



KA220 Erasmus+ sadarbības partnerības projekta “Open4Skills”

Neformālās karjeras konsultēšanas rokasgrāmata nr. 1



SOCIETY
AND ENTERPRISE
DEVELOPMENT
INSTITUTE

LAIKS
= JAUNIEŠIEM =



Karjera mūsdienu pasaulē

Karjeras izpratne mainīgajā pasaulē

Pirms jaunieši var jēgpilni izzināt sevi, izpētīt iespējas vai plānot nākotnes soļus, viņiem nepieciešama skaidra un reālistiska izpratne par to, ko vispār “karjera” nozīmē mūsdienu izpratnē. Daudzas grūtības, kas vēlāk novērojamas karjeras izvēles atbalsta procesā - bailes izdarīt nepareizu izvēli, spiediens pieņemt lēmumu pārāk agri, apjukums par pieejamajām iespējām - tas nerodas motivācijas trūkuma dēļ, bet gan sakņojas novecojušos vai pārlietu vienkāršotos priekšstatos par karjeru.

Šī nodaļa veido izpratn pamatu par karjeruajā tiek skaidrots, kā transformējas profesionālā vide, kāpēc karjeras vairs nav lineāras vai statiskas, un ko tas nozīmē jauniešiem, kuri aug vidē, ko raksturo straujas tehnoloģiskas, sociāls un ekonomiskas pārmaiņas. Nodaļas mērķis nav prognozēt konkrētas nākotnes profesijas, bet gan palīdzēt jauniešiem izprast pārmaiņu loģiku. Kad šī loģika kļūst saprotama, nenoteiktība kļūst vieglāk pārvaldāma, un karjeras attīstību iespējams uztvert kā nepārtrauktu procesu, nevis vienreizēju izvēli.

Darba pasaule mainās

Mūsdienu darba pasaule mainās straujāk nekā jebkad iepriekš jaunāko laiku vēsturē (Pasaules Ekonomikas forums, 2023). Tehnoloģiju attīstība, digitālo rīku izplatība un globālie procesi nepārtraukti pārveido darba organizācijas principus, veicamos uzdevumus un nepieciešamās prasmes (ESAO, 2023). Tā rezultātā daudzas profesijas un darba vietas būtiski atšķiras no tām, kādas tās bija vēl pirms desmit vai pat pieciem gadiem.

Darbs vairs nav piesaistīts vienai fiziskai atrašanās vietai, stingri noteiktam darba laikam vai vienam rīku kopumam. Tiesīsaistes platformas, automatizācija, attālinātais darbs un digitālā komunikācija ir kļuvušas par neatņemamu darba vides sastāvdaļu dažādās nozarēs (ESAO, 2023). Arvien biežāk darbs tiek organizēts elastīgi - cilvēki sadarbojas attālināti, pārslēdzas starp dažādiem uzdevumiem un izmanto digitālās sistēmas, lai plānotu, koordinētu un īstenotu savu darbu.

Nemot vērā šo dinamisko vidi, indivīdiem arvien biežāk nepieciešams pielāgoties pārmaiņām. Mācīšanās, pārkvalificēšanās un jaunu rīku vai profesionālo lomu apguve vairs nav izņēmums, bet gan pastāvīga darba dzīves sastāvdaļa. Šīs realitātes izpratne ir īpaši nozīmīga jauniešiem, jo tā ļauj pārmaiņas uztvert nevis kā neveiksmes vai nestabilitātes pazīmi, bet kā normālu un neatņemamu mūsdienu karjeras attīstības aspektu.

Mūsdienās karjera vairs nav tikai amats vai profesija

Agrāk karjera bieži tika raksturota kā viena skaidri definēta profesija. Cilvēki lielā mērā identificējās ar konkrētu amata nosaukumu, kas nereti noteica viņu darba dzīvi ilgākā laika posmā. Tomēr šāda izpratne vairs neatspoguļo lielākās daļas mūsdienu karjeru realitāti (OECD, 2023).

Mūsdienu darbi arvien biežāk apvieno dažādus uzdevumus, pienākumus un prasmju kopumus. Amatu nosaukumi mainās, veidojas jaunas profesionālās lomas, un līdzīga satura darbs dažādās nozarēs vai organizācijās var tikt definēts atšķirīgi (Pasaules Ekonomikas forums, 2023). Piemēram, profesionālis komunikācijas jomā šodien var vienlaikus strādāt ar digitālajām platformām, veidot saturu, analizēt datus un iesaistīties tiešsaistes mijiedarbībā - uzdevumos, kas vēl pirms desmit gadiem bija nodalīti vai vispār nepastāvēja.

Šajā kontekstā karjeru lietderīgāk uztvert kā ilgtermiņa attīstības procesu. Tā ietver nepārtrauktu mācīšanos, profesionālo darbību, pielāgošanos un nereti arī virziena maiņu (OECD, 2023). Karjera vairs neaprobežojas ar konkrētu darbu noteiktā brīdī, bet gan atspoguļo indivīda virzību laikā - caur dažādām lomām, mācību pieredzēm un dzīves situācijām.

Šajā kontekstā karjeru var raksturot kā procesu, kurā:

- cilvēks mācās dažādos dzīves posmos,
- attīsta un pielieto prasmes dažādās lomās un vidēs,
- pielāgojas pārmaiņām un jaunām prasībām,
- meklē un veido virzienu un jēgu savā profesionālajā darbībā.

Karjera mūsdienās ir elastīga, nevis fiksēta

Mūsdienu karjeras ir elastīgas, jo arī vide, kurā tās attīstās, ir dinamiska un mainīga (Pasaules Ekonomikas forums, 2023). Cilvēki arvien biežāk maina lomas, darba devējus, nozares un pat darba organizācijas formas - pārejot starp klātienē, hibrīda un attālinātā darba modeļiem, iesaistoties dažādos projektos vai apvienojot vairākus darba veidus vienlaikus (OECD, 2023). Šādas pārmaiņas ne vienmēr liecina par nestabilitāti; daudzos gadījumos tās ir loģiska reakcija uz jaunām iespējām, tehnoloģiju attīstību, mainīgām organizāciju vajadzībām vai personīgās dzīves apstākļiem, piemēram, ģimenes pienākumiem, veselību, pārcelšanos vai vērtību un motivācijas maiņu.

Elastība atspoguļo arī darba organizācijas pārmaiņas. Organizācijas arvien biežāk sagaida, ka darbinieki apgūs jaunus rīkus, uzņemsies mainīgus pienākumus un sadarbojas starp dažādām funkcijām. Vienlaikus, nozarēm digitalizējoties, veidojas jaunas lomas, kamēr daļa uzdevumu tiek automatizēti vai būtiski pārveidoti. Šādā vidē ir ierasti, ka cilvēki pāriet uz tā dēvētajām “blakus esošām” lomām, balstoties uz jau apgūtajām kompetencēm, nevis ilgstoši paliek vienā nemainīgā amatā.

Vienkāršs piemērs ilustrē šo dinamiku praksē. Persona var sākt darbu klientu apkalpošanā, vēlāk pāriet uz loģistiku vai koordināciju, bet pēc tam, apgūstot digitālās prasmes, virzīties uz tiešsaistes atbalstu vai administrēšanu. Lai gan amata nosaukumi mainās, pamatkompetences - komunikācija, problēmu risināšana, organizēšana, darbs ar sistēmām un spēja reaģēt uz lietotāju vajadzībām -

uzkrājas un tiek pārnestas starp dažādām lomām. Katrs posms kļūst par daļu no ilgtermiņa karjeras attīstības, kur iepriekšējā pieredze saglabā savu vērtību arī mainīgos apstākļos.

Tādējādi elastīga karjera nenozīmē nepārtrauktu sākšanu no nulles. Tā nozīmē atzīt, ka prasmes ir pārnesamas, pieredze uzkrājas un mācīšanās ir nepārtraukts process. Ja elastība tiek uztverta kā normāla parādība, pārejas starp lomām tiek interpretētas kā vadāmas attīstības korekcijas, nevis kā draudi. Tas mazina nenoteiktības radīto spriedzi, stiprina psiholoģisko noturību un veicina lēmumu pieņemšanu, balstoties uz attīstību, nevis bailēm.

Jauniešiem šāds skatījums ir īpaši nozīmīgs. Ja karjera tiek uztverta kā fiksēta, nemainīga lieta, spiediens pieņemt “pareizo” lēmumu kļūst pārmērīgs. Savukārt, uztverot karjeru kā elastīgu procesu, uzmanība tiek virzīta uz prasmju attīstīšanu, dažādu lomu izmēģināšanu, mācīšanos no pieredzes un pakāpenisku pielāgošanos laika gaitā. Šāda pieeja veicina pārlicību un mazina priekšstatu, ka viens agrīns lēmums neatgriezeniski nosaka visu turpmāko karjeras trajektoriju (OECD, 2023).

Karjera vairs nav kāpnes

Karjera bieži tiek iztēlota kā kāpnes - vienvirziena ceļš ar skaidru trajektoriju un nepārtrauktu virzību augšup. Šāds priekšstats veicina uzskatu, ka panākumi nozīmē lineāru progresu, savukārt virziena maiņa, tempa samazināšanās vai kustība “uz sāniem” tiek interpretēta kā neveiksmes vai ambīciju trūkuma pazīme.

Tomēr mūsdienu karjeras reti attīstās lineāri (OECD, 2023). Cilvēki laika gaitā maina intereses, apstākļus un iespējas - viņi uzņemas jaunas lomas, atgriežas izglītībā, ietur pārtraukumus, apvieno dažādas aktivitātes vai pāriet starp nozarēm. Šīs kustības nav kļūdas vai novirzes no “pareizā” ceļa; tās ir loģiskas reakcijas uz dinamisku darba tirgu un indivīda attīstību, kas ietver mācīšanos, pieredzes uzkrāšanu un vērtību pārvērtēšanu.

Mūsdienās karjeru lietderīgāk uztvert kā sistēmu, nevis kāpnes (Pasaules Ekonomikas forums, 2023). Šī sistēma piedāvā vairākus ieejas punktus, alternatīvus attīstības ceļus, pauzes, kā arī iespējas mainīt virzienu vai atgriezties iepriekšējās jomās. Progress šajā kontekstā netiek mērīts tikai ar vertikālu izaugsmi, bet arī ar mācīšanos, pielāgošanos un spēju pārvaldīt pārejas. Karjeras kā sistēmas izpratne palīdz mazināt nereālas gaidas un veicina elastīgāku, ilgtspējīgāku pieeju karjeras plānošanai.

Praksē mūsdienu karjeras bieži ietver:

- pārejas uz līdzīgām lomām,
- nepārtrauktu prasmju attīstīšanu un pārkvalifikāciju,
- izmaiņas atbildībā vai darbības nozarē,
- plānotus un neplānotus pārtraukumus,
- atgriešanos izglītībā vai profesionālajā apmācībā,
- dažādu aktivitāšu kombinēšanu, piemēram, darbu, mācības un personīgos projektus.

Šāda karjeras izpratne ļauj cilvēkiem, īpaši jauniešiem, uztvert pārmaiņas nevis kā neveiksmes pazīmi, bet kā normālu un bieži vien nepieciešamu jēgpilnas darba dzīves veidošanas sastāvdaļu.

Karjera mainās, jo mainās pasaule

Karjeras pārmaiņas nenotiek nejauši - tās ir cieši saistītas ar plašākām sabiedrības attīstības tendencēm un ekonomikas, tehnoloģiju un sociālo vajadzību evolūciju. Tehnoloģiskās inovācijas, mainīgās sociālās prioritātes un globālie procesi nepārtraukti ietekmē pieprasīto darbu, uzdevumu organizāciju un nepieciešamās prasmes (Pasaules Ekonomikas forums, 2023).

Tehnoloģijas visbiežāk neaizstāj darbus pilnībā, bet gan pārveido tos. Rutīnas un atkārtotas darbības tiek automatizētas, kamēr pieaug pieprasījums pēc izteikti cilvēciskām kompetencēm, piemēram, problēmu risināšanas, komunikācijas, spriestspējas, radošuma un ētiskas lēmumu pieņemšanas (OECD, 2023). Rezultātā profesijas biežāk attīstās pakāpeniski - lomas mainās soli pa solim, nevis izzūd pēkšņi. Šajā kontekstā spēja mācīties un pielāgoties kļūst nozīmīgāka nekā mēģinājums prognozēt konkrētus nākotnes amatus.

Sociālās un globālās norises vēl vairāk veido karjeras iespējas. Vides izaicinājumi palielina pieprasījumu pēc darba ilgtspējas, enerģētikas pārejas un atbildīgas resursu izmantošanas jomās. Vienlaikus demogrāfiskās pārmaiņas, piemēram, sabiedrības novecošanās vai migrācija, rada pieaugošu nepieciešamību pēc aprūpes, izglītības un veselības aprūpes pakalpojumiem (OECD, 2023). Šīs tendences apliecina, ka karjera ir cieši saistīta ar sabiedrības reālajām vajadzībām, nevis tikai ar individuālām interesēm vai ambīcijām.

Izpratne par to, ka karjera attīstās līdz ar pārmaiņām pasaulē, palīdz jauniešiem uztvert pārejas kā jēgpilnas adaptācijas, nevis personīgas neveiksmes. Tā arī uzsver nepārtrauktas mācīšanās, elastības un spējas orientēties plašākās tendencēs nozīmi mūsdienu karjeras attīstībā.

Prasmes ir svarīgākas par amata nosaukumiem

Mainīgā pasaulē prasmes ir nozīmīgākas par fiksētiem amatu nosaukumiem (Pasaules Ekonomikas forums, 2023). Amatu nosaukumi var strauji mainīties, atšķirties starp organizācijām vai pat izzust, savukārt prasmes saglabā savu aktualitāti un ir pārnēsamas dažādos kontekstos. Koncentrējoties uz prasmju attīstīšanu, cilvēki spēj veiksmīgāk pāriet starp lomām, pielāgoties jauniem apstākļiem un saglabāt nodarbinātību arī situācijās, kad konkrētas darba vietas mainās vai tiek aizstātas.

Prasmes nosaka ne tikai to, par ko cilvēks strādā, bet arī to, kā viņš strādā. Divi cilvēki ar vienādu amata nosaukumu var veikt būtiski atšķirīgus uzdevumus atkarībā no organizācijas, nozares vai tehnoloģiskās vides. Savukārt cilvēki dažādos amatos bieži izmanto līdzīgas pamatprasmes. Tādēļ prasmju izpratne un attīstīšana nodrošina stabilāku pamatu karjeras attīstībai nekā identificēšanās ar vienu profesiju.

Prasmes, kas ir vērtīgas dažādos kontekstos, ietver:

- pielāgošanās spēju, kas ļauj efektīvi darboties mainīgos apstākļos;
- spēju mācīties, kas nodrošina nepārtrauktu attīstību;
- kritisko domāšanu, kas palīdz analizēt informāciju un pieņemt pamatotus lēmumus;
- digitālās prasmes, kas ir būtiskas gandrīz visās nozarēs;
- komunikācijas prasmes, kas atbalsta sadarbību un koordināciju;

- problēmu risināšanas prasmes, kas ļauj efektīvi reaģēt uz jauniem izaicinājumiem.

Šīs spējas bieži tiek raksturotas kā pārnesamas prasmes, jo tās iespējams pielietot dažādās nozarēs, lomās un dzīves situācijās (OECD, 2023). Fokusēšanās uz prasmēm, nevis tituliem, palīdz jauniešiem saprast, ka karjeras attīstība nav saistīta ar vienu “pareizā darbu” izvēli, bet gan ar spēju veidošanu, kas ļauj orientēties pārmaiņās, izmantot iespējas un attīstīt savu ceļu laika gaitā.

Kāpēc arī karjeras vadībai ir jāmainās

Tradicionālā karjeras vadība bieži balstās uz pieņēmumu, ka cilvēkam jāizvēlas viena profesija un pakāpeniski tajā jāattīstās. Strauji mainīgajā darba vidē šāda pieeja vairs nav pietiekama un var veicināt spiedienu, trauksmi un nereālas gaidas jauniešos (OECD, 2023). Ja karjeras izvēle tiek formulēta kā uzdevums “atrast īsto darbu”, tiek pieņemta stabilitāte, kas mūsdienās vairs nepastāv, un atbildība par nenoteiktību tiek nepamatoti pārcelta uz indivīdu.

Pētījumi rāda, ka jaunieši apzinās nenoteiktību un pārmaiņu tempu, taču bieži nesaņem pietiekamu atbalstu tās izpratnē. Staļūna un Stasiukina (2024-2025) pētījuma ziņojums par neformālu karjeras konsultāciju nepieciešamību uzsver, ka jaunieši jūtas apmulsuši un nedroši nevis ambīciju trūkuma dēļ, bet gan tāpēc, ka informācija par karjeru ir sadrumstalota, abstrakta un vāji sasaistīta ar reālo dzīvi. Aicinājums pieņemt agrīnus lēmumus bez izpratnes par karjeras attīstības procesu bieži palielina trauksmi, nevis sniedz skaidrību.

Pētījums arī norāda, ka vispārīgi skaidrojumi, abstrakta statistika un spiediens pieņemt lēmumus agrīnā stadijā neatbilst jauniešu vajadzībām. Jaunieši izsaka nepieciešamību pēc atbalsta, kas palīdz izprast pārmaiņas: kā mainās darbs, kā prasmes tiek pārnestas, kā iespējams pielāgot karjeras ceļus un ko nozīmē plānot nenoteiktā vidē. Ja konsultēšana koncentrējas tikai uz rezultātu (ko izvēlēties), bet ne uz procesu (kā karjera attīstās), jauniešiem trūkst instrumentu nenoteiktības pārvaldībai.

Tāpēc mūsdienu karjeras atbalstam nepieciešams mainīt fokusu. Tā vietā, lai piedāvātu fiksētas atbildes vai prognozes, tas būtu jāvērs uz sistēmu, tendenču un prasmju dinamikas izpratni (Pasaules Ekonomikas forums, 2023). Mērķis nav novērst nenoteiktību, bet gan to normalizēt un sniegt rīkus, kā tajā orientēties. Uzsvars pārvietojas no ātras izvēles uz izpratnes, pārliecības un adaptācijas spēju attīstīšanu.

Pētījuma atziņas uzsver, ka efektīva konsultēšana tiek uztverta kā atbalstoša, ja tā:

- skaidro darba vides pārmaiņas un karjeru nelineāro raksturu;
- sasaista tendences ar konkrētiem dzīves piemēriem;
- prioritizē izpratni un jēgas veidošanu;
- nodrošina laiku izpētei un refleksijai;
- notiek drošā individuālā vai mazo grupu vidē;
- ņem vērā attīstības atšķirības starp vecuma grupām;
- pārdomāti izmanto digitālos un MI rīkus kā atbalsta instrumentus, nevis lēmumu pieņēmējus.

Šādā perspektīvā karjeras atbalsts kļūst par vidi, kur nenoteiktība tiek uztverta kā kopīga realitāte, nevis individuāla neveiksme. Tas stiprina jauniešu rīcībspēju, mazina bailes un veicina pārliecību par spēju orientēties pārmaiņās.

Padoms jauniešiem

Karjera nav vienreizējs lēmums. Tā attīstās laika gaitā un var mainīties daudzkārt, iepazīstot sevi, darba vidi un savas vērtības (OECD, 2023). Nenoteiktība par virzienu ir normāla, īpaši pasaulē, kur iespējas un prasības nepārtraukti mainās.

Dažādu aktivitāšu izmēģināšana, prasmju attīstīšana, plānu pielāgošana un pat virziena maiņa ir dabiska attīstības daļa. Šī pieredze nenozīmē neveiksmi - tā palīdz labāk saprast, kas der un kas neder. Katra pieredze sniedz informāciju, kas ļauj pieņemt pārdomātākus lēmumus nākotnē.

Tā vietā, lai meklētu vienu “perfektu” darbu, ir lietderīgāk koncentrēties uz prasmju attīstīšanu. Prasmes, piemēram, mācīšanās, komunikācija, problēmu risināšana un darbs ar digitālajiem rīkiem, saglabā savu vērtību arī mainīgā vidē. Tās ļauj pielāgoties, izmantot jaunas iespējas un veidot savu karjeras ceļu ilgtermiņā.

Izpratne par darba pasaules pārmaiņām bieži ir svarīgāka nekā agrīna konkrētas profesijas izvēle (Pasaules Ekonomikas forums, 2023). Pārmaiņas nav neveiksmes pazīme - tās ir dabiska reakcija uz vidi, kas nepārtraukti attīstās.

Padomi jaunatnes darbiniekiem un karjeras konsultantiem

Strādājot ar jauniešiem, uzmanība būtu jāvērs uz pārmaiņu izpratni, nevis precīzu nākotnes prognozēšanu (OECD, 2023). Darba tirgus attīstās pārāk strauji, lai prognozes būtu drošas, tāpēc svarīgāk ir skaidrot procesus un dinamiku.

Jaunatnes darbiniekiem ir būtiska loma, palīdzot jauniešiem saprast abstraktas tendences caur konkrētiem piemēriem. Stāsti, reāli gadījumi un ikdienas pieredze palīdz padarīt karjeras attīstību saprotamāku nekā vispārīga statistika.

Svarīgi ir izvairīties no bailēs balstītiem naratīviem par tehnoloģijām un automatizāciju (Pasaules Ekonomikas forums, 2023). Tā vietā jāuzsver, kā pārmaiņas rada jaunas iespējas un palielina cilvēka prasmju nozīmi.

Efektīva pieeja ir veicināt izpēti un refleksiju, nevis sniegt gatavas atbildes. Uzdodot jautājumus un rosinot domāšanu, jaunieši attīsta prasmes, kas palīdzēs viņiem orientēties arī nākotnē.

Visbeidzot, būtiski ir radīt vidi, kur nenoteiktība tiek normalizēta. Ja jaunieši saprot, ka nenoteiktība ir dabiska attīstības daļa, viņi ir gatavāki eksperimentēt, mācīties un pieņemt informētus lēmumus. Mūsdienu karjeras atbalsta mērķis nav sniegt galīgas atbildes, bet attīstīt izpratni, pārliecību un pielāgošanās spēju - pamatus veiksmīgai darbībai mainīgā pasaulē.

Atsauces

1. *Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija. (2023). OECD Nodarbinātības perspektīvas 2023. gadam: Mākslīgais intelekts un darba tirgus . OECD Publishing.*
2. *Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija. (2023). OECD prasmju perspektīvas 2023. gadam: prasmes noturīgai zaļajai un digitālajai pārejai . OECD Publishing.*
3. *Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija. (2023). Darba nākotne.*
4. *Staliūnas, J., & Stasiukynas, A. (2024. - 2025.). Pētījuma ziņojums par neformālo karjeras konsultāciju pakalpojumu nepieciešamību jauniešiem . Publiskās pārvaldības inovāciju laboratorija, Mikolas Romeris Universitāte. (Pētījums veikts projekta “ Atver sevi karjeras prasmēm ” ietvaros.)*
5. *Pasaules Ekonomikas forums. (2023). 2023.gada ziņojums par darbavietu nākotni. Pasaules Ekonomikas forums.*
6. *Pasaules Ekonomikas forums. (2025). 2025.gada ziņojums par darbavietu nākotni. Pasaules Ekonomikas forums.*

2. Praktiskās aktivitātes

Šajā sadaļā ir sniegts praktisku un pieejamu metožu kopums, kas paredzēts darbam ar jauniešiem individuāli vai nelielās grupās, apspriežot darba pasauli, mainīgās profesijas un nākotnes karjeras iespējas. Aktivitātes palīdz dalībniekiem izprast, ka darba tirgi pastāvīgi mainās tehnoloģisko, sociālo un vides pārmaiņu dēļ. Tāpēc karjeras iespēju izpēte mūsdienās prasa ne tikai zināšanas par konkrētām profesijām, bet arī izpratni par pielāgošanās spējām, zinātkāri un mūžizglītību.

Aktivitātēs tiek izmantoti vienkārši un saistoši formāti, piemēram, izpēte, salīdzināšana, interaktīvas spēles, vizuālā kartēšana un vadīta refleksija. Ar šo metožu palīdzību jaunieši tiek mudināti novērot izmaiņas darba tirgū, atzīt nākotnes prasmju nozīmi un attīstīt atvērtāku un reālistiskāku izpratni par karjeras attīstību. Mērķis ir mazināt bažas par nenoteiktību un palīdzēt jauniešiem uztvert karjeras attīstību kā mainīgu procesu, ko veido globālās tendences, jaunās tehnoloģijas un personīgā mācību pieredze.

Aktivitātes nosaukums	Nr. 1. Nākotnes darba detektīvs
Mērķa grupa	✓ 16+
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem izpētīt modernas un topošas profesijas, kuras ietekmē tehnoloģiskās, vides un sociālās pārmaiņas. • Stiprināt dalībnieku spēju pētīt un kritiski izvērtēt informāciju par mainīgajiem darba tirgus apstākļiem. • Palielināt izpratni par prasmēm un kompetencēm, kas nepieciešamas nākotnes darba tirgos. • Veicināt zinātkāri, atvērtību un reālistiskas pārdomas par jaunām karjeras iespējām.
Attīstītās kompetences un prasmes	Digitālā kompetence Mācīšanās mācīties Kritiskā domāšana Iniciatīvas un uzņēmējdarbības apziņa Karjeras apzināšanās un pielāgošanās spēja
Ilgums	60 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Viedtālruni, planšetdatori vai klēpjatori ar piekļuvi internetam Darba lapa vadītai pētniecībai Papīrs, pildspalvas, marķieri Pēc izvēles: flipchart vai mini plakāta veidne
Instrukcijas soli pa solim	1. Iepazīstināšana ar “nākotnes darba detektīva” lomu. Koordinators paskaidro, ka darba tirgus piedzīvo straujas izmaiņas un ka tehnoloģiju, ilgtspējības, veselības aprūpes, digitalizācijas un sociālo pārmaiņu dēļ pastāvīgi rodas jaunas profesijas. Dalībnieki tiek aicināti uzņemties “nākotnes darba detektīvu” lomu un izpētīt vienu profesiju, kas atspoguļo šīs pārmaiņas. 2. Nākotnes profesijas izvēle. Dalībnieki individuāli vai pāros izvēlas modernu vai topošu profesiju no sagatavota saraksta vai arī izlozē to nejauši. Koordinators var sniegt piemērus, piemēram, mākslīgā intelekta treneris, ilgtspējības konsultants, digitālās labklājības speciālists, atjaunojamās enerģijas tehniķis, veselības tehnoloģiju koordinators vai kibernetikas analītiķis. 3. Vadīta izpēte un informācijas vākšana. Izmantojot vienkāršu darba lapu, dalībnieki pēta izvēlēto profesiju. Viņi aplūko tādu svarīgus jautājumus kā: Kas ir šis darbs? Kāpēc tas kļūst svarīgs? Kāda veida darbu tas ietver? Kādas prasmes, attieksme vai zināšanas ir nepieciešamas? Kādās nozarēs šī profesija varētu pastāvēt? Vai es personīgi apsvērtu šāda veida darba izpēti? 4. Īsa “darba momentuzņēmuma” sagatavošana. Dalībnieki apkopo savus atklājumus īsā un pieejamā formātā, piemēram, mini plakātā, īsā rakstiskā profilā vai digitālā slaidā. Uzsvārs jāliek uz galvenajām atziņām, nevis uz pārmērīgas informācijas vākšanu.

	5. Secinājumu kopīgošana ar grupu. Katrs dalībnieks vai pāris īsā 1–2 minūšu prezentācijā prezentē savu profesiju. Viņi īsi paskaidro, kas ir šis darbs, kāpēc tas ir svarīgs un kas viņus visvairāk pārsteidza pētījuma procesā. 6. Kopīgu modeļu pārdomas. Aktivitāte noslēdzas ar grupas pārdomu, ko vada vadītājs. Kopā dalībnieki identificē atkārtotas tēmas dažādās nākotnes profesijās, piemēram, digitālās prasmes, pielāgošanās spējas, komunikācija, ilgtspējības apziņa, radošums vai nepārtraukta mācīšanās.
Koordinatora piezīmes	• Veiciniet izpēti, nevis pilnību. • Ja nepieciešams, sniedziet nelielu uzticamu un viegli lietojamu avotu sarakstu. • Atbalstiet dalībniekus, kuriem varētu būt grūtības ar digitālo meklēšanu vai informācijas izvērtēšanu. • Uzsveriet, ka mērķis nav nekavējoties izvēlēties karjeru, bet gan paplašināt izpratni par to, kā attīstās darba tirgus. • Uzsveriet avota ticamības nozīmi un palīdziet dalībniekiem atšķirt noderīgu informāciju no neuzticamas.
Paredzamie rezultāti	• Paaugstināta izpratne par jaunām un uz nākotni orientētām profesijām. • Labāka izpratne par to, kā darba tirgus mainās laika gaitā. • Vairāk zināšanu par prasmēm un kompetencēm, kas nepieciešamas nākotnes darba vidē. • Paaugstināta zinātkāre un motivācija izpētīt dažādas karjeras iespējas.
Kam pievērst uzmanību strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Nepieņemiet, ka jums ir vienlīdzīga piekļuve digitālajām ierīcēm, internetam vai iepriekšējām pētniecības prasmēm. • Ja nepieciešams, nodrošiniet drukātus materiālus vai vienkāršotus darba profilus. • Veidojiet pārus no dalībniekiem ar atšķirīgu pārliecības vai digitālo prasmju līmeni, lai veicinātu vienaudžu atbalstu. • Izvēlieties piemērus, kas šķiet pieejami un saprotami, ne tikai ļoti prestižas vai elitāras profesijas. • Izmantojiet skaidrus un vienkāršus skaidrojumus, īpaši, iepazīstinot ar nepazīstamām profesijām vai tehnisko terminoloģiju.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kādu uz nākotni orientētu darbu es izpētīju, un kas mani tajā pārsteidza? • Kuras prasmes šķita vissvarīgākās šajā profesijā? • Vai es apsvērtu iespēju uzzināt vairāk par šāda veida darbu? Kāpēc gan ne? • Ko šī aktivitāte man parāda par to, kā mainās karjeras iespējas?
Pārdomu jautājumi moderatoriem	• Vai dalībnieki spēja atrast un saprast ticamu informāciju? • Kuras profesijas vai tēmas izraisīja vislielāko ziņkāri, apjukumu vai diskusijas? • Vai dalībnieki koncentrējās tikai uz amatu nosaukumiem, vai arī atpazīna plašākus prasmju modeļus?

	Kā šo aktivitāti varētu pielāgot dalībniekiem ar zemākām digitālajām prasmēm vai mazāku iepriekšējo izpratni par karjeru?
--	---

Aktivitātes nosaukums	Nr. 2. Darba pasaule šodien salīdzinājumā ar darba pasauli pirms 10 gadiem
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	- Palīdzēt dalībniekiem apzināties, ka darba tirgus laika gaitā mainās. - Palielināt izpratni par to, kā tehnoloģijas, digitalizācija un globālās tendences maina darba vietas un darba praksi. - Attīstīt pamatzinātni par nenoteiktību un pielāgošanās spēju mūsdienu karjerā. - Mudināt dalībniekus pārdomāt, kā karjeras ceļi attīstās, nevis paliek nemainīgi.
Attīstītās kompetences un prasmes	Mācīšanās kompetence Kritiskās domāšanas pamati Iniciatīvas izjūta un pielāgošanās spēja Izpratne par digitālo kompetenci

Ilgums	30–40 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Papīrs un pildspalvas Divu kolonnu darblapa (“pirms 10 gadiem” / “šodien”) Drukāti vai digitāli salīdzināšanas attēli (pēc izvēles) Īss ievadvideo (pēc izvēles)
Instrukcijas soli pa solim	1. Iepazīstināšana ar pārmaiņām darba pasaulē. Koordinators īsi paskaidro, ka darbs, profesijas un tehnoloģijas nepārtraukti mainās. Dalībnieki tiek aicināti padomāt par to, kā ikdienas darba aktivitātes mūsdienās varētu atšķirties no tām, kas bija agrāk. 2. Konkrētu piemēru sniegšana. Koordinators sniedz 4–6 vienkāršus piemērus, kas ilustrē pārmaiņas darba pasaulē. Piemēri var ietvert taksometru pakalpojumu kļūšanu par braucienu pasūtīšanas platformām, kasieru darbu līdzās pašapkalpošanās kasēm, laikrakstu pāreju uz digitālajiem medijiem vai papīra CV aizstāšanu ar tiešsaistes profesionālajiem profiliem. 3. “Toreiz” un “tagad” salīdzinājums. Dalībnieki aizpilda vienkāršu darba lapu, kas sadalīta divās kolonnās: “Pirms 10 gadiem” un “Šodien”. Viņi nosaka atšķirības tādās jomās kā darbā izmantotie instrumenti, tehnoloģijas, darba meklēšanas metodes, izplatītākās profesijas un nepieciešamās prasmes. 4. Novērojumu apmaiņa. Dalībnieki dalās ar vienu vai divām izmaiņām, ko viņi pamanīja, aizpildot darba lapu. Koordinators izceļ modeļus un līdzības grupas novērojumos. 5. Pārmaiņu sasaiste ar nākotni. Koordinators īsi aicina dalībniekus pārdomāt, kā pārmaiņas varētu turpināties, uzdodot jautājumu: “Ja pēdējo desmit gadu laikā ir mainījies tik daudz, kas varētu mainīties nākamo desmit gadu laikā?” 6. Pārdomas un noslēgums. Dalībnieki pārdomā, kā izpratne par pārmaiņām darba tirgū var palīdzēt viņiem domāt par savām turpmākajām mācību un karjeras iespējām.
Koordinatora piezīmes	• Izmantojiet skaidrus, konkrētus piemērus, nevis abstraktus skaidrojumus. • Vizuāli materiāli, piemēram, attēli vai īsi video, var palīdzēt dalībniekiem vieglāk izprast izmaiņas. • Virzieties mērenā tempā un pārbaudiet, vai dalībnieki saprot katru piemēru. • Veiciniet visus ieguldījumus, nevērtējot tos kā pareizus vai nepareizus. • Izvairieties no pārāk personiskas vai sarežģītas pašrefleksijas, īpaši ar jaunākiem dalībniekiem.

Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki atzīst, ka darba tirgus laika gaitā mainās. • Dalībnieki iegūst pamatzināšanas par to, kā tehnoloģijas un globālās tendences ietekmē darba vietas. • Dalībnieki sāk saprast, ka pielāgošanās spēja ir svarīga karjeras prasme. • Dalībnieki izjūt mazāku trauksmi par nenoteiktību, atzīstot pārmaiņas par normālu procesu.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Izmantojiet vienkāršu valodu un vizuālus piemērus. • Ļaujiet dalībniekiem atbildēt mutiski, nevis rakstiski, ja lasītprasme ir ierobežota. • Sniedziet gatavus piemērus, lai mazinātu neskaidrības. • Izvairieties no pārāk sarežģītiem vai abstraktiem jautājumiem.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kura izmaiņa mani visvairāk pārsteidza? • Kura atšķirība starp “toreiz” un “tagad” bija visvieglāk vai visgrūtāk nosakāma? • Kā šo pārmaiņu izpratne man palīdz domāt par nākotni?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Cik viegli dalībniekiem bija identificēt izmaiņas darba tirgū? • Kādi nepareizi priekšstatīti vai zināšanu nepilnības parādījās diskusijas laikā? • Kā šo aktivitāti varētu pielāgot dažādām vecuma grupām, izpratnes līmeņiem vai motivācijas līmeņiem?

Aktivitātes nosaukums	Nr. 3. Vai šis darbs pastāvēs? (Zaļās-dzeltenās-sarkanās kartītes spēle)
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem izprast, kā tehnoloģijas, automatizācija un mākslīgais intelekts ietekmē darba nākotni. • Lai palielinātu izpratni par to, ka daudzas darba vietas attīstīsies, nevis vienkārši izzudīs. • Attīstīt pamatzināšanas par nenoteiktību un pielāgošanās spēju mūsdienu darba tirgos. • Veicināt elastīgu domāšanu par karjeras attīstību un nākotnes profesijām.

Attīstītās kompetences un prasmes	Kritiskās domāšanas pamati Mācīšanās kompetence (izpratne par pārmaiņām) Iniciatīvas izjūta un pielāgošanās spēja Izpratne par digitālo kompetenci
Ilgums	30–45 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Zaļas, dzeltenas un sarkanas kartītes (vai krāsains papīrs) Darba kartītes ar vienkāršiem amata nosaukumiem vai attēliem Flipchart vai tāfele ideju pierakstīšanai
Instrukcijas soli pa solim	1. Darba pārveides koncepcijas ieviešana. Koordinators īsumā paskaidro, ka daudzas profesijas ietekmē tehnoloģiskā attīstība, piemēram, automatizācija, mākslīgais intelekts un digitalizācija. Dažas darba vietas saglabājas relatīvi stabilas, dažas būtiski mainās, bet citas var pakāpeniski izzust. 2. Krāsu sistēmas izskaidrošana. Katrs dalībnieks saņem trīs kartītes: - Zaļa – darbs, visticamāk, turpinās pastāvēt arī nākotnē. - Dzeltena – darbs, iespējams, ievērojami mainīsies. - Sarkana – darbs var pakāpeniski izzust vai kļūt daudz retāk sastopams. 3. Atbildēšana uz darba kartītēm. Koordinators vienlaikus pasniedz vienu darba kartīti (piemēram: kasieris, taksometra vadītājs, medmāsa, programmētājs, lauksaimnieks, žurnālists). Dalībnieki paceļ kartīti, kas vislabāk atspoguļo viņu viedokli. 4. Īsa grupas diskusija. Pēc tam, kad dalībnieki paceļ savas kārtis, vadītājs uzdod vienu vai divus īsus jautājumus, piemēram, “Kāpēc, jūsuprāt, šis darbs mainīsies?” vai “Kādas tehnoloģijas varētu ietekmēt šo darbu?” Mērķis ir veicināt pārdomas, nevis sniegt galīgas atbildes. 5. Modeļu novērošana. Koordinators īsi apkopo diskusiju un izceļ kopīgas tēmas, piemēram, automatizāciju, digitālos rīkus, mākslīgo intelektu vai jaunās hibrīdprofesijas. 6. Pārdomas un noslēgums. Dalībnieki pārdomā, ko aktivitāte atklāj par darba tirgus attīstību un pielāgošanās spējas svarīgumu.

Koordinatora piezīmes	• Saglabājiēt dinamisku tempu un izvairieties no gariem skaidrojumiem. • Izmantojiet vienkāršus un pazīstamus darba piemērus, īpaši ar jaunākiem vai mazāk pieredzējušiem dalībniekiem. • Nevērtējiet un nelabojiet atbildes; koncentrējieties uz pārmaiņu modeļu novērošanu. • Strādājot ar dalībniekiem, kuriem varētu būt zemāks lasītprasmes līmenis, izmantojiet darba kartītes ar attēliem. • Izvairieties no sarežģītiem vai ļoti tehniskiem amata nosaukumiem.
Sagaidāmie rezultāti	• Dalībnieki saprot, ka darbavietas mainās dažādos veidos: dažas saglabājas, dažas pārveidojas, bet dažas kļūst retāk sastopamas. • Dalībnieki attīsta zinātkāri par nākotnes karjeras iespējām. • Dalībnieki atzīst, ka tehnoloģiju attīstība ietekmē darba tirgu. • Dalībnieki sāk izprast pielāgošanās spējas nozīmi.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Izmantojiet vizuālas darba kartītes, nevis tikai tekstuālus materiālus. • Atļaujiet neverbālu līdzdalību, tikai paceļot kārtis. • Izvairieties no abstraktiem skaidrojumiem un sniedziet konkrētus piemērus. • Izvēlieties darba piemērus, kas ir atbilstoši vietējai situācijai un pazīstami.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kurš darbs mani aktivitātes laikā visvairāk pārsteidza? • Kuras izvēles šķita vieglas vai grūtas, un kāpēc? • Ko šī aktivitāte parāda par to, kā mainās darba tirgus?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Kuri darbi radīja vislielāko apjukumu vai diskusijas? • Vai dalībnieki saprata atšķirību starp darbavietu izzušanu un darbavietu maiņu? • Kā aktivitāti varētu pielāgot dažādiem vecumiem, grupu lielumiem vai izpratnes līmeņiem?

Aktivitātes nosaukums	Nr. 4. Nenoteiktības karte: Kas mainās man apkārt?
Mērķa grupa	☒ Zem 16 gadiem ☒ 16+

Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem apzināties, ka pārmaiņas ir pastāvīga ikdienas dzīves sastāvdaļa. • Palielināt izpratni par to, ka ārējās pārmaiņas ietekmē darbu, karjeru un iespējas. • Attīstīt izpratni, ka pielāgošanās spēja ir būtiska kompetence mūsdienu karjeras attīstībā. • Mazināt bailes no nenoteiktības, sasaistot pārmaiņas ar pazīstamu ikdienas pieredzi.
Attīstītās kompetences un prasmes	Mācīšanās kompetence Kritiskās domāšanas pamati Iniciatīva un izturība Personīgā un sociālā kompetence, kas saistīta ar vides izpratni
Ilgums	30–40 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Papīrs un pildspalvas Vienkārša darba lapa, kas sadalīta četrās daļās: - Skola - Mājas / Ģimene - Pilsēta / Kopiena - Tehnoloģija
Instrukcijas soli pa solim	1. Iepazīstināšana ar pārmaiņu jēdzienu. Koordinators paskaidro, ka pasaule nepārtraukti mainās un ka šīs pārmaiņas ietekmē to, kā cilvēki dzīvo, mācās un strādā. Dalībnieki tiek aicināti novērot pārmaiņas savā ikdienas vidē. 2. Nenoteiktības kartes izdalīšana. Dalībnieki saņem darba lapu, kas sadalīta četrās kategorijās: skola, mājas/ģimene, pilsēta/kopiena un tehnoloģijas. Koordinators īsi izskaidro katru kategoriju. 3. Redzamu izmaiņu noteikšana. Dalībnieki individuāli uzskaita divas vai trīs izmaiņas, ko viņi ir pamanījuši katrā kategorijā. Tās var ietvert izmaiņas tehnoloģijās, komunikācijā, mācību metodēs, pakalpojumos vai ikdienas rutīnā. 4. Novērojumu apmaiņa. Dalībnieki dalās ar vienu konstatētu izmaiņu ar partneri vai grupu. Koordinators izceļ dalībnieku novērojumu līdzības un atšķirības. 5. Pārmaiņu sasaiste ar karjeru. Koordinators paskaidro, ka karjeras un profesijas mainās arī līdzīgu iemeslu dēļ: attīstās tehnoloģijas, mainās sabiedrība un rodas jaunas vajadzības. 6. Pārdomas un noslēgums. Dalībnieki īsi pārdomā, kā ikdienas pārmaiņu pamanīšana var palīdzēt viņiem labāk izprast nenoteiktību nākotnes darba pasaulē.

Koordinatora piezīmes	• Izmantojiet konkrētus un pazīstamus piemērus, lai izskaidrotu izmaiņas. • Izvairieties no abstraktiem skaidrojumiem vai sarežģītas terminoloģijas. • Sniedziet vizuālus piemērus, strādājot ar dalībniekiem ar zemāku lasītprasmes līmeni. • Ja nepieciešams, ļaujiet dalībniekiem zīmēt, nevis rakstīt. • Uzsveriet, ka pārmaiņu pamanīšana ir svarīgāka nekā to perfekta izskaidrošana.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki atzīst, ka pārmaiņas notiek ikdienas vidē. • Dalībnieki saprot, ka nenoteiktība ir normāla sociālās un tehnoloģiskās attīstības sastāvdaļa. • Dalībnieki sāk sasaistīt vides pārmaiņas ar izmaiņām karjerā un darbā. • Dalībnieki attīsta lielāku gatavību pielāgoties mainīgajiem apstākļiem.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Pirms lūdziet dalībniekiem atbildēt, sniedziet skaidrus piemērus. • Ja iespējams, izmantojiet attēlus vai vizuālus norādījumus. • Ja nepieciešams, ļaujiet sniegt mutiskas, nevis rakstiskas atbildes. • Izvairieties no sarežģītas terminoloģijas un abstraktiem skaidrojumiem. • Pārliecinieties, ka visas četras kategorijas ir pazīstamas un viegli saprotamas.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kuru izmaiņu es visvairāk ievēroju? • Kuru kategoriju bija visvieglāk vai visgrūtāk aizpildīt, un kāpēc? • Kā šo izmaiņu pamanīšana man palīdz domāt par nākotnes karjeru?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki saprata pārmaiņu ideju ikdienas dzīvē? • Kuras kategorijas radīja vislielākās grūtības vai neskaidrības? • Kādi nepareizi priekšstati vai šķēršļi radās aktivitātes laikā? • Kā šo aktivitāti varētu vienkāršot vai paplašināt dažādiem vecumiem vai izpratnes līmeņiem?

Aktivitātes nosaukums	Nr. 5. Prasmes, kas palīdz ceļot
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+

Mācību mērķi	● Palīdzēt dalībniekiem izprast pārnesamo prasmju koncepciju. ● Lai palielinātu izpratni par to, ka prasmes bieži vien saglabā savu aktualitāti pat tad, ja mainās profesijas vai tehnoloģijas. ● Mudināt dalībniekus koncentrēties uz spējām, kas atbalsta mobilitāti dažādos darbos, nozarēs un dzīves situācijās. ● Stiprināt izpratni par pielāgošanās spēju un mūžizglītību kā mūsdienu karjeras attīstības galvenajiem elementiem.
Attīstītās kompetences un prasmes	Mācīšanās kompetence Kritiskā domāšana Personīgā kompetence un pašapziņa Pielāgošanās spēja un iniciatīva
Ilgums	30–40 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Papīrs un pildspalvas Iespiestas prasmju kartītes vai vienkāršs saraksts ar bieži pārnesamām prasmēm (piemēram, komunikācija, komandas darbs, problēmu risināšana, pielāgošanās spējas, organizēšana, digitālā prasme)
Instrukcijas soli pa solim	1. Iesildīšanās diskusija. Koordinators uzdod vienkāršu jautājumu: <i>“Darbi laika gaitā mainās. Kas parasti paliek cilvēkam pat tad, ja mainās viņa darbs?”</i> Tiek apkopotas dažas īsas atbildes, lai iepazīstinātu ar prasmju ideju. 2. Pārnesamo prasmju iepazīstināšana. Koordinators vienkāršā valodā izskaidro koncepciju: <i>Pārnesamās prasmes ir spējas, ko var izmantot daudzos dažādos darbos un dzīves situācijās.</i> 3. Prasmju izvēlnes izpēte. Dalībnieki saņem prasmju karšu komplektu vai izdrukātu sarakstu ar aptuveni 15–20 bieži sastopamām prasmēm. Koordinators skaļi nolasa prasmes, lai pārliecinātos, ka visi tās saprot. 4. Personīgo “ceļojošo prasmju” izvēle. Katrs dalībnieks izvēlas piecas prasmes, kuras, viņaprāt, varētu būt noderīgas dažādos darbos. Koordinators uzsver, ka šīm prasmēm vajadzētu noderēt vairākās profesijās, ne tikai vienā. 5. Prasmju sasaiste ar ikdienas dzīvi. Dalībnieki apraksta vienu ikdienas piemēru katrai izvēlētajai prasmei (no skolas, hobijiem, ģimenes pienākumiem, brīvprātīgā darba, sporta vai tiešsaistes aktivitātēm). Mērķis ir parādīt, ka prasmes attīstās daudzos kontekstos.

	6. Prasmju kartēšana dažādos darba kontekstos. Koordinators iepazīstina ar vairākiem vispārīgiem darba kontekstiem (piemēram: veikals, slimnīca, būvlaukums, radošā studija, sabiedriskais pakalpojums). Dalībnieki saskaņo savas izvēlētās prasmes ar vismaz diviem no šiem kontekstiem. 7. Piemēru sniegšana. Dalībnieki īsumā prezentē vienu prasmi un paskaidro, kur to varētu izmantot dažāda veida darbos. 8. Galvenā atziņa. Koordinators apkopo galveno vēstījumu: mainoties darbam, cilvēki var mainīt lomu, stiprinot pārnesamās prasmes. 9. Refleksija. Dalībnieki apspriež pārdomu jautājumus, lai nostiprinātu izpratni.
Koordinatora piezīmes	• Saglabājiēt aktivitāti vispārīgu un izvairieties to pārvērst personīgās karjeras plānošanā. • Skaidrojot prasmes, izmantojiet konkrētus piemērus (piemēram: komunikācija var nozīmēt ideju skaidrošanu, jautājumu uzdošanu vai uzmanīgu klausīšanos). • Ja dalībniekiem rodas grūtības, piedāvājiēt mazāku prasmju “iesācēja komplektu”, no kura izvēlēties. • Veiciņiet vienkāršas valodas, nevis tehniskas terminoloģijas lietošanu. • Izvairieties vērtēt prasmes kā labākas vai sliktākas; uzsveriet to lietderību daudzās situācijās. • Ja dalībnieki ir pasīvi, izmantojiet ātru interaktīvu uzdevumu, piemēram, izvēlieties vienu prasmju karti un pajautājiēt, kur tā parādās ikdienas dzīvē.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki saprot, ka karjeru veido ne tikai amata nosaukumi, bet arī pārnesamas prasmes. • Dalībnieki var nosaukt vairākas pārnesamas prasmes un sniegt ikdienas piemērus tam, kā tās tiek izmantotas. • Dalībnieki gūst lielāku pārliecību par karjeras maiņu, jo prasmes saglabā savu vērtību dažādos kontekstos. • Dalībnieki sāk atpazīt pielāgošanās spēju un mācīšanos mācīties kā galvenās kompetences mūsdienu darba tirgos.
Uzmanības centrā jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Samaziniet lasīšanas un rakstīšanas laiku, ļaujot dalībniekiem izvēlēties kartītes un atbildēt mutiski. • Ja iespējams, prasmju kartītēs izmantojiet ikonās vai vizuālus simbolus. • Sniedziet gatavus piemērus, lai palīdzētu izprast. • Izvairieties no piemēriem, kuriem nepieciešami finansiāli resursi vai ceļošana. • Veidojiet dalībnieku pārus ar atšķirīgu pārliecības līmeni, lai veicinātu vienaudžu atbalstu. • Saglabājiēt tempu mierīgu un paredzamu.

Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kura prasme šķita visuniversālākā vai noderīgākā dažādos darbos? • Kuru prasmi bija visgrūtāk saprast vai izskaidrot? • Kur es jau redzu šīs prasmes ikdienas dzīvē sev apkārt (skolā, ģimenē, kopienā, tiešsaistē)? • Ja mainās darbavietas, kā pārnesamās prasmes var palīdzēt cilvēkiem pielāgoties? • Kura prasme šķiet vissvarīgākā nākotnes darba pasaulē un kāpēc?
Pārdomu jautājumi moderatoriem	• Kuras prasmes dalībnieki izvēlējās visbiežāk? • Kuras prasmes radīja neskaidrības vai prasīja papildu skaidrojumu? • Vai dalībnieki sniedza konkrētus piemērus vai palika abstraktā līmenī? • Kuras veicināšanas metodes visvairāk palīdzēja dalībniekiem iesaistīties (kartītes, piemēri, darbs pāros)? • Kā šo aktivitāti varētu vienkāršot vai paplašināt dažādiem pieredzes vai izpratnes līmeņiem?

Aktivitātes nosaukums	Nr. 6. Karjeras virsraksti no nākotnes
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem izprast, ka karjera attīstās, reaģējot uz globālajām tendencēm un tehnoloģiskajām pārmaiņām. • Veicināt uz nākotni orientētu domāšanu drošā un radošā vidē. • Attīstīt vārdu krājumu un pārliecību, apspriežot nenoteiktību nākotnes darba tirgū. • Stiprināt zinātkāri un atvērtību pārmaiņām, nevis bailes no tām.
Attīstītās kompetences un prasmes	Radošums Kritiskā domāšana (tendenču saistīšana ar iespējamām darba izmaiņām) Mācīšanās kompetence Komunikācijas prasmes
Ilgums	35–50 minūtes (Īsā versija: 25–30 minūtes)
Nepieciešamie materiāli	Papīrs un marķieri Virsrakstu veidnes (ieteicams) Pēc izvēles: reālu ziņu virsrakstu piemēri par tehnoloģijām, darbu vai sociālām pārmaiņām

Instrukcijas soli pa solim	1. Iesildīšanās ar reāliem piemēriem. Koordinators prezentē divus vai trīs reālus piemērus, kas saistīti ar tehnoloģijām, darbu vai sociālām pārmaiņām. Dalībnieki īsi paskaidro, ko, viņuprāt, nozīmē katrs piemērs. 2. Iepazīstināšana ar aktivitāti. Dalībniekiem tiek teikts, ka viņi veidos “nākotnes virsrakstus”, kuros aprakstīs, kā darbs un karjera varētu mainīties turpmākajos gados. 3. Tendences izvēle. Koordinators piedāvā vienkāršu tendenču sarakstu, piemēram, mākslīgais intelekts, automatizācija, zaļā pāreja, attālinātais darbs, demogrāfiskās pārmaiņas vai globalizācija. Dalībnieki izvēlas vai nejauši izlozē vienu tendenci. 4. Nākotnes “virsrakstu” veidošana. Dalībnieki izveido divus īsus virsrakstus: • vienu, kas apraksta pozitīvu iespēju • otru, kas apraksta iespējamu izaicinājumu vai risku Dalībnieki var rakstīt, zīmēt vai izmantot virsrakstu veidnes. 5. Īsu skaidrojumu pievienošana. Zem katra virsraksta dalībnieki pievieno vienu vai divus īsus teikumus, paskaidrojot: “Kas notika?” un “Kas mainījās darba pasaulē?” 6. Ideju apmaiņa ar grupu. Dalībnieki nolasa grupai vienu virsrakstu. Citi dalībnieki īsi reaģē, pārrunājot, vai scenārijs šķiet reālistisks un kāpēc. 7. Ideju sasaiste ar reālām tendencēm. Koordinators saista virsrakstus ar reālām norisēm, kas jau notiek darba tirgū, piemēram, jaunām digitālajām profesijām, automatizāciju pakalpojumu jomā vai darbavietām vides jomā. 8. Pārdomas. Dalībnieki pārdomā, ko aktivitāte atklāj par to, kā karjeras varētu attīstīties nākotnē.
Koordinatora piezīmes	• Saglabāiet aktivitāti rotaļīgu un nekritizējošu; nav “pareizas” nākotnes prognozes. • Ja dalībniekiem rodas grūtības, sniedziet vienkāršus virsrakstu piemērus, kurus viņi var modificēt. • Veiciniet vienkāršu valodu un pazīstamus kontekstus, piemēram, skolas, transportu, veikalus vai ikdienas pakalpojumus. • Izvairieties no personīgiem jautājumiem par dalībnieku pašu nākotnes karjeru; koncentrējieties uz plašākām pārmaiņām sabiedrībā un darbā.

Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki identificē vairākas globālas tendences, kas ietekmēs nākotnes karjeru. • Dalībnieki jūtas ērtāk, apspriežot nenoteiktību un pārmaiņas. • Dalībnieki praktizē globālo norišu sasaisti ar konkrētām izmaiņām darbā. • Radoša iesaistīšanās palielina līdzdalību un zinātkāri, īpaši grupās ar zemu informētības līmeni.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Samaziniet rakstīšanas prasības, atļaujot zīmējumus vai ikonas. • Nodrošiniet virsrakstu veidnes vai teikumu sākumus. • Koncentrējieties uz vienkāršām, pazīstamām tendencēm, piemēram, tehnoloģijām vai vides pārmaiņām. • Nodrošiniet, lai dalībnieki justos droši, daloties idejās bez kritikas vai salīdzināšanas.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kurš virsraksts šķita visreālistiskākais un kāpēc? • Kuru virsrakstu bija visvieglāk izveidot? • Ko šī aktivitāte parāda par to, kā karjera mainās laika gaitā? • Kura tendence jau šķiet redzama ikdienas dzīvē? • Ja darbs turpinās mainīties, kuras prasmes kļūs svarīgākas?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai radošais formāts palielināja dalību salīdzinājumā ar parastu diskusiju? • Kuras tendences tika skaidri saprastas un kuras radīja apjukumu? • Vai dalībnieki saistīja savas idejas ar reālās pasaules norisēm? • Kā aktivitāti varētu pielāgot dalībniekiem ar zemāku lasītprasmes līmeni vai paplašināt, lai to izmantotu vecāka gadagājuma jaunieši, detalizētāk apspriežot darba tirgus tendences?

Aktivitātes nosaukums	Nr. 7. Uzdevumi toreiz, uzdevumi tagad
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem izprast, ka pārmaiņas darba tirgū bieži notiek, pārveidojot uzdevumus, nevis izzūdot veselām profesijām. • Palielināt izpratni par to, kā tehnoloģijas un digitālie rīki ietekmē ikdienas darba aktivitātes. • Attīstīt reālistisku izpratni par to, kā karjera attīstās laika gaitā. • Veicināt elastīgu domāšanu par to, kā darba vietas pielāgojas sociālajām un tehnoloģiskajām pārmaiņām.

Attīstītās kompetences un prasmes	Analītiskā domāšana Mācīšanās kompetence Kritiskās domāšanas pamati Izpratne par digitālo kompetenci
Ilgums	35–50 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Uzdevumu kartītes vai drukāti uzdevumu saraksti Papīrs un pildspalvas Pēc izvēles: darba rīku attēli (piemēram, skeneris, planšetdators, pašapkalpošanās kase)
Soli pa solim instrukcijas	1. Pazīstamas profesijas izvēle. Koordinators iepazīstina ar vienu pazīstamu amatu, piemēram, kasieris, taksometra vadītājs, reģistrators vai noliktavas darbinieks. Mērķis ir izvēlēties profesiju, ko dalībnieki atpazīst no ikdienas dzīves. 2. Iepriekšējo uzdevumu izpēte. Dalībniekiem tiek parādīts īss uzdevumu saraksts, kas bija izplatīti pirms aptuveni desmit gadiem (piemēram: informācijas rakstīšana papīra veidlapās, skaidras naudas maksājumu apstrāde, rezervāciju veikšana pa tālruni). Koordinators skaļi nolasa uzdevumus. 3. Pašreizējo uzdevumu izpēte. Pēc tam dalībniekiem tiek parādīts uzdevumu saraksts, kas mūsdienās ir raksturīgi tai pašai profesijai (piemēram: preču skenēšana, digitālo sistēmu izmantošana, pašapkalpošanās kasu atbalstīšana, datu ievadīšana lietotnēs). 4. Uzdevumu šķirošana. Dalībnieki sašķiro uzdevumus trīs kategorijās: • uzdevumi, kas lielākoties palikuši nemainīgi • uzdevumi, kas būtiski mainījās • uzdevumi, kas šodien ir jauni Dalībnieki īsi paskaidro, kāpēc viņi ievietoja uzdevumu noteiktā kategorijā. 5. Pārmaiņu iemeslu apspriešana. Koordinators jautā dalībniekiem, kas varētu būt izraisījis šīs izmaiņas. Iespējamie skaidrojumi var ietvert tehnoloģiju attīstību, paaugstinātu efektivitāti, klientu paradumus vai globālās ekonomiskās tendences. 6. Uzdevumu sasaiste ar prasmēm. Kopā grupa identificē vairākas prasmes, kas kļūst svarīgākas, mainoties uzdevumiem, piemēram, digitālās prasmes, problēmu risināšana, komunikācija vai pielāgošanās spēja. 7. Galvenā atziņa. Koordinators rezumē galveno domu: darbs attīstās pakāpeniski,

	mainoties uzdevumiem, rīkiem un procesiem. 8. Pārdomas. Dalībnieki pārdomā, kā uzdevuma izmaiņu izpratne var palīdzēt viņiem domāt par darba nākotni.
Koordinatora piezīmes	• Uzdevumiem jābūt īsiem un konkrētiem, tos prezentējot (piemēram, “skenēt preces”, “izmantot lietotni”, “palīdzēt ar pašapkalpošanās kasi”). • Izvairieties no valodas, kas liek domāt, ka tehnoloģijas vienkārši aizstāj cilvēkus. • Uzsveriet, ka jauni rīki bieži vien rada jaunus uzdevumus un prasmes, nevis pilnībā likvidē darbu. • Izmantojiet vizuālos materiālus, lai samazinātu lasīšanas prasības.
Sagaidāmie rezultāti	• Dalībnieki saprot, ka darbi bieži mainās, pārveidojot uzdevumus. • Dalībnieki var aprakstīt vairākus piemērus, kā attīstās darba uzdevumi. • Dalībnieki attīsta līdzsvarotāku un reālistiskāku izpratni par tehnoloģiskajām pārmaiņām. • Dalībnieki stiprina savas spējas savienot tehnoloģijas ar ikdienas darba situācijām.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Ja iespējams, izmantojiet uzdevumu kartītes ar attēliem. • Ļaujiet dalībniekiem kārtot uzdevumus mutiski, nevis rakstiski. • Grupas lielumam jābūt nelielam, un diskusijas jāveido vienkāršas. • Izvēlieties darbus, ar kuriem dalībnieki saskaras ikdienas vidē. • Regulāri pārbaudiet, vai dalībnieki saprot katru apspriežamo uzdevumu.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kuri uzdevumi mainījās visvairāk un kāpēc? • Kuri uzdevumi palika nemainīgi un kāpēc to veikšanai joprojām varētu būt nepieciešama cilvēka iesaistīšanās? • Kādi jauni rīki parādījās pašreizējos uzdevumos? • Ko šī aktivitāte parāda par to, kā karjera attīstās reālajā dzīvē? • Kā domāšana par uzdevumiem, nevis amata nosaukumiem, palīdz mazināt bailes par darba nākotni?

Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai uzdevumu salīdzināšana palīdzēja dalībniekiem skaidrāk izprast darba tirgus izmaiņas? • Kuriem uzdevumiem bija nepieciešams papildu skaidrojums? • Vai dalībnieki saistīja izmaiņas ar tehnoloģijām vai plašākām sociālām tendencēm? • Kuras veicināšanas stratēģijas visefektīvāk atbalstīja dalību? • Kā šo aktivitāti varētu pielāgot citam pazīstamam darbam vietējā kontekstā?
--	---

Aktivitātes nosaukums	Nr. 8. Karjera kā sistēma, nevis kāpnēs
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem saprast, ka mūsdienu karjeras bieži vien virzās nelineāri, nevis augšupejošā progresā. • Mazināt ar nenoteiktību un izmaiņām karjeras attīstībā saistīto trauksmi. • Stiprināt atvērtību mūžizglītībai un adaptācijai. • Atpazīt, kā tehnoloģiskā, sociālā un globālā attīstība ietekmē karjeras virzienus.
Attīstītās kompetences un prasmes	Personīgā kompetence Mācīšanās kompetence Pielāgošanās spēja Kritiskās domāšanas pamati Izturības domāšanas veids
Ilgums	40–60 minūtes (Īsā versija: 30–35 minūtes)
Nepieciešamie materiāli	Papīrs un pildspalvas vai marķieri Divi vienkārši vizuāli materiāli, kas ilustrē karjeras kāpnēs un karjeras sistēmu Pēc izvēles: līmlapiņas

Instrukcijas soli pa solim	1. Kāpņu modeļa ieviešana. Koordinators iepazīstina ar tradicionālo karjeras kāpņu ideju: izglītība → pirmais darbs → paaugstinājums amatā → ilgtermiņa virzība pa vienu un to pašu ceļu. Dalībnieki īsumā apspriež, vai šis modelis vienmēr atspoguļo reālās dzīves pieredzi. 2. Sistēmas modeļa iepazīstināšana. Koordinators piedāvā alternatīvu metaforu: karjeras sistēma, kas sastāv no vairākiem ceļiem, pārejām, pauzēm un mācīšanās prasmēm. Dalībnieki novēro, kā karjera laika gaitā var mainīties dažādos virzienos. 3. Vispārīgu piemēru sniegšana. Koordinators sniedz vairākus neitrālus piemērus, kas ilustrē karjeras maiņu, piemēram, pāreja uz citu nozari, jaunu tehnoloģiju apguve, pārtraukums personisku iemeslu dēļ vai pielāgošanās jauniem rīkiem, kas ieviesti darbā. 4. Karjeras sistēmas kartes izveide. Dalībnieki uzzīmē vienkāršu diagrammu, kas attēlo karjeras sistēmu. Viņi var izmantot bultiņas, simbolus vai ikonas, lai parādītu dažādus elementus, piemēram, mācīšanos, darbu, pārmaiņas, jaunus rīkus vai pārejas starp lomām. 5. Pārmaiņu ierosinātāju pievienošana. Dalībnieki pievieno vairākus ārējos faktorus, kas var ietekmēt karjeras maiņu, piemēram, tehnoloģiskās inovācijas, ekonomiskā attīstība, vides pārmaiņas, globalizācija vai personīgās dzīves notikumi. 6. Ideju apmaiņa. Dalībnieki īsumā prezentē vienu savas diagrammas elementu, kas ilustrē, kā karjeras var pielāgoties vai mainīties laika gaitā. 7. Galvenā atziņa. Koordinators apkopo galveno vēstījumu: karjeru ietekmē mainīgā vide, un elastība un mācīšanās palīdz cilvēkiem orientēties šajās pārmaiņās. 8. Refleksija. Dalībnieki pārdomā, kā karjeras sistēmas modelis maina viņu izpratni par darbu un profesionālo attīstību.
Koordinatora piezīmes	• Izvairieties pārvērst šo aktivitāti personīgās karjeras plānošanā. • Izmantojiet piemērus, kas attiecas uz cilvēkiem kopumā, nevis uz atsevišķiem dalībniekiem. • Ja zīmēšana kļūst sarežģīta, nodrošiniet līmlapiņas ar tādiem vārdiem kā “mācīšanās”, “darbs”, “jauna loma”, “jauni rīki” vai “pāreja”, ko dalībnieki var savienot ar bultiņām.

	• Saglabājiert mierīgu un atbalstošu toni, uzsverot, ka nenoteiktība un pārmaiņas ir normāli karjeras attīstības aspekti.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki saprot, ka karjera reti kad seko vienam lineāram ceļam. • Dalībnieki atzīst, ka pārmaiņas ir normāla un sagaidāma profesionālās dzīves sastāvdaļa. • Dalībnieki var identificēt vairākus faktorus, kas ietekmē karjeras maiņu. • Dalībnieki attīsta lielāku toleranci pret nenoteiktību un atzīst mūžizglītību par dabisku karjeras attīstības sastāvdaļu.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Izmantojiet vizuālos materiālus un vienkāršas ikonas, lai samazinātu lasīšanas vai rakstīšanas prasības. • Izvairieties lūgt dalībniekiem dalīties personīgajos karjeras plānos. • Atļaut neobligātu dalību koplietošanas laikā. • Nodrošiniet vienkāršas diagrammu veidnes, lai atbalstītu dalībniekus, kuriem ir grūtības zīmēt. • Uzsveriet, ka nav “ideālas” diagrammas vai karjeras ceļa.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kurš modelis šķiet reālistiskāks: kāpnes vai sistēma? Kāpēc? • Kādi ārējie faktori mūsdienās šķiet visietekmīgākie karjeras veidošanā? • Ko šis modelis liecina par nenoteiktību karjeras attīstībā? • Kā sistēmas modelis samazina spiedienu pieņemt vienu “perfektu” lēmumu? • Kādas prasmes palīdz cilvēkiem orientēties mainīgajās karjeras sistēmās?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai kāpņu sistēmas metafora palīdzēja dalībniekiem apspriest karjeras iespējas bez personīga spiediena? • Kādi pārpratumi radās aktivitātes laikā? • Kurus ārējos faktorus dalībniekiem bija visvieglāk vai visgrūtāk saprast? • Vai vizuālie elementi veicināja dalībnieku ar zemāku informētības līmeni iesaisti? • Kā šo aktivitāti varētu pielāgot jaunākiem dalībniekiem vai paplašināt vecāka gadagājuma jauniešiem ar sarežģītākām darba tirgus diskusijām?

3. Digitālie padomi

Šajā sadaļā aprakstītas vairākas digitālās aktivitātes, kurās mākslīgais intelekts tiek izmantots kā vizuāls un naratīvs instruments, lai pētītu karjeru un profesiju attīstību laika gaitā. Atšķirībā no pieejām, kas fokusējas uz karjeras izvēli vai individuālu plānošanu, šīs aktivitātes palīdz jauniešiem novērot, kā mainās darbs — analizējot tehnoloģijas, izmantotos rīkus, ikdienas darba praksi un plašākas sociālās tendences. Salīdzinot pagātnes, tagadnes un iespējamās nākotnes scenārijus, mākslīgā intelekta ģenerētie vizuālie materiāli un apraksti padara darba tirgus pārmaiņas konkrētas, saprotamas un vieglāk apspriežamas.

Izmantojot mākslīgo intelektu kā strukturētu izpētes rīku, jaunieši var pieejamā un saprotamā veidā iesaistīties sarežģītās tēmās, piemēram, tehnoloģiskajās pārmaiņās, automatizācijā un jaunu profesiju veidošanās procesos. Aktivitātes veicina novērošanu, salīdzināšanu un refleksiju, nevis prognozēšanu vai tūlītēju lēmumu pieņemšanu. Ar attēlu, naratīvu un radošu metaforu palīdzību dalībnieki veido dziļāku izpratni par karjeru kā nepārtrauktu attīstības procesu, kā arī apzinās, ka pielāgošanās spēja, zinātkāre un mācīšanās ir būtiskas kompetences orientēšanās spējai mūsdienu darba vidē.

Aktivitātes nosaukums	Nr. 1. Profesijas evolūcijas vizuālais attēls
Apraksts	Šī digitālā aktivitāte izmanto mākslīgo intelektu, lai ģenerētu vizuālus salīdzinājumus, kas parāda, kā profesija izskatījās agrāk un kā tā izskatās šodien. Novērojot divus mākslīgā intelekta ģenerētus attēlus, dalībnieki pēta, kā laika gaitā ir attīstījušies rīki, tehnoloģijas, darba vietas un ikdienas uzdevumi. Šī metode pārveido abstraktas diskusijas par darba tirgus izmaiņām konkrētos vizuālos piemēros, kas ir vieglāk saprotami, īpaši jaunākiem dalībniekiem vai grupām ar ierobežotu izpratni par karjeras dinamiku. Ar vadītas novērošanas un diskusijas palīdzību dalībnieki identificē redzamās atšķirības starp abām darba situācijām un apsver, kas varētu būt izraisījis šīs izmaiņas. Mākslīgais intelekts darbojas kā vizuāls izpētes rīks, kas palīdz ilustrēt tehnoloģiskās pārmaiņas, digitalizāciju un mainīgo darba vidi. Aktivitāte veicina zinātkāri par to, kā attīstās profesijas, vienlaikus mazinot bailes vai nenoteiktību par darba nākotni.
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+

Mācību mērķi	• Lai saprastu, ka profesijas laika gaitā attīstās. • Atpazīt konkrētus tehnoloģiskās transformācijas piemērus ikdienas darbā. • Saistīt plašākas globālas pārmaiņas ar redzamām atšķirībām darba vietā. • Attīstīt izpratni par pielāgošanās spēju kā svarīgu kompetenci mūsdienu darba pasaulē.
Attīstītās kompetences un prasmes	Mācīšanās kompetence Digitālā kompetence Kritiskās domāšanas pamati Iniciatīva un pielāgošanās spēja
Ilgums	30–45 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Digitāla ierīce ar mākslīgā intelekta attēlu ģenerēšanas vai mākslīgā intelekta teksta apraksta rīku Ekrāna vai drukāti mākslīgā intelekta ģenerēti vizuālie materiāli Papīrs un pildspalvas
Instrukcijas soli pa solim	1. Iepazīstiniet ar aktivitāti. Koordinators paskaidro, ka daudzas profesijas pakāpeniski mainās, attīstoties tehnoloģijām, rīkiem un darba videi. 2. Izmantojot mākslīgo intelektu, ģenerējiet vizuālos materiālus. Izmantojot tālāk sniegto uzvedni, vadītājs ģenerē divus attēlus: vienu, kas attēlo profesiju pirms aptuveni desmit gadiem, un otru, kas attēlo to pašu profesiju šodien. 3. Novērojiet attēlus. Dalībnieki rūpīgi izpēta abus vizuālos materiālus un identificē redzamos elementus, piemēram, rīkus, tehnoloģijas, darba vietas un mijiedarbības. 4. Nosakiet atšķirības. Dalībnieki uzskaita vai mutiski apraksta atšķirības, ko viņi pamana starp abām situācijām. 5. Apspriediet izmaiņu iemeslus. Koordinators vada īsu diskusiju par to, kas varētu būt izraisījis izmaiņas (piemēram: digitalizācija, automatizācija, jauni rīki, globalizācija, klientu cerības). 6. Pārdomas. Dalībnieki pārdomā, ko vizuālais salīdzinājums atklāj par to, kā profesijas attīstās laika gaitā.

Mākslīgā intelekta uzvednes piemērs	Izveidojiet divus skaidrus vizuālus attēlus, kas parāda, kā viens bieži sastopams darbs ir mainījies pēdējo desmit gadu laikā. Izvēlieties profesiju, piemēram, autovadītājs, kasieris, pārdevējs, dizaineris, piegādes darbinieks, skolotājs vai noliktavas darbinieks. 1. attēls: “Apmēram pirms desmit gadiem” - parādīti vecāki rīki, papīra apstrādes procesi, minimāla automatizācija un mazāk digitālo ekrānu vai ierīču. 2. attēls: “Šodien” - parādīt mūsdienīgus rīkus, piemēram, skenerus, planšetdatorus, digitālos ekrānus, automatizācijas sistēmas, elektrotransportlīdzekļus vai pašapkalpošanās tehnoloģijas. Padariet vizuālos materiālus vienkāršus, reālistiskus un pusaudziem viegli saprotamus. Izceliet vairākas redzamas atšķirības starp abiem attēliem. Izvairieties no stereotipiem un saglabājiet neitrālu, izglītojošu toni.
Koordinatora piezīmes	• Izvēlieties profesijas, kuras dalībnieki atpazīst no ikdienas dzīves. • Ja mākslīgā intelekta attēlu ģenerēšana nav pieejama, izmantojiet mākslīgā intelekta teksta aprakstu un aiciniet dalībniekus pašiem uzzīmēt abas situācijas. • Uzsveriet, ka darbavietas parasti attīstās pakāpeniski, nevis izzūd pēkšņi. • Saglabājiet diskusiju vienkāršu un koncentrējieties uz redzamām izmaiņām.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki atpazīst konkrētus piemērus tam, kā profesijas laika gaitā attīstās. • Dalībnieki izprot tehnoloģiju un digitālo rīku ietekmi uz darbu. • Dalībnieki attīsta reālistiskāku izpratni par darba tirgus izmaiņām. • Dalībnieki jūtas ērtāk, apspriežot darba nākotni.
Uzmanības centrā jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Izmantojiet skaidrus un vienkāršus vizuālos materiālus, nevis pārspīlētus skaidrojuma tekstus. • Izvēlieties pazīstamas profesijas no dalībnieku ikdienas vides. • Ja nepieciešams, ļaujiet sniegt mutiskas, nevis rakstiskas atbildes. • Sniedziet piemērus, lai atbalstītu dalībniekus, kuriem ir grūtības ar abstraktu domāšanu.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kādas izmaiņas es pamanīju starp abiem attēliem? • Kuras atšķirības bija visvieglāk vai visgrūtāk noteikt? • Kādi rīki vai tehnoloģijas parādījās darba mūsdienu versijā? • Kā šo izmaiņu redzēšana man palīdz saprast, kā attīstās darbs?

Pārdomu jautājumi moderatoriem	• Cik viegli dalībniekiem izdevās noteikt atšķirības starp vizuālajiem materiāliem? • Kuriem elementiem bija nepieciešams papildu skaidrojums? • Vai vizuālā salīdzināšana palielināja iesaisti un izpratni? • Kā šo aktivitāti varētu pielāgot dažāda vecuma vai izpratnes līmeņa dalībniekiem?
---------------------------------------	---

Aktivitātes nosaukums	Nr. 2. Darba diena: toreiz, tagad un pēc tam
Apraksts	Šī mākslīgā intelekta atbalstītā aktivitāte aicina dalībniekus izpētīt, kā ikdienas darba dzīve profesijā mainās laika gaitā, salīdzinot trīs īsus “darba dienas stāstus”: pagātnei, tagadni un iespējamo nākotni. Tā vietā, lai koncentrētos uz amatu nosaukumiem vai personīgās karjeras plānošanu, dalībnieki pēta ikdienas rutīnu, rīkus, vidi, mijiedarbību un cerības, kas saistītas ar profesiju. Izmantojot mākslīgā intelekta ģenerētus naratīvus, abstraktas idejas par darba tirgus izmaiņām kļūst konkrētas un vieglāk iztēlojamas. Analizējot darba dienu attīstību, dalībnieki novēro, kā tehnoloģijas, sociālā attīstība un globālās tendences ietekmē ikdienas profesionālo praksi. Mākslīgais intelekts darbojas kā stāstīšanas rīks, kas palīdz dalībniekiem vizualizēt pārmaiņas un salīdzināt dažādus laika periodus. Aktivitāte veicina zinātkāri un reflektīvu domāšanu par to, kā karjera attīstās kā dzīves pieredze, nevis fiksēti profesionāli ceļi.
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Attīstīt izpratni par to, ka karjera attīstās, pateicoties ikdienas darba praksei. • Izprast, kā tehnoloģiskās, sociālās un globālās pārmaiņas ietekmē darba rutīnu. • Stiprināt spēju salīdzināt pagātnes, tagadnes un iespējamās nākotnes darba realitātes. • Veicināt zinātkāri un atvērtību karjeras maiņai bez personiska spiediena.
Attīstītās kompetences un prasmes	Mācīšanās kompetence Kritiskā domāšana (salīdzināšana un analīze) Radošums Pielāgošanās spēja Stāstījuma un komunikācijas prasmes
Ilgums	35–45 minūtes

Nepieciešamie materiāli	Digitāla ierīce ar mākslīgā intelekta teksta rīku Papīrs un pildspalvas vai marķieri Pēc izvēles: vienkārša laika skalas veidne (“Pagātne - Tagadne - Iespējamā nākotne”)
Instrukcijas soli pa solim	1. Nosakiet ietvaru. Koordinators paskaidro, ka karjera mainās, mainoties ikdienas darba rutīnai, rīkiem un videi, ne tikai amata nosaukumiem. Uzsveriet, ka aktivitāte koncentrējas uz pārmaiņu izpratni, nevis karjeras izvēli. 2. Izvēlieties profesiju vai karjeras jomu. Dalībnieki vai vadītājs izvēlas vienu profesiju vai karjeras jomu (piemēram: piegādes darbs, mācīšana, dizains, veselības aprūpes atbalsts). Izvēlētajam piemēram jābūt dalībniekiem pazīstamam. 3. Iepazīstiniet ar mākslīgā intelekta aktivitāti. Paskaidrojiet, ka mākslīgais intelekts ģenerēs darba dienu aprakstus dažādos laika periodos, lai palīdzētu vizualizēt darba attīstību. 4. Izveidojiet darba dienas stāstus. Izmantojot tālāk redzamo mākslīgā intelekta uzvedni, vadītājs ģenerē trīs īsus “darba dienas” stāstus un nolasa vai parāda tos grupai. 5. Individuāla novērošana. Dalībnieki katrā stāstā identificē konkrētus elementus, piemēram, izmantotos rīkus, darba vietas, mijiedarbību ar cilvēkiem vai tehnoloģijām, darba tempu un emocionālo atmosfēru. 6. Salīdzināšana mazās grupās. Pāros vai mazās grupās dalībnieki salīdzina trīs darba dienas un nosaka, kas ir mainījies un kas ir palicis nemainīgs. 7. Grupas diskusija. Koordinators vada īsu diskusiju par galvenajiem pārmaiņu virzītājspēkiem, piemēram, tehnoloģiju attīstību, digitālajiem rīkiem, mainīgajām cerībām vai vides faktoriem. 8. Nozīmes veidošana. Dalībnieki apspriež, kā šīs izmaiņas ietekmē cilvēku pieredzi darbā. 9. Pārdomas. Dalībnieki pārdomā, ko salīdzinājums atklāj par to, kā karjera attīstās laika gaitā.

Mākslīgā intelekta uzvednes piemērs	Izveidojiet trīs īsus, bet spilgtus “dienas darbā” stāstus par profesiju vai karjeras jomu: <i>[šeit ievadiet profesiju vai jomu]</i>. 1. stāsts: “Tipiska darba diena pirms apmēram desmit gadiem.” 2. stāsts: “Tipiska darba diena šodien.” 3. stāsts: “Iespējama darba diena nākotnē.” Katrā stāstā aprakstiet izmantotos rīkus, darba vidi, ikdienas uzdevumus, mijiedarbību ar cilvēkiem vai tehnoloģijām un vispārējo darba tempu. Izmantojiet vienkāršu valodu, kas piemērota pusaudžiem. Esiet radošs, bet reālistisks. Nekoncentrējieties uz darba zaudēšanu vai negatīviem scenārijiem. Uzsveriet, kā darba prakse mainās laika gaitā.
Koordinatora piezīmes	• Veiciniet iztēli un zinātkāri, nevis pareizību. • Ja mākslīgā intelekta teksts ir garš, skaļi lasot, apkopojiet galvenos punktus. • Uzsveriet, ka nākotnes scenārijs atspoguļo vienu no iespējamām attīstības tendencēm, nevis prognozi. • Saglabājiet diskusiju vispārīgu un nelūdziet dalībniekiem iztēloties sevi personīgi šajā profesijā.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki iegūst skaidrāku izpratni par to, kā karjera attīstās ikdienas praksē. • Dalībnieki identificē vairākus faktorus, kas ietekmē izmaiņas darbā. • Dalībnieki attīsta empātiju pret cilvēkiem, kas strādā tehnoloģisko un sociālo pārmaiņu laikā. • Dalībnieki labāk izprot karjeras maiņas jēdzienu kā nepārtrauktu procesu.
Uzmanības centrā jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Lasiet skaļi mākslīgā intelekta ģenerētus tekstus, lai samazinātu lasīšanas slodzi. • Ļaujiet zīmēt vai sniegt mutiskas atbildes rakstisku piezīmju vietā. • Izvēlieties pazīstamas profesijas, kas saistītas ar dalībnieku ikdienas vidi. • Sadaliet diskusiju mazākos soļos un lēnām atkārtojiet galvenās idejas.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kas visvairāk atšķīrās starp iepriekšējo un pašreizējo darba dienu? • Kuras izmaiņas šķita nelielas, bet svarīgas? • Kuri nākotnes elementi šķita reāli vai pārsteidzoši? • Ko šī aktivitāte parāda par to, kā darbs mainās laika gaitā? • Kā ikdienas rutīnas ievērošana palīdz labāk izprast karjeras pārmaiņas, nekā domāšana tikai par amata nosaukumiem?

Pārdomu jautājumi moderatoriem	• Vai naratīvais formāts palielināja iesaisti un izpratni? • Kurš laika posms izraisīja vislielākās diskusijas? • Vai dalībnieki koncentrējās uz konkrētiem elementiem vai palika abstrakti? • Kā šo aktivitāti varētu pielāgot jaunākiem dalībniekiem vai grupām ar zemākām zināšanām par darba tirgus dinamiku?
---------------------------------------	--

Aktivitātes nosaukums	Nr. 3. Karjeras muzejs: Pazudis, Mainījies, Atdzimis
Apraksts	Šī radošā digitālā aktivitāte aicina dalībniekus iztēloties “Karjeras muzeju”, kurā ir apskatāmas profesijas no pagātnes, tagadnes un topošās nākotnes. Izmantojot mākslīgā intelekta ģenerētus aprakstus, dalībnieki izpēta trīs metaforiskas izstāžu telpas, kas attēlo dažādus karjeras maiņas modeļus: profesijas, kas izzudušas vai kļuvušas reti sastopamas, profesijas, kas būtiski mainījušās, un profesijas, kas nesen parādījušās. Muzeja metafora palīdz dalībniekiem saprast, ka karjeras maiņa ir vēsturisks un sociāls process, ko veido tehnoloģiskā, ekonomiskā un kultūras attīstība. Izpētot un diskutējot, dalībnieki interpretē profesiju attīstības iemeslus un faktorus, kas ietekmē šīs izmaiņas. Mākslīgais intelekts darbojas kā stāstīšanas un izpētes rīks, kas ģenerē karjeras pārmaiņu piemērus. Aktivitāte veicina reflektīvu domāšanu un zinātkāri par darba pasauli, vienlaikus izvairoties no spiediena, kas saistīts ar personīgo karjeras izvēli.
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Izprast, ka karjera laika gaitā attīstās kā daļa no plašākiem vēsturiskiem un sociāliem procesiem. • Atpazīt profesiju izzušanas, pārveidošanās un rašanās modeļus. • Saistīt globālās tendences ar izmaiņām darbā un nodarbinātībā. • Attīstīt zinātkāri un reflektīvu domāšanu par darba pasauli.
Attīstītās kompetences un prasmes	Mācīšanās kompetence Kritiskā domāšana Radošums Kultūras un vēstures izpratne Komunikācijas prasmes
Ilgums	50–70 minūtes

Nepieciešamie materiāli	Digitāla ierīce ar mākslīgā intelekta teksta rīku Papīrs un pildspalvas vai marķieri Pēc izvēles: drukātas “muzeja etiķetes” veidnes
Soli pa solim instrukcijas	1. Iepazīstiniet ar metaforu. Koordinators paskaidro “Karjeras muzeja” koncepciju, kas parāda, kā profesijas mainās laika gaitā, līdzīgi kā muzeji prezentē vēsturiskus priekšmetus un stāstus. 2. Izvēlieties nozari vai jomu. Dalībnieki izvēlas vienu profesionālo jomu vai sektoru, ko izpētīt (piemēram: transports, komunikācija, mazumtirdzniecība, veselības aprūpe vai mediji). 3. Izstāžu telpu apraksts. Vadītājs iepazīstina ar trim muzeja telpām: • Pazaudētās vai retās karjeras • Mainītās karjeras • Jaunās karjeras 4. Ģenerējiet mākslīgā intelekta saturu. Izmantojot tālāk sniegto uzvedni, vadītājs ģenerē vairāku profesiju aprakstus katrai telpai un nolasa vai parāda tos. 5. Izpētiet eksponātus. Dalībnieki individuāli vai pāros izvēlas vienu sev interesējošu piemēru un īsi pieraksta, kas viņiem šķiet interesants vai pārsteidzošs. 6. Interpretējiet izmaiņas. Mazās grupās dalībnieki apspriež iespējamās iemeslus, kāpēc šīs profesijas izzuda, pārveidojās vai parādījās. 7. Izveidojiet muzeja etiķetes. Katra grupa sagatavo īsu “muzeja etiķeti”, vienkāršā valodā izskaidrojot izvēlēto piemēru. Etiķetes var būt rakstītas, zīmētas vai attēlotas ar simboliem. 8. Pastaiga pa galeriju. Grupas prezentē savas etiķetes un skaidrojumus pārējiem dalībniekiem. 9. Pārdomas. Dalībnieki pārdomā, ko muzeja metafora atklāj par karjeras attīstību.

Mākslīgā intelekta uzvednes piemērs	Izveidojiet karjeras jomas “Karjeras muzeju”: <i>[šeit ievadiet karjeras jomu vai nozari]</i> . Muzejā ir trīs telpas: 1. “Zudušā vai retā karjera” – profesijas, kas agrāk bija izplatītas, bet tagad izzūd vai ir ļoti retas. 2. “Mainītās karjeras” – profesijas, kas joprojām pastāv, bet mūsdienās izskatās ļoti atšķirīgas. 3. “Jaunās karjeras” – profesijas, kas parādījušās nesen vai kļūst arvien izplatītākas. Katrā istabā aprakstiet 2–3 karjeras piemērus ar īsiem un vienkāršiem skaidrojumiem. Paskaidrojiet, ko cilvēki darīja, kādus rīkus viņi izmantoja un kāpēc profesija mainījās vai parādījās. Izmantojiet skaidru valodu, kas piemērota pusaudžiem. Esiet radoši, bet reālistiski un izvairieties no uz bailēm balstītiem stāstiem.
Koordinatora piezīmes	• Veiciniet zinātkāri un interpretāciju, nevis iegaumēšanu. • Uzsveriet, ka profesiju izzušana nenozīmē neveiksmi, bet gan atspoguļo plašākas pārmaiņas sabiedrībā un tehnoloģijās. • Diskusijas laikā saglabāiet neitrālu un pārdomātu toni. • Ļaujiet dalībniekiem zīmēt vai izmantot vizuālus simbolus, ja rakstīšana kļūst apgrūtināta.
Sagaidāmie rezultāti	• Dalībnieki saprot, ka karjeras maiņa ir ilgtermiņa un sistēmisks process. • Dalībnieki nošķir profesiju izzušanu, pārveidošanos un rašanos. • Dalībnieki iegūst plašāku vēsturisku perspektīvu par darba tirgus attīstību. • Dalībnieki jūtas ērtāk, apspriežot nenoteiktību un pārmaiņas karjerā.
Uzmanības centrā jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Izvēlieties plašas un pazīstamas nozares. • Lasiet skaļi mākslīgā intelekta ģenerētu saturu, lai samazinātu lasīšanas slodzi. • Atļaujiet zīmējumus vai simbolus rakstisku atbilžu vietā. • Ja nepieciešams, samaziniet piemēru skaitu, lai izvairītos no kognitīvās pārslodzes. • Atbalstiet interpretāciju ar vadlīniju jautājumiem.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kura muzeja istaba mani visvairāk ieinteresēja un kāpēc? • Kādas pārmaiņu tendences es pamanīju dažādās profesijās? • Kas izraisa profesiju izzušanu, pārveidošanos vai rašanos? • Kā muzeja ideja maina manu domāšanu par karjeru?

**Pārdomu jautājumi
moderatoriem**

- Vai muzeja metafora palīdzēja dalībniekiem skaidrāk izprast karjeras maiņu?
- Kura izstāžu telpa radīja vislielāko iesaisti vai apjukumu?
- Vai dalībnieki saistīja piemērus ar reālās pasaules norisēm?
- Kā šo aktivitāti varētu vienkāršot vai paplašināt dažādām grupām?