

Mācību metodiskais līdzeklis

„ KARJERAS KOMPASS”



Karjeras kompass

Metodiskais līdzeklis karjeras speciālistiem

Saturs

Terminu vārdnīca

Teorētiskā daļa

1. Ievads: „ Kas ir Karjeras kompass?”
2. Neliels ieskats karjeras attīstības posmos. Kāda ir karjeras attīstība pusaudža un jaunieša vecumā?
3. Karjeras kompass: īss teorētiskais pamatojums metodikai
 - 3.1. Karjeras kompetences
 - 3.2. Karjeras dialogs: galvenie pamatprincipi
4. Konsultanta loma, izmantojot metodiku Karjeras kompass
5. Karjeras dialogā/sarunā izmantojamās karjeras konsultēšanas prasmes
 - 5.1. Kontakta veidošana ar klientu un mērķu formulēšana
 - 5.1.1. Kontakta veidošana ar klientu
 - 5.1.2. Mērķu formulēšana
 - 5.2. Aktīvā klausīšanās konsultēšanas procesā
 - 5.3. Efektīvu jautājumu uzdošana un sarunas vadīšana
 - 5.4. Atgriezeniskās saites sniegšana
6. Mērķa grupas darbam ar Karjeras kompasu
7. Karjeras kompassa metodikas priekšrocības

Izmantotie avoti

Praktiskā daļa

Pielikums: Papildmateriāli un darba lapas, izmantojot Karjeras kompasu.

Terminu vārdnīca

Karjeras kompetences- zināšanu, prasmju un attieksmju kopums, kas klientam ļauj veikt pārdomātus karjeras lēmumus, karjeras plānošanu un vadību. Šajā materiālā tiek izmantots M.Kuipersas (M.Kuijpers) izmantotais karjeras kompetenču modelis, kas ietver 5 galvenās karjeras kompetences- motivācijas refleksija , īpašību refleksija , darba iespēju izpēte , karjeras virzība un kontaktu veidošana

Karjeras konsultēšana- sociālo pakalpojumu veids ar mērķi palīdzēt klientam apzināties savas spējas un situāciju, un atbilstīt, iedrošināt klientu viņa potenciāla un iespēju pilnīgākā izmantošanā. Karjeras konsultēšana ietver trīs galvenās darbības jomas: informācijas sniegšanu, konsultēšanu un izglītošanu

Karjeras konsultēšanas profesionālās kompetences-konsultēšanas prasmju kopums, kas ietver 11 pamata konsultēšanas kompetences (ētika, apzinātībā, zināšanas, efektīva sadarbšanās u.c.), 10 specializētās kompetences (vērtēšana, palīdzība izglītības izvēlē, karjeras izaugsmē, informācijas vadība, koordinācija un konsultēšana, padomdošana, izpēte un novērtēšana, programmu un pakalpojumu vadība)

Karjeras vadības prasmes- ir vadošās individuālās prasmes, kas palīdz izprast, plānot, organizēt, vadīt un kontrolēt savus iekšējos un ārējo resursus, lai sasniegtu dzīves mērķus, atrastu sev izglītības virzienu un nodrošinātu sev darbu un kā arī sekmīgi veidotu personīgo dzīvi.

Karjeras attīstība- process, kurā indivīds progresē caur dažādām karjeras pakāpēm, kuru katru atsevišķi raksturo unikāli rezultāti un uzdevumi

Karjeras attīstības atbalsta sistēma- pasākumu kopums, kas dod iespēju indivīdam jebkurā dzīves posmā visa mūža garumā identificēt savas intereses, spējas, prasmes, pieredzi, lai pieņemtu apzinātus lēmumus par izglītības un/vai profesijas izvēli un lai organizētu un vadītu savu individuālo dzīves ceļu mācību, darba un citās jomās, kurās šīs spējas un pieredze tiek apgūtas un/vai pielietotas.

Karjeras izglītība- plānots pasākumu, kursu un programmu nodrošinājums izglītības iestādēs, lai mācītu un palīdzētu izglītojamajiem apgūt un attīstīt prasmes savu interešu, spēju un iespēju samērošanā, savu karjeras mērķu izvirzīšanā un karjeras vadīšanā un sniegtu zināšanas un izpratni par darba pasauli, tās saikni ar izglītību, par karjeras plānošanu un attīstīšanu visa mūža garumā.

Karjeras izvēle -indivīda patstāvīgi pieņemts lēmums atbilstoši viņa vajadzībām, spējām, iepriekšējās darbības pieredzi

Karjeras lēmums - iespēju izvēle, lai noteiktu un saskaļotu klienta individuālos mērķus ar organizācijas attīstības/darba tirgus vajadzībām . Arī- apzināti pieņemts nosacījums profesijas izvēlē

Karjeras plānošana -process, kurā indivīds patstāvīgi vai sadarbībā ar citiem (ģimeni, darba devēju, konsultantu) pieņem lēmumu par savas karjeras attīstību noteiktā laika posmā

Karjeras vadība - ar dzīvi, profesiju un tālākizglītību saistīti lēmumi, ko indivīds pieņem savas dzīves laikā patstāvīgi vai sadarbībā ar karjeras konsultantu, kā arī ar profesionālo dzīvi saistītu problēmu risināšana.

Klients- indivīds, kurš saņem karjeras attīstības atbalstu, izglītības vai profesionālo pakalpojumus. Šajā materiālā- galvenokārt, audzēknis, izglītojamais, jauniešs

1. Ievads: „Kas ir Karjeras kompass”?

Karjeras konsultanti savā darbā mēdz izmantot dažādas pieejas un metodikas, kā galvenā un efektīvākā metode visbiežāk tiek izvēlēta karjeras intervija un konsultēšana. Tomēr ne visiem klientiem izdodas vienlīdz veiksmīgi atbildēt uz karjeras jautājumiem pārrunu laikā un šādā sarunā gan klientam, gan konsultantam ir grūti sarunaipiešķirt turpmāku virzību un jēgu. Šādos gadījumos ir nepieciešams pielietot kādu citu- aktīvāku un dinamiskāku pieeju. Metodiskais līdzeklis „**Karjeras kompass**” ir izveidots, balstoties gan uz pētījumiem, gan uz darba pieredzi, un ir paredzēts kā praktisks instruments karjeras konsultantiem izglītības jomā vai darba tirgū. Šajā izdevumā tiek likts uzsvars uz *Karjeras kompasa* pielietojumu izglītības jomā, tāpēc arī tālākajās nodaļās būs īpaši uzsvērtā karjeras attīstība un problemātiskie jautājumi tieši pusaudžu un jaunības posmā. *Karjeras kompasa* būtiskie karjeras jautājumi ir noformulēti atbilstoši Marinkas Kaupersas (*Marinka Kuijpers*, Hāgas Lietišķo zinātņu universitātes „Profesionālās izglītības pedagoģijas” lektore, Nīderlandes karjeras kompetenču vadošā pētniece) nosauktajām karjeras kompetencēm.

Karjeras kompass ir izveidots kā viena no konsultēšanas palīgmetodēm, taču to var lietot arī kā galveno karjeras konsultēšanas metodi gan darbā ar individuālajiem klientiem, gan darbā ar grupām.

Karjeras kompass var tikt izmantots kā darba lapa- papīra un ierastās A4 lapas formātā- kā palīgmateriāls, ko izmanto sarunas laikā, atbildot uz svarīgiem jautājumiem attiecībā par savu karjeru un karjeras kompetencēm. Taču aktīvāka un iedarbīgāka metode ir, klientam un konsultantam aktīvi mijiedarbojoties, izmantot *Karjeras kompasu*, kas ir attēlots uz t.s. *Karjeras paklāja*.

Karjeras paklājs ir 2x2 metru diametra laukums, kas nedaudz atgādina iecienīto veiklības spēli „Twisters”. Kad paklājs ir izklāts uz grīdas, klients var izvēlēties uz kura laukuma un ar kādu sev aktuālo jautājumu nostāties. Uzdodot atvērtus jautājumus, konsultants, vai arī citi grupas dalībnieki var palīdzēt klientam „veikt gājienus”, kas palīdzēs izpētīt un rast atbildes uz aktuālajiem karjeras jautājumiem. Sarunas laikā klients pārvietojas pa paklāju. Tas rosina aplūkot karjeras jautājumus no dažādiem skatupunktiem un palīdz atklāt nākamās soļus karjeras attīstības procesā.

Šī mācību materiāla teorētiskās daļas nākamajā nodaļā sniegts neliels ieskats karjeras attīstībā jaunības periodā.. Trešā nodaļa sniedz ieskatu karjeras kompetenču izcelsmes teorētiskajā pamatojumā, nākamajās nodaļās ir aprakstītas dažādas psiholoģijas un karjeras konsultēšanas pieejas, kas var tikt izmantotas, strādājot ar materiālu *Karjeras kompass*. Metodiskā materiāla praktiskajā un pielikumos karjeras konsultantiem tiek piedāvāti dažādi vingrinājumi, uzdevumi, jautājumi un darba lapas, kuras var izmantot darbā ar *Karjeras kompasu*- gan ar tā darba lapas variantu, gan arī *Karjeras paklāju*.

2. Neliels ieskats karjeras attīstības posmos. Kāda ir karjeras attīstība pusaudža un jaunieša vecumā?

Galvenās karjeras attīstības teorijas ir cieši saistītas ar vispārējo cilvēka dzīves ciklu un pārsvarā koncentrējas uz cilvēka attīstību un mācīšanos saistībā ar vēlamās karjeras sasniegtajiem mērķiem. Pazīstamākās karjeras teorētiku- klasiķu D.Supera (*Super, D*) un R.Heivighersta (*Havighurst, R*) teorijās izstrādātie cilvēka karjeras cikli ir apkopoti 1. tabulā

1. tabula

Karjeras un profesionālās attīstības cikli D.Supera un R.Heivighersta teorijās

Karjeras un cilvēka dzīves ciklu attīstība (Super, 1957)			Profesionālā attīstība (Havighurst, 1964)	
Posms	Dzīves cikls	Raksturojums	Dzīves cikls	Raksturojums
„Augšana un attīstība”	4-14 gadi	Zinātkāres vajadzību attīstība. Pētniecība. Dotumu attīstīšanās. Atbildības veidošanās, vērtību, attieksmju iegūšana. Personīgās kontroles palielināšanās. Darba tikuma attīstība, vērtību un attieksmju stabilizēšanās.	5-10 gadi	Identificēšanās ar strādājošo
			10-15 gadi	Jaunu darba iemaņu iegūšana un strādīguma veidošanās
„Izpēte”	15-24 gadi	Profesijas izvēle. Lēmumu pieņemšana. Adaptēšanās profesijā. Sevis izprašana un darba vietas izvēle. Profesionālās identitātes veidošanās	15-24 gadi	Profesionālo mērķu noteikšana un izvēle
„Stabilizēšanās”	25-44 gadi	Profesionālā un komunikatīvā integrācija darbā. Prasmju un kompetenču attīstība. Zināšanu nostiprināšana par sevi un profesiju. Socializācija. Profesionālā pilnveide.	25-40 gadi	Kļūšana par profesionāli
„Saglabāšanās/u zturēšanas posms	45-64	Individuālās profesionālās un personiskās izaugsmes virsotnes sasniegšana. Attīstība vai stagnācija. Krīze var novest līdz profesijas maiņai	40-70 gadi	Darbs sabiedrības labā
„Intensitātes samazināšanās: atbrīvošana”	Pēc 65 gadiem	Novecošanas fizioloģiskās izmaiņas ved pie vajadzības pēc vieglāka un vienkāršāka darba. Darba attiecību pārtraukšana. Dzīves un karjeras izvērtējums	Pēc 70 gadiem	Pārdomas par profesionālo darbību

A.Šmitiņa (*Šmitiņa, 2011*) norāda, ka abu teoriju pamatā ir indivīda ceļš cauri vairākām profesionālās attīstības pakāpēm ar noteiktiem attīstības uzdevumiem un daudzu lomu izpildi, to mijiedarbību mūža laikā. Supera teorijā 15-24 gadu posmā vairāk ir uzsvērtā lēmumu pieņemšana par noteiktu profesionālo izvēli, kamēr Heivighersts vairāk uzsver to, ka tiek nosprausti tālākie karjeras mērķi, ieskicēta indivīda vēlamā profesionālā dzīve arī nākotnē. Jāņem vērā, ka abās minētajās teorijās karjeras attīstības periodi tiek uzskaitīti hronoloģiski, taču cilvēks dzīves laikā var mainīt profesionālo jomu vairākkārtīgi, tādejādi jebkurā vecumā var būt aktuāli atkārtoti un cikliski karjeras lēmumi. Attīstības psihologi uzsver, ka jaunības posmā indivīdam ir jāatrod sava vieta pieaugušo pasaulē, jāuzņemas noteiktas saistības (starppersonu, profesionālās), jāizveido un jānostiprinās individuālā neatkarība (*Levinson, 1986*). Jaunības posms ir personības nobriešanas posms- tajā tiek attīstītas personības profesionālās intereses, pieņemti galvenie lēmumi attiecībā uz nākotnes profesiju, aktuāli ir jautājumi par tālāko mācību (studiju) izvēli vai piemērota darba atrašanu, notiek integrācija darbā un profesionālās identitātes stiprināšanās. Jaunietis mēdz sev uzdot jautājumus „ Kas es esmu?” , „ Ko es vēlos?” , „ Kā es to varu dabūt?” , „ Ko es spēju?” , „ Kā citi mani uztver?” . Svarīga ir arī attiecību veidošana ar pretējo dzimumu, seksualitātes apzināšanās un mācīšanās uzņemties atbildību par savu dzīvi, izvēli un lēmumiem.

Supers kā galvenās tendences jaunības posmā izdala plānošanu, kas izpaužas nākotnes plānu veidošanā un apspriešanā, un zinātkāri par noteiktām profesionālām jomām. Kā nozīmīgākās kompetences Supera teorijā tiek izdalītas zināšanas par profesijām un lēmuma pieņemšanas prasmes. Krievu karjeras psihologs J. Kļimovs (*Klimov, 1988*) izglītības izvēles procesu saista ar sekmīgu profesionālo pašnoteikšanos, kas ietver pilnvērtīgu jaunieša psihisko un personības attīstību, motivācijas sfēras formēšanos, attīstītas intereses, noslieces un spējas, kā arī augstu pašapziņas līmeni. Svarīgs priekšnoteikums sekmīgai tālākai profesionālai izvēlei ir arī profesionālo jomu daudzveidības pārzināšana un spēja pieņemt apzinātus un izsvērtus lēmumus attiecībā uz savu izglītību un karjeru. I. Kons (*I.Kons, Rifkins, 2004*) uzsver, ka profesionālā pašnoteikšanās pusaudža un sākotnējā jaunieša vecumposmā izpaužas kā sākotnējās profesijas izvēles etaps, kad dažādi konkrētie darbības veidi tiek vērtēti no savu interešu viedokļa, tad spēju viedokļa, un, beidzot, no apgūtās vērtību sistēmas viedokļa. Arī citāskarjeras teorijās tiek uzsvērts, ka jauniešiem šajā vecumā būtu jāvar adekvāti izvēlēties nākotnes profesiju, vai arī to mācību virzienu, kas būtu visatbilstošākais viņu spējām, prasmēm, interesēm un nākotnes nodomiem (*Klimov, 1988, Holland, 1980*). A. Roe (*Roe, 1956*) teorijā īpaša loma jaunieša karjeras izvēlē ir atvēlēta ģimenei- ja bērns ģimenē saņem pietiekošu mīlestības un uzmanības devu, viņam var būt piesaiste profesijām, kurās svarīga ir kontaktēšanās ar cilvēkiem, palīdzēšana, arī kultūra vai māksla. Ģimene tiek raksturota kā noteikta dzīves tēla modelis un cilvēka vērtību un pārliecības avots.

I. Miķelsone (*Miķelsone, 2008*) ir apkopojusi šādus būtiskākos karjeras attīstības jautājumus pusaudžu vecumā un agrīnās jaunības periodā:

1) **Karjeras plānošana:** attīstoties abstraktai domāšanai, nākotnes plānošana kļūst vairāk secīga, jaunieši adekvātāk spēj sevi iztēloties saistībā ar izvēlēto profesionālo virzienu, kaut arī saglabājas tendence situācijas idealizēt;

2) **Interesu attīstība:** ja pusaudžu intereses vēl ir svārstīgas, tad pieaugot jaunieši arvien vairāk apzinās, kas viņam patīk un kas interesē;

3) **Spēju attīstība:** daudzi jaunieši ļoti labi apzinās un spēj novērtēt savas prasmes un spējas, tomēr daudzi savā nākotnes izvēlē balstās uz stereotipiem, savām interesēm vai vēlmēm vai vecāku ieteikumiem;

4) **Vērtību attīstība:** jaunības posmā cilvēki sāk daudz aktīvāk iestāties par savām vērtībām, tāpat arī savus lēmumus apzināti balstīt savās vērtībās

5) **Karjeras plānošana:** tā ir saistīta ar informācijas ieguvī par apkārtējo pasauli un profesionālās izvēles aspektiem. Šajā posmā ir ļoti būtiski daudz modelēt situācijas, „ēnot” profesijas, vizualizēt savus sapņus utml.

6) **Karjeras pētniecība:** gatavība meklēt un iedziļināties informācijā. Svarīgi arī mudināt jaunieši izmantot pēc iespējas daudzveidīgākus resursus, ne tikai visu atrast internetā, bet arī aktīvi pētīt reālo dzīvi un profesiju ikdienā.

7) **Lēmumu pieņemšana:** pieņemot lēmumus, notiek dažādu iespēju apsvēršana, situācijas analīze no dažādām perspektīvām, pieņemto lēmumu seku novērtēšana, reālu mērķu izvirzīšana, kā arī stratēģijas noteikšana šo mērķu sasniegšanai. Tomēr spēja lēmumus izdarīt vēl negarantē to, ka šie lēmumi tiks īstenoti arī reālajā dzīvē. Karjeras lēmumi sevī ietver dažādas izvēles, ko indivīds veic attiecībā uz savu nākotnes profesiju, izglītību, apmācību un nodarbinātību (*Sampson, Reardon, Peterson, Lenz, 2004*) Karjeras lēmumu pieņemšana iekļauj sevī problēmu risināšanu kā kognitīvu un emocionālu procesu, kurā ir nepieciešams attīstīt plānu, lai sasniegtu rezultātu, kā arī izstrādāt soļus un uzņemties risku, lai šo plānu īstenotu. Turklāt, nepieciešams arī identificēt un apzināties alternatīvas iespējas, ievākt informāciju un analizēt savas iespējas. Visa šī procesa rezultātā indivīdam ir jāizdara izvēles, kā arī pēc tam šīs izvēles jānovērtē. Lēmuma pieņēmējus var definēt kā izlēmušos (izvēli izdarījušie), nenolēmušos (izvēli neizdarījušie-undecided) un neizlēmīgos (indecisive). Izlēmušie indivīdi tiek raksturoti kā tādi, kas spēj apstiprināt savu profesionālo izvēli. Nenolēmušie (undecided) ir cilvēki, kas vēl nav izdarījuši izvēli par labu noteiktai profesijai (*Sampson, Reardon, Peterson, L., 2004*)

8) **Profesionālā identitāte:** Identitāte, pēc vairākuma attīstības psihologu un karjeras pētnieku domām, ir centrālais jauniešu vecumposma jēdziens un tās būtība un pretrunas jauniešu vecumā sākotnēji vispilnīgāk ir aprakstīta Ēriksona psihoseksuālajā attīstības teorijā, kur personiskā identitāte ir definēta kā «savas viengabalainības un eksistences ilgstamības apzināšanās telpā un laikā, kā arī to, ka citi atzīst

šo personas viengabalainību un ilgstamību» (*Erikson, 1968*). Ēriksona attīstības teorija ir tieši ietekmējusi arī karjeras teoriju galveno jēdzienu attīstību, jo viens no centrālajiem karjeras attīstības teoriju jautājumiem ir tas, cik apzināti cilvēks izvēlas savu profesionālo nākotni- izglītību, darbu vai konkrētu profesiju, un tas, kā viņš izjūt piederību pie noteiktas profesionālas jomas. Ēriksons, runājot par identitātes veidošanos, kā centrālo aspektu min tieši profesionālo/darba identitāti (occupational identity), kas jaunietim veidojas attiecībā uz savām vērtībām, pārlicībām un interesēm (*Erikson, 1968*). Attīstīta profesionālā identitāte palīdz jaunietim izdarīt izvēli par sev piemērotāko izglītību, nodarbošanos un profesiju. Spēja izvēlēties atbilstošu profesiju ir saistīta ar vienotu personības veselumu un, ja izvēle ir izdarīta kļūdaini, jaunietis var nepareizi izvēlēties savu vietu dzīvē vai arī var notikt personības difūzija – apjukums un nespēja atrast to profesionālo jomu, kura būtu viņam visatbilstošākā.

Galvenās grūtības jauniešu posmā tiek saistītas ar nepietiekamu sevis pašizzināšanu, grūtībām lēmumu pieņemšanas procesā (*Greenhaus, Callanan, 1994*). Viens no visraksturīgākajiem jautājumiem karjeras konsultācijās ir grūtības izlemt, kādu profesionālo virzienu izvēlēties. Karjeras neizlēmīgums jauniešiem parasti ir pārejoša fāze un normāla attīstības procesa daļa, taču neizlēmīgums attiecībā uz karjeru var kļūt arī hronisks, izpaužoties tādiem faktoriem kā trauksme, šaubīgums, eksternālais kontroles lokuss, un zema pašcieņa. Daži pētnieki, ņemot vērā karjeras attīstības teorijas, par hronisku karjeras neizlēmību iesaka spriest pēc 25 gadu vecuma, tomēr daļa no pētniekiem uzskata, ka, tā kā hronisku neizlēmīgumu nosaka vairāki psiholoģiski faktori, par to var runāt jau daudz agrāk.

Arī jauniešu vecumā cilvēki var būt ne tikai neizlēmīgi, bet arī piedzīvot profesionālās izvēles krīzi, kad nepārdomāti tiek izvēlētas turpmākās studijas vai notiek tikai situatīva mācību iestādes izvēle. Tāpat arī uzsākot darba gaitas, jaunietis var piedzīvot vilšanos par savu izvēli, profesionālās adaptācijas grūtības un profesionālo gaidu nesakritību ar realitāti.

Vairāki praktiskie pētījumi (*piemēram, Latvijas Universitāte, 2008, NVA, 2007, 2008*) parāda arī to, ka jauniešiem profesijas un studiju jomas izvēlē Latvijā ir svarīga interese par profesiju, profesijas prestižu sabiedrībā, noteiktas vērtības, algas un karjeras iespējas nākotnē (*Šmitiņa, 2011*). Bet, analizējot profesionālās jomas izvēles motivāciju, R. Orska (*Orska, 2007*) uzsver, ka nepiemērotai profesijas izvēlei pamatā ir 3 iemesli- nepietiekamas zināšanas par profesiju pasauli, nepietiekoša savu spēju un psiholoģisko īpatnību apzināšanās, kā arī zināšanu nepietiekamība par profesionālo piederību (identitāti). Karjeras konsultantam, sniedzot atbalstu jaunietim, ir jāsniedz atbalsts profesionālajā izvēlē, jārosina klientu vairāk apzināties sevi, savas intereses, spējas un prasmes, kā arī jārada mācību izzinošās darbības aktivizācija un jāstiprina klienta resursi.

3. Karjeras kompass: īss terētiskais pamatojums metodikai

3.1. Karjeras kompetences:

Kā jau tika minēts ievadā, *Karjeras kompass* pamatā ir veidots balstoties uz karjeras attīstības teorijām, kas saistītas ar karjeras kompetenču attīstību. Karjeras kompetences tiek aplūkotas vairākos zinātniskajos pētījumos (*Arthur, Inkson & Pringle, 1999; Defillippi & Arthur, 1994; Eby, Butts & Lockwood, 2003; Jones & Bergmann, Lichtenstein, 2000*). Taču šajos pētījumos karjeras kompetenču struktūra joprojām ir neskaidra. Pamatojoties uz literatūras izpēti, kvalitatīvajām intervijām un liela apjoma datu faktoru analīzes, Kaupersa un Shērens (*Kuijpers, Sheerens, 2006*) risināja šo jautājumu un izveidoja karjeras kompetenču daudzdimensiju vērtējumu. Viņi izšķīra piecas karjeras kompetences:

- **motivācijas refleksija** – savu vēlmju un vērtību pārskatīšana, attiecībā uz savu karjeru;
- **īpašību refleksija** – sev piemītošo spēju pārskatīšana, saistībā ar savu karjeru
- **darba iespēju izpēte** – orientācija uz personīgās identitātes un prasmju saskaņošanu ar konkrētā darbavietā nepieciešamajām vērtībām un prasmēm;
- **karjeras virzība** – ar karjeru saistīta plānošana un mācību un darba procesa ietekmēšana;
- **kontakta veidošana** – karjerai noderīgu kontaktu veidošana (sk. arī *Kuijpers, 2005*).

Karjeras kompetences ir plašāks jēdziens kā karjeras vadības prasmes, kuras ir vadošās individuālās prasmes, kas palīdz izprast, plānot, organizēt, vadīt un kontrolēt savus iekšējos un ārējo resursus, laisasnietudzīves mērķus, atrastu sev izglītības virzienu un nodrošinātu sev darbu un kā arī sekmīgi veidotu personīgo dzīvi. Kā galvenās prasmes karjeras vadībā tiek izdalītas- **personīgās prasmes**, kas aptver indivīda personīgās īpašības, kuras var viņam palīdzēt noteiktā darba jomā, piemēram, atbildība, līdzjūtība un apdomība var būt ļoti nozīmīgas īpašības ārsta darbā.. **Sociālās prasmes** var pielietot darbā ar cilvēkiem, turklāt komunikācijas procesātās turpina attīstīties. Piemēram, vadītāja darbā ļoti būtiski ir spēt motivēt un aizraut cilvēkus, kā arī prast pārliecinoši uzstāties darbinieku priekšā. **Tehniskās prasmes** ļauj veikt dažādus darbus, kas prasa specifiskas zināšanas un iemaņas (Jaunzeme, Smitina, 2007)

Karjeras kompass sastāv no pieciem krāsaini laukumi, kas aptver centrālo apli ar uzrakstu „Karjeras jautājumi”, un ir veidots tā, lai katrs no krāsainajiem laukumiem ietvertu vienu no piecām karjeras kompetencēm (*Kuijpers, 2003*), kas ir nepieciešamas, lai aktīvi vadītu savu karjeru.

Piecas karjeras kompetences, kas attēlotas *Karjeras kompasā*, un ar tām saistītie jautājumi ir šādi:

1. Pārdomas par motivāciju (**Ko es vēlos?**)
2. Pārdomas par spējām un īpašībām (**Kas man labi sanāk?**)
3. Darba iespēju izpēte (**Kur to var darīt?**)
4. Karjeras virzība (**Kā es to varu panākt?**)
5. Kontakta loks (**Kas var man palīdzēt?**)

3.2. Karjeras dialogs: galvenie pamatprincipi

Vairāki pētījumi (*Meijers, 1998*) liecina, ka karjeras kompetenču attīstība nav saistīta ar atbilstošu instrumentu vai tehniku lietošanu, klasisko konsultāciju organizēšanu, karjeras interešu testu pildīšanu un pat ne ar individuālajām karjeras konsultācijām (*Kuijpers & Scheerens, 2006*), šie pētnieki uzsver, ka jauniešu vecumā karjeru kompetenču attīstībā izšķiroša nozīme ir **karjeras dialogam, jeb fokusētai un virzītai sarunai** izglītības iestādē vai darba vidē. Karjeras dialogs ir saruna, kas norisinās starp jauniešu un pieaugušo, kam tas uzticas (vēlams ar skolotāju, karjeras konsultantu vai audzinātāju), kurā tiek diskutēts un meklētas atbildes uz jaunieša interesējošiem jautājumiem par savas dzīves un karjeras izvēli, veidošanu un plānošanu.

Nīderlandes profesionālās izglītības sistēmas speciālisti ir atzinuši to, ka ir būtiski stimulēt gan jauniešu iekšējo dialogu par savu personīgo nozīmību un karjeras attīstību, gan ārējo dialogu ar atbalsta personām vai speciālistiem. Tieši fokusētas un pārdomāti virzītas sarunas par jauniešu karjeras izpratni, spēju un prasmju attīstību veicina iepriekš aprakstīto karjeras kompetenču izveidi, to attīstību un pielietojumu indivīda karjeras attīstīšanas gaitā. Tāpēc, darbā ar *Karjeras kompasa* metodiku, efektīva sarunas, jeb karjeras dialoga vadīšana, ir uzsvēta kā galvenais paņēmieni konsultēšanas procesā.

Konkrētu jautājumu uzdošanai palīdz konsultantiem atbilstoši meklēšanu nodot klienta rokās, kā arī veicina pārdomas par karjeru un īstā virziena uztautīšanu. Tāpat arī klientiem sarunas gaitā var rasties tālākie jautājumi, kā piemēram „kādas zināšanas un prasmes esmu jau apguvis?” un „kas man vēl jāamācās vai jāattīsta un kurš var man palīdzēt?”

Katrā no *Karjeras kompasa* sadaļām, runājot par noteiktas karjeras kompetences jautājumiem, var tikt izmantoti arī citi karjeras konsultēšanas paņēmieni- darba lapas, testi, aptaujas vai informatīvie materiāli- tomēr ieteicams tos nepielietot pārāk bieži, kā galveno karjeras konsultēšanas instrumentu izmantojot karjeras dialogu, jeb fokusētu sarunu.

Galvenie pamatprincipi karjeras dialogā ar klientiem:

- Radīt piemērotus apstākļus sarunai!
- Galvenais instrumens- tā ir attieksme pret cilvēku un jautājumi, kuri virza viņu uz priekšu!
- Līdzvērtīgas attiecības un uzticība klientam – ticība, ka viņš pats spēj atrast risinājumu un sasniegt labākos rezultātus!
- Pilnīga uzmanība pret klientu un bieža atgriezeniskā saite
- Sarunas fokuss ir nevis uz problēmu, bet uz tās risinājumu un mērķiem!

Karjeras dialogā, izmantojot *Karjeras kompasu*, var tikt izmantots arī tradicionālā *Coaching* sarunas tehnika- GROW modelis (*Whitmore, 2004*). GROW modeļa būtība ir tā, ka sarunas laikā konsultants kopā ar klientu iziet cauri 4 svarīgākiem dialoga posmiem:

- 1) Mērķu izpēte un izvirzīšana: ko klients vēlas sasniegt (karjeras un attīstības mērķi)? (**GOAL- mērķi**). Mērķi ir galvenā sarunu vadlīnija
- 2) Realitātes analīze: kas notiek tagad? Kādi ir klienta resursi, spējas, īpašības? (**REALITY- realitāte**). Klienta realitātes noskaidrošana
- 3) Iespējas pārmaiņām – ko klients varētu darīt? Kā klients varētu sasniegt savus mērķus vai risināt jautājumus? (**OPTIONS- iespējas**) Alternatīvu analīze un rīcības plānošana, kas veicina attīstību.
- 4) Iespēju īstenošana – ko tieši klients darīs? (**When, what, who...**) Attīstības progress, lēmumu pieņemšana un grūtību pārvarēšana, integrējot savu jauno iegūto pieredzi. Tālākā rīcības plāna izstrādāšana un vienošanās.

Coaching GROW modelis ietver arī visas *Karjeras kompasā* analizējamās karjeras kompetences un ir izmantojams, lai labāk strukturētu konsultēšanas procesu.

Var izmantot arī tradicionālajā karjeras intervijā izmantojamo shēmu (*Ertelt, Shultz, 2007, 2008*), ar četrām galvenajām sfērām- fokusēšanos uz mērķi, informācijas izpēti, realitātes izvērtēšanu un taktikas izpēti.

4. Konsultanta loma, izmantojot metodiku *Karjeras kompass*

Karjeras konsultēšana ir globāla pieeja indivīdiem, ievērojot visus viņu personīgās, profesionālās un sociālās dzīves aspektus; tā ietver informācijas, konsultāciju un karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanu, un tās mērķis ir atbalstīt ikvienu personu – jebkurā tās dzīves posmā – attīstīt savu karjeru, pieņemot lēmumus attiecībā uz izglītību, darbu un sabiedrisko dzīvi (*Jigau M., 2009*).

Darbā ar *Karjeras kompasu*, karjeras konsultants vai pedagogs, var strādāt gan ar individuālu klientu, gan nelielu grupu. **Individuālā konsultēšana** ir aktīva konsultanta un klienta mijiedarbība ar nolūku palīdzēt klientam risināt dažādus viņam aktuālus karjeras attīstības jautājumus, vai pieņemt lēmumus attiecībā uz savu karjeru. **Grupu konsultēšanā**, savukārt, aktīvi mijiedarbojas gan konsultants ar grupu, gan arī grupas dalībnieki savā starpā, palīdzot aktīvajam dalībniekam (kura jautājumi ir diskusijas fokusā).

Darbā ar *Karjeras kompasu* konsultantam ir rekomendējams ieņemt atbalstītāja un cilvēka potenciāla, resursu un stipro pušu aktivizētāja lomu- tā ir ļoti tuva tai konsultanta pozīcijai, kuru pielieto *coaching* konsultēšanas metodē. Dž. Vitmors (*Whitmore, 2004*) uzsver, ka konsultanta galvenais uzdevums ir rosināt cilvēku apzināties (awareness), ko viņš dara, kāpēc un uz kuriem virzās. Konsultants parāda izvēles iespējas, palīdz aktivizēt resursus, iedrošina pirmajam solim, rosina klienta iekšējo procesu izziņu, kā arī atbalsta cilvēka pašrealizāciju. Labs konsultants ir neitrāls, uzdod atvērtus jautājumus, taču nesaka

klientam, kas tieši ir jādara. Būtiski ir sniegt atgriezenisko saiti un vadīt karjeras sarunu, izejot no klienta vēlmēm un vajadzībām.

5. Karjeras dialogā/sarunā izmantojamās karjeras konsultēšanas prasmes

Galvenās konsultēšanas prasmes, kuras pielieto sarunā, darbojoties ar *Karjeras kompasu*:

- Kontakta veidošana ar klientu un mērķu formulēšana
- Efektīvu jautājumu uzdošana un sarunas vadīšana
- Aktīvā klausīšanās
- Atgriezeniskās saites sniegšana

Darbā ar grupu, ļoti svarīgi ir arī grupas komunikācijas un konfliktu vadīšana

5.1. Kontakta veidošana ar klientu un mērķu formulēšana

5.1.1. Kontakta veidošana ar klientu

Lai ātri izveidotu **kontakta ar klientu**, konsultantam ļoti būtiski ir attīstīt labas **novērošanas spējas**, kas palīdz pamanīt un saprast klienta izturēšanos, saprast, kas slēpjas aiz reāli novērojamās uzvedības un izteicieniem, pievērst uzmanību klienta iekšējiem konfliktiem un pretrunīgām izjūtām. Neirolingvistiskās prorammmēšanas speciālisti (*Milne, 2003*) iesaka pievērst uzmanību klienta neverbālajai uzvedībai (acu kontakts, ķermeņa kustības, žesti, sejas mīmika, balss tonis, pozas maiņas), verbālai uzvedībai (pamanīt, kad klients maina sarunas tēmas; klienta vadošās modalitātes noteikšana- vizuālā, audiālā vai kinestētiskā), kā arī iekšējiem konfliktiem, nesaskaņām, pretrunīgumu, kas var izpausties kā nesaskaņa starp klienta vārdiem un neverbālo uzvedību, pretrunas starp klienta izteikumiem vai pretrunas starp to, ko klients saka un to, ko dara. Ir svarīgi pievērst uzmanību, kāda ir klienta iesaistīšanās attiecībās – pirmais attiecību līmenis vairāk raksturojas ar pretestību, iespējams, klientam vēl nav izveidojusies uzticība pret konsultantu. Vidēju attiecību līmeni raksturo jutīgums pret jautājumiem, konsultanta interpretācijām, arī diezgan augsts nedrošības līmenis. Dziļš kontakts ar klientu ir tad, kad starp iesaistītajiem (arī starp grupas biedriem) ir patiesums, aktīva līdzdalība un uzticēšanās.

Ļoti būtiska kontakta veidošanas prasme ir **empātijas spējas**, kas balstās uz cilvēku prasmi nostādīt sevi otra cilvēka vietā, izjust viņa stāvokli, pozīciju, paskatīties uz notiekošo ar partnera acīm, tā ir emocionāla spēja iejusties otrā cilvēkā, viņu nenosodot vai nepamācot.

Tāpat kontakta dibināšanu veicina atklātas un pretimnākošas attieksmes izrādīšana, tādu apstākļu radīšana, lai klients justos brīvi, pievienošanās tehniku izmantošana (klienta runai, domāšanai, uzskatiem, videi, valodai, vērtībām, ķermeņa valodai).

5.1.2. Mērķu formulēšana

Uzsākot sarunu ar klientu ar *Karjeras kompasa* palīdzību, kā arī jebkurā no konsultēšanas posmiem, ir svarīgi fokusēties nevis uz klienta problēmām, bet uz klienta mērķiem, un iespējamiem karjeras attīstības vai izvēles risinājumiem. Vēlamā mērķa formulēšanā tiek izdalīti šādi kritēriji (*Melbārde, 2007*):

- Mērķim jābūt formulētam pozitīvi un konkrēti
- Mērķim jābūt izmēramam, kontrolējamam un sasniedzamam
- Mērķim jābūt orientētam uz rezultātu
- Mērķim jābūt noteiktam laikā vai termiņā
- Mērķim jābūt ekoloģiskam (kā mērķis ietekmēs tos, kuri ir blakus?)
- Jāvar definēt pirmie soļi ceļā uz mērķa sasniegšanu

Konsultantam jāspēj atšķirt mērķi, kuri klientam ir uzspiesti no ārpusē, mazefektīvi, bez klienta ciešas iesaistes mērķu sasniegšanā (darījumu mērķi) no mērķiem, kuri ir balstīti uz iekšējām vērtībām, pārlicībām un interesēm (pārveidojošie mērķi). Katrā *Karjeras kompasa* sadaļā ir svarīgi atcerēties un atgriezties gan pie klienta lielajiem mērķiem, gan arī pie konkrētajiem jautājumiem, soļiem un tiem risinājumiem, kas attiecas uz konkrēto *Kompasa* sadaļu.

5.2. Aktīvā klausīšanās konsultēšanas procesā

Aktīvā klausīšanās ir pastāvīga saņemtās informācijas kontrolēšana, nodrošinot klientu ar uzmanību, atgriezenisko saiti un pārlicību, ka viņš ir ticis saprasts.

Aktīvās klausīšanās galvenās tehnikas (*Ivey, 2007*):

- **Iedrošinājumi:** ir daudzas neverbālas un verbālas zīmes, ko konsultants lieto, lai mudinātu un iedrošinātu klientu runāt. Tie var būt galvas mājieni, atvērtie žesti, sejas mīmika, mudinošas zilbes “mhm”, “jā”, arī klienta teikto galveno vārdu īsa atkārtošana (atslēgas vārdi). Jāuzmanās ar iedrošinājumu pārāk aktīvu lietošanu.
- **Pārfrāzēšana:** klienta sacītā īss atkātojums, ietverot arī svarīgākos klienta vārdus. Pārfrāzēšana dod gan atgriezenisko saiti klientam, gan arī tā ir konsultanta sapratnes pārbaude, kā arī izkristalizē klienta galveno domu un to koncentrē.
- **Precizēšana:** lūgums pastāstīt tuvāk neskaidro informāciju. Precizējot iespējams vairāk uzzināt par problēmas raksturu un specifiku
- **Jūtu atspoguļošana:** lietojama gadījumos, kad klients ir ļoti satraukts, norūpējies vai vērojama neatbilstība starp klienta vārdiem un darbiem. Jūtu atspoguļošanas tehnika palīdz labākas sapratnes veidošanā, klienta emociju apzināšanā un izlādē un bieži atklāj patiesos

problēmas cēloņus. Jūtu atspoguļošana padziļina arī tiešo kontaktu un rada reālo jūtu pieredzi. Šeit un Tagad- sevišķi ar klientiem, kuriem ir tendence pārāk intelektualizēt vai racionalizēt savas jūtas. Jāatceras, ka jūtu atspoguļošana nav lietojama visos sarunu posmos, kā arī ne visi klienti būs gatavi runāt par savām izjūtām. Un arī konsultantam katru brīdi ir jābūt gatavam atbildēt pašam sev uz jautājumu “ Kā es pats tagad jūtos, kas ar mani notiek pašreiz? “

- **Kopsavilkums:** līdzīgs kā pārfrāzēšana apkopo klienta teikto, taču tas tiek veikts pēc ilgāka sarunas laika un ietver lielāku informāciju. Kopsavilkumu parasti izdara sarunas beigās, taču var veikt arī iesākot sarunu ar klientu par pēdējās tikšanās gaitu. Kopsavilkums palīdz klientam organizēt savu domāšanu.

Biežākās klausīšanās kļūdas ir saistītas ar paviršu klausīšanos (kad uzmanība tiek koncentrēta uz ko citu), neiejūtīgu klausīšanos, sarunas pārtraukšanu nevietā, kā arī neprasmi izmantot svarīgas aktīvās klausīšanās tehnikas (piem., iedrošinājumus vai pārfrāzēšanas).

5.3. Efektīvu jautājumu uzdošana un sarunas vadīšana

Efektīvu, sistemātisku un pārdomātu jautājumu uzdošana ir centrālā metode darbā ar *Karjeras kompasu*. Efektīvu jautājumu uzdošana rada klientam un arī konsultantam daudz lielāku skaidrību situācijas izpratnē, motivē klientu darbībai, veicina sevis apzināšanos un atbildības uzņemšanos, kā arī palīdz nospraust un izvirzīt tālākos mērķus. Jautājumi var iedrošināt vai arī neiedrošināt klientu runāt. Labi un spēcīgi jautājumi parasti ir atvērti, brīvi no satura, pietiekoši īsi un vienkārši. Jautājumiem ir jāvirza klientu soli uz priekšu, jārada un jārada iespējas, jāmudina klients „ rakt” dziļāk, kā arī jāiedvesmo klients jaunradei. Jautājumu fokuss vienmēr ir vērstis nevis uz problēmu, bet risinājumu, nevis uz šķēršļiem, bet iespējām tos pārvarēt.

Atvērtie jautājumi ir jautājumi, uz kuriem nevar atbildēt ar pāris vārdiem. Tie iedrošina klientu runāt, sniedz lielu informācijas daudzumu, paplašina un pieprasa, lai atbildē būtu vairāk par pāris vārdiem. Parasti atvērti jautājumi sākas ar vārdiem “*Kas*”, “*Kā*”, kā arī ar “*Vai tu varētu...*” (atvērts uzvedinošs jautājums). Šie jautājumi palīdz uzsākt sarunas procesu (“*Vai tu man varētu pastāstīt...*”), palīdz veidot detalizētāku interviju un dod mums vairāk informācijas (“*Vai tu varētu par to pastāstīt vairāk..*”, “*Kā tu saredzi problēmas risinājumu?*” utml). Lai arī jautājums „Kāpēc” pieder pie atvērtajiem jautājumiem, tomēr no tā lietošanas sarunā vajadzētu izvairīties, jo tas ir uzbrūkošs un visbiežāk pamudina otru cilvēku ieņemt aizsardzības pozīciju. Šo jautājumu iespējams pārveidot, piemēram, nevis „Kāpēc Tu izvēlēties...?”, bet gan - „Kas tieši Tevi pamudināja izvēlēties...?”, „Kas ietekmēja Tavu izvēli...?” u.t.t

Atsevišķos gadījumos var izmantot arī **slēgtos jautājumus**- uz šiem jautājumiem var atbildēt ar dažiem vārdiem vai teikumu, tie ir ierobežojoši un uz tiem var sniegt arī tikai atbildes ‘Jā’ vai ‘Nē’. Parasti sākas

ar vārdiem “Vai..”, “Cik..” Efektīvi lietojot atvērtos jautājumus, var panākt, ka klients runā arī brīvāk un atvērtāk. Slēgtie jautājumi provocē īsākas un mazāk informatīvas atbildes

Jautājumi var palīdzēt klientam konkretizēt savu pieredzi (“Vai tu vari man minēt konkrētu piemēru?”), skaidri uzdoti jautājumi var palīdzēt veidot labāku sarunas gaisotni: atvērtie jautājumi var radīt klientam iespēju izskaidrot lietas dziļākā līmenī; savukārt, ja klients ir pārāk uztraucies vai izjūt diskomfortu, daži slēgti jautājumi var palīdzēt klientam nomierināties.

5.4. Atgriezeniskās saites sniegšana

Atgriezeniskā saite palīdz individuālajiem klientiem, kā arī grupas dalībniekiem attīstīt savas spējas un pieaugt savā personīgajās un profesionālajās prasmēs. Ikvienam atgriezeniskās saites sniedzējam (arī grupas dalībniekiem) ir jāapzinās šī procesa iemesli- kāpēc un ko tas vēlas panākt, sniedzot atgriezenisko saiti. Galvenais mērķis ir palīdzēt apzināties sevi un attīstīties, nevis kritizēt vai apliecināt sniedzēja pārākumu. Atgriezeniskā saite parāda līdzvērtīgu un pieaugušu cilvēku attiecības un konsultanta ticību klienta potenciālam.

Daži atgriezeniskās saites sniegšanas pamatprincipi:

1. Cilvēkam, kurš saņem atgriezenisko saiti, ir tiesības to limitēt.
Ļaujiet saņēmējam noteikt pašam, cik daudz vai maz atgriezenisko saiti viņš grib vai ir gatavs saņemt.
2. Atgriezeniskajai saitei ir jāfokusējas uz stiprajām pusēm.
Sevišķi tā tam jābūt praktisko vingrinājumu sākumposmā. Ja saņēmējs grib saņemt negatīvu atgriezenisko saiti, jāpievieno arī pozitīvie aspekti. Jāatcerās, ka cilvēki attīstās caur savām stiprajām pusēm, nevis vājajām. Atgriezeniskajai saitei jābūt stiprinošai nevis traumējošai. Savukārt, negatīvās lietas ieteicams izteikt vēlējuma vai ieteikuma formā.
3. Atgriezeniskajai saitei ir jābūt konkrētai un specifiskai.
Atgriezeniskajā saitē var minēt konkrētas, aprakstošas un specifiskas darbības un paņēmieni, ko saņēmējs ir darījis un pielietojis
4. Atgriezeniskajai saitei ir jābūt relatīvi netiesājošai
Atgriezeniskās saites sniegšana nedrīkst pārvērsties par vērtēšanu un tiesāšanu. Konsultantam vairāk jāfokusējas uz faktiem un specifiku. Vārds “relatīvi” nozīmē, ka ne vienmēr varam izvairīties no vērtējuma ar ķermeņa valodu. Jāizvairas no vārdiem “labs” un “slikts” un to variācijām.
5. Atgriezeniskajai saitei jābūt ierobežotā apjomā un precīzai

Maz labuma dod ieteikums izmainīt daudzas lietas savā rīcībā. Konsultantam jāmēģina fokusēt klients uz tikai dažām lietām, rīcībām vai uzvedības veidiem, ko klients var izmainīt īsākā laika periodā. Atkārtotā konsultācijā šīs lietas var izrunāt un ieteikt pārējās izmaiņas veikt arī vēlāk.

6. Mērķa grupas darbam ar *Karjeras kompasu*

Karjeras kompasu var pielietot karjeras konsultācijā ar visiem klientiem, taču īpaši šī metodika ir piemērota:

- Klientiem, kuriem grūti uzsākt sarunu, formulēt savus mērķus
- Klientiem, kuriem ir šaubas un neskaidrība par savu karjeras izvēli, kā arī motivācijas trūkums meklēt problēmu risinājumus attiecībā uz savu karjeras izvēli un attīstību?
- Klientiem, kuriem ir grūtības komunikācijā
- Klienti, kuri ir izteikti kinestētiski orientēti
- Ar nelielām grupām, kuru dalībnieki var viens otram sniegt atbalstu, iedrošinājumu, pieredzi un papildus informāciju

7. *Karjeras kompasas* metodikas priekšrocības

- Tā ir aktīva un dinamiska metode
- Metodikas lietošanā var apvienot vairākus konsultēšanas teoriju paņēmienus un tehnikas- kā būtiskākā metode ir karjeras dialogs, taču ir izmantojamas tehnikas no citām konsultēšanas teorijām- Coaching, kognitīvi-biheviorālā konsultēšana (uzdodot mājas darbus un strādājot papildus ar darba lapām), psihodrāmas elementi (staigājot pa karjeras paklāju, pielietojot lomu spēles) u.c.
- Metodika ir mērķtiecīgi sagatavota, lai veicinātu klienta noteiktu karjeras kompetenču attīstību
- Metodika vedina klientu pārdomāt savu karjeru un palīdz nonākt pie lēmuma, veicinot indivīda personīgo atbildību par savu karjeru.

Metodika rosina aplūkot karjeras jautājumus no dažādiem skatupunktiem un palīdz atklāt nākamos soļus karjeras attīstības procesā. Karjeras paklāja loma mēdz būt pārsteidzoša. Metodikas izstrādātāji atzīmē, ka dalībnieki bieži vien paši vēlas izmēģināt atrašanos uz paklāja, lai „izjustu” tā iedarbību. Viņi bieži atsaucas, ka atrašanās uz paklāja „tiešām liek padomāt”, vai „ir tik savādi sajust, ka zinu, kurā laukumā man jānostājas”.

PRAKTISKĀ DAĻA

Metodiskā materiāla praktiskajā daļā aprakstīta sarunas struktūra, sniegti jautājumu paraugi katrai no *Karjeras kompasa* sadaļām, kā arī pielikumors pievienotas dažādas darba lapas un ieteikumi praktiskajiem papildus vingrinājumiem, ko var pielietot katrā no *Karjeras kompasa* sadaļām pēc konsultanta izvēles un sarunas gaitas. Lai vadītu lietderīgas karjeras pārrunas, ir svarīgi pārrunu saturu papildināt ar praktisko pieredzi un pieskaņotiem uzdevumiem. Tas paaugstina klienta mērķtiecību un palīdz veikt apzinātāku karjeras izvēli.

1. Sarunas ievads

Konsultanta galvenie uzdevumi

- Sasveicināšanās, kontakta veidošana, atbalsts iejusties situācijā
- Iepazīstināšana ar sevi, kā arī ar sarunas mērķiem un kārtību (domā par atvēlēto laiku, iespējām sarunāt papildu tikšanos un citu nepieciešamo informāciju)
- Iepazīstināšana ar sarunas saturu, abu pušu atbildības līmeni
- Ja notiek konsultēšana grupā, ir svarīgi pārrunāt savstarpējos konfidencialitātes noteikumus, kā arī grupas dalībnieku lomu nodarbībā (aktivitāte, savstarpējs atbalsts, cieņa)
- Grupas darbā ir ir nepieciešama ievada fāze, kurā notiek arī savstarpēja iepazīšanās, „ledus laušanas” vingrinājumi- par karjeras veidošanas tēmu (populāri ir „Karjeras, jeb Profesiju bingo” u.tml)

2. Sarunas gaita

Uz metodiskā līdzekļa „Karjeras kompass” ir attēloti karjeras veidošanas jautājumi, kas katrs saistīts ar savu karjeras kompetences attīstību:

1. **Ko es gribu?** (Pārdomas par motivāciju)
2. **Ko es spēju?** (Pārdomas par spējām, prasmēm un īpašībām)
3. **Kur es to varu darīt?** (Darba iespēju izpēte)
4. **Kā es to varu panākt?** (Karjeras virzība un vadība)
5. **Kurš var man palīdzēt?** (Kontaktu loka veidošana un paplašināšana)

Konsultanta galvenie uzdevumi

Vispārējie jautājumi, kas var palīdzēt:

Veikta refleksija par pēdējā laika notikumiem - Kas ir noticis? Kas ir mainījies?

- Kas bija būtiskākais?

- Kādi ir tavi nodomi vai mācību mērķi?

Izglītības vai karjeras jautājuma precizēšana

un karjeras kompetenču attīstības vajadzību

noskaidrošana:

- Refleksija par spējām - Pastāsti, kas tev labi izdodas.
- Refleksija par motivāciju - Kas tev darbā/skolā šķiet svarīgs – kāpēc?
- Darba iespēju izpēte - Vai tev šķiet, ka šajā profesijā būs viegli atrast darbu – kāpēc?
- Karjeras virzība - Kā tu izvēlēties šo prakses vietu?
- Kontaktu veidošana - Kas tev var palīdzēt labāk iepazīt profesiju, kurā tu vēlies strādāt?

Konstruktīvais posms

- Vienošanās par konkrētu rīcību, kādā lietā, kas tika minēta problēmu formulēšanas posmā - Ko tu vari darīt, lai tālāk risinātu šo karjeras jautājumu?
- Risinājumu un alternatīvu apzināšana. - Kādi risinājumi nāk prātā?
- Atbalsta loka veidošana. Kontaktu apzināšana - Kā tas varētu ietekmēt tavu lēmumu?
- Kādus pasākumus tu veiksi? Kad?
- Kam tu lūgsi palīdzību?

Atkarībā no konsultāciju dizaina un plānoto tikšanās reižu skaita sarunas gaitu ir iespējams organizēt atšķirīgi. Tomēr, lai indivīds varētu pieņemt apzinātu un pārdomātu karjeras lēmumu, viņam būtu jāatrod atbildes uz visiem *Karjeras kompassa* jautājumiem. Pārrunu vadītāja uzdevums ir dot iespēju klientam pabūt katrā no kompassa sadaļām, iedziļināties konkrētās sadaļas jautājumā un atrast atbildes, kas sakņojas šī cilvēka vērtību sistēmā un pasaules redzējumā. Tas var notikt gan vienas sarunas laikā, gan arī vairāku konsultēšanas sesiju procesā.

Lai konsultācija notiktu saskaņā ar indivīda vajadzībām - sarunu ieteicams sākt ar jautājumu „Kurš attēlā redzamais jautājums vai temats Tev šobrīd ir visaktuālākais?” „Uz kura lauciņa Tu vēlētos nostāties?”.

Arī tālākā pārvietošanās pa karjeras kompassa sadaļām ir balstīta uz aktīvā dalībnieka vēlmēm. Kad viens no aktuālajiem jautājumiem ir izrunāts –klientam ir jāpiedāvā izvēlēties uz kuru no sadaļām viņš vēlas pārvietoties.

Ja konsultants strādā ar grupu, darba paņēmieni var būt dažādi- 1) var būt viens aktīvais dalībnieks (pēc izvēles), kurš nostājās uz sev aktuālā laukuma, konsultants un pārējie dalībnieki uzdod katrs pa vienam jautājumam par attiecīgo kompetenci („Karstais krēsls”); 2) dalībnieki visi sastājas uz sev aktuālajiem

laukumiem- tad attiecīgā laukumā nostājušies intervē viens otru par attiecīgo kompetenci (var būt arī novērotāji) 3) katrā laukumā dalībnieki izpilda kādu aktīvo uzdevumu (piem., ‘Vērtību kartiņas” vai arī darba lapas)

3. Karjeras kompasa sadaļu jautājumi un uzdevumi

3.1. Ko es gribu? (Pārdomas par motivāciju)

Šis ir viens no būtiskākajiem jautājumiem ne tikai saistībā ar karjeras izvēli, tālab šai sadaļai ir jāpievērš padziļināta uzmanība. Tomēr ne vienmēr cilvēkam ir viegli uz šo jautājumu atbildēt. Tāpēc šeit ir doti jautājumi un uzdevumi, kas var palīdzēt dalībniekam vieglāk nonākt pie atbildēm. Sarunas vadītājs var izmantot tikai jautājumus, ja dalībnieks ir atvērts un viņam ir viegli sarunāties, vai arī kombinēt jautājumus ar uzdevumiem.

Jautājumi	Iespējamie uzdevumi
<p>1.Kas Tevi visvairāk interesē?</p> <p>2.Kādas jomas/nozares/pienākumi ir tie, kas tev liekas interesanti?</p> <p>3.Ja Tu varētu izvēlēties darīt jebko – kas tas būtu?</p> <p>4.Kas ir tās lietas, ko Tev vislabāk patīk darīt?</p> <p>5.Kādi ir tavi sapņi?</p> <p>6.Ja Tu noķertu zelta zivtiņu un viņa apsolītu Tev izpildīt 3 vēlēšanās – kādas tās būtu?</p> <p>7.Ko Tu vēlies dzīvē sasniegt?</p> <p>8.Kas Tev ir dzīvē svarīgi?</p> <p>9. Kādas ir manas prioritātes šobrīd?</p> <p>10. Kāpēc es šo mērķi vēlos sasniegt?</p> <p>11.Vai es ticu, ka man varētu izdoties?</p> <p>12.Kā Tu izvēlēties, par ko vēlies kļūt?</p> <p>13.Ko vēl Tu vēlies panākt savā karjerā?</p> <p>14.Kādas karjeras (izglītības) izveles izraisīja vislielākās šaubas?</p> <p>15.Kas Tev ir svarīgi, izvēloties izglītību/profesiju?</p> <p>16.Kas Tev ir svarīgs,domājot par darbu?</p> <p>17.Par kādām profesijām/amatiem Tu esi</p>	<p>1.Vērtību uzdevums „Ģērbonis” – Dalībniekam tiek iedota darba lapa (sk. pielikumu nr.2) un tiek lūgts ierakstīt 5 savas dzīves būtiskākās vērtības. Pēc tam pārrunu vadītājs lūdz dalībniekam sīkāk pastāstīt par tām, atbildot arī uz jautājumu – kādās profesijās/amatos/nozarēs šīs vērtības ir būtiskas.</p> <p>2.Uzdevums „Vērtību matrica” – Dalībniekam tiek iedota darba lapa (sk.pielikumu Nr.3), kurā ir minēti dažādi vērtību vārdi un viņam tiek lūgts izvēlēties 5, kas ir būtiski un aktuāli tieši viņam. Pēc tam pārrunu vadītājs lūdz dalībniekam sīkāk pastāstīt par tām, atbildot arī uz jautājumu – kādās profesijās/amatos/nozarēs šīs vērtības ir būtiskas.*</p> <p>3.Uzdevums „Es – pēc 10 gadiem” – Dalībniekam tiek lūgts uzzīmēt kādu viņš iztēlojas sevi pēc 10 gadiem. Īpaši tiek lūgts uzzīmēt vairākus priekšmetus/objektus/dzīvas būtnes, kas ir viņa tuvākajā apkārtnē. Pēc tam sarunu vadītājs lūdz dalībnieku pastāstīt par savu zīmējumu un tajā attēloto. Sarunas laikā dalībnieks tiek mudināts domāt – ar kādām jomām/profesijām/amatiem varētu būt</p>

<p>domājis? Ar ko tie Tevi piesaista?</p> <p>18. Cik svarīga ir Tava atpūta vai vaļasprieki?</p> <p>19. Kāda nozīme Tavā dzīvē ir naudai?</p> <p>19. Vai Tev labāk patīk strādāt vienatnē, vai kopā ar citiem cilvēkiem?</p> <p>20. Kas ir tās lietas, kas Tev nepatīk/nesaista/neinteresē?*</p> <p>21. Kādus pasākumus vari veikt, lai noskaidrotu, ko tu īsti vēlies?</p> <p>*Dažiem cilvēkiem vieglāk nonākt līdz atbildei uz jautājumu „Ko es gribu?” – caur to, ko viņš negrib</p>	<p>saistītīzīmējumā redzami tēli.</p> <p>4. Uzdevums ”Darba ritenis” -</p> <p>Dalībniekam tiek lūgts uzrakstīt darba lapas (sk. pielikumu Nr.4) lietas, kas viņam ir svarīgas saistībā ar darbu (to, kas nāk prātā domājot par darbu). Tad viņam tiek lūgts sadalīt apli tik daļās, cik lietas viņš ir minējis sākumā un katrā apļa sadaļā ierakstīt kādu no šīm lietām. Tālāk sarunas vadītājs izrunā ar dalībnieku sīkāk katru no šīm lietām un kā tās ir saistītas ar dažādām profesijām/amatiem.</p> <p>*Šo uzdevumu var dot tiem cilvēkiem, kuriem ir pretestība pret radošiem uzdevumiem</p>
---	---

3.2. Ko es spēju? (Pārdomas par spējām, prasmēm un īpašībām)

Darot lietas, kas padodas, labi sanāk – cilvēks var sasniegt izcilus rezultātus un darba procesā gūt lielāku iekšējo gandarījumu. Līdz ar to konsultantam/pedagogam būtu jāpalīdz dalībniekam apzināties savas stiprās puses, savus talantus un jāpalīdz ieraudzīt, kuras ir tās jomas, kurās viņš šos savus talantus var realizēt.

Tālāk tiek piedāvāti jautājumi un uzdevumi, kas var tikt izmantoti karjeras konsultācijā saistībā ar šo kompasu sadaļu.

Jautājumi	Uzdevumi
<p>1. Kas Tev vislabāk padodas?</p> <p>2. Kādas lietas Tev ir visvieglāk darīt?</p> <p>3. Ar kādām savām spējām/prasmēm Tu lepojies un kādās profesijās/amatos ir noderīgas šādas prasmes?</p> <p>4. Nosauc, lūdzu, 5 savas stiprās puses! Ja es pajautātu Taviem draugiem – ko viņi teiktu – kādas ir Tavas stiprās puses?</p> <p>5. Kurā jomā Tu esi talantīgs?</p> <p>6. Kā tu sevi raksturotu? Kādas ir tavas labākās īpašības? Kādas profesijas pārstāvjiem šādas īpašības ir nepieciešamas?</p> <p>7. Kādas personīgās īpašības Tu vēlētos attīstīt,</p>	<p>1. Uzdevums „Mans portrets”–</p> <p>Dalībnieks tiek lūgts aizpildīt darba lapu par savām īpašībām, prasmēm, zināšanām (sk. pielikumu Nr.5). Pēc tam ar dalībnieku tiek pārrunāta aizpildītā darba lapa.</p> <p>2. Uzdevums „Prasmju šķirošana” –</p> <p>Dalībniekam tiek iedota darba lapa (sk. pielikumu Nr.5), kurā ir sarakstītas dažādas prasmes un viņš tiek lūgts tās sašķirot 3 stabiņos, kuras no tām viņam ir ļoti labi attīstītas, kuras vidēji un kuras – maz attīstītas. Variants- Pielikums Nr.8- prasmes jānovērtē pēc tās izteiktības</p> <p>3. Uzdevums „Es – citu acīm” -</p>

<p>pilnveidot? Kā Tu to darīsi?</p> <p>8. Kādas Tavas īpašības Tev dzīvē ir palīdzējušas?</p> <p>9. Par ko tu mēdz saņemt komplimentus?</p> <p>10. Kas tev mazāk padodas?</p> <p>11. Kas Tev pašam sevī nepatīk?</p> <p>12. Kas citiem cilvēkiem Tevī nepatīk?</p> <p>13. Kādas prasmes tev ir izdevies attīstīt vai pieliet ārpus skolas/studijām?</p> <p>14. Kas ir tavs pēdējais lielākais sasniegums? Kuras tavas īpašības/prasmes/spējas Tev palīdzēja to sasniegt/paveikt?</p>	<p>Dalībnieks tiek lūgts aizpildīt darba lapu (sk.pielikumu Nr.6), kurā ir jāuzraksta kā viņu raksturotu 3 citi cilvēki (vecāki/labākais draugs/skolotājs vai treneris).</p>
--	--

3.3. Kur es to varu darīt? (Darba iespēju izpēte)

Izvēloties profesiju svarīgi ir ievākt pēc iespējas vairāk informācijas gan par darba tirgu kopumā, gan par izvēlēto nozari un profesiju. Nereti cilvēku karjeras izvēli ietekmē dažādi mīti un stereotipi, tālab karjeras konsultācijā cilvēku ir jānudina pēc iespējas detalizētāk izpētīt visu, kas ir saistīts ar izvēlēto profesiju vai amatu.

Tālāk ir doti jautājumi un uzdevumi, kas var mudināt cilvēku rūpīgi izpētīt darba iespējas.

Jautājumi	Iespējamie uzdevumi
<p>1. Kur Tu varu darīt to, ko vēlies?</p> <p>2. Kā darba iespēju izpēte ietekmēja Tavu karjeras izvēli?</p> <p>3. Kas Tev palīdzēja gūt reālu priekšstatu par izvēlēto profesiju? Kā tas notika?</p> <p>4. Kādās jomās iespējams atrast tādu darbu, kādu Tu vēlies strādāt?</p> <p>5. Ko Tu vari pastāstīt par savu izvēlēto profesiju/amatu?</p> <p>6. Kāda būs Tava ikdiena strādājot šajā profesijā/amatā? Kāds būs darba saturs un galvenie pienākumi?</p> <p>7. Kur (kā) Tu vari iegūt papildus informāciju par</p>	<p>1. Mājas darbs „Intervija” –</p> <p>Dalībnieks tiek lūgts pēc konsultācijas nointervēt cilvēku (-us), kurš strādā izvēlētajā profesijā (-ās). Pielikumā Nr.7 ir atrodami intervijas jautājumi.</p> <p>2. Mājas darbs „Profesiju katalogs”-</p> <p>Dalībniekam ir jāizskata profesiju katalogs (konsultants var ieteikt, kurām profesiju grupām pievērst uzmanību) un atzīmēt tās profesijas, kuras viņam šķiet pievilcīgas. Nākamajā sarunā var pārrunāt dažādus aspektus par šīm profesijām. Līdzīgi var izskatīt</p>

<p>izvēlēto profesiju/amatu?</p> <p>8.Vai tevis izvēlētajā profesijā ir daudz darba iespēju?</p> <p>10.Kur Latvijā šādu darbu mēdz piedāvāt?</p> <p>11. Kur ir iespējams apgūt Tevis izvēlēto profesiju/amatu?</p> <p>12. Kādus augstskolu piedāvājumus tu esi izskatījis, apsvēris?</p> <p>13.Kur Tu meklētu informāciju par darba tirgus iespējām?</p> <p>14.Kādus darba sludinājumus Tu esi pārskatījis?*</p> <p>15.Atskatoties pagātnē, cik lielā mērā šķiet, ka priekšstats par profesiju bija reāls?*</p> <p>*Šie jautājumi vairāk paredzēti konsultējot cilvēkus, kuri jau ir darba attiecībās.</p>	<p>arī tēmu par darba sludinājumiem</p> <p>3.</p>
--	---

3.4. Kā es to varu panākt? (Karjeras virzība un vadība)

Sarunā par profesijas izvēli un karjeru svarīgi ir palīdzēt cilvēkam apzināti virzīties uz konkrētu lēmumu pieņemšanu un mērķtiecīgu izvēļu izdarīšanu. Tālāk piedāvātie jautājumi var palīdzēt konsultantam/pedagogam vadīt sarunu par šo karjeras kompassa sadaļu.

Jautājumi	Uzdevumi
<p>1. Kā Tu redzi – kādi varētu būt lielākie darbi/uzdevumi, kas Tev ir jāpaveic, lai sasniegtu savu mērķi ?</p> <p>2. Kas Tev ir jā dara, lai Tu varētu strādāt savā izvēlētajā profesijā/amatā?</p> <p>3. Kādi ir pirmie/nākamie soļi, kas Tev ir jāspēr, lai virzītos uz savu mērķi?</p> <p>4. Kas Tev vēl ir jāiemācās/jāapgūst, lai Tu varētu būt profesionālis savā jomā?</p> <p>5.Kāda izglītība Tev ir nepieciešama? Un kurā augstskolā Tu to vari iegūt?</p> <p>6. Ko Tu jau esi izdarījis, lai veiksmīgi varētu strādāt izvēlētajā profesijā un kas ir tās lietas,</p>	<p>Uzdevums „Manas karjeras kāpnes” –</p> <p>Dalībniekam tiek piedāvāts aizpildīt darba lapu (sk. Pielikumu Nr.7) un ierakstīt katrā pakāpienā kādu uzdevumu, kas ir jāpaveic, lai sasniegtu savu mērķi.</p>

<p>kas Tev vēl ir jāizdara?</p> <p>7. Ko tu darīsi, lai sagatavotos nākamajam savas karjeras solim?</p> <p>8. Kā darba prakse var palīdzēt Tev Tavas karjeras veidošanā?</p> <p>9. Kā augstskolu atvērto durvju dienu apmeklēšana var Tev palīdzēt?</p> <p>10. Kā tu vari uzzināt, kas ir jāmācās, lai tu varētu darīt to darbu, kas tevi interesē?</p> <p>11. Kā tu skaties uz savas personīgās karjeras attīstību?*</p> <p>12. Atskatoties uz savu karjeras attīstības pieredzi, ko tu ieteiktu citiem izmantot un ko neieteiktu?*</p> <p>*Šie jautājumi vairāk paredzēti konsultējot cilvēkus, kuri jau ir darba attiecībās.</p>	
---	--

3.5. Kurš var man palīdzēt? (Kontaktu loka veidošana un paplašināšana)

Ir skaidrs, ka neviens cilvēks nedzīvo atrauti no citiem un daudzus svarīgus savas dzīves lēmumus pieņem ietekmējoties no sev nozīmīgu cilvēku uzskatiem un pārlicībām. Karjeras konsultācijā cilvēkam būtu jāsaprot - cik lielā mērā viņa lēmumu attiecībā uz profesijas izvēli nosaka viņa paša intereses un vēlmes; kā arī jāapzinās – kuri ir tie cilvēki, kuri var būt kā atbalsts un resurss ceļā uz šī lēmuma pieņemšanu.

Jautājumi	Uzdevumi
<p>1. Kuri cilvēki ir tie, uz kuriem Tu skaties kā uz paraugu –saistībā ar karjeras izvēles jautājumiem?</p> <p>2. Kuri cilvēki palīdz/var palīdzēt Tev veidot reālu priekšstatu par profesiju?</p> <p>3. Kuri cilvēki Tev var būt nozīmīgi karjeras izvēles izdarīšanā, kādā ziņā?</p> <p>4. Kā Tavi draugi ietekmē Tavu nākotnes karjeras vai studiju izvēli?</p> <p>5. Kā Tavi vecāki/tuvinieki ietekmē Tavu</p>	<p>1. Mājas darbs: „ Augstskolu izpēte” – Dalībnieks tiek lūgts mājās izpētīt, kur ir iespējams apgūt sev interesējošo (-ās) profesijas un kādas atsauksmes par katru no šīm iestādēm.</p> <p>2. Mājas darbs: „Ēnošana” - Dalībnieks tiek lūgts sameklēt cilvēku, kurš strādā viņu interesējošā profesijā/amatā un sarunāt ar viņu iespēju vienu dienu (vai vismaz dažas stundas) pavadīt viņa darba vietā, lai gūtu priekšstatu par viņa darba ikdienu.</p>

<p>nākotnes karjeras vai studiju izvēli?</p> <p>6. Kas var palīdzēt Tev izpētīt, kuras profesijas Tev varētu patikt?</p> <p>7. Kā Tu vari uzzināt ko tieši dara konkrētā profesijas pārstāvis/ amata veicējs?</p> <p>8. Kā audzinātājs/karjeras konsultants var tev palīdzēt izvēlēties mācību virzienu, iestādi, darbavietu?</p> <p>9. Kādi resursi Tev ir nepieciešami, lai Tu varētu sasniegt savu mērķi?</p> <p>10. Kas/Kurš Tev var palīdzēt sasniegt savu mērķi?</p>	<p>Uzdevums: „Kas ietekmē manu karjeras izvēli”-</p> <p>Dalībnieks tiek lūgts aizpildīt darba lapas zīmējumā redzamās sadaļas (sk. pielikumu Nr.8) un apkopot visu, kas ietekmē viņa viedokli attiecībā uz vēlamo karjeras izvēli!</p>
--	---

4. Sarunas noslēgums

Konsultanta galvenie uzdevumi

- Intervijas gaitas apkopošana dažos vārdos
- Tālāko uzdevumu vai mājas darbu fokusēšana
- Vienošanās ar klientu par nākamo tikšanos vai sazināšanos
- Sarunas pabeigšana un atvadīšanās

Izmantotie avoti

- Arhtur, M., Inkson, K. & Pringle, J. (1999) *The New Careers*. Sage Publication
- Bergmann, Lichtenstein, Brush (2000) *Self-organized Transition*. Academy of Management Executive, 14, 121-121
- Defillippi, R. & Arthur, M., (1994) *The boundaryless career: A competency-based perspective*. Journal of Organizational Behavior, 15, 307-324
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). *Predictors of success in the era of the boundaryless career*. Journal of Organizational Behavior, 24: 698-708.
- Ertelts, B., Šulcs, V. (2008) *Karjeras konsultēšanas kompetences*. VIAA, Rīga
- Ēriksone H.Ē. (1968, atk. 1998) *Identitāte: jaunība un krīze*. Jumava, Rīga
- Greenhaus, W. & Callanan, R. (1994). *Career Management*, The Dryden Press, Forth Worth, USA.
- Havighurst, R.J. (1964) *Youth in Exploration and Man Emergent*. American Counseling Association
- Holland, J.L., Daiger, D.C., & Power, P.G. (1980) *My Vocational Situation*. Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press
- Ivey, A.E. & Ivey, M.B. (2007). *Intentional Interviewing and Counseling*. USA, Brooks/Cole Publishing Company
- Jaunzeme I., Šmitiņa A. (2007) *Karjera. Mācību metodika pedagogiem*. SIA Latvijas Uzņēmējdarbības un menedžmenta akadēmija, 112 lpp
- Karjeras attīstības atbalsts- izglītība, konsultēšana, pakalpojumi (2008)** Valsts Izglītības Attīstības aģentūra, Rīga
- Karjeras izglītība skolā (2009)** Valsts Izglītības Attīstības aģentūra, Rīga
- Klimov E.A. (1996) *Psihologija profesionālinovo samoopredelenija*- Postov: Feniks
- Kons I (1967) *Personības socioloģija*, Rīga: LVU
- Kuijpers, M. & Meijers, F. (2011). *Learning for Now or Later? Career Competencies Among Students in Higher Vocational Education in The Netherlands*. Studies in Higher Education, 37(4), 449-467.
- Kuijpers, M., Meijers, F. & Gundy, C. (2011). *The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education*. Journal for Vocational Behavior, 78 (1) 21-30
- Kuijpers, M., Scheerens, J. & Schyns, B. (2006). *Career Competencies for Career Success*. Career Development Quarterly, 55, 168 - 178.
- Kuijpers, M.A.C.T. & Scheerens, J. (2005). *Career Competencies for the Modern Career*. Journal of Career Development, 32(4), 303-319.
- Levinson, D. (1986) *A conception of adult development*. American Psychologist, Vol 41, 3-13
- Milne, A. (2003) *Counselling*. London: Euston Road
- Melbārde, I. (2007) *Es vienmēr zinu, ko es vēlos*. Rīga: Zvaigzne ABC
- Orska R. (2007) *Profesionālās karjeras starta apstākļu izvēle pēc obligātās izglītības ieguves*. Sabiedrība, Integrācija, Izglītība. Rēzekne, 238-244
- Sampson, J.P.Jr., Peterson, G.W., Reardon, R.C. & Lenz, J.G. (2004) *Career Counseling and Services: A Cognitive Information Processing Approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole
- Savickas, M. L. (2000). *Renovating the psychology of careers for the twenty-first century*. In A. Collin & R. A. Young (Eds.), *The future of career*, 53-68. New York: Cambridge University Press.
- Strods G., Vazne, Ž. (2013) *Karjeras atbalsta programma skolēniem*. Rīga
- Super, D.E. (1957) *The Psychology of Careers*. New York: Harper and Row
- Rifkins, Dž. (2004) *Jaunās ekonomikas laikmets*. Rīga, Jumava
- Roe, A. (1956) *The Psychology of Occupations*. New York: John Wiley and Sons
- Šmitiņa (2011) *Studentu atbalsta pilnveidošanas iespējas studiju pārtraukšanas samazināšanai Latvijas augstākās izglītības iestādēs*. Doktora disertācija. Rīga
- Whitmore, J. (2004, 2009) *Couching for performance*. Boston, USA