

# Motivēti radīt

Metodikas rokasgrāmata mentoriem  
darbam ar maznodrošinātām kopienām



Eiropas Reģionālās attīstības fonds





**Interreg**  
**Latvija-Lietuva**

Eiropas Reģionālās attīstības fonds



EIROPAS SAVIENĪBA

**Projekts:** Amatsniece kā palīgs maznodrošināto kopienu sociālās dzīves kvalitātes uzlabošanai (Med-Craft, Nr.LLI-532)

Interreg V-A Latvijas - Lietuvas pārrobežu sadarbības programma 2014. - 2020. gadam.

ERAF finansiālais atbalsts (ERAF līdzfinansējuma apmērs) - 184 557.10 EUR

### Īsa informācija par projektu

Šajā projektā plānots izstrādāt, testēt un ieviest speciāli pielāgotu apmācību sistēmu darbam ar maznodrošinātām kopienām, ko nodrošinās mentors - profesionāls amatnieks, kurš caur praktiskiem uzdevumiem iesaistītajiem pārstāvjiem ļaus apgūt dažādas amatniecības prasmes, kas nepieciešamas, lai iekļautos darba tirgū.

Projekts strādās ar darba meklētājiem, kas dzīvo maznodrošinātās kopienās Latvijas-Lietuvas pierobežā, piedāvājot apmācības un pašnodarbinātības iespējas amatniecības jomā. Projekta galvenā mērķa grupa ir sociālo riska grupu pārstāvji - jaunieši bezdarbnieki, t.sk. jaunie vecāki, pirms-pensijas vecuma bezdarbnieki un seniori, - kas dzīvo attālās lauku teritorijās Utenas un Panevėžas apgabalos Lietuvā un Dobeles novadā Latvijā (aptuveni 10 tūkstoši personu). Projekts motivēs un iedrošinās šos cilvēkus iesaistīties izglītojošos un sociālekonomiskajos procesos, lai atraisītu viņu potenciālu un mainītu dzīves, kā arī ļautu kļūt par paraugu citiem savu kopienu pārstāvjiem.

Projekts izveidos apmācību sistēmu, kas būs īpaši pielāgota darbam ar maznodrošinātām kopienām, un izstrādās metodisku rokasgrāmatu, kā strādāt ar šo kopienu pārstāvjiem. Balstoties uz šo izstrādāto pieeju, projekta ietvaros tiks apmācīti 40 vietējie amatnieki, kas kļūs par mentoriem un tālāk strādās ar 180 maznodrošināto kopienu pārstāvjiem apmācot viņus darbam tādās amatniecības nozarēs, kā tekstilapstrāde, adīšana, keramika, kokapstrāde, iepakojuma izveide un tml. Maznodrošināto kopienu pārstāvjiem tiks piedāvātas gan teorētiskas apmācības un praktiskas radošās darbnīcās, gan arī sniegta kouča un mentora atbalsts.

### Projekta partneri:

**Aniškū mākslas inkubators - mākslas studija** (Lietuva)

<https://www.menuinkubatorius.lt/>



**Panevėžas Biznesa konsultāciju centrs** (Lietuva)

<http://www.pvkc.lt/>



**Dobeles Pieaugušo izglītības un uzņēmējdarbības atbalsta centrs** (Latvija)

<http://www.pic.dobelev.lv/>



Vairāk par projektu: [www.latlit.eu](http://www.latlit.eu) un [www.europa.eu](http://www.europa.eu)

Šis dokuments ir sagatavots ar Eiropas Savienības finansiālo atbalstu. Par šī dokumenta saturu pilnībā atbild Aniškū mākslas inkubators - mākslas studija, un tas nekādos apstākļos nav uzskatāms par Eiropas Savienības oficiālo nostāju.

© Rokasgrāmatu veidojusi ekspertu komanda: Dita Leinerte, Lina Bagdonavičienė (Lietuvas Veselības zinātņu universitāte, Māksliniecības fakultāte, Veselības psiholoģijas klīniskā nodaļa), Jūratē Griciūtē ("Darni socialinē raida" (Ilgstspējīga sociālā attīstība)) un Gunita Kakteniece (i-DEA Consult), 2021

© Dizains Pauls Rietums, 2021



# Satura rādītājs

Ievads . . . . .	7
1. Ieskats amatniecības vēsturē. . . . .	8
2. Maznodrošināto kopienu raksturojums. . . . .	10
2.1. Pārstāvji . . . . .	10
2.2. Stereotipi . . . . .	15
2.3. Darba iespējas . . . . .	17
3. Psiholoģija un motivācijas programmas . . . . .	19
3.1. Mūžizglītība . . . . .	19
3.2. Motivācija strādāt . . . . .	19
3.3. Psiholoģija. . . . .	23
4. Pieeja darbam ar maznodrošinātām kopienām . . . . .	27
4.1. Pieeja un metodes. . . . .	27
4.2. Apmācību teorijas un modeļi. . . . .	27
5. Mentoringa, koučinga un apmācību metodes . . . . .	33
5.1. Mentoringa praktiskie aspekti . . . . .	33
5.2. Koučinga tehnikas . . . . .	37
5.3. Grupu apmācību metodes. . . . .	41
6. Maznodrošināto kopienu pārstāvju dzīvesstāstu piemēri . . . . .	50
7. Atsauces . . . . .	60



# Ievads

Šajā rokasgrāmatā aprakstīta metodika, kā strādāt ar maznodrošinātu kopienu pārstāvjiem, lai motivētu un sagatavotu viņus iekļaušanai darba tirgū, īpaši, nodarbinātībai amatniecības jomā. Šī rokasgrāmata ir domāta kā galvenais atbalsts un padomdevējs mentoriem – vietējiem amatniekiem, kas strādās ar maznodrošināto kopienu pārstāvjiem un, darbojoties uz vietas darbnīcās, sniegs praktiskas iemaņas darbam dažādās amatniecības nozarēs, piemēram, tekstilapstrādē, adīšanā, keramikā, kokapstrādē, iepakojuma izveidē, u.c.

Šīs rokasgrāmatas izpratnē “mentors” ir profesionāls amatnieks, kurš ir gatavs brīvprātīgi strādāt ar maznodrošināto kopienu pārstāvjiem no attālām Latvijas un Lietuvas pierobežas lauku teritorijām. Projekta ietvaros vietējie amatnieki, kuri savā nozarē darbojas kā mazie un vidējie uzņēmumi (MVU) vai pašnodarbinātie, tiks apmācīti kļūt par mentoriem un sagatavoti darbam ar maznodrošināto kopienu pārstāvjiem.

Rokasgrāmatas ievaddaļā sniegts neliels ieskats amatniecībā un raksturoti maznodrošināto kopienu pārstāvji, kā arī viņu nodarbinātības iespējas kādā no amatniecības jomām. Turpmāk tiek aprakstīti psiholoģiski un motivējoši paņēmieni, kuri noderēs darbā ar maznodrošinātām personām, lai novērtētu viņu pašreizējās prasmes, intereses, vajadzības un motivāciju strādāt, kā arī labāk izprastu šo cilvēku domas, emocijas un ķermeniskās reakcijas. Rokasgrāmatā ir aprakstīti ieteikumi, kādu pieeju un metodiku izvēlēties darbam ar maznodrošināto kopienu pārstāvjiem, piedāvātas vairākas apmācību teorijas un modeļi. Tāpat tiek aprakstīti mentoringa praktiskie aspekti, individuālās un grupu koučinga tehnikas, kā arī metodes, kuras mentori varētu izmantot apmācību procesā. Rokasgrāmatā ir ietverti arī praktiski uzdevumi un ieteikumi.

Raksturojot dažādus maznodrošināto personu tipus, rokasgrāmatas 2.1.nodaļa iepazīstina ar septiņiem dažādiem cilvēkiem un viņu raksturiezīmēm. Viņu dzīvesstāsts tiek tālāk attīstīts un iekļauts dažādās rokasgrāmatās nodaļās tādējādi nodrošinot praktisku saikni ar rokasgrāmatā aprakstīto teoriju. Visu šo varoņu dzīvesstāstu apkopojums ir dots atsevišķā sadaļā rokasgrāmatas nobeigumā. Visi varoņi un viņu dzīvesstāsti ir izdomāti, taču to prototipi ir reāli cilvēki, kas dzīvo nomaļās lauku kopienās Latvijas un Lietuvas pierobežā.



# 1. Ieskats amatniecības vēsturē

---

Ieskats amatniecības vēsturē un tās attīstības tendencēs.

---

Vēsturiski amatniecība ir bijis veids, kā cilvēki nodrošināja sevi un savas ģimenes ar nepieciešamajiem darba rīkiem, apģērbu un sadzīves priekšmetiem. Sākotnēji katra ģimene vai cilts visu sev vajadzīgo izgatavoja paši un tikai vēlāk un pamazām notika specializācija.

Latvijas Amatniecības kamera, kas apvieno un pārrauga amatnieku profesionālo darbību Latvijā, norāda: "Mūsdienu Eiropā amatniecība ir otra lielākā tautsaimniecības nozare aiz rūpniecības. Amatniecības kā ražošanas veida atzīšana mūsdienu attīstīto valstu praksē ir sevi pozitīvi pierādījusi, tomēr tas nebūt neizslēdz amatniecības ciešu sadarbību ar rūpniecību un citām nozarēm piegādes un pakalpojumu jomā. Blakus lielrūpniecības uzņēmumiem šodienas ražošanas ciklā pastāv nelieli amatniecības uzņēmumi. Līdz ar tehnoloģiju attīstību rodas jaunas amatniecības nozares, mainās amatu raksturs un veidojas jaunas darba vietas."<sup>1</sup>

Līdz rūpniecības attīstībai amatniecība spēlēja nozīmīgu lomu sabiedrības ekonomiskajā izaugsmē. 19. gadsimta otrajā pusē piedzīvotā straujā rūpniecības izaugsme veicināja amatniecības nozares pārveidi un specializāciju. Atšķirībā no rūpniecības, amatniecībai ir ļoti senas tradīcijas, tā pamatā izmanto vietējās izejvielas un materiālus un sekmē nacionālā mantojuma saglabāšanu gan kultūras, gan ražošanas jomā. Tautsaimnieciskajā struktūrā tā pilda divas galvenās funkcijas: ražo kvalitatīvu produkciju un sniedz pakalpojumus.

Amatniecības nozari raksturo šādi parametri:

- 1) darbs tiek veikts individuāli, ģimenes lokā vai mazās grupās;
- 2) tā balstīta uz nacionālajām un vietējām tradīcijām;
- 3) tā vērsta gan uz vienādu produktu izgatavošanu, gan individuālu pasūtījumu izpildi;
- 4) prasmju nodošana balstīta uz vēsturiskām tradīcijām un pēctecības procesiem.

Amatnieki veido plašu produktu klāstu: tie ir gan unikāli mākslas darbi, gan dažādi vispārpieejami produkti un pakalpojumi. Vēsturiski Latvijā un Lietuvā populāri bijuši audēja, kalēja, rotkaļa, podnieka un galdnieka amati, kuri joprojām tiek piekopti, taču ir mainījusies to darba specifika - kalēji vairs tik plaši neapkaļ zirgus, toties gatavo kamīna piederumus un citus dekoratīvus elementus. Laika gaitā amatnieku ražojumu un piedāvāto pakalpojumu klāsts ir paplašinājies un ietver gan saunas izgatavošanu un krāsns uzmūrēšanu, gan ziepes un krēmus, medus produktus, gan arī tērpus, adījumus un pat bruņu krekļus un koka zobenus. Sabiedrības interese par amatnieku izstrādājumiem aug, jo cilvēki vairs nevēlas vienkārši produktu, bet produktu ar pievienotu vērtību, kam līdzī nāk kāds stāsts vai, kas ražots kādā konkrētā vietā un to darījis zināms meistars. Mūsdienās amatniecības, amata prasmju un zināšanu nozīme pieaug. Gandrīz katrā ceturktā ģimenē ir tautastērps, ko vilkt godos, kā arī liels skaits cilvēku vēlas lietot amatnieku izstrādājumus savā mājāsaimniecībā. Daudzi vēlas apgūt vai izmēģināt dažādas amata prasmes, piemēram, kokapstrādē, keramikā, rokdarbos vai rotu darināšanā. Nepārtraukti mainīgā pasaule un cilvēku vēlmes liek tautas mākslai mainīties un amatniekiem pielāgot savu produktu dizainu un lietderību cilvēku pašreizējām vajadzībām, kā arī rast veidus, kā piesaistīt jaunus klientus.

---

<sup>1</sup> Amatniecības attīstības programma, Latvijas Amatniecības kamera., <https://www.lak.lv/pub/index.php?id=83>



---

## Piemēri

Amatniece, kas irē studiju Anīkšču mākslas inkubatorā, ada džemperus, šalles, zeķes un citus trikotāžas izstrādājumus. Kundze ir pirmspensijas vecumā, viņai nav iemaņu uzņēmējdarbībā un mārketingā, taču viņa ir ļoti prasmīga adītāja. Viņa ir uzsākusi sadarbību ar cilvēkiem, kas darbojas interneta mārketingā un organizē pasūtījumus uz ārvalstīm. Šīs sadarbības rezultātā viņas izstrādājumi ir atraduši klientus Skandināvijas valstīs un ASV, kur ar rokām darināti adījumi ir īpaši pieprasīti. Šie klienti augstu vērtē trikotāžas kvalitāti un produktus iegādājas atkārtoti.

Sieviete, kas iepriekš strādāja vadošā amatā uzņēmumā Viļņā, nolēma mainīt savu dzīvu un kopā ar ģimeni pārcēlās uz Anīkšciem. Paralēli bērnu audzināšanai, viņa mājas apstākļos sāka veidot kastes un citus dekoratīvus izstrādājumus no kartona un tekstila, kā arī albūmus kāzu, kristību un ģimenes fotogrāfijām. Arī viņa sāka regulāri apmeklēt Anīkšču mākslas inkubatoru un irēt studiju, pamazām paplašinot savu darbību un kļūstot par pašnodarbinātu personu, kas gūst ienākumus. Viņa sadarbojas ar citiem amatniekiem, sazinās ar apmeklētājiem un vada radošās darbnīcas. Kā rezultātā, viņa ir paplašinājusi savu klientu loku, strādā pilnu darbalaiku un no vietējās pašvaldības saņem nelielu finansiālu atbalstu savas uzņēmējdarbības attīstībai. Viņai patīk radošs darbs, kas turklāt nes ienākumus.

---

Amatniecība var darboties arī kā sociālās uzņēmējdarbības forma, kas ir salīdzinoši jauna tendence gan Latvijā, gan Lietuvā. Sociālo uzņēmējdarbību raksturo divi tās nosaukumā ietvertie aspekti: tā ir uzņēmējdarbības forma, kuras mērķis ir veicināt pozitīvas izmaiņas sabiedrībā. Tā nav vērsta uz maksimālās peļņas gūšanu, bet nodrošina platformu nabadzības izskaušanai, dodot cilvēkiem iespēju strādāt un nopelnīt iztiku, kā arī veicina atbildīgu attieksmi pret vidi un dabu.

Eiropas Komisija sociālo uzņēmumu dēvē par sociālās ekonomikas dalībnieku, kura galvenais mērķis ir sociālās ietekmes īstenošana, nevis peļņas radīšana saviem īpašniekiem vai partneriem. Tas darbojas tirgū, uzņēmējdarbībai raksturīgā un inovatīvā veidā ražojot preces un sniedzot pakalpojumus, un gūtos ienākumus lielākoties izmanto sociāliem mērķiem. Šie uzņēmumi tiek vadīti atbildīgi un atvērti, uzņēmuma ekonomiskajā darbībā iesaistot tā darbiniekus, klientus un ieinteresētās puses.<sup>2</sup>

---

2. Sociālās uzņēmējdarbības definīcija, Eiropas Komisija, [https://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises\\_en](https://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises_en)

## 2. Maznodrošināto kopienu raksturojums

Maznodrošināto kopienu pārstāvju tipi un stereotipi: ilgstošie bezdarbnieki, jaunieši bezdarbnieki, t.sk. jaunie un vientuļie vecāki, pirmspensijas vecuma cilvēki bez darba un seniori, kas dzīvo attālos lauku rajonos, un viņu iespējas strādāt amatniecības jomā.

### 2.1. Pārstāvji

Maznodrošinātas kopienas ir ne tikai cilvēki ar zemiem ienākumiem, bet tās raksturo arī virkne sociālo aspektu. Saskaņā ar tiešsaistes ziņojumu "Par maznodrošinātām kopienām un to iesaistīšanu", ko izdevusi Apvienotās Karalistes Iekšlietu ministrija, maznodrošinātas kopienas raksturo atbildes uz šādiem jautājumiem<sup>3</sup>:

- 1) Vai tās kopā satur kāda sociālā "līme" vai arī šī kopiena ir neorganizēta?
- 2) Kāda ir infrastruktūra, formālās organizācijas un kā darbojas šī sistēma?
- 3) Kāda ir fiziskā vide, piemēram, mājas, sabiedriskās vietas, veikali?
- 4) Vai ir pieejami pietiekami daudz ceļu, lai sasniegtu ārpusauli: fiziskie ceļi, transports un internets?
- 5) Kāda ir šo kopienu iedzīvotāju attieksme un izredzes, ņemot vērā viņu vecumu, dzimumu un etnisko piederību?

Katrs no šiem aspektiem var gan uzlabot, gan arī pasliktināt maznodrošināto kopienu situāciju. Tā, piemēram, daudzos lauku apvidos vietējās skolas vai veikala slēgšana nozīmē sociālās "līmes" kvalitātes pasliktināšanos vai izzūšanu, liekot šiem cilvēkiem justies vēl pamestākiem vai izolētākiem. Līdzīgi ir ar autobusu maršrutu samazināšanu, vilcieni kustības pārtraukšanu vai vietējo pašvaldību administratīvām reformām ar skaidru ekonomisku mērķi, kas var atņemt cilvēkiem viņu ierastās sociālās vērtības.

Tāpat ir vairāki iemesli, kas traucē cilvēkiem no maznodrošinātām kopienām iekļauties darba vidē uz ilgāku vai īsāku laika periodu. Neatkarīgi no tā, kādi ir patiesie iemesli, sabiedrībā turpina eksistēt arī stereotipi par cilvēkiem, kuri ir bez darba. Tādēļ šī rokasgrāmata iepazīstinās ar vairākām sabiedrības grupām, kurām ir grūtības iekārtoties darbā un kuras tādēļ saskaras ar finansiālām grūtībām un ierobežotām socializācijas iespējām. Statistika rāda, ka tie visbiežāk ir iedzīvotāji no attālām lauku teritorijām.

Saskaņā ar Eurostat datiem, Latvijas un Lietuvas bezdarba līmenis ir nedaudz zemāks kā vidēji Eiropas Savienībā (pēc 2019. gada datiem ES-6,7%, LV-6,3%, LT-6,3%), taču tas neatspoguļo cilvēku patieso finansiālo situāciju. Piemēram, 2020. gadā Lietuvā vidējais bezdarbnieka pabalsts bija 343 eiro mēnesī, un tā trešajā ceturksnī valstī bija reģistrēti 137,2 tūkstoši bezdarbnieku (vecuma grupā no 15 līdz 74 gadiem).<sup>4</sup>

Latvijā un Lietuvā bezdarba līmenis sievietēm ir zemāks nekā vidēji Eiropas Savienībā (attiecīgi ES-7%, LV un LT-5,4%), jauniešiem gandrīz tāds pats (ES- 15%, LV- 12,5%, LT- 11,9%), taču senioriem klājas grūtāk (ES- 4,8%, LV-5,8%, LT-6%). Tāpat dati rāda būtisku bezdarba līmeņa atšķirību starp pilsētām un laukiem, piemēram, Lietuvā 2020.gada 3.ceturksnī bezdarba līmenis pilsētās bija 7,9%, savukārt laukos - 12,4%.<sup>5</sup>

3. Understanding and engaging deprived communities by Margaret Camina, Online Report 07/04, 2002, issued by Home Office in the United Kingdom, <https://www.urban-response.org/system/files/content/resource/files/main/understanding-and-engaging-deprived-communities.pdf>

4. Lietuvas Statistikas pārvaldes dati, 2020

5. <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?indicator=S3R347#>

Pētījumā par Eiropas Savienības lauku reģioniem secināts, ka laukos IKP ir zemāks nekā pilsētās, un tas veido 70%. Latvijā šis atšķirības ir vēl krasākas - laukos IKP veido tikai 40% no Eiropas vidējā, bet, piemēram, Nīderlandē tas ir sasniedzis pat 115%.<sup>6</sup> Latvijas un Lietuvas lauku iedzīvotāji neslēpj, ka dzīve laukos ir lētāka, turpretim darba iespējas pamatā koncentrējas pilsētās. Tai pat laikā atlikums no pilsētā nopelnītā pēc visu ikmēneša izdevumu atrēķināšanas bieži vien sanāk maznozīmīgs. Tā rezultātā daudzi cilvēki, kas dzīvo attālās lauku teritorijās, ir bez darba uz īsāku vai garāku laika periodu.

Izšķir vairākus **bezdarba veidus**:

- 1) **Īslaicīgais vai frikcionālais bezdarbs** (arī darba maiņas bezdarbs) ir situācija, kad cilvēki īslaicīgi ir bez darba, kā arī ir tādi, kas tikko ienākuši darba tirgū un tikai tagad sāk meklēt savu pirmo darba vietu.
- 2) **Strukturālais bezdarbs** ir situācija, ko izraisa izmaiņas ekonomisko nozaru struktūrā un kas noved pie neatbilstības starp darbinieka kvalifikāciju, dzīves vietu un piedāvātajām darba iespējām.
- 3) **Sezonālais bezdarbs** pastāv nozarēs, kurām ir sezonāls raksturs, kā, piemēram, tūrismā, celtniecībā, atpūtas sektorā, lauksaimniecībā, u.c., kur sezonāli un, it īpaši, ziemas periodā darbinieki paliek bez darba.
- 4) **Cikliskais bezdarbs** ir saistīts ar vispārējām izmaiņām ekonomiskās aktivitātēs. Tas rodas ekonomikas lejupslīdes un depresijas apstākļos, kad krasi samazinās patēriņš un sašaurinās ražošana.

Saskaņā ar likumdošanu gan Latvijā, gan Lietuvā bezdarbs tiek uzskatīts par ilgstošu, ja cilvēks ir bez darba vairāk nekā 12 mēnešus.

Latvijas Universitātes veiktajā pētījumā<sup>7</sup> ir secināts, ka "praktiskajā darbā ar darba meklētājiem jāņem vērā gan personiskie, gan emocionālie faktori" un "darba meklēšanas procesu labvēlīgi ietekmē pozitīvo emociju, īpaši, intereses veicināšana un darba meklēšanas būtības apzināšanās."

Maznodrošinātās kopienas, t.sk. attālās lauku teritorijās, veido tādi sociālo riska grupu pārstāvji kā:

- 1) ilgstošie bezdarbnieki;
- 2) jaunieši pēc izglītības iegūšanas;
- 3) jaunie vecāki, īpaši sievietes;
- 4) vientuļie vecāki;
- 5) pirmspensijas vecuma cilvēki;
- 6) seniori (pensionāri);
- 7) cilvēki ar invaliditāti;
- 8) bijušie ieslodzītie.

6. 2011.-2013.gada dati

7. Šaitere S., Bezdarbnieku darba meklēšanas nodomus prognozējošie faktori, pētījums

Pētījumā **par ilgstošajiem bezdarbniekiem** minēti vairāki šķēršļi, kas traucē šo sociālo riska grupu cilvēkiem atrast darbu<sup>8</sup>:

- 24% ilgstošo bezdarbnieku ir tikai pamatzglītība vai nepabeigta pamatzglītība;
- daļai cilvēku ir novecojusi kvalifikācija;
- daļai cilvēku ir nepietiekamas valsts valodas zināšanas;
- atrast darbu un noturēties tajā traucē dažādas atkarības;
- daļai cilvēku ir hroniskas slimības vai invaliditāte;
- daļa spiesti aprūpēt slimus tuviniekus vai bērnus, vai arī abus vienlaicīgi;
- daudziem cilvēkiem ir zems pašvērtējums;
- cilvēki netiek pieņemti darbā dažādu stereotipu dēļ attiecībā uz vecumu, dzimumu vai tautību;
- ilgstoši esot bez darba, izveidojies cits dzīvesveids un uzvedības modelis;
- cilvēks, ilgstoši atrodoties sociālajā izolētībā, vairās un kautrējas iet sabiedrībā;
- nokļūt darba vietā nav iespējams nepietiekama transporta dēļ.

Dažkārt uz vienu cilvēku ir attiecināmi arī vairāki no šiem šķēršļiem, kas viņa iespējas iekļauties darba tirgū samazina vēl vairāk.

Ilgtermiņa bezdarba radītās sociālās sekas nav vienīgais traucēklis, - papildus šie cilvēki zaudē arī motivāciju vispār iekļauties darba tirgū. Bieži vien viņiem zūd cerība atrast darbu, un viņi vairs neregistrējas kā bezdarbnieki. Tas būtiski apgrūtina valsts nodarbinātības aģentūras viņus sasniegt, lai informētu par atbalsta iespējām. Tāpat ilgstošo bezdarbnieku integrēšanai darba tirgū nepietiek vien ar apmācībām, jo šie cilvēki ir cietuši sociāli, emocionāli un fiziski, un viņiem ir nepieciešama individuāla pieeja.

Turpmāk tekstā sniegts iepriekšminēto sociālā riska grupu pārstāvju apraksts un īss viņu raksturojumus ar piemēriem:

Pēc izglītības pabeigšanas **jaunieši** bieži vien saskaras ar līdzīgiem izaicinājumiem kā ilgstošie bezdarbnieki, t.i.,

- Varētu atrast darbu pilsētā, bet nepietiek resursu dzīvesvietas īrei vai transporta izmaksām, savukārt, laukos atbilstošu nodarbinātības iespēju nav.
- Pēc izglītības iegūšanas un prakses, jaunielis ir sapratis, ka profesijas izvēle ir bijusi kļūdaina.
- Darba meklējumu neveiksmes radījušas depresiju vai trauksmi, kas, savukārt, apgrūtina darba meklēšanas procesu, iesākot tādu kā apburto loku.



### **Piemērs: Jūrate | izglītību ieguvusi jaunieta**

Jūrate, 23 gadi, pabeigusi Kultūras koledžu. Studiju laikā, dzīvojot koledžas kopmītnēs, viņa strādājusi ar kultūras jomu nesaistītus darbus. Pēc koledžas beigšanas atgriezusies savu vecāku mājās laukos. Vecāki nevar turpināt viņu finansiāli atbalstīt, savukārt, viņa nevar atrast sev piemērotu darbu, kā rezultātā ir iedzīvojusies depresijā.

8. Pētījums par administratīvā sloga samazināšanas iespējām un inovatīvām pieejām ilgstošā bezdarba problēmu risināšanā, 2015

**Sievietes** biežāk, bet reizēm arī vīrieši, kļūstot par **jaunajiem vecākiem**, saskaras ar šādām grūtībām atrast darbu:

- Grūtniecības un bērna kopšanas laikā daļēji zudusi kvalifikācija, īpaši, nozarēs, kuras attīstās ļoti strauji, piemēram, tehnoloģijas.
- Grūtniecība iestājusies neplānoti un sieviete pārtraukusi mācības, neiegūstot plānoto izglītību.
- Jaunie vecāki spiesti atteikties no darbiem, kuri saistīti ar strādāšanu maiņās vai došanos komandējumos.
- Kad mazulis paaudzies un sācis apmeklēt pirmsskolas izglītības iestādi, darba grafiks jāsaskaņo ar bērnudārza darba laiku vai jālūdz palīdzība tuviniekiem.
- Ja mazulis bieži slimo, sievietes nereti jūtas vainīgas darba devēja priekšā un pašas pamet darbu, kaut arī likumdošana viņas aizsargā.



**Piemērs: Laima | jaunā māmiņa**

Laima, 33 gadi, audzina divus bērnus, viens iet bērnudārzā, otrs ir 1.klases skolnieks. Pirms bērnu piedzimšanas strādājusi veikalā Rīgā. Viņas vīrs strādā ārzemēs. Mazpilsētā nav iespējams atrast pusslodzes darbu, kuru varētu apvienot ar pirmklasnieka skolas gaitām.

Arī **vientuļie vecāki** saskaras ar šiem pašiem izaicinājumiem un reizēm pat dubultā, t.i.,

- Bērnu mācību iestāžu grafiki ir jāsaskaņo ar savu darba laiku.
- Rūpes par bērniem un viņu audzināšana jāsabalansē ar atbildību darbā un darba grafiku.
- Vientuļo vecāku bērni ir vairāki pakļauti saslimšanas riskiem.
- Laulības vai partnerattiecību izjukšana bieži vien pazemina pašapziņu, izraisa depresiju vai palielina atkarību risku.



**Piemērs: Vanda / vientuļā māte**

Vanda, 25 gadi, audzina divus bērnus, no kuriem viens ir bērns ar īpašām vajadzībām. Viens no bērniem apmeklē bērnudārzu pilsētā, otrs - specializēto bērnudārzu laukos. Vanda ir šķīrusies, un vīrs par bērniem nerūpējas. Sieviete ir pamatizglītība un, lai gan viņa ļoti vēlas strādāt, diemžēl nevar atrast piemērotu darbu, jo to ir gandrīz neiespējami savienot ar bērnudārzu darbalaiku -, piemēram, piektdienās viens no bērniem no bērnudārza ir jāizņem jau pusdienlaikā.

**Cilvēki pirms-pensijas vecumā** bieži jūtas nenovērtēti un uzskata, ka vecuma dēļ viņiem ir maz iespēju atrast darbu, taču neapzinās, ka vecums nav vienīgais kritērijs pieņemšanai darbā. Šie cilvēki bieži nevar atrast darbu tieši psiholoģisku iemeslu dēļ, t.i.,

- Cilvēks, kurš ir zaudējis savu kvalifikāciju, baidās apgūt jaunas prasmes.
- Pats pārspilē savu gadu nastu, par to žēlojas un visu laiku par to runā.
- Cieš no hroniskas slimības vai invaliditātes, kas likusi zaudēt optimismu un daļēji laupījusi arī darba spējas.
- Tic stereotipam, ka "cilvēki pēc 50 (dažkārt pat pēc 40!) nevienam nav vajadzīgi".
- Ir pašpasludināti eksperti, kas grib visus mācīt, un uzskata, ka vecums viņiem dod šādas tiesības.



**Piemērs: Anna | pirmspensijas vecuma sieviete**

Anna, 58 gadi, vairākus gadus strādājusi par apkopēju un zaudējusi darbu sakarā ar uzņēmuma likvidāciju. Viņas lauku ciematā citu līdzīgu darba iespēju nav. Tā kā bez darba viņa ir bijusi jau ilgāku laiku, viņai ir bail piedalīties darba intervijā vai pielāgoties jaunai darba videi. Tā kā viņas bērni dzīvo ārzemēs, arī attiecības ģimenē viņai ik dienu rada stresu. Šī situācija viņai šķiet bezcerīga.

**Seniori** tika raksturoti arī iepriekš, taču šo grupu iespējams aplūkot arī no cita skatu punkta. Šis ir brīnišķīgs vecums, kad vairs nav jā rūpējas par maziem bērniem, kā arī visticamāk ir piepildītas visas jaunības ambīcijas. Šis ir laiks, kad var ļauties citam dzīves ritmam un uzsākt ko tādu, ko ir gribējies sen, piemēram, apmesties savu vecāku lauku mājās vai vienkārši izbaudīt mājas dzīvi, iztiekot ar minimāliem līdzekļiem un esot pilnīgā harmonijā ar sevi.



**Piemērs: Audris | seniors**

Audris, 65 gadi, bijušas vairākas traumas un avārijas, kuras atstājušas ietekmi uz veselību. Viņš nevar strādāt smagu fizisku darbu, kā arī ilgstoši atrasties vienā pozā. Audris bieži lieto alkoholu, lai aizmirstu sāpes un nomāktu domas. Jau ilgāku laiku viņš dzīvo bez darba.

**Cilvēkiem ar invaliditāti** ir vienmēr bijis grūti atrast savu vietu darba tirgū. Fiziskie traucējumi prasa pielāgot darba vidi un pārvarēt aizspriedumus. Taču viegla vai vidēja garīga atpalcība dažkārt ārēji pat nav nojaušama. Kopumā šie cilvēki:

- lēnāk apgūst un tiek galā ar veicamajiem darba uzdevumiem;
- nevar paturēt prātā daudzus faktus;
- apjūk neskaidrās vai neparastās situācijās;
- kautrējas uzdot jautājumus par to, ko līdz galam nesaprot.



**Piemērs: Ilze | cilvēks ar invaliditāti**

Ilze, 40 gadi, nekad nav strādājusi algotu darbu. Viņa neprot lasīt un rakstīt, nepazīst naudas zīmes un neprot ar tām rīkoties, nepazīst pulksteni. Mājās viņa nodarbojas ar putnkopību, strādā virtuvē un dārzā. Reizēm viņa dodas palīgā kaimiņiem dārza darbos, par ko saņem nelielu atlīdzību. Viņa ļoti priecātos par īstu darbiņu ārpus mājām, taču netic, ka tādu varētu atrast.

**Bijušie ieslodzītie** saskaras ar daudzām grūtībām darba meklējumos, jo:

- darba devējs baidās uzticēties cilvēkam pēc soda izciešanas;
- daudziem ir zudusi kvalifikācija;
- daudziem ir depresija un zems pašvērtējums;
- ir notikušas personības izmaiņas;
- šiem cilvēkiem, līdzīgi kā ilgstošajiem bezdarbniekiem, ir socializācijas problēmas.



**Piemērs: Juris | bijušais ieslodzītais**

Juris, 45 gadi, nesēn atgriezies no cietuma. Sieva no viņa izšķīrās, kamēr viņš bija cietumā, un viņam īsti nav kur dzīvot. Jaunas dzīvesvietas atrašana varētu prasīt apmēram pusgadu. Par laimi, viņam ir iespēja padzīvot laukos pie drauga, kamēr viņš atradīs savu mājvietu un darbu. Taču diemžēl visi līdz šim izsūtītie darba pieteikumi ir palikuši bez atbildes.

## 2.2. Stereotipi

Bieži vien stereotipi automātiski tiek uzskatīti par kaut ko sliktu, tomēr tie, tāpat kā daudzas citas psiholoģiskas parādības, nav ne labi, ne slikti. Stereotipi ir smadzeņu funkcija, kas palīdz mums ātri apstrādāt lielu daudzumu informācijas. Tie veidojas smadzenēm pastāvīgi analizējot apkārtējo pasauli un meklējot sakarības un elementus, kuri atkārtojas. Mēs izmantojam stereotipus, lai prognozētu apkārtējo cilvēku uzvedību un izņemtu, kā uz to reaģēt. Kad stereotipi ir dziļi iesakņojušies mūsu apziņā, tie pārvēršas par aizspriedumiem. Psiholoģijā izšķir trīs pazīmes, kas raksturīgas cilvēkiem ar aizspriedumiem:

- 1) nevēlēšanās iegūt jaunu pieredzi;
- 2) vāja sociālā tolerance;
- 3) zems izglītības un inteliģences līmenis.

Sociālā psiholoģe Džuliana Degnere, kura specializējas stereotipu pētniecībā, secina, ka stereotipi var mums palīdzēt strukturēt apkārtējo pasauli, bet mums ir jāapzinās arī to aizspriedumu daļa.<sup>9</sup>

Stereotipi par bezdarbniekiem daudziem cilvēkiem ir saglabājušies nemainīgi vēl no padomju laikiem, kad visiem obligāti bija jāstrādā un tos, kas nestrādāja, sauca par **liekēžiem**. Tādēļ, īpaši vecāka gadagājuma un pirms-pensijas vecuma cilvēkiem, kas ir piedzīvojuši šos laikus, būt bez darba var likties par apkaunojumu.

Arī tautas folklorā tiek slavināts darba tikums, kur pasakās un teikās tikai vecajiem un slimajiem ir ļauts dzīvot "mūža maizē". Šī morāle ir stipri iesakņojusies mūsos, neanalizējot, ka daļa to laiku veco un slimo mūsdienās, ņemot vērā mūža un darba gadu ilguma pagarināšanos, ir cilvēki pusmūža vecumā. Darbs, protams, vēl joprojām turpina spēlēt lielu lomu sabiedrībā, tādēļ ir svarīgi izprast apstākļus, kas atsevišķiem cilvēkiem neļauj iesaistīties darba tirgū.

Cilvēki, kuri paši nav saskārušies ar darba zaudēšanu, mēdz uzskatīt, ka daļa cilvēku vienkārši negrib strādāt un viņiem patīk dzīvot no pabalstiem. Diemžēl izdzīvot tikai ar bezdarbnieka pabalstu nav viegli. Tā, piemēram, 2020.gadā Latvijas Tiesībsargs vērsoties ar jautājumu par izdzīvošanu Satversmes tiesā norāda, ka viens no būtiskiem lielumiem, kas ietekmē visnabadzīgāko Latvijas iedzīvotāju iztiku ir valdības noteiktais Garantētais minimālais ienākumu (GMI) līmenis, kas kopš 2020.gada 1.janvāra vienai personai ir 64 eiro mēnesī (iepriekšējo 53 eiro vietā). 2018.gadā GMI pabalstu saņēma 13 659 ģimenes jeb 20 878 personas. Aptuveni piektā daļa jeb 4316 no GMI pabalsta saņēmējiem 2018.gadā bija bērni, 3440 bija cilvēki ar invaliditāti un 2986 pensijas vecuma cilvēki. Tātad, apmēram puse no visiem GMI pabalsta saņēmējiem pieder kādai no mazāk aizsargāto personu grupām. Pat tad, ja pieturamies tikai pie apgalvojuma, ka GMI līmenis ir noteikts, lai nodrošinātu visnabadzīgākajiem iedzīvotājiem uztura vajadzības, pat neveicot detalizētus aprēķinus ir skaidrs, ka ar 2 eiro 13 centiem dienā (no 2020. gada 1. janvāra) vai 1 eiro un 77 centiem iepriekš nepietiek, lai cilvēks varētu sev nodrošināt pilnvērtīgu uzturu. Līdzīgi, Lietuvā sociālā pabalsta bāze 2020.gadā bija 39 eiro un 2021. gadā - 40 eiro, un tā veido tikai pamatu tālākiem sociālo pabalstu aprēķiniem, kas pielāgoti katram individuālam gadījumam.

9. Žurnāls GEO Nr. 6.2020

## Maznodrošināto kopienu raksturojums

Attiecībā uz darba iespējām, pastāv šādi galvenie stereotipi:

- Darbu iespējams iegūt tikai caur pazišanos. Daļēji tā ir taisnība, personīgi kontakti palīdz darba meklējumos, taču tas pilnīgi noteikti nav vienīgais veids.
- Lietuvā vai Latvijā darba iespēju praktiski nav, un vienīgā iespēja normāli nopelnīt ir meklēt darbu ārzemēs vai emigrēt. Diemžēl ir cilvēki, kas pat nemēģina atrast darbu savā valstī un drīzāk raugās pēc vietas, kur "saule spīd spožāk".

Vēl viens **stereotipu kopums** attiecas uz dažādām **bezdarbnieku** grupām, iekļaujot arī cilvēkus no maznodrošinātām kopienām:

**Alkoholiķi un narkomāni** ir cilvēki bez nākotnes, kuri nespēj mainīties. Protams, nevar noliegt, ka pamanāmāki ir cilvēki, kas cieš no atkarības, nevis tie, kuriem ir izdevies savu dzīvi mainīt, un mēs pat nenojaušam, ka viņiem vispār kādreiz ir bijušas atkarību problēmas.



### Piemērs: Audris | seniors

Nelaimīgs alkoholiķis, kuru bez dzeršanas nekas cits neinteresē.

Līdzīga situācija ir ar **bijušajiem ieslodzītajiem**. Tie, kas izdara noziegumus, ātri nonāk cilvēku valodās, savukārt tie, kas ir mainījušies un dzīvo normālu dzīvi, vairs nepiemin savus gadus vai mēnešus cietumā.



### Piemērs: Juris | bijušais ieslodzītais

Atbrīvots no cietuma, pašlaik nestrādā. Drīz atkal sāks zagt. Šie cilvēki dzīvo pēc saviem likumiem un uzskata, ka darbs ir priekš muļķiem.

Sakarā ar dzīves ilguma palielināšanos daudzi priekšstati par vecmāmiņu kā salīkušu vecenīti, kas ada zeķes un lasa mazbērniem grāmatas, vairs nav patiesi. Bieži vien vecmāmiņa ir savu spēku plaukumā, kas grib un var strādāt, ceļot un nodarboties ar saviem hobijiem. Šāds raksturojums attiecas uz lielāko daļu **senioru**, neatkarīgi no dzimuma, un tas, protams, neizslēdz ne adīšanu, ne bērnu pieskatīšanu - vai tie būtu savi vai kaimiņu.



### Piemērs: Anna | pirmspensijas vecuma sieviete

Gados vecāki cilvēki ne vairs var iemācīties, ne arī uzsākt kaut ko jaunu, vienīgais - pieskatīt bērnus.



Arī uz **jauniešiem** ir attiecināmi vairāki stereotipi, t.i., viņi nav ar mieru strādāt jebkuru darbu, viņi vispār nevēlas strādāt, viņi vēlas dzīvot kopā ar vecākiem un pelnīt pavisam nedaudz, savukārt, citi pieprasa lielu algu vai arī viņus pamatā interesē tikai karjera, ģimenes dibināšanu atliekot uz vēlāku laiku. Lai kā arī būtu, ir jāatzīst, ka jaunieši ir ļoti atšķirīgi.



**Piemērs: Jūrate | izglītību ieguvusi jaunieta**

Viņa ir baltrocīte, kas nevēlas strādāt vienkāršu darbu, un ir iedomīga par savu iegūto augstāko izglītību. Viņa nelabprāt sarunājas ar cilvēkiem un tā vien šķiet, ka visu mūžu taisās dzīvot pie vecākiem, kur mājvieta un ēdiens ir par brīvu.

**Cilvēki ar invaliditāti** bieži vien tiek uzskatīti, ka nav nespējīgi mācīties, ir agresīvi vai tādi, ar ko ir grūti kontaktēties vai arī ar kuriem ir jārunā kādā īpašā veidā. Taču patiesībā cilvēki baidās ar viņiem iepazīties tuvāk, tādējādi arī negūstot nekādu priekšstatu. Viņi iedomājas, ka valsts par šiem cilvēkiem rūpējas un maksā pabalstus. Taču cilvēki ar invaliditāti, līdzīgi kā ikviens, vēlas strādāt, būt noderīgi, nopelnīt naudu un sasniegt savus dzīves mērķus.



**Piemērs: Ilze | cilvēks ar invaliditāti**

Viņas vienīgā iespēja ir palikt mājās un dzīvot no sociālajiem pabalstiem, jo ar šādu cilvēku būtu pārāk liela ņemšanās.

Viens no diskriminējošiem stereotipiem attiecas uz **romiem (čigāņiem)** un, ka viņi **nevēlas strādāt**. Etniskā piederība kopā ar daudziem citiem traucējošiem faktoriem apgrūtina romu tautības cilvēkus atrast darbu. Tāpat šīs iespējas samazina bieži vien nepabeigtā izglītība.

Diemžēl vēl joprojām mūsu sabiedrībā ir daudz **stereotipu attiecībā uz dzimumu**. Tehnoloģiju attīstības rezultātā vīrieši un sievietes daudzus darbus šodien var veikt vienlīdzīgi. Neskatoties uz to, mēs vēl joprojām uzskatām, ka galdniekam ir jābūt vīrietim, bet adītājai – sievietei, kaut gan patiesībā tas varētu būt arī otrādi.

Šie stereotipi iedala cilvēkus kategorijās, taču katram cilvēkam ir savs stāsts, pārdzīvojumi un dzīves notikumi, kuru dēļ viņš ir nonācis situācijā, kad ir grūti atrast darbu vai pienācīgus iztikas līdzekļus. Tādēļ ir svarīgi šo cilvēku ieraudzīt, uzklaut un pieņemt. Mēs nevaram "iekāpt otra cilvēka kurpēs", bet mēs varam izrādīt sapratni un empātiju. Arī personīgā pieredze palīdz saprast citus cilvēkus, kaut ne vienmēr tā ir bijusi pozitīva, kā, piemēram, būt bez darba, ar zemiem ienākumiem, personīgās krīzēs, piedzīvot slimības vai kardinālas dzīves apstākļu izmaiņas.

Psihoterapeits Miltons Eriksons ir teicis: "Ja gribi, lai cilvēks tev pastāsta par savu brāli, pastāsti par savējo." Tādēļ mentoram ir svarīgi iepazīt savu mācekli no maznodrošinātās kopienas, atrast laiku apsēties un uzklaut šo cilvēku, parunāt ar viņu. Psihologi ir secinājuši, ja cilvēks labi jūtas kādā konkrētā grupā, tad viņš/a ir daudz produktīvāks/a gan savā darbā, gan mācībās.

## 2.3. Darba iespējas

Darba iespējas maznodrošinātās kopienās ir ierobežotas, kas arī ir galvenais iemesls, kādēļ šie cilvēki bieži vien ir nabadzīgi. Ir vairāki veidi, kā šo tendenci mainīt, un katrai no tām ir savi plusi un mīnusi.

Sezonas darbs lauksaimniecībā, tūrismā un viesmīlībā dod iespēju nopelnīt, taču ienākumi nav tik lieli, lai veidotu uzkrājumus laika periodam, kad darba sezona būs beigusies. Tūrisma un viesmīlības nozares ir samērā neaizsargātas, un, kā liecina 2020.gada pieredze, Covid-19 pandēmija tās ir skārusi īpaši smagi. Tāpat sezonāls darbs lauksaimniecībā dod samērā zemu atalgojumu, īpaši, attiecībā uz vienkāršu, nekvalificētu darbu.

## Maznodrošināto kopienu raksturojums

Arī darbs pilsētā - vai tas būtu rūpnīcā, veikalā vai kādā citā vietā - dažkārt neatmaksājas, jo papildus jārēķinās ar ceļa izdevumiem vai arī jāalgo aukle bērnam.

Daži maznodrošināto kopienu pārstāvji nopelna vai saņem atlīdzību izpalīdzot citiem savas kopienas pārstāvjiem, piemēram, saskaldot malku, veicot nelielus remontdarbus, pļaujot zāli vai piestrādājot par aukli. Tomēr šie ienākumi pilnībā nenodrošina cilvēkus ar nepieciešamajiem iztikas līdzekļiem.

Tajā pašā laikā darbs mežizstrādes, celtniecības vai līdzīgās nozarēs nodrošina lielākus ienākumus, taču pieprasa arī zināmas prasmes, ko ne visi var apgūt un attiecīgi arī veikt šo darbu.

Apgūstot amatniecības prasmes šī projekta ietvaros, cilvēkiem no maznodrošinātām kopienām tiks dota iespēja vai nu kļūt par pašnodarbinātām personām un strādāt patstāvīgi, vai arī pievienoties amatniecības uzņēmumiem un kļūt par darba ņēmējiem. Pašnodarbinātām personām papildus būs nepieciešams apgūt arī minimālas grāmatvedības prasmes, taču darbu būs iespējams paveikt elastīgā darba laikā un ritmā. Savukārt, ja cilvēks izvēlēsies kļūt par darba ņēmēju, viņam būs jāattīsta komunikācijas prasmes, lai saprastos ar kolēģiem un darba vadītāju, taču nebūs jādomā par grāmatvedības lietām. Atkarībā no izvēlētas amatniecības nozares cilvēkam būs iespējams strādāt no mājas ar minimāliem vai bez papildus ieguldījumiem darba rīku iegādei, vai arī nepieciešamības gadījumā iegādāties darbarīkus un pielāgot savu darba vidi pakāpeniski.



### **Piemērs: Anna | pirmspensijas vecuma sieviete**

Anna varētu apgūt adīšanas vai šūšanas prasmes un tās izmantot, lai gatavotu laikmetīgus vai vēsturiski precīzus amatniecības izstrādājumus. Šo darbu Anna varētu veikt no mājām, bez nepieciešamības regulāri doties uz pilsētu. Ja veselība vairs neļautu veikt smalkus darbus, Anna varētu palīdzēt Laimai un Vandai pieskatīt bērnus, kamēr viņas strādā.

## 3. Psiholoģija un motivācijas programmas

Galvenie mūžizglītības aspekti, motivācija strādāt un psiholoģija - domas, emocijas, ķermeniskās izjūtas un uzvedība.

### 3.1. Mūžizglītība

Demogrāfiskās izmaiņas ar dzimstības līmeņa samazināšanos, sabiedrības novecošanos, integrācijas procesiem un straujām izmaiņām tehnoloģiju jomā būtiski ietekmē mūsu izpratni par to, kā un kad mēs mācāmies.

Spēja mācīties nozīmē spēju pielāgoties pārmaiņām un izmainīt apkārtējo vidi, kas ir būtiska katram mūsdienu cilvēkam. 2000.gada martā Eiropas Padome iezīmēja izšķirošu momentu Eiropas Savienības politikas un rīcības virzībā vienoties, ka Eiropa neapstrīdami ir iegājusi Zināšanu ērā un tas ir ietekmējis kultūras, ekonomisko un sociālo dzīvi. Ierastie mācību, dzīves un darba veidi strauji mainās, nosakot, ka ne tikai cilvēkiem ir jāpielāgojas šīm izmaiņām, bet vienlaicīgi ir jāmainās arī ierastajiem darbošanās veidiem.<sup>10</sup>

Atbildot uz šiem izaicinājumiem, Mūžizglītības memorandā ir izvirzītas šādas sešas pamatidejas:

- 1) jaunas pamatprasmes visiem;
- 2) vairāk ieguldījumu cilvēkresursos;
- 3) inovācijas mācīšanās un mācībās;
- 4) mācīšanās novērtēšana;
- 5) atbalsta un konsultāciju pārdomāšana;
- 6) mācīšanās iespējas tuvāk dzīvesvietai.

Tāpat Memorandā ir noteikti seši mērķi, kas attiecināmi uz mūžizglītības tālāku attīstību: (1) garantēt mūžizglītības iespējas jaunu iemaņu apgūšanai un iepriekšējo atjaunošanai; (2) palielināt investīcijas cilvēkresursos; (3) izstrādāt efektīvas mācīšanas un mācīšanās metodes; (4) uzlabot vērtēšanas metodes, lai tās būtu saprotamas; (5) nodrošināt neformālo un formālo apmācību rezultātu un informācijas pieejamību un saprotamību, īpaši veicinot sociālo iekļaušanos, un (6) nodrošināt mūžizglītības iegūšanas iespējas pēc iespējas tuvāk apmācāmo dzīvesvietai, t.i., viņu kopienās un, kur iespējams, ar IKT<sup>11</sup> palīdzību. Tāpat, Memorands arī nosaka, ka veiksmīga pāreja uz zināšanām balstītu sabiedrību ir jāveic vienlaicīgi attīstot mūžizglītību, t.sk. iekļaujošu mācīšanos.

Tādējādi, ir svarīgi (1) veicināt aktīvu pilsoniskumu, (2) attīstīt nodarbinātības iespējas un (3) uzlabot izglītības kvalitāti un kvalifikāciju.

### 3.2. Motivācija strādāt

Jebkurai darbībai un, jo īpaši, darbam visu pirms ir vajadzīga **motivācija**. Tā ir enerģijas mobilizēšana, lai maksimāli efektīvi tiktu apmierinātas visas vajadzības.

10. Mūžizglītības memorands

11. Informācijas un komunikācijas tehnoloģijas

### Kāpēc cilvēki strādā?

- 1) **Nauda.** Cilvēki strādā, lai nopelnītu naudu, kas nepieciešama dzīves pamatizdevumu segšanai – tādu kā pārtika, apģērbs, īre un tml., kā arī lai finansētu citas nodarbes, piemēram, pavadītu laiku kopā ar draugiem un ģimeni.
- 2) **Neatkarība.** Nauda nav vienīgais iemesls, kas motivē strādāt, jo darbs var sniegt arī lielāku neatkarību un kontroli pār savu dzīvi. Kad cilvēks strādā, viņš/-a apgūst jaunas prasmes un uzlabo jau esošās, kā arī sadraudzējas ar cilvēkiem, kurus sastop darbavietā.
- 3) **Kopiena.** Cilvēki strādā, lai būtu daļa no kopienas un dotu savu ieguldījumu tās attīstībā. Tas nozīmē, ka strādāšana sniedz labumu ne tikai pašam cilvēkam, bet tā dod iespēju palīdzēt arī citiem.



#### Piemērs: Ilze | cilvēks ar invaliditāti

Ilze vienmēr ir sapņojusi par iespēju strādāt un darīt darbu, kas viņai dotu iespēju nopelnīt un iegūt zināmu neatkarību. Tāpat, viņa vēlas kļūt par plašākas sabiedrības daļu un satikt jaunus cilvēkus, kā arī ar savu darbu palīdzēt citiem.

### ■ 1. Uzdevums: Motivācija strādāt

#### Diskusija pāros:

Vai vēlaties strādāt iepriekš minēto iemeslu dēļ?

Vai ir vēl kādi iemesli, kāpēc vēlaties strādāt?

Kad bijāt bērns, par ko jūs gribējāt kļūt?

Atcerieties, kas bija tas, kas jums bērnībā sagādāja prieku?

### Maslova piramīda<sup>12</sup>

Maslova cilvēcisko vajadzību hierarhija ir motivācijas teorija psiholoģijā, kas sastāv no piecām cilvēka pamatvajadzībām. Virzienā no hierarhijas apakšas uz augšu šīs vajadzības ietver: fizioloģiskās (pārtika un apģērbs), drošības (darba drošība), mīlestības un piederības (draudzība), cieņas un pašrealizācijas vajadzības.



12. D. Myers "Psiholoģija", <https://www.vle.lt/Straipsnis/poreikiu-hierarchija-6358>

Vispirms ir jāapmierina hierarhijā zemāk esošās vajadzības un tikai pēc tam var domāt par pārējo vajadzību apmierināšanu, proti:

- 1) Fizioloģiskās vajadzības ir bioloģiskas prasības cilvēka izdzīvošanai (pārtika, gaiss, ūdens, dzīvesvieta, apģērbs, siltums, sekss, miegs). Ja šīs vajadzības netiek apmierinātas, cilvēka ķermenis nespēj pietiekami efektīvi funkcionēt. Maslova fizioloģiskās vajadzības tiek uzskatītas par vissvarīgākajām un, ja tās netiek apmierinātas, tad visas pārējās vajadzības kļūst otršķirīgas.
- 2) Vajadzība pēc drošības – kad tiek apmierinātas personas fizioloģiskās vajadzības, tām seko nepieciešamība pēc drošības. Cilvēki vēlas skaidrību, paredzamību un spēju kontrolēt savu dzīvi, piemēram, emocionālo drošību, finansiālo drošību (nodarbinātību un sociālo labklājību), cilvēkiem ir svarīgi zināt, ka viņi par ļaunies uz likumu un noteiktu kārtību, viņi grib būt pasargāti no neveiksmēm un bailēm, kā arī vēlas sociālo stabilitāti, īpašumu, veselību un labklājību.
- 3) Nepieciešamība pēc mīlestības un piederības rodas pēc fizioloģisko un drošības vajadzību apmierināšanas. Tā ietver tuvību, uzticēšanos, draudzību, pieņemšanu un mīlestības došanu un saņemšanu.
- 4) Ceturtais līmenis ir nepieciešamība pēc pašcieņas un cieņas, kas izpaužas centienos iegūt labu reputāciju, lai citi cilvēki to novērtētu, cienītu un atzītu. Cieņas un reputācijas nepieciešamība ir īpaši svarīga bērniem un pusaudžiem, un tā ir svarīgāka pat par pašcieņu.
- 5) Visaugstākais līmenis ir nepieciešamība pēc pašrealizācijas. Tas attiecas uz sava potenciāla īstenošanu, sevis piepildīšanu, personīgo izaugsmi un spēju realizēt sevi kā personību. Tāpat tā ietver dzīves jēgu, kā arī talantus un prasmes.

Ja vajadzības netiek apmierinātas, tas dod motivāciju cilvēkam rīkoties un ķerties pie lielāku mērķu sasniegšanas. Tādējādi, šī piramīda palīdz mums saprast, kuras vajadzības ir bijušas svarīgas pagātnē un kuras ir vissvarīgākās šobrīd. Tāpat tā palīdz izprast mūsu uzvedību pagātnē un dzīves gaitā izdarītās izvēles, kā arī saprast, kas mums pašlaik ir svarīgs, lai izvirzītu tālākus mērķus mūsu rīcībai.

## ■ 2. Uzdevums: Kāpēc jūs izvēlaties nestrādāt?

### Darbs pāros:

Kādas ir jūsu priekšrocības, ja jūs nestrādājat?

Kāds iemesls ir tam, ka jūs nestrādājat?

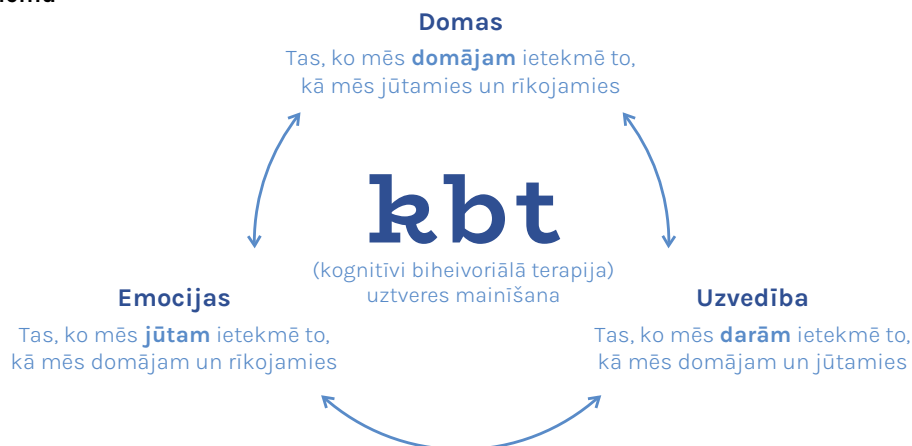
Kad un kas tieši tad notika jūsu dzīvē, domāšanā un uzvedībā?

Ko jūs iegūtu, ja mainītu savu uzvedību, un kā tas nākotnē varētu mainīt jūsu dzīvi?

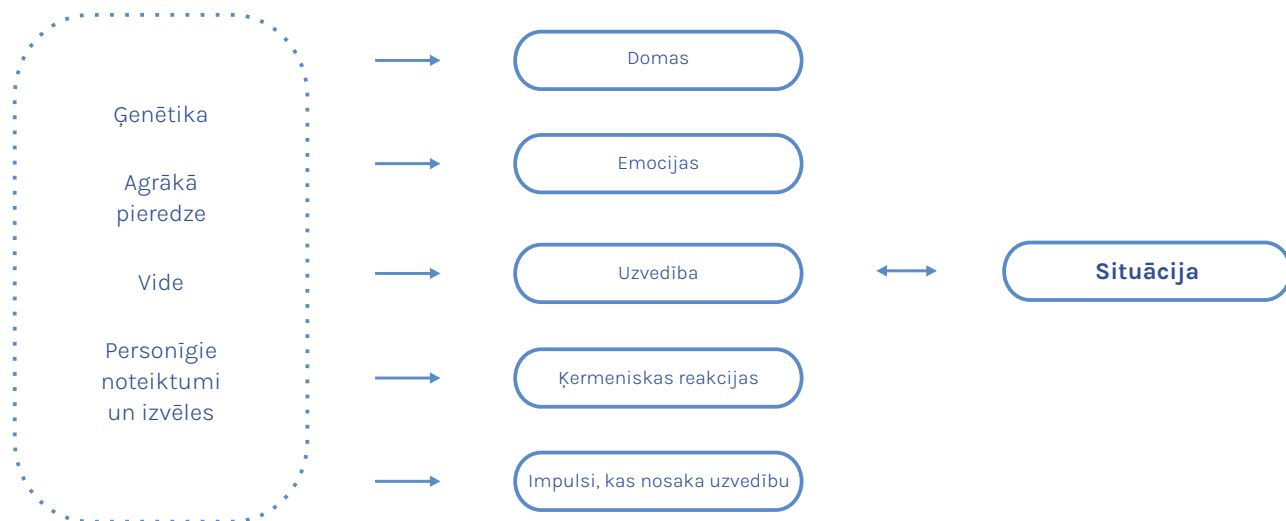
### Kur ir problēma?

Jebkuras pārmaiņas dzīvē sākas ar trūkumu apzināšanos, t.i., atšķirībām starp reālo un vēlamu, un iezīmē nepieciešamību pēc apmācībām, apzinoties, ka šo atšķirību galvenais iemesls ir zināšanu vai prasmju trūkums, kas iegūstamas apmācību ceļā. Rūpīga šādu trūkumu un attiecīgo apmācību vajadzību noteikšana veido stabilu pamatu apmācību plānam. Tāpat ir būtiski novērtēt pieejamos laika un citus resursus, kā arī ņemt vērā atšķirības starp vēlamu un esošo.

### Atrodiet problēmu



**Kognitīvi biheiviorālā terapija** nosaka, ka tas, ko mēs domājam, ietekmē to, kā mēs jūtamies un rīkojamies. Tāpēc mums ir jāatrod, kur ir problēma - domāšanā, uzvedībā, emocijās vai ķermeniskās reakcijās.



Iepriekšējā pieredze, iedzimtās īpatnības, vide, personīgais nodrošinājums un likumi – tas viss ietekmē mūsu domas, emocijas, ķermeniskās reakcijas un uzvedību. Problēmsituācijas ne vienmēr izraisa pašas situācijas, bet gan to interpretācija, kas bieži izpaužas kā automātiskas domas, piemēram, iekšējais dialogs ar sevi, sakāpinātas emocijas un tml. Protams, notikumi, kuros mēs esam iesaistīti, mums ir emocionāli svarīgi un mūsu reakcija uz tiem ir individuāla un atkarīga no mūsu dzīves pieredzes vai traumām, kuras esam piedzīvojuši bērnībā vai dzīves laikā, kā arī no sociālās vides un dzīves laikā piedzīvotā. Dažkārt tieši psiholoģiski traucējumi ir tie, kas sagroza mūsu domas vienā vai otrā situācijā, un tas ir raksturīgs visiem cilvēkiem.



**Piemērs: Jūrate | izglītību ieguvusi jaunieta**

Jūratei urda jautājumi, kā tālāk dzīvot savu dzīvi. Viņai ir apnicis iztaujāt draugus par viņu dzīves plāniem. Tai pašā laikā, viņu visvairāk satrauc tas, ka viņai pašai nav savas naudas. Viņa saprot, ka pastāvīgs darbs un alga šo situāciju varētu risināt. Viņa ir mēģinājusi meklēt darbu, bet nav spējusi atrast tādu, kas patiesi viņu interesētu. Tajā pašā laikā, ilgāk viņa vairs nevēlas palikt šajā situācijā. Tādēļ pēc ilgām pārdomām viņa nolēma izmantot studiju laikā iegūtās zināšanas un pamēģināt strādāt ar dažādām interneta platformām. Un tas visbeidzot deva viņai prieku.

### 3.3. Psihologija

#### Domas, emocijas un ķermeniskās izjūtas

Saskaņā ar kognitīvi biheiviorālās terapijas teoriju, visas psiholoģiskās grūtības rodas neveselīgas domāšanas rezultātā, kas, savukārt, ietekmē mūsu noskaņojumu un uzvedību. Doma ir domāšanas procesa rezultāts. Domas var būt teksta (teikumu) un attēlu formā (brīžos, kad redzam tēlus), un tās ietekmē mūsu noskaņojumu un uzvedību, kā arī ķermeniskās izjūtas. Cilvēka emocijas un darbības ir atkarīgas no tā, kā viņš uztver situācijas. Tādēļ, saskaroties ar problēmām, cilvēkam būtu jāspēj kontrolēt savas domas, emocijas, ķermeniskās izjūtas, impulsus un uzvedību, kas tālāk jau noteiktu viņa rīcību.

#### ■ 3. Uzdevums <sup>13</sup>

Šis uzdevums palīdzēs labāk saprast un atpazīt automātiskās domas (sakāpinātas domas, iekšējo dialogu, attēlus), emocijas, ķermeniskās izjūtas un darbību veidojošus impulsus (ko jūs vēlaties darīt).

Strādājiet pāros, kur viens ir mentors, otrs – dalībnieks. Uzdevumam tiek dotas sešas minūtes, t.i., trīs minūtes katram dalībniekam.

- 1) Dalībnieks aizver acis un sāk vērot savas domas, emocijas, ķermeniskās izjūtas, attēlus un darbību stimulējošus impulsus. Kad kaut kas tiek pamanīts, tas tiek nosaukts skaļi.
- 2) Mentors uzmanīgi klausās un pieraksta visu, ko dalībnieks saka, vienlaikus vērojot viņa emocijas, sejas izteiksmi, izmaiņas ķermeņa pozā un uzvedībā. Ja minūtes laikā dalībnieks neko nav pateicis, mentors palīdz uzdodot jautājumu, taču neiesaistoties diskusijā. Piemēram, – par ko jūs šobrīd domājat? Gaida atbildi. Ko jūs šobrīd redzat? Gaida atbildi. Vai sajūtiēt kādu smaržu? Gaida atbildi. Vai ķermeni jūtiēt kādu saspringumu? Gaida atbildi. Ja atbilde ir “Man šobrīd nav nekādu domu”, tā tiek uzskatīta kā “doma par neko”.
- 3) Nepārspriežot dalībnieka pieredzi, tiek samainītas lomas un mentors kļūst par dalībnieku.

Jautājumi diskusijai:

- Kā jūs jutāties uzdevuma laikā?
- Kādas jūms parasti ir domas?
- Vai pamanījāt ko tādu, ko normāli nepamaniet?
- Padalieties ar uzdevuma laikā pierakstīto informāciju par novērotajām izmaiņām ķermenī, sejas izteiksmē vai uzvedībā.
- Kā jūs jutāties pirms un pēc uzdevuma? Kas ir mainījies?
- Kā šo uzdevumu varētu izmantot strādājot ar dalībniekiem, tuviniekiem un sevi?
- Cik nozīmīgs bija šis uzdevums vērtējuma skalā no 0 līdz 100 (0 – pilnīgi nenozīmīgs, 100 – ļoti nozīmīgs)?

Divu nedēļu laikā mēģiniet piefiksēt izmaiņas jūsu emocijās un brīdī, kad tās notiek, apsēdieties uz 3 minūtēm, lai iedziļinātos savās emocijās, domās, attēlos un ķermeniskajās izjūtās. Mēģiniet izvērtēt savas emocijas pirms un pēc uzdevuma veikšanas, izmantojot 100 punktu sistēmu, kur 0 – ļoti slikti, 100 – ļoti labi. Paanalizējiet, kā laika gaitā mainās šī rezultātu skala, un – Ko jūs gribējāt darīt pirms šī uzdevuma uzsākšanas? Kādas uzvedības alternatīvas parādījās uzdevuma laikā? Ko jūs darīsiet šobrīd?

13. Lina Bagdonavičienė ir Jolanta Ribačevskaitė Psihologijos praktinių užsiemimų ir savarankiško darbo užduotys 2016, Panevėžys

Kritisks skatījums uz savām domām ļauj cilvēkam paraudzīties uz situāciju no cita skatu punkta un sajusties daudz labāk. Psihiatrijas profesors D.D.Bērnš norāda uz 10 domāšanas kļūdām, kas raksturīgas visiem cilvēkiem atrodas emociju varā un nespējot situāciju izvērtēt racionāli. Šīs kļūdas ir:

- 1) melnbaltā jeb "visu vai neko" domāšana;
- 2) pārmērīga vispārināšana;
- 3) selektīvā uztvere;
- 4) pozitīvo aspektu pārvērtēšana;
- 5) pārsteidzīgi secinājumi (domu lasīšana, mēģinājumi paredzēt nākotni);
- 6) negatīvā pārspīlēšana, pozitīvās pieredzes ignorēšana;
- 7) emocionāli spriedumi;
- 8) apgalvojumi "man vajag" un "man jābūt" formā;
- 9) "birku piekāršana";
- 10) personalizēšana.

Ja mums nav psiholoģisku traucējumu, tad apzinoties šīs domas, mēs spējam automātiski novērtēt, cik adekvātas (racionālas) tās ir.

### Interpretācijas maiņa – sajūtas mainīsies vai domas nav fakti

Kad mēs interpretējam savas domas kā faktus, tie kļūst par subjektīvu patiesību, kas ietver dažādu pieredzi. Kad mēs iemācāmies nodalīt domas no faktiem, mēs pamānām, ka domas un emocijas mainās. Lai to izdarītu, mums ir jāpaņem neliela pauze, lai attālinātos no domas uztveršanas par faktu, un saprastu, ka tā ir tikai doma. Ja jūs domājat, ka nespēsiet nokārtot pēc četrām dienām gaidāmo eksāmenu, tad fakts ir tas, ka jūs vēl nezināt, kā šo eksāmenu nokārtosiet, savukārt, "es nenokārtošu eksāmenu" ir tikai doma.

#### Piemērs: Anna | pirmspensijas vecuma sieviete



Anna vienlaicīgi jutās gan laimīga, gan arī bažīga par to, ka var būt noderīga. Viņai uzmācās domas: "Esmu par vecu šādam darbam", "Man nav nepieciešamās pieredzes", "Ja nu kas notiks šim bērnam", un tml. Lai gan sākotnēji Annas noskaņojums bija pacilāts, domas viņu no realitātes attālināja. Neskatoties uz to, Anna joprojām turpināja domāt par aukles darba sludinājumu.

Tad Anna iedomājās, ka, ja viņai ir bail uzņemties rūpes par bērnu, tad varbūt viņa varētu darīt ko citu, piemēram, adīt vai šūt, kas neprasītu tādu atbildību. Iespējams, viņa varētu adīt zeķes bērniem.

#### ■ 4. uzdevums:<sup>14</sup>

Šis uzdevums palīdzēs novērtēt, kā izmainījusies labsajūta pēc tam, kad ir izmainījusies situācijas interpretācija. Dalībniekiem ir jāatceras situācija, kas izraisīja nepatīkamas emocijas, un jāatsauc atmiņā doma, kas bija vissāpīgākā.

- 1) Uzdodiet sev jautājumu – vai tā ir patiesība? Parasti pirmā atbilde ir "jā". (Tā ir mūsu pirmā reakcija uz šādu situāciju, tāda kā automātiskā atbilde.)
- 2) Cik ļoti jūs ticat šādai interpretācijai 100 punktu skalā? (0 – es tam vispār neticu, 100 – esmu pārliecināts).
- 3) Nosauciet faktus, kas šo domu pamato. Domas nav fakti.
- 4) Ja jūsu draugam būtu šāda problēma, ko jūs viņam/-ai ieteiktu?

Jautājumi diskusijai:

- Kā jūs justos, ja šajā situācijā būtu domājies savādāk (atlaistu mokošo domu)? Kā tas ietekmētu jūsu labsajūtu? Vai šī doma jums palīdzētu dzīvot vai tieši otrādi?
- Pārrunājiet, kā domas iespaido sajūtas.
- Kā šis uzdevums varētu tikt izmantots darbā ar citiem dalībniekiem, tuviniekiem un sevi?

14. Lina Bagdonavičienė ir Jolanta Ribačevskaitė Psihologijas praktiņu uzsīemimū ir savarankiško darbo uđuotys 2016, Panevėžys



Ja jums rodas negatīvas domas, mēģiniet tās nedefinēt un piemeklēt tām atbilstošās emocijas (pierakstiet tās). Novērtējiet 100 punktu skalā, kā jūs jūtaties (0 – ļoti slikti, 100 – izcili). Uzdodiet sev jautājumu, cik ļoti jūs tam ticat (0 – vispār neticu, 100 – esmu pārliecināts). Izpildiet šo uzdevumu vienatnē, tad vēlreiz pārlūkojiet savus pierakstus un pajautājiet sev, cik ļoti jūs tam ticat, vēlreiz pārvērtējot to 100 punktu skalā.

### Pašvērtējums<sup>15</sup>

Pašvērtējums spēlē lielu lomu motivācijā un panākumos visas dzīves laikā. Zems pašvērtējums var traucēt gūt panākumus skolā un darbā, jo trūkst ticības sev, ka vispār ir iespējams gūt panākumus. Veselīga pašcieņa palīdz sasniegt izvirzītos mērķus, jo tāds cilvēks ir pozitīvs, pārliecināts un tic šo mērķu sasniegšanai.

Pašvērtējumu ietekmē daudzi faktori – tādi kā domāšana, vecums, slimības, invaliditāte, fiziski ierobežojumi. Pašvērtējumu var ietekmēt arī darbs. Tāpat loma var būt arī ģenētiskajiem faktoriem, kas palīdz veidot personību. Neskatoties uz to, bieži vien mūsu pieredze ir tā, kas veido pamatu mūsu pašvērtējumam. Tā, piemēram, cilvēkiem, kurus ģimene un draugi ir bieži kritizējuši un kuriem ir izteikuši negatīvas piezīmes, visticamāk, būs zems pašvērtējums.

### Veselīga pašvērtējuma pazīmes

Cilvēkam ir veselīgs pašnovērtējums, ja viņš/-a:

- izvairās no kavēšanās negatīvajā pagātnes pieredzē;
- izsaka savas vajadzības;
- jūtas pārliecināts;
- pozitīvi skatās uz dzīvi;
- kad vēlas, spēj pateikt “nē”;
- apzinās savas stiprās un vājās puses un tās pieņem.

### Zema pašvērtējuma pazīmes

Pie sevis pieņemšanas būtu jāpiestrādā, ja cilvēks mēdz saskarties ar šādām problēmām, kas noved pie zema pašvērtējuma:

- uzskata, ka citi ir labāki;
- ir grūti izteikt savas vajadzības;
- koncentrējas uz saviem trūkumiem;
- bieži piedzīvo tādas sajūtas kā kauns, depresija vai trauksme;
- dzīvi vērtē negatīvi;
- baidās no neveiksmēm;
- ir grūti pieņemt pozitīvas atsauksmes;
- ir grūti pateikt “nē”;
- citu cilvēku vajadzības liek augstāk par savām;
- cīnās ar pārliecības trūkumu.



#### Piemērs: Juris | bijušais ieslodzītais

Juris baidās kļūdoties savās nākotnes izvēlēs un uzskata, ka viņam nekad neveiksies. Viņš jūtas nedrošs un baidās atkal izgāzties. Juri nemitīgi vajā domas, ka “dzīve nekad nemainīsies”, “es taču esmu cietumnieks”, “citi cilvēki mani nepieņem un no manis baidās”. Jurim nav ticības sev, jo viņš daudzkārt ir pievilis sevi un citus.

15. Informācija no <https://www.verywellmind.com/what-is-self-esteem-2795868>

■ 5. Uzdevums:

**Darbs pāros**

Iedomājieties kādu uzdevumu, kas jums būtu jāizdara vai kas jums kādreiz bija jāizdara, bet jums trūka motivācijas vai jūs domājat, ka to nav iespējams paveikt. Pārrunāji to pāros, atrodot atbildes uz šādiem jautājumiem:

- Kur slēpās problēma: domās, emocijās vai uzvedībā?
- Vai tagad es jūtos pārliecinātāks/-a?
- Ko es iemācījos no šīs situācijas?
- Kas man parasti sagādā grūtības?
- Ja es vēlos būt pašpārliecinātāks/-a, kas man varētu palīdzēt?
- Sākotnējā reakcija:

**Sākotnējā reakcija**

<b>Domas</b>	Es nemūžam nespēju paveikt šo darbu, esmu pilnīgs neveiksmnieks, citi to izdarītu labāk
<b>Emocijas</b>	Dusmīgs/-a, nervozs/-a
<b>Uzvedība</b>	Dzer trešo krūzi tējas un pavada laiku Facebook-ā
<b>Mērķis</b>	Šodien pabeigt darbu

**Mainītā reakcija**

<b>Mainītā uzvedība</b>	Ieslēdz datoru un sāk strādāt
<b>Rezultāts</b>	Pēc 3 stundām darbs ir pabeigts
<b>Emocijas</b>	Priecīgs
<b>Domas</b>	Es to paveicu! Es lepojos ar sevi!
<b>Ko es iemācījos</b>	Uzreiz jāķeras pie darba

► **Atziņa:**

Pārliecība pieaug, ja izvēle tiek izdarīta par labu rīcībai. Ja kaut kas neizdodas, tas nenozīmē, ka ir slikti. Neveiksme nozīmē, ka ir jāpārskata situācija un jāsaprot, kāpēc neizdevās. Un tad jāsāk vēlreiz, izmantojot jaunu pieeju..

## 4. Pieeja darbam ar maznodrošinātām kopienām

Pieeja un metodika darbam ar maznodrošināto kopienu pārstāvjiem, mācīšanās teorijas un modeļi: (1) transformatīvās mācīšanās teorija, (2) D. Kolba, uz pieredzi balstītā mācīšanās teorija, (3) G.Gibsa refleksīvā teorija.

### 4.1. Pieeja un metodes

Cilvēku var integrēt darba tirgū pielietojot gan individuālā, gan grupu koučinga metodes. Un to var izdarīt izmantojot dažādas pieejas, kas veicina integrāciju sabiedrībā un samazina sociālo atstumtību.

Viens no veidiem, kā strādāt ar cilvēkiem, kuri ir palikuši bez darba, ir ar koučinga palīdzību, izmantojot gan individuālās, gan grupu konsultēšanas metodes, kas pielāgotas katram individuālam gadījumam. Koučingu var nodrošināt cilvēki, kuri ir iesaistījušies darba un kā konsultanti, kouči vai mentori var palīdzēt motivēt bez darba palikušos cilvēkus atrast darbu vai radīt viņiem darba iespējas, tādējādi palīdzot atgriezties darba tirgū.

**Mentors** ir cilvēks, kurš tiešā veidā strādā ar cilvēku un konsultē viņu, t.i.,

- 1) veicina vēlmi darboties un palīdz izvēlēties darbības virzienu;
- 2) palīdz tikt galā ar radušos situāciju, ņemot vērā konkrētos apstākļus.<sup>16</sup>

Mentoram, kurš individuāli vai grupā strādā ar bezdarbnieku un palīdz viņam/-ai sagatavoties darba tirgum, ir svarīgi:

- 1) pārzināt pieaugušo apmācību teorijas;
- 2) izprast koučinga procesa specifiku;
- 3) iepazīt dažādus vadības stilus un izvēlēties situācijai piemērotāko;
- 4) prast motivēt cilvēku;
- 5) uzlabot komunikācijas prasmes un dažādu koučinga tehniku izmantošanu.



#### Piemērs: Juris | bijušais ieslodzītais

Mentors varētu vadīt diskusiju ar Juri, lai skaidri un konkrēti izrunātu viņa pašreizējo situāciju, paužot atbalstu un nenosodot. Svarīgi, lai mentors kopā ar Juri analizētu viņa dzīvi, koncentrējoties uz iespējām un izaicinājumiem, un atbildot uz tādiem jautājumiem, kā: ko Juris domā par savu pašreizējo situāciju? kā tā liek viņam justies? Būtu noderīgi aplūkot arī to cilvēku veiksmes stāstus, kuri ir nonākuši līdzīgās situācijās.

### 4.2. Apmācību teorijas un modeļi

Mentora piedāvāto individuālo un/vai grupu darbu, kura mērķis ir dot iespēju bezdarbniekam (dalībniekam) panākt kādas izmaiņas, var saukt arī par pieaugušo apmācības procesu, kurā tiek izmantotas izglītības konsultēšanas (koučinga) metodes. Tāpēc mentoram ir svarīgi pārzināt mūsdienu apmācību teorijas, kas piedāvā daudzveidīgus modeļus un ļauj

<sup>16</sup> van Berkel, R., van der Aa, P. H. J., & van Gestel, N. (2010). Professionals without a profession Redesigning case management in Dutch local welfare agencies: Professionals zonder professie? Klientmanagement in Nederlandse sociale diensten. *European Journal of Social Work*, 13(4), 447- 463. <https://doi.org/10.1080/13691451003603455>

panākt pārmaiņas, attīstot jaunas prasmes un nodrošinot šo pārmaiņu ilgtermiņa ieviešanu cilvēka dzīvē.

Pieaugušo mācīšanās process veicina nepārtrauktu izglītojamo attīstību un iespēju mainīties, lai labāk tiktu galā ar dažādām dzīves krīzēm un problēmām (Illeris, 2010). Šāda pieeja pieaugušo izglītībā ir atspoguļota trīs dažādās teorijās, kas palīdz mācīšanos ieviest praksē: (1) transformatīvās mācīšanās teorijā, (2) D. Kolba, uz pieredzi balstītās mācīšanās teorijā un apguves ciklā, un (3) G.Gibsa pieredzes refleksīvajā modelī.

### 1. Transformatīvās mācīšanās teorija

Džeka Mezirova izveidotā transformatīvās mācīšanās teorija ir perspektīvas pārveidošanas process, kas sastāv no trīs dimensijām:

- 1) psiholoģiskās (pārmaiņas, cenšoties saprast sevi);
- 2) pārliecināšanas (uzskatu sistēmu pārskatīšana);
- 3) uzvedības (dzīvesveida maiņa).<sup>17</sup>

Transformācija ir “fundamentālas pārmaiņas personībā, kas ietver personiskas dilemmas atrisināšanu un apziņas paplašināšanu, kā rezultātā tiek panākta lielāka personības integrācija” (R.Boids).<sup>18</sup>

Veicot dažādus pētījumus, Džeks Mezirovs secināja, ka cilvēki neizmanto vecās metodes jaunām mācību situācijām, tā vietā viņiem ir nepieciešamas jaunas perspektīvas, lai palīdz izprast situāciju un notikumu izmaiņas. Tādēļ transformatīvās mācīšanās pieeja ir īpaši piemērota bezdarbnieku apmācību un koučinga procesam, jo tā paātrina tempu, kādā dalībnieks uztver nepieciešamo informāciju.

Izmantojot transformatīvās mācīšanās teoriju, dalībnieks iziet cauri septiņām fāzēm. Tās palīdz mentoram un apmācību dalībniekam mainīt sākotnējos priekšstatus, un tas notiek brīdī, kad tiek iegūta jauna informācija.

- 1) **Dezorientējošā dilemma.** Dezorientējošā dilemma ir situācija, kad dalībnieks saprot, ka tas, ko viņš/-a kādreiz domāja vai kam ticēja, var nebūt pareizs. Šis ir pirmais transformatīvās mācīšanās posms. Tas var būt arī pārsteiguma brīdis, kad dalībnieks saklausa vai saprot kaut ko tādu, ko iepriekš nebija sapratis. Kādam dezorientējošā dilemma var būt arī nepatīkama un izaicinoša pieredze, taču tā kalpo par dzinuli transformatīvās mācīšanās procesa uzsākšanai.
- 2) **Pašpārbaude.** Pēc dezorientējošās dilemmas posma dalībnieks pārskatīs savus uzskatus un sapratni. Viņš/-a atsauks atmiņā savu pieredzi un kā tā sasauca ar dezorientējošo dilemmu. Tas var radīt perspektīvas transformāciju, kur dalībnieks sapratis, ka viņa/-as iztēlotā perspektīva var nebūt vienīgā.
- 3) **Pieņemumu kritisks novērtējums.** Šajā transformatīvās mācīšanās posmā dalībnieks spēj vispusīgāk aplūkot savus iepriekšējos pieņemumus un tos kritiski pārskatīt. Viņš/-a spēj pieņemt, ka daži no iepriekšējiem pieņemumiem nav bijuši pareizi, un viņš/-a ir daudz atvērtāks/-a jaunai informācijai un domām. Tas veido perspektīvas transformāciju, jo ļauj dalībniekam objektīvāk paskatīties uz savu pagātni.
- 4) **Rīcības plānošana.** Kad dalībnieks pieņem, ka viņa/-as iepriekšējie pieņemumi un uzskati varētu būt bijuši nepareizi un piedzīvo perspektīvas transformāciju, viņš/-a spēj plānot savu tālāko rīcību un saprot, kāda veida apmācības būtu nepieciešamas, lai labāk izprastu savu problēmu vai situāciju. Viņam/-ai būs iespējams izveidot stratēģiju jaunu lietu apgūšanai, jaunu perspektīvu saskatīšanai, sarunām ar jauniem cilvēkiem un daudz ko citu.
- 5) **Zināšanu vai prasmju apguve jaunā plāna īstenošanai.** Dalībnieks var īstenot savu plānu un turpināt virzīties tālāk savā transformācijas procesā. Iespējams, viņam/-ai būs nepieciešams apgūt jaunas lietas un apsvērt dažādas perspektīvas, lai pilnībā īstenotu iecerētās pārmaiņas un uzsāktu kaut ko jaunu. Tas varētu prasīt rūpīgu darbu un pūles, bet tieši tā notiek īstas pārmaiņas.
- 6) **Jaunu lomu izpēte un izmēģināšana.** Transformatīvās mācīšanās process prasa rīcību, un tā veiksmes atslēga ir pārmaiņu pētīšana un saprašana. Tas ir kas vairāk kā tikai mācīšanās process un prasa aktīvu darbošanos, lai izprastu un piedzīvotu jaunas lietas.
- 7) **Pašefektivitātes attīstīšana jaunās lomās un attiecībās.** Pašefektivitāte pieprasa spēju pašam pieņemt lēmumus un veidot savus uzskatus. Sekojot visām transformatīvās mācīšanās fāzēm, ir ārkārtīgi svarīgi veidot pārliecību un izpratni par saviem uzskatiem un turpināt praktizēt šo transformatīvo ciklu, lai virzītos uz priekšu.

17. M. Carolyn Clark; Arthur L. Wilson. Context and Rationality In Mezirow's Theory of Transformational Learning. <https://doi.org/10.1177/0001848191041002002>

18. Dirkx, John M. Transformative Learning and the Journey of Individuation. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED448305.pdf>

Transformatīvā mācīšanās uzsver apmācāmā spēju domāt kritiski (Teilor, 1998), jo tikai kritiska refleksija var pārveidot cilvēka domāšanu, sevis un pasaules uztveri un veicināt būtiskas personiskas pārmaiņas (Mezirovs, 2002),<sup>19</sup> kā arī veidot pašapziņu (Freire, 2000).<sup>20</sup>



### Piemērs: Laima | jaunā māmiņa

Mentors varētu izmantot transformatīvās mācīšanās teoriju, lai pārskatītu Laimas uzskatu sistēmu ("Es esmu par vecu, lai sāktu strādāt," "Man nekas neizdosies," "Es pat nezinu, ko gribu") un palīdzētu viņai mainīt dzīvesveidu (Kas vēl varētu ieinteresēt Laimu? Ko Laima varētu darīt, lai to īstenotu?).

## 2. Kolba, uz pieredzi balstītā mācīšanās teorija

Mācīšanās ir process, kad, transformējot pieredzi, tiek radītas zināšanas (D. Kolbs, 1984).<sup>21</sup> Kolba, uz pieredzi balstītā mācīšanās teorija darbojas divos līmeņos: četru posmu mācīšanās ciklā un četros dažādos mācīšanās stilos..<sup>22</sup>

Kolba, uz pieredzi balstītajam mācīšanās ciklam ir šādi četri posmi:



- 1) **Konkrēta pieredze** - process sākas ar pieredzes un iepriekšējo notikumu izpēti. Šis mācīšanās cikla posms ietver personisko iesaistīšanos ikdienas situācijās. Apmācāmais vairāk paļaujas uz sajūtām, nevis koncentrējas uz problēmām un situācijām. Viņš/-a cenšas būt atvērts un pielāgoties pārmaiņām. Piemēram, jauna, bez darba palikusi sieviete pirmo reizi mūžā tiekas ar savu mentoru.
- 2) **Refleksīva vērošana** - vēro un analizē pieredzi un sasniegtos rezultātus. Šajā mācīšanās cikla posmā cilvēks apskata idejas un situācijas no cita skatu punkta. Apmācāmais sava viedokļa formulēšanā balstās uz domām un izjūtām, ir pacietīgs, objektīvs un rūpīgi apdomā izteiktos spriedumus, neiesaistoties konkrētā rīcībā. Piemēram, jaunā, bez darba palikusi sieviete analizē, kāda viņai bija pirmā tikšanās ar mentoru, un izdara savus secinājumus.
- 3) **Abstrakta jēdzienu veidošana** - pieredze tiek konceptualizēta, lai saprastu, kāpēc tā ir noticis un kādi ir bijuši rezultāti. Šajā posmā mācīšanās tiek balstīta uz loģiku un idejām, nevis sajūtām, lai izprastu problēmas un situācijas. Parasti apmācāmais balstās uz sistemātisku plānošanu un piedāvā idejas problēmu risināšanai. Piemēram, jaunā, bez darba palikusi sieviete pārdomā intervijas procesu ar mentoru un savu uzvedību un mēģina saprast, kā izmantot tikšanās laikā gūto pieredzi un zināšanas.
- 4) **Aktīva eksperimentēšana** - jauna pieeja domāšanā tiek izmantota aktīviem eksperimentiem vai

19. Jack Mezirow (2002). Transformative Learning: Theory to Practice. <https://doi.org/10.1002/ace.7401>

20. Alexis Jemal (2017). Critical Consciousness: A Critique and Critical Analysis of the Literature. 10.1007/s11256-017-0411-3; <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC58924>

21. Kolb, D. A. (1984). Experiential learning: Experience as the source of learning and development. New Jersey: Prentice-Hall. [https://www.researchgate.net/publication/235701029\\_Experiential\\_Learning\\_Experience\\_As\\_The\\_Source\\_Of\\_Learning\\_And\\_Development/link/00b7d52aa908562f9f000000/download](https://www.researchgate.net/publication/235701029_Experiential_Learning_Experience_As_The_Source_Of_Learning_And_Development/link/00b7d52aa908562f9f000000/download)

22. <https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html>

jaunu plānu izveidošanai, ko nākamreiz darīt citādi.<sup>23</sup> Mācīšanās šajā posmā ir aktīva, eksperimentējot ar dažādām situācijām. Apmācāmais iesaistās praktiskā rīcībā, lai pārbaudītu, kas patiešām darbojas, nevis vienkārši vēro situāciju no malas. Piemēram, jaunā, bez darba palikusī sieviete apsver, ko varētu uzlabot, un izmēģina dažādas metodes un stratēģijas.

**Kolba četri mācīšanās stili** ir šādi:

- 1) **Pārveidojošais:** sajūtas un vērošana;
- 2) **Asimilatīvais:** domāšana un vērošana;
- 3) **Saplūstošais:** domāšana un rīcība;
- 4) **Pielāgojošais:** sajūtas un rīcība.



#### **Piemērs: Laima | jaunā māmiņa**

Mentors varētu veidot sarunu ar Laimu, lai pārskatītu viņas patreizējo dzīves situāciju. Un tā kā Laima vēlas to mainīt, būtu svarīgi izanalizēt šo situāciju, Laimas iespējas un šķēršļus un saplānot konkrētu rīcību, kas novestu pie piemērota darba atrašanas un uzlabotu pašsajūtu.

### **3. G. Gibbsa refleksīvā teorija**

1988.gadā Greiems Gibbs izveidoja refleksīvu ciklu, lai radītu struktūru, kā mācīties no pieredzes.<sup>24</sup> Tā piedāvā ietvaru pieredzes izvērtēšanai un ar savu ciklisko dabu ir īpaši iedarbīga uz pieredzi, kas atkārtojas, ļaujot cilvēkam mācīties un plānot, ņemot vērā gan labo, gan sliktu pieredzi. Teorija izšķir sešus posmus:

- 1) Pieredzes **apraksts**: kas notika?
- 2) **Sajūtas** un domas par piedzīvoto: ko jūs domājāt un jutāt?
- 3) Pieredzes **izvērtējums**: kas šajā pieredzē bija labs un kas slikts?
- 4) **Analīze** situācijas izpratnei: kāda bija šīs pieredzes jēga?
- 5) **Secinājumi** par to, ko iemācījāties un ko varēja darīt savādāk: ko nepieciešams uzlabot?
- 6) **Rīcības plāns**, kā rīkoties līdzīgās situācijās nākotnē vai ko varētu darīt savādāk un kas būtu jāuzlabo?

#### **Kā Gibbsa refleksīvo ciklu izmantot praksē?**

Mentors var izmantot Gibbsa ciklu, lai strukturētu koučinga sesiju, t.i., analīzei izvēloties situāciju no dalībnieka dzīves un tad ejot cauri katram no sešiem posmiem, kur pirmie trīs ir saistīti ar notikušo, bet pēdējie trīs -, lai izmantotu esošo pieredzi un uzlabotu konkrēto situāciju:

- 1) **Apraksts** – dalībnieks skaidri izstāsta savu pieredzi. Tam jābūt faktoloģiskam izklāstam par to, kas notika dalībnieka dzīvē, bez jebkādas tālākas analīzes. Mentors lūdz dalībniekam detalizēti izklāstīt konkrētu savas dzīves situāciju. Šajā posmā mentors tikai uzzina, kas noticis, bet secinājumus atstāj vēlākam laikam.

Dalībniekam savu pieredzi palīdzēs izklāstīt atbildes uz šādiem jautājumiem:

- Kad un kur tas notika?
- Kāpēc jūs bijāt tur?
- Kurš vēl tur bija?
- Kas tieši notika?
- Ko jūs izdarījāt?
- Ko darīja citi cilvēki?
- Kāds bija šīs situācijas rezultāts?
- un tml.

23. <https://thetrainingthinking.com/en/the-four-stage-learning-cycle-by-david-kolb/>

24. Gibbs, G. (1988) Learning by doing: A guide to teaching and learning methods. Further Educational Unit, Oxford Polytechnic, Oxford

- 2) **Sajūtas** – tas palīdz mentoram labāk saprast, kādas šajā situācijā bija dalībnieka domas un sajūtas. Dalībniekam jāapraksta savas sajūtas un jāmin piemēri, kas saistīti ar šo pieredzi. Ir svarīgi, lai dalībnieks godīgi izstāstītu, kā jutās, pat ja šīs sajūtas varētu būt bijušas nepatīkamas. Pēc sajūtu noteikšanas, dalībnieks var izmantot stratēģijas, lai pārvarētu radušos šķēršļus. Mentoram ir jāmudina dalībnieks runāt par to, ko viņš/-a domāja un jūta notikuma brīdī, atturoties no jebkādiem komentāriem par dzirdēto.

Diskusiju palīdzēs veidot šādi jautājumi:

- Ko jūs jutāt pirms šīs situācijas?
- Ko jūs jutāt situācijas laikā?
- Kā, jūsuprāt, šajā situācijā jutās citi cilvēki?
- Kā jūs jutāties pēc šīs situācijas?
- Ko jūs domājat par šo situāciju šobrīd?
- Kā, jūsuprāt, tagad par šo situāciju jūtās citi cilvēki?
- utt.

---

► **Ieteikumi:**

1. Dažiem cilvēkiem ir grūti runāt par savām izjūtām. Mentors var izmantot **aktīvas empātiskās klausīšanās** stilu, lai veidotu emocionālu saikni ar dalībnieku un mēģinātu paskatīties uz lietām no viņa/-as skatu punkta.

2. Mentors var izmantot **uztveres pozīciju tehnikas**, lai palīdzētu dalībniekam ieraudzīt situāciju no citu cilvēku perspektīvas.

- 
- 3) **Izvērtējums** – tas dod iespēju mentoram saprast, kas izdevās veiksmīgi, un analizēt šo pieredzi. Ir svarīgi apsvērt, kas būtu uzlabojams, un saprast, kas neizdevās kā sākotnēji plānots. Šajā izvērtējumā jāņem vērā gan mentora, gan dalībnieka pieredze. Mentoram vajadzētu mudināt dalībnieku objektīvi izvērtēt, kura pieeja nostrādāja un kura ne.

Ieteicamie jautājumi, uz kuriem meklēt atbildes:

- Kas šajā situācijā bija pozitīvs?
- Kas bija negatīvs?
- Kas izdevās labi?
- Kas neizdevās?
- Ko jūs un citi cilvēki darija šīs situācijas labā (pozitīvi vai negatīvi)?
- utt.

- 4) **Analīze** – dalībnieks saprot savas pieredzes nozīmīgumu. Viņš/-a apsver, kas būtu veicinājis pārmaiņas un kas – kavējis. Lai palīdzētu izprast savas pieredzes nozīmīgumu, dalībnieks atsaucas uz jebkādiem resursiem – citu pieredzi, labās prakses piemēriem, literatūru, pētījumiem un tml. Mentoram vajadzētu mudināt un palīdzēt dalībniekam runāt par savu pieredzi un izdarīt secinājumus.

Pārdomas veicinās šādi jautājumi:

- Ko jums nozīmē šī pieredze?
- Kura cilvēka pieredze var jūs iedvesmot mainīties?
- Kādas personības īpašības, ieradumus un uzskatus jūs pamanījāt?
- Kur jūs varētu meklēt iedvesmu rīcībai?
- utt.

- 5) **Secinājumi** – šeit mentors kopā ar dalībnieku apkopo visas idejas. Viņi vienojas, kas ir uzlabojams un ar kādām idejām tas būtu paveicams. Mentoram vajadzētu palīdzēt dalībniekam izdarīt secinājumus par notikušo. Ņemot vērā līdz šim apkopoto informāciju, mentoram arī vajadzētu mudināt dalībnieku atkārtoti pārdomāt konkrēto situāciju.

To varētu veicināt atbildes uz šādiem jautājumiem:

- Kā šī situācija varēja izvērsties par pozitīvāku pieredzi gan jums, gan pārējiem iesaistītajiem?
- Ja jums atkal nāktos saskarties ar šo pašu situāciju, ko jūs darītu savādāk?
- Kādas prasmes būtu jāattīsta, lai jūs labāk tiktu galā ar šāda veida situācijām?

- 6) **Rīcības plāns** – tas ir pēdējais posms, kurā mentors un dalībnieks apkopo visus iepriekšējos cikla elementus. Viņi kopā izveido detalizētu rīcības plānu jaunas pieredzes apgūšanai. Mentors kopā ar dalībnieku vienojas, kas tiks saglabāts, ko attīstīs un ko darīs savādāk. Rīcības plāns var noteikt arī nākamās soļus, kas nepieciešami šķēršļu pārvarēšanai, piemēram, iesaistīties kādā apmācību kursā vai pamācīties no kolēģa. Šeit mentors palīdz dalībniekam izstrādāt plānu, kas ļautu veikt iecerētās izmaiņas un varētu spert reālus soļus.

Pēc tam, kad mentors ar dalībnieku ir vienojušies par konkrētām jomām, pie kurām jāstrādā, dalībniekam būtu jāsāk rīkoties. Šeit būtu svarīgi nodrošināt dalībnieka apņemšanos uzsākt darbību un vienoties par datumu, kad abi pārskatīs sasniegtā progresu.

Gibsa modelis ir efektīvs līdzeklis, kas palīdz cilvēkam pārskatīt savu pieredzi. Šis modelis ir īpaši noderīgs tiem, kas nekad nav saskārušies ar savas pieredzes pārskatīšanu, jo piedāvā skaidri definētus soļus.<sup>25</sup> Tāpat, tas palīdz mācīties no tām situācijām, kurās cilvēki nonāk regulāri un kuras atkārtojas.<sup>26</sup>

#### ► Ieteikums:

Transformatīvās mācīšanās teorijas nozīmīgākā metode ir **dialogs**, jo saziņa ar citiem cilvēkiem palīdz kritiski paskatīties uz pasauli, saprast personisko un sociālo realitāti un pretrunas, izprast savu uztveri un atrast labāko veidu problēmas novēršanai. **Aktīvs dialogs** starp mentoru un dalībnieku ir galvenā metode koučinga procesā, lai labāk izprastu dažādas pieredzes nozīmi un meklētu “kopīgu valodu”, atbildot uz dalībnieka problemātiskajiem jautājumiem.<sup>27</sup>



#### Piemērs: Laima | jaunā māmiņa

Mentors kopā ar Laimu izvēlas konkrētu viņas dzīves situāciju, piemēram, kad Laima ir jutusies nenovērtēta un satraukta, un izanalizē to izmantojot Gibsa refleksīvo ciklu: aprakstu (kad un kur tas notika?), sajūtas (kā Laima jutās tajā brīdī?), pieredzes izvērtējumu (kas šajā situācijā bija negatīvs, kas pozitīvs?), analīzi (ko Laimai nozīmē šī pieredze?), secinājumus (kā šī varēja būt pozitīvāka pieredze gan Laimai, gan visiem pārējiem iesaistītajiem?) un rīcības plānu (izveido detalizētu rīcības plānu jaunas pieredzes iegūšanai).

25. <https://www.cambridge-community.org.uk/professional-development/gswrp/index.html>

26. <https://www.mindtools.com/pages/article/reflective-cycle.htm>

27. Vaivada, S. Asmenybės saviugda dalyvaujant nevyriausybių organizacijų sveikos gyvenamosis ugdyme. (Personality self-education through participation in healthy lifestyle education in non-governmental organisations). Daktaro disertacija (Doctoral dissertation). Šiaulių universitetas; 2015. file:///C:/Users/jurateg/Downloads/11910225.pdf



# 5. Mentoringa, koučinga un apmācību metodes

Mentoringa praktiskie aspekti, individuālās un grupu koučinga tehnikas, apmācību metodes un tehnikas.

## 5.1. Mentoringa praktiskie aspekti

### Mentora attieksme un vērtības

Mentora attieksmei pret darbu un tā ietekmei uz dalībnieku ir izšķiroša loma izvirzīto mērķu un iecerēto rezultātu sasniegšanā. Lai dalībnieku mentoringa procesā iesaistītu aktīvi, mentors izmanto divas šādas pieejas (Solvang, 2017):<sup>28</sup>

- 1) uz vajadzībām balstītu pieeju ar mērķi palielināt paša dalībnieka iesaistīšanos;
- 2) koncentrēšanos uz dalībnieka nodarbinātības iespēju palielināšanu un tai nepieciešamo prasmju un zināšanu uzlabošanu.

Ir svarīgi, lai mentors:

- 1) būtu patiesi ieinteresēts palīdzēt dalībniekam;
- 2) palīdzētu dalībniekam iesaistīties nepieciešamajās aktivitātēs;
- 3) atbalstītu un veicinātu dalībnieka pašapziņas celšanos;
- 4) izvirzītu ambiciozus mērķus.

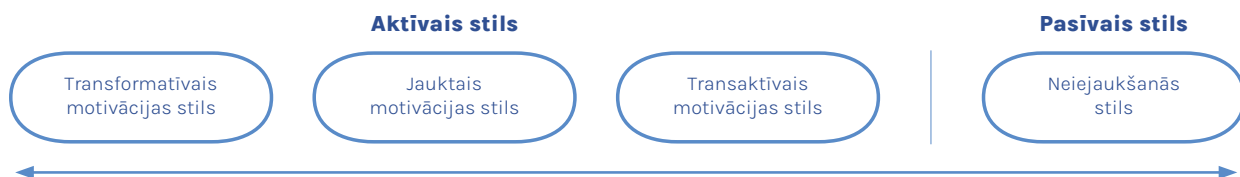
### Mentora līderība

Līderība ir process, kurā dalībnieks tiek mudināts sasniegt kopīgu mērķi.<sup>29</sup> Mentoram ir būtiski kļūt par līderi, kas spēj motivēt dalībnieku un iesaistīt viņu nepieciešamajās aktivitātēs. Tas pieprasa atbilstoša līderības stila izvēli, ņemot vērā katra cilvēka individuālo situāciju, motivācijas līmeni, personiskās īpašības un attieksmi.

### Visaptverošais līderības modelis

Līderības stilu kopums, kas piemērojams tieši darbam ar bezdarbniekiem, tiek dēvēts par visaptverošās līderības modeli.

“Bezdarbnieka motivēšana: visaptverošs motivējošo stratēģiju modelis, ko mentori izmanto dalībnieka iesaistīšanai un stimulēšanai.”<sup>30</sup>



28. Solvang, I. (2017). Discretionary approaches to social workers' personalisation of activation services for long-term welfare recipients. *European Journal of Social Work*, 20(4), 536–547. <https://doi.org/10.1080/13691457.2016.1188777>

29. Kononenko, O. Transakcinė ir transformacinė lyderystė: Šiaurės Lietuvos vietos savivaldos institucijose. <file:///C:/Users/jurateg/Downloads/8770470.pdf>.

30. Jolien Grandia; Yvonne M. La Grouw; Peter M. Kruijen. Motivating the unemployed: A full range model of motivational strategies that caseworkers use to activate clients. <https://doi.org/10.1111/spol.12540>

Visaptverošais līderības modelis ietver visus iespējamus vadības stilus un sakārto tos skalā, sākot no aktīvā transformatīvā un transaktīvā un beidzot ar pasīvo neiejaukšanās stilu (Kirkbride, 2006).

Šos līderības stilus nevar norobežot citu no cita vai attiecināt uz kādu konkrētu līderi - tie veido kopumu, kas atkarībā no situācijas ļauj līderim brīvi mainīt stilus, pārejot no neaktīvā neiejaukšanās stila uz aktīvo transformatīvo un transaktīvo.<sup>31</sup>

**Transformatīvais vadības stils** - orientēts uz pārmaiņām.

Transformatīvs līderis:

- ir harizmātisks cilvēks;
- rāda personīgu piemēru;
- iedrošina uzņemties risku;
- cenšas motivēt un iedvesmot dalībnieku;
- ļauj dalībniekam rīkoties;
- izvēlas ietekmēt, nevis virzīt otru;
- apvieno un veicina sadarbību;
- mudina dalībnieku teikties uz augstākiem mērķiem;
- atbalsta un stiprina.

Šo vadības stilu var izmantot, ja dalībnieks ir aktīvs, radošs un motivēts, un vēlas būtiskas pārmaiņas.

**Transaktīvais vadības stils** - vērsts uz gala rezultātu un rīcības līderību.

Transaktīvs līderis:

- orientējas uz struktūru, procedūrām un standartiem;
- koncentrējas uz īstermiņa mērķiem;
- cenšas ievērot noteikumus un visu darīt pareizi;
- neatbalsta pārmaiņas;
- precīzi formulē uzdevumus;
- mēdz būt neelastīgs;
- izmanto norādošu vadības stilu.

Šādu vadības stilu var izmantot, ja dalībnieks ir mazāk motivēts un samērā pasīvs, kā arī gaida konkrētas instrukcijas, vai ja iecerētos rezultātus nepieciešams sasniegt ātri un ir maz laika uzdevuma izpildei.

**Neiejaukšanās (Laissez-faire) vadības stils** - deleģējošā līderība.

Līderis, kurš neiejaucas:

- dod cilvēkam izvēles brīvību;
- efektīvi deleģē;
- nodrošina nepieciešamos resursus un instrumentus mērķa sasniegšanai;
- konstruktīvi kritizē;
- pārņem kontroli tikai tad, kad nepieciešams.

Šādu vadības stilu var izmantot, ja dalībnieks ir neatkarīgs, kvalificēts, pieredzējis vai eksperts kādā konkrētā nozarē, iespējams, kvalificētāks par pašu mentoru, un viņam/-ai var pilnībā uzticēties un darbības nepieciešams tikai koordinēt.

---

31. Ibid



### Piemērs: Jūrate | izglītību ieguvusi jaunieta

Tā kā Jūrate nevar atrast darbu, viņai ir grūti iesaistīties dažādās aktivitātēs un viņai ir depresija, mentoram vajadzētu izmantot transaktīvo vadības stilu, t.i., būt aktīvam, koncentrēties uz īstermiņa mērķiem, precīzi formulēt uzdevumus un izmantot norādošu vadības stilu. Strādājot ar Jūrati, mentors varētu piemērot gan individuālās, gan grupas darba metodes.

### Kā izvēlēties un attīstīt piemērotāko līderības stilu?

Katram mentoram ir svarīgi izvēlēties sev piemērotāko līderības stilu. Tādēļ atbildes uz šiem jautājumi palīdzēs noteikt, kurš no stiliem jums būtu vispiemērotākais:

- Ko es vērtēju augstāk – mērķus vai attiecības?
- Vai es došu priekšroku struktūrai vai izvēles brīvībai?
- Vai es labprātāk lēmumu pieņemu pats/-i vai ar kādu kopīgi?
- Vai es vairāk koncentrējos uz īstermiņa vai ilgtermiņa mērķiem?
- Vai motivācija rodas uzticēšanās vai norādošas vadības rezultātā?
- Kāds manā skatījumā ir veselīgs cilvēks un veselīga grupas dinamika?

Lai palīdzētu saprast, kurš no stiliem Jums būtu vispiemērotākais, izmantojiet savas atbildes uz šiem jautājumiem, pārskatot augstāk minēto informāciju par dažādiem vadības stiliem.

Jūsu līderības stilu palīdzēs pilnveidot arī šāda pieeja:

- **Eksperiments** – dažādos apstākļos izmēģiniet dažādas vadības stilu pieejas un pievērsiet uzmanību rezultātam. Esiet elastīgs, mainot savu pieeju.
- **Atrodiet sev mentoru** – saruna ar pieredzējušu līderi var sniegt labu ieskatu, kā viņš/-a ir atradis/-usi savu līderības stilu, un kas labi strādā un kas ne.
- **Jautājiet pēc atgriezeniskās saites** – kaut arī dažreiz ir grūti saņemt konstruktīvu atgriezenisko saiti, tā palīdzēs jums kļūt par veiksmīgu līderi. Lūdziet atgriezenisko saiti cilvēkiem, kuriem uzticiaties un kuri sniegs godīgas atbildes.
- **Esiet tāds, kāds esiet** – vadības stils, kas ir pretrunā ar jūsu personību vai morāli, jums nederēs. Tāpēc izvēlieties to, kas saskan ar jūsu stiprajām pusēm, un pilnveidojiet to.<sup>32</sup>

### Motivāciju stratēģijas

Pastāv 10 stratēģijas, kas mentoram palīdzēs motivēt dalībniekus būt aktīviem:

- empātijas un līdzjūtības izrādīšana;
- vīzijas piedāvāšana;
- hierarhijas nojaukšana starp mentoru un dalībnieku;
- pozitīvas grupas dinamikas radīšana;
- "labais policists – sliktais policists";
- dalībnieka gaidu labošana;
- apbalvošana;
- sankcijas;
- bartera pakalpojumi;
- neiejaukšanās.<sup>33</sup>

32. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/10-common-leadership-styles?from=careeradvice-US>

33. Jolien Grandia; Yvonne M. La Grouw; Peter M. Kruey. Motivating the unemployed: A full range model of motivational strategies that caseworkers use to activate clients. 2020 11 11 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/spol.12540>

## Individuālais un grupu darbs

Kad mentors strādā ar dalībnieku individuāli vai grupā, ir svarīgi saglabāt konsekvenci un virzību uz mērķi. Tādēļ mentoram būtu jāpārzina personīgās sarunas vešanas tehnikas un modeļi, un jāspēj tās izmantot praksē.

Viena no šādām metodēm ir personīgās sarunas procesa **5S modelis**, kuru veido pieci elementi: (1) attiecības, (2) ambīcijas, (3) situācija, (4) lēmumi un (5) vienošanās.<sup>34</sup>



- 1) **Attiecības** – mentora darbs ar dalībnieku vai dalībnieku grupu vienmēr sākas ar pareizu mentoringa attiecību izveidošanu. Bez tās, citi šī modeļa elementi nedarbosies un nenovērsīs pie galvenā mērķa sasniegšanas – dalībnieku iekļaušanās darba tirgū.
- 2) **Ambīcijas** – mentora individuālajā vai grupu darbā ar dalībnieku ir svarīgi saprast, kādas ir dalībnieka ambīcijas, t.i., ko viņš/-a vēlas sasniegt. Tādēļ mentoram, pareizi veidojot attiecības un izmantojot atbilstošas tehnikas, būtu jāpalīdz dalībniekam pārvērst šīs ambīcijas reālos mērķos. Pareizi formulēti mērķi ir konkrēti, sasniedzami, saprotami, svarīgi, stratēģiski, izmērāmi, racionāli un sakrīt ar dalībnieka vērtībām.
- 3) **Situācija** – mentoram ir svarīgi saprast, kā dalībnieks vērtē savu pašreizējo situāciju un kādus risinājumus jau ir apsvēris. Ir būtiski izskaidrot un analizēt gan situācijas pozitīvos aspektus, gan iespējamās šķēršļus, kā arī piemeklēt dalībniekam atbilstošākās iespējas. Intervijas laikā mentoram ir jānoskaidro ne tikai fakti vai dalībnieka paša vērtējums, bet arī jāpalīdz saskatīt citus situācijas aspektus.
- 4) **Lēmumi** – risinājumu meklēšana ir svarīgs pārmaiņu moments. Mentoram vajadzētu noskaidrot, kādas ir dalībnieka idejas attiecīgās situācijas risināšanai, un transformēt šīs ambīcijas reālās darbībās. Mentora uzdevums ir palīdzēt dalībniekam piemeklēt idejas (visas idejas ir labas), stimulēt dalībnieka radošumu un atbalstīt risinājumu meklējumus. Ir svarīgi, lai mentors neizņemtu dalībnieka vietā, bet palīdzētu viņam/-ai saskatīt lēmumu un tā radītās izmaiņas un sekas plašākā kontekstā.
- 5) **Vienošanās** – šajā posmā mentors palīdz dalībniekam uzņemties atbildību par pieņemtajiem lēmumiem un to īstenošanu. Mentors vienpusīgi nevar uzlikt dalībniekam nekādus pienākumus un par tiem ir nepieciešams savstarpēji vienoties. Mentors palīdz dalībniekam: 1) apzināties pieņemto lēmumu (kas tas ir?); 2) saprast to (kā es to izprotu?); 3) pieņemt to (kas man tajā ir labs?); 4) apņemties to īstenot (kas man jādara?); 5) izveidot rīcības plānu (kādi būs mani pirmie soļi?); 6) rīkoties (ko un kā es darišu?); 7) saņemt atgriezenisko saiti (kā mani vērtē citi?).

34. Misiukonis. Asmeninio ugdymo praktika vadovams. Vaga. Vilnius. 2012. p. 185-237.



### Piemērs: Jūrate | izglītību ieguvusi jaunieta

Individuālajā procesā mentoram jāizmanto 5S modelis un jāapspiež galvenos, ar Jūrates situāciju saistītos jautājumus: (1) attiecības (kā mēs kopā strādāsim?); (2) ambīcijas vai mērķus (ko Jūrate vēlas sasniegt?); (3) situāciju (kāda ir viņas pašreizējā situācija?); (4) lēmumi (kādas Jūratei ir idejas?); (5) vienošanās (kas nepieciešams, lai to īstenotu?).

Darbs grupā palīdzēs Jūratei saskatīt plašākas iespējas, saņemt atbalstu no pārējiem grupas dalībniekiem un dalīties ar idejām, sasniegumiem un izaicinājumiem. Mentors, strādājot ar Jūrati, var piemeklēt viņai atbilstošāko amatniecības jomu, kur viņa varētu sākt darboties, piemēram, keramikā, šūšanā vai amatniecības izstrādājumu pārdošanā internetā.

## 5.2. Koučinga tehnikas

### Motivējošā intervija

Motivējošā intervija veido pamatu efektīvam koučinga procesam un mudina dalībnieku pārdomāt savu pašreizējo uzvedību, tās ietekmi uz kolēģiem, draugiem un ģimeni un noteikt ilgtermiņa un starpposma mērķus.<sup>35</sup>

Motivējošā intervēšana ir uz klientu vērsts konsultēšanas stils, kura mērķis ir likt cilvēkam mainīt uzvedību un palīdzēt saskatīt un atbrīvoties no bailēm. Vārds "motivējošs" tiek izmantots gadījumos, kad galvenā uzmanība tiek likta uz gatavības palielināšanu pārmaiņām. Motivējošā intervija ir alternatīva pieeja, lai runātu par uzvedības maiņu, un tā veicina konstruktīvas mentora un dalībnieka attiecības, kā arī dod iespēju dalībniekam sasniegt labākus rezultātus.<sup>36</sup>

Motivējošā intervēšana uzlabo dalībnieka motivāciju mainīties, izmantojot četrus pamatprincipus (RULE (likums no angļu valodas)):

<b>R</b>	<b>Atturēties (Resist) no pamācībām</b> Neteikt un nepārliecināt, kas būtu jādara, lai būtu vesels.
<b>U</b>	<b>Saprast (Understand) motivāciju</b> Mēģināt saprast vērtības, vajadzības, spējas, motivāciju un iespējamus šķēršļus, kas traucē mainīties
<b>L</b>	<b>Uzklausīt (Listen) ar empātiju</b> Mēģināt saprast vērtības, vajadzības, spējas, motivāciju un iespējamus šķēršļus, kas traucē mainīties
<b>E</b>	<b>Iedrošināt (Empower)</b> Palīdzēt izvirzīt sasniedzamus mērķus un piemeklēt atbilstošas tehnikas šķēršļu pārvarēšanai

- 1) **R: Resist - Atturēties** no refleksa teikt dalībniekam priekšā, kas būtu jādara. Motivējošajai intervēšanai vajadzētu mudināt dalībnieku (nevis mentoru) atrast argumentus, kāpēc nepieciešamas pārmaiņas.
- 2) **U: Understand - Saprast** dalībnieka motivāciju. Tās ir dalībnieka, nevis mentora vajadzības pēc pārmaiņām, kas rosinātu uzvedības maiņu. Tādēļ mentoram vajadzētu izrādīt interesi un mēģināt saprast dalībnieka bažas, vērtības un motivāciju. Motivējošajai intervijai vajadzētu rosināt dalībnieku papētīt izpratni par savu pašreizējo situāciju un motivāciju mainīties.
- 3) **L: Listen - Uzklausīt** dalībnieku. Motivējošās intervijas laikā klausīšanās ir tikpat svarīga, cik atgriezeniskās saites sniegšana. Dalībniekam pašam būtu jārod idejas, kā mainīt savu uzvedību, un tas prasa ieklausīšanos.
- 4) **E: Empower - Iedrošināt** dalībnieku. Tas palīdzēs dalībniekam saprast, kā viņš/-a var kaut ko mainīt savā dzīvē. Un šeit vissvarīgākās būtu tieši viņa/-as paša/-as idejas un resursi. Mentora galvenais uzdevums ir atbalstīt ideju, ka šādas pārmaiņas ir iespējamas un ka tās var mainīt dalībnieka dzīvi.

35. Jonathan Passmore. Addressing deficit performance through coaching - using motivational interviewing for performance improvement at work. 2007. [https://www.researchgate.net/publication/47528956\\_Addressing\\_deficit\\_performance\\_through\\_coaching\\_-\\_using\\_motivational\\_interviewing\\_for\\_performance\\_improvement\\_at\\_work](https://www.researchgate.net/publication/47528956_Addressing_deficit_performance_through_coaching_-_using_motivational_interviewing_for_performance_improvement_at_work)

36. R. Petroliene. Motivational interviewing: theoretical model and working mechanism. "Social Transformations in Contemporary Society", 2013 (1). <http://stics.mruni.eu/wp-content/uploads/2013/06/61-69.pdf>

### Piemērs: Jūrate | izglītību ieguvusi jaunieta



Galvenā koučinga metode darbā ar Jūrati būtu aktīvs dialogs starp viņu un mentoru. Tas ļautu labāk izprast atšķirīgās pieredzes un meklēt kopsaucēju, lai palīdzētu rast atbildes uz Jūrates jautājumiem, piemēram, ko Jūrate varētu darīt, lai ātrāk atrastu darbu un sāktu pelnīt, kā arī lai vienotos par konkrētu rīcības plānu šo mērķu sasniegšanai.

Arī motivējoša intervija būtu efektīvs paņēmieni, jo tā mudinātu Jūrati padomāt par viņas pašreizējo rīcību (viņa pašlaik ir samērā pasīva, taču lēnām sāk iesaistīties jaunās aktivitātēs), paskatīties uz savu dzīvi un iespējām no cita skatu punkta (es varu nodarboties ar dažādām lietām un saņemt par to algu), celt viņas pašapziņu (man ir laba izglītība un dažādas prasmes. Es pati varu mainīt savu dzīves situāciju. Es ticu savām spējām un esmu stipra). Iedrošināšana ar vadošiem norādījumiem palīdzēs Jūratei saprast, kā viņa var labāk izmainīt savu dzīvi.

Motivējošās intervijas laikā mentoram ir svarīgi izvēlēties piemērotāko komunikācijas stilu. Šajā gadījumā **norādošs stils** palīdzētu dalībnieku vairāk iedrošināt uz pārmaiņu īstenošanu.

Motivējošās intervijas piemērs, kurā mentors izmanto šādu norādošu stilu:

Tagad abi kopā apskatīsim, ko jūs pats/-i domājat par savu situāciju. Manuprāt, uzsākot individuālu darbu, jūs jutīsieties labāk nekā nestrādājot. Tas ļaus jums apgūt jaunas prasmes un tikties ar dažādiem cilvēkiem. (Šajā brīdī dalībniekam parasti rodas pretrunīgas izjūtas un domas). Līdz ar to jūs visticamāk saskatiet šo lietu vērtību, bet jums ir grūti pamanīt, kā šajā brīdī jums būtu iespējams gūt panākumus. Atskatieties uz uzdevumu un izvērtējiet, cik lielā mērā motivācija sakņojas jūsos pašā. Protams, tas ir pilnībā jūsu ziņā izlemt, kad un kā īstenot pārmaiņas. Es tikai mēģinu saprast, kādas pārmaiņas jums varētu būt noderīgas.

Efektīvam intervētājam vajadzētu:

- izrādīt empātiju, izmantojot refleksīvo klausīšanos;
- norādīt uz neatbilstībām starp dalībnieka mērķiem vai vērtībām un viņa pašreizējo rīcību;
- izvairīties no strīdiem un tiešas konfrontācijas;
- pielāgoties dalībnieka pretestībai, nevis to konfrontēt;
- veicināt pašefektivitāti un optimismu.<sup>37</sup>

Mentoram būtu jāizsaka savs viedoklis un jāpiedāvā savas zināšanas, bet tikai izvēloties uz sadarbību vērstu stilu un dodot dalībniekam brīvību pašam pieņemt galīgo lēmumu.<sup>38</sup>

## Motivējošās intervijas tehnikas un metodes

### Ikdienas motivācijas apzināšanās

<b>Rezultāts</b>	Motivācija, apzināšanās, rīcība
<b>Piemērots</b>	Individuālam dalībniekam
<b>Laiks</b>	Katru dienu īsu brīdi
<b>Mērķis</b>	Palīdzēt dalībniekam izveidot un paaugstināt spēju apzināties savu ikdienas motivāciju
<b>Process</b>	Iesākumā dalībniekam vajadzētu atrast mirkļus visas dienas garumā, lai padomātu par lietām, kas viņu aizrauj un motivē rīkoties, un pierakstīt tās. Tas palīdzētu dalībniekam atcerēties savu rīcību un pārdomāt, cik pašnoteikta ir bijusi viņa motivācija. Alternatīvi, dalībnieks var iestatīt taimerī dažas reizes dienā, lai atgādinātu sev, ka jāpārdomā par lietām, kas viņu aizrauj un motivē rīkoties, taču nepieraksta savus novērojumus. Dažādos brīžos dienas laikā dalībnieks varētu padomāt par atbildēm uz šādiem trim "apzinātības" jautājumiem: Ko es daru? Kāpēc es to daru? Kurp tas mani aizvedīs?

Dalībnieks, kurš saprot, ka viņš/-a pats/-i nosaka savu motivāciju, ir labāk sagatavots/-a dažādām praksēm, lai tiektos uz savu mērķu sasniegšanu.

<sup>37</sup> <https://positivepsychology.com/coaching-tools-examples-assessments/>

<sup>38</sup> S Rollnick. Motivational interviewing. 2010. <https://doi.org/10.1136/bmj.c1900>

## Uz stiprajām pusēm balstīta intervence

Intervence, kas balstīta uz dalībnieka stiprajām pusēm, ir nozīmīgs priekšvēstnesis uzvedības maiņai, izmantojot transformatīvo vadības stilu. Stipro pušu izmantošana koučingā veicina attīstību pamatojoties uz esošajām stiprajām pusēm, nevis mēģinot uzlabot vājās vietas. Šī pieeja izmanto to, kas ir labs, nevis to, kas ir slikts.

Šī metode ļaus dalībniekam uztvert koučinga procesu pozitīvāk, jo tas koncentrējas uz cilvēka stiprajām pusēm un kā tās varētu izmantot tālākai attīstībai, nevis izceļ trūkumus. Tādējādi dalībnieks jutīsies labāk un būs vairāk motivēts.<sup>39</sup>

### 1. Pieeja, ņemot vērā stiprās puses

<b>Rezultāts</b>	Iedrošinājums, motivācija, apzināšanās, atbalsts
<b>Piemērots</b>	Individuālam dalībniekam un grupām
<b>Laiks</b>	Apmēram 30 minūtes
<b>Mērķis</b>	Palīdzēt dalībniekam izveidot un apzināties savas stiprās puses
<b>Process</b>	1) Iedomājieties par kādu sava darba aspektu, kas patīk un padodas. 2) Formulējiet mērķi 12 mēnešiem, lai turpinātu uzlabot savas prasmes šajā jomā. 3) Pavērojiet, kādas jums ir sajūtas.
<b>Ieguvumi</b>	Dalībniekam ir iespēja identificēt kompetences, prasmes un citas priekšrocības, kas viņam/-ai jau piemīt. Tas stiprina dalībnieka pašcieņu un palielina motivāciju darboties, lai sāktu īstenot pārmaiņas izmantojot stiprās puses.

### 2. Pozitīvās pieredzes pierakstīšana

<b>Rezultāts</b>	Refleksīvā rakstīšana, pašrefleksija, prieks, mājasdarbs
<b>Piemērots</b>	Individuālam dalībniekam
<b>Laiks</b>	5-10 minūtes
<b>Mērķis</b>	Palīdzēt dalībniekam uzlabot garastāvokli, trīs dienas pēc kārtas pierakstot savu pozitīvo pieredzi un prieka brīžus.
<b>Process</b>	Katru dienu trīs dienas pēc kārtas dalībnieks izvēlas kādu pozitīvu pieredzi no savas dzīves, iedomājas sevi šajā brīdī un atsauc sev atmiņā šī mirkļa sajūtas un piedzīvotās emocijas. Dalībnieks šo pieredzi pieraksta pēc iespējas detalizētāk, īpašu uzmanību pievēršot pozitīvajām izjūtām, domām un emocijām, kas tajā brīdī tika piedzīvotas.
<b>Ieguvumi</b>	Emocionāli pozitīva rakstīšana uzlabo garastāvokli, samazina un likvidē nemieru un stresu, kā arī labvēlīgi ietekmē dalībnieka darba spējas.

39. Kauffman, C. (2006). Positive Psychology: The Science at the Heart of Coaching. In D. R. Stober & A. M. Grant (Eds.), Evidence based coaching handbook: Putting best practices to work for your clients (p. 219-253). John Wiley & Sons Inc.

### 3. Stiprais dzīvesstāsts

<b>Rezultāts</b>	Stiprās puses, nozīme un vērtības
<b>Piemērots</b>	Individuālam dalībniekam un grupām
<b>Laiks</b>	Dalībniekam jānodod pietiekami daudz laika, lai kārtīgi izpildītu katru sadaļu
<b>Mērķis</b>	Palīdzēt dalībniekam atrast nozīmi un vērtības, balstoties uz savu pieredzi un izmantojot savas stiprās puses.
<b>Process</b>	Šīs aktivitātes laikā mentors aicina dalībnieku uzrakstīt savu dzīvesstāstu trīs daļās: pagātne, tagadne un nākotne. Ir svarīgi, lai katrā no šīm daļām galvenā uzmanība tiktu pievērsta dalībnieka stiprajām pusēm. Pēc pabeigšanas, dalībniekam vajadzētu iepazīstināt pārējo grupu vai mentoru ar katru sava dzīvesstāsta daļu.
<b>Instrukcijas</b>	Pagātne: Uzrakstiet stāstu par savu pagātne. Aprakstiet problēmas, ar kurām tikāt galā, un savas stiprās puses, kas ļāva to izdarīt. Tagadne: Aprakstiet savu dzīvi un to, kas jūs šobrīd esat. Kā esat mainījies, ja salīdziniet sevi ar to cilvēku, kāds bijāt pirms kāda laika? Kuras tagad ir jūsu stiprās puses? Kā tās ir mainījušās? Ar kādiem izaicinājumiem jūs pašlaik sastopaties? Kā jūs varat izmantot savas stiprās puses, lai tiktu galā? Nākotne: Aprakstiet savu ideālo nākotni. Kas jūsu dzīvē būs savādāks? Kā jūs varat izmantot savas stiprās puses, lai sasniegtu šo ideālo nākotni? Kā uzlabosies jūsu stiprās puses? Par kādu cilvēku jūs cerat kļūt? Kas jūsos būs mainījies kopš šī brīža? Ko jūs vēlētos sasniegt? Visbeidzot – kas jums būtu jā dara, lai to sasniegtu?
<b>Ieguvumi</b>	Stiprais dzīvesstāsts var palīdzēt dalībniekam saprast, kur viņš/-a smeļas spēku, izmantot to savu mērķu sasniegšanai, kā arī lai palīdzētu saskatīt dzīves jēgu un piepildījumu.

### 4. Manas darbības: nozīmīgas, svarīgas un patīkamas

<b>Rezultāts</b>	Laime, prieks, jēgpilna dzīve
<b>Piemērots</b>	Individuālam dalībniekam un grupām
<b>Laiks</b>	Atkarīgs no dalībnieku aktivitātēm
<b>Mērķis</b>	Palīdzēt dalībniekam atrast nozīmīgo un saskatīt jēgu, veicot patīkamas darbības
<b>Process</b>	Šajā aktivitātē vienas dienas laikā dalībnieku aicina iesaistīties trīs svarīgās, patīkamās un jēgpilnās nodarbēs, un detalizēti tās aprakstīt. Tām vajadzētu būt šādām: 1) Patīkama nodarbe, kas tiek veikta vienaatnē (piemēram, lasīšana vai mūzikas klausīšanās); 2) Patīkama nodarbe, kas tiek veikta ar kādu kopā (piemēram, kāršu spēle vai kopīga pusdienas); 3) Svarīga un jēgpilna nodarbe (piemēram, vientuļa radnieka apciemošana).
<b>Ieguvumi</b>	Kad dalībnieki, izmantojot savas unikālās stiprās puses, iesaistās aktivitātes, kas dara labu citiem, viņiem ir iespēja piedzīvot istu laimes sajūtu. Dzīves jēgu bieži vien palīdz atrast tieši iesaistīšanās šādās un līdzīgās aktivitātēs.

### Negatīvas informācijas pasniegšana pozitīvā veidā

Koučinga procesā kritizēt dalībnieku un sniegt viņam negatīvu atgriezenisko saiti nav viegli. Neskatoties uz to, konstruktīvām negatīvām atsauksmēm ir daudz pozitīvu aspektu – īpaši, lai identificētu iespējamās šķēršļus, kas būs jānovērš nākotnes situācijas uzlabošanai.

Daži ieteikumi negatīvas atgriezeniskās saites nodošanai koučinga dalībniekam:

- uzmanību vajadzētu pievērst problemātiskajai uzvedībai vai rīcībai, nevis cilvēkam, tā mazinot risku, ka teiktais tiks uztverts kā personisks pārmetums;
- vajadzētu būt konstruktīvam, runāt konkrēti un bez nosodījuma;
- ieteicams kopīgi meklēt veidus, kā situāciju uzlabot vai mainīt.<sup>40</sup>

#### ► Ieteikums:

Lielāka iespēja ir mācīties no savām kļūdām, nevis no saviem panākumiem..

40. <https://positivepsychology.com/coaching-tools-examples-assessments/>



## 5.3. Grupu apmācību metodes

### Kā kļūt par mentoru-treneri?

Ir daudz labu iemeslu, lai kļūtu par mentoru. Pat ja jūs nesaskatiet sevī izcila mentora talantu, atcerieties, ka atrašanās auditorijas priekšā nenozīmē, ka jums jāzina atbildes uz visiem iespējamiem jautājumiem. Jūs vienkārši esat cilvēks, kas stāv auditorijas priekšā, dalās ar savu pieredzi un stāsta par notikumiem, kuros esat bijis iesaistīts. Iespēja runāt par savu pieredzi vienkāršā valodā ir lielisks veids, kā dalīties ar informāciju. Darot to arvien biežāk un apgūstot mentora prasmes, jūs apzināti un neapzināti izveidosieties par kompetentu mentoru.<sup>41</sup> Tādēļ galvenajai motivācijai kļūt par mentoru vajadzētu būt vēlmei dalīties ar savu uzkrāto pieredzi un zināšanām.

### Grupas dinamika

Katra jauna dalībnieku grupa būs atšķirīga no iepriekšējās. Cilvēki ir dažādi, tāpat kā viņu attieksme pret apmācību procesu. Jebkurai no jauna izveidotai grupai veidojas sava dinamika. Un šis ir viens no izaicinājumiem, ar kuru nākas saskarties mentoram. Ja dalībnieki grupā darbojas ilgāk kā vienu dienu un regulāri mijiedarbojas, piemēram, veicot uzdevumus, šādas grupas attīstība būs klasiska. Ja dalībnieku ir vairāk un mentors veido pastāvīgas apakšgrupas, tad grupas dinamika veidosies divos līmeņos.<sup>42</sup>

Grupas dinamikas veidošanos labāk palīdzēs izprast Berija Tukmana modelis, kurā aprakstīti grupas attīstības posmi,<sup>43</sup> kam iziet cauri ikviena jaunizveidota grupa (skatīt attēlu zemāk).



Mentoram ir svarīgi atpazīt šos posmus un saprast, kurā brīdī katrs no tiem notiek. Katra posma garums var atšķirties - tas var tikpat kā izpalikt un var arī būt diezgan ilgs.

Katra grupas attīstības posma īss raksturojums:

- 1) **Veidošanās:** dalībnieki mēģina izprast savu lomu, atrast saskares punktus un noteikt savu misiju. Komunikācija ir sarežģīta, valda izteikts satraukums un trauksme, ir bailes no noraidījuma. Daži dalībnieki mēģina uzspiest savu personīgo viedokli grupas darba organizēšanā.
- 2) **Viļņošanās:** šo posmu raksturo domstarpības, konflikti un konfrontācijas. Katrs dalībnieks cenšas atrast savu vietu grupā, kamēr lielākā daļa dalībnieku cenšas saglabāt savu individualitāti. Šajā posmā tiek izveidotas apakšgrupas, bieži daļa dalībnieku aiziet un grupa izjūk. Dažreiz viļņošanās grupā var aizņemt daudz laika. Tādēļ, atkarībā no apmācības mērķa, mentoram varētu būt jāiesaistās šāda veida viļņošanās procesā un, lai arī tas ir dabisks process, var kļūt par traucēkli grupas darbā.
- 3) **Normalizēšanās:** grupas dalībnieki saskata nepieciešamību saliedēt grupu un vienojas par lomu sadalījumu, noteikumiem, hierarhiju un lēmumu pieņemšanu, kā arī par grupas darbību kopumā. Komunikācija ir raita, tajā valda draudzīga atmosfēra, sadarbība un uzticēšanās. Grupa koncentrējas uz tās galveno misiju un rīkojas atbilstoši savām spējām.
- 4) **Darbošanās:** grupa, kurai raksturīga saliedētība, harmonija un vienotība, ir gatava ātri virzīties uz savu mērķi un paveikt darbu.

41. Good Practice Guide on Training Methodologies: How to become an effective and inspirational trainer. European Union Agency for Network and Information Security. 2014. [www.enisa.europa.eu > at\\_download > fullReport](http://www.enisa.europa.eu/at_download/fullReport).

42. United Nations Trade Facilitation Implementation Guide. New York and Geneva, 2015. [http://tfig.itcilo.org/SP/pdf\\_files/1528870\\_E\\_ECE\\_TRADE\\_419.pdf](http://tfig.itcilo.org/SP/pdf_files/1528870_E_ECE_TRADE_419.pdf)

43. [https://en.wikipedia.org/wiki/Tuckman%27s\\_stages\\_of\\_group\\_development](https://en.wikipedia.org/wiki/Tuckman%27s_stages_of_group_development)

Grupas attīstībai vissvarīgākie ir pirmie trīs posmi. Īpaši grūta ir pāreja no otrā (viļņošanās) posma uz trešo (normalizēšanās) posmu, un tā prasa aktīvu mentora iesaistišanos. Tādēļ mentoram ir svarīgi:

- palīdzēt dalībniekiem brīvi runāt par savām gaidām un mērķiem;
- nospraust robežas un precizēt noteikumus;
- atbildēt uz jautājumiem un kļiedēt bažas;
- veicināt visu dalībnieku aktīvu līdzdalību viedokļu un informācijas apmaiņā.

---

### ► Ieteikums:

Ja grupā veidojas konflikts, mentoram vajadzētu: a) palīdzēt dalībniekiem saprast viņu stresa iemeslu; b) izskaidrot, kā un kāpēc uzvedība, kuru rada trauksme, izraisa konfliktus grupā, un paskaidrot dalībniekiem, kādēļ grupa ir jākontrolē; c) kā koordinatoram risināt nesaskaņas, kas rodas grupas dalībnieku starpā.

---

Tāpat ir svarīgi apzināties, ka grupā vienmēr būs:

- viens vai divi vadītāji;
- rakstvedis, t.i., kāds, kurš pieraksta;
- atsaucīgi dalībnieki, kuri ir vienmēr gatavi sadarboties;
- klusais dalībnieks, kura iesaistišanās būs jāstimulē grupas vadītājiem;
- "putrotājs", kurš parasti rikožas pretēji tam, ko dara pārējie grupas dalībnieki. Par šādiem "putrotājiem", kuri aizies pa kreisi, kamēr visi pārējie ies pa labi, nav jāgūst uztraukties - tā nav sabotāža, šie cilvēki vienkārši tādi ir.

---

### ► Ieteikums:

Ja grupā tiešām veidosies sabotāža un to izraisīs kāds, kurš atsakās kļūt par daļu no grupas, tai būs "indes garša", kas nav raksturīga "putrotājiem". Šajā gadījumā mentoram ir jānodrošina, lai grupas aktivitātēs piedalītos pēc iespējas vairāk tās dalībnieku.

---

## Darbs ar individiem grupā

Lielākā daļa grupas dalībnieku būs jauki cilvēki un, ja mentors pret viņiem izturēsies ar cieņu un būs pretimnākošs, veidos ar grupu labas attiecības un turēs solījumus, tad sadarbība veidosies veiksmīga. Tomēr mēdz būt arī problemātiskas situācijas, ar kurām nākas saskarties, tādēļ turpmāk sniegtie ieteikumi palīdzēs šādas situācijas risināt:

- Jebkurā grupā būs kāds, kurš mēģinās mācīt mentoru. Parasti šāds cilvēks vēlas demonstrēt savas zināšanas vai pieredzi un dalīties personīgajā pieredzē, kaut grupai tas var arī nebūt interesanti. Šādos gadījumos ir svarīgi, lai mentors uzņemtos atbildību par grupas darba procesa virzību.
- Skaidri nosakiet, kad drīkst uzdot jautājumus vai izteikt piezīmes un kad to labāk nedarīt. Ja piezīmes nav atbilstošas vai tās atkārtojas, mēģiniet laipni aizrādīt, piemēram, sakot "paldies par jūsu ieguldījumu, bet mēs tagad turpināsim" vai "ja vēlaties to apspriest, mēs par to varētu parunāt pēc nodarbības". Esiet draudzīgs, laipns, godīgs un izturieties ar cieņu.
- Dažkārt grupā būs kāds, kurš nemaz tur nevēlas būt. Un pat ja apmācība šim cilvēkam varētu būt noderīga, tas visticamāk nenotiks un tikai radīs lieku spiedienu uz mentoru. Pamēģiniet parunāt ar šo cilvēku pārtraukumā, lai radītu viņā motivāciju. To vajadzētu darīt apmācību procesa sākumā un cik vien agri iespējams.
- Grupa var piedzīvot arī "gaisa jaucēju" situāciju, kad viens vai vairāki grupas dalībnieki sāk aizskart vai aizvainot pārējos. Šāda situācija ir nepieļaujama un mentoram tā būtu nekavējoties jāaptur, jo savstarpēja

cieņa starp dalībniekiem ir būtiska. Šādos gadījumos pirmā lieta būtu mentora saruna “aci pret aci” ar cilvēku, kurš ir galvenais “pāri-darītājs”. Tas būtu jādara ārkārtīgi uzmanīgi, jo ne vienmēr viss ir tā, kā tas izskatās, un cilvēki mēdz tikai izlikties par upuri un tajā vainot citus.

- Dažkārt bulinga vai upura uzvedības pamatā ir psiholoģiski iemesli. Ir svarīgi atcerēties, ka mentors nav psihoterapeits, tādēļ ir nepieciešams skaidri definēt, kāda uzvedība tiek sagaidīta no grupas dalībniekiem. Ja nevēlamā uzvedība turpinās, mentoram vajadzētu brīdināt dalībnieku otrreiz, skaidri norādot, ka nākamajā reizē viņš/-a no apmācību kursa tiks izslēgts. Tajā pat laikā jāatceras, ka jebkura dalībnieka izslēgšana no apmācībām, ir galējais solis, ko mentors vēlētos spert.

### Apmācību metodes un tehnikas

Mentors, strādājot ar dalībnieku grupu, nepieciešamo informāciju tai nodod izmantojot dažādas metodes un tehnikas. Ir ieteicams izmantot pēc iespējas dažādākas apmācību metodes, kas palīdzētu sasniegt dalībniekus dažādos veidos. Zemāk attēlotā diagramma piedāvā galveno apmācību metožu komplektu.<sup>44</sup>



### Prāta vētra

Šī metode dod iespēju mentoram prezentēt dalībniekiem galveno ideju vai jautājumus un mudināt viņus brīvi un spontāni par to izteikt savu viedokli. Tā ir aktīvas dalības tehnika, kas pieprasa dalībnieku iesaistīšanu apmācību procesā, veicinot intimitāti un sadarbību un uzlabojot apmācību klimatu.

Prāta vētrai ir šādas priekšrocības:

- tiek izmantota dalībnieku pieredze un radošums;
- tiek veicināta brīva izteikšanās, kritiskā domāšana un sadarbība;
- aplūkojot problēmu no dažādiem skatu punktiem, notiek stereotipisku uzskatu maiņa.

Šīs metodes trūkums ir tas, ka daži dalībnieki varētu neiesaistīties aktivitātē, kā arī aktivitāte varētu pārvērsties par izrādi, nevis radošu procesu.

Izmantojot šo metodi, mentors:

- 1) lūdz katram dalībniekam individuāli piedāvāt pēc iespējas vairāk ideju, kas palīdzētu rast atbildes uz uzdotajiem jautājumiem;
- 2) aicina dalībniekus izteikties ātri, spontāni un vienu pēc otra, lai veidotos “ista vētra”.

44. Good Practice Guide on Training Methodologies: How to become an effective and inspirational trainer. European Union Agency for Network and Information Security, 2014. [www.enisa.europa.eu > at\\_download > fullReport](http://www.enisa.europa.eu/at_download/fullReport).

Lai prāta vētra būtu veiksmīga, ir svarīgi ievērot šādus principus:

- ideju prezentēšanas laikā jāizvairās no jebkādas kritikas;
- mentoram jānodrošina, ka visi dalībnieki jūtas ērti;
- mentoram jāseko, lai prāta vētra nenovirzās no mērķa;
- mentoram jālūdz, lai dalībnieki izsaka savu viedokli par piedāvātajiem aspektiem;
- mentors pieraksta idejas uz tāfeles, nesniedzot nekādas papildus norādes;
- idejas tiek pierakstītas un sadalītas kategorijās;
- tiek izmantota jautājumu un atbilžu metode vai diskusija, lai iedrošinātu dalībniekus izteikt savu viedokli;
- aktivitātes beigās tiek apkopoti rezultāti.

#### ► Ieteikums:

Prāta vētru kā metodi parasti izmanto jauna apmācību temata sākumā.

#### Metodes piemērs: Prāta vētra „Ko es varētu mainīt savā dzīvē?” – eidētiskā attēla metode

<b>Rezultāts</b>	Radošums, ideju ģenerēšana un motivācija
<b>Piemērots</b>	Grupai
<b>Laiks</b>	45-120 minūtes (atkarībā no grupas lieluma)
<b>Mērķis</b>	Stimulēt dalībnieku radošumu, lai viņu dzīvē ieviestu pārmaiņas.
<b>Process</b>	<p>Sāciet ar nodoma precizēšanu un piedāvāriet dalībniekiem aizvērt acis un koncentrēties uz iespējām mainīt savu dzīvi, piemēram, kādas viņiem varētu būt iespējas atrast darbu vai sākt strādāt kā pašnodarbinātai personai amatniecības nozarē? Katrs grupas dalībnieks apdomā savas iespējas un pieraksta pēc iespējas vairāk jaunu ideju.</p> <p>Kad šīs idejas ir apkopotas, dalībniekiem atkal jāaizvērt acis un jāmēģina iztēloties pirmais attēls (eidētiskais attēls), kas ienācis prātā, piemēram, iedomājoties, kādā amatniecības nozarē dalībnieks varētu darboties, kur un kā varētu tajā iesaistīties. Ļaujiet dalībniekiem 3-5 minūtes noturēt un pavērot šo attēlu, un pēc tam palūdziet redzēto uzzīmēt, izmantojot pēc iespējas vairāk detaļu, krāsu un simbolu. To iespējams darīt ne tikai uz papīra, bet arī dalībnieka prātā. Mudiniet dalībniekus pēc iespējas plašāk sapņot par savām iespējām.</p> <p>Kad katrs dalībnieks ir pastrādājis ar savu attēlu individuāli, mentors izlases kārtībā lūdz dažiem dalībniekiem padalīties ar saviem iespēju attēliem ar pārējo grupu (ja dalībnieks tam piekrīt). Ja nav pieejami zīmēti attēli, mentors izteiktās idejas var atzīmēt uz tāfeles. Šī vingrinājuma rezultātā tiks izveidota ideju banka, kas var tikt izmantota visas grupas vajadzībām.</p> <p>Prāta vētras sesijas beigās ir svarīgi pārrunāt ar dalībniekiem, kā viņi jūtas un kādas atziņas viņi ir guvuši.</p>

#### Grupas diskusija<sup>45</sup>

Diskusija ir apmācību metode, kuras mērķis ir stimulēt mācīšanos veidojot dialogu starp mentoru un dalībnieku vai starp dalībniekiem. Diskusijas uzdevums ir analizēt apmācību tēmu un apspriest to ar jautājumu un atbilžu palīdzību. Lai vadītu šādu diskusiju, mentoram ir jābūt iepriekš sagatavotiem jautājumiem vai, alternatīvi, jāveido tie improvizējot uz vietas. Diskusija var tikt izmantota kombinācijā ar citām, bieži izmantotām tehnikām, piemēram, prezentāciju. Diskusijas ir īpaši noderīgas uzsākot apspriest jaunu apmācību tēmu, jo tā liek dalībniekiem pārdomāt un saskatīt dažādus tēmas aspektus.

Galvenie priekšnoteikumi veiksmīgai diskusijai ir:

- aktīva visu grupas dalībnieku iesaiste;
- mācīšanās ieklausoties citos.

45. [http://www.mediation-time.eu/images/TIME\\_05\\_Trainer\\_Course\\_Module\\_2.pdf](http://www.mediation-time.eu/images/TIME_05_Trainer_Course_Module_2.pdf)

### ► Ieteikumi:

1) Diskusijas jautājumiem jābūt atvērtiem un adresētiem visiem dalībniekiem, lai gūtu konkrētas un pamatotas atbildes. Vajadzētu izvairīties no pseido-jautājumiem.

2) Diskusija var būt laikietilpīgs process ar iespējamu novirzīšanos no temata, kā arī ne vienmēr garantē visu dalībnieku iesaistīšanos.

### Metodes piemērs: Diskusija: “Mana personīgā izvēle”

<b>Rezultāts</b>	Iedrošinājums, motivācija, apzināšanās un atbalsts
<b>Piemērots</b>	Grupai
<b>Laiks</b>	30 – 60 minūtes (atkarībā no dalībnieku iesaistīšanās)
<b>Mērķis</b>	Palīdzēt dalībniekiem veidot un labāk izprast savu personīgo izvēli.
<b>Process</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Piedāvājiēt grupai dažus atvērtus jautājumus, kas palīdzētu tās dalībniekiem izprast savas personiskās izvēles un pieredzi. Piemēram: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kas jūs noveda pie iepriekšējām izvēlēm kādās konkrētās situācijās vai notikumos?</li> <li>• Kas jums ir svarīgs - personīgā pieredze, citu pieredze, situācijas analīze utt.?</li> <li>• Kas jums palīdzētu pieņemt lēmumu kļūt par pašnodarbinātu personu?</li> <li>• Kāda veida palīdzība vai atbalsts jums būtu vajadzīgs, lai mainītu savu dzīvesveidu? Kurš jums varētu sniegt šādu atbalstu?</li> </ul> </li> <li>2) Uzsāciet diskusiju visā grupā vai arī sadaliet dalībniekus mazākās grupās.</li> <li>3) Nosakiet laiku diskusijai - apmēram 20 - 30 minūtes (atkarībā no grupas lieluma).</li> <li>4) Jautājiēt dalībniekiem izteikt savas domas un idejas, kas radās diskusijas rezultātā. Ir ieteicams tās pierakstīt.</li> <li>5) Apkopojiet un izceliet galvenos diskusijas punktus.</li> <li>6) Pajautājiēt dalībniekiem, kā viņi jūtas.</li> </ol>

### Mazas grupas

Šai metodei nepieciešams dalībniekus sadalīt mazās grupās vai apakšgrupās (pa 3-5 cilvēkiem katrā grupā) ar mērķi veikt kādu konkrētu vingrinājumu vai apspriest kādu konkrētu tematu. Katrai apakšgrupai ir uzdevums ar saviem secinājumiem iepazīstināt pārējo grupu, kur mentors vada diskusiju starp dažādām apakšgrupām. Šo procesu noslēdz mentora kopsavilkums, komentāri un sasaiste ar apmācības mērķiem.

Šī metode ir noderīga, lai veidotu pašapziņu, kritisko domāšanu un efektīvu pieeju. Grupas ietvaros dalībnieks maina savu uzvedību un atbildes reakciju, veido savus uzskatus un idejas, vērtē, spriež un kritizē. Šī tehnika ir elastīgi pielāgojama jebkuram saturam un pieaugušo izglītības aktivitātēm. Tās priekšrocības slēpjas tajā, ka tiek veidota komunikācija starp dalībniekiem, vārda brīvība, mazināta kļūdišanās sajūta un attīstīta savstarpējā palīdzība.

### Metodes piemērs: Darbs mazās grupās: klusā pārdomāšana

<b>Rezultāts</b>	Iedrošinājums, apzināšanās, atbalsts, atgriezeniskās saites došana un saņemšana
<b>Piemērots</b>	Grupai
<b>Laiks</b>	60 minūtes
<b>Mērķis</b>	Mudināt dalībniekus ģenerēt idejas, dalīties ar tām ar citiem, sniegt atgriezenisko saiti citiem grupas dalībniekiem un saņemt to pašam/-ai.
<b>Process</b>	<p>Mentors dod dalībniekiem dažas minūtes laika (5-10 minūtes), lai padomātu par izvirzīto jautājumu vai problēmu, piemēram, kādas ir manas personiskās īpašības, kas palīdzētu man atrast darbu vai kā pašnodarbinātajam darboties amatniecības nozarē? Kādi šķēršļi un grūtības kavē mani to izdarīt?</p> <p>Palūdziet dalībniekiem pierakstīt savas domas un idejas. Ir svarīgi kontrolēt noteikto laika limitu un mudināt dalībniekus koncentrēties uz konkrēto jautājumu. Dalībnieki savas 3-5 idejas var uzrakstīt uz līmlapīņām un pēc tam tās pielīmēt uz tāfeles vai sienas.</p> <p>Pēc ideju pierakstīšanas individuāli, dalībnieki tiek sadalīti mazās grupās pa 3-4 cilvēkiem katrā un lūgti 15-20 minūšu laikā savstarpēji dalīties un apspriest savas idejas.</p> <p>Šis uzdevums palīdz izteikt savas idejas visiem dalībniekiem, īpaši tiem, kuri ir klusāki vai kuriem ir grūtības runāt lielākā grupā. Tāpat tas dod iespēju visiem dalībniekiem sniegt un saņemt atgriezenisko saiti.</p>

## Situācijas analīze

Šī metode palīdz dalībniekiem analizēt reālu vai hipotētisku problēmu, to detalizēti izpētīt un piedāvāt iespējamus risinājumus. Tas noved pie dažādiem risinājumiem, kuri tiek piedāvāti, prezentēti un apspriesti grupā, atklājot gan pozitīvos, gan negatīvos aspektus.

Situācijas analīze, kas tiek veikta grupā, ir sintētisks uzdevums, kas aizņem daudz laika. To nav ieteicams izmantot mācību procesa sākumā, bet gan tad, kad mācību priekšmets ir izpētīts un dalībniekiem par to jau ir iegūtas priekšzināšanas.

Situācijas analīzes metodei ir šādas priekšrocības:

- tiek uzlabotas dalībnieku kritiskās un analītiskās spējas;
- tiek attīstītas specifiskās, nevis vispārējās zināšanas, it īpaši, ja situācija ir reāla un palīdz dalībniekiem mainīt viņu attieksmi;
- tiek veicināta komunikācija un sadarbība starp dalībniekiem.

Šīs metodes trūkumi ir tie, ka to ir sarežģīti savienot ar visu dalībnieku pieredzi, kā arī grūti izdarīt secinājumus, ja risinājumi nav kvantitatīvi. Tādēļ veiksmīga situācijas analīzes veikšana no mentora prasa atbilstošu izglītības un profesionālo pieredzi.

Situācijas analīze būs veiksmīgāka, ja tiks ņemti vērā šādi aspekti:

- situācijai jābūt reālai (ieteicams) un atbilstoši apmācības mērķiem;
- informācijai vai datiem jābūt skaidriem, pietiekamiem, visaptverošiem un loģiskiem;
- situācijai (scenārijam) jābūt sarežģītai, kas prasa rūpīgu izpēti un atbilstošas pūles;
- jāizvairās no nevajadzīgiem datiem vai tādiem datiem, kas var radīt neskaidrības;
- situācijai (scenārijam) vajadzētu veicināt diskusiju vai pat domstarpības starp grupas dalībniekiem;
- situācijas izpētei un diskusijām jāatvēr pietiekami daudz laika.

### ► Ieteikums:

Mentors var izmantot situācijas no savas pieredzes vai izvēlēties dalībniekiem atbilstošus gadījumus. Galvenais, lai piedāvātā situācija mudinātu dalībniekus meklēt risinājumus, ļautu viņiem saskatīt plašāku kontekstu un pārbaudītu reakcijas, kā arī rosinātu radošumu un dialogu grupā.

## Metodes piemērs: Situācijas analīze veiksmes stāstam

<b>Rezultāts</b>	Pieredzes un motivācijas iegūšana, ideju ģenerēšana, dažādu problēmas aspektu salīdzināšana, novērtēšana un izpratne
<b>Piemērots</b>	Grupai
<b>Laiks</b>	90-120 minūtes
<b>Mērķis</b>	Ļaut dalībniekiem mācīties no reāliem piemēriem un stiprināt motivāciju un prasmes, lai mainītu savu dzīvi.
<b>Process</b>	Mentors iepazīstina dalībniekus ar konkrētu situāciju, tās būtiskākajiem faktiem un galvenajiem notikumiem, piemēram, par kāda cilvēka dzīves situāciju, sniedzot informāciju par izglītību, darba pieredzi, ģimenes stāvokli un dzīves gājumu, ar kādiem šķēršļiem šim cilvēkam ir nācies saskarties un kā tie tikuši pārvarēti, kāds bijis rezultāts un kā tas ietekmējis šī cilvēka dzīvi un labklājību. Grupā dalībnieki, sadalīti mazās 3-5 cilvēku grupās, 30-40 minūtes analizē un apspriež prezentēto gadījumu. Dalībnieki no dotās situācijas izvēlas tos aspektus, kas viņiem varētu palīdzēt veikt izmaiņas savā dzīvē, un kā gadījumā minētās personas pieredze un izvēlētais rīcības virziens, kā arī citi būtiski aspekti varētu tikt izmantoti dalībnieku dzīves situācijās. Pēc tam diskusija par konkrēto gadījumu tiek turpināta visā grupā, daloties ar iespaidiem, atskārsmēm un emocijām, kas tika gūtas diskutējot mazajās grupās. Mentors mudina dalībniekus izteikt savu viedokli, taču izvairās no komentāriem un vērtējuma. Diskusija izkristalizēs vissvarīgākos aspektus, kas varētu uzlabot dalībnieku motivāciju veikt izmaiņas savā dzīvē, piemēram, mēģināt atrast nodarbinātības iespējas amatniecības nozarē. Situācijas analīzes procesa noslēgumā dalībnieki dalās ar savu gūto pieredzi un to, kā viņi jūtas.

## Lomu spēle

Šī metode iesaista dalībniekus spēlēt lomas, kas saistītas ar viņu profesionālo vai sociālo vidi, lai ar šīs pieredzes palīdzību labāk izprastu savu situāciju un reakcijas. To izmanto situācijās, kad problēmas vai konflikta atrisināšanai nepieciešamas īpašas prasmes, komunikācija un uzvedība. Lomu spēles ļauj dalībniekiem tēlot un tādējādi piedzīvot reālas situācijas aizsargātā mācību vidē, kur ļauts mēģināt, kļūdīties un trenēties. Atgriezeniskā saite no citiem dalībniekiem un mentora palīdzēs uzlabot un izveidot vēlamu uzvedību.

Lomu spēles galvenās priekšrocības ir šādas:

- komunikācijas un sarunu vešanas prasmju attīstīšana;
- sajūtu parādīšana;
- sadarbības veidošana;
- attieksmes maiņa.

Lomu spēles izdošanās vai neizdošanās ir atkarīga no dalībnieku noskaņojuma un radošuma, grupas dinamikas un mentora prasmēm un zināšanām.

Lomu spēles process sastāv no šādiem posmiem:

- scenārija sagatavošana no mentora puses;
- grupas sagatavošana;
- "aktieru" atlase;
- "aktieru" sagatavošana;
- skatītāju sagatavošana;
- lomu izspēlēšana;
- "aktieru" "iziešana" no tēla;
- grupas diskusija un komentāri.

Lai viss noritētu veiksmīgi:

- scenārijam, noteikumiem un instrukcijām jābūt skaidrām un precīzām;
- grupai jābūt jau izveidotai;
- situācijai vai izrādes kontekstam jāsakrīt ar dalībnieku interesēm;
- dalībniekiem jātēlo un jāreaģē spontāni;
- mentoram jāiedrošina un jāvada "aktieri" un skatītāji.
- "aktieri" vai skatītāji nedrīkst pārtraukt lomu spēles "izrādi";
- lomu spēles labāk organizēt, kad dalībnieki nav noguruši.

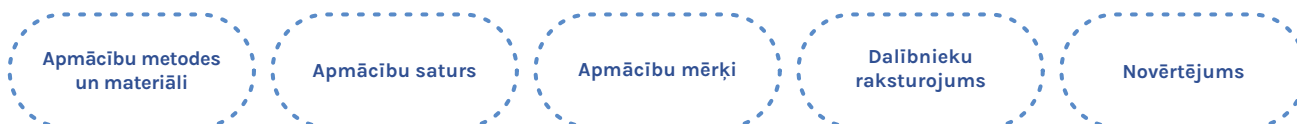
Vēl viena metode, kas līdzīga lomu spēlēm, ir **simulācija**. Galvenā atšķirība ir tā, ka dalībnieki nespēlē izrādē un netēlo lomas, bet gan piedalās iedomātā un, vēlams, reālā uzvedumā, cenšoties domāt kā reāli cilvēki, kuri atrodas konkrētā situācijā, piemēram, izteikt viedokli, it kā viņi būtu amatnieki vai pašnodarbinātie. Izņemot šo aspektu, citādi šī metode izmanto to pašu pieeju, ko lomu spēles.

### Metodes piemērs: Lomu spēle – veiksmes stāsts

<b>Rezultāts</b>	Eksperimentāla mācīšanās, iedrošināšana, motivēšana un apzināšanās
<b>Piemērots</b>	Grupai
<b>Laiks</b>	120-180 minūtes (atkarībā no grupas lieluma)
<b>Mērķis</b>	Veicināt dalībnieku iesaisti un stiprināt viņu pašizziņu un apzināšanos, izmantojot konkrētu pieredzi.
<b>Process</b>	<p>Mentors izstrādā konkrētu situāciju, kas saistīta ar kāda cilvēka veiksmes stāstu, piemēram, amatniecības izstrādājumu pārdošanu. Ieteicams piemēlēt situāciju, kurā iesaistīti pēc iespējas vairāk un dažādāki "aktieri". Ja iespējams, situācijas aprakstu un diskusiju jautājumus mentors rakstiski iedod dalībniekiem iepriekš. Tāpat mentors nosaka, cik daudz laika tiks paredzēts situācijas izspēlei (vismaz 30 minūtes). Pirms uzdevuma uzsākšanas dalībniekiem ir iespēja uzdot neskaidros jautājumus.</p> <p>Mentors lūdz dalībniekiem brīvprātīgi izvēlēties savas lomas un kuru tēlu viņi vēlētos spēlēt. Dalībnieki, kuri nespēlē, kļūst par izrādes skatītājiem un izrādes laikā neizsaka savas reakcijas, bet gan uzmanīgi vēro un piefiksē būtiskākos aspektus. Šiem dalībniekiem izrādes beigās tiks lūgts sniegt konstruktīvus komentārus.</p> <p>Mentors fiksē laiku lomu spēles sākumā un, kad laiks beidzies, apstādina izrādi. Tad lomu spēles dalībniekiem tiek lūgts dalīties savos iespaidos, kam seko atsauksmes, novērojumi un emocijas, ar kurām dalās visi pārējie grupas dalībnieki. Mentors moderē šo diskusiju, mudinot dalībniekus aktīvi un atklāti dalīties savā piedzīvojumā. Alternatīvi, apmācību kursa beigās visiem dalībniekiem var lūgt aprakstīt savu personīgo pieredzi.</p>

## Kā izvēlēties piemērotākās metodes vai tehnikas?

Apmācību plānošana un metožu izvēle ir nepārtraukts process. Tādēļ mācību procesam ir svarīgi sagatavoties kārtīgi, ņemot vērā šādus aspektus (skat. zemāk redzamo diagrammu):<sup>46</sup>



Izvēlēto apmācības metožu efektivitāte ir atkarīga no vairākiem faktoriem. Tādēļ mentoram jāprot izvēlēties katrai situācijai atbilstošākā metode, un tā jālieto saskaņā ar sniegtajām norādēm. Tāpat mentoram vajadzētu kombinēt un pielāgot apmācību metodes atkarībā no dalībnieku dinamikas.<sup>47</sup>

Izvēloties piemērotākās metodes, jāņem vērā šādi kritēriji:

- mācību mērķis;
- mācību konteksts;
- vēlamās mācību metodes un dalībnieku raksturojums;
- mentora prasmes;
- apmācību klimats;
- pieejamais laiks;
- pieejamie resursi.

### ► Ieteikumi:

1) Izvēloties mācību metodes vai tehnikas, jādomā par to, lai dalībniekiem visu laiku būtu ko darīt, rakstīt, redzēt un dzirdēt – tieši ievērojot šādu darbību secību.

2) Izvēloties mācību metodes vai tehnikas, ir svarīgi atbildēt uz šādiem jautājumiem: 1) Ko jūs zināt par katru no šīm metodēm un tehnikām? Kā tās tiek lietotas? 2) Kā jūs izmantosiet iepriekšminētos kritērijus, lai izvēlētos piemērotākās metodes un tehnikas?

## Kā sniegt atgriezenisko saiti grupā?

Konstruktīvas un lietderīgas atgriezeniskās saites sniegšana grupas dalībniekiem ir ļoti svarīga apmācību sastāvdaļa.

Sniedzot atgriezenisko saiti, ir svarīgi atcerēties:

- Ja atgriezeniskajā saitē būs jūtams skarbums, dalībnieki atcerēsies tikai šo skarbumu, nevis ziņas saturu un, visticamāk, to neņems vērā;
- Ja atgriezeniskā saite būs pārāk gara un detalizēta, dalībnieki atcerēsies tikai divas vai trīs lietas.
- Ja atgriezeniskā saite būs pārāk pozitīva, dalībnieki jutīsies apmierināti ar saviem sasniegumiem un nebūs motivēti tālākai attīstībai.

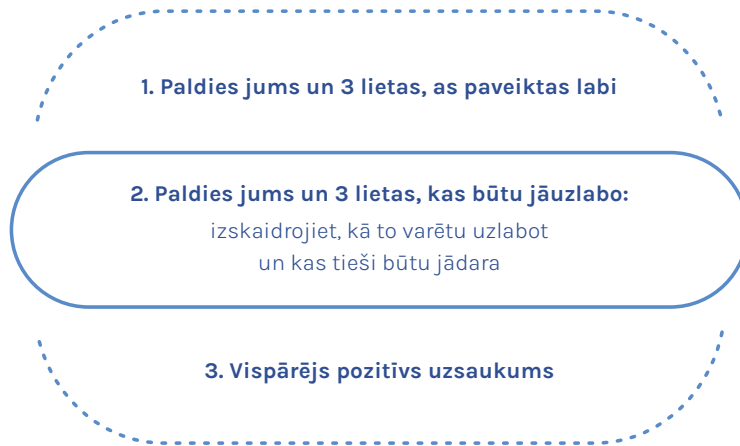
Labs veids, kā dalībnieku grupai sniegt atgriezenisko saiti, ir izmantot, tā saukto, **atgriezeniskās saites sviestmaizi** (skat. diagrammu zemāk).<sup>48</sup> Pirmkārt, būtu jāiesāk ar pateicību dalībniekiem un jānorāda pāris lietas, kas grupai tiešām izdevās lieliski. Otrkārt, jāpiemin dažī konkrēti novērojumi, kāš būtu uzlabojami un kā tas vislabāk būtu izdarām: ir nepieciešams skaidri pateikt dalībniekiem, kas tieši no viņiem tiek sagaidīts. Treškārt, apmācību kurss jānoslēdz ar pozitīvu un motivējošu secinājumu.

46. [http://www.mediation-time.eu/images/TIME\\_05\\_Trainer\\_Course\\_Module\\_2.pdf](http://www.mediation-time.eu/images/TIME_05_Trainer_Course_Module_2.pdf)

47. Train the Trainer. Training Fundamentals. Instructor's Reference Manual. UNITED NATIONS. New York, 2001. [tfig.unece.org > pdf\\_files](http://tfig.unece.org/pdf_files)

48. Good Practice Guide on Training Methodologies: How to become an effective and inspirational trainer. European Union Agency for Network and Information Security. 2014. [www.enisa.europa.eu > at\\_download > fullReport](http://www.enisa.europa.eu/at_download/fullReport).





---

► **Ieteikumi:**

- 1) Sniedzot atgriezenisko saiti, neesiet pārāk kritiski.
- 2) Ja dalībniekiem nepieciešami daudzi uzlabojumi, samaziniet savus novērojumus līdz pāris būtiskākajām lietām. Savukārt, ja dalībnieks visu izdara labi pa 90%, tad variet ieslīgt detalizētākos novērojumos. Atcerieties, ka te “mazāk ir vairāk”.

---

Atgriezeniskās saites sniegšanas laikā variet palūgt kādam no grupas dalībniekiem veikt piezīmes. Tas ļaus pārējiem dalībniekiem uzmanīgi klausīties mentora teiktajā neuztraucoties, ka kaut kas tiks aizmirsts. Vēl viena metode būtu lūgt dalībniekiem atkārtot divus vai maksimums četrus no mentora piedāvātajiem uzlabojumiem.

---

► **Ieteikumi:**

- 1) Atgriezenisko saiti vienmēr sniedziet cieņpilni un saglabājot kontaktu ar grupu. Variet pajokot, ja jums tas sanāk dabīgi, tikai neaizvainojot dalībniekus.
- 2) Noārdiet jebkādas robežas un norādiet, ka šeit visi ir ieradušies, lai mācītos - arī jūs kā mentors mācieties no katra nākamā apmācību kursa.

---

Saskaņā ar pētījumu datiem pozitīva atgriezeniskā saite un mentora sniegtais atbalsts grupas dalībniekiem ievērojami samazina depresijas simptomus un palīdz atrast stabilu darbu apmēram pēc pusgada.<sup>49</sup> Tādēļ, kad mentors strādā ar bezdarbnieku grupu, ir svarīgi būt attiecīgi sagatavotam, lai šādu grupu vadītu un katram tās dalībniekam sniegtu konstruktīvu atgriezenisko saiti.

---

49. J. Vuori; R. H. Price; P. Mutanen; I. Malmberg-Heimonen. Effective Group Training Techniques in Job-Search Training. Journal of Occupational Health Psychology. 2005, Vol. 10, No. 3, 261-275. DOI: 10.1037/1076-8998.10.3.261

## 6. Maznodrošināto kopienu pārstāvju dzīvesstāstu piemēri



### 1. Jūrate | izglītību ieguvusi jaunieta

**Raksturojums:** Jūrate, 23 gadi, pabeigusi Kultūras koledžu. Studiju laikā, dzīvojot koledžas kopmītnēs, viņa strādājusi ar kultūras jomu nesaistītus darbus. Pēc koledžas beigšanas atgriezusies savu vecāku mājās laukos. Vecāki nevar turpināt viņu finansiāli atbalstīt, savukārt, viņa nevar atrast sev piemērotu darbu, kā rezultātā ir iedzīvojusies depresijā.

**Stereotipi:** Viņa ir baltrocīte, kas nevēlas strādāt vienkāršu darbu, un ir iedomīga par savu iegūto augstāko izglītību. Viņa nelabprāt sarunājas ar cilvēkiem un tā vien šķiet, ka visu mūžu taisās dzīvot pie vecākiem, kur mājvieta un ēdiens ir par brīvu.

**Darba iespējas:** Jūratei ir labas datorprasmes, viņa varētu izveidot internetveikalu kādam amatniekam, vai arī strādāt par klientu apkalpošanas speciālisti jau esošā internetveikalā. Šo darbu varētu labi darīt pandēmijas laikā, kad tradicionālās tirdzniecības iespējas ir ierobežotas. Ņemot vērā Jūrates interesi par kultūru, viņa varētu būt ieinteresēta arī keramikas vai šūšanas darbos.

**Motivācija strādāt:** Jūrati urda jautājumi, kā tālāk dzīvot savu dzīvi. Viņai ir apnicis iztaujāt draugus par viņu dzīves plāniem. Tai pašā laikā, viņu visvairāk satrauc tas, ka viņai pašai nav savas naudas. Viņa saprot, ka pastāvīgs darbs un alga šo situāciju varētu risināt. Viņa ir mēģinājusi meklēt darbu, bet nav spējusi atrast tādu, kas patiesi viņu interesētu. Tajā pašā laikā, ilgāk viņa vairs nevēlas palikt šajā situācijā. Tādēļ pēc ilgām pārdomām viņa nolēma izmantot studiju laikā iegūtās zināšanas un pamēģināt strādāt ar dažādām interneta platformām. Un tas visbeidzot deva viņai prieku.

**Psiholoģija:** Depresijas dēļ Jūratei no rītiem ir grūti strādāt vai darīt kaut ko aktīvu. Šajā laikā viņa piedzīvo pastāvīgas garastāvokļa svārstības. Drīz vien viņa apjauta, ka labāk jūtās pēc tam, kad ir kaut ko aktīvi padarījusi. Viņa sāka pierakstīt savas garastāvokļa maiņas un atskārta, ka viņas prāts ietekmē emocijas un pēc iesaistīšanās aktivitātēs vai diskusijās viņa jūtas daudz labāk. Viņa sāka sapņot par darbu un to, ko viņa darīs, kad būs saņēmusi pirmo algu. Viņa saprata, ka jo vairāk pa dienu ir izdarījusi, jo labāks ir viņas garastāvoklis, un otrādi – jo mazāk viņa izdara, jo sliktāk jūtas.

**Pieeja darbā ar dalībnieku:** Mentors varētu izmantot transformatīvās mācīšanās teoriju, lai pārskatītu Jūrates uzskatu sistēmu (es meklēju tikai savai izglītībai atbilstošu darbu) un iespējas mainīt savu dzīvesveidu (Kas vēl varētu Jūrati interesēt? Ko Jūrate varētu darīt šajā sakarā?).

Mentors varētu iesākt diskusiju, lai apskatot konkrētas situācijas, kritiski palūkot uz Jūrates dzīvi. Piemēram, aplūkojot situācijas, kurās Jūrate aktīvi darbojas. Izraugoties konkrētus notikumus, tie tiktu analizēti, izmantojot Gibsa cikla soļus, t.i., apraksts

(kad un kur tas notika?), izjūtas (kādas bija Jūrates izjūtas šajās situācijās?), pieredzes izvertējums (kas šajā situācijā bija pozitīvs?), analīze (ko šī pieredze nozīmē Jūratei?), secinājumi (kā šī pieredze varēja būt vēl labāka gan Jūratei, gan pārējām iesaistītajām personām?) un rīcības plāns (izveidot detalizētu plānu, kā rīkoties konkrētā situācijā).

**Mentoringa aspekti:** Tā kā Jūrate nevar atrast darbu, viņai ir grūti iesaistīties dažādās aktivitātēs un viņai ir depresija, mentoram vajadzētu izmantot transaktīvo vadības stilu: būt aktīvam, koncentrēties uz īstermiņa mērķiem, precīzi formulēt uzdevumus un izmantot norādošu vadības stilu. Strādājot ar Jūrati, mentors varētu piemērot gan individuālās, gan grupas darba metodes.

Individuālajā procesā mentoram jāizmanto 5S modelis un jāapspriež galvenos, ar Jūrates situāciju saistītos jautājumus: (1) attiecības (kā mēs kopā strādāsim?); (2) ambīcijas vai mērķus (ko Jūrate vēlas sasniegt?); (3) situāciju (kāda ir viņas pašreizējā situācija?); (4) lēmumi (kādas Jūratei ir idejas?); (5) vienošanās (kas nepieciešams, lai to īstenotu?).

Darbs grupā palīdzēs Jūratei saskatīt plašākas iespējas, saņemt atbalstu no pārējiem grupas dalībniekiem un dalīties ar idejām, sasniegumiem un izaicinājumiem. Mentors, strādājot ar Jūrati, var piemērot viņai atbilstošāko amatniecības jomu, kur viņa varētu sākt darboties, piemēram, keramikā, šūšanā vai amatniecības izstrādājumu pārdošanā internetā.



## 2. Laima | jaunā māmiņa

**Raksturojums:** Laima, 33 gadi, audzina divus bērnus, viens iet bērnudārzā, otrs ir 1.klases skolnieks. Pirms bērnu piedzimšanas strādājusi veikalā Rīgā. Viņas vīrs strādā ārzemēs. Mazpilsētā nav iespējams atrast pusslodzes darbu, kuru varētu apvienot ar pirmklasnieka skolas gaitām.

**Stereotipi:** Tā kā viņas vīrs strādā ārzemēs, viņš labi pelna, un Laima var atļauties nestrādāt. Viņai patīk būt mājās. Ņemot vērā to, ka viņa nekad savā dzīvē nav strādājusi, varbūt viņa nemaz nezina, ko nozīmē strādāt.

**Darba iespējas:** Laima varētu darīt līdzīgu darbu kā Jūrate, t.i., strādāt attālināti. Amatniekiem ir nepieciešami cilvēki, kas pārzina amatniecības darba specifiku un produktus, un varētu tos palīdzēt pārdot un popularizēt interneta vidē. Beidzoties Covid-19 pandēmijai, Laima varētu veiksmīgi pārdot amatnieku produktus gadatirgos un tirdziņos.

**Motivācija strādāt:** Laimas vīrs finansiāli nodrošina ģimeni, taču Laima aizvien vairāk ieslīgst monotonajā ikdienas rutīnā, kas dienu no dienas ir nemainīga - brokastis, pusdienas un vakariņas - un tā katru dienu. Brīžos, kad Laima sarunājas ar vīru un draugiem, viņa ir novērojusi, ka viņai īsti nav ko teikt, un runātāji pārsvarā ir citi. Laimu tas sāk satraukt. Sevišķi neērts bija brīdis, kad Laimas bērns pajautāja, kāds ir viņas darbs. Šī situācija mudināja Laimu pieņemt lēmumu meklēt sev kādu nodarbošanos.

**Psiholoģija:** Laima sāka domāt par to, kāds darbs viņai vislabāk patiktu, taču īsti nespēja saprast, ko tieši vēlas darīt. Viņa sāka nomākt tādas domas kā: „Es esmu par vecu, lai sāktu strādāt”, „Man nekas neizdosies”, „Es pat nezinu, ko es gribu” un tml. Viņa par to pastāstīja savam vīram, kurš jokojot atteica, ka viņa neesot nekāda īstā kandidāte darbam, un tas Laimu saskumdināja un sajauca domas, vēl vairāk iedragājot viņas pašvērtējumu. Laima saprata, ka viņai vajadzētu sākt kaut ko mainīt savā dzīvē un izrauties no ikdienas rutīnas un vienmuļības.

**Pieeja darbā ar dalībnieku:** Mentors varētu izmantot transformatīvās mācīšanās teoriju, lai pārskatītu Laimas uzskatu sistēmu (“Es esmu par vecu, lai sāktu strādāt,” “Man nekas neizdosies,” “Es pat nezinu, ko gribu”) un palīdzētu viņai mainīt dzīvesveidu (Kas vēl varētu ieinteresēt Laimu? Ko Laima varētu darīt, lai to īstenotu?).

Mentors varētu veidot sarunu ar Laimu, lai pārskatītu viņas patreizējo dzīves situāciju.

Un tā kā Laima vēlas to mainīt, būtu svarīgi izanalizēt šo situāciju, Laimas iespējas un šķēršļus un saplānot konkrētu rīcību, kas novestu pie piemērota darba atrašanas un uzlabotu viņas pašsajūtu.

Mentors kopā ar Laimu izvēlas konkrētu viņas dzīves situāciju, piemēram, kad Laima ir jutusies nenovērtēta un satraukta, un izanalizē to izmantojot Gibbsa refleksiīvo ciklu: aprakstu (kad un kur tas notika?), sajūtas (kā Laima jutās tajā brīdī?), pieredzes izvērtējumu (kas šajā situācijā bija negatīvs, kas pozitīvs?), analīzi (ko Laimai nozīmē šī pieredze?), secinājumus (kā šī varēja kļūt par pozitīvāku pieredzi gan Laimai, gan visiem pārējiem iesaistītajiem?) un rīcības plānu (izveidot detalizētu rīcības plānu jaunas pieredzes iegūšanai).

**Mentoringa aspekti:** Laima ir noskumusi un apjukusi, viņai ir zems pašvērtējums, taču tajā pašā laikā viņa vēlas mainīt savu dzīvi. Šajā gadījumā mentors varētu izmantot jauktās motivējošās vadības paņēmienus, t.i., dot uzdevumus, kas mudinātu mainīties un liktu koncentrēties uz īstermiņa mērķiem. Mentoram jāatbalsta un jāiedrošina Laima, lai viņa būtu gatava uzņemties riskus un nospraust mērķus. Mentoram darbā ar Laimu būtu noderīgi izmantot gan individuālās, gan grupu darba metodes.

Individuālo nodarbību laikā ir jāanalizē un kritiski jāizvērtē kāda situācija no Laimas dzīves, viņas pieredze, kā arī iespējas un ierobežojumi, kas saistīti ar darba uzsākšanu (nekad nav strādājusi, vīrs neatbalsta viņas vēlmi strādāt, kāds darbs Laimai būtu piemērotākais? utt.)

Savukārt, darbs grupā ļautu Laimai satikties ar citiem cilvēkiem un dotu viņai iespēju dalīties pieredzē, tādējādi ceļot pašapziņu. Procesa laikā mentors Laimai varētu ieteikt, kādā amatniecības jomā viņa varētu uzsākt savu darbību, piemēram, pārdodot amatniecības produktus mākslas gadatirgos.

**Koučinga metodes:** Motivējoša intervija var būt efektīvs paņēmiens, ko izmantot šajā situācijā. Tā palīdzētu Laimai izvērtēt pašreizējo situāciju (Laima visu laiku ir mājās, viņai nav darba), iegūt jaunu skatījumu uz dzīvi un iespējām (ko es savā dzīvē varētu darīt savādāk? kas man ir svarīgs? kā es varētu apgūt jaunas lietas?) un celt pašapziņu (man ir motivācija, un es pati spēju izmainīt savu dzīvi. Es varu apgūt jaunas prasmes).

Aktīvs dialogs palīdzētu Laimai saprast, kā viņa varētu savā dzīvē ieviest pozitīvas pārmaiņas. Grupas nodarbību laikā būtu ieteicams Laimu iesaistīt grupas diskusijās par iespējām apgūt jaunas prasmes, piemēram, kā pārdot amatnieku produktus, viņa varētu uzzināt, kā citi grupas dalībnieki meklē darbu, utt. Iespēja dalīties ar savu pieredzi, pozitīva atgriezeniskā saite Laimai ir svarīga, un tā palīdzētu celt viņas pašapziņu.

Mentors var izmantot arī lomu spēles, kur ar konkrētu pozitīvu piemēru palīdzību, Laima labāk izprastu sevi un savas vajadzības. Šī metode arī uzlabotu viņas komunikācijas prasmes.



### 3. Vanda | vientuļā māte

**Raksturojums:** Vanda, 25 gadi, audzina divus bērnus, no kuriem viens ir bērns ar īpašām vajadzībām. Viens no bērniem apmeklē bērnudārzu pilsētā, otrs - specializēto bērnudārzu laukos. Vanda ir šķirusies, un vīrs par bērniem nerūpējas. Sieviete ir pamatizglītība un, lai gan viņa ļoti vēlas strādāt, diemžēl nevar atrast piemērotu darbu, jo to ir gandrīz neiespējami savienot ar bērnudārzu darbalaiku -, piemēram, piektdienās viens no bērniem no bērnudārza ir jāizņem jau pusdienlaikā.

**Stereotipi:** Ņemot vērā to, ka Vanda nevēlējās studēt (viņai ir tikai pamatizglītība), ir tikai normāli un likumsakarīgi, ka viņai šobrīd nav darba. Arī viņas vecāki nestrādāja, un Vanda, tāpat kā viņi, dzīvos no sociālajiem pabalstiem.

**Darba iespējas:** Vanda kā ārštata darbiniece varētu izgatavot papīra iesaiņojumus darbu veicot sev ērtā laikā un tik, cik iespējams. To varētu darīt no mājām, vienlaikus pieskatot bērnus. Ja viņa labāk vēlētos šūt vai adīt, arī to varētu veikt no mājām.

**Motivācija strādāt:** Vandai visu laiku trūkst naudas un viņu kaitina fakts, ka viņa nevar atstāt mājas, jo nav kas pieskata bērnus. Vanda nevar atrast darbu, kas viņai patiktu, un kuru viņa varētu savienot ar ikdienas mājas soli. Ja arī viņai izdotos atrast darbu, viņai būtu nepieciešama aukle, un tas būtu dārgi.

**Psiholoģija:** Vanda uztraucās, kas pieskatīs bērnus, kad viņa strādās. Viņa nešaubās, ka varētu darīt gandrīz jebkāda veida darbu, jo viņa labi saprotas ar cilvēkiem. Vanda apzinās, ka viņai jāmeklē palīdzība un tad noteikti parādītos arī risinājumi. Viņa sāka meklēt darbu un bija priecīga, ka kaut kas virzās uz priekšu. Parādījās vairākas darba iespējas, t.sk. daži darba piedāvājumi strādāt attālināti. Vanda par to bija domājusi jau ilgu laiku, taču neko nebija darījusi, lai risinātu šo situāciju. Rezultātā, viss vairs nešķita tik drūms, kā viņai sākumā likās.

**Pieeja darbā ar dalībnieku:** Mentors varētu izmantot transformatīvās mācīšanās teoriju, lai analizētu Vandas uzskatu sistēmu (Man jāmeklē palīdzība un tad parādīsies iespējas) un iespējas mainīt dzīvesveidu (ko Vanda varētu darīt, lai atrastu darbu, kas atbilstu viņas prasmēm un situācijai? kāda šajā visā ir Vandas atbildība?).

Mentors varētu veidot diskusiju, kurā atskatītos uz Vandas dzīvi un viņas situāciju, analizējot atsevišķus viņas dzīves aspektus, piemēram – kā apvienot bērnu aprūpi ar citām aktivitātēm? Kur meklēt palīdzību bērnu pieskatīšanai? un tml.

Tad analizēt šīs situācijas, izmantojot Gibsa cikla soļus, t.i. pieredzes aprakstu (kad un kā tas notika?), izjūtas (ko Vanda jūta, kad lūdza palīdzību bērnu pieskatīšanai?), pieredzes izvērtējumu (kādi bija šīs situācijas pozitīvie/negatīvie aspekti?), analīze (ko šī pieredze Vandai nozīmē?), secinājumi (kā šī varēja būt pozitīvāka pieredze gan Vandai, gan visiem pārējiem iesaistītajiem?) un rīcības plāns (izveidot detalizētu rīcības plānu, kā rīkoties šajā situācijā).

**Mentoringa aspekti:** Vandai ir tikai pamatizglītība un nav darba pieredzes, un viņa visu laiku ir viena ar bērniem. Viņa īsti nezina, ko grib, kā arī viņai trūkst zināšanas par darba iespējam, pati ir diezgan pasīva. Neskatoties uz to, viņa meklē darba iespējas. Mentoram šajā gadījumā būtu noderīgi pielietot transaktīvo vadības stilu: kad dalībniekam jābūt aktīvam, jākoncentrējas uz īstermiņa mērķiem, bet mentoram precīzi jāformulē uzdevumi. Uzsākot darbu ar Vandu, mentoram būtu vēlams sākt ar individuālām tikšanās reizēm un pēc tam Vandu iesaistīt grupas darbā.

Strādājot ar Vandu individuāli, mentoram būtu jāizmanto 5S modelis. Vispirms jāapsprīž galvenie jautājumi saistībā ar viņas situāciju: 1) attiecības: kā mēs abi kopā strādāsim? ko Vanda vēlētos izrunāt un izanalizēt?; 2) ambīcijas jeb mērķi: ko Vanda vēlas sasniegt?; 3) situācija: kāda ir viņas pašreizējā situācija?; 4) lēmumi: kādas Vandai ir idejas? (šeit mentors varētu kaut ko ieteikt); 5) vienošanās: kas nepieciešams, lai to īstenotu? kā varētu mainīties viņas dzīve?

Mentors, kas visu laiku ir strādājis ar Vandu, var meklēt piemērotas iespējas un piedāvāt noteiktu amatniecības jomu, kur viņa varētu sākt darboties, piemēram, darbā ar

iepakojuma veidošanu, šūšanu vai adīšanu.

**Koučinga metodes:** Galvenā koučinga metode darbā ar Vandu būtu aktīvs dialogs, kura laikā būtu jāidentificē dažādas pieejas, kas būtu izmantojamas, lai rastu atbildes uz Vandas jautājumiem par to, kā darbu apvienot ar bērnu aprūpi un citām aktivitātēm. Būtu ieteicams izstrādāt konkrētu rīcības plānu.

Efektīva metode varētu būt arī motivējošā intervija, kas palīdzētu Vandai atskatīties uz savu pašreizējo situāciju (Vanda lielākoties pavada laiku mājās, rūpējoties par bērniem), viņa no malas varētu paskatīties uz savu dzīvi un iespējām (ko es savā dzīvē varu darīt savādāk? kas man ir svarīgi? kā es varu iemācīties ko jaunu?), tādējādi stiprinot savu pašapziņu (Es sāku domāt par vajadzību pelnīt naudu. Es saprotu, ka esmu spējīga uzsākt un veikt kādu darbu, kas man nestu ienākumus). Aktīvs dialogs kombinācijā ar vadošo stilu paaugstinātu Vandas pašapziņu un palīdzētu viņai saprast, kā savu dzīvi varētu mainīt uz labo pusi.

Mentors var iesaistīt Vandu arī grupu darbā, izmantot situācijas izpēti metodi, analizējot situācijas, kuras ir līdzīgas Vandas gadījumam. Varētu arī organizēt diskusijas mazās grupās, kurās runātu par to, kā rast motivāciju sasniegt izvirzītos mērķus. Vēl viena metode būtu prāta vētra, kuras laikā tiktu ģenerētas idejas par to, ko un kā savā dzīvē varētu mainīt.



#### 4. Anna | pirmspensijas vecuma sieviete

**Raksturojums:** Anna, 58 gadi, vairākus gadus strādājusi par apkopēju un zaudējusi darbu sakarā ar uzņēmuma likvidāciju. Viņas lauku ciematā citu līdzīgu darba iespēju nav. Tā kā bez darba viņa ir bijusi jau ilgāku laiku, viņai ir bail piedalīties darba intervijā vai pielāgoties jaunai darba videi. Tā kā viņas bērni dzīvo ārzemēs, arī attiecības ģimenē viņai ik dienu rada stresu. Šī situācija viņai šķiet bezcerīga.

**Stereotipi:** Gados vecāki cilvēki ne vairs var iemācīties, ne arī uzsākt kaut ko jaunu, vienīgais - pieskatīt bērnus.

**Darba iespējas:** Anna varētu apgūt adīšanas vai šūšanas prasmes un tās izmantot, lai gatavotu laikmetīgus vai vēsturiski precīzus amatniecības izstrādājumus. Šo darbu Anna varētu veikt no mājām, bez nepieciešamības regulāri doties uz pilsētu. Ja veselība vairs neļautu veikt smalkus darbus, Anna varētu palīdzēt Laimai un Vandai pieskatīt bērnus, kamēr viņas strādā.

**Motivācija strādāt:** Annas dzīvošanas izmaksas ir ļoti zemas un viņai pietiek līdzekļu to noseģšanai. Viņa visu mūžu ir dzīvojusi taupīgi un šobrīd viņas vienīgie papildu izdevumi ir dāvanas bērniem un mazbērniem. Anna tās rūpīgi piemeklē, iesaiņo un nosūta, un tad gaida atbildes reakciju un priecājas, kad tās ir saņemtas. Kādu rītu Anna avīzē izlasīja, ka kāda sieviete meklē aukli savam bērnam invalidam. Annu pārņēma prieks un doma, ka, iespējams, viņa varētu palīdzēt.

**Psiholoģija:** Anna vienlaicīgi jutās gan laimīga, gan arī bažīga par to, ka var būt noderīga. Viņai uzmācās domas: "Esmu par vecu šādam darbam", "Man nav nepieciešamās pieredzes", "Ja nu kas notiks šim bērnam", un tml. Lai gan sākotnēji Annas noskaņojums bija pacilāts, domas viņu no realitātes attālināja. Neskatoties uz to, Anna joprojām turpināja domāt par aukles darba sludinājumu.

Tad Anna iedomājās, ka, ja viņai ir bail uzņemties rūpes par bērnu, tad varbūt viņa varētu darīt ko citu, piemēram, adīt vai šūt, kas neprasītu tādu atbildību. Iespējams, viņa varētu adīt zeķes bērniem.

**Pieeja darbā ar dalībnieku:** Mentors varētu vadīt diskusiju, kurā atskatītos uz Annas dzīvi un viņas situāciju, analizējot atsevišķus viņas dzīves aspektus, piemēram, kā, kļūstot vecākai, būt pārliecinātai par savām darbaspējām?

Tad analizēt šīs situācijas, izmantojot Gibsa cikla soļus, t.i. pieredzes aprakstu (kādās

situācijās Annai trūkst ticības sev?), izjūtas (ko Anna jūta, kad mēģināja izdarīt izvēli starp vienu vai otru darbu?), pieredzes izvērtējumu (kādi bija šīs situācijas pozitīvie/negatīvie aspekti?), analīzi (ko šī pieredze nozīmē Annai?), secinājumus (kā šī varēja būt pozitīvāka pieredze gan Annai, gan visiem pārējiem iesaistītajiem?) un rīcības plānu (izveidot detalizētu rīcības plānu, kas balstās uz gūto pieredzi).

**Mentoringa aspekti:** Annai ir vairāku gadu darba pieredze, taču sava vecuma dēļ viņa apšaubā savas spējas un baidās uzsākt kaut ko jaunu. Viņa ir motivēta meklēt darbu un zina, ko vēlas darīt. Anna ir noskumusi, apjukusi un ar zemu pašvērtējumu, taču neskatoties uz to, viņa ir gatava mainīt savu dzīvi.

Mentors varētu izmantot jauktās motivējošās līderības paņēmienus, lai iedrošinātu Annu uzņemties risku un izvirzīt augstākus mērķus. Šī procesa laikā mentoram viņa būtu jāatbalsta - jādod uzdevumi, kas veicinātu pārmaiņas, kā arī jākoncentrējas uz īstermiņa mērķiem. Ieteicams pielietot gan individuālās, gan grupas darba metodes.

Individuālā procesa laikā būtu jāanalizē un kritiski jāaplūko Annas dzīve, jāizvērtē, kāda ir viņas pieredze, iespējas un ierobežojumi, lai varētu uzsākt jaunu darbu (Annai ir ilgstoša darba pieredze; viņai ir pamatzināšanas adīšanās un šūšanā, viņai ir pietiekami daudz laika, ko varētu veltīt darbam, kur būtu jāņem vērā šīs viņas intereses, utt.). Grupas darbā Annai būtu iespēja veidot kontaktus, dalīties ar savu pieredzi un saņemt atbalstu, tādējādi uzlabojot pašapziņu.

Strādājot ar Annu, mentors varētu piemeklēt viņai piemērotākās darba iespējas un amatniecības jomu, piemēram, adīt, šūt vai, alternatīvi, pieskatīt bērnus.

**Koučinga metodes:** Motivējošā intervija varētu būt efektīva metode, kas palīdzētu Annai izvērtēt savu rīcību (Anna var strādāt, taču viņu mājās šaubas par iespējām savā vecumā vēl dabūt darbu), izvirzīt viņas dzīvei jaunas perspektīvas (ko es savā dzīvē varu darīt citādāk? kāds darbs man labāk patiktu? kā es varu apgūt jaunas prasmes, piemēram adīšanu vai šūšanu?), stiprināt viņas pašapziņu (es spēju apgūt vairākas prasmes, mana veselība ir laba un es esmu pietiekami spēcīga).

Arī aktīvs dialogs un Annas pašapziņas celšana kombinācijā ar attiecīgu atbalstu varētu palīdzēt viņai izvēlēties sev piemērotu darbu un uzsākt strādāt.

Mentors arī varētu iesaistīt Annu grupu darbā, lai pārrunātu iespējas apgūt jaunas prasmes, piemēram, kur un kā viņa varētu apgūt adīšanas, šūšanas vai bērnu pieskatīšanas prasmes, kā citi grupas dalībnieki vērtē viņas darba iespējas un tml. Iespēja grupā dalīties ar savu pieredzi un saņemt pozitīvu un atbalstošu atgriezenisko saiti palīdzētu Annai celt savu pašapziņu un līdz ar to arī izvēlēties piemērotāko nodarbinātības iespēju.



## 5. Audris | seniors

**Raksturojums:** Audris, 65 gadi, bijušas vairākas traumas un avārijas, kuras atstājušas ietekmi uz veselību. Viņš nevar strādāt smagu fizisku darbu, kā arī ilgstoši atrasties vienā pozā. Audris bieži lieto alkoholu, lai aizmirstu sāpes un nomāktu domas. Jau ilgāku laiku viņš dzīvo bez darba.

**Stereotipi:** Nelaimīgs alkoholiķis, kuru bez dzeršanas nekas cits neinteresē.

**Darba iespējas:** Audris varētu iemācīties strādāt ar koku un darīt darbu, kas saistīts ar kokapstrādi, piemēram, apstrādāt noteiktas koka detaļas. Viņam būtu jāatrod tāds darbs, ko viņš varētu darīt, jo traumas dēļ viņam ir nepieciešams ik pa brīdīm atpūsties. Viņš varētu būt noderīgs arī dažādu palīgdarbu veikšanā amatnieka darbnīcā.

**Motivācija strādāt:** Audris jūtas vientuļš un viņu pastāvīgi nomoka sāpes, viņš mostas ar sāpēm un tās viņu pavada visu dienu, kas arī "liek" viņam lietot alkoholu. Kādu dienu

viņš pa televizoru dzirdēja, ka novirzot domas uz kādu darbību, sāpes mazinās, un tas ir īpaši efektīvi, ja cilvēks uzsāk darīt kaut ko jaunu. Viņš sāka domāt, kas viņu varētu patiesi interesēt.

**Psihologija:** Kad Audris uzsāka gatavot kādu jaunu ēdiena recepti, viņš pamanīja, ka tad sāpes mazinājās. Nākamajā dienā viņš atkal ķērās pie jaunas receptes un atkal sāpes bija it kā pazudušas. Kad piezvanīja draugs, viņš pastāstīja, kādu ēdienu gatavo, cik tas ir garšīgs, un bija patiesi priecīgs. Tajā vakarā viņš nelietoja alkoholu un nākamajā rītā pamodies bija lepns ar sevi. Viņa ikrīta domas, “kāpēc es dzēru”, “man jāpārtrauc dzert”, “man jāsakārto veselība” bija pazudušas. Audris sāka domāt, ko vēl varētu padarīt.

**Pieeja darbā ar dalībnieku:** Mentors varētu vadīt diskusiju ar Audri, lai izrunātu viņa pašreizējo situāciju, piemēram, kā Audris varētu mainīt savus ieradumus un iesaistīties jaunās aktivitātēs.

Tad izanalizēt šīs situācijas, izmantojot Gibbsa cikla soļus: 1) aprakstu (kas Audrim traucē uzsākt darīt kaut ko jaunu?); 2) izjūtas (kā Audris jūtas pašreizējā situācijā?); 3) novērtējumu (kādi ir pozitīvie/negatīvie aspekti?); 4) analīzi (ko šī pieredze nozīmē Audrim?); 5) secinājumus (kā Audrim tā varēja būt pozitīvāka pieredze?) un 6) rīcības plānu (izveidot detalizētu plānu, kā Audrim pamazām uzsākt darīt kaut ko jaunu).

**Mentoringa aspekti:** Audrim ir neliela darba pieredze, viņam ir vairākas veselības problēmas, un viņš cieš no hroniskām sāpēm. Audris ir nelaimīgs un apmulsis, viņam ir zems pašvērtējums, un tomēr viņš sāk meklēt risinājumu, ko varētu darīt citādi.

Mentoram vajadzētu izmantot jauktās motivācijas vadības metodes, iedrošinot Audri riskēt un izvīrīt sev augstākus mērķus. Mentoram jāatbalsta Audris un jādod uzdevumi, kas liktu viņam mainīties. Būtu ieteicams koncentrēties uz īstermiņa mērķiem un izmantot gan individuālās, gan grupas darba metodes.

Individuālo nodarbību laikā vajadzētu analizēt kādu epizodi no Audra dzīves un noskaidrot, kāda ir viņa pieredze, iespējas un ierobežojumi, kas varētu kavēt iesaistīšanos jaunās aktivitātēs, piemēram, Audris labi gatavo ēst, tomēr nekādu citu īpašu prasmi viņam nav, toties viņam ir laiks apgūt jaunas prasmes, tikai jāizlemj, ko viņam vislabāk patiktu darīt.

Darbojoties grupā, Audris varētu socializēties un iepazīties ar jauniem cilvēkiem, dalīties ar savu pieredzi un uzklaut citu cilvēku pieredzes stāstus, saņemt atbalstu, celt savu pašapziņu un gūt motivāciju darboties.

Mentors, strādājot ar Audri, varētu piemeklēt viņam atbilstošas darba iespējas, palīdzot izvēlēties piemērotāko amatniecības jomu, piemēram, sākt strādāt ar koku vai iesaistīties amatnieku darbnīcas palīgdarbos.

**Koučinga metodes:** Audrim piemērotākā koučinga metode būtu aktīvs dialogs un motivējošā intervija. Tas mudinātu Audri padomāt par savu pašreizējo situāciju (veselības stāvokļa dēļ Audris ilgu laiku nav neko darījis), un palīdzētu viņam saskatīt perspektīvas un iespējas (ko es savā dzīvē varu darīt citādi? kas man labāk patiktu? kā es varu iemācīties darīt kaut ko jaunu, piemēram, strādāt ar koku) un celtu viņa pašapziņu (es varu apgūt jaunas prasmes, mana veselība nav pārāk laba, tomēr es varu atrast darbu kas atbilstu manām spējām utt.). Aktīvs dialogs un iespēju piedāvāšana palīdzētu Audrim atrast darbu un uzsākt strādāt.

Strādājot grupā, būtu lietderīgi iesaistīt Audri diskusijās par iespējām apgūt jaunas prasmes, piemēram, kā un kur viņš varētu apgūt šīs prasmes, kā citi grupas dalībnieki vērtē viņa iespējas atrast darbu, un tml. Iespēja dalīties pieredzē un saņemt pozitīvu un atbalstošu atgriezenisko saiti palīdzētu Audrim celt viņa pašapziņu un izlemt kādu darbu viņam labāk izvēlēties.





## 6. Ilze | cilvēks ar invaliditāti

**Raksturojums:** Ilze, 40 gadi, nekad nav strādājusi algotu darbu. Viņa neprot lasīt un rakstīt, nepazīst naudas zīmes un neprot ar tām rīkoties, nepazīst pulksteni. Mājās viņa nodarbojas ar putnkopību, strādā virtuvē un dārzā. Reizēm viņa dodas palīgā kaimiņiem dārza darbos, par ko saņem nelielu atlīdzību. Viņa ļoti priecātos par īstu darbiņu ārpus mājām, taču netic, ka tādu varētu atrast.

**Stereotipi:** Viņas vienīgā iespēja ir palikt mājās un dzīvot no sociālajiem pabalstiem, jo ar šādu cilvēku būtu pārāk liela ņemšanās.

**Darba iespējas:** Ilzei būtu piemērots darbs ar papīru un iepakojuma gatavošanu. Un noteikti atrastos kāds vienkāršs darbs ar papīru, kurš būtu Ilzei piemērots un kuru viņa varētu veikt savā tempā. Tas piepildītu Ilzes sapni par reālu darbu!

**Motivācija strādāt:** Ilze vienmēr ir sapņojusi par iespēju strādāt un darīt darbu, kas viņai dotu iespēju nopelnīt un iegūt zināmu neatkarību. Tāpat, viņa vēlas kļūt par plašākas sabiedrības daļu un satikt jaunus cilvēkus, kā arī ar savu darbu palīdzēt citiem.

**Psiholoģija:** Ilzei nav sociālo prasmiņu, un viņa nezina, kā atrast darbu. Viņai nav ne jausmas, kā citi cilvēki to dara. Viņa saprot, ka tas varētu prasīt daudz pūļu, un viņa nezina, ar ko sākt. Šajā vēlmē viņu īsti neatbalsta arī vecāki, kuri nespēj saprast, kāpēc viņai būtu vajadzīgs darbs, ja tiek apmierinātas visas pamatvajadzības – nodrošināta pārtika, drēbes un dzīvesvieta. Ilze ciena un mīl savus vecākus, taču dziļi sirdī vēlas, lai viņi atbalstītu viņas vēlmi atrast piemērotu darbu.

**Pieeja darbā ar dalībnieku:** Mentors varētu vadīt diskusiju ar Ilzi, lai uzmanīgi un saudzīgi izrunātu viņas situāciju. Ir svarīgi, lai analizējot Ilzes dzīvi un radušos situāciju, viņa kopā ar mentoru izskatītu visas iespējas un izaicinājumus, vēlams izmantojot citu cilvēku piemērus, kuri bijuši līdzīgās situācijās.

Mentors var izmantot Gibsa cikla soļus, uzmanīgi vadot un atbalstot Ilzi, un uzdodot viņai šādus jautājumus: kādas ir iespējas uzsākt īstu darbu? kādas ir galvenās problēmas? ko šī pieredze Ilzei nozīmē? ko Ilze varētu darīt šajā situācijā? ko viņa gribētu darīt? Mentors mudinātu Ilzi izplānot pirmos soļus, kas palīdzētu piemeklēt un uzsākt darbu..

**Mentoringa aspekti:** Ilzei nav sociālo iemaņu, ir vājas prasmes un tikai pamatzināšanas. Tādēļ mentoram būtu lietderīgi izmantot transaktīvo vadības stilu: būt aktīvam, koncentrēties uz skaidriem īstermiņa mērķiem, precīzi formulēt uzdevumus un rīkoties vadošā stilā. Mentoringa procesu vajadzētu sākt ar individuālām tikšanās reizēm un pēc tam iesaistīt Ilzi grupas darbā.

Individuālajās nodarbībās būtu jāanalizē un jāizrunā Ilzes situācija: viņas pieredze, iespējas un ierobežojumi, kas saistīti ar darba uzsākšanu (Ilze nekad nav strādājusi, viņas prasmes ir ierobežotas, bet viņai būtu laiks strādāt, un kāda veida darbs viņai būtu vispiemērotākais, utt.).

Strādājot grupā, Ilze varētu nodibināt sociālus kontaktus un iepazīties ar citiem cilvēkiem, viņa varētu dalīties ar savu pieredzi un uzklaut citu pieredzes stāstus, kā arī saņemt atbalstu, tādējādi ceļot savu pašapziņu un gūstot motivāciju darboties. Mentoram ir svarīgi parūpēties, lai, darbojoties grupā, Ilzei būtu drošības sajūta un viņa justu grupas atbalstu un sapratni.

Mentoram, strādājot ar Ilzi, būtu jāmeklē viņai atbilstošas darba iespējas, izvēloties viņai piemērotāko amatniecības jomu, piemēram, darbu ar papīru un iepakojuma gatavošanu.

**Koučinga metodes:** Ilzei piemērotākā koučinga metode būtu aktīvs dialogs un motivējošā intervija. Tas mudinātu Ilzi padomāt par savu pašreizējo situāciju (Ilze aktīvi nemeklē darbu, neskatoties uz to, ka vēlas to iegūt), un palīdzētu viņai saskatīt jaunas perspektīvas (ko es savā dzīvē varu darīt citādi? kas man labāk patiktu un būtu man piemērotāks? kā es varu iemācīties darīt kaut ko jaunu, piemēram, strādāt ar papīru un iepakojumu) un celtu viņas pašapziņu (es varu apgūt jaunas prasmes, man nav laba izglītība, tomēr es varu atrast darbu, kas atbilst manām spējām utt.). Aktīvs dialogs un

iespēju piedāvāšana palīdzētu Ilzei atrast darbu un uzsākt strādāt.

Strādājot grupā, būtu lietderīgi Ilzi iesaistīt diskusijās par darba iespējām, jaunu prasmju apgūšanu, darba atrašanu, kā sevi prezentēt un kā citi grupas dalībnieki vērtē viņas darba iespējas. Mentoram būtu jāpārlicinās, ka Ilze vispirms sāk ar klausīšanos, nevis aktīvu iesaistīšanos grupas diskusijās. Iespēja dalīties pieredzē un saņemt pozitīvu un atbalstošu atgriezenisko saiti palīdzētu Ilzei vairāk uzzināt par darba iespējām, celtu viņas pašapziņu un palīdzētu atrast darbu.



## 7. Juris | bijušais ieslodzītais

**Raksturojums:** Juris, 45 gadi, nesen atgriezies no cietuma. Sieva no viņa izšķīrās, kamēr viņš bija cietumā, un viņam īsti nav kur dzīvot. Jaunas dzīvesvietas atrašana varētu prasīt apmēram pusgadu. Par laimi, viņam ir iespēja padzīvot laukos pie drauga, kamēr viņš atradīs savu mājvietu un darbu. Taču diemžēl visi līdz šim izsūtītie darba pieteikumi ir palikuši bez atbildes.

**Stereotipi:** Pēc iznākšanas no cietuma viņš atkal sāks zagāt un laupīt. Šādi cilvēki dzīvo saskaņā ar saviem noteikumiem un uzskata, ka darbs nav domāts viņiem.

**Darba iespējas:** Juris saprot, ka viņam vai nu jāmaina sava dzīve, vai arī jāatgriežas cietumā. Pēc atbrīvošanas no apcietinājuma viņš pamanīja, cik ļoti pasaule ir mainījusies un nebija drošs par savu nākotni. Juris saprot, ja viņš atkal sāks zagāt, tad nonāks atpakaļ cietumā. Tikai darbs varētu vērst visu uz labo pusi, un Juris labprāt strādātu..

**Motivācija strādāt:** Juri nepamet doma, ka strādāt tikai muļķi, tai pat laikā viņš gribētu atrast labi apmaksātu darbu. Viņš zina cilvēkus, kuriem ir laba izglītība un kas labi pelna. Turpretim viņam nav ne izglītības, ne naudas, ne arī pastāvīgas dzīvesvietas. Viņš saprot, ka savu situāciju var izmainīt tikai mainot savu dzīvesveidu un atrodot darbu.

**Psiholoģija:** Juris baidās kļūties savās nākotnes izvēlēs un uzskata, ka viņam nekad neveiksies. Viņš jūtas nedrošs un baidās atkal izgāzties. Juri nemitīgi vajā domas, ka "dzīve nekad nemainīsies", "es taču esmu cietumnieks", "citi cilvēki mani nepieņem un no manis baidās". Jurim nav ticības sev, jo viņš daudzkārt ir pievīlis gan sevi, gan citus.

**Pieeja darbā ar dalībnieku:** Mentors varētu vadīt diskusiju ar Juri, lai skaidri un konkrēti izrunātu viņa pašreizējo situāciju, paužot atbalstu un nenosodot. Svarīgi, lai mentors kopā ar Juri analizētu viņa dzīvi, koncentrējoties uz iespējām un izaicinājumiem un atbildot uz tādiem jautājumiem, kā: ko Juris domā par savu pašreizējo situāciju? kā tā liek viņam justies? Būtu noderīgi aplūkot arī to cilvēku veiksmes stāstus, kuri ir nonākuši līdzīgās situācijās.

Mentors var izmantot arī Gibbsa cikla soļus un pielāgoties Jura emocionālajam stāvoklim. Varētu uzdot šādus jautājumus: kur jūs varētu atrast darbu? kādi ir jūsu galvenie izaicinājumi?, ko šī pieredze jums nozīmē?, ko jūs varētu darīt šajā situācijā?, ko jūs gribētu darīt?. Mēģiniet izveidot detalizētu plānu, kā atrast darbu, uzsākt darīt kaut ko jaunu un apgūt jaunas prasmes.

**Mentoringa aspekti:** Juris jūtas nedrošs un baidās, ka atkal izgāzīsies. Viņš netic, ka atradīs darbu un spēs mainīt savu dzīvi uz labo pusi. Mentoram vajadzētu izmantot jauktās motivācijas vadības metodes, iedrošinot Juri riskēt un izvirzīt sev augstākus mērķus. Mentoram Juris visu laiku jāatbalsta un jānodrošina uzdevumi, kas liktu viņam mainīties. Ieteicams koncentrēties uz īstermiņa mērķiem. Mentoringa procesu vajadzētu sākt ar individuālām tikšanās reizēm un tikai pēc tam iesaistīt Juri grupas darbā.

Individuālo nodarbību laikā vajadzētu analizēt kādu epizodi no Jura dzīves un noskaidrot, kāda ir viņa pieredze, iespējas un ierobežojumi, kas viņam varētu traucēt atrast darbu (Juris ir iznācis no cietuma, viņam nav izglītības, ir tikai minimālas darba prasmes, viņš nebaidās no darba un viņam ir laiks atrast un uzsākt darbu, kāds darbs viņam būtu vispiemērotākais, utt.).

Strādājot grupā Jurim būtu iespēja atjaunot sociālos kontaktus un iesaistīties komunikācijā ar citiem, dalīties ar savu pieredzi un uz klausīt citu cilvēku pieredzes stāstus, kā arī saņemt atbalstu, tādējādi ceļot savu pašapziņu un stiprinot motivāciju mainīt savu dzīvi. Mentoram jānodrošina, ka grupā ir Jurim droša atmosfēra, kurā pārējie viņam sniedz atbalstu un sapratni.

Mentoram, strādājot ar Juri, būtu jāpiemeklē viņam atbilstošas darba iespējas, izvēloties viņam piemērotāko amatniecības jomu, piemēram, darbu kokapstrādē vai kādā darbnīcā, kur viņš varētu būt amatnieka palīgs.

**Koučinga metodes:** Jurim piemērotākās koučinga metodes būtu aktīvs dialogs un motivējošā intervija. Tas mudinātu Juri padomāt par savu pašreizējo situāciju (Juris vēlas mainīt savu dzīvi, bet netic, ka viņam tas varētu izdoties), un palīdzētu viņam saskatīt jaunas iespējas un perspektīvas (ko es savā dzīvē varu darīt citādi? kas man vislabāk patiktu un būtu man vispiemērotākais? kā es varu iemācīties darīt kaut ko jaunu, piemēram, strādājot amatnieka darbnīcā? kā es varētu palīdzēt amatniekam?), kā arī celtu viņa pašapziņu (es varu apgūt jaunas prasmes, man ir pamatizglītība, taču es varu sākt mācīties un atrast darbu, kas atbilstu manām prasmēm). Tas viss varētu palīdzēt Jurim atrast darbu.

Strādājot grupā, Juris varētu iesaistīties diskusijās par stereotipiem, kas apvij bijušos cietumniekus, apspriest iespējas, kur un kā labāk apgūt jaunas prasmes un atrast darbu. Darbs grupā iedrošinātu viņu komunicēt un mācīties sevi prezentēt. Noderīgs būtu arī citu grupas dalībnieku vērtējums un viedoklis. No sākuma mentoram būtu jāparūpējas, lai Jurim tiktu dots pietiekami daudz laika pierast pie grupas, un tikai pēc tam viņš varētu aktīvāk iesaistīties grupas darbā. Sociālie kontakti un pozitīvas un atbalstošas atgriezeniskās saites saņemšana, ļautu Jurim celt viņa pašapziņu un ticību tam, ka viņš spēj mainīt savu dzīvi.

# 7. Atsauces

## 1.nodaļa: Ieskats amatniecības vēsturē

Amatniecības attīstības programma, Latvijas Amatniecības kamera,, <https://www.lak.lv/pub/index.php?id=83>  
Sociālās uzņēmējdarbības definīcija, Eiropas Komisija, [https://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises\\_en](https://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises_en)

## 2.nodaļa: Maznodrošināto kopienu raksturojums

Eurostat: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment\\_statistics\\_and\\_beyond](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics_and_beyond)

Understanding and engaging deprived communities by Margaret Camina, Online Report 07/04 issued by Home Office in the United Kingdom, <https://www.urban-response.org/system/files/content/resource/files/main/understanding-and-engaging-deprived-communities.pdf>

Šaitere S., Bezdarbnieku darba meklēšanas nodomus prognozējošie faktori, Latvijas Universitāte,

[http://dspace.lu.lv/dspace/bitstream/handle/7/4645/19778Sanita\\_Saitere\\_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.lu.lv/dspace/bitstream/handle/7/4645/19778Sanita_Saitere_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pētījums par pārskatu sagatavošanas administratīvo procedūru un administratīvā sloga samazināšanas iespējām

[https://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/4.\\_gala\\_zinojums\\_29.07.2015.pdf](https://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/4._gala_zinojums_29.07.2015.pdf)

Žurnāls GEO Nr. 6.2020, quote of Juliane Degner

Biruta Sloka, Darba resursi, <https://profizgl.lu.lv/mod/book/view.php?id=22290&chapterid=6820>

Rural areas and the primary sector in the EU [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/food-farming-fisheries/farming/documents/eu-rural-areas-primary-sector\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/food-farming-fisheries/farming/documents/eu-rural-areas-primary-sector_en.pdf)

Tiesībsarga uzruna Satversmes tiesai, kura skata Tiesībsarga pieteikumu par garantētā minimālā ienākuma (GMI) līmeņa neatbilstību Satversmei, 19.05.2020

## 3.nodaļa: Psiholoģija un motivācijas programmas

Mūžizglītības memorands, Brisele, 30.10.2000 SEC(2000) 1832

David G. Myers Psiholoģija, 2000

David. D. Burns Geros nuotaikos vadovas. Nauja emociju terapija. 2013.

Lina Bagdonavičienė ir Jolanta Ribačevskaitė Psiholoģijos praktinių užsiėmimų ir savarankiško darbo užduotys 2016, Panevėžys.

Melanie Fennel Įveikite menką savigarbą, Vilnius 2014.

Judit S. Beck Kognityvinės terapijos pagrindai, Kaunas 2008.

## 4.nodaļa: Pieeja darbam ar maznodrošinātām kopienām

van Berkel, R., van der Aa, P. H. J., & van Gestel, N.(2010). Professionals without a profession? Redesigning case management in Dutch local welfare agencies: Professionals zonder professie? Klantmanagement in Nederlandse sociale diensten. *European Journal of Social Work*, 13(4), 447- 463.<https://doi.org/10.1080/13691451003603455>, accessed 06.04.2021.

M. Carolyn Clark; Arthur L. Wilson. Context and Rationality In Mezirow's Theory of Transformational Learning. <https://doi.org/10.1177/0001848191041002002>> accessed 06.04.2021.

Dirkx, John M. Transformative Learning and the Journey of Individuation. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED448305.pdf>, accessed 06.04.2021.

Jack Mezirow (2002). Transformative Learning: Theory to Practice. <https://doi.org/10.1002/ace.7401>, accessed 06.04.2021.

Alexis Jemal (2017). Critical Consciousness: A Critique and Critical Analysis of the Literature. 10.1007/s11256-017-0411-3; <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC58924>, accessed 06.04.2021.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. New Jersey: Prentice-Hall.

[https://www.researchgate.net/publication/235701029\\_Experiential\\_Learning\\_Experience\\_As\\_The\\_Source\\_Of\\_Learning\\_And\\_Development](https://www.researchgate.net/publication/235701029_Experiential_Learning_Experience_As_The_Source_Of_Learning_And_Development), accessed 06.04.2021.

McLeod (2017) S. Kolb's Learning Styles and Experiential Learning Cycle. <https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html>, accessed 06.04.2021.

The Four Stage Learning Cycle by David Kolb. The Training Thinking. <https://thetrainingthinking.com/en/the-four-stage-learning-cycle-by-david-kolb/>, accessed 06.04.2021.

Gibbs, G. (1988) *Learning by doing: A guide to teaching and learning methods*. Further Educational Unit, Oxford Polytechnic, Oxford.

What is reflective practice? Cambridge Assessment International Education. <https://www.cambridge-community.org.uk/professional-development/gswrp/index.html>, accessed 06.04.2021.

Gibbs' Reflective Cycle. Helping People Learn from Experience. <https://www.mindtools.com/pages/article/reflective-cycle.htm>, accessed 06.04.2021.

Vaivada, S. Asmenybės saviugda dalyvaujant nevyriausybių organizacijų sveikos gyvensenos ugdyme. (Personality self-education through participation in healthy lifestyle education in non-governmental organisations). Daktaro disertacija (Doctoral dissertation). Šiaulių universitetas; 2015. file:///C:/Users/jurateg/Downloads/11910225.pdf, accessed 06.04.2021.

## 5.nodaža: Mentorings, koučings un apmācību metodes

Solvang, I. (2017). Discretionary approaches to social workers' personalisation of activation services for long term welfare recipients. *European Journal of Social Work*, 20(4), 536- 547. <https://doi.org/10.1080/13691457.2016.1188777>, accessed 06.04.2021.

Kononenko, O. Transakcinė ir transformacinė lyderystė: Šiaurės Lietuvos vietos savivaldos institucijose. file:///C:/Users/jurateg/Downloads/8770470.pdf, accessed 06.04.2021.

Grandia, J.; Yvonne M. La Grouw; Peter M. Kruyen. Motivating the unemployed: A full range model of motivational strategies that caseworkers use to activate clients. <https://doi.org/10.1111/spol.12540>, accessed 06.04.2021.

10 Common Leadership Styles (Plus Ways to Develop Your Own). <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/10-common-leadership-styles?from=career-advice-US>, accessed 06.04.2021.

Grandia, J.; Yvonne M. La Grouw; Peter M. Kruyen. op. cit.

Misiukonis, T. Asmeninio ugdymo praktika vadovams. Vaga. Vilnius. 2012. p. 185-237.

Passmore, J. Addressing deficit performance through coaching - using motivational interviewing for performance improvement at work. 2007. [https://www.researchgate.net/publication/47528956\\_Addresssing\\_deficit\\_performance\\_through\\_coaching\\_-\\_using\\_motivational\\_interviewing\\_for\\_performance\\_improvement\\_at\\_work](https://www.researchgate.net/publication/47528956_Addresssing_deficit_performance_through_coaching_-_using_motivational_interviewing_for_performance_improvement_at_work), accessed 06.04.2021.

Petroliene, R. Motivational interviewing: theoretical model and working mechanism. "Social Transformations in Contemporary Society", 2013 (1). <http://stics.mruni.eu/wp-content/uploads/2013/06/61-69.pdf>, accessed 06.04.2021.

38 Best Coaching Tools and Assessments to Apply With Clients. <https://positivepsychology.com/coaching-tools-examples-assessments/>, accessed 06.04.2021.

Rollnick, S. Motivational interviewing. 2010. <https://doi.org/10.1136/bmj.c1900>, accessed 06.04.2021.

Kauffman, C. (2006). *Positive Psychology: The Science at the Heart of Coaching*. In D. R. Stober & A. M. Grant (Eds.), *Evidence based coaching handbook: Putting best practices to work for your clients* (p. 219-253). John Wiley & Sons Inc.

Chad M. Burton; Laura A. King. The health benefits of writing about positive experiences: The role of broadened cognition. DOI: 10.1080/08870440801989946, accessed 06.04.2021.

Good Practice Guide on Training Methodologies: How to become an effective and inspirational trainer. European Union Agency for Network and Information Security. 2014. [www.enisa.europa.eu at\\_download > fullReport](http://www.enisa.europa.eu/at_download/fullReport), accessed 06.04.2021.

United Nations Trade Facilitation Implementation Guide. New York and Geneva, 2015. [http://tfig.itcilo.org/SP/pdf\\_files/1528870\\_E\\_ECE\\_TRADE\\_419.pdf](http://tfig.itcilo.org/SP/pdf_files/1528870_E_ECE_TRADE_419.pdf), accessed 06.04.2021.

Tuckman's stages of group development. [https://en.wikipedia.org/wiki/Tuckman%27s\\_stages\\_of\\_group\\_development](https://en.wikipedia.org/wiki/Tuckman%27s_stages_of_group_development), accessed 06.04.2021.

Good Practice Guide on Training Methodologies: How to become an effective and inspirational trainer. op. cit.

10 Effective brainstorming techniques for teams: visualization-based method recommended by author and psychologist Jacqueline Sussman.

<https://www.wework.com/ideas/worklife/effective-brainstorming-techniques>, accessed 06.04.2021.

Self-study Course for Trainers of Intercultural Mediators. Module 2: Adult training methodology and techniques.

[http://www.mediation-time.eu/images/TIME\\_05\\_Trainer\\_Course\\_Module\\_2.pdf](http://www.mediation-time.eu/images/TIME_05_Trainer_Course_Module_2.pdf). accessed 06.04.2021.

Brown, S. "The Art of Teaching in Small Groups", *The New Academic* Vol. 6, no. 1 (Spring 1997). [https://community.dur.ac.uk/postgraduate.english/forum/?page\\_id=120](https://community.dur.ac.uk/postgraduate.english/forum/?page_id=120), accessed 06.04.2021.

McCombes, Sh. How to do a case study. 2019. <https://www.scribbr.com/methodology/case-study/>, accessed 06.04.2021.

Buchbinder, Sh. Rehearsing for the Real World: Case Studies and Role Play. <https://blogs.jblearning.com/health/health/2012/10/01/rehearsing-for-the-real-world-case-studies-and-role-play>, accessed 06.04.2021.

Train the Trainer. Training Fundamentals. Instructor's Reference Manual. UNITED NATIONS. New York, 2001. [tfig.unece.org > pdf\\_files](http://tfig.unece.org/pdf_files), accessed 06.04.2021.

Good Practice Guide on Training Methodologies: How to become an effective and inspirational trainer. op. cit.

Vuori, J.; Price, R. H.; Mutanen, P.; I. Malmberg-Heimonen. Effective Group Training Techniques in Job-Search Training. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2005, Vol. 10, No. 3, 261-275. DOI: 10.1037/1076-8998.10.3.261, accessed 06.04.2021.



