



KA220 Erasmus+ sadarbības partnerības projekta “Open4Skills”

Neformālās karjeras konsultēšanas rokasgrāmata Nr. 2



SOCIETY
AND ENTERPRISE
DEVELOPMENT
INSTITUTE



Pašizpratne karjeras attīstībai

Pašapziņas, vērtību, stipro pušu un identitātes izpēte, lai atbalstītu jēgpilnu karjeras attīstību

Pašizpratne jauniešu karjeras konsultēšanā ir spēja pamanīt, nosaukt un izprast savu iekšējo pasauli- vajadzības, vērtības, stiprās puses, intereses, emocijas un identitāti - un aprakstīt šos modeļus, balstoties uz reālās dzīves pierādījumiem. Tā nav izvēles vai papildinoša konsultēšanas sastāvdaļa. Drīzāk tas ir mehānisms, kas padara visus turpmākos soļus izmantojamus, jo jaunieši spēj izskaidrot, kas viņiem der, kas neder un kāpēc.

Projekta “Atver sevi karjeras prasmēm” ietvaros pētnieki Lietuvā, Latvijā, Islandē un Spānijā veica starptautisku pētījumu. Šis pētījuma ziņojums veido nodaļas empīrisko pamatu. Dažādās valstīs jaunieši konsekventi identificē pašapziņu un sevis izzināšanu kā galvenās vajadzības karjeras konsultēšanā. Vienlaikus viņi pauž neapmierinātību ar bezpersoniskiem, informācijas pārslogotiem formātiem un nelielu personalizēto atgriezenisko saiti. Lielu grupu vide bieži tiek uztverta kā nedroša telpa personisku jautājumu apspriešanai, savukārt individuālas un mazo grupu konsultācijas tiek uztvertas kā atbalstošākas, dialogā balstītākas un piemērotākas.

Pētījums arī parāda, ka attīstības līmenim ir nozīme. Šī iemesla dēļ nodaļā tiek nošķirti jaunieši līdz 16 gadu vecumam un jaunieši no 16 gadu vecuma. Šīs atšķirības nav balstītas uz kaut kādiem trūkumiem; tās atspoguļo attīstības posmus, izglītības pārejas un empīriski novērotās konsultēšanas vajadzības.

Tāpēc šajā nodaļā galvenā uzmanība pievērsta precīzas, elastīgas un uz pierādījumiem balstītas pašizziņas veidošanai, īpaši uzsverot emocionāli drošu individuālu un nelielu grupu darbu (līdz pieciem dalībniekiem), kā arī iekļaujošus, neformālus mācību apstākļus, kas mazina spriedzi un salīdzināšanu.

Galvenie jēdzieni un definīcijas

Šajā nodaļā tiek izmantoti vairāki cieši saistīti jēdzieni, un tie ir skaidri jānošķir.

Pašapziņa attiecas uz spēju pamanīt sajūtas, domas, vēlmes un ķermeņa signālus konkrētajā brīdī. Tā nodrošina izejmateriālu, no kura vēlāk var attīstīties pašizpratne.

Pašizpratne ietver modeļu atpazīšanu dažādās situācijās - kas cilvēku mēdz iedvesmot vai izsmelt, kādi apstākļi atbalsta mācīšanos un kādas vērtības vada uzvedību - un spēju šos modeļus aprakstīt vārdos.

Pašapziņa attiecas uz uzskatiem par to, “kas es esmu” un “kas man pietāv”. Pusaudzā gados pašapziņa joprojām veidojas, un to spēcīgi ietekmē atgriezeniskā saite un konteksts.

Pašapziņas skaidrība raksturo to, cik saskaņoti un stabili šķiet šie uzskati. Zema skaidrība bieži izpaužas kā pretrunīgi sevis apraksti vai spēcīga atkarība no citu viedokļiem, un tā ir attīstības ziņā tipiska pusaudzā gados.

Vērtības, kas tiek saprastas kā lēmumu pieņemšanas kritēriji, raksturo to, kas ir vissvarīgākais situācijās, kurās jāmeklē reāli kompromisi. Vērtības palīdz jauniešiem atteikties no vienas “pareizās atbildes” idejas un tā vietā atbalsta viņu pašu veidotu spriešanas procesu.

Karjeras lēmumu pieņemšanas pašefektivitāte attiecas uz pārliecību, ka “es varu spert soļus, lai pieņemtu lēmumu”. Šī pārliecība sasaista sevis izzināšanu ar samazinātu neizlēmību un gatavību izdarīt izvēli.

Ko pētījumi rāda dažādās vecuma grupās

Jaunieši līdz 16 gadu vecumam

Jaunākiem pusaudžiem identitātes attīstība parasti ir atkarīga no apstākļiem, mainīga un izpētes stadijā. Šajā posmā jaunieši bieži sevi raksturo atšķirīgi atkarībā no konteksta, lomas vai nesenās pieredzes. Šāda mainība jāsaprot kā attīstībai atbilstoša, nevis kā ieskatu vai nopietnības trūkums. Patiesībā dažādu pašraksturojumu izmēģināšana ir būtiska, lai izprastu, kā iekšējā pieredze ir saistīta ar ārējām situācijām.

Pirms formālajiem mācību priekšmetu izvēles posmiem īpaši svarīga ir pašapziņa un pamatzpratne par karjeru. Jaunieši gūst labumu, iemācoties pamanīt savas reakcijas uz dažādām mācību vidēm, uzdevumiem un sociālajiem apstākļiem, kā arī sasaistot šos novērojumus ar jaunām interesēm un vēlmēm. Šī agrīnā izpratne palīdz veidot pamatu vēlākiem, sarežģītākiem lēmumiem, neuzspiežot priekšlaicīgus secinājumus.

Pētījumi arī liecina, ka jaunieši vecumā no 14 līdz 15 gadiem biežāk dod priekšroku mazo grupu konsultācijām, salīdzinot ar vecākiem jauniešiem. Šādās vidēs atbalsts veidojas citu vienaudžu klātbūtnē: dzirdēt, ka citi piedzīvo līdzīgu nenoteiktību, mazina spriedzi un šaubas par sevi. Tomēr šis ieguvums rodas tikai tad, ja tiek aktīvi nodrošināta psiholoģiskā drošība. Skaidras robežas, cieņpilns atbalsts un salīdzināšanas vai vērtēšanas neesamība ir būtiski nosacījumi.

Uzticība novērtēšanas rīkiem un testiem šajā vecuma grupā ir dažāda. Jaunieši bieži ir ieinteresēti testos, taču ātri zaudē interesi, ja rezultāti šķiet vispārīgi, pārāk vienkāršoti vai viegli manipulējami. Ja testu rezultātus nepavada personalizēta diskusija un konkrēti piemēri, to ticamība

mazinās. Turpretī, ja rezultāti tiek formulēti kā sarunas ierosinātāji, nevis secinājumi, tie var efektīvi atbalstīt agrīnu pašizpratni.

Jaunieši no 16 gadu vecuma

Aptuveni pēc 15 gadu vecuma pieaug nepieciešamība pēc karjeras konsultācijām, kas saglabājas augsta arī 18–19 gadu vecumā. Šo periodu raksturo pieaugoša izpratne par izglītības un darba tirgus gaidām, kā arī pastiprināts ārējais spiediens no iestādēm, ģimenes un vienaudžiem. Tā rezultātā jautājumi par nākotni kļūst steidzamāki un emocionāli piesātinātāki.

Šajā posmā spiediens “izlemt pareizi” un uzskats, ka izvēles ir pastāvīgas, var ievērojami sašaurināt sevis izpratni. Jaunieši var justies spiesti definēt sevi caur vienu lomu, pat ja viņu pieredze liecina par sarežģītākiem vai mainīgiem modeļiem. Šī sašaurināšana bieži samazina atvērtību iespēju izpētei un palielina trauksmi lēmumu pieņemšanas procesā.

Tāpēc lēmumu pieņemšanas stratēģijas kļūst arvien svarīgākas. Pētījums liecina, ka pašizziņa kļūst praktiski noderīga tikai tad, ja jaunieši spēj izpratni pārvērst pakāpeniskā pārlicībā par lēmumu pieņemšanu. Tas ietver mācīšanos pieiet izvēlēm pārvaldāmos veidos, piemēram, salīdzinot iespējas, pārbaudot nelielus soļus vai laika gaitā pārskatot pieņemtos lēmumus.

Karjeras konsultēšanas intervences ir īpaši efektīvas, ja tās stiprina pašefektivitāti karjeras lēmumu pieņemšanā. Šī spēja pieņemt lēmumu darbojas kā kritisks tilts starp izpratni un rīcību. Kad jaunieši tic, ka, neskatoties uz nenoteiktību, viņi var spert jēgpilnus soļus, viņi ir labāk sagatavoti virzīties uz priekšu, pielāgoties un iesaistīties nākamajos soļos savā izglītības un karjeras ceļā.

Pamatkompetenu attīstīšana

Jaunieši līdz 16 gadu vecumam

Jauniešiem līdz 16 gadu vecumam šī tēma atbalsta pakāpenisku emociju un ķermeņa valodas izmantošanu attīstībā. Jaunieši iemācās pamanīt un nosaukt iekšējos signālus, piemēram, fiziskas sajūtas, emocionālas reakcijas un enerģijas izmaiņas, kā arī uzdot jautājumu, ko šie signāli varētu vēstīt par viņu vajadzībām, robežām vai mācību apstākļiem. Šis process palīdz pārveidot neskaidru vai nomācošu pieredzi informācijā, par kuru var padomāt, nevis no kuras izvairīties.

Šajā posmā darbs arī stiprina uz pierādījumiem balstītu jauniešu stipro pušu aprakstu. Tā vietā, lai palautos uz plašiem vai ārēji uzspiestiem apzīmējumiem (piemēram, “labi skolā” vai “nav radošs”), jaunieši tiek mudināti aprakstīt savas stiprās puses, izmantojot konkrētas situācijas un darbības - ko viņi darīja, kas viņiem palīdzēja gūt panākumus un kādos apstākļos stiprās puses

kļūva redzamas. Šī pieeja samazina pārmērīgu vispārināšanu un atbalsta reālistiskākus un elastīgākus pašnovērtējumus.

Turklāt šī tēma attīsta drošas vienaudžu salīdzināšanas prasmes. Jaunieši praktizē konkrētas, cieņpilnas un nesalīdzinošas atgriezeniskās saites sniegšanu un saņemšanu, nevērtējot viens otru. Izmantojot strukturētu vienaudžu novērojumus mazās grupās, viņi iemācās saskatīt sevi caur citu novērojumiem, vienlaikus saglabājot psiholoģisko drošību.

Visbeidzot, jauniešiem līdz 16 gadu vecumam tiek sniegts atbalsts kritiskas attieksmes veidošanā pret testiem un rīkiem. Tā vietā, lai uztvertu testu rezultātus kā galīgus apgalvojumus par identitāti, viņi iemācās tos izmantot kā sākumpunktus pārdomām. Rezultāti tiek formulēti kā pamudinājumi, kas veicina tālāku izpēti un dialogu, palīdzot jauniešiem saglabāt rīcībspēju attiecībā uz savu pašizpratni.

Jaunieši no 16 gadu vecuma

Jauniešiem no 16 gadu vecuma kompetenču attīstības uzmanības centrā ir integrācija un saskaņotība. Pašizziņa vairs neaprobežojas ar izolētiem kontekstiem, bet tiek aktīvi sasaistīta ar skolas vidi, darba pieredzi, mājas ikdienu un digitālo telpu. Jaunieši tiek atbalstīti atpazīt atkārtotus modeļus tajā, kā viņi iesaistās, kas viņus motivē un kur šajās vidēs parādās spriedze vai pretrunas.

Šajā posmā centrālā kompetence ir uz vērtībām balstīta spriešana. Vecāki pusaudži iemācās formulēt, kas viņiem ir svarīgs situācijās, kurās jāmeklē reāli kompromisi, piemēram, līdzsvarojot personīgās intereses ar praktiskiem ierobežojumiem vai ārējām gaidām. Šāda veida spriešana pārsniedz idealizētas izvēles un atbalsta pamatotu, reālistisku lēmumu pieņemšanu.

Vēl viena svarīga joma ir lēmumu pieņemšanas stratēģiju izmantošana, lai veidotu pārliecību par savu spēju pieņemt lēmumu. Jaunieši eksperimentē ar dažādām pieejām, piemēram, salīdzinot iespējas, meklējot informētu otro viedokli vai apzināti radot distanci pirms lēmuma pieņemšanas, un pārdomā, kuras stratēģijas mazina trauksmi un palielina skaidrību. Laika gaitā tas stiprina pašefektivitāti karjeras lēmumu pieņemšanā un samazina izvairīšanos vai “paralīzi”.

Visbeidzot, šī tēma atbalsta pašizliedzīgs reālismu. Vecāka gadagājuma jaunieši iemācās atzīt robežas, nenoteiktību un nepilnīgu informāciju bez bargas sevis nosodīšanas. Samazinot domāšanu “viss vai nekas” un perfekcionismu, sevis līdzjūtība palīdz novērst sagrozītu sevis izpratni un ļauj jauniešiem atklātāk iesaistīties atgriezeniskās saites, kļūdu un nepārtrauktas mācīšanās procesā.

Galvenās problēmas un tipiskie šķēršļi

Jaunieši līdz 16 gadu vecumam

Jauniešiem līdz 16 gadu vecumam viens no biežākajiem šķēršļiem sevis izpratnē ir ierobežots vārdu krājums, kas raksturo iekšējos stāvokļus. Kad jaunāki pusaudži saka: “Es nezinu”, tas bieži vien neliecina par pārdomu vai motivācijas trūkumu, bet gan par nespēju nosaukt sajūtas, domas vai ķermeņa sajūtas, kas joprojām ir nepazīstamas vai grūti aptveramas. Bez atbilstošas valodas iekšējā pieredze paliek neskaidra un grūti analizējama.

Vēl viens būtisks šķērslis ir bailes no atklātības lielās grupās. Personiskas tēmas, kas saistītas ar jūtām, stiprajām pusēm vai nenoteiktību, var šķist nedrošas, ja tās tiek apspriestas publiski, īpaši klases vidē, kur netieši klātesoša ir vērtēšana, vienaudžu spriedumi vai salīdzināšana. Tā rezultātā jaunieši var noslēgties, klusēt vai sniegt minimālas atbildes pat tad, ja viņi aktīvi atklājas iekšēji.

Šajā posmā ģimenes un vienaudžu normas spēcīgi ietekmē to, kā jaunieši sevi raksturo. Pusaudži var īslaicīgi pārņemt vai “aizņemt” pašraksturojumus no vecākiem, skolotājiem vai vienaudžiem, īpaši tad, ja viņiem trūkst alternatīvu atskaites punktu. Lai gan tas ir attīstības ziņā tipisks process, tas var aizēnot jaunās personiskās preferences un apgrūtināt jauniešiem atšķirt savu pieredzi no ārējām gaidām.

Jaunieši no 16 gadu vecuma

Vecāku pusaudžu vidū ar sevis izpratni saistītie izaicinājumi kļūst ciešāk saistīti ar lēmumu spiedienu un uztvertajām sekām. Pārliecība par pastāvīgumu, piemēram, ideja, ka viena izglītības vai karjeras izvēle nosaka visu nākotni, var ievērojami palielināt trauksmi un novest pie neelastīgas domāšanas. Šī spiediena ietekmē sevis izpratne var priekšlaicīgi sašaurināties, jauniešiem meklējot vienu noteiktu apzīmējumu, nevis pētot atbilstības modeļus un apstākļus.

Vēl viens šķērslis ir neuzticēšanās vispārīgiem rīkiem un nepersonalizētai atgriezeniskajai saitei. Vecāka gadagājuma jaunieši bieži ir ļoti jutīgi pret to, vai norādījumi šķiet atbilstoši viņu individuālajai situācijai. Ja novērtējumi, testi vai aktivitātes rada rezultātus, kas šķiet neskaidri vai savstarpēji aizvietojami, iesaistīšanās samazinās un refleksija kļūst virspusēja.

Visbeidzot, nepastāvīgas, saraustītas konsultācijas rada strukturālu šķērslī dziļākai sevis izpratnei. Ja konsultanti ir atbildīgi par vairākām skolām vai vietām, mijiedarbība ar jauniešiem var būt reta un fragmentāra. Tas grauj atkārtotas, interaktīvas sarunas, kas nepieciešamas sevis izpratnei, apgrūtinot uzticības veidošanu, izmaiņu izsekošanu laika gaitā un pakāpeniskas sevis izzināšanas atbalstīšanu.

Iekļaušana un mazāk iespēju

No iekļaušanas viedokļa sevis izzināšana nav vienlīdz pieejama visiem jauniešiem. Daļai jauniešu ir ievērojami mazāk iespēju apkopot to, ko varētu saukt par “stipruma pierādījumiem” - konkrētu pieredzi, kas ļauj pamanīt, kas viņiem padodas, kas viņiem patīk un kur viņi spēj turpināt iesākto, neskatoties uz grūtībām. Ierobežota piekļuve ārpusklases aktivitātēm, ceļojumiem, neformāliem tīkliem, brīvprātīgā darba lomām vai drošām atbildības situācijām sašaurina pieredzes klāstu, no kura var veidoties sevis izzināšana.

Valodas barjeras, lasītprasmes atšķirības, piekļuves ierobežojumi invaliditātes dēļ vai ar neirodaudzveidību saistītas atšķirības var vēl vairāk sarežģīt to, kā jaunieši uztver, apstrādā un pauž pašizziņu. Šādos gadījumos grūtības var tikt nepareizi interpretētas kā refleksijas trūkums, lai gan patiesībā tās atspoguļo neatbilstību starp iekšējo pieredzi un pieejamajiem izpausmes veidiem.

Turklāt negatīva apzīmēšana iepriekš - piemēram, “nemotivēts”, “problemātisks” vai “neakadēmisks” - var radīt nevēlamu ietvaru sevis raksturošanai. Jaunieši, kuri atkārtoti saņēmuši uz trūkumiem orientētu atgriezenisko saiti, var pilnībā izvairīties no refleksijas, baidoties, ka viss, ko viņi pateiks, apstiprinās jau esošu apzīmējumu. Šādos kontekstos sevis izzināšanas darbā jābūt īpaši uzmanīgam, lai atdalītu uzvedības apzīmējumus no identitātes spriedumiem un skaidri apstiprinātu ikdienas stiprās puses, piemēram, aprūpes darbu, uzticamību, neatlaidību vai praktisku problēmu risināšanu.

Ar šo tēmu saistītās sekas jaunatnes darba praksei

Sarunās sevis izpratne jāformulē kā uz pierādījumiem balstīts un atjaunināms process, nevis kā fiksētu apzīmējumu piešķiršana. Personalizēta, uz uzvedību balstīta atgriezeniskā saite ir būtiska efektīva atbalsta sastāvdaļa. Svarīgs ir autonomiju atbalstošs tonis, jo izvēle un atbildības uzņemšanās veicina godīgu refleksiju.

Noderīgi jautājumi atšķiras atkarībā no vecuma grupas.

Jaunākiem pusaudžiem jautājumi koncentrējas uz drošību, komfortu un konkrētu pieredzi.

Vecākiem jauniešiem jautājumi koncentrējas uz modeļiem dažādos kontekstos, kompromisiem, robežām un lēmumu pieņemšanas stratēģijām.

Praktiķiem jāizvairās no identitātes noteikšanas, vispārīgiem testiem bez atgriezeniskās saites un piespiedu publiskas dalīšanās, jo tas samazina drošību un iesaisti.

Individuāls darbs ir vispiemērotākais jutīgu identitātes tēmu, kauna vai zemas uzticēšanās gadījumos. Darbs nelielās grupās (līdz pieciem dalībniekiem) palīdz normalizēt nenoteiktību un nodrošina strukturētu vienaudžu atgriezenisko saiti, vienlaikus saglabājot drošību.

Emocionālā drošība prasa darbības, kas ir reflektīvas, nevis terapeitiskas, kur emocijas tiek uztvertas kā informācija, izvēles tiek veidotas pakāpeniski, un konfidencialitātes robežas tiek skaidri komunicētas.

Pašizpratnei jābūt saistītai ar reālās dzīves izvēlēm tikai ar piemērotu signālu palīdzību, piemēram, vēlamā mācību vidi vai personīgajām robežām, neiedziļinoties detalizētā plānošanā vai īstenošanā.

Uz praksi balstītas ilustrācijas

Uz praksi balstītas ilustrācijas palīdz abstraktus pašizpratnes jēdzienus pārvērst konkrētās, atpazīstamās situācijās, kas aizgūtas no jaunatnes darba prakses.

Jauniešiem līdz 16 gadu vecumam tipisks piemērs ir kluss 15 gadus vecs jauniešs, kurš visas klases nodarbības laikā šķiet neiesaistīts vai noslēgts. Lielā grupā jauniešs var klusēt, izvairīties no acu kontakta vai sniegt minimālas atbildes. Tomēr, kad tas pats jauniešs piedalās nelielā četru cilvēku grupā, viņš spēj skaidri aprakstīt, kas viņam palīdz justies droši, kādai mijiedarbībai viņš dod priekšroku un kādos apstākļos ir gatavs iesaistīties. Šajā gadījumā novērojums nenorāda uz “dalības problēmu”, bet sniedz vērtīgus pašizpratnes datus par vides piemērotību, emocionālo drošību un vēlamajiem mācību apstākļiem.

Jauniešiem no 16 gadu vecuma bieži vien 17 gadus vecs jauniešs jautā par “pareizo profesiju” vai “pareizo izvēli”. Šis jautājums nereti atspoguļo pamatā esošu trauksmi, kas saistīta ar pastāvīguma uzskatiem un bailēm no neatgriezeniskām kļūdām. Vadītas refleksijas procesā konsultants pārvirza uzmanību no vienas pareizās atbildes atrašanas uz pierādījumu identificēšanu no pagātnes pieredzes, vērtībām, kas ir svarīgas reālos ierobežojumos, un lēmumu pieņemšanas stratēģijām, kas šķiet pārvaldāmas. Spiedienam mazinoties, jauniešs iegūst skaidrību, nevis priekšlaicīgi sašaurinot iespējas, bet izprotot, kā viņš pieņem lēmumus un kāda veida izvēles viņš reāli ir gatavs izdarīt.

Šie mikro piemēri ilustrē, ka sevis izpratne nerodas no abstraktām aptaujām, bet gan no modeļu novērošanas dažādās situācijās un uzvedības atšķirību uztveršanas kā jēgpilnas informācijas, nevis trūkumiem.

Kā neformālā mācīšanās un mazo grupu konsultēšana atbalsta pašizpratni

Neformālām mācību vidēm ir izšķiroša nozīme pašizpratnes veidošanā, jo tās rada uz pieredzi balstītus pierādījumus. Tā vietā, lai lūgtu jauniešiem definēt sevi, izmantojot abstraktas iezīmes vai apzīmējumus, neformālās aktivitātes ļauj viņiem pamanīt, ko viņi patiesībā dara: kad viņi

iesaistās, kad viņi norobežojas, pie kā viņi neatlaidīgi turpina, kas viņus frustrē un kas viņiem sniedz kompetences vai jēgas sajūtu. Šī dzīves pieredze sniedz ticamāku pamatu pašizziņai nekā hipotētiski sevis apraksti.

Jaunieši pastāvīgi ziņo, ka interaktīvas un personalizētas konsultācijas šķiet atbilstošākas un drošākas nekā stingri klasē balstīti formāti. Ārpus formālām vērtēšanas vidēm viņi ir vairāk gatavi eksperimentēt, godīgi reflektēt un pārskatīt savu pašraksturojumu, nebaidoties no vērtējuma. Neformālā mācīšanās nodrošina arī lielāku elastību tempā, izpausmē un līdzdalībā, kas ir īpaši svarīgi jauniešiem, kuri jūtas ierobežoti tradicionālajās izglītības prasībās.

Mazo grupu konsultācijas, kurās parasti piedalās līdz pieciem dalībniekiem, vēl vairāk stiprina pašizpratni, nodrošinot pietiekami drošu refleksiju. Šādās vidēs jaunieši var atpazīt pieredzes līdzības un atšķirības, normalizēt nenoteiktību un saņemt konkrētu un cieņpilnu atgriezenisko saiti. Ierobežotais grupas lielums palīdz saglabāt emocionālo drošību, vienlaikus piedāvājot attiecību mācīšanās iespējas, kas nav pieejamas tikai individuālā darbā.

Lai nodrošinātu pieejamību, ir svarīgi veikt iekļaujošus pielāgojumus. Tie ietver vairāku izpausmes veidu piedāvāšanu (piemēram, runāšanu, rakstīšanu, zīmēšanu vai simbolu izmantošanu), koncentrēšanos uz uzvedību balstītiem jautājumiem (“ko tu darīji?”, nevis “kāds cilvēks tu esi?”), kā arī sāksanu ar privātu pārdomu pirms izvēles dalīšanās. Neformālu stipro pušu - piemēram, aprūpes pienākumu, uzticamības vai iesaistes sabiedrībā - atzīšana par derīgiem pierādījumiem paplašina pašizpratnes apjomu. Īsi, strukturēti pārdomu cikli un skaidras tiesības nepiedalīties palīdz saglabāt autonomiju un psiholoģisko drošību, īpaši jauniešiem ar mazākām iepriekšējām iespējām vai negatīvu izglītības pieredzi.

Secinājums

Pašizpratne ir praktiska prasme pārvērst iekšējo pieredzi izmantojamā pašizziņā - modeļos, vērtībās, stiprajās pusēs un motivācijas apstākļos. Pētījumi projekta “Atver sevi karjeras prasmēm” ietvaros liecina par augstu pieprasījumu pēc pašapziņas atbalsta, kā arī neapmierinātību ar bezpersoniskiem formātiem un vāju atgriezenisko saiti. Individuālas un mazo grupu konsultācijas tiek uzskatītas par priekšroku, jo tās nodrošina drošību, dialogu un atbilstību.

Jauniešiem līdz 16 gadu vecumam uzmanības centrā ir vārdu krājuma attīstība, droša refleksija un uz pierādījumiem balstīta stipro pušu izpratne dažādos kontekstos. Personām no 16 gadu vecuma uzmanība tiek pievērsta integrācijai, vērtību konfliktu risināšanai un pārliecības stiprināšanai lēmumu pieņemšanā. Karjeras lēmumu pieņemšanas pašefektivitātes stiprināšana ir galvenais tilts starp ieskatu, neizlēmību un gatavību nākamajiem soļiem.

Atsauces

1. Ahn, JS, Ratelle, CF, Plamondon, A., Duchesne, S., & Guay, F. (2022). *Vecāku audzināšanas un jauniešu motivācijas resursu karjeras lēmumu pieņemšanai savstarpējo saistību pārbaude pēcvīdusskolas pārejas laikā. Jaunatnes un pusaudža vecuma cilvēku žurnāls*.
2. Branje, S. (2021). *Identitātes attīstības dinamika pusaudža gados: desmitgades apskats. Pusaudža pētījumu žurnāls*, 31 (4), 908. - 923. lpp.
3. Levin, N., Masdonati, J., Castella, P. un Grassi, E. (2024). *Karjeras lēmumu pieņemšanas stratēģiju saistība ar karjeras lēmumu pieņemšanas pašefektivitāti un grūtībām franciski runājošu Šveices pusaudžu un jauniešu vidū. Karjeras novērtēšanas žurnāls*.
4. Muris, P., & Otgaar, H. (2023). *Pašcieņa un līdzjūtība pret sevi: naratīvs pārskats un metaanalīze par to saistību ar psiholoģiskām problēmām un labsajūtu. Psychology Research and Behavior Management*, 16, 2961 - 2982.
5. Staliūnas, J., & Stasiukynas, A. (2024.g - 2025. g.). *Pētījuma ziņojums par neformālu karjeras konsultāciju pakalpojumu nepieciešamību jauniešiem. Publiskās pārvaldības inovāciju laboratorija, Mikolasa Romera universitāte*.
6. Vangs, D., Li, J. un Vangs, G. (2024). *Sistemātisks pārskats par karjeras intervencēm vidusskolēniem: ietekme uz karjeras pielāgošanās spējām un karjeras lēmumu pieņemšanas pašefektivitāti. Frontiers in Psychology*, 15, 1461503. pants.

2. Praktiskās aktivitātes

Šajā sadaļā piedāvāts praktisku, neformālu aktivitāšu kopums, kura mērķis ir stiprināt jauniešu pašizpratni kā pamatu turpmākai karjeras izpētei un lēmumu pieņemšanai. Tā vietā, lai koncentrētos uz ārējām iespējām, šīs metodes palīdz dalībniekiem izpētīt iekšējās dimensijas - identitāti, vērtības, emocijas, stiprās puses un personīgo motivāciju. Izmantojot strukturētu refleksiju, stāstījuma pieeju, vienaudžu dialogu un pieredzes vingrinājumus, jaunieši iemācās atpazīt faktorus, kas ietekmē viņu uzvedību, saprast savas reakcijas dažādās situācijās un identificēt apstākļus, kas veicina vai ierobežo viņu attīstību. Aktivitātēs uzsvars tiek likts uz drošu, mazo grupu vidi, kas veicina pakāpenisku atklātību, cieņpilnu klausīšanos un kopīgas valodas veidošanu personīgās pieredzes analīzei.

Šīs metodes prioritāti piešķir pieredzes un reflektīvās mācīšanās procesam, nevis abstraktai diskusijai. Tā vietā, lai mudinātu dalībniekus definēt sevi fiksētos terminos, aktivitātes rosina novērot uzvedības un pieredzes modeļus, pārbaudīt atziņas un sasaistīt personīgo pieredzi ar ikdienas kontekstiem, piemēram, skolu, attiecībām un neformālo mācību vidi. Strādājot ar konkrētiem piemēriem - stāstiem, situācijām, emocijām un darbībām, jaunieši attīsta tādas kompetences kā pašapziņa, pašefektivitāte, komunikācija un spēja mācīties. Šāda pieeja veicina dinamisku un reālistisku identitātes izpratni, kur nenoteiktība tiek normalizēta un izaugsme tiek uztverta kā nepārtraukts process. Rezultātā dalībnieki veido spēcīgāku iekšējo pamatu, kas ļauj pārliecinošāk, elastīgāk un informēti iesaistīties nākotnes karjeras izpētē.

1) Identitātes aisbergs

Aktivitātes nosaukums	Nr. 1. Identitātes aisbergs
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Veidot vārdu krājumu identitātei, kas sniedzas tālāk par redzamām lomām, piemēram, skolu, hobijiem vai sociālajām kategorijām. • Atpazīt slēptus iekšējos virzītājspēkus, tostarp vērtības, bailes, vajadzības un motivāciju, kas ietekmē uzvedību un izvēles. • Attīstīt cieņpilnas pašizpaušanās un aktīvas klausīšanās prasmes drošā grupas vidē.
Attīstītās kompetences un prasmes	Personīgā, sociālā un mācīšanās mācīties kompetence. Pilsoniskā kompetence (cieņa pret daudzveidību un identitāti).

	Uzņēmējdarbības kompetence (pašapziņa, iniciatīva).
Ilgums	45–60 minūtes
Nepieciešamie materiāli	• Nepieciešamie materiāli • A4 formāta papīrs vai flipchart lapas. • Marķieri vai krāsainie zīmuli. • Pēc izvēles: uzlīmes, žurnāli kolāžām.
Soli pa solim instrukcijas	1. Iepazīstiniet ar aisberga metaforu. Koordinators paskaidro, ka identitātei ir gan redzamas, gan neredzamas daļas. Redzamā daļa ietver lomas un apzīmējumus, ko citi var viegli saskatīt, savukārt lielākā, slēptā daļa ietver vērtības, motivāciju, vajadzības un personīgo pieredzi, kas ietekmē uzvedību. 2. Individuāls darbs. Dalībnieki uzzīmē aisbergu. Redzamajā (virs ūdens) daļā viņi raksta lomas, apzīmējumus vai īpašības, ko parasti rāda citiem. Slēptajā (zem ūdens) daļā viņi iekļauj tādus elementus kā vērtības, motivācija, raizes, vajadzības vai “lietas, kas viņiem ir svarīgas”. 3. Dalīšanās pāros. Dalībnieki strādā pāros un dalās tikai ar to, ar ko jūtas ērti. Klausīšanās partneris uzdod vienu atvērtu un ziņkārīgu jautājumu, lai labāk izprastu otras personas viedokli. 4. Mazu grupu darbs. Mazās grupās brīvprātīgie dalās vienā atziņā no sava aisberga “zem virsmas”. Dalība ir brīvprātīga un balstīta uz personīgo komfortu. 5. Veicināta refleksija. Koordinators vada īsu grupas refleksiju, izmantojot virzošus jautājumus, lai palīdzētu dalībniekiem apstrādāt pieredzi un sasaistīt atziņas ar savu ikdienas uzvedību.
Koordinatora piezīmes	• Jau pašā sākumā nostipriniet skaidras grupas vienošanās, tostarp par konfidencialitāti, nespiedienu dalīties un tiesībām nepiekrīst. • Jaunākiem dalībniekiem pārdomu veicināšanai izmantojiet vienkāršas tēmas, piemēram, “Kas tevi dara lepnu?” vai “Kas tevi kaitina?”.

	• Vecākiem dalībniekiem (no 16 gadu vecuma) ieviesiet papildu līmeni, pajautājot, kā viņu “aisbergs” var mainīties dažādos kontekstos, piemēram, skolā, mājās vai tiešsaistes vidē.
Paredzami rezultāti	• Dalībnieki identificē vismaz divus līdz trīs iekšējos virzītājspēkus, piemēram, vērtības vai vajadzības, kas ietekmē viņu uzvedību. • Dalībnieki attīsta lielāku empātiju, atzīstot, ka arī citiem ir sarežģītas, mazāk redzamas iekšējās pieredzes.
Uzmanības centrā jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Ļaujiet dalībniekiem izteikt idejas, ja nepieciešams, izmantojot simbolus vai zīmējumus vārdu vietā. • Piedāvāiet iespēju pārdomāt privāti, nedaloties grupā. • Esiet uzmanīgi pret dalībniekiem, kuriem ir trauma vai trauksme, un izvairieties mudināt uz dziļu vai neērtu atklāšanos. • Nodrošiniet papildu laiku un, ja iespējams, individuālu atbalstu dalībniekiem ar valodas barjerām.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kuru mana aisberga daļu ir visvieglāk parādīt, un kuru daļu es parasti aizsargāju? • Kurš “zem virsmas” elements visvairāk ietekmē manu motivāciju? • Ko es vēlētos, lai citi labāk saprastu par mani?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki jutās psiholoģiski droši, un kādas pazīmes uz to liecināja? • Kuri ieteikumi bija visefektīvākie dažādām vecuma grupām? • Kuriem dalībniekiem bija nepieciešams papildu atbalsts, un kādi pielāgojumi bija noderīgi?

Aktivitātes nosaukums	Nr. 2. Stāstu stiprās puses (mikrointervija)
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+

Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem atpazīt savas stiprās puses, izmantojot reālās dzīves piemērus, nevis abstraktus aprakstus. • Attīstīt spēju sniegt un saņemt uz stiprajām pusēm balstītu, pierādījumos balstītu atgriezenisko saiti. • Mazināt priekšstatu “man nav prasmju”, padarot stiprās puses redzamas caur pieredzi.
Attīstītās kompetences un prasmes	Personīgā, sociālā un mācīšanās mācīties kompetence. Lasītprasmes kompetence (stāstniecība un pārdomas). Uzņēmējdarbības kompetence (iniciatīva, pašefektivitāte).
Ilgums	50–70 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Stipro pušu uzvedņu kartītes vai izdrukāts saraksts (piemēram, zinātkāre, laipnība, neatlaidība, radošums). Papīrs piezīmēm. Taimeris.
Soli pa solim instrukcijas	1. Iepazīstiniet ar stipro pušu jēdzienu. Koordinators paskaidro, ka stiprā puse nav apzīmējums, bet gan uzvedības modelis — kaut kas tāds, ko cilvēks dara labi un kas bieži vien šķiet dabisks vai enerģisks. 2. Pāru intervijas. Dalībnieki strādā pāros. Partneris A dalās īsā stāstā par situāciju, kurā viņš ir veiksmīgi ticis galā ar kaut ko (piemēram, skolā, mājās, sportā vai tiešsaistes aktivitātē). Partneris B uzmanīgi klausās un atzīmē stāstā redzamās iespējamās stiprās puses. 3. Mainīties lomām. Pēc aptuveni 15 minūtēm dalībnieki maina lomām un atkārtoti procesu, lai abiem partneriem būtu iespēja dalīties un klausīties. 4. Stipro pušu noteikšana. Katrs partneris norāda divas līdz trīs stiprās puses, ko viņš novēroja otra cilvēka stāstā, un sniedz uz pierādījumiem balstītu atgriezenisko saiti (piemēram, “Es redzēju neatlaidību, jo tu turpināji pat tad, kad bija grūti”).

	5. Grupas pārrunas. Koordinators vada īsu grupas diskusiju par to, kā stiprās puses var parādīties dažādos kontekstos un kā vienu un to pašu stipro pusi var izpaust dažādos veidos.
Koordinatora piezīmes	• Modelējiet skaidru, uz pierādījumiem balstītu atgriezenisko saiti, koncentrējoties uz novērojamu uzvedību, nevis uz vispārīgu uzslavu. • Ja dalībniekiem ir grūtības atrast piemērus, uzdodiet vadlīniju jautājumus, piemēram, “Kāda bija problēma?”, “Ko jūs darījāt?” un “Kas jums palīdzēja gūt panākumus?”. • Visas aktivitātes laikā uzturēt atbalstošu un nekonkurējošu atmosfēru.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki identificē un formulē personīgās stiprās puses, kuras pamato reāli piemēri. • Dalībnieki palielina pārliecību par savu spēju atpazīšanu un paziņošanu. • Dalībnieki stiprina saikni starp vienaudžiem, izmantojot strukturētu un pozitīvu mijiedarbību.
Uzmanības centrā jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Dalībniekiem ar zemāku lasītprasmes līmeni ļaujiet izmantot alternatīvas stāstīšanas formas, piemēram, zīmēšanu vai fotoattēlu izmantošanu. • Neirodažādiem dalībniekiem nodrošiniet skaidru struktūru un iepriekš definētu stipro pušu sarakstu, no kuriem izvēlēties. • Nodrošiniet, lai atsauksmes būtu cieņpilnas, un nekavējoties iejaucieties, ja rodas ķircināšana vai negatīva uzvedība.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kura stiprā puse mani visvairāk pārsteidza? • Kur vēl es varētu izmantot šo spēku? • Kāds atbalsts palīdz manām stiprajām pusēm parādīties vai augt?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki sniedza konkrētas un cieņpilnas atsauksmes? • Kuriem dalībniekiem bija grūtības noteikt stiprās puses, un kādi bija iemesli? • Kā šo aktivitāti varētu pielāgot individuālām (1:1) konsultācijām?

3) Mana enerģijas karte: iztukšošana un ieguvumi

Aktivitātes nosaukums	Nr. 3. Mana enerģijas karte: aizplūšana un ieguvumi
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Lai veicinātu izpratni par to, kas dalībniekus ikdienā iedvesmo un nogurdina. • Saistīt personīgos enerģijas modeļus ar dažādām mācību un darba vidēm. • Ieviest pašaprūpi kā būtisku ilgtspējīgas personīgās un karjeras attīstības sastāvdaļu.
Attīstītās kompetences un prasmes	Personīgā, sociālā un mācīšanās mācīties kompetence. Uzņēmējdarbības kompetence (pašvadība). Digitālā kompetence (pēc izvēles, ja tiek izmantoti izsekošanas rīki).
Ilgums	40–60 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Enerģijas kartes darblapa (divas kolonnas: Notekūdeņi/Ieguvumi). Līmlapiņas. Pēc izvēles: tālruņi vai ierīces vienkāršām enerģijas uzskaites piezīmēm.
Instrukcijas soli pa solim	1. Iepazīstiniet ar enerģijas jēdzienu. Koordinators paskaidro, ka enerģija ir informācijas veids, nevis slinkuma vai neveiksmes pazīme. Tas, kas dod vai atņem enerģiju, var palīdzēt mums labāk izprast, kā mēs funkcionējam dažādās situācijās. 2. Individuāla prāta vētra. Dalībnieki individuāli uzskaita piecas līdz astoņas aktivitātes, situācijas vai apstākļus, kas viņiem ikdienas dzīvē dod enerģiju (“ieguvumus”), un piecus līdz astoņus, kas viņu enerģiju izsūc (“izsūc”). 3. Kategorizācija. Dalībnieki grupē savus piemērus kategorijās, piemēram, cilvēki,

	uzdevumi, vide vai diennakts laiks. Tas palīdz noteikt modeļus, kad un kāpēc mainās enerģija. 4. Diskusija mazās grupās. Mazās grupās dalībnieki dalās vienā “ieguvumā” un vienā “zaudējumā” un apspriež iespējamus modeļus vai līdzības. Koordinators mudina dalībniekus pamanīt kopīgu pieredzi un atšķirības. 5. Nelielu izmaiņu minidizains. Katrs dalībnieks identificē vienas nelielas un reālistiskas izmaiņas, ko viņš var pārbaudīt nākamajā nedēļā, lai uzlabotu savu enerģijas līdzsvaru (piemēram, pielāgojot mācību apstākļus vai ieviešot īsu pārtraukumu rutīnu).
Koordinatora piezīmes	• Saglabājiēt aktivitāti praktisku un izvairieties no uzvedības kategorizēšanas kā “labas” vai “sliktas”. • Dalībniekiem, kas vecāki par 16 gadiem, iekļaujiet diskusiju par robežām, darba slodzi un laika plānošanu. • Atgādiniet dalībniekiem, ka enerģijas līmenis var mainīties tādu faktoru dēļ kā stress, miegs vai veselība, un ka lokanība ir normāla parādība.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki identificē personiskos apstākļus, kas atbalsta koncentrēšanos, motivāciju un labsajūtu. • Dalībnieki definē vienas reālistiskas un pārvaldāmas izmaiņas, ko pārbaudīt savā ikdienas rutīnā.
Uzmanības centrā jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Esiet iejūtīgs pret situācijām, kurās enerģijas trūkums var būt saistīts ar ģimenes vai vides stresu. • Formulējiet pašaprūpi kā pieejamu un reālistisku, neprasot papildu finanšu resursus. • Nodrošināt alternatīvas pieejas dalībniekiem ar mobilitātes vai veselības ierobežojumiem.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kas man dod enerģiju, ko es vēlētos piedzīvot biežāk? • Kuru enerģijas patēriņu es varu kaut nedaudz samazināt? • Ko es uzzināju par vidi, kurā es vislabāk funkcionēju?

Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki pārgāja no ārējo faktoru vainošanas uz iespējamo rīcību noteikšanu? • Kuri enerģijas modeļi bija visizplatītākie visā grupā? • Kā šajā aktivitātē gūtās atziņas varētu atbalstīt turpmākās karjeras izpēti vai plānošanas sesijas?
--	---

Aktivitātes nosaukums	Nr. 4. Emocijas atbilstoši vajadzībām: signālu dekodētājs
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Uzlabot emocionālo prātību un mazināt kaunu vai diskomfortu par jūtu izpaušanu. • Izprast saikni starp emocijām un tādām pamatā esošajām vajadzībām kā drošība, piederība, autonomija vai kompetence. • Attīstīt pašizstāvēšanas pamata valodu, izmantojot vienkāršas un skaidras frāzes, piemēram, “Man vajag...”.
Attīstītās kompetences un prasmes	Personīgā, sociālā un mācīšanās kompetence. Pilsoniskā kompetence (empātija, cieņpilna komunikācija). Lasītprasmes kompetence (skaidra domu un jūtu izpaušme).
Ilgums	45–75 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Emociju kartītes vai emocijzīmju izdrukas. Vajadzību kartītes (piemēram, piederība, atpūta, cieņa, izvēle, skaidrība, atbalsts). Scenāriju kartītes (piemēram, skola, draudzība, ģimene, tiešsaistes situācijas).
Soli pa solim instrukcijas	1. Iepazīstiniet ar emocijām kā signāliem. Koordinators paskaidro, ka emocijas nav “labas” vai “sliktas”, bet gan signāli, kas sniedz informāciju par to, kas notiek mūsos un kas mums varētu būt nepieciešams konkrētā situācijā. 2. Darbs ar scenārijiem. Dalībnieki strādā nelielās grupās pa trim līdz četriem dalībniekiem.

	Katra grupa izvēlas scenārija karti un nosaka emociju, kas reāli varētu parādīties šajā situācijā. 3. Saistiet emocijas ar vajadzībām. Grupas apspriež, kāda vajadzība varētu būt izvēlētajās emocijas pamatā, izmantojot struktūru: “Ja es jūtu..., man varētu būt nepieciešams...”. Koordinators palīdz dalībniekiem izpētīt vairāk nekā vienu iespējamu vajadzību pēc vienas un tās pašas emocijas. 4. Praktizējiet vajadzību formulējumus. Dalībnieki izveido un īsi izspēlē vienkāršu “vajadzību formulējumu” (piemēram, “Kad tas notiek, es jūtu..., un man ir nepieciešams...”). Šis solis palīdz pārvērst iekšējo pieredzi komunikācijā. 5. Grupas refleksija. Koordinators vada īsu pārrunu, koncentrējoties uz to, kas šķita viegli vai grūti, identificējot emocijas un izsakot vajadzības. Dalībnieki tiek mudināti pārdomāt, kā šī prasme varētu būt noderīga ikdienas situācijās.
Koordinatora piezīmes	• Saglabāji aktīvitāti strukturētu un ierobežotu; tai nevajadzētu pārvērsties par terapeitisku procesu. Ja nepieciešams, izmantojiet hipotētiskus vai neitrālus scenārijus. • Jaunākiem dalībniekiem vienkāršojiet izvēles un lietojiet skaidru, ikdienišķu valodu. • Dalībniekiem, kas vecāki par 16 gadiem, ieviesiet papildu sarežģījumus, piemēram, situācijas, kurās varētu būt vērtību vai vajadzību konflikts. • Nodrošiniet cieņpilnu vidi un nekavējoties reaģējiet uz jebkādu izsmieklīgu vai noraidošu uzvedību.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki attīsta pamata valodu emociju un dziļāko vajadzību izteikšanai. • Dalībnieki uzlabo savas spējas sazināties ar cieņu spriedzes vai pārpratumu situācijās. • Dalībnieki iegūst sākotnējo izpratni par to, kā emocijas var ietekmēt uzvedību un lēmumu pieņemšanu.

Uzmanības centrā jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Nodrošiniet neverbālas līdzdalības iespējas, piemēram, norādot uz kartītēm vai rakstot atbildes. • Ņemiet vērā kultūras atšķirības emociju izpausmē vai apspriešanā. • Ļaujiet dalībniekiem bez spiediena nodot savu kārtu. • Piedāvāiet īsu individuālu atbalstu, ja dalībnieks kļūst emocionāli satraukts.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kuru emociju man ir visgrūtāk atpazīt vai nosaukt? • Kādu vajadzību es bieži ignorēju vai nepamanu? • Kā skaidrāka vajadzību izteikšana varētu man palīdzēt skolā, attiecībās vai turpmākās darba situācijās?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki spēja atšķirt emocijas no darbībām (piemēram, “Es jutos dusmīgs” pretstatā “Es gribu sist”)? Kā tas tika precizēts? • Kuriem dalībniekiem varētu būt nepieciešams papildu atbalsts lielāka stresa vai emocionālās slodzes dēļ? • Kā šo aktivitāti var saistīt ar komandas darbu, komunikāciju un darba prasmēm turpmākajās sesijās?

Aktivitātes nosaukums	Nr. 5. Vērtības darbībā: scenāriju izvēles laboratorija
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem atklāt personīgās vērtības, veicot konkrētas izvēles, nevis abstraktu vērtēšanu. • Attīstīt spēju izskaidrot lēmumu pamatojumu. • Atpazīt situācijas, kurās vērtības var būt pretrunā un ir nepieciešami kompromisi.
Attīstītās kompetences un prasmes	Personīgā, sociālā un mācīšanās mācīties kompetence. Pilsoniskā kompetence (cieņa pret dažādām perspektīvām). Uzņēmējdarbības kompetence (lēmumu pieņemšana, atbildība).
Ilgums	45–60 minūtes

Nepieciešamie materiāli	Drukātas scenāriju kartītes ar divām līdz trim iespējām katrā. Vērtību vārdu banka (drukātā veidā).
Soli pa solim instrukcijas	1. Iepazīstiniet ar vērtību jēdzienu. Koordinators paskaidro, ka vērtības ir tas, kas mums ir svarīgs, kad mēs izdarām izvēles. Tās bieži vien vada lēmumus, pat ja mēs tās pilnībā neapzināmies. 2. Darbs ar scenārijiem. Dalībnieki strādā nelielās grupās līdz pieciem cilvēkiem. Katra grupa izvēlas scenārija karti, kurā attēlota reālistiska situācija (piemēram, izvēle starp laiku, naudu, palīdzību citiem vai personiskām interesēm). 3. Individuāla lēmumu pieņemšana. Katrs dalībnieks privāti izvēlas vienu iespēju no scenārija. Šis solis nodrošina, ka izvēles ir personiskas un tās netiek tieši ietekmētas no citiem. 4. Dalieties argumentācijā. Dalībnieki grupā dalās ar savām izvēlēm un paskaidro to pamatojumu. Koordinators mudina dalībniekus koncentrēties uz “kāpēc”, nevis uz “pareizās” atbildes aizstāvēšanu. 5. Nosakiet pamatvērtības. Izmantojot vērtību vārdu banku, grupa identificē vienu vai divas vērtības, kas varētu izskaidrot katra dalībnieka izvēli (piemēram, drošība, brīvība, palīdzība citiem, sasniegumi). Dalībnieki var pamanīt, ka dažādas izvēles atspoguļo dažādas, bet vienlīdz pamatotas vērtības. 6. Grupas diskusija. Visa grupa pārdomā, kā dažādas vērtības ietekmē lēmumus un kā var pastāvēt līdzās vairāki viedokļi. Koordinators uzsver, ka nav vienas “pareizās” vērtības, bet gan dažādas prioritātes dažādās situācijās. 7. Pārdomas. Dalībnieki pārdomā, ko viņi ir atklājuši par savām vērtībām un to, kā šīs vērtības ietekmē viņu izvēles ikdienas dzīvē.

Koordinatora piezīmes	• Izvairieties vērtēt vai vērtēt dalībnieku izvēles; saglabājiēt neitrālu un cieņpilnu toni. • Dalībniekiem, kas vecāki par 16 gadiem, ieviesiet reālistiskus ierobežojumus (piemēram, ierobežotu laiku vai resursus), lai atspoguļotu reālās dzīves lēmumu pieņemšanas apstākļus. • Lai padziļinātu pārdomas, izmantojiet tādus vadošus jautājumus kā “Kas liktu šai izvēlei justies pareizi tieši jums?”.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki, balstoties uz reāliem piemēriem, identificē un nosauc trīs līdz piecas personiskās vērtības. • Dalībnieki attīsta izpratni par to, kā vērtības ietekmē viņu lēmumus. • Dalībnieki palielina toleranci un izpratni par dažādiem viedokļiem grupā.
Uzmanības centrā jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Izvairieties no scenārijiem, kas paredz piekļuvi finanšu resursiem, ceļojumiem vai konkrētām ģimenes situācijām. • Izmantojiet kultūras ziņā neitrālus vai pielāgojamus scenārijus un, ja nepieciešams, ļaujiet dalībniekiem pašiem tos izveidot. • Atbalstiet dalībniekus ar zemāku pārliecību, pirms dalīšanās grupā ļaujot viņiem sākotnēji pārrunāt jautājumus pāros.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kura vērtība visbiežāk parādās manās izvēlēs? • Kad manas vērtības nonāk konfliktā savā starpā? • Kuru vērtību es vēlos nākotnē aizsargāt vai piešķirt tai lielāku prioritāti?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaun atnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki jutās droši, paužot savu izvēli bez nosodījuma? • Kuri scenāriji izraisīja visjēgpilnākās pārdomas un diskusijas? • Kā šo aktivitāti varētu pielāgot individuālām (1:1) konsultācijām?

Aktivitātes nosaukums	Nr. 6. Interesu radars: ziņkārības sprints
Mērķa grupa	☒ Zem 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Paplašināt izpratni par interesēm ārpus skolas mācību priekšmetiem vai ierastām aktivitātēm. • Iepazīstināt ar zinātkāri kā prasmi, ko var aktīvi attīstīt un praktizēt. • Veicināt zema riska izpēti bez spiediena pieņemt ilgtermiņa vai “galīgus” lēmumus.
Attīstītās kompetences un prasmes	Personīgā, sociālā un mācīšanās kompetence. Uzņēmējdarbības kompetence (iniciatīva, izpēte). Digitālā kompetence (pēc izvēles, izmantojot tiešsaistes pētniecības rīkus).
Ilgums	60–90 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Interesu kategoriju plakāts (piemēram, cilvēki, lietas, idejas, daba, māksla, tehnoloģijas). Līmlapiņas. Pēc izvēles: piekļuve internetam.
Soli pa solim instrukcijas	1. Iepazīstiniet ar zinātkāres jēdzienu. Koordinators paskaidro, ka intereses nav fiksētas un var attīstīties, iedarbojoties, eksperimentējot un iegūstot jaunu pieredzi. Ziņkārība tiek pasniegta kā kaut kas tāds, ko var trenēt, nevis kā kaut kas tāds, kas cilvēkam vai nu piemīt, vai nepiemīt. 2. Individuāla prāta vētra. Dalībnieki uz līmlapiņām uzraksta pēc iespējas vairāk apgalvojumu, sākot ar “Mani interesē...”. Uzsvars tiek likts uz kvantitāti un atvērtību, nevis pareizību. 3. Kategorizējiet intereses. Dalībnieki savas piezīmes ievieto interešu kategoriju plakātā. Kopā

	grupa novēro klasterus un modeļus, kas rodas dažādos interešu veidos. 4. Izvēlieties vienu fokusa jomu. Katrs dalībnieks izvēlas vienu klasteri vai tēmu, kuru viņš vēlētos izpētīt sīkāk. 5. Izstrādāji 7 dienu mikroizpēti plānu. Dalībnieki izveido vienkāršu plānu īsam “zinātkāres sprintam”, definējot vienu nelielu darbību dienā septiņu dienu garumā (piemēram, video noskatīšanās, pamācības izmēģināšana, saruna ar kādu vai tēmas izpēti tiešsaistē vai bezsaistē). 6. Pāru dalīšanās un pilnveidošana. Dalībnieki pāros dalās savos plānos un saņem atgriezenisko saiti, lai pārlicinātos, ka soļi ir reālistiski, pieejami un pārvaldāmi.
Koordinatora piezīmes	• Saglabāji izpēti uzdevumus mazus, praktiskus un pieejamus, neprasot ievērojamu laiku vai resursus. • Jaunākiem dalībniekiem atbalstiet aktīvāku plānošanu vai izveidoji kopīgu grupas plānu. • Dalībniekiem, kas vecāki par 16 gadiem, veicināt līdzatbildību un patstāvīgu plānošanu. • Uzsveriet, ka mērķis ir apkopot informāciju un pieredzi, nevis kaut ko darīt vai sasniegt rezultātus.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki izstrādā vienkāršu un reālistisku izpēti plānu. • Dalībnieki stiprina uz zinātkāri balstītu domāšanas veidu attiecībā uz mācīšanos un karjeras attīstību. • Dalībnieki mazina bailes izdarīt “nepareizu” izvēli, iesaistoties zema riska izpētē.
Uzmanības centrā jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Nodrošini bezsaistes alternatīvas, piemēram, bibliotēkas, kopienas telpas vai sarunas ar vietējiem iedzīvotājiem, ja piekļuve internetam ir ierobežota. • Piedāvāji pieejamas iespējas dalībniekiem ar invaliditāti (piemēram, pielāgotus materiālus vai formātus). • Ņemiet vērā lauku apstākļus un iespējamās ierobežojumus, kas saistīti ar transportu vai pieejamajām iespējām.

Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kura interešu grupa mani visvairāk pārsteidza? • Kādu mazu soli es reāli varētu spert šonedēļ? • Ko es uzzināju par to, kā es izpētu un apgūstu jaunas lietas?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki izveidoja reālistiskus un sasniedzamus mikrosoļus? • Kuriem dalībniekiem bija nepieciešama lielāka struktūra un kuriem noderēja lielāka brīvība? • Kā šo izpēti plānu turpinājumu vai uzraudzību var integrēt turpmākajās sesijās?

Aktivitātes nosaukums	Nr. 7. Džohari mini logs: drošas atgriezeniskās saites aplis
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Uzlabot pašizpratni, izmantojot strukturētu un atbalstošu vienaudžu atgriezenisko saiti. • Attīstīt spēju sniegt konkrētu, laipnu un uz pierādījumiem balstītu atgriezenisko saiti. • Lai palielinātu izpratni par “aklajām zonām” un stiprajām pusēm, kas ir redzamas citiem, bet ne vienmēr pašam.
Attīstītās kompetences un prasmes	• Personīgā, sociālā un mācīšanās mācīties kompetence. • Pilsoniskā kompetence (cieņpilna komunikācija, empātija). • Lasītprasmes kompetence (skaidra atgriezeniskās saites izpausme un interpretācija).
Ilgums	50–80 minūtes
Nepieciešamie materiāli	• Īpašību kartītes (pozitīvas un uz uzvedību balstītas, piemēram, uzticams, radošs, mierīgs). • Atsauksmju noteikumu plakāts.

	• Mazas aploksnes vai papīra lapiņas.
Instrukcijas soli pa solim	• 1. Nosakiet atgriezeniskās saites noteikumus. Koordinators ievieš skaidras vadlīnijas: atgriezeniskajai saitei jābūt pozitīvai, konkrētai, cieņpilnai un brīvprātīgai. • 2. Pašapraksts. Katrs dalībnieks izvēlas trīs īpašības vārdus, kas, viņaprāt, viņu raksturo, un pieraksta tos. Tiem jāatspoguļo novērojama uzvedība, nevis abstraktas etiķetes. • 3. Vienaudžu atgriezeniskā saite. Citi dalībnieki anonīmi izvēlas divus īpašības vārdus katrai personai, pamatojoties uz novēroto uzvedību aktivitātes laikā vai iepriekšējām mijiedarbībām. Katram īpašības vārdam viņi pievieno vienu īsu piemēru kā pierādījumu. • 4. Salīdziniet perspektīvas. Dalībnieki saņem atsauksmes un salīdzina pašu izvēlētos īpašības vārdus ar vienaudžu sniegtajiem. Viņi identificē pārklāšanās, atšķirības un jebkādas pārsteidzošus elementus. • 5. Vadīta refleksija. Koordinators vada refleksiju par to, kā šīs atziņas var izmantot mācībās, sadarbībā un ikdienas mijiedarbībā. Dalībnieki tiek mudināti uztvert atsauksmes kā informāciju, nevis spriedumu.
Koordinatora piezīmes	1. Izmantojiet tikai vecumam atbilstošus un kultūras ziņā atbilstošus īpašības vārdus. 2. Ja grupa vēl nav psiholoģiski droša, veiciet aktivitāti pēc uzticības veidošanās vai pielāgojiet to pāriem, nevis visai grupai. 3. Dalībniekiem, kas vecāki par 16 gadiem, iekļaujiet papildu pārdomu jautājumu, piemēram, “Kādi pierādījumi apstiprina šo uztveri?”, lai padziļinātu analīzi.

	4. Rūpīgi sekojiet līdzi procesam, lai nodrošinātu, ka visas atsauksmes paliek konstruktīvas.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki saņem atbalstošu un strukturētu atgriezenisko saiti, kas paplašina viņu pašapziņu. • Dalībnieki attīsta prasmes sniegt un saņemt atgriezenisko saiti ar cieņu. • Tiek stiprināta grupas saliedētība un savstarpēja sapratne.
Uzmanības centrā jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Ļaujiet dalībniekiem privāti lasīt atsauksmes, lai mazinātu trauksmi vai spiedienu. • Izvairieties no dalībnieku salīdzināšanas; koncentrējieties uz individuālo attīstību. • Esiet uzmanīgi grupas dinamikai un iejaucieties, ja kāds dalībnieks tiek izslēgts vai saņem ierobežotu atgriezenisko saiti.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kura atsauksme man šķita visprecīzākā vai nozīmīgākā, un kāpēc? • Kas mani pārsteidza, un kā es to varu konstruktīvi interpretēt? • Kā es varu izmantot vai stiprināt šo īpašību turpmākajās situācijās?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai aktivitāte visā tās laikā bija droša, cieņpilna un konstruktīva? • Kuriem dalībniekiem bija nepieciešams papildu atbalsts, saņemot atsauksmes? • Kā šo aktivitāti varētu pielāgot individuālām (1:1) konsultācijām?

Aktivitātes nosaukums	Nr. 8. Lomu paraugu remikss: Aizņemoties īpašības, nevis dzīves
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem identificēt īpašības, kuras viņi apbrīno, un sasaistīt tās ar savu attīstību. • Lai atšķirtu ārējo tēlu no pamatā esošajām vērtībām vai uzvedības. • Veicināt reālistisku iedvesmu, kas koncentrējas uz rīcību, nevis salīdzināšanu ar citiem.
Attīstītās kompetences un prasmes	Personīgā, sociālā un mācīšanās mācīties kompetence. Kultūras izpratnes un izpausmes kompetence. Uzņēmējdarbības kompetence (iniciatīva, pašattīstība).
Ilgums	45–70 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Papīrs. Marķieri. Pēc izvēles: žurnāli vai attēli no interneta. Paraugmodeļa uzdevumu lapa.
Soli pa solim instrukcijas	1. Iepazīstiniet ar paraugu koncepciju. Koordinators paskaidro, ka paraugi var būt iedvesmas avoti, taču mērķis nav kopēt cilvēka dzīvi. Tā vietā uzmanība tiek pievērsta konkrētu īpašību, uzvedības vai vērtību identificēšanai, kuras var reāli attīstīt. 2. Izvēlieties paraugus. Dalībnieki izvēlas vienu vai divus paraugus. Tie var būt cilvēki no viņu personīgās vides, publiskas personas vai izdomāti tēli. 3. Nosakiet apbrīnotās īpašības. Dalībnieki raksta: “Es viņus apbrīnoju, jo...” un uzskaita konkrētas īpašības, uzvedību vai vērtības (piemēram, neatlaidība, radošums, drosmē vai palīdzība citiem).

	4. Izveidojiet “remiksa” plānu. Dalībnieki izvēlas trīs īpašības, kuras viņi vēlētos “aizņemties”, un katru no tām pārvērš vienā nelielā, reālistiskā darbībā, ko viņi varētu praktizēt nākamā mēneša laikā. Uzsvars tiek likts uz sasniedzamu uzvedību, nevis ilgtermiņa pārmaiņām. 5. Dalīšanās pāros un pilnveidošana. Dalībnieki dalās savās idejās pāros. Partneris uzdod vadlīniju jautājumu, piemēram, "Kas padarītu šo jums reālistisku?", lai palīdzētu pilnveidot darbības konkrētos un vadāmos soļos. 6. Grupas refleksija. Koordinators vada diskusiju, uzsverot, ka lomu modeļi kalpo kā personīgās izaugsmes spoguļi, nevis kā salīdzināšanas standarti.
Koordinatora piezīmes	• Mudiniet dalībniekus izvēlēties dažādus paraugus, ne tikai labi pazīstamas vai idealizētas personas. • Pievērsiet uzmanību salīdzināšanas dinamikai un pievērsiet uzmanību īpašībām un darbībām, nevis sasniegumiem vai statusam. • Dalībniekiem, kas vecāki par 16 gadiem, iekļaujiet diskusiju par sociālajiem medijiem un to, kā atlasīti attēli var izkropļot priekšstatus par panākumiem.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki nosaka konkrētas īpašības, kuras viņi vēlas attīstīt. • Dalībnieki definē reālistiskus un praktiski īstenojamus personīgās izaugsmes soļus. • Dalībnieki samazina salīdzināšanu ar citiem un palielina personīgās rīcībspējas sajūtu.
Uzmanības centrā jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Nodrošiniet pārstāvniecību, iekļaujot paraugus no dažādas izcelsmes, kontekstiem un spējām. • Dalībniekiem ar ierobežotu pieredzi nodrošiniet “paraugu galeriju” ar vietējiem vai saistītiem piemēriem. • Atļaut izdomātu tēlu izmantošanu, lai mazinātu sociālo spiedienu un palielinātu pieejamību.

Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kuru īpašību es vēlos stiprināt un kāpēc? • Kāda ir viena konkrēta rīcība, kas apliecinātu šo īpašību? • Kā es atpazīšu, ka esmu guvis progresu?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki koncentrējās uz reālistiskām un sasniedzamām darbībām? • Kuriem dalībniekiem bija grūti noteikt paraugus, un kādi bija iemesli? • Kādas kultūras vai kontekstuālās jutības parādījās aktivitātes laikā?

Aktivitātes nosaukums	Nr. 9. Konteksta spoguļi: Kas es esmu dažādās vietās?
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem
Mācību mērķi	• Palielināt izpratni par to, kā identitāte mainās dažādos kontekstos, piemēram, mājās, skolā, draudzībā un tiešsaistes vidē. • Normalizēt sarežģītību, saprotot, ka dažādie “es” joprojām var būt autentiski. • Atbalstīt pamata robežu noteikšanu un paškonsekvences attīstību dažādās situācijās.
Attīstītās kompetences un prasmes	Personīgā, sociālā un mācīšanās mācīties kompetence. Digitālā kompetence (tiešsaistes identitātes izpratne). Pilsonības kompetence (pašapziņa sociālajos kontekstos).
Ilgums	45–75 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Darba lapa ar četriem apliem (Mājas/Skola/Draugi/Tiešsaiste). Marķieri. Pēc izvēles: uzlīmes.
Instrukcijas soli pa solim	1. Iepazīstiniet ar konteksta spoguļu koncepciju. Koordinators paskaidro, ka cilvēki bieži vien parāda dažādas savas

	daļas atkarībā no situācijas. Tā ir normāla un dabiska identitātes sastāvdaļa, nevis pretrunas pazīme. 2. Individuāla refleksija. Dalībnieki aizpilda četru apļu darba lapu, katru sadaļu aizpildot ar vārdiem vai simboliem, kas apraksta viņu uzvedību, sajūtas, lomas un uz viņiem liktās cerības katrā kontekstā. 3. Nosakiet kopīgos elementus. Dalībnieki pārdomā, kas saglabājas nemainīgs visos četros kontekstos. Tas palīdz izcelt identitātes stabilos aspektus. 4. Nosakiet spriedzes vai spiediena punktus. Dalībnieki apsver, kādos kontekstos, viņuprāt, viņiem ir jārīkojas, jāslēpj noteiktas savas īpašības vai jāuzvedas citādi gaidu vai spiediena dēļ. 5. Pāru diskusija un grupu diskusija. Dalībnieki pāros dalās ar izvēlētajām atziņām un pēc tam iesaistās īsā grupas diskusijā par robežām, komfortu un to, kas viņiem palīdz justies autentiskāk dažādās vidēs.
Koordinatora piezīmes	• Nepieprasiet dalībniekiem dalīties ar personisku informāciju par ģimeni vai uzvedību tiešsaistē; atļaujiet vispārīgas vai simboliskas atbildes. • Jaunākiem dalībniekiem koncentrējieties uz vienkāršiem elementiem, piemēram, lomām un sajūtām. • Izmantojiet vadlīniju jautājumus, piemēram, “Kur jūs jūtaties visvairāk kā pats?”, lai atbalstītu pārdomas. • Esiet uzmanīgi pret diskomforta pazīmēm un uzturiet drošu un nekritisku vidi.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki iegūst izpratni par to, kā viņu identitāte mainās dažādos kontekstos. • Dalībnieki identificē vidi, kurā viņi jūtas vairāk vai mazāk ērti, būdami paši. • Dalībnieki attīsta sākotnējo izpratni par robežām un personīgajām vajadzībām dažādās situācijās.

Uzmanības centrā jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Esiet iejūtīgi pret dalībniekiem, kuri varētu saskarties ar nedrošu vai nestabilu mājas vidi, un nepieciešamības gadījumā piedāvāji "privāta loka" iespēju. • Atzīstiet, ka daži dalībniekiem ir ierobežota kontrole pār savu vidi, un koncentrējieties uz nelielām, reālistiskām izvēlēm, ko viņi var izdarīt. • Ļaujiet neverbālai izpausmei izmantot simbolus, krāsas vai zīmējumus, nevis rakstiskas atbildes.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kur es jūtos visērtāk, būdams es pats? • Kurš konteksts man rada vislielāko spiedienu, un kas varētu palīdzēt? • Kuru savu daļu es vēlētos izpaust biežāk?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaun atnes darbiniekiem	• Vai šī aktivitāte atklāja kādas bažas par drošību vai labsajūtu? • Kāda veida atbalsts (vienaudzis, pieaugušo vai pakalpojumu) varētu sniegt labumu dalībniekiem? • Kā šajā aktivitātē gūtās atziņas var ietekmēt turpmākās sesijas par mācīšanos, darba vidi vai personīgo attīstību?

Aktivitātes nosaukums	Nr. 10. Iekšējās komitejas sanāksme (Lēmumu balsis)
Mērķa grupa	☒ 16+
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem atpazīt dažādas iekšējās "balsis", piemēram, bailes, zinātkāri, ambīcijas vai atbildību, kas ietekmē lēmumus. • Attīstīt līdzjūtību pret sevi, atzīstot, ka jauktas jūtas ir normālas un nozīmīgas. • Lai atbalstītu līdzsvarotāku lēmumu pieņemšanu, atdalot noderīgus signālus no nomācošām vai pretrunīgām domām.
Attīstītās kompetences un prasmes	Personīgā, sociālā un mācīšanās mācīties kompetence. Uzņēmējdarbības kompetence (lēmumu pieņemšana, pašvadība). Lasītprasmes kompetence (refleksija un strukturēta izpausme).

Ilgums	60–90 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Krēslu kārtis (piemēram, Zinātkāre, Bailes, Praktiskums, Vērtības, Sociālais spiediens). Papīrs un pildspalvas. Pēc izvēles: tukši krēsli lomu spēlei.
Soli pa solim instrukcijas	1. Iepazīstiniet ar iekšējo balsu jēdzienu. Koordinators paskaidro, ka cilvēki bieži vien vienlaikus piedzīvo dažādus iekšējos viedokļus un ka šīs “balsis” var pārstāvēt vajadzības, bažas vai motivāciju, nevis problēmas. 2. Definējiet dilemmu. Dalībnieki izvēlas pašreizējo situāciju vai lēmumu, ar kuru viņi saskaras. Tā var būt neliela un viegli pārvaldāma, lai nodrošinātu, ka aktivitāte paliek pieejama un droša. 3. Uzrakstiet iekšējās perspektīvas. Dalībnieki izvēlas trīs līdz četras “balsis” un katrai uzraksta īsu apgalvojumu, aprakstot, ko šī daļa vēlas, par ko tā ir noraizējusies un ko tā cenšas sasniegt vai aizsargāt. 4. Papildus lomu spēle. Dalībnieki var apsēsties dažādos krēslos, pārstāvējot katru balsi, un skaļi nolasīt savus apgalvojumus. Tas palīdz izcelt iekšējo dialogu un atvieglo pārdomas. Dalība lomu spēlē nav obligāta. 5. Integrācija un lēmumu pieņemšana. Koordinators atbalsta dalībniekus iekšējā dialoga pārdomāšanā, izmantojot tādus vadlīniju jautājumus kā: “Ko katra balss cenšas aizsargāt?” un “Kāds varētu būt līdzsvarots nākamais solis, kas respektē vairākas perspektīvas?”.
Koordinatora piezīmes	• Mudiniet dalībniekus izvēlēties atbilstošas un pārvaldāmas dilemmas. Ja nepieciešams, piedāvāji hipotētiskus piemērus. • Uzraudzīt emocionālo intensitāti un, ja nepieciešams, apturēt vai iezemēt grupu (piemēram, veicot īsus elpošanas vingrinājumus).

	Šī aktivitāte ir īpaši efektīva nelielās grupās (no diviem līdz pieciem dalībniekiem) vai individuālās (1:1) konsultāciju vidē.
Paredzami rezultāti	- Dalībnieki iegūst lielāku skaidrību par saviem iekšējiem procesiem un jauktajām sajūtām. - Dalībnieki attīsta lielāku līdzjūtību pret sevi un izpratni par iekšējiem konfliktiem. - Dalībnieki nosaka vienu reālistisku un līdzsvarotu nākamo soli bez spiediena pieņemt galīgo lēmumu.
Uzmanības centrā jauniešiem ar ierobežotām iespējām	- Dalībniekiem, kuri nejūtas ērti lomu spēlēs, piedāvāji tikai rakstīšanas iespēju. - Atbalstiet dalībniekus ar trauksmi, koncentrējoties uz mazām un pārvaldāmām situācijām. - Esiet piesardzīgi ar dalībniekiem, kuri, iespējams, ir piedzīvojuši traumu, un izvairieties mudināt uz dziļu vai intensīvu personisku atklāšanos.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	- Kura iekšējā balss man šobrīd šķiet vispēcīgākā un kāpēc? - Kas šai balsij varētu būt nepieciešams, lai tā justos drošāk vai līdzsvarotāk? - Kāds ir nākamais solis, kas respektē gan manas vērtības, gan manu pašreizējo situāciju?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	- Vai aktivitāte palīdzēja dalībniekiem virzīties uz skaidrību, vai arī tā radīja pārslodzi? - Kuri jautājumi vai ieteikumi veicināja dažādu perspektīvu efektīvu integrāciju? - Kā šo aktivitāti varētu vienkāršot vai pielāgot jaunākiem dalībniekiem vai dažādiem kontekstiem?

Aktivitātes nosaukums	Nr. 11. Prasmju pierādījumu banka: “Es varu” ar pierādījumiem
Mērķa grupa	 16+

Mācību mērķi	• Pārveidot vispārīgus vai neskaidrus pašaprakstus skaidros, uz pierādījumiem balstītos prasmju apgalvojumos. • Lai palielinātu pārliecību par sevi turpmākajās CV vai interviju situācijās, nekonzentrējoties tieši uz darba meklēšanu. • Palīdzēt dalībniekiem atpazīt ikdienas pieredzē attīstītās pārnesamās prasmes.
Attīstītās kompetences un prasmes	Personīgā, sociālā un mācīšanās mācīties kompetence. Lasītprasmes kompetence (strukturēta refleksija un izpaušme). Uzņēmējdarbības kompetence (pašefektivitāte, iniciatīva). Digitālā kompetence (pēc izvēles, izmantojot portfolio rīkus).
Ilgums	60–90 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Pierādījumu bankas darba lapa (Prasme – Piemērs – Rezultāts – Ko es iemācījos). Pildspalvas. Pēc izvēles: klēpjatori vai tālruņi vienkāršas digitālās mapes vai portfolio izveidei.
Soli pa solim instrukcijas	1. Iepazīstiniet ar pārnesamām prasmēm. Koordinators paskaidro, ka daudzas prasmes, piemēram, komunikācijas, organizēšanas vai problēmu risināšanas prasmes, var attīstīt dažādos kontekstos, tostarp skolā, mājās, brīvprātīgajā darbā vai ikdienas pienākumos. 2. Nosakiet personīgās prasmes. Dalībnieki uzskaita sešas līdz desmit prasmes, kas, viņuprāt, viņiem piemīt. Ja nepieciešams, viņi var izvēlēties no iepriekš definēta saraksta, lai atbalstītu atzīšanu. 3. Pievienojiet pierādījumus katrai prasmei. Katrai prasmei dalībnieki sniedz konkrētu piemēru, kurā apraksta, ko viņi darīja, kāda bija situācija un kāds rezultāts vai iznākums sekoja. Viņi arī pārdomā, ko viņi ir iemācījušies no šīs pieredzes.

	4. Pāru koučings. Dalībnieki strādā pāros un atbalsta viens otru, uzdodot skaidrojošus jautājumus, piemēram, “Ko tieši jūs izdarījāt?” vai “Kas mainījās jūsu rīcības rezultātā?”. Tas palīdz uzlabot piemēru kvalitāti un specifiku. 5. Pēc izvēles portfolio izveide. Dalībnieki var apkopot vienkāršus pierādījumus (piemēram, fotoattēlus, sertifikātus, ekrānuzņēmumus vai piezīmes) personīgajā mapē, lai pamatotu savas prasmju deklarācijas un izveidotu pamata portfolio turpmākai lietošanai.
Koordinatora piezīmes	• Veiciniet reālistisku un godīgu pārdomu, nepārspīlējot ar sasniegumiem. • Šī aktivitāte ir īpaši vērtīga dalībniekiem, kuri uzskata, ka viņiem ir maza vai vispār nav pieredzes. • Uzsveriet, ka prasmju apliecinājumu atzīšana var arī veicināt labsajūtu un pārliecību, īpaši nenoteiktības periodos.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki izstrādā sešus līdz desmit uz pierādījumiem balstītus prasmju apgalvojumus. • Dalībnieki palielina pārliecību par savu spēju atpazīšanu un formulēšanu. • Dalībnieki izveido pamatu turpmākām ar karjeru saistītām aktivitātēm, piemēram, CV rakstīšanai vai intervijām.
Uzmanības centrā jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Atzīt neformālu pieredzi, piemēram, rūpes par ģimenes locekļiem, brīvprātīgo darbu vai iesaistīšanos sabiedriskās aktivitātēs, kā jēgpilnus prasmju avotus. • Piedāvāriet verbālu atbalstu vai diktēšanas iespējas dalībniekiem ar zemāku lasītprasmes līmeni. • Nodrošiniet privātumu, izmantojot digitālos materiālus, un nepieciešamības gadījumā piedāvāriet bezsaistes alternatīvas.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kurai prasmei man ir vairāk pierādījumu, nekā gaidīju? • Kur es apguvu vai attīstīju šo prasmi, un kas mani atbalstīja?

	• Kuru prasmi es vēlētos nostiprināt tālāk, un kāda pieredze man varētu palīdzēt to izdarīt?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki atzina neformālo un neformālo mācīšanos par derīgiem prasmju avotiem? • Kādi šķēršļi parādījās (piemēram, zema pārliecība, grūtības nosaukt vārdus, valodas trūkums)? • Kā šo pierādījumu banku var pārskatīt un paplašināt laika gaitā?

Aktivitātes nosaukums	Nr. 12. Pašapziņas kāpnes: no “Vēl ne” līdz “Es varu”
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Veidot reālistisku pārliecību, sadalot sarežģītas prasmes mazos, sasniedzamos soļos. • Iepazīstināt ar “vēl ne” valodas un izaugsmes domāšanas prakses. • Lai mazinātu izvairīšanos un perfekcionismu, koncentrējoties uz pakāpenisku progresu.
Attīstītās kompetences un prasmes	Personīgā, sociālā un mācīšanās mācīties kompetence. Uzņēmējdarbības kompetence (pašvadība, neatlaidība). Lasītprasmes kompetence (mērķu formulēšana un refleksija).
Ilgums	40–60 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Kāpņu darba lapa (5–7 soļi). Līmlapiņas. Marķieri.

Soli pa solim instrukcijas	1. Iepazīstiniet ar pakāpeniskas attīstības ideju. Koordinators paskaidro, ka prasmes tiek attīstītas soli pa solim un ka “vēl ne” nozīmē, ka kaut ko var apgūt laika gaitā, nevis labot. 2. Izvēlieties prasmju jomu. Dalībnieki izvēlas vienu prasmi, kas ir būtiska viņu ikdienas dzīvē (piemēram, prezentēšana, komandas darbs, palīdzības lūgšana vai laika plānošana). 3. Definējiet mērķi. Dalībnieki savu “kāpņu” augšgalā uzraksta skaidru un vienkāršu mērķi, kas attēlo to, ko viņi vēlētos spēt paveikt. 4. Sadaliet mērķi mazākos soļos. Dalībnieki sadala to piecos līdz septiņos mazākos soļos, virzoties no vieglākām uz sarežģītākām darbībām. Katram solim jābūt konkrētam un sasniedzamam. 5. Pievienojiet atbalsta stratēģijas. Katrā solī dalībnieki nosaka, kas varētu viņiem palīdzēt gūt panākumus (piemēram, persona, rīks, stratēģija vai konkrēts apstāklis). 6. Dalīšanās pāros un atgriezeniskā saite. Dalībnieki dalās savās kāpnēs ar partneri, kurš sniedz atgriezenisko saiti, lai pārlicinātos, ka soļi ir reālistiski un izpildāmi. 7. Apņemieties veikt vienu soli. Katrs dalībnieks izvēlas vienu soli, kuru praktizēs pirms nākamās nodarbības, koncentrējoties uz rīcību, nevis pilnību.
Koordinatora piezīmes	• Mudiniet dalībniekus ievērot mazus, konkrētus un izmērāmus soļus. • Koncentrējieties uz piepūli, stratēģijām un progresu, nevis talantu vai fiksētām spējām. • Dalībniekiem, kas vecāki par 16 gadiem, iekļaujiet pārdomas par neveiksmēm un pārrunājiet, kā konstruktīvi reaģēt, ja progress nav lineārs.

Paredzamie rezultāti	● Dalībnieki izveido skaidru un reālistisku ceļu izvēlētās prasmes attīstīšanai. ● Dalībnieki apņemas veikt vienu konkrētu un sasniedzamu darbību. ● Dalībnieki palielina savu kontroles sajūtu, pārliecību par sevi un pašefektivitāti.
Uzmanības centrā jauniešiem ar ierobežotām iespējām	● Nodrošināt, lai izvēlētās prasmes varētu praktizēt bez finanšu resursiem vai īpašas piekļuves. ● Sniedziet individuālu (1:1) atbalstu dalībniekiem, kuriem varētu būt nepieciešama papildu vadība strukturēšanas soļos. ● Ļaujiet dalībniekiem saglabāt savus mērķus privātus, ja viņi to vēlas.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	● Kāds ir mazākais nākamais solis, ko varu spert? ● Kāds atbalsts atvieglotu šo soli? ● Kā es atpazīšu, ka esmu panācis progresu?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	● Vai dalībnieki izvēlējās sev nozīmīgus un atbilstošus mērķus? ● Kā dalībnieki reaģēja uz jēdzienu “vēl ne” un uz neveiksmju ideju? ● Kāda turpmākās darbības struktūra varētu atbalstīt nepārtrauktu praksi un attīstību?

3. Digitālais padoms

Šajā sadaļā ir aprakstītas digitālās aktivitātes, kurās mākslīgais intelekts tiek izmantots kā atbalstošs refleksijas rīks, lai strukturētā un pieejamā veidā padziļinātu pašizpratni. Tā vietā, lai pozicionētu mākslīgo intelektu kā atbilžu vai interpretāciju avotu, aktivitātēs tas tiek uztverts kā spogulis, kas palīdz jauniešiem pamanīt modeļus savā pieredzē, valodā un uzvedībā. Strādājot ar personīgiem piemēriem, pielāgotiem jautājumiem un reālistiskiem scenārijiem, dalībnieki tiek atbalstīti stipro pušu, vērtību un apstākļu noteikšanā, kas ietekmē to, kā viņi mācās, rīkojas un jūtas. Uzsvars joprojām tiek likts uz vadītu refleksiju, kur nozīmi konstruē jaunieši, nevis ģenerē rīks.

Izmantojot mākslīgo intelektu šādā veidā, jaunatnes darbinieki var padarīt abstraktus pašizpratnes procesus konkrētākus, īpaši dalībniekiem, kuriem ir grūtības aprakstīt sevi vai iesaistīties refleksijas uzdevumos. Mākslīgais intelekts atbalsta skaidrāku jautājumu, daudzveidīgu piemēru un strukturētu uzdevumu sagatavošanu, savukārt jaunieši paliek aktīvi lēmumu pieņēmēji, kas kritiski izvērtē un personalizē atziņas. Aktivitātēs prioritāte ir autonomija, drošība un iekļaušana, mudinot dalībniekus apšaubīt ieteikumus, lietot savu valodu un pārbaudīt atziņas, veicot nelielas reālās dzīves darbības. Tādā veidā digitālie rīki uzlabo, nevis aizstāj, neformālā darba ar jaunatni attiecību un reflektīvā kodolu.

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 1. Rakstu meklētājs: mākslīgā intelekta atbalstīts pašizpratnes dialogs
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Apraksts	Šī digitālā aktivitāte palīdz jauniešiem identificēt modeļus savā pieredzē, apvienojot individuālu refleksiju ar mākslīgā intelekta atbalstītu analīzi. Tā vietā, lai lūgtu dalībniekiem tieši definēt sevi, aktivitāte sākas ar konkrētām situācijām - enerģijas, grūtību un panākumu brīžiem - un izmanto tos kā sākumpunktus stipro pušu, vērtību un personīgo apstākļu izpratnei. Mākslīgais intelekts darbojas kā strukturēts refleksijas palīgglīdzeklis, palīdzot atklāt iespējamus modeļus un ģenerēt skaidrojošus jautājumus, kas citādi varētu palikt nepamanīti. Ar vadītas interpretācijas un kritiskas atlases palīdzību dalībnieki aktīvi izlemj, kuras atziņas ir nozīmīgas un kā tās izteikt saviem vārdiem. Process uzsver autonomiju un refleksiju, nevis precizitāti vai pareizību. Uztverot mākslīgo intelektu kā

	spoguļi, nevis autoritāti, šī aktivitāte palīdz jauniešiem veidot pārliecību par sevis aprakstīšanu, atkārtotu modeļu atpazīšanu un nelielu atziņu pārbaudīšanu reālās dzīves situācijās.
Mācību mērķi	• Nostiprināt vārdu krājumu, lai aprakstītu stiprās puses, vērtības un enerģijas modeļus. • Lai atbalstītu modeļu atpazīšanu dažādās pieredzēs. • Lai vairotu pārliecību par sevis izteikšanu.
Attīstītās kompetences un prasmes	Personīgā, sociālā un mācīšanās kompetence Uzņēmējdarbības kompetence (pašapziņa, iniciatīva) Lasītprasmes kompetence (strukturēta pašizpaušme)
Ilgums	30–45 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Papīrs sākotnējām pārdomām Ierīce ar piekļuvi internetam (pēc izvēles) Vadītāja sagatavota pārdomu tēma
Instrukcijas soli pa solim	1. Iepazīstiniet ar refleksijas uzdevumu. Koordinators paskaidro, ka sevis izpratne bieži sākas ar reālas pieredzes, nevis abstraktu apzīmējumu aplūkošanu. Dalībnieki tiek aicināti izpētīt modeļus dažādās situācijās. 2. Individuāla refleksija (vispirms bezsaistē). Dalībnieki raksta īsas piezīmes par trim situācijām: vienu, kurā viņi jutās enerģijas pilni, vienu, kurā viņi jutās izsmelti, un vienu, kurā viņi ar kaut ko veiksmīgi tika galā. 3. Ar mākslīgo intelektu atbalstīta modeļu identificēšana. Izmantojot sagatavotu uzdevumu, vadītājs vai dalībnieki ievada aprakstus mākslīgā intelekta rīkā. Mākslīgais intelekts iesaka iespējamās stiprās puses, vērtības un modeļus, kā arī ģenerē dažus skaidrojošus jautājumus. 4. Kritiska atlase un pārrakstīšana. Dalībnieki pārskata mākslīgā intelekta rezultātus un izlemj, kas šķiet precīzi un kas ne. Viņi pārraksta atlasītās atziņas saviem vārdiem, nodrošinot personisku atbildības uzņemšanos par nozīmi. 5. Pāreja uz rīcību. Dalībnieki identificē vienu nelielu, zema riska darbību, kas varētu viņiem palīdzēt pārbaudīt vai izpētīt kādu no identificētajiem modeļiem reālajā dzīvē.

	6. Refleksija. Dalībnieki pārdomā, kā process ietekmēja viņu izpratni par sevi un pārlicību par sevis izpaušanu.
Mākslīgā intelekta uzvednes piemērs	1. piemērs: “Šeit ir trīs īsi situāciju apraksti, kurās jutos enerģijas pilns vai iztukšots. Nosakiet iespējamās stiprās puses, vērtības un apstākļus, kas man šķiet svarīgi. Pēc tam uzdodiet man trīs pārdomu jautājumus, lai noskaidrotu šos modeļus.” 2. piemērs: “No šī stāsta iesakiet trīs iespējamās stiprās puses un pārrakstiet tās kā uz pierādījumiem balstītus apgalvojumus, sākot ar “Es varu..., jo...”. Saglabāiet tos reālistiskus un konkrētus.”
Koordinatora piezīmes	- Uztveriet mākslīgo intelektu kā atbalsta rīku, nevis autoritāti. - Izvairieties interpretēt rezultātus dalībnieku vietā; mudiniet viņus pašiem veidot jēgu. - Neievadiet mākslīgā intelekta rīkos sensitīvus vai personas datus. - Piedāvājiet alternatīvu bez tehnoloģiju izmantošanas, tieši uzdodot līdzīgus reflektīvus jautājumus. - Izmantojiet šo aktivitāti nelielās grupās vai individuāli, lai nodrošinātu psiholoģisko drošību.
Paredzamie rezultāti	- Dalībnieki identificē divus līdz trīs skaidrākus personiskos modeļus. - Dalībnieki saviem vārdiem pauž vismaz vienu uz pierādījumiem balstītu stipro pusi vai vērtību. - Dalībnieki iegūst pārlicību par sevis aprakstīšanu. - Dalībnieki mazāk uztraucas par “nepareizu” atbilžu sniegšanu.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	- Padariet mākslīgā intelekta izmantošanu neobligātu un sniedziet ar roku rakstītas alternatīvas. - Izmantojiet vienkāršotu valodu, kur nepieciešams. - Atzīt neformālās stiprās puses, piemēram, aprūpes darbu, ģimenes pienākumus vai iesaistīšanos sabiedrībā. - Izvairieties no stereotipu pastiprināšanas - pārskatiet un pielāgojiet mākslīgā intelekta rezultātus, ja nepieciešams. - Aizsargājiet privātumu un izvairieties publiski kopīgot personīgos mākslīgā intelekta rezultātus.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	- Kurš ieteikums šķita visprecīzākais un kāpēc? - Ar ko es nepiekritu, un ko tas man liecina par mani pašu? - Kāds mazs solis varētu man palīdzēt pārbaudīt šo ieskatu?

Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai mākslīgais intelekts veicināja skaidrību vai radīja apjukumu? • Vai dalībnieki savā domāšanā saglabāja kritisku kritiskumu un autonomiju? • Kā aktivitāte atbalstīja iekļaušanu un psiholoģisko drošību? • Ko nākamreiz varētu uzlabot uzdevumos, tempā vai grupas lielumā?
--	--

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 2. Valodas kāpnes: ar mākslīgo intelektu atbalstīta jautājumu adaptācija pašapziņai
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Apraksts	Šī digitālā aktivitāte palīdz jaunatnes darbiniekiem pielāgot pārdomu jautājumus, lai jaunieši varētu vieglāk iesaistīties pašizpratnes procesos. Tā vietā, lai mainītu pārdomu saturu, aktivitāte koncentrējas uz valodas pielāgošanu - padarot jautājumus skaidrākus, konkrētākus un labāk atbilstošus dalībnieku vecumam, pieredzei un komunikācijas spējām. Mākslīgais intelekts tiek izmantots kā sagatavošanās rīks, lai ģenerētu alternatīvas jautājumu versijas, palīdzot pārveidot abstraktu vai sarežģītu formulējumu pieejamās un jēgpilnās uzvednēs. Izmantojot šo pieeju, jaunieši spēj labāk izteikt savas stiprās puses, vēlmes un vērtības, izmantojot savus vārdus un reālās dzīves piemērus. Šī aktivitāte mazina ar valodas sarežģītību saistītos šķēršļus un palielina līdzdalību, īpaši tiem, kuriem var būt grūtības ar abstraktu domāšanu vai formālu izpausmi. Tā uzsver, ka efektīva sevis izpratne ir atkarīga ne tikai no tā, kas tiek jautāts, bet arī no tā, kā jautājumi tiek formulēti un saprasti.

Mācību mērķi	● Palīdzēt jauniešiem izteikt savas stiprās puses, vēlmes un vērtības saprotamā valodā. ● Atbalstīt jaunatnes darbiniekus refleksijas jautājumu pielāgošanā dažādām vecuma grupām un komunikācijas līmeņiem. ● Palielināt līdzdalību, padarot pārdomu jautājumus skaidrākus un saistošākus.
Attīstītās kompetences un prasmes	Personīgā, sociālā un mācīšanās kompetence Lasītprasmes kompetence Uzņēmējdarbības kompetence
Ilgums	15–20 minūšu sagatavošana 30–40 minūtes sesijā
Nepieciešamie materiāli	Pārdomu tēma vai sesijas mērķis Jaunatnes darbinieka sagatavoto jautājumu projektu Papīrs vai darba lapa Ierīce ar piekļuvi internetam (pēc izvēles)
Soli pa solim instrukcijas	1. Izvēlieties sākotnējos jautājumus. Jaunatnes darbinieks sagatavo trīs līdz piecus pārdomu jautājumus, kas saistīti ar stiprajām pusēm, vērtībām, interesēm vai enerģijas modeļiem. 2. Pielāgojiet jautājumus, izmantojot mākslīgo intelektu. Jautājumi tiek ievadīti mākslīgā intelekta rīkā, lai ģenerētu vienkāršākas, skaidrākas un vecumam atbilstošas versijas. 3. Pārskatīšana un atlase. Jaunatnes darbinieks pārskata ģenerētās versijas un atlasa tās, kas vislabāk atbilst grupai, izdzēšot jebkādu pārāk abstraktu, uzbāzīgu vai uzmācīgu formulējumu. 4. Veiciniet atbilžu sniegšanu. Dalībnieki atbild uz pielāgotajiem jautājumiem, izmantojot

	dažādus formātus, piemēram, runājot, rakstot, zīmējot vai daloties ar īsiem piemēriem no savas pieredzes. 5. Personīgs apgalvojums. Aktivitāte noslēdzas ar to, ka katrs dalībnieks saviem vārdiem izsaka vienu teikumu, kas viņam šķiet patiess par viņu pašu.
Mākslīgā intelekta uzvednes piemērs	• 1. piemērs: “Pārformulējiet šos pašizpratnes jautājumus jauniešiem līdz 16 gadu vecumam. Padariet tos īsākus, konkrētākus un viegli atbildamus ar reālās dzīves piemēriem.” • 2. piemērs: “Izveidojiet trīs alternatīvas katra jautājuma versijas: vienu ļoti vienkāršu, vienu diskusijai piemērotu un vienu rakstiskai pārdomām piemērotu. Tām jābūt nekritiskām un atbilstošām vecumam.”
Koordinatora piezīmes	• Izmantojiet mākslīgo intelektu valodas pielāgošanai, nevis dalībnieku interpretēšanai. • Koncentrējieties uz skaidrību un pieejamību, nevis uz sarežģītību. • Pārliecinieties, ka izvēlētie jautājumi ir neitrāli, cieņpilni un atbilstoši grupai. • Izmantojiet šo metodi īpaši tad, ja sākotnējie jautājumi šķiet pārāk abstrakti vai sarežģīti.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki vieglāk saprot pārdomu jautājumus. Vairāk dalībnieku spēj sevi aprakstīt, izmantojot konkrētus piemērus. Jaunatnes darbinieks izstrādā elastīgu pielāgotu jautājumu kopumu, kas piemērots dažādām grupām.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Lietojiet vienkāršu un skaidru valodu. • Piedāvāriet vairākus atbilžu formātus (runāšanu, zīmēšanu, rakstīšanu). • Izvairieties no pieņēmumiem par lasītprasmes līmeni, finansiālajiem resursiem vai dzīves apstākļiem.

	• Saglabājiert dalību kā neobligātu un ievērojiet tiesības uz caurलाई.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Uz kuru jautājumu man bija visvieglāk atbildēt? • Kurš jautājums man palīdzēja pateikt kaut ko patiesu par sevi? • Kāda veida jautājumi man palīdz labāk pārdomāt?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaun atnes darbiniekiem	• Kurš formulējums pamatoja skaidrākās atbildes? • Vai pielāgotie jautājumi mazināja apjukumu? • Kas nākamreiz būtu jāvienkāršo vai jāpielāgo?

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 3. Atbilstības signāli: mākslīgā intelekta atbalstītas scenāriju kartītes pašizpratnei
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Apraksts	Šī digitālā aktivitāte atbalsta jauniešus pašizpratnes veidošanā, izpētīt, kā dažādas situācijas, vide un uzdevumi ietekmē viņu enerģiju, komfortu un iesaistīšanos. Tā vietā, lai lūgtu dalībniekiem tieši aprakstīt sevi, aktivitāte izmanto īsus, reālistiskus scenārijus kā ievadpunktus pārdomām. Koordinators izmanto mākslīgo intelektu kā sagatavošanās rīku, lai ģenerētu daudzveidīgus un kontekstam atbilstošus piemērus, kas atspoguļo dažādus mācīšanās, darba un mijiedarbības veidus. Šķirojot, salīdzinot un diskutējot, dalībnieki nosaka, kuras situācijas viņiem šķiet piemērotas, izaicinošas vai neskaidras. Uzsvārs netiek likts uz personības apzīmēšanu vai fiksētu secinājumu izdarīšanu, bet gan uz pieredzes un preferenču

	modeļu atpazīšanu. Šī pieeja padara pašizpratni konkrētāku un pieejamāku, īpaši dalībniekiem, kuriem ir grūtības ar abstraktu refleksiju, un atbalsta mācīšanos, izmantojot novērošanu un dialogu, nevis pašdefinēšanu.
Mācību mērķi	• Lai palīdzētu jauniešiem saskatīt, kuras situācijas, uzdevumi un vide viņiem ir piemērotākas. • Atbalstīt jaunatnes darbiniekus reālistisku un saistošu pašizpratnes scenāriju veidošanā. • Veicināt pašizziņu, izmantojot salīdzināšanu, diskusijas un pārdomas, nevis etiķešu uzlikšanu.
Attīstītās kompetences un prasmes	Personīgā, sociālā un mācīšanās kompetence Uzņēmējdarbības kompetence Lasītprasmes kompetence
Ilgums	20 minūšu sagatavošanās 35 - 45 minūtes sesijā
Nepieciešamie materiāli	Īss grupas apraksts Drukātas vai ar roku rakstītas scenāriju kartītes Papīrs šķirošanai un piezīmēm Ierīce ar piekļuvi internetam (pēc izvēles)
Soli pa solim instrukcijas	1. Sagatavojiet scenārijus, izmantojot mākslīgo intelektu. Koordinators izmanto mākslīgā intelekta rīku, lai ģenerētu īsus ikdienas scenārijus, kas atspoguļo dažādus apstākļus, piemēram, komandas darbu, patstāvīgu darbu, radošumu, rutīnu, palīdzību citiem vai lēmumu pieņemšanu. 2. Pielāgojiet scenārijus kontekstam. Koordinators pārskata un pielāgo scenārijus, lai nodrošinātu, ka tie atbilst grupas vecumam, pieredzei un vietējam kontekstam. 3. Iepazīstiniet ar aktivitāti. Dalībnieki tiek informēti, ka viņi izpētīs, kuras situācijas viņiem

	šķiet vairāk vai mazāk piemērotas, bez nepieciešamības nekavējoties sevi attaisnot vai paskaidrot. 4. Sakārtojiet scenārijus. Dalībnieki individuāli vai nelielās grupās sakārto scenāriju kartītes trīs kategorijās: “der man”, “varbūt” un “ne man”. 5. Izskaidrojiet izvēles. Dalībnieki savus lēmumus izskaidro, izmantojot tādus signālus kā enerģija, komforts, stress, interese vai motivācija. 6. Nosakiet modeļus. Koordinators palīdz dalībniekiem pamanīt modeļus savās izvēlēs un palīdz viņiem nosaukt vienu vai divus apstākļus, kas, šķiet, viņus vislabāk atbalsta. 7. Refleksija. Dalībnieki pārdomā, ko viņi ir uzzinājuši par sevi, salīdzinot dažādas situācijas.
Mākslīgā intelekta uzvednes piemērs	1. piemērs: “Izveidojiet 8 īsus ikdienas scenārijus pašizpratnes sesijai ar jauniešiem. Katram scenārijam jāatspoguļo atšķirīgs mācību vai darba stāvoklis, piemēram, komandas darbs, klusa koncentrēšanās, radošums, rutīna, palīdzība citiem vai publiska uzstāšanās.” 2. piemērs: “Pārrakstiet šos scenārijus jauniešiem no 16 gadu vecuma, lai tie šķistu reālistiski, neitrāli un piemēroti diskusijai par vēlmēm, stiprajām pusēm un piemērotību.”
Koordinatora piezīmes	- Izmantojiet mākslīgo intelektu, lai ģenerētu daudzveidīgus un reālistiskus piemērus, nevis lai interpretētu dalībniekus. - Izvairieties no scenāriju prezentēšanas kā testiem vai novērtējumiem. - Mudiniet dalībniekus koncentrēties uz savu pieredzi, nevis meklēt “pareizās” atbildes. - Izmantojiet šo metodi īpaši tad, ja dalībniekiem ir grūti sniegt tiešu sevis aprakstu.

Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki identificē situāciju modeļus, kas viņus atbalsta vai izaicina. • Dalībnieki attīsta konkrētāku un uz pieredzi balstītu pašizpratni. • Jaunatnes darbinieks iegūst atkārtoti izmantojamu un pielāgojamu aktivitāšu formātu.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Izvairieties no scenārijiem, kas paredz finansiālus resursus, ceļošanu vai spēcīgu akadēmisko pieredzi. • Izmantojiet vienkāršus un saprotamus piemērus, kas balstīti uz ikdienas dzīvi. • Pirms dalīšanās ar visu grupu, ļaujiet pāriem vai nelielām grupām pārrunāt tēmu. • Ja nepieciešams, sniedziet vienkāršotas scenāriju versijas.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kurš scenārijs man šķita visprecīzākais? • Kāda situācija man dod enerģiju vai pārliecību? • Kas parasti man apgrūtina dalību?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Kuri scenāriji radīja visnoderīgāko diskusiju? • Vai dalībnieki koncentrējās uz pieredzi un apstākļiem, nevis uz etiķetēm? • Kas būtu jāpielāgo šai grupai turpmākajās sesijās?