

6. modulis

Karjera – vēlies, plāno, sasniedz!

(Darbs ar karjeras motivāciju kā cilvēka galveno pozitīvo motivatoru)

Moduļa apjoms – 24 stundas

Profesionāla sociālā darbiniece,
Mg. sab. vad., M. A. Psychology of Excellence *Aija Juhna*

Moduļa mērķis

Attīstīt dalībnieku personiskās motivācijas analīzes spējas no cēloņu – likumsakarību viedokļa, tādējādi sekmējot personiski un sociāli pieņemamu motīvu un rīcību amplitūdas palielināšanos, kā galveno motivatoru izmantojot karjeras motivāciju.

Moduļa uzdevumi

1. Attīstīt dalībnieku spējas saskatīt *rīcības – motivācijas likumsakarības* savā līdzšinējā dzīvē, sekmējot *cēloņu – seku likumsakarību analīzi*.
2. Sekmēt dalībnieka *personīgās autonomijas apzināšanos*, veicinot individuālo motīvu analīzi un tādējādi sekmējot *personiskās atbildības uzņemšanos par savu personīgo motīvu īstenošanu*.
3. Veicināt *jaunu pozitīvo motīvu veidošanos*, kā galveno stūrakmeni izmantojot *karjeras motivāciju*, saistot to ar visām citām dzīves sfērām (*nepieciešamības gadījumā konfrontējot dalībnieku ar pastāvošajām destruktīvās motivācijas alternatīvām, palīdzot dalībniekam apzināties, kāpēc destruktīvie motīvi pastāv*).
4. Sekmēt jaunu motīvu realizācijas iespējamības apziņas veidošanos, attīstot pašregulācijas mehānismu darbības izpratni.

Sagaidāmie rezultāti

Psihosociālā konsultēšana grupā neparedz vienotus rezultātus visiem dalībniekiem, jo dalībnieku sociālā pieredze, psiholoģiskās un sociālās destruktijas pakāpes ir ļoti atšķirīgas.

1. Attīstītas dalībnieku spējas saskatīt *rīcības – motivācijas likumsakarības* savā līdzšinējā dzīvē, sekmējot *cēloņu – seku likumsakarību analīzi*.
2. Sekmēta dalībnieka *personīgās autonomijas apzināšanās*, veicinot individuālo motīvu analīzi.
3. Sekmēta *personiskās atbildības uzņemšanās par savu personīgo motīvu īstenošanu*.
4. Veicināta *jaunu pozitīvo motīvu veidošanās*, kā galveno stūrakmeni izmantojot *karjeras motivāciju*.
5. Sekmēta jaunu motīvu realizācijas iespējamības apziņas veidošanās, attīstot pašregulācijas mehānismu darbības izpratni.

Moduļa realizēšanas priekšnoteikumi

Lai veiksmīgāk izprastu moduļa saturu un tā īstenošanas veidu, svarīgi izprast pamatprincipus, uz kuriem balstīta moduļa ideja:

- modulis ir viens no *sociālās rehabilitācijas* programmas elementiem, tātad moduļa saturs ir vērsts uz *personas sociālās funkcionēšanas traucējumu novēršanu*;
- šā moduļa ietvaros darbs ar *sociālās funkcionēšanas traucējumiem tiek saprasts kā psihosociālās konsultēšanas darbs grupā*, kas ir būtiski atšķirīgs no lekciju lasīšanas vai informācijas sniegšanas ārpus dalībnieka (-ku) problēmsituācijas konteksta;
- šā moduļa saturu ir būtiski realizēt *sociālajam darbiniekam vai psihologam, apmācītam psihosociālās konsultēšanas darbā ar grupām*; pašterapijas pieredze būtu kā priekšnosacījums, lai darbs ar dalībnieku uzvedību, domām, attieksmēm un emocijām būtu veiksmīgs; šā moduļa dalībnieks – *cilvēks ieslodzījumā vai cilvēks, kas atbrīvojies no ieslodzījuma* – vērtējams kā *cilvēks ekstremālā situācijā*, kura līdzšinējā sociālā un psiholoģiskā funkcionēšana ir novedusi viņu pie šīs ekstremālās situācijas, kas raksturojama ar *nepietiekamu iekšējās kontroles mehānismu darbību* un neadekvātu, pašam cilvēkam un sabiedrībai bīstamu rīcību, kādēļ dalībnieks ticis kontrolēts ar ārējiem līdzekļiem;
- dalībnieku situāciju varētu raksturot kā *psiholoģisku un sociālu haosu*, kas parasti rodas *NE-normālas jeb psiholoģiski nelabvēlīgas, pat traumējošas un vardarbīgas pieredzes rezultātā, kuru dalībnieks pats parasti neapzinās un nevērtē kā tādu*;

- veicot psihosociālo darbu ar dalībniekiem, būtiski ir atcerēties, ka *ekstremāla uzvedība var attīstīties tikai ekstremālas pieredzes rezultātā, kā protesta, uzmanības pievēršanas vai sāpīgu emociju (piem., mazvērtības, vientulības, vainas, kauna, aizvainojuma, netaisnības, dusmu sajūtas) atreaģēšanas veids*, tāpēc moduļa realizētājam jābūt gatavam “satīkties” un strādāt ar šīm dalībnieka emocijām;
- *nodarbību dalībnieki, kas atrodas ieslodzījumā, bieži izjūt negatīvas emocijas pret ieslodzījuma vietu kopumā un arī pret tās darbiniekiem kā „ieslodzījuma uzturētājiem”*; ja šādas jūtas tiek atspoguļotas psihosociālās konsultēšanas gaitā, jāizmanto iespēja strādāt ar tām, palīdzot dalībniekam tās apzināties, analizēt un veidot pašregulācijas mehānismus;
- lai gan, atrazdamies ieslodzījuma vietā, dalībnieks parasti ir *obligātais dalībnieks*, t.i., cilvēks ir kļuvis par sociālā darbinieka vai psihologa dalībnieku nevis personiskas motivācijas vadīts, bet gan tāpēc, ka tiek ārēji ietekmēts iesaistīties psihosociālās konsultēšanas darbā, profesionāļa galvenais uzdevums ir attīstīt dalībnieka iekšējo motivāciju palīdzības procesā;
- moduļa ideja un metodes galvenokārt balstītas uz humānistiskās psiholoģijas motivācijas teoriju autoru Karla Rodžersa “Uz dalībnieku centrētās teorijas” (1951), Abrahama Maslova “Vajadzību piramīdas” (1959) un Ryan un Deci “Pašnoteikšanās teorijas” (*Self-determination theory*) (1985) bāzes; šo koncepciju, kā arī pārējo motivācijas teoriju (biheivorālā un kognitīvā virziena teorijas) pārzināšana ir būtiska šīs grupas vadīšanai (sk. literatūras sarakstu);
- moduli būtu vēlams īstenot, akcentējot dalībnieka pašnoteikšanās potenciālu kā galveno iekšējo motivatoru (saskaņā ar teorētisko bāzi – humānistisko skatījumu uz cilvēku), tādējādi teorētiskā literatūra izmantojama kā atbalsts moduļa vadītājam dažādu dalībnieka attieksmju, uzvedību, vērtību un notikumu cēloņsakarību skaidrošanai. Izmantojamā obligātā literatūra ietver dažādus praktiski izmantojamus teorētiskus modeļus (piem., cilvēka kopveseluma modelis (holistiskā pieeja), komunikācijas transakcijas, komunikācijas barjeras u.tml.), kurus būtu ieteicams lietot, skaidrojot dalībniekam viņa problēmsituācijas cēloņus un sekas;
- lai moduļa saturu varētu realizēt, sociālajam darbiniekam vai psihologam nepieciešama teorētiskā bāze, taču šī bāze lietojama galvenokārt dalībnieka (-ku) problēmsituācijas kontekstā, tātad gadījumos, kad psihosociālās konsultēšanas procesā nepieciešams piedāvāt dalībnieka izvērtēšanai alternatīvas konkrētu notikumu, attieksmju, uzvedību un jūtu izskaidrošanā (informācijas sniegšana dalībnieka problēmsituācijas kontekstā ir būtiska, lai dalībnieks būtu gatavs un motivēts “mācīties” – analizējot savu problēmsituāciju, iegūt praktisku un padziļinātu izpratni par savas uzvedības, attieksmes vai vērtību ietekmi uz attiecībām un notikumiem savā dzīvē);
- ieteicamā literatūra ir būtiska bāze, lai izprastu karjeras un darba motivācijas jaunākās atziņas psiholoģijas pētījumu formā, kas dod padziļinātu izpratni par pašnoteikšanās teorijas (*Self-determination theory* – viena no vadošajām motivācijas teorijām) atziņām par darba motivāciju.

Kopumā moduļa īstenošanā būtu svarīgi ievērot šādus principus:

- Sekmēt dalībnieka iekšējās motivācijas (interese, prieks, gandarījums, personiskās pozitīvās vērtības) attīstību karjeras izvēles procesā, iekšējo izvēli pēc tam saskaņojot ar reālajām iespējām.
- *Izvēli nav ieteicams balstīt tikai uz ārējās motivācijas (sabiedrības viedoklis, slava, imidžs, “modernās profesijas”, draugu, ģimenes viedoklis, vēlme kļūt bagātam u.c. ārējie motīvi)*. Pētījumi pierāda (skatīt ieteicamo literatūru), ka iekšējās motivācijas apsvērumu pieņemta karjeras izvēle ir noturīgāka, ilglaicīgāka, cilvēks mazāk pakļaujas neveiksmēm.
- Katra dalībnieka situācijā motivējošie apstākļi ir individuāli, tāpēc dalībnieka individualitātei ir jāpievērš īpaša vērība, mēģinot atrast individuālus risinājumus katra dalībnieka problēmsituācijai.

- Katra dalībnieka iepriekšējo pieredzi raksturo tikai viņam (-ai) piemītošs motīvu, vērtību, attieksmju un uzvedību, tātad notikumu cēloņsakarību, salikums, kam nodarbības vadītājs piešķir īpašu vērtību, jo tam ir tiešs sakars ar dalībnieka stereotipiem par realitāti.
- Moduļa realizācija lielā mērā ir atkarīga no tā, vai dalībnieka pasaules redzējumu, kas novedis viņu pie konkrētajiem notikumiem dzīvē, sociālais darbinieks vai psihologs spēj pieņemt kā fenomenu, kas tiešām pastāv, tātad nenoliedzot un nenosodot esošās dalībnieka vērtības, sajūtas, attieksmes un uzvedību. Tikai pieņemot dalībnieka pasaules redzējumu kā realitāti, kas tiešām pastāv, ir iespējams veikt izmaiņas dalībnieka pasaules redzējumā.

Moduļa “Karjera - vēlies, plāno, sasniedz” aprakstā sastopama profesionālā sociālā darba un psiholoģijas terminoloģija, kas lietota ar nolūku izskaidrot saturu vai tā realizāciju. Svarīgi ir ņemt vērā, ka *šā moduļa dalībniekiem profesionālā terminoloģija parasti ir nesaprotama, tāpēc darbā ar grupu tās lietošanu būtu vēlams samazināt un/vai terminus skaidrot, lai psihosociālās konsultēšanas process norisinātos nodarbību dalībniekiem pieejamā valodā. Terminoloģija, kas saistīta ar darba vidi (vakance, profesija, intervija u.c.) apzināti jāievieš un darba gaitā jāskaidro.*

Izmantojamās metodes

Konsultēšanas metodes: aktīvā klausīšanās, teiktā (jūtu, attieksmju un domu) atspoguļošana, fokusēšana, konfrontēšana, precizēšana, uzvedinošu jautājumu uzdošana.

Interaktīvās mācīšanās metodes: mājas darbi, lomu spēles, individuālie uzdevumi, grupas uzdevumi ar laika ierobežojumu, video filmēšana un analīze.

Metodes grupas saliedēšanai: uzruna, grupas noteikumu kopēja izvirzīšana un turpmāka grupas paškontrolē, savstarpējās atgriezeniskās saites veicināšana grupā, moduļa satura īstenošanas un tā atbilstības dalībnieku vajadzībām regulāra novērtēšana, funkciju deleģēšana grupas dalībniekiem (piem., rakstīšana uz plakātlapām, video filmēšana, laika kontrole u.c.).

Moduļa struktūra

Darba forma: sociālpsiholoģiskā konsultēšana strukturētā grupā (grupā ar iepriekš noteiktu struktūru – saturu un īstenošanas metodēm).

Grupas veids: atbalsta/ socializācijas grupa (grupa, kurā tiek sniegts sociālpsiholoģisks atbalsts dalībnieka problēmsituācijā, kā arī vienlaikus apzināti un mainīti esošie destruktīvie stereotipi par realitāti).

Dalībnieku skaits: 7 dalībnieki + vadītājs (ierobežots dalībnieku skaits nepieciešams, lai grupas vadītājs varētu sniegt kvalitatīvu atbalstu katram dalībniekam; reizē dalībnieku skaits noteikts tā, lai grupā būtu pietiekama bāze kopīgai un atšķirīgai pieredzei).

Sesiju skaits: 8 sesijas pa 3 stundām, 5 minūšu pārtraukums, kopējais stundu skaits – 24.
Sesiju biežums: izšķiroša nozīme šā moduļa īstenošanā ir nodarbību biežumam, jo no satikšanās biežuma ir atkarīga grupas atklātības pakāpe, kas nozīmē arī intervences dziļumu.
 Ieteicamie varianti:

- divas nedēļas: 5 dienas (pirmdiena – piektdiena) + 3 dienas (pirmdiena – trešdiena);
- divas nedēļas: 4 dienas (pirmdiena – ceturtdiena) + 4 dienas (pirmdiena – ceturtdiena);
- 8 dienas pēc kārtas;
- vajadzības gadījumā nodarbības var īstenot ilgākā laikā, katru plānoto nodarbību sadalot divās un tādējādi veidojot 16 nodarbību grupu. Šādā gadījumā būtu vēlams sarīkot vismaz divas nodarbības nedēļā.

Grupas tips: slēgta tipa grupa (grupa ar nemainīgu dalībnieku skaitu, jaunu dalībnieku pieplūšana darba gaitā nav paredzēta).

Atlases mehānisms: apzināti veidots vai nejaušs (piemēram, var tikt izmantots kameras atlases kritērijs, vecumposmu kritērijs, izglītības kritērijs, veidojot izteikti homogēnu (pēc papildu pazīmēm viendabīgu) grupu, taču iespējamas arī vairākas heterogēnas (neviendabīgas, daudzveidīgas) grupas, veidojot jauktu sastāvu. *Šeit lēmums atkarīgs no strādājošā profesionāla meistarības un gatavības vadīt grupu intervences mērķu virzienā.*

Grupas izziņošana: psihologa/ sociālā darbinieka konsultācijas, piedāvājot dalībniekam šādu palīdzības formu un saņemot piekrišanu iesaistīties, kā arī izziņojot vispārējā kārtībā.

Telpas iekārtojums: apļveida, bez galdiem (būtisks faktors, lai veidotos atklātības un savstarpējas uzticēšanās atmosfēra un lai visu grupas dalībnieku fiziskā pozīcija būtu vienlīdzīga). Grupas vadītājam *regulāri jāseko, lai saglabātos aplis* un dalībnieki cits citam būtu pārredzami.

Grupas vadības stils: demokrātiskai, bet ne anarhistiskai grupas vadīšanai ir izšķiroša nozīme grupas mērķu sasniegšanā.

Darbs ar vides iekārtošanu: lielāko daļu grupas radīto materiālu ieteicams novietot pie telpas sienām, tā atgādinot grupai par paveikto un reizē radot piederības sajūtu konkrētajai videi.

Grupas dinamika: grupas attīstības fāzes ir *īpaši vērā ņemams faktors*. Lai gan paredzēts veidot strukturētas grupas, piedāvāto tēmu izstrādes kvalitāte atkarīga arī no atklātības pakāpes grupā (katrā grupā tā attīstās atšķirīgi).

Moduli īsteno 8 nodarbībās

Nodarbība	Laiks	Nepieciešamie palīgmateriāli
1. Kā es nonācu līdz šodienai	3 x 60 min.	Krāsaini papīri, flomāsteri, līme, baltas lapas, aploksnes, plakāta lapas, zīmuļi, pildspalvas.
2. Vai es gribu strādāt?	3 x 60 min.	Kamera video filmēšanai + iekārta videomateriāla skatīšanai, lielas papīra lapas, flomāsteri, līme, krāsains žurnāls, 2.darba lapa
3. Mana sapņu profesija	3 x 60 min.	Kamera video filmēšanai, iekārta videomateriāla skatīšanai
4. Mana sapņu profesija (turpinājums)	3 x 60 min.	Kamera video filmēšanai, iekārta videomateriāla skatīšanai, kodoskopa plēves, baltas papīra lapas, 3.darba lapa.
5. Vai mana nākotne ir atkarīga no manis?	3 x 60 min.	Kodoskops, flomāsteri (rakstīšanai un kodoskopa plēves), 4.darba lapa.
6. Soļi savu profesionālo mērķu sasniegšanai	3 x 60 min.	Kamera video filmēšanai, iekārta videomateriāla skatīšanai
7. Es darba meklēšanas procesā	3 x 60 min.	Iekārta videomateriāla skatīšanai
8. Es darba meklēšanas procesā – nobeigums	3 x 60 min.	Dalībnieku vēstules (1. nodarbībā rakstītās)

Nodarbību vadītāja ievērbai !

- Grupas vadītājam, strādājot ar šo programmu, ieteicams to izmantot par vadlīniju, pieļaujot arī nelielas atkāpes laikā un tematikā, ja vien tas sekmē grupas mērķu sasniegšanu.
- Nodarbībās ietverti video filmēšanas elementi, alternatīvās metodes (gadījumam, ja speciālā tehnika nav pieejama) raksturotas katras attiecīgās nodarbības beigās.
- Šajā modulī nodarbības plānotas pa 60 minūšu stundām.

1. nodarbība. Kā es nonācu līdz šodienai?

Mērķis. Sākt atbalstošās vides veidošanu, sekmējot dalībnieku piesaisti grupā. Veicināt grupas dalībnieku pašatklāsmi, analizējot savu personību veidojošos notikumus. Sekmēt dalībnieku motivāciju karjeras tēmas apspriešanai un risināšanai un līdz ar to šim nodarbību ciklam.

Nodarbības fāzes	Aktivitātes	Laiks	Metodes	Sasniedzamie rezultāti	Nepieciešamie palīgmateriāli
Ierosināšana	1. Sasveicināšanās 2. Vizītkarte	2-5 min. 15 min.	Vingrinājums Prezentācija	Pozitīvas gaisotnes radīšana Sevis apzināšanās procesa uzsākšana Veidojas priekšstats par katru dalībnieku	Krāsaini papīri Flomāsteri Līme
Apjēgšana	1. Grupas mērķu precizēšana 2. Noteikumu izvirzīšana <i>Pauze</i> 3. Pašanalīze: Manas personības veidošanās • Vadītāja uzruna „Personība un karjera” Vingrinājums „Mana dzīves līnija” • Apspriešana • Mājas darbs „Vai es gribu strādāt?”	20-25 min. 15 min. <i>5 min.</i> 3-5 min. 5 min. 80 min. 10 min.	Uzruna Prognozēšana Noteikumu izstrāde Uzruna Vingrinājums Psihosociālā konsultēšana Individuālais uzdevums	Noprecizēti moduļa un dalībnieku mērķi Izstrādāti grupas darbības noteikumi Motivācija Uzsākta pagātnes uztveres atreaģēšana	Baltas lapas Aplokšnes Pildspalvas Plakāta lapas Flomāsteri Baltas papīra lapas, zīmuļi 1. darba lapa
Refleksija	Dienas	10 min.	Saruna	Motivēti	

	noslēguma aplis			turpināt nodarbības	
--	-----------------	--	--	---------------------	--

Nodarbību vadītājiem

Ierosināšana. Iepazīšanās nepieciešama arī situācijās, ja cits citu pazīst.

Uzdevums: Sasveicināšanās

Norise:

Iekārtošanās apla formās, īss skaidrojums kāpēc apla forma ir pateicīgāka grupas darbam. Pozitīvas gaisotnes veidošanas sākums. Vadītājs pārlicinās, vai aplveida iekārtojums ir izveidots un vai visi dalībnieki ir vienlīdzīgās pozīcijās grupā.

Uzdevums: Vizītkarte

Resursi: krāsaini papīri, flomāsteri, līme.

Norise:

1. iepazīšanās aktivitāte „Vizītkarte” .

Iepazīšanās aktivitāte „Vizītkarte” (*nepieciešama arī gadījumos, ja grupas dalībnieki cits citu pazīst, jo pilda arī “grupas ledus laušanas” un sevis apzināšanās funkcijas*). Grupas centrā stāv kaste ar krāsainiem papīriem, flomāsteriem, līmi. Grupas dalībnieki tiek lūgti izveidot savu vizītkarti, izmantojot dažādus materiālus; vingrinājumu izpilda arī grupas vadītājs.

Vizītkarte ir vingrinājums, kas lieliski atspoguļo personības pašvērtējumu, vērtības, radošumu, citu grupas biedru vērtējuma ietekmi u.c. Šā vingrinājuma saturs ir labs pamats katram dalībniekam uzsākt sevis apzināšanās procesu, bet grupas vadītājam – veidot priekšstatu par katru dalībnieku.

2. Vizītkaršu prezentācija. Grupas vadītājs lūdz dalībniekus prezentēt savas vizītkartes, īsumā pastāstot par attēloto. Laiks katram dalībniekam – 1 minūte. Izpilda arī grupas vadītājs, demonstrējot formu, kādā prezentācija veicama.

Prezentācija papildina vizītkartes saturu ar personīgo interpretāciju, grupas vadītājs neiesaistās katra dalībnieka stāstījumā, bet gan vada iepazīšanās procesu. Nepieciešamības (izņēmuma) gadījumā iespējams atspoguļot dalībnieka atsevišķus izteikumus par sevi. Pēc katra grupas dalībnieka prezentācijas grupas vadītājs pasaka “paldies”, tādējādi gan paužot atzinību paveiktajam, gan arī noslēdzot dalībnieka uzstāšanos.

3. Vizītkaršu novietošana pie telpas sienām. Vadītājs aicina dalībniekus ar *bluestick* palīdzību piestiprināt savas vizītkartes pie telpas sienām, vietu izvēlas katrs dalībnieks.

Vizītkaršu novietošana pie telpas sienām rada mājīguma atmosfēru un veido saikni starp katru dalībnieku un grupas vidi.

Apjēgšana

Grupas mērķu precizēšana

Resursi: baltas lapas, aploksnes, pildspalvas

Norise:

1. Vadītāja īsa uzruna par grupas/ nodarbību mērķiem.

Vadītājs vispārējos vārdos pastāsta, kādā veidā šajā nodarbībā tiks strādāts, piemēram: “Kā jūs redzat, mēs sēžam aplī, kas nepieciešams, lai mēs visi šajās nodarbībās justos vienlīdzīgi. Aplis nozīmē arī to, ka mēs nestrādāsim lekciju formā, bet gan izteiksim savas jūtas, domas un dalīsimies pieredzē. Tas ir svarīgi, jo nav vienādu cilvēku, tātad arī vienādu karjeru. Lai šīs grupas laikā mēs tiešām palīdzētu katram no jums karjeras izvēlē, būtu svarīgi uzzināt jūsu viedokli par to, kāda veida palīdzība savas karjeras noteikšanā jums ir vajadzīga. Tā kā karjera ir saistīta arī ar citām dzīves sfērām, jums aktuālie jautājumi šīm nodarbībām var būt saistīti ar ģimenes, attiecību, naudas u.c. tēmām...” Bez tam grupas vadītājam

jāizskaidro video filmēšanas izmantošanas pamatprincipi grupā (ieraksts, noskatīšanās, materiāla izdzēšana). Alternatīvās metodes video filmēšanai un analīzei aprakstītas visu to nodarbību beigās, kurās šī metode izmantota.

2. Dalībnieku gaidu noskaidrošana:

Dalībnieku gaidu noskaidrošana. Katram grupas dalībniekam iedod baltu lapu un aploksni. Dalībniekus lūdz atbildēt uz jautājumu: "Ko jūs sagaidāt no šīm nodarbībām?" un katram punktam likt klāt arī prognozi procentos tā piepildījumam šajā grupā.

Gaidu noskaidrošana ir svarīgs posms, lai grupas dalībniekiem rastos sajūta, ka nodarbības tiek veltītas katram no viņiem un ka grupa var būt tā vide, kurā viņu problēmas patiešām varētu tikt risinātas.

3. Gaidu apspriešana. Vadītājs lūdz dalībniekus pastāstīt par savām gaidām, aicinot grupu izteikties, piemēram, pulksteņrādītāja virzienā. Kad visi dalībnieki ir izteikuši savas gaidas, katrs savu lapu ieliek aploksnē, aploksni aizlīmē un paraksta, pēc tam nodod grupas vadītājam. (Aploksnis jāsaģlabā, jo tās būs nepieciešamas 8.nodarbībā).

Gaidu apspriešanā vadītājs lieto galvenokārt aktīvo klausīšanos, atspoguļošanu, fokusēšanu. Aktivitātes beigās vadītājs var izteikt komentāru par to, ka tagad viņam būs vieglāk šīs nodarbības veidot tā, lai tās atbilstu katra dalībnieka vēlmēm.

Vēstuļu savākšanu vadītājs komentē, piemēram, šādi: "Šīs vēstules grupai kalpos arī nodarbību beigās, kad grupas dalībnieki novērtēs nodarbībās paveikto..."

Noteikumu izvirzīšana

Mērķis: izstrādāt grupas darbības noteikumus

Resursi: plakāta lapas, flomāsteri

Norise:

1. Īsa vadītāja uzruna par tēmu sadarbība ar psihologu/sociālo darbinieku grupā, aicinājums izteikt savus priekšlikumus noteikumiem grupā.

2. Grupas vadītājs vispārīgi komentē psihosociālās konsultēšanas attiecības, piemēram: "Šīs konsultācijas no individuālām 1:1 konsultācijām atšķirsies ar to, ka šajās nodarbībās konsultēšana notiks grupā. Tātad ne tikai es kā grupas vadītājs varēšu jums palīdzēt, bet arī grupas biedri ar savu vērtējumu un pieredzi atbalstīs cits citu problēmu risināšanas ceļā. Lai šī 8 cilvēku grupa varētu kopā strādāt, mums būtu jāvienojas par grupas darbības noteikumiem. Lūdzu, kādi būtu jūsu priekšlikumi?..." Vadītājs pieraksta noteikumus uz plakāta lapām, kuras pēc tam tiks piestiprinātas pie sienas. Šeit ir runa par tādiem jautājumiem kā grupas darbības ilgums, konkrētais laika grafiks, obligātums/neobligātums, konfidencialitātes princips, savstarpējās cieņas princips, princips "tiesības runāt un tiesības nerunāt", princips "atprasies grupai un paskaidro, kāpēc nevari ierasties", palīdzības sniegšanas princips "pēc uzaicinājuma", 100% atdeves princips u.c.

Pauze 5 min.

Pašanalīze: Manas personības veidošanās

1. Vadītāja uzruna „Personība un karjera”

Norise:

uzrunā var izmantot salīdzinājumu ar mājas būvniecību, lai motivētu dalībniekus ieskatīties savā pagātnē, piemēram: "Karjeras izveidi var salīdzināt ar mājas būvniecību... Kas, jūsuprāt, jādara vispirms, ja vēlamies uzbūvēt jaunu māju?..." Iespējamās atbildes: jāliek pamati, jāizstrādā plāns, jāizpēta vieta, kur māju būvēt.

2. Vingrinājums: „Mana dzīves līnija”

Resursi: baltas papīra lapas, zīmuļi

Norise:

Dalībnieki tiek lūgti uz baltām papīra lapām attēlot savu dzīves līniju, kurā iezīmēti tie punkti – notikumi vai satiktie cilvēki, kas dalībnieka skatījumā veidojuši viņa personību. Vadītājam ir svarīgi uzsvērt, ka grupas dalībniekiem vienmēr šajā grupā ir tiesības izvēlēties, runāt vai nerunāt, tādējādi vedinot klientu būt patiesam vingrinājuma izpildē.

Apspriešana

Norise:

Grupas vadītājs piedāvā apspriest rezultātus, jautājot, kurš no grupas dalībniekiem grib sākt.

Ar šo vingrinājumu sākas psihosociālā konsultēšana, un ir paredzams, ka klienti atcerēsies kādus sāpīgus pagātnes notikumus. Grupas vadītāja uzdevums ir ļaut katram dalībniekam atreaģēt savas pagātnes uztveri. *Taču svarīgi ir ņemt vērā, ka katrā grupā atklātības līmenis būs dažāds, ko noteiks pašu grupas dalībnieku gatavība un vēlme risināt savas problēmas, ko savukārt ietekmēs iepriekšējās sociālās rehabilitācijas pieredze.* Ideāli, ja katram dalībniekam izdodas vēltīt 10 minūtes, taču viss atkarīgs no tā, vai iepriekš veiktais psihosociālais darbs ar dalībnieku ir atrisinājis būtiskākos personības konfliktus. Ja tas tā nav, šā vingrinājuma apspriešana var ieilgt arī nākamajā sesijā.

Mājas darbs „Vai es gribu strādāt?”

Resursi: 1.darba lapa

Norise:

Īsa vadītāja uzruna par procesu kā noteikt cilvēka karjeru „Vai es gribu –Kur –Kā to panākt”.

Mājas darbs: „Vai es gribu strādāt? – plusi un mīnusi” (skatīt 1.darba lapu).

Grupas vadītājs tādējādi iezīmē arī šīs grupas darba saturu, piemēram: “Uz šiem jautājumiem jāatbild katram cilvēkam, kurš vēlas strādāt. Arī mēs šajā grupā mēģināsim atbildēt uz šiem jautājumiem. Šodien pārliecinājamies, cik dažādi mēs visi esam, un tas nozīmē, ka arī atbildes uz jautājumiem būs dažādas. Gribu jūs lūgt mājas darbā atbildēt uz jautājumu...”

Grupas vadītājs var piebilst, ka runa ir par darbu, kas nav pretrunā likumiskajām normām.

Refleksija Dienas noslēguma aplis

Norise:

Grupas vadītājs lūdz grupas dalībniekus novērtēt šodienas ieguvumu. Arī grupas vadītājs pats komentē savas izjūtas par šodienas darbu (kā pēdējais).

Grupas vadītājs atspoguļo, kā arī gadījumā, ja grupas dalībnieki izsaka šaubas par to, vai saturs varētu viņiem noderēt, motivē grupas dalībniekus turpināt darbu.

2. nodarbība. „Vai es gribu strādāt?”

Mērķis. Apspriest un analizēt dalībnieku attieksmi pret darbu un karjeru, meklējot pozitīvos faktorus, kas varētu veidot dalībnieku darba un karjeras motivāciju. Izmantojot holistisko pieeju, diskutēt par darba un karjeras nozīmi cilvēka dzīvē (darbs kā ienākumu avots, darbs un personiskās attiecības, darbs un brīvais laiks, darbs un veselība utt.), tādējādi sekmējot strādāšanas pozitīvo faktoru apzināšanos (sekmējot amotivācijas mazināšanos). Iesaistīt grupas dalībniekus lomu spēlē „Firmas dibināšana”, tādējādi dodot netiešu (izmēģinājuma) pieredzi sociāli konstruktīvas uzvedības un situācijas izspēlei, kas varētu sekmēt dalībnieku pozitīvo motivāciju darbam (sekmēt amotivācijas mazināšanos).

Nodarbības fāzes	Aktivitātes	Laiks	Metodes	Sasniedzamie rezultāti	Nepieciešamie palīgmateriāli
Ierosināšana	1. Iesākuma aplis	10 min.	Saruna	Kontrolēta grupas psiholoģiskā gaisotne	
	2. Pamatjautājumi karjeras noteikšanas procesā	5 min.	Kopsavilkums	Izveidots integrēts priekšstats par notiekošo nodarbībās	
Apjēgšana	1. Diskusija par mājas darbu „Vai es gribu strādāt?”	60 min.	Diskusija	Apspriesta dalībnieku attieksme pret darbu	Lielas papīra lapas, flomāsteri
	<i>Pauze</i>	5 min.			
	2. Uzdevums ar video filmēšanas elementiem „Firmas dibināšana”	85 min.	Spēle Video filmēšana Videomateriāla apspriešana	Analizēti grupas dalībnieku atšķirīgie resursi, veidota motivācija darbam	2. darba lapa. Kamera video filmēšanai, iekārta videomateriāla skatīšanai
	3. Mājas darbs „Mana sapņu profesija”	5 min.	Modelēšana	Modelēta sapņu profesija	
Refleksija	Šodienas ieguvuma vērtējums	10 min.	Pašvērtējums	Veidota prasme vērtēt savu darbību	Plakāta lapas, līme, krāsains žurnāls

Nodarbību vadītājiem

Ierosināšana

Iesākuma aplis

Norise:

Grupas vadītājs lūdz grupas dalībniekus īsi pastāstīt, kā viņi šodien jūtas.

Iesākuma aplis nepieciešams, lai katrs dalībnieks grupā justos gaidīts, kā arī lai kontrolētu grupas psiholoģisko gaisotni pēc iepriekšējās nodarbības.

Pamatjautājumi karjeras noteikšanas procesā

Norise:

Īss kopsavilkums, ko izdara vadītājs par grupas līdzšinējo saturu, uzsverot pamatjautājumus karjeras noteikšanas procesā: „Vai es gribu-kur-kā to panākt”. Īss šīs dienas nodarbības raksturojums

Kopsavilkums ir svarīgs, lai grupai veidotos integrēts priekšstats par notiekošo, šodienas nodarbības saikne ar grupas mērķiem.

Apjēgšana

Diskusija par mājas darbu „Vai es gribu strādāt? Plusi un mīnusi”

Resursi: Lielas papīra lapas, flomāsteri

Norise:

Katrs grupas dalībnieks tiek aicināts, pamatojoties uz mājas darbu, izteikties par savu attieksmi pret darbu. Vienu no grupas dalībniekiem lūdz izskanējušos plusus un mīnusos fiksēt uz plakātlapas.

Vadītājs holistiskās pieejas kontekstā komentē: dzīves kvalitāti veidojošie segmenti (fiziskā veselība; psiholoģiskais līdzsvars; darbs un izglītība; ienākumi; ģimene (partnerattiecības) un mājas; brīvais laiks un atpūta) (sk. literatūras sarakstā “Dzīves kvalitāte”).

Gala versija ar plusiem un mīnusiem tiek piestiprināta pie sienas.

Uzdevums ar video filmēšanas elementiem „Firmas dibināšana”

Norise:

1. *Video filmēšanas nepieciešamības skaidrojums – „Džohari logs” (10 min.)*

Atkārtota video filmēšanas noteikumu apspriešana (filmēšana –analīze-materiāla izdzēšana).

2. *Grupās uzdevums ar video filmēšanas elementiem „Firmas dibināšana”(~ 5 minūtes uzdevuma došana, 15 minūtes –filmēšana).*

Firmas dibināšana

Resursi: Kamera video filmēšanai, iekārta videomateriāla skatīšanai, 2.darba lapa.

Norise:

1. Grupai tiek dots uzdevums 15 minūtēs *nodibināt firmu*, izpildot trīs uzdevumus:

- Noteikt firmas darbības spektru: „Ar ko firma nodarbosies?”
- Vienoties par firmas nosaukumu: „Kāds būs firmas nosaukums?”
- Sadalīt amatus: „Kādos amatos strādās grupas dalībnieki šajā firmā?”

Grupai jāievēro nosacījums, ka lēmumus nedrīkst pieņemt lozēšanas un balsošanas veidā, bet gan *vienojoties* visai grupai.

Uzdevums „Firmas dibināšana” ir vērsts uz

- grupas dalībnieku individuālo atšķirību izvērtēšanu (radošums, līdera spējas, sadarbības atbalstīšana grupā u.c.);
- komunikācijas pašu tverī un grupas dalībnieku vērtējumu;
- pastāvošo komunikācijas taktiku izvērtējumu (agresīva cīņa, piekāpšanās, izvairīšanās, kompromiss);

- konfrontāciju ar pastāvošo lomu hierarhiju dalībnieku vidū;
- grupas dalībnieku sagatavošanu nākamajai, jau individuālajai video filmēšanai;
- pašapziņas celšanu;
- iejušanos firmas dibinātāja, tātad arī darba devēja lomā, kas tālāk var tikt izmantota, skaidrojot darba devēja prasības pret darbiniekiem;
- grupas dinamikas attīstību, sekmējot orientācijas fāzes pāriešanu darba fāzē.

2. Videomateriāla noskatīšanās un analīze (25 min. Noskatīšanās un 2.darba lapas izpilde, 40 min. apspriešana).

Videomateriālu noskatās bez pārtraukuma. Dalībniekiem tiek dots uzdevums noskatīšanās laikā un piecas minūtes pēc tam dot vērtējumu sev un grupas dalībniekiem, vadoties pēc savas/viņu uzvedības diskusijā: līderis, ideju ģenerators, organizētājs, rakstvedis, velna advokāts, izvairīgais, steidzīgais, agresīvais, ieinteresētais (sk. 2. darba lapu).

3. Apspriešana. Katram grupas dalībniekam nosauc grupas iedalītās lomas, kā pēdējais sev iedalīto lomu nosauc pats dalībnieks. Tiek veikta paša un citu uztveres salīdzināšana.

Analīze tiek veikta:

- fokusējot dalībnieku uzmanību uz dalībnieka pašuztveri un citu dalībnieku uztveri klienta komunikācijai;
- akcentējot katra grupas dalībnieka atšķirīgos resursus, uzsverot, ka cilvēka karjera arī ir individuāla, tātad katram sava un atšķirīga.

Alternatīvās metodes video filmēšanai skatāmas nodarbības apraksta beigās.

Mājas darbs „Mana sapņu profesija”.

Norise:

Grupas dalībnieki tiek lūgti sagatavot prezentāciju (līdz 3 minūšu ilgu), kurā tiek nosaukta sapņu profesija (-as) un pamatots, ar ko tā ir piesaistījusi grupas dalībnieku. Prezentāciju var veidot jebkurā formā (stāstījums, profesionālās darba dienas atspoguļojums u.c.).

Svarīgi ir instruēt grupu, lai dalībnieki mēģinātu izdarīt savu, vadoties pēc *personiskās intereses, neracionalizējot*, tātad neizvērtējot šo profesiju pēc tā, cik tā ir reāla no izglītības, vecuma u.c. viedokļiem.

Refleksija

Šodienas ieguvuma vērtējums

Norise:

Noslēguma aplis. Grupas vadītājs lūdz grupas dalībniekus novērtēt šodienas ieguvumu. Arī grupas vadītājs pats komentē savas izjūtas par šodienas darbu (kā pēdējais).

Grupas vadītājs atspoguļo, kā arī gadījumā, ja grupas dalībnieki izsaka šaubas par to, vai grupas saturs varētu viņiem noderēt, motivējot grupas dalībniekus turpināt darbu.

Alternatīvās metodes video filmēšanai. Vadot nodarbību bez video filmēšanas, vingrinājums tiek veikts analogiski aprakstītajam, taču analīzē vairāk tiek akcentēts paša dalībnieka vērtējums un grupas vērtējums:

- Pašvērtējums: savu sajūtu vērtējums aktivitātes laikā – uztraukums, apmierinātība vai neapmierinātība ar sevi;
- Citu grupas dalībnieku vērtējums dalībnieka komunikācijai, uzvedībai un attieksmei vingrinājuma laikā.

Grupas iesaistei var veidot vispirms jau *pāru diskusijas*, piemēram, dalībnieki pāros tiek lūgti “pāriniekiem” izstāstīt, kā viņi jutās “firmas dibināšanas” procedūrā, un uzklaut,

kā viņus saredzēja “pārinieki”, pēc tam dalībnieka pašvērtējums un attieksme pret “pārinieka” teikto tiek apspriesta grupā, uzzinot arī citu dalībnieku viedokli.

Alternatīvs mājas darbs

Sagatavot krāsainu kolāžu, kas izveidota no žurnāla izplēsumiem, kuri salīmēti uz plakāta lapām. Kolāžas tēma „Mana sapņu profesija”.

Resursi: Plakāta lapas, līme, krāsains žurnāls.

3. nodarbība. Mana sapņu profesija

Mērķis. Veidot dalībnieku profesionālā potenciāla apzināšanos, veicinot sociāli konstruktīvas darbības iespēju apzināšanos un tādējādi sekmējot alternatīvu (iepriekšējam darbības un dzīves veidam) apzināšanos. Sekmēt grupas dalībnieku pašanalīzes spējas, citu dalībnieku analizēšanas spējas, koncentrēšanos un savu jūtu atpazīšanu.

Nodarbības fāzes	Aktivitātes	Laiks	Metodes	Sasniedzamie rezultāti	Nepieciešamie palīgmateriāli
Ierosināšana	1. Iesākuma aplis 2. Šīs dienas nodarbības raksturojums	10 min. 5 min.	Saruna Kopsavilkums	Kontrolēta grupas psiholoģiskā gaisotne Izveidots priekšstats par nodarbības saikni ar grupas mērķiem	
Apjēgšana Refleksija	„Mana sapņu profesija” 1. Darbas ar saturu 2. Prezentācijas vērtējums	2.st.35 min	Video filmēšana Individuāla prezentācija Analīze	Veidota dalībnieku profesionālā potenciāla apzināšana; Skmētas grupas dalībnieku pašanalīzes spējas	Kamera video filmēšanai Iekārta videomateriāla skatīšanai
Refleksija	Šodienas ieguvuma novērtējums	10 min.	Pašvērtējums	Pašvērtējuma attīstība	

Ierosināšana

Iesākuma aplis.

Norise:

Grupas vadītājs lūdz grupas dalībniekus īsi pastāstīt, kā viņi šodien jūtas.

Iesākuma aplis nepieciešams, lai katrs grupas dalībnieks grupā justos gaidīts, kā arī lai kontrolētu grupas psiholoģisko gaisotni pēc iepriekšējās nodarbības, kā arī grupas dalībnieku „ārpusgrupas” attiecības.

Šīsdienas nodarbības raksturojums

Īss kopsavilkums, ko izdara vadītājs par grupas saturu līdz šim, uzsverot pamatjautājumus karjeras noteikšanas procesā “Vai es gribu kur-kā to panākt”. Īss šīsdienas nodarbības raksturojums un pāreja pie mājas darba un šīsdienas video filmēšanas mērķiem
Kopsavilkums ir svarīgs, lai grupai veidotos integrēts priekšstats par notiekošo, šodienas nodarbības saikne ar grupas mērķiem.

Apjēgšana

Uzdevums „Mana sapņu profesija”

Resursi: Kamera video filmēšanai, iekārta videomateriāla skatīšanai.

Norise:

1. Sagatavošanās aktivitātei (5 min.)

Tā kā šis video filmēšanas mērķis ir individuālo prezentāciju filmēšana, diviem dalībniekiem grupā tiek piedāvāta iespēja veikt filmēšanu. Vadītājs nodemonstrē, kā strādāt ar tehniku. Vēlreiz vienojas par laika ierobežojumu (3 minūtes) un kādam no grupas dalībniekiem piedāvā to kontrolēt. Telpas iekārtošana filmēšanai.

Viens no principiem dalībnieku pašapziņas celšanai ir tiešā funkciju deleģēšana.

2. Pirms filmēšanas sākšanas tiek atrunāta attieksme pret runātāju, uzdodot jautājumu „Kādu attieksmi no citiem grupas dalībniekiem jūs sagaidāt laikā, kad jūs runāsi?” (5 min.)

Individuālā filmēšana grupas dalībniekiem var izrādīties liels stressors, tāpēc ir svarīgi veidot maksimāli atbalstošu grupas vidi.

Video filmēšana „Mana sapņu profesija” (35 min.)

Katrs grupas dalībnieks prezentē tēmu, pēc tēmas prezentācijas katram dalībniekam pārējie aplaudē.

Šis individuālās video filmēšanas būtība ir dot iespēju katram grupas dalībniekam pārvarēt komunikācijas barjeru grupā (1), vairāk atklāties grupai un sev, veidojot priekšstatu par savu iespējamo karjeru vai karjeras virzienu (2). Kā jau iepriekš uzsvērts, katrs dalībnieks pats regulē savu atklātības pakāpi.

Pauze 5 min.

Video noskatīšanās un analīze. (1 st. 50 min.)

Tiek skatīts katra dalībnieka videoieraksts (bez pārtraukuma), grupas dalībnieki tikmēr “konstruktīvās kritikas formā” (vadītājam īsi jāizskaidro šis jēdziens) formulē savu vērtējumu prezentācijai plusu un vēlējumu formā („pluss tev/jums par ...” vai arī „mans vēlējums tev/jums būtu, lai...”).

Lai šis punkts tiktu realizēts, grupas vadītājam jāpārvalda psihosociālās konsultēšanas grupā process, principi un metodes.

Darbs ar SATURU.

Norise:

Grupas vadītājs sāk ar katru dalībnieku *psihosociālās konsultēšanas darbu* ar mērķi:

- uzzināt prezentētās profesijas patieso nozīmi dalībniekam iekšējās un ārējās motivācijas (pašnoteikšanās (*self-determination*) teorija, Ryan & Deci, 1985) aspektā:
- apstiprināt/neapstiprināt saikni ar iespējamo karjeru/karjeras virzienu,
- analizēt dalībnieka šaubas par profesijas iegūšanas iespējamību,
- apstiprināt saikni ar „prezentētās intereses izmantošanu” kā brīvā laika pavadīšanas iespēju,
- nonākt līdz iespējamai nākotnes profesijai (-ām).

Šis ir vērtējams kā nodarbību svarīgākais posms, kad iespējams strādāt ar dalībnieka pozitīvo motivāciju, kā galveno motivatoru izmantojot karjeras motivāciju. (Darbam ar katru vajadzētu ieplānot apmēram 20 minūtes, tomēr ir gadījumi, kad šis limits ir jāpārkāpj, pieļaujama atkāpe – 5 minūtes.) Strādājot ar katru, dalībnieks maksimāli jāfokuss uz savu sajūtu, attieksmju un domu izteikšanu par savas iespējamās profesijas izvēli. Tā kā psihosociālā konsultēšana notiek grupā, vienlaikus jāstrādā arī ar visu grupu – acu kontakta veidošana, iesaistīšana komunikācijas novērtēšanā.

Piemērs. Iespējamie jautājumi, frāzes dalībniekam, lai uzsāktu darbu (katra dalībnieka pašredzējums ir atšķirīgs, tas svārstās no reālistiskas pašuztveres līdz augsti ambiciozai savas profesijas izvēlei):

- Vai jūsu „sapņu profesija” varētu būt jūsu reālā profesija?
- Vai jūs gribētu strādāt šajā profesijā pēc atbrīvošanās no ieslodzījuma?
- Kāpēc līdz nonākšanai ieslodzījumā šī profesija nekļuva par jūsu profesiju?

- Tātad jūs esat strādājis savā „sapņu profesijā”...
- Kādā veidā, jūsuprāt, šī profesija būtu īstenojama jūsu reālajā dzīvē (kā profesija, kā hobijs...)?
- Šķiet, jūs neticat, ka jebkad strādāsiet savā sapņu profesijā....

Prezentācijas vērtējums

Norise:

Grupas biedri izsaka savus plusus un mīnus par prezentāciju (raiti, dinamiski, nepārtraucot). Dalībnieka uzdevums ir nekommentēt, nepārtraukt, tikai uzklaustīt.

Šī punkta realizācija ir būtiska atgriezeniskās saites nodrošināšanai par prezentāciju – dalībnieka komunikācijas pašuztveres un apkārtējo uztveres salīdzinājumam.

Refleksija

Norise:

Noslēguma aplis. Grupas vadītājs lūdz grupas dalībniekus novērtēt šodienas ieguvumu. Arī grupas vadītājs pats komentē savas izjūtas par šodienas darbu (kā pēdējais).

Grupas vadītājs atspoguļo, kā arī gadījumā, ja grupas dalībnieki izsaka šaubas par to, vai grupas saturs varētu viņiem noderēt, motivē grupas dalībniekus turpināt darbu.

Alternatīvās metodes video filmēšanai .

Vadot nodarbību bez video filmēšanas, vingrinājums tiek veikts, izmantojot alternatīvo mājas darbu (2.nod.) Kolāžu – “Mana sapņu profesija” (viss, kas uz šo tēmu attiecas).

Analīzē vairāk tiek akcentēts paša dalībnieka vērtējums un grupas vērtējums:

- Pašvērtējums: savu sajūtu vērtējums attiecībā pret izvēlēto profesiju, asociāciju analīze (izplēsumi uz papīra lapas), sajūtu vērtējums aktivitātes laikā – uztraukums, apmierinātība vai neapmierinātība ar sevi;
- Citu grupas dalībnieku vērtējums dalībnieka izvēlētajai profesijai, kā arī komunikācijai, uzvedībai un attieksmei vingrinājuma laikā.

!!! Papildinājums, īpaši 3. un 4. nodarbībai. Tā kā šajās nodarbībās ir daudz individuālā darba, kas rada koncentrēšanās grūtības pārējiem grupas dalībniekiem, ir svarīgi grupas uzmanību dažas minūtes (2–4) „pārslēgt” uz īsiem fiziskās relaksācijas vingrinājumiem, kas atjaunos dalībnieku koncentrēšanās spējas, kā arī dos praktisku pieredzi, kā iespējams novērst nogurumu ar relaksācijas vingrinājumu palīdzību.

4. nodarbība. Mana sapņu profesija (turpinājums)

Mērķis. Sekmēt sociāli konstruktīva dzīvesveida (kā alternatīvas iepriekšējam sociāli destruktīvam dzīvesveidam) iespējamības apzināšanos. Modelēt savas nākotnes attīstības variantus, tādējādi sekmējot cilvēka dzīves scenāriju apzināšanos no cēloņsakarību viedokļa (manas domas (plāni, idejas) – rīcība – rezultāts).

Nodarbības fāzes	Aktivitātes	Laiks	Metodes	Sasniedzamie rezultāti	Nepieciešamie palīgmateriāli
Ierosināšana	1. Iesākuma aplis 2. Kopsavilkums Nodarbības raksturojums	10 min. 5 min.	Saruna Kopsavilkums	Veidota grupas psiholoģiskā gaisotne Izveidots integratīvs priekšstats par notiekošo un šodienas nodarbību	
Apjēgšana	1. Turpinājums „Mana sapņu profesija” 2. Mājas darbs „Mans nākotnes mērķis”	2 st.25 min. 5 min.	Individuāls uzdevums Video filmēšana Darba lapa	Sekmēta sociāli konstruktīva dzīvesveida apzināšana Dalībnieki rosināti modelēt savu nākotni	Kamera video filmēšanai Iekārta video materiāla skatīšanai 3. darba lapa Kodoskops Kodoskopa plēve Baltas papīra lapas
Refleksija	Noslēguma aplis	10 min.	Vērtējums	Mācīti vērtēt paveikto Motivēti turpināt darbu	

Ierosināšana

Norise:

Iesākuma aplis

Grupas vadītājs lūdz grupas dalībniekus īsi pastāstīt, kā viņi šodien jūtas.

Kopsavilkums. Nodarbības raksturojums

Īss kopsavilkums, ko izdara vadītājs par grupas saturu līdz šim, uzsverot pamatjautājumus karjeras noteikšanas procesā „Vai es gribu kur-kā to panākt”. Īss šīs dienas nodarbības raksturojums.

Apjēgšana

„Mana sapņu profesija.” Turpinājums (1 st.15 min.)

Norise:

1. Mana sapņu profesija”: individuālais uzdevums izmantojot video filmēšanu, ar mērķi atklāt dalībniekā profesionālos resursus.

Skatīt aprakstu 3. nodarbībā.

Pauze 5 min.

1. Turpinājums (1 st. 05 min)

2. Kopsavilkums par paveikto (5 min.)

Būtiski ir apzināties, ka ne visi dalībnieki būs nonākuši līdz lēmumam par iespējamo profesiju. Iespējams, dalībnieki būs noskaidrojuši, ka trūkst informācijas par kādu profesiju.

Mājas darbs „Mani nākotnes mērķi”

Resursi: 3. darba lapa, kodoskopa plēves, baltas papīra lapas, kodoskops

Norise:

1. Lai dalībniekā attīstītos izpratne par notikumu likumsakarībām cilvēka dzīvē, viņš tiek aicināts padomāt par savu personisko atbildību savas dzīves kvalitātes veidošanā cilvēka tuvākā un tālākā realitātē. Īss nākotnes tuvās dimensijas (līdz 6 mēnešiem) un tālākās dimensijas (līdz 5 gadiem) skaidrojums.

Izpratnes veidošana par mērķu sasniegšanas darbību (doma - rīcība).

2. Uzdevums:

Izplānot savu nākotni šajās abās dimensijās (mērķis 6 mēnešiem un mērķis 5 gadiem) *nodarbinātības un izglītības sfērās* (sk. holistisko modeli). *Uzdevumu var variēt rehabilitācijas iestādēs esošajiem dalībniekiem un ieslodzījumā esošajiem dalībniekiem (piem., ieslodzījuma laikā, pēc ieslodzījuma). !!! Skatīt 3. darba lapu, kas uzkopēta uz kodoskopa plēves.* Mājas darbs tiek veikts uz kodoskopa plēvēm, lai nākamajā nodarbībā varētu demonstrēt uz kodoskopa bez laika lieka patēriņa.

Alternatīva gadījumā, ja nav pieejams kodoskops: mājas darbs tiek veikts uz plakātlapām.

Lai gan cilvēks atrodas rehabilitācijas iestādē vai ieslodzījuma vietā, viņš jau šodien var sākt „kalt” savu karjeru. Būtiski ir ņemt vērā, ka dalībnieki ir dažādā gatavības pakāpē pieņemt lēmumus par savu karjeru.

Darba lapa ietver šādu darbību plānošanu, kas veicinās karjeras veidošanu:

- informācijas vākšana par profesijām,
- izvēles izdarīšana,
- informācijas vākšana par mācību iestādēm,
- sadarbība ar psihologu/sociālo darbinieku, lai turpinātu profesionālo pašnoteikšanos,
- izglītības papildināšana,
- finansiālo resursu piesaistīšana izglītības iegūšanai,
- darba attiecību iespējamā sākšana kādā noteiktā profesijā,
- darba un mācību savienošana (piem., vakarskola + darbs) u.c.

Refleksija

Norise:

Noslēguma aplis.

Grupās vadītājs lūdz grupas dalībniekus novērtēt šodienas ieguvumu. Arī grupas vadītājs pats komentē savas izjūtas par šodienas darbu (kā pēdējais).

Grupās vadītājs atspoguļo, kā arī gadījumā, ja grupas dalībnieki izsaka šaubas par to, vai grupas saturs varētu viņiem noderēt, motivē grupas dalībniekus turpināt darbu.

5. nodarbība. Vai mana nākotne ir atkarīga no manis?

Mērķis. Analizēt nākotnes mērķu veidošanas nozīmi, turpinot strādāt pie savas dzīves iespējamo scenāriju modelēšanas, tādējādi sekmējot sociāli konstruktīva dzīvesveida iespējamības apzināšanos. Veicināt personiskās atbildības uzņemšanos par notikumiem savā dzīvē (iekšējais cēloņsakarību redzējums es-notikumi manā dzīvē).

Nodarbības fāzes	Aktivitātes	Laiks	Metodes	Sasniedzamie rezultāti	Nepieciešamie paligmateriāli
Ierosināšana	1. Iesākuma aplis 2. Īss šīsdienas nodarbības raksturojums	10 min. 5 min.	Saruna Akcentēšana	Kontrolēta grupas psiholoģiskā gaisotne Veidots integrēts priekšstats par grupā un nodarbībās notiekošo	
Apjēgšana	1. Darbs ar mājas darbu „Mani nākotnes mērķi” 2. Mājas darba „Jautājumi darba intervijā”, „Vakance, uz kuru es pretendētu” uzdošana	2 st. 25 min. 10 min.	Prezentācija Koriģēšana Modelēšana	Analizēta nākotnes mērķu veidošana; Modelēts dzīves scenārijs Veicināta personiskā atbildība par notikumiem savā dzīvē	Kodoskops, Kodoskopa plēves flomāsteri (rakstīšanai uz kodoskopa plēves) 4. darba lapa
Refleksija	Noslēguma aplis	10 min.	Vērtēšana	Veidota analīzes prasme Dalībnieki motivēti turpināt darbu	

Ierosināšana

Iesākuma aplis

Norise:

Grupas vadītājs lūdz grupas dalībniekus īsi pastāstīt, kā viņi šodien jūtas.

Īss šīsdienas nodarbības raksturojums

Īss kopsavilkums, ko izdara vadītājs par darba saturu grupā līdz šim, uzsverot pamatjautājumus karjeras noteikšanas procesā “Vai es gribu kur-kā to panākt”. Īss šīsdienas nodarbības raksturojums. *Uzsvars, ka vēl joprojām grupa turpina atbildēt uz jautājumu „kur?” (es gribu strādāt), akcentējot, ka ir svarīgi rūpīgi plānot šo jautājumu, lai reālajās darbībās būtu mazāk jāsastopas ar neveiksmēm un pretestību.*

Apjēgšana

Darbs ar mājas darbu „Mani nākotnes mērķi”

Resursi: Kodoskops, kodoskopa plēves, flomāsteri (rakstīšanai uz kodoskopa plēves)

Norise:

1. Mājas darba “Mani nākotnes mērķi” prezentācija. Katrs dalībnieks dodas pie kodoskopa, lai prezentētu savu nākotnes redzējumu. Katram dalībniekam tiek dotas 3 minūtes prezentācijai.
2. Grupas vadītājs pēc dalībnieka prezentācijas veic precizējošas, koriģējošas izmaiņas, ko apstiprina pats dalībnieks (*tiek/netiek panāktas psihosociālās konsultēšanas, sarunas metožu izmantošanas ietvaros*).
Izmaiņas ar citas krāsas flomāsteru tiek fiksētas uz citas kodoskopa plēves, kas uzlikta virsū dalībnieka sagatavotajai. Pēc tam dalībnieks saņem abas kodoskopa plēves (izmaiņas redzamas, kad šīs plēves saliktas kopā). Analogija: cilvēks savu dzīvi veido līdzīgi tam, kā mēs rakstām uz šīm kodoskopa plēvēm, kuras sākotnēji ir caurspīdīgas, bez satura.
3. Atkarībā no dalībnieka situācijas katram tiek veltītas 10 minūtes, lai papildinātu sevis radīto nākotnes redzējumu. Grupas vadītājs regulāri uzsver, ka šie mērķi ir kā mehānisms, kas var tikt iedarbināts vai aizmirsts, tādējādi parādot cilvēka izvēles brīvību, attīstot dalībnieka atbildības jūtas par savu dzīvi. Piemēram, vajadzības gadījumā dalībnieks var tikt konfrontēts ar jautājumu: „Kā jūs domājat, kas ar jums notiks, ja pēc ieslodzījuma nesāksiet strādāt?”

Pauze 5 min.

3. „Mani nākotnes mērķi” Turpinājums (60 min.)
5. Kopsavilkums par paveikto. *Ar šo vingrinājumu darbs grupā pie jautājuma „kur?” (es gribu strādāt) ir pabeigts. Tātad ir iespējams pievērsties nākamajam jautājumam – „kā?” (sasniegt savu profesionālo mērķi).*

Katra dalībnieka savas nākotnes attīstības redzējums būs atšķirīgs, daži no dalībniekiem spēs sastādīt diezgan precīzu nākotnes redzējumu, turpretim daži vēl arvien nespēs domāt par savu situāciju ar reālistisku mērķu palīdzību.

Mājas darbs „Jautājumi darba intervijā”

Resursi: 4. darba lapa

Norise:

1. Ievads mājas darba izprašanas veidošanai. Dalībniekus lūdz dalīties pieredzē, atbildot uz jautājumu „Vai jums kādreiz ir nācies piedalīties darba intervijā?”; ja ne, tad „Kā jūs domājat, kā noris darba intervija?”

2. Dalībnieki tiek „pārslēgti” uz nākamo grupas fāzi, kas saistīta ar savu mērķu (šajā gadījumā profesionālo) īstenošanas procesa izpratni (šajā gadījumā – izmantojot darbā pieņemšanas procesu). Nākamās nodarbības plānotas kā grupas pakāpeniskas „aizvēršanas” nodarbības, grupas dalībniekus arvien vairāk padarot autonomus no grupas. Tas tiek panākts ar akcentu maiņu – no „personības satura” uz to, kā personība virza savus mērķus (pastarpināts darbs ar „personības saturu”: plānošana, pašregulācija, komunikācija kā personības vēstījums).

3. Dalībniekus lūdz atcerēties, ka grupas ietvaros tika dibināta firma. Mājas darbā grupas dalībnieki tiek lūgti formulēt 10 jautājumus, kurus viņi kā darba devēji uzdotu pretendentiem (sk. 4. darba lapu) uz jebkuru vakanci savā firmā.

Dalībniekiem palīdz izprast darba devēja perspektīvu un sagatavoties darba intervijas procesam. Tā tiks izmantota nākamajā nodarbībā.

Refleksija

Noslēguma aplis

Grupas vadītājs lūdz grupas dalībniekus novērtēt šodienas ieguvumu. Arī grupas vadītājs pats komentē savas izjūtas par šodienas darbu (kā pēdējais).

Grupas vadītājs atspoguļo, kā arī gadījumā, ja grupas dalībnieki izsaka šaubas par to, vai grupas saturs varētu viņiem noderēt, motivē grupas dalībniekus turpināt darbu.

6. nodarbība. Soli savu profesionālo mērķu sasniegšanai

Mērķis. Analizēt un apspriest rīcības nozīmi virzībā uz savu mērķi, veicinot izpratni par nepieciešamību gan plānot, gan intensīvi un mērķtiecīgi īstenot konkrētas darbības. Veidot sasaisti ar citiem moduļiem, kuros detalizēti aplūkoti jautājumi par Curriculum Vitae, motivācijas vēstuli, Nodarbinātības valsts aģentūru u.c. Analizēt un apspriest grūtības (motivācijas kāpumus un kritumus), ar ko sastopas ikviens cilvēks ceļā uz saviem mērķiem. Sekmēt darba attiecību sākšanas procesa apzināšanos, analizējot darba devēja un darba ņēmēja lomas un intereses darbā iekārtošanās procesā.

Nodarbības fāzes	Aktivitātes	Laiks	Metodes	Sasniedzamie rezultāti	Nepieciešamie palīgmateriāli
Ierosināšana	1. Iesākuma aplis 2. Šīsdienas nodarbības raksturojums	10 min. 5 min.	Saruna	Kontrolēta grupas psiholoģiskā gaisotne Izveidots integrēts priekšstats par šodienas nodarbību	
Apjēgšana	1. Diskusija „Kāpēc daži cilvēki sasniedz, bet daži nerasniedz savus mērķus?” 2. Lomu spēle „Darbā pieņemšanas process”	10 min. 1 st. 40 min.	Interaktīva diskusija Lomu spēle Video filmēšana	Grupa virzīta uz atziņu – cilvēka mērķa īstenošana atkarīga no paša cilvēka Sekmēta darba attiecību sākšanas procesa apzināšanās	Kamera video filmēšanai Iekārta videomateriāla skatīšanai
Refleksija	Noslēguma aplis	10 min.	Vērtēšana	Veidota analīzes prasme	

Ierosināšana

Iesākuma aplis

Norise: grupas vadītājs lūdz grupas dalībniekus īsi pastāstīt, kā viņi šodien jūtas.

Šīsdienas nodarbības raksturojums

Īss kopsavilkums, ko izdara vadītājs par grupas saturu līdz šim, uzsverot pamatjautājumus karjeras noteikšanas procesā “Vai es gribu-kur-kā to panākt”. Īss šīsdienas nodarbības raksturojums.

Apjēgšana

Diskusija „Kāpēc daži cilvēki sasniedz, bet daži nerasniedz savus mērķus?”

Norise:

1. Grupas vadītājs uzdod grupai jautājumu: „Kāpēc daži cilvēki sasniedz, bet daži nerasniedz savus mērķus?” Grupas dalībnieki izsaka savus viedokļus.

Grupas vadītājs fokusē grupu uz atziņām, kas apstiprina, ka cilvēka mērķu īstenošanās ir atkarīga no paša cilvēka

2. Grupas vadītājs *interaktīvas* diskusijas formā sniedz grupai informāciju par *aktīvajām* (CV un motivācijas vēstules sūtīšana, zvanīšana, pašsludinājums, personīga ierašanās pie darba devēja, draugu loka izmantošana) un *pasīvajām* darbībām darba meklēšanas procesā

Grupas dalībniekiem tiek demonstrēts, kā darbojas konkrēta mērķa realizācijas mehānisms, kas ir vērsts uz mērķu realizācijas iespējamības apzināšanos. Aktivitātes nolūks ir prezentēt aktīvas pozīcijas priekšrocības salīdzinājumā ar pasīvu. Konkrētās metodes sīkāk aktivitātē netiek apspriestas!

Lomu spēle „Darbā pieņemšanas process” ar video filmēšanas elementiem

Resursi: Kamera video filmēšanai, iekārta videomateriāla skatīšanai

Norise:

1. Īss skaidrojums lomu spēles „Darbā pieņemšanas process” mērķim un procesam.(5 min.)

Dalībniekiem tiek skaidrota lomu spēles ietekme - “realitātes testēšana”, (lomu spēlēm ir tagadnes forma (šeit un tagad), nevis „tādā situācijā es teiktu...”).

2. Grupas dalībnieki tiek aptaujāti par izvēlētajām vakancēm. Vakances uzraksta uz tāfeles kopā ar dalībnieku vārdiem.

Lomu spēlei jānorisinās, balstoties uz katra dalībnieka izvēlēto vakanci, lai katram dalībniekam “spēles apstākļi” būtu maksimāli tuvināti viņa individuālajai realitātei.

3. Grupas dalībniekus sadala divās komandās. Katrai komandai tiek dots uzdevums, izmantojot sagatavotos mājas darbus, izveidot jautājumu sarakstu otras grupas dalībnieku „kadru atlases procesam”. Darbam tiek dotas 30 minūtes, nosēdinot abas komandas telpas pretējās pusēs. Grupas vadītājs pamīšus palīdz katrai grupai izveidot 5 minūšu intervijas saturu un procesu.

Nodarbību dalībniekiem ir vērtīgi iejusties abās lomās – darba devēja un darba ņēmēja statusā. Tam ir pozitīvs iespaids uz psiholoģisko barjeru mazināšanos attiecībā pret darba devēju, oreola efekta mazināšanos un “pārākuma” komunikācijas transakciju apzināšanos.

Pauze 5 min.

4. Viena no komandām tiek lūgta palikt telpā un iekārtoties lomu spēlei, otra grupa pamet telpu. Telpa tiek iekārtota maksimāli pietuvināti ierastajai darba intervijas atmosfērai.

Sākas lomu spēle „Darba intervija”. Dalībniekus aicina telpā pa vienam, pēc 5 minūšu intervijas katru lūdz pamest telpu.

Lomu spēles īstenošanas laikā ir svarīgi ievērot laika limitu, uzturot maksimāli dinamisku atmosfēru. Būtu vēlams paredzēt blakus telpu, lai dalībnieki tur varētu uzturēties, kamēr citi grupas dalībnieki ir intervijas procesā.

Turpinās lomu spēle ar otru grupu. Darba intervijas tiek filmētas.

Refleksija

Norise:

noslēguma aplis. Grupas vadītājs lūdz grupas dalībniekus novērtēt šodienas ieguvumu. Arī grupas vadītājs pats komentē savas izjūtas par šodienas darbu (kā pēdējais).

7. nodarbība. Es darba meklēšanas procesā

Mērķis. Sekmēt darba attiecību sākšanas procesa apzināšanos, analizējot darba devēja un darba ņēmēja lomas un intereses darbā iekārtošanās procesā. Sekmēt pašanalīzi un citu grupas dalībnieku komunikācijas analīzi, attīstīt pašprezentācijas prasmes, tādējādi veicinot sevis apzināšanos sociāli konstruktīvās attiecībās.

Nodarbības fāzes	Aktivitātes	Laiks	Metodes	Sasniedzamie rezultāti	Nepieciešamie paligmateriāli
Ierosināšana	1. Iesākuma aplis	10 min.	Saruna	Kontrolēta grupas gaisotne	
	2. Kopsavilkums un nodarbības raksturojums	5 min.	Aktualizēšana	Dalībnieki sagatavoti nodarbībai	
Apjēgšana	Lomu spēle „Darbā pieņemšanas process”	2 st. 30 min.	Psihosociālā konsultēšana	Sekmēta pašanalīze, veicināta sevis apzināšanās sociāli konstruktīvās attiecībās	Iekārta videomateriāla skatīšanai 5. darba lapa
Refleksija	Noslēguma aplis	10 min.	Analīze	Attīstīta prasme analizēt savu un citu paveikto	

Nodarbību vadītājiem

Ierosināšana

Norise:

iesākuma aplis

Grupas vadītājs lūdz grupas dalībniekus īsi pastāstīt, kā viņi šodien jūtas.

Rīta aplis nepieciešams, lai katrs grupas dalībnieks grupā justos gaidīts, kā arī lai kontrolētu grupas psiholoģisko gaisotni pēc iepriekšējās nodarbības un ar grupas dalībnieku „ārpusgrupas” attiecības. Šajā rīta aplī vajadzētu pieminēt faktu, ka nodarbības pamazām tuvojas nobeigumam un šī ir priekšpēdējā diena. Tas ir svarīgi, lai grupas dalībnieki pamazām tiktu sagatavoti nodarbību nobeigumam.

Kopsavilkums un nodarbības raksturojums

Vadītājs izdara īsu kopsavilkumu par grupas saturu līdz šim, uzsverot pamatjautājumus karjeras noteikšanas procesā “Vai es gribu-kur-kā to panākt”. Īss šīs dienas nodarbības raksturojums.

Apjēgšana

Lomu spēle „Darbā pieņemšanas process”

Resursi: iekārta videomateriāla skatīšanai, 5. darba lapa

Norise:

tiek skatīta katra dalībnieka uzfilmētā intervija (bez pārtraukuma). Pārējie dalībnieki aizpilda „plusu” un „vēlējumu” formulāru (sk. 5.darba lapu).

1. Tiek strādāts ar saturu.

Grupās vadītājs sāk ar katru dalībnieku *psihosociālās konsultēšanas darbu* ar mērķi:

- palīdzēt dalībniekam izdarīt pašvērtējumu par iejušanos darba ņēmēja lomā,
- sajūtu, attieksmju un uzvedības analīze darba intervijas laikā.

Šoreiz darbam ar saturu tiek atvēlētas 5–10 minūtes, tikai vispārīgi pārrunājot dalībnieka sajūtas intervijas procesā. Dalībniekam savas darba intervijas noskatīšanās parasti ir pozitīvs pārdomājums. Vairāk laika jāvelta tiem dalībniekiem, kuri nespēj sevi pieņemt, izrāda nepatiku par redzēto vai pauž vilšanos videomateriāla noskatīšanās rezultātā. Tādā gadījumā jācenšas negatīvās jūtas pārvērst pozitīvās, uzsverot „plusus” jeb veiksmīgos momentus darba intervijas laikā (pārliecinoša sasveicināšanās u.tml.)

2. Darbs ar informācijas pasniegšanu- komunikāciju citu grupas biedru vērtējumā.

Grupās biedri tiek aicināti īsi un kodolīgi nosaukt sevī formulēto plusu un mīnusu.

Laika ierobežojums ir 5 minūtes. Šī ir unikāla iespēja katram grupas dalībniekam uzzināt savas uzvedības vērtējumu citu dalībnieku skatījumā. Grupās vadītājs izdara kopsavilkumu un, ja nepieciešams (gadījumā, ja kritika ir dominējusi citu grupas dalībnieku izteikumos), dod iespēju dalībniekam izteikt savu viedokli un jūtas (piem., sarūgtinājumu, gandarījumu u.c.). Grupās vadītājam jāapzinās, ka visas dalībnieku problēmas šajā grupā nav iespējams atrisināt, tāpēc jāsaprot, ka dalībnieks nodarbību rezultātā dažas problēmas vairāk apzināsies, bet dažās panāks kādu risinājumu.

Pauze 5 minūtes

Lomu spēle „Darbā pieņemšanas process” Turpinājums

Kopsavilkums par šodienas darbu

Svarīgi ir uzsvērt, ka grupas darbības laiks tuvojas nobeigumam un nākamā tikšanās reize ir pēdējā.

Refleksija

Norise: noslēguma aplis

Grupās vadītājs lūdz grupas dalībniekus novērtēt šodienas ieguvumu. Arī grupas vadītājs pats komentē savas izjūtas par šodienas darbu (kā pēdējais).

Alternatīvās metodes video filmēšanai (7.nodarbība). Vadot nodarbību bez video filmēšanas, vingrinājums tiek veikts analogiski aprakstītajam, taču analīzē vairāk tiek akcentēts paša dalībnieka vērtējums un grupas vērtējums:

- Pašvērtējums: savu sajūtu vērtējums aktivitātes laikā – uztraukums, apmierinātība vai neapmierinātība ar sevi, attieksme pret darba devēja lomu (komunikācijas transakcijas u.tml.);
- Citu grupas dalībnieku vērtējums dalībnieka komunikācijai, uzvedībai un attieksmei vingrinājuma laikā.

Grupās iesaistei, līdzīgi kā iepriekš, var tikt veidotas vispirms *pāru diskusijas*, piemēram, dalībnieki pāros tiek lūgti izstāstīt savam “pāriniekam”, kā viņi jutās “darba intervijas” procedūrā, un uzklaut, kā viņus saredzēja “pārinieki”, pēc tam dalībnieka pašvērtējums un attieksme pret “pārinieka” teikto tiek apspriesta grupā, uzzinot arī citu dalībnieku viedokli.

8.nodarbība. Es darba meklēšanas procesā – nobeigums (turpinājums)

Mērķis. Pārrunāt galvenos jautājumus, kas dalībniekiem aktualizējušies nodarbību gaitā, veidot sasaisti ar turpmāko psiholoģisko darbu, kas dalībniekiem vēl jāveic darbs šajā grupā kā neliels ieguldījums savu problēmu izpratnē un sevis apzināšanās ceļā). Novērtēt nodarbībās sasniegto un saprasto, kā arī nesasniegto un nesaprasto. Veidot saikni ar tālāko sociālpsiholoģiskās palīdzības gaitu – konsultatīvo (psihologa un/vai sociālā darbinieka) palīdzību.

Nodarbības fāzes	Aktivitātes	Laiks	Metodes	Sasniedzamie rezultāti	Nepieciešamie palīgmateriāli
Ierosināšana	1. Iesākuma aplis 2.Kopsavilkums un šodienas nodarbības raksturojums	10 min. 5 min.	Saruna	Kontrolēta gaisotne grupā Izveidots integrēts priekšstats par šodienas nodarbību	
Apjēgšana	Lomu spēles „Darbā pieņemšanas process” turpinājums	1 st. 5 min.	Psihosociālā konsultēšana	Sekmēta pašanalīze Veicināta sevis apzināšanās sociāli konstruktīvās attiecībās	Iekārta videomateriāla skatīšanai
Refleksija	1. Neskaidro jautājumu laiks 2.Vēstule šodienai	1 st. 10 min. 30 min.	Jautājumi – atbildes	Novērtēts nodarbībā paveiktais Novērtēts nodarbībās sasniegtais un nerealizētais	Dalībnieku vēstules (1.nodarbībā rakstītās)

Nodarbību vadītājiem

Ierosināšana

Norise:

iesākuma aplis

Grupas vadītājs lūdz grupas dalībniekus īsi pastāstīt, kā viņi šodien jūtas. Šajā rīta aplī būtu svarīgi uzsvērt, ka šī ir nodarbību pēdējā diena, arvien vairāk fokusējot grupas dalībniekus grupas noslēgumam.

Kopsavilkums un šodienas nodarbības raksturojums

Vadītāja īss kopsavilkums par grupas saturu līdz šim, uzsverot pamatjautājumus karjeras noteikšanas procesā “Vai es gribu-kur-kā to panākt”. Īss šīsdienas nodarbības raksturojums. Fokusēšana uz grupas noslēgumu.

Apjēgšana

Lomu spēles „Darbā pieņemšanas process” turpinājums

Resursi: iekārta videomateriāla skatīšanai

Norise:

turpina strādāt ar dalībnieku videomateriālu. Norise tāda pati, kā 7.nodarbībā (skat. ieteikumus nodarbību vadītājiem).

Pauze 5 minūtes.

Refleksija

Neskaidro jautājumu laiks

Norise:

Katrs grupas dalībnieks tiek aicināts uzdot vienu neskaidru jautājumu īsai atbildei. Grupas dalībnieki uzdod jautājumus un saņem skaidrojumu no grupas vadītāja un grupas.

Vēstule šodienai

Resursi: dalībnieku vēstules (rakstītas 1.nodarbībā).

Norise: Vēstule šodienai

1. Grupas noslēguma aplis. Grupas vadītājs izdala grupas dalībniekiem vēstules, ko dalībnieki rakstīja pirmajā nodarbībā. Grupas dalībnieki tiek aicināti saistībā ar sākumā izteiktajām gaidām komentēt savus ieguvumus grupā un to, ko viņi grupā nav ieguvuši, kā arī salīdzināt „procentu prognozes”. (Analogija: mērķis un tā realizēšana.)

2. Grupas vadītājs fokusē grupu noslēgumam. Nobeiguma procedūra ir svarīgs mirklis grupas pastāvēšanā, grupas dalībniekiem parasti ir ambivalentas jūtas, kas saistītas ar šķiršanos. Grupas vadītājam ir jāatspoguļo grupas dalībnieku ambivalentās jūtas (piemēram, prieks par nodarbībās paveikto, bet arī skumjas par to, ka sadarbība tieši šādā sastāvā beidzas). Grupas vadītājs izmanto iegūto informāciju kā savas darbības novērtējumu.

Literatūras saraksts

1. Omārova S. Cilvēks runā ar cilvēku. - Rīga: "Kamene", 1996 – 126 lpp.
2. Šilņeva L. Sociālā darbinieka iejaukšanās grupas darbā. Dzīves jautājumi 5. - Rīga: "Attīstība", 2000 – 27.–62. lpp.
3. Vorobjovs A. Vispārīgā psiholoģija. - Rīga: "Izglītības soļi", 2000 – 211. lpp.
4. Reņģe V. Personības psiholoģiskās teorijas. - Rīga: "Zvaigzne ABC", 1999 –147.–158. lpp.
5. Karpova Ā. Personība. Teorija un tās radītāji. - Rīga: "Zvaigzne ABC", 1998 – 96.–107. ; 153.-181. lpp.
6. Lieģeniece D. Kopveseluma pieeja audzināšanā. - Rīga: RaKa. 1999 – 3.–16. lpp.
7. Whelan D. Dzīves kavlitāte. SDSPA "Attīstība" mācību materiāls
8. Vansteenkiste M., Lens W., De Witte H. & Fether N. (in press). Understanding unemployed people's job-search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy value theory and self-determination theory. *British Journal of Social Psychology*.
9. Vansteenkiste M., De Witte H. & Lens W. (in press). Explaining the negative relationship between length of unemployment and the willingness to engage in job training: a self-determination perspective. To appear in T. Kieselback and T. Winefield (Eds.) *Unemployment and Health*, Australian Academic Press.
10. http://www.psych.rochester.edu/SDT/publications/pub_thry.html Ryan R. M. & Deci E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
11. http://www.psych.rochester.edu/SDT/publications/pub_thry.html Deci E. L. & Ryan R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.