



KA220 Erasmus+ sadarbības partnerības
projekta “**Open4Skills**”

***Neformālās karjeras konsultēšanas
rokasgrāmata Nr. 3***



SOCIETY
AND ENTERPRISE
DEVELOPMENT
INSTITUTE



Karjeras iespēju izpēte

No zinātkāres līdz izpētei: jauniešu vadīšana jēgpilnā karjeras izpētē

Karjeras izpēte ir aktīvs process, kura laikā tiek analizēta un veidota saikne starp esošo pašapziņu un reālās pasaules iespējām. Tā nav tikai sagatavošanās posms pirms “lēmuma” pieņemšanas, bet gan mehānisms, caur kuru jaunieši attīsta savu karjeras rīcībspēju. Neformālajā vidē jaunatnes darbinieku uzdevums ir veicināt šo izpēti, virzot jauniešus ārpus ierobežotiem sociālajiem aspektiem un pasīvas informācijas uztveres, uz strukturētu, zinātkāres vadītu karjeras ceļu un darba tirgus realitātes izzināšanu.

Pētījumi konsekventi apliecina, ka izpētes tvērums ir būtisks. Ja izpēte tiek konceptualizēta kā hipotēžu pārbaude, nevis vienkārša iespēju izvēle, jaunieši attīsta informācijas prasmi, kognitīvo elastību un spēju pieņemt nenoteiktību. Šīs kompetences ir ārkārtīgi svarīgas, lai orientētos mainīgos darba tirgos, mazinot pārsteidzīgu un emociju ietekmētu lēmumu risku. Savukārt situācijās, kad izpēte tiek reducēta līdz pienākumam izvēlēties, bieži rodas spriedze, izvairīšanās vai virspusēja iesaiste.

Izpētes raksturs atšķiras arī dažādos attīstības posmos. Jauniešiem līdz 16 gadu vecumam būtiskas ir konkrētu situāciju pieredze, kas paplašina redzesloku ārpus ģimenes ietekmes vai mediju stereotipiem profesijas izvēlē. Savukārt jauniešiem no 16 gadu vecuma nepieciešams mērķtiecīgs atbalsts, lai kritiski interpretētu, pārbaudītu un kontekstualizētu plašo digitālajā vidē pieejamo karjeras izvēles informācijas klāstu. Šī nodaļa sagatavo jaunatnes darbiniekus abu vecuma grupu atbalstam, izmantojot mazo grupu dialogu (līdz pieciem dalībniekiem) un pieredzē balstītas metodes, kas palīdz abstraktas iespējas pārvērst konkrētos, analizējamos jautājumos.

Būtiski uzsvērt, ka nodaļa fokusējas uz izpētes ārējo dimensiju - kā jaunieši meklē, izvērtē un pārbauda ar karjeru saistītu informāciju. Tā apzināti nenodala šo procesu ar pašnovērtējumu (kas aplūkots citur) vai ar plānošanu un lēmumu pieņemšanu. Pareizi strukturēta izpēte nekļūst par trauksmes avotu, bet gan par ilgtspējīgu praksi, kas stiprina spēju adaptēties un attīstīt karjeru visa mūža garumā.

Galvenie jēdzieni un definīcijas

Karjeras izpēte ir pakāpenisks un atkārtots process, kurā sistemātiski tiek apkopota, interpretēta un pārbaudīta informācija par profesijām, izglītības iespējām un darba tirgus apstākļiem, lai veicinātu personīgo izaugsmi. To veido divi savstarpēji saistīti un papildinoši virzieni.

Pirmais virziens ir iespēju apzināšanās - spēja identificēt, pamanīt un kritiski izvērtēt reālas iespējas ārpus savas tiešās sociālās vides. Bez mērķtiecīga atbalsta daudzi jaunieši neapzināti izslēdz potenciālās iespējas tikai tādēļ, ka tās nav sastopamas viņu ikdienas pieredzē.

Otrais virziens ir informācijas pratība - spēja atrast ar karjeru saistītu informāciju, novērtēt tās ticamību un atbilstību, kā arī pielietot to savā individuālajā kontekstā. Mūsdienu digitālajā vidē tas ietver arī spēju atšķirt reklāmas vai sponsorētu saturu no faktoloģiskas informācijas un pārbaudīt datus vairākos, savstarpēji neatkarīgos avotos.

Karjeras izpēte būtiski atšķiras no karjeras plānošanas, kas fokusējas uz konkrētu soļu secību noteikta mērķa sasniegšanai. Izpēte prioritizē plašumu, nevis dziļumu, zinātkāri, nevis agrīnu apņemšanos, un pieņemumu pārbaudi, nevis galīgu lēmumu pieņemšanu. Neformālajā kontekstā izpēte ir apzināti balstīta pieredzē: tiek izmantoti objektu apmeklējumi, vienaudžu dialogi, īsas intervijas un digitālie rīki, lai padarītu abstraktas iespējas konkrētas un uztveramas, nevis paļautos vienīgi uz statistiskiem informatīviem materiāliem.

Ko pētījumi rāda dažādās vecuma grupās

Šajā sadaļā sniegtie secinājumi balstīti pētījuma ziņojumā par neformālo karjeras konsultāciju pakalpojumu nepieciešamību jauniešiem, ko 2024 - 2025. gadā projekta “Atver sevi karjeras prasmēm” ietvaros veica Staļūns un Stasiukins un īstenoja Mikola Romera universitātes Publiskās pārvaldības inovāciju laboratorija. Pētījums balstās empīriskos datus no neformālās karjeras konsultēšanas prakses un sniedz skaidru priekšstatu par karjeras izpētes attīstību dažādās vecuma grupās.

Jaunieši līdz 16 gadu vecumam

Pētījums liecina, ka jaunākiem pusaudžiem karjeras priekšstati visbiežāk veidojas, balstoties uz esošajām interesēm un vienkāršotām asociācijām. Tādi apgalvojumi kā “Man patīk dzīvnieki, tāpēc es būšu veterinārārsts” atspoguļo patiesu zinātkāri un agrīnas pašapziņas iezīmes, taču tos reti pavada izpratne par izglītības iespējām, nepieciešamajām prasmēm vai ikdienas darba realitāti attiecīgajā jomā. Šajā posmā karjeras izpēte galvenokārt koncentrējas uz redzamiem rezultātiem, nevis uz darba procesiem, apstākļiem vai ilgtermiņa attīstības perspektīvām.

Rezultāti rāda, ka jauniešiem līdz 16 gadu vecumam izzināšana pārsvarā ir pasīva un notiek sociāli tuvā vidē. Karjeras idejas lielākoties ietekmē ģimenes locekļu profesijas, skolotāju ieteikumi un mediju attēlojums, nevis sistemātiska iespēju izpēte. Līdz ar to daudzi potenciālie ceļi paliek neredzami tikai tāpēc, ka jaunieši ar tiem nav saskārušies savā ikdienas vidē.

Pētījums arī norāda, ka jaunāki pusaudži reti skaidri nošķir hobijus no profesijām. Aktivitātes baudīšana bieži tiek pielīdzināta piemērotībai karjerai, neņemot vērā profesionālās prasības, ikdienas rutīnu un darba tirgus realitāti. Turklāt šajā vecuma grupā jaunieši reti apzinās, kā mācību priekšmetu izvēle pamatskolā var ietekmēt nākotnes iespējas, jo šo izvēļu sekas šķiet attālas un abstraktas.

Balstoties uz šiem secinājumiem, šīs vecuma grupas izpētē prioritāte būtu jāpiešķir redzesloka paplašināšanai, nevis izvēļu sašaurināšanai. Konkrētas pieredzes - tikšanās ar dažādu jomu profesionāļiem, vairāku karjeras stāstu uzklaušanās un darba vietu novērošana - ir ievērojami

efektīvākas nekā abstrakti apraksti vai rakstiska informācija. Šādas aktivitātes palīdz paplašināt jauniešu iespējamo nākotnes scenāriju profesijas izvēlē, neuzspiežot priekšlaicīgus lēmumus.

Jaunieši no 16 gadu vecuma

Attiecībā uz vecākiem pusaudžiem pētījums atklāj atšķirīgu situāciju. Jauniešiem no 16 gadu vecuma parasti ir pieejams ievērojami plašāks informācijas avotu klāsts, tostarp tiešsaistes karjeras portāli, izglītības iestāžu pasākumi, sociālo mediju saturs un vienaudžu tīkli. Tomēr pētījums skaidri parāda, ka plašāka piekļuve informācijai automātiski nenozīmē dziļāku izpratni.

Daudzi jaunieši apraksta sevi kā “informētus, bet paralizētus” - viņi ir pārņemti ar pieejamo iespēju un informācijas apjomu, vienlaikus trūkstot pārliecības par to, kā šo informāciju interpretēt un izmantot praktisku lēmumu pieņemšanā. Pārmērīgs informācijas daudzums bieži nevis veicina izpēti, bet pastiprina nenoteiktību un spiedienu pieņemt lēmumus.

Līdz ar to šīs vecuma grupas galvenais izaicinājums ir nevis piekļuve informācijai, bet gan tās interpretācija. Pētījumā uzsvērts, ka jauniešiem ir grūtības novērtēt tiešsaistes avotu ticamību, izvērtēt informācijas reģionālo atbilstību un saprast, kā kvalifikācijas vai studiju programmas pārtop reālās darba iespējās. Bieži tiek sastapta pretrunīga informācija par atalgojumu, idealizēti darba apraksti un globāli karjeras naratīvi, kas neatspoguļo vietējā darba tirgus realitāti.

Efektīva karjeras izpēte šajā vecuma grupā prasa strukturētu atbalstu. Pētījuma rezultāti rāda, ka jaunieši būtiski iegūst, ja tiek virzīti no pasīvas informācijas patēriņa uz aktīvu izvērtēšanu. Tas ietver prasmi salīdzināt vairākus avotus, pārbaudīt pieņēmumus, izmantojot īslaicīgas darba ēnošanas pieredzes vai sarunas ar profesionāļiem, kā arī sasaistīt digitālo informāciju ar oficiālajiem statistikas datiem un vietējā darba tirgus realitāti. Šādi strukturēta izpēte kļūst par jēgpilnu izpratnes veidošanas procesu.

Pamatkompetenu attīstība

Veicot vadītu karjeras izpēti, jaunieši pakāpeniski attīsta iespēju skenēšanu kā aktīvu un pārnesamu ieradumu. Šī kompetence nozīmē spēju pamanīt, apšaubīt un pārdomāt karjeras iespējas, tām parādoties ikdienas vidē, nevis paļauties vienīgi uz formāliem norādījumiem vai iepriekš definētiem profesiju sarakstiem. Jaunieši iemācās novērot, kur un kā viņu vidē rodas iespējas, kas ieņem dažādas lomas un kādi redzami vai neredzami priekšnoteikumi ļauj iekļūt konkrētās jomās. Laika gaitā iespēju skenēšana pārvērš izpēti no neregulāras aktivitātes par pastāvīgu iesaistes veidu darba pasaulē.

Izpēte būtiski stiprina arī informācijas prioritizēšanas un atlases prasmes, kas kļūst arvien nozīmīgākas informācijas pārbagātā un digitāli mediētā vidē. Jaunieši apgūst spēju nošķirt reklāmas vai ieceres saturu no faktiskajiem darba tirgus datiem, atpazīstot atšķirību starp mārketinga naratīviem un uz pierādījumiem balstītu informāciju. Viņi iemācās identificēt uzticamus avotus, kritiski izvērtēt globālo datu atbilstību vietējam kontekstam un pamanīt, kad informācija ir nepilnīga, novecojusi vai kontekstuāli ierobežota. Šī spēja šķirot, noteikt prioritātes

un kritiski analizēt informāciju samazina gan dezinformācijas, gan informācijas pārslodzes radītās “paralīzes” risku.

Turklāt vadīta izpēte attīsta kognitīvo elastību - spēju vienlaikus uzturēt vairākas iespējamās karjeras trajektorijas, nejūtot nepieciešamību tās nekavējoties sašaurināt. Tā vietā, lai priekšlaicīgi izslēgtu alternatīvas, jaunieši iemācās pieņemt nenoteiktību kā normālu un informatīvu izpētes sastāvdaļu. Nenoteiktība tiek pārinterpretēta kā impulss turpmākai izpētei, eksperimentēšanai un jautājumu formulēšanai, nevis kā neveiksmes vai nepietiekamības signāls. Šādā veidā zinātkāre kļūst par centrālu karjeras kompetenci, kas ilgtermiņā veicina mācīšanos, noturību un pielāgošanās spēju.

Svarīgi uzsvērt, ka šīs kompetences atšķiras no pašizziņas un plānošanas prasmēm. Pašizziņa koncentrējas uz indivīda iekšējiem modeļiem, savukārt plānošana - uz soļu secību mērķu sasniegšanai. Pretstatā tam izpētes kompetences darbojas saskarsmē starp indivīdu un ārējo iespēju vidi. To galvenā funkcija ir novērst priekšlaicīgu iespēju izslēgšanu neredzamības, nepazīstamības vai dezinformācijas dēļ, nevis patiesas neatbilstības rezultātā. Stiprinot iespēju skenēšanu, informācijas atlasīšanu un kognitīvo elastību, izpēte nodrošina, ka jauniešu izvēles balstās informētā izpratnē, nevis ierobežotos priekšstatos vai nepārbaudītos pieņēmumos.

Galvenās problēmas un tipiskie šķēršļi

Karjeras izpētes šķēršļi dažādās vecuma grupās atšķiras, taču tiem piemīt kopīga strukturāla dimensija. Tie neatspoguļo jauniešu intereses vai motivācijas trūkumu, bet drīzāk izriet no tā, kā viņu vidē tiek nodrošināta piekļuve iespējām, informācijai un vadlīnijām.

Jauniešiem līdz 16 gadu vecumam galvenais izaicinājums ir “ierobežota redzamība”. Ja saskarsme ar darba pasauli aprobežojas ar ģimenes profesijām, vietējiem uzņēmumiem vai šauru sociāli redzamu lomu kopumu, karjeras iespējas priekšlaicīgi sašaurinās. Jaunieši var neapzināti pielīdzināt pazīstamību piemērotībai, pieņemot, ka tas, ko viņi redz, atspoguļo visu iespējamo izvēļu spektru. Tas bieži veicina vienkāršotus karjeras priekšstatus, piemēram, uzskatu, ka viena redzama profesija reprezentē visu nozari vai ka viens izglītības ceļš ved uz visām ar to saistītajām profesijām.

Šajā attīstības posmā “ierobežoto redzamību” pastiprina arī vecumam atbilstoša aizsardzība no sarežģītākām darba tirgus realitātēm, kas var netīši ierobežot saskarsmi ar dažādību lomās, darba apstākļos un karjeras trajektorijās. Bez apzinātas iejaukšanās izpēti turpina noteikt atpazīstamība, nevis informēta zinātkāre, un potenciāli piemērotas iespējas tiek izslēgtas vēl pirms to apsvēršanas.

Jauniešiem no 16 gadu vecuma šķēršļi pārvietojas no “redzamības trūkuma” uz interpretācijas nepilnībām. Digitālā karjeras informācija ir plaši pieejama, taču tās nozīme ne vienmēr ir skaidra. Jauniešiem bieži ir grūtības nošķirt ārštata darbu no algota darba, īstermiņa projektu lomas no stabilas nodarbinātības vai vietējā darba tirgus pieprasījumu no globālajām tendencēm, kas dominē tiešsaistes vidē. Iedvesmojoši naratīvi, īpaši sociālajos medijos, var vēl vairāk izkropļot priekšstatus, izceļot izņēmuma veiksmes stāstus, vienlaikus atstājot ēnā ikdienas darba realitāti.

Šādos apstākļos izpēte var šķist aktīva virspusēji, taču būtībā tā paliek fragmentāra. Jaunieši patērē lielu informācijas apjomu, bet viņiem trūkst rīku tās kontekstualizēšanai, kas var radīt apjukumu, neizlēmību vai noteiktu karjeras ceļu pārvērtēšanu. Bez atbilstoša atbalsta interpretācijas grūtības nereti tiek kļūdaini uztvertas kā neizlēmība, nevis kā signāls par nepietiekamu atbalstu.

Papildus vecumposmam raksturīgajiem izaicinājumiem izpēti būtiski ietekmē arī strukturālie faktori. Sadrumstalotas karjeras atbalsta sistēmas nozīmē, ka neformālās izglītības organizācijām bieži trūkst piekļuves aktuāliem darba tirgus datiem un sadarbības ar darba devējiem vai izglītības sniedzējiem. Jauniešiem reģionos ir ierobežotākas iespējas iepazīt darba vidi, apmeklēt uzņēmumus vai neformāli komunicēt ar profesionāļiem, kas pastiprina ģeogrāfisko nevienlīdzību. Savukārt jaunieši ar mazākām iespējām var saskarties ar izpētes pieejām, kas netieši pieņem piekļuvi digitālajām ierīcēm, stabilam internetam vai akadēmiski orientētai izglītībai, tādējādi veicinot viņu izslēgšanu vai marginalizāciju.

Svarīgi uzsvērt, ka šie šķēršļi atspoguļo sistēmiskus apstākļus, nevis individuālus trūkumus. Tos nevar efektīvi risināt, palielinot spiedienu, motivāciju vai gaidas, kas tiek vērstas uz jauniešiem. Tā vietā nepieciešama mērķtiecīga vides pielāgošana: iespēju redzamības paplašināšana, interpretācijas atbalsts, karjeras naratīvu dažādošana un nodrošinājums, ka izpētes rīki un metodes ir pieejami, kontekstam atbilstoši un iekļaujoši. Tikai šādos apstākļos karjeras izpēte var kļūt par patiesu pamatu informētai izvēlei, nevis procesu, ko ierobežo strukturālie faktori.

Ietekme uz jaunatnes darba praksi

Šajā sadaļā pētījuma atziņas tiek pārvērstas konkrētos ieteikumos jaunatnes darbiniekiem, kuri atbalsta karjeras izpēti neformālā vidē. Uzsvars tiek likts nevis uz atbilžu sniegšanu, bet uz to, kā jaunieši pieiet izpētei, to apspriež un piedzīvo.

Kas jāuzsver sarunās

Sarunās par karjeras izpēti jaunatnes darbiniekiem konsekventi jāvirza jauniešu uzmanība uz pētnieciskiem jautājumiem, nevis galīgām atbildēm. Mērķis nav panākt ātru lēmumu pieņemšanu, bet attīstīt spēju efektīvi izpētīt iespējas.

Jautājumi, piemēram, “Kā izskatās tipiska darba diena šajā amatā?”, “Kam mēs varētu pajautāt, lai uzzinātu vairāk?” vai “Kā mēs varētu pārbaudīt, vai šis apraksts atbilst realitātei?”, pārvērš izpēti no pasīvas informācijas patērēšanas par aktīvu, uz darbību vērstu procesu. Laika gaitā šāda pieeja palīdz jauniešiem izprast, ka izpēte ir prasmēs balstīts process, nevis pārlicības vai gatavības pārbaude.

Noderīgi jautājumi

Atbalsta jautājumi jāpielāgo jauniešu vecumam un attīstības posmam. Jaunākiem pusaudžiem tie jāvirza uz tuvumu un zinātkāri - uz to, kas jau ir viņu pieredzes laukā. Jautājumi, piemēram, “Ko tu pazīsti, kurš dara interesantu darbu?” vai “Ko tu viņam gribētu pajautāt?”, palīdz padarīt izpēti konkrētu un pieejamu.

Vecākiem jauniešiem jautājumi vairāk jāfokusē uz pārbaudi, salīdzināšanu un kontekstuālo atbilstību. Piemēram: “Kā tu vari pārbaudīt, vai šī informācija attiecas uz mūsu reģionu?” vai “Kādi avoti palīdzētu salīdzināt šīs iespējas?”. Šāda pieeja stiprina interpretācijas prasmes un mazina paļaušanos uz atsevišķiem vai idealizētiem naratīviem.

No kā izvairīties

Karjeras izpēti nevajadzētu pasniegt kā lineāru soli ceļā uz tūlītēju lēmumu. Ja izpēte tiek sasaistīta ar nepieciešamību ātri izvēlēties, tā rada spiedienu un ierobežo zinātkāri. Jaunieši šādā situācijā biežāk meklē “pareizo atbildi”, nevis attīsta spēju izzināt.

Izpētes sasaistīšana ar apņemšanos var novest pie priekšlaicīgas iespēju sašaurināšanas. Tāpēc svarīgi skaidri komunicēt, ka izpēte ir vērtīga arī tad, ja tā rada nenoteiktību vai ved pie sākotnēji pievilcīgu iespēju noraidīšanas.

1–1 darbs un mazo grupu moderēšana

Gan individuālām, gan mazo grupu pieejām ir būtiska loma.

Mazās grupas (līdz pieciem dalībniekiem) ir īpaši efektīvas, lai kopīgi salīdzinātu informāciju un apšaubītu pieņēmumus. Tajās jaunieši var dalīties ar atrasto, pamanīt atšķirīgas interpretācijas un kopīgi pārbaudīt idejas, piemēram, salīdzinot tiešsaistes informāciju ar vienaudžu pieredzi.

Individuālās sesijas ir piemērotākas emocionālo šķēršļu pārvarēšanai, īpaši gadījumos, kad jaunieši vilcinās izpētīt nepazīstamas vai sociāli attālākas jomas. Tās ļauj drošā vidē pārrunāt bailes, šaubas un uztvertos ierobežojumus.

Emocionālā drošība un robežas

Svarīgs jaunatnes darbinieka uzdevums ir normalizēt nenoteiktību un vilšanos kā izpētes sastāvdaļu. Atklājums, ka kāda joma neatbilst gaidītajam, nav neveiksme, bet vērtīga informācija.

Šādu pieredzi formulējot kā mācīšanās rezultātu, tiek stiprināta jauniešu motivācija un pašapziņa. Vienlaikus jāievēro skaidras robežas: izpēte ir reflektīvs un informatīvs process, nevis terapeitisks darbs, un jauniešiem vienmēr jābūt iespējai apstāties, mainīt virzienu vai atteikties no konkrētas jomas.

Saites ar reālo vidi

Izpēte kļūst būtiski jēgpilnāka, ja tā tiek sasaistīta ar reālās dzīves kontekstiem. Vietējo darba sludinājumu analīze, darba vietu novērošana vai sarunas ar profesionāļiem palīdz izpēti “ieziemēt” realitātē.

Šādas pieejas samazina abstrakciju un ļauj jauniešiem pārbaudīt pieņēmumus, balstoties konkrētos piemēros. Tās arī parāda, ka izpēte nav ierobežota ar konsultāciju sesijām, bet var būt daļa no ikdienas pieredzes.

Īsi piemēri

Īsi, praksē balstīti piemēri ilustrē, kā izpēte darbojas reālos kontekstos. Saruna ar profesionāli, īss darba vietas apmeklējums vai digitālās informācijas pārbaude ar vietējiem datiem var būtiski paplašināt jauniešu priekšstatus par darbu un iespējām.

Šādas mikrointervences parāda, ka efektīvai izpētei nav nepieciešamas apjomīgas programmas - arī nelieli, mērķtiecīgi vadīti pieredzes brīži var būtiski ietekmēt to, kā jaunieši uztver iespējas un cik pārliecinoši viņi iesaistās izpētes procesā.

Kā neformālā mācīšanās un mazo grupu konsultēšana atbalsta karjeras iespēju izpēti

Neformālās mācīšanās vide unikāli atbalsta karjeras izpēti, ļaujot veikt zema riska eksperimentus, kas formālās izglītības sistēmās bieži nav iespējami. Šajā vidē no jauniešiem netiek sagaidīta meistarība, saistību uzņemšanās vai “pareizo” atbilžu sniegšana. Tā vietā viņi tiek aicināti pārbaudīt idejas, uzdot jautājumus un pārskatīt pieņēmumus. Šāda brīvība mazina bailes no kļūdām un ļauj izpētei funkcionēt kā atvērtam mācīšanās procesam, nevis kā izpildes uzdevumam.

Īpaši nozīmīga loma šajā procesā ir mazo grupu konsultācijām, kurās parasti piedalās trīs līdz pieci dalībnieki. Šādās grupās jaunieši var kopīgi pārbaudīt pieņēmumus, salīdzināt informāciju no dažādiem avotiem un novērot, kā vienaudži pieiet izpētei. Dzirdot dažādas vienas un tās pašas informācijas interpretācijas, tiek normalizēta nenoteiktība un kļūst skaidrs, ka apjukums vai pretrunas nav individuāls trūkums, bet gan kopīga pieredze. Laika gaitā šāds dialogs veicina izpētes stratēģiju attīstību, ko jaunieši vēlāk spēj pielietot patstāvīgi.

Pieredzē balstītas metodes vēl vairāk stiprina izpēti, padarot abstraktus darba tirgus priekšstatus konkrētus un uztveramus. Reālu darba sludinājumu analīze, izglītības programmu aprakstu izpēte, īsas intervijas ar profesionāļiem vai kopīga informācijas meklēšanas simulācija ļauj jauniešiem pāriet no teorētiskas izpratnes uz praktisku pielietojumu. Šīs aktivitātes palīdz pārvarēt plaisu starp vispārīgiem karjeras naratīviem un reālo darba vidi, padarot izpēti jēgpilnāku un noturīgāku.

No iekļaušanas perspektīvas neformālā vide piedāvā būtisku elastību, kas veicina vienlīdzīgu piekļuvi izpētei. Mazās grupas ar dažādu prasmju līmeņu dalībniekiem nodrošina vienaudžu atbalstu, īpaši digitālās izpētes uzdevumos, kur atšķiras gan pārliecība, gan piekļuves iespējas. Jaunieši ar augstāku digitālo prātību var atbalstīt citus platformu izmantošanā, informācijas interpretēšanā un avotu pārbaudē. Šāda pieeja pārveido izpēti no individuāla uzdevuma par kopīgu jēgas veidošanas procesu.

Būtiski ir arī tas, ka neformālais konteksts nošķir izpēti no vērtēšanas, akreditācijas un formālas novērtēšanas. Jauniešiem nav riska tikt salīdzinātiem vai vērtētiem, tāpēc viņi ir gatavāki paust nenoteiktību, mainīt viedokli vai atteikties no sākotnēji pievilcīgām izvēlēm. Šāda “bezsoļu” vide veicina autentisku zinātkāri un mazina nepieciešamību aizstāvēt priekšlaicīgi pieņemtus lēmumus. Izpēte kļūst par telpu, kur mācīšanās no neatbilstības tiek vērtēta tikpat augstu kā intereses apstiprināšana.

Neformālā mācīšanās un mazo grupu konsultēšana kopumā rada apstākļus, kuros karjeras izpēte var attīstīties kā ilgtspējīga prakse, nevis vienreizēja aktivitāte. Apvienojot emocionālo drošību, pieredzē balstītas metodes un sadarbībā balstītu izpēti, šī vide stiprina jauniešu pārliecību un prasmes, kas nepieciešamas, lai orientētos sarežģītā un mainīgā darba pasaulē.

Secinājums

Karjeras izpēte nav jāsaprot kā īss sagatavošanās posms pirms “īstiem” karjeras lēmumiem. Tā ir nepārtraukta iespēju pratības prakse - spēja pamanīt, apšaubīt, interpretēt un pārbaudīt iespējas dinamiskā un bieži nenoteiktā darba tirgū. Tās galvenā vērtība nav lēmumu paātrināšana, bet gan to iespēju loka paplašināšana, kuras jaunieši reāli spēj apsvērt, pirms uzņemas saistības ar konkrētu izvēli.

Ja izpēte tiek veidota kā pētniecisks process, nenoteiktība kļūst par produktīvu resursu, nevis problēmu, kas jānovērš. Jaunieši iemācās, ka saskarsme ar pretrunām, viedokļa maiņa vai kādas iespējas izslēgšana pēc padziļinātas izpētes ir leģitīmi un vērtīgi rezultāti. Šādā skatījumā izpēte stiprina noturību un pielāgošanās spējas, normalizējot mācīšanos caur izzināšanu, nevis caur pārliecību.

Tas nozīmē arī lomas maiņu jaunatnes darbiniekiem - no informācijas sniedzējiem uz izpētes paradumu veicinātājiem. Uzdevums nav sniegt gatavas atbildes vai ieteikt “labākās” izvēles, bet gan palīdzēt jauniešiem uzdot kvalitatīvākus jautājumus, pārbaudīt informāciju dažādos avotos un saglabāt atvērtību negaidītiem vai nelineāriem karjeras ceļiem. Attīstot šos paradumus, karjeras izpēte kļūst par ilgtspējīgu pamatu mūža karjeras pielāgošanās spējai - tādu, kas mazina spiedienu, samazina apjukumu un dod jauniešiem iespēju pārliecinoši orientēties nākotnes pārejās.

Atsauces

1. Guan, Y., & Zhang, J. (2023). Kognitīvā elastība karjeras lēmumu pieņemšanā un pielāgošanās spēja. *Journal of Vocational Behavior*, 145 , 103892. pants.
2. Hirši, A. (2021). Karjeras attīstība 21. gadsimtā: attīstības psiholoģijas perspektīvas. *Current Opinion in Psychology*, 41 , 93.- 97. lpp.
3. Krumboltz, JD (1996). Karjeras konsultēšanas mācīšanās teorija. Grāmatā “Karjeras konsultēšanas teorijas un prakses rokasgrāmata” (red.), ML Savickas un WB Walsh (red.), 55.–80. lpp. Izdevniecība Davies-Black Publishing.
4. Staliūnas, J., & Stasiukynas, A. (2025). Pētījuma ziņojums par neformālu karjeras konsultāciju pakalpojumu nepieciešamību jauniešiem. Publiskās pārvaldības inovāciju laboratorija, Mikolasa Romera universitāte.
5. Super, DE (1990). Dzīves cikla un dzīves telpas pieeja karjeras attīstībai. D. Brown un L. Brooks (red.) grāmatā “Karjeras izvēle un attīstība” (2. izd., 197.-261. lpp.). Džosija-Basa.

2. Praktiskās aktivitātes

Šajā sadaļā apkopotas praktiskas mazo grupu metodes, kas paredzētas jauniešu atbalstam aktīvā karjeras iespēju izpētē, uzsverot izzināšanas procesu, nevis tūlītēju lēmumu pieņemšanu. Aktivitātes palīdz dalībniekiem novērot reālus darba tirgus apstākļus, kritiski izvērtēt karjeras informāciju un izprast, kā iespējas veidojas viņu vietējā vidē. Izmantojot strukturētu izpēti, vienaudžu dialogu un mijiedarbību ar reālās pasaules piemēriem - darba sludinājumiem, profesiju lomām un informācijas avotiem - jaunieši pakāpeniski pāriet no vispārīgas zinātkāres uz informētu un mērķtiecīgu izpēti.

Metodes balstās uz pieredzē balstītu mācīšanos un pētniecisko domāšanu. Tā vietā, lai mudinātu dalībniekus izvēlēties konkrētu karjeru, aktivitātes attīsta prasmes, kas nepieciešamas, lai patstāvīgi atrastu, interpretētu un pārbaudītu ar karjeru saistītu informāciju. Analizējot vietējā darba tirgus realitāti, salīdzinot dažādus avotus, kartējot iespējas un formulējot pētnieciskus jautājumus, jaunieši stiprina iespēju izpratni, informācijas pratību un kognitīvo elastību. Šādā veidā karjeras izpēte kļūst par nepārtrauktu mācīšanās praksi, kas atbalsta informētu karjeras attīstību un spēju pielāgoties mainīgajai darba videi ilgtermiņā.

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 1. Vietējā darba tirgus detektīvs
Mērķa grupa	☒ Zem 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem identificēt reālas profesijas un darba vietas savā vietējā kopienā. • Stiprināt dalībnieku spēju ģenerēt pētnieciskus jautājumus par nepazīstamām lomām • Palielināt izpratni par to, kā vietējās ekonomiskās, sociālās un tehnoloģiskās pārmaiņas rada dažādas karjeras iespējas. • Mudināt jauniešus uztvert darba tirgu kā kaut ko konkrētu, redzamu un saistītu ar viņu ikdienas vidi.
Attīstītās kompetences un prasmes	Iespēju skenēšana Informācijas pratība Kritiska aptauja Kontekstuālā domāšana

	Karjeras izpētes prasmes
Ilgums	50 minūtes
Nepieciešamie materiāli	• Vietējie darba sludinājumi no drukātiem vai digitāliem avotiem • Liela vietējās teritorijas vai kopienas karte • Marķieri • Līmlapiņas • Pēc izvēles: darba lapa novērojumu reģistrēšanai
Instrukcijas soli pa solim	1. Iepazīstiniet ar vietējā darba tirgus detektīva lomu. Koordinators paskaidro, ka karjeras izpēte nesākas tikai ar lieliem sapņiem vai tālām profesijām. Tā sākas arī ar mācīšanos pamanīt, kāda veida darbs jau pastāv vietējā vidē. Dalībnieki tiek aicināti darboties kā “vietējā darba tirgus detektīvi” un izpētīt, kādas darba vietas ir redzamas viņu pašu kopienā. 2. Apkopojiet reālus vietējos darba sludinājumus. Mazās grupās līdz pieciem dalībniekiem jaunieši no vietējiem avotiem apkopo trīs vai četrus reālus darba sludinājumus. Tie var būt no veikalu skatlogiem, kopienu sludinājumu dēļiem, pašvaldību tīmekļa vietnēm, vietējām sociālo mediju grupām, tiešsaistes darba portāliem vai drukātiem laikrakstiem. Mērķis ir strādāt ar reāliem un aktuāliem piemēriem, nevis izdomātiem. 3. Kartējiet darba vietas. Grupas, izmantojot līmlapiņas, ievieto katru darba sludinājumu lielā vietējā kartē. Katram darba sludinājumam viņi pieraksta pamatinformāciju, piemēram, darba vietas veidu, nozari, nepieciešamo kvalifikāciju vai prasmes un vienu detaļu, kas viņus pārsteidza. Tas palīdz dalībniekiem savienot profesijas ar reālām vietām savā reģionā. 4. Novērojiet modeļus un atšķirības. Dalībnieki meklē līdzības un atšķirības reklāmās. Piemēram, viņi var pamanīt, ka dažās nozarēs tiek pieprasītas digitālās prasmes, citās tiek vērtēta komunikācija, bet citās ir nepieciešama praktiska pieredze vai profesionālā apmācība. Koordinators mudina viņus koncentrēties uz to, ko reklāmas atklāj par vietējo darba pasauli. 5. Formulējiet izpētes jautājumus. Katram sludinājumam grupas izveido vismaz divus

	jautājumus, kas palīdzētu viņiem labāk izprast amata patieso būtību. Jautājumiem vajadzētu pārsniegt amata nosaukumus un izpētīt ikdienas darba realitāti. Piemēri: - “Kā izskatās tipiska diena šajā amatā?” - “Kādas prasmes šeit tiek izmantotas visbiežāk?” - “Kāds cilvēks parasti gūst panākumus šajā darbā?” - “Kas šajā amatā ir mainījies pēdējos gados?” 6. Dalieties ar atklājumiem grupā. Katra grupa prezentē vienu vai divus darba sludinājumus, paskaidro, ko pamanīja, un dalās ar saviem izpētes jautājumiem. Koordinators atbalsta grupu salīdzināšanu un izceļ, ko dažādi sludinājumi atklāj par vietējo darba tirgu. 7. Saistīt darbavietas ar pārmaiņām kopienā. Diskusija noslēdzas ar plašāku jautājumu: kuras no šīm darbavietām šķiet saistītas ar pārmaiņām kopienā, piemēram, digitalizāciju, vides pāreju, migrāciju, mainīgiem pakalpojumiem vai jaunām tehnoloģijām? Tas palīdz dalībniekiem sasaistīt vietējās profesijas ar plašākām tendencēm. 8. Pārdomas. Dalībnieki pārdomā, ko viņi ir iemācījušies, aplūkojot reālas vietējās iespējas, nevis abstraktas karjeras idejas.
Koordinatora piezīmes	• Saglabājiēt aktivitātes fokusu uz novērošanu un izpēti, nevis personīgās karjeras saskaņošanu. • Nejautājiēt dalībniekiem, vai viņi personīgi vēlas šo darbu. Tā vietā pajautājiēt, kas viņiem vēl būtu jāpārbauda, lai pareizi izprastu lomu. • Atbalstiet dalībniekus, lai viņi spētu iedziļināties ne tikai amatu nosaukumu virspusē, bet arī pamanīt, ko reklāmas atklāj par prasmēm, cerībām un darba tirgus izmaiņām. • Ja iespējams, iekļaujiēt vairākas nozares, ne tikai ļoti redzamas vai prestižas lomas. • Mudiniet darbiniekus rūpīgi izlasīt darba sludinājumus, tostarp sīkas detaļas, kas var atklāt realitāti darba vietā.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki identificē vairākas reālas profesijas savā vietējā kopienā. • Dalībnieki formulē konkrētus izmeklēšanas jautājumus par nepazīstamām lomām. • Dalībnieki palielina izpratni par to, kā vietējā darba tirgus izmaiņas rada dažādas karjeras iespējas.

	• Dalībnieki sāk izprast karjeras izpēti kā aktīvu novērošanas, apšaubīšanas un pārbaudes procesu.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Prioritāti piešķiriet pieejamiem vietējiem piemēriem, kas neparedz dārgu mobilitāti vai pārvietošanos. • Līdzās akadēmiskajām iespējām iekļaut profesionālās un praktiskās attīstības ceļus. • Izmantojiet jauktu spēju grupas, lai dalībnieki varētu atbalstīt viens otru, īpaši digitālās meklēšanas uzdevumos. • Izvairieties pasniegt noteiktas profesijas kā vērtīgākas par citām. • Esiet uzmanīgi pret dalībniekiem, kuru vietējā vide var piedāvāt ierobežotākas redzamas iespējas, un atbalstiet diskusiju par slēptām vai mazāk acīmredzamām lomām sabiedrībā.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kurā amata aprakstā bija vispārsteidzošākā detaļa? • Kāds jautājums man palīdzētu pārbaudīt pieņēmumu, kas man bija par šo lomu? • Ko es pamanīju par darbavietām, kas pieejamas manā apkārtnē? • Kā īstu darba sludinājumu aplūkošana maina manu domāšanu par karjeras iespējām?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki pārsniedza stereotipiskus pieņēmumus par noteiktiem darbiem vai nozarēm? • Vai dalībnieki spēja ģenerēt konkrētus un noderīgus izmeklēšanas jautājumus? • Vai šī aktivitāte palīdzēja jauniešiem koncentrēties uz ārēju izpēti, nevis tūlītēju pašsaskaņošanas meklēšanu? • Kā šo metodi varētu pielāgot kopienām, kurās ir mazāk redzamu vietēju darba iespēju?

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 2. Prasmju apmaiņas tirgus
Mērķa grupa	✓ 16+
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem identificēt pārnēsamās prasmes, izmantojot vienaudžu mijiedarbību un dalīšanos pieredzē.

	• Lai palielinātu izpratni par to, ka daudzas prasmes var pielietot dažādās profesijās un darba vidēs. • Mudināt dalībniekus atpazīt mācību iespējas savā vienaudžu grupā. • Attīstīt zinātkāri par to, kā prasmes darbojas reālās darba vietās, nevis koncentrēties tikai uz amatu nosaukumiem.
Attīstītās kompetences un prasmes	Komunikācija Komandas darbs un sadarbība Iespēju apzināšanās Kritiskā domāšana Pārnesamo prasmju atzīšana
Ilgums	45–60 minūtes
Nepieciešamie materiāli	• Nepieciešamie materiāli • Flipchart papīrs vai liela vieta pie sienas • Marķieri • Līmlapiņas • Pildspalvas
Instrukcijas soli pa solim	1. Iepazīstiniet ar pārnesamo prasmju ideju. Koordinators īsi paskaidro, ka daudzas prasmes var izmantot dažādās profesijās un ikdienas situācijās. Tās sauc par pārnesamām prasmēm, jo tās “pārvietojas” dažādos kontekstos, piemēram, skolā, brīvprātīgajā darbā, darbā, hobijs vai ģimenes pienākumos. 2. Nosakiet personīgās prasmes un mācību intereses. Dalībnieki individuāli pieraksta trīs vai četras prasmes, viņuprāt, var piedāvāt citiem. Piemēri varētu būt organizēšana, komandas darbs, digitālās prasmes, komunikācija, radošums, problēmu risināšana vai palīdzība citiem mācīties. Viņi arī pieraksta divas vai trīs prasmes, kuras viņi vēlētos apgūt vai uzlabot. 3. Izveidojiet Prasmju tirgus sienu. Koordinators sagatavo divas sadaļas uz sienas vai tāfeles: - “Prasmes, ko varu piedāvāt” - “Prasmes, ko vēlos apgūt”

	Dalībnieki ievieto savas līmlapiņas atbilstošajās sadaļās. 4. Izpētiet iespējamās prasmju apmaiņas. Dalībnieki pārvietojas pa telpu un lasa citu atstātās zīmītes. Viņi meklē saistību starp prasmēm, ko cilvēki piedāvā, un prasmēm, ko citi vēlas apgūt. Pēc tam dalībnieki sarunājas savā starpā, lai apspriestu, kā viņi varētu apmainīties ar zināšanām, pieredzi vai padomiem, kas saistīti ar šīm prasmēm. 5. Izveidojiet nelielas diskusiju grupas. Dalībnieki izveido nelielas trīs līdz piecu cilvēku grupas un īsi pārrunā aktivitātes laikā atklātos atklājumus. Viņi pārdomā, kā viena un tā pati prasme var izpausties dažādos kontekstos, piemēram, komandas darbā sportā, sadarbībā darba vietā vai koordinācijā kopienas projektos. 6. Daliēties atziņās ar grupu. Katra grupa sniedz vienu piemēru tam, kā prasme varētu darboties atšķirīgi dažādās vidēs. Koordinators uzsver, kā prasmes tiek nodotas starp lomām, nozarēm un dzīves pieredzi. 7. Refleksija. Dalībnieki pārdomā, kā pārnesamo prasmju atpazīšana var palīdzēt viņiem izpētīt iespējas un pielāgoties dažādām darba situācijām.
Koordinatora piezīmes	• Uzsveriet, ka visām prasmēm ir vienlīdzīga vērtība, tostarp praktiskajām, starppersonu un neformālajām prasmēm. • Nevajag aktivitātes formulējumu kā “sevis pārdošanu”. Uzsveriet zinātkāri par to, kā prasmes darbojas reālās darba vietās un ikdienas situācijās. • Mudiniet dalībniekus atzīt, ka prasmes var attīstīt skolā, hobijs, brīvprātīgajā darbā, ģimenes pienākumos vai sabiedriskajās aktivitātēs.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki apzinās savas stiprās puses un prasmes, kas viņiem jau piemīt. • Dalībnieki saprot, ka prasmes var tikt pārnestas dažādās darba vidēs. • Dalībnieki mācās no vienaudžiem un kļūst pārliecinātāki, apspriežot prasmes un iemaņas.

Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Veicināt neformālu prasmju, piemēram, ģimenes locekļu palīdzības, brīvprātīgā darba vai iesaistīšanās sabiedrībā, atzišanu. • Izmantojiet mazas grupas, lai veidotu uzticību un veicinātu līdzdalību. • Izvairieties no dalībnieku sacensības vai salīdzināšanas. • Sniedziet vizuālus piemērus vai skaidrojumus, ja dalībniekiem ir grūtības noteikt prasmes.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kura prasme, tavuprāt, tev jau piemīt? • Kādu prasmi tu vēlētos apgūt no kāda cita? • Kā šī prasme varētu izskatīties atšķirīgi veikalā salīdzinājumā ar biroju?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai visi dalībnieki jūta, ka viņu prasmes tiek novērtētas vienlīdzīgi? • Kā grupas dinamika ietekmēja pārliecību un līdzdalību?

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 3. Informācijas avotu triangulācija
Mērķa grupa	☒ 16+
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem kritiski salīdzināt karjeras informāciju no dažādiem avotiem. • Attīstīt ieradumu pārbaudīt informāciju, pirms pieņemt apgalvojumus par darbu vai karjeru. • Stiprināt dalībnieku spēju atpazīt aizspriedumus, paaugstināšanu amatā un nepilnīgu informāciju digitālajā karjeras saturā. • Veicināt pārdomātu un atbildīgu tiešsaistes karjeras informācijas izmantošanu.
Attīstītās kompetences un prasmes	Informācijas triāža Kritiska verifikācija Avota lasītprasme

	Analītiskā domāšana
Ilgums	55 minūtes
Nepieciešamie materiāli	• Trīs kontrastējoši avoti, kas apraksta vienu un to pašu profesiju (piemēram: influencers video fragments, oficiālā statistikas portāla fragments, darba platformas apraksts) • Pārbaudes darblapa • Papīrs un pildspalvas
Instrukcijas soli pa solim	1. Iepazīstiniet ar informācijas pārbaudes ideju. Koordinators paskaidro, ka informācija par karjeras iespējām tiešsaistē var nākt no daudziem avotiem, un šie avoti var attēlot vienu un to pašu profesiju dažādos veidos. Dalībniekiem tiek pateikts, ka viņu uzdevums ir analizēt un salīdzināt informāciju, nevis izlemt, kurš avots ir pareizs. 2. Izdaliet informācijas avotus. Dalībnieki strādā nelielās grupās līdz pieciem cilvēkiem. Katra grupa saņem trīs dažādus avotus, kas apraksta vienu un to pašu profesiju. Avotiem jābūt atšķirīgiem pēc stila un mērķa, piemēram, reklāmas saturam, statistikas datiem vai vispārīgiem darba aprakstiem. 3. Analizējiet katru avotu. Izmantojot pārbaudes darba lapu, grupas analizē katru avotu, atbildot uz vadlīniju jautājumiem, piemēram: - Kas radīja šo informāciju? - Ko autors varētu iegūt, pasniedzot informāciju šādā veidā? - Kāda veida pierādījumi vai dati ir sniegti? - Kādas informācijas varētu trūkt? 4. Nosakiet pretrunas un atšķirības. Grupas salīdzina trīs avotus un nosaka atšķirības vai pretrunas starp tiem. Viņi apspriež, kāpēc viena un tā pati profesija var tikt aprakstīta atšķirīgi atkarībā no avota. 5. Apspriediet verifikācijas stratēģijas. Koordinators vada īsu diskusiju, uzdodot jautājumu: “Kā mēs varētu pārbaudīt, kura informācija atspoguļo vietējo realitāti?” Dalībnieki iesaka iespējamās verifikācijas stratēģijas.

	6. Plānojiet pārbaudes darbības. Katra grupa pieraksta divas konkrētas darbības, kas varētu palīdzēt pārbaudīt informāciju. Piemēri varētu būt oficiālās darba tirgus statistikas pārbaude, vairāku darba sludinājumu salīdzināšana vai jautājuma uzdošana kādam, kurš strādā attiecīgajā profesijā vietējā līmenī. 7. Pārdomas. Dalībnieki īsumā pārdomā, ko aktivitāte atklāj par karjeras informācijas pārbaudes nozīmi.
Koordinatora piezīmes	• Pirms nodarbības rūpīgi sagatavojiet materiālus. Avotiem jāsaturs reālistiskas atšķirības, taču tie nedrīkst būt acīmredzami maldinoši. • Neuzstādiat aktivitāti kā “pareizā” avota identificēšanu. Mērķis ir attīstīt pārbaudes paradumus, nevis nekavējoties spriest par informāciju. • Mudiniet dalībniekus novērot, kā dažādi avoti uzsver dažādus profesijas aspektus. • Uzsveriet, ka informācijas pārbaude ir nepārtraukts process, nevis vienreizēja pārbaude.
Paredzami rezultāti	• Dalībnieki identificē rādītājus, kas palīdz novērtēt informācijas avotu ticamību. • Dalībnieki atzīst, ka dažādi avoti var attēlot vienu un to pašu profesiju dažādos veidos. • Dalībnieki ierosina praktiskus soļus karjeras informācijas pārbaudei. • Dalībnieki attīsta veselīgu un līdzsvarotu skepsi pret atsevišķiem informācijas avotiem.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Iekļaujiet piemērus, kas atspoguļo gan profesionālās, gan akadēmiskās karjeras ceļus. • Atzīstiet, ka dažiem jauniešiem var būt ierobežota piekļuve digitālajām ierīcēm vai interneta datiem. • Veiciniet zemas tehnoloģijas verifikācijas stratēģijas, piemēram, aptaujājot vietējos darba devējus vai kopienas locekļus. • Izvairieties no digitālās pratības izaicinājumu uztvēršanas kā personisku trūkumu.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kurš avots sākumā šķita vispārliciecināmais? • Kas lika tev sākt apšaubīt šo avotu? • Kas jums palīdzētu justies pārliecinātākam par karjeras informāciju, ko atrodat tiešsaistē?

Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki atpazīna atšķirības starp reklāmas un informatīvajiem avotiem? • Vai aktivitāte veicināja veselīgu jautājumu uzdošanu, nemazinot zinātkāri? • Cik efektīvi dalībnieki ierosināja reālistiskas verifikācijas stratēģijas?
--	---

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 4. Karjeras koncepcijas un mainīgais darbs
Mērķa grupa	✓ 16+
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem izprast, kā mainās karjeras ceļi gan globālā, gan vietējā kontekstā. • Palielināt izpratni par to, kā darba tirgus tendences ietekmē jaunās iespējas. • Attīstīt spēju izpētīt ar karjeru saistītas izmaiņas, izmantojot pētnieciskus jautājumus, nevis pieņēmumus. • Mudināt dalībniekus uztvert karjeru kā mainīgas sistēmas, ko ietekmē ārēji faktori.
Attīstītās kompetences un prasmes	Iespēju apzināšanās Nākotnes orientācija Kontekstuālā domāšana Kritiska aptauja
Ilgums	50 minūtes
Nepieciešamie materiāli	• Karjeras koncepciju īss apraksts (tradicionālā, portfolio, bez robežām, elastīga) • Lietuvas darba tirgus tendenču piemēri (piemēram, zaļā pāreja, digitalizācija, jaunās nozares) • Liels papīrs vai tāfele • Markieri
Instrukcijas soli pa solim	1. Iepazīstiniet ar dažādiem karjeras konceptiem. Koordinators, izmantojot vienkāršus un konkrētus piemērus, piedāvā četrus karjeras konceptus: • Tradicionāla karjera (viena profesija, stabils ceļš). • Portfolio karjera (vairāku lomu vai aktivitāšu apvienošana). • Karjera bez robežām (virzīšanās starp organizācijām vai sektoriem). • Elastīga karjera (pielāgošanās mainīgiem apstākļiem, lomām vai formātiem).

	Katrs koncepts jāizskaidro, izmantojot attiecināmus piemērus, nevis abstraktas definīcijas. 2. Pašreizējās darba tirgus tendences. Koordinators iepazīstina ar vairākām pašreizējām darba tirgus tendencēm, kas ir būtiskas vietējam kontekstam (piemēram: atjaunojamās enerģijas pieaugums, digitalizācijas pieaugums, attālinātais darbs, pakalpojumu transformācija). Mērķis ir parādīt, ka karjera attīstās mainīgā vidē. 3. Grupas uzdevums: savienot jēdzienus un tendences. Dalībnieki strādā nelielās grupās līdz pieciem cilvēkiem. Katra grupa saņem vienu karjeras jēdzienu un vienu darba tirgus tendenci. Viņu uzdevums ir izpētīt, kā šie divi elementi varētu būt saistīti. 4. Ģenerējiet izpētes jautājumus. Grupas prāta vētras laikā apspriež jautājumus, kas palīdzētu kādam izpētīt iespējas šajā kontekstā. Uzsvars tiek likts uz izpēti, nevis lēmumu pieņemšanu. Piemēri: • Kas nodarbina šīs nozares darbiniekus vietējā līmenī? • Kādas prasmes ir nepieciešamas, lai sāktu darbu šajā jomā? • Kā šis darbs mainās laika gaitā? • Kādas apmācības vai ceļi pastāv mūsu reģionā? 5. Dalieties ar jautājumiem un salīdziniet tos. Grupas prezentē savus jautājumus visai grupai. Koordinators izceļ atšķirības un līdzības, parādot, kā dažādi koncepti un tendences rada dažāda veida iespējas. 6. Apspriediet mainīgās iespēju ainavas. Koordinators vada īsu diskusiju par to, kā karjeras ceļi kļūst daudzveidīgāki un kā ārējie faktori, piemēram, tehnoloģijas, vide un ekonomika, ietekmē iespējas. 7. Pārdomas. Dalībnieki pārdomā, kā aktivitātes laikā ir mainījusies viņu izpratne par karjeru.
Koordinatora piezīmes	• Koncentrējieties uz izpēti un jautājumu uzdošanu, nevis uz personīgo izvēli. • Izvairieties jautāt dalībniekiem, kurš karjeras koncepts viņiem personīgi atbilst. • Formulējiet tendences kā izpētes kontekstus, nevis prognozes par nākotni. • Izmantojiet skaidrus, vietēji atbilstošus piemērus, lai veicinātu izpratni. • Atspoguļojot darba tirgus tendences, paļaujieties uz pārbaudītiem datu avotiem.

Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki saprot, ka karjeras ceļi kļūst daudzveidīgāki un nelineārāki. • Dalībnieki ģenerē konkrētus izmeklēšanas jautājumus par jaunajām nozarēm. • Dalībnieki saista globālās un vietējās tendences ar reālām karjeras iespējām. • Dalībnieki attīsta elastīgāku un reālistiskāku izpratni par karjeras attīstību.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Līdzsvarojiet globālus piemērus ar iespējām, kas pieejamas lokāli. • Izcelt profesionālās un praktiskās attīstības ceļus līdzās akadēmiskajiem ceļiem. • Izvairieties pasniegt karjeras maiņu kā tādu, kas prasa dārgu vai sarežģītu pārkvalifikāciju. • Atbalstiet dalībniekus, kuriem varētu būt ierobežota pieredze jaunajās nozarēs, sniedzot skaidrus un vienkāršus skaidrojumus.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kurš karjeras jēdziens apstrīdēja jūsu iepriekšējo izpratni par “normālu” karjeru? • Kura darba tirgus tendence šķita visatbilstošākā jūsu videi? • Kāds jautājums jums palīdzētu izpētīt, vai šī tendence rada reālas iespējas jūsu reģionā?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki uztvēra tendences kā izpētes iespējas, nevis fiksētu nākotni? • Vai dalībnieki spēja ģenerēt jēgpilnus pētnieciskus jautājumus? • Kā es nodrošināju, ka neviena karjeras koncepcija netika pasniegta kā labāka vai iekārojamāka par citām?

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 5. Ēnu darba karte
Mērķa grupa	✓ 16+
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem izpētīt un vizualizēt reālas darba vietas un karjeras ceļus savā vietējā vidē. • Stiprināt spēju apzināties konkrētas karjeras izpētes un informācijas vākšanas iespējas. • Attīstīt izpratni par to, kā piekļūt reāliem cilvēkiem, organizācijām un videi kā karjeras zināšanu avotiem. • Mudināt dalībniekus uztvert karjeras izpēti kā aktīvu izpētes procesu.

Attīstītās kompetences un prasmes	Informācijas pratība. Iespēju apzināšanās. Plānošanas prasmes. Izpētnieciskā domāšana.
Ilgums	60 minūtes
Nepieciešamie materiāli	• Liela papīra vai digitālā tāfele • Krāsainas pildspalvas vai marķieri • Piekļuve internetam (pēc izvēles) • Darba profilu paraugi (pēc izvēles)
Instrukcijas soli pa solim	1. Iepazīstiniet ar kartēšanas koncepciju. Koordinators paskaidro, ka dalībnieki izveidos vizuālu “karti” ar darba vietām, organizācijām un cilvēkiem, pie kuriem viņi varētu vērsties, lai uzzinātu vairāk par dažādām profesijām. Uzsveriet, ka mērķis nav izvēlēties karjeru, bet gan identificēt izpētes iespējas. 2. Ideju ģenerēšana par vietējiem kontaktiem un darba vietām. Mazās grupās (līdz pieciem dalībniekiem) jaunieši ģenerē idejas par darba vietām, organizācijām vai cilvēkiem, kurus viņi jau pazīst. Tas var ietvert ģimenes locekļus, vietējos uzņēmumus, NVO, skolas, valsts iestādes vai sabiedriskos pakalpojumus. 3. Izveidojiet darba ēnu karti. Grupas izvieto savas idejas uz liela papīra vai tāfeles, vizuāli kartējot saiknes starp darba vietām, nozarēm un iespējamajiem kontaktiem. Informācijas organizēšanai var izmantot bultiņas, kategorijas vai simbolus. 4. Paplašināt, izmantojot papildu avotus. Ja iespējams, grupas izmanto tiešsaistes rīkus (piemēram, EURES, valsts nodarbinātības portālus vai vietējās tīmekļa vietnes), lai identificētu papildu darba vietas vai nozares, par kurām sākotnēji nebija informētas. Tās tiek pievienotas kartei kā potenciāli izpētes punkti. 5. Nosakiet izmeklēšanas iespējas. Izvēlētajās darba vietās vai lomās grupas nosaka, ar ko tās varētu sazināties un ko tās vēlētos jautāt. Tās formulē vienkāršus izmeklēšanas jautājumus, ko varētu izmantot darba ēnošanas, apmeklējuma vai sarunas laikā. 6. Prezentējiet un salīdziniet kartes. Katra grupa prezentē savu karti, izceļot galvenās darba vietas, potenciālos kontaktus un izmeklēšanas jautājumu piemērus. Koordinators atbalsta salīdzināšanu starp grupām, lai parādītu vietējo iespēju daudzveidību.

	7. Nosakiet iespējas un šķēršļus. Grupa īsi apspriež, kas apgrūtina vai atvieglo piekļuvi šīm iespējām. Tas var ietvert tādus faktorus kā atrašanās vieta, sakari, informācijas pieejamība vai pārliecība par sazināšanos ar cilvēkiem. 8. Refleksija. Dalībnieki pārdomā, kā reālas vides kartēšana maina viņu izpratni par karjeras izpēti.
Koordinatora piezīmes	• Apspriežot reālas darba vietas un kontaktus, uzsveriet zinātkāri, cieņu un atvērtību. • Rādīt kontaktus kā avotus pieņemumu pārbaudei un reālu darba situāciju izpētei, nevis kā karjeras izvēles apstiprinājumu. • Mudiniet dalībniekus padomāt par to, kā tuvoties cilvēkiem ar cieņu un reālistiski. • Palīdziet dalībniekiem atpazīt gan redzamas, gan mazāk pamanāmas darba vietas savā vidē.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki veido izpratni par reālām darba vietām un iespējām savā vietējā kontekstā. • Dalībnieki izprot, kā piekļūt karjeras informācijai, izmantojot cilvēkus un organizācijas. • Dalībnieki attīsta spēju formulēt konkrētus izmeklēšanas jautājumus. • Dalībnieki iegūst praktiskāku izpratni par to, kā karjeras izpēte var notikt reālajā dzīvē.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Prioritāti piešķiriet kopienā balstītiem un pieejamiem piemēriem, kuriem nav nepieciešami ievērojami finanšu resursi. • Iekļaujiet lētas iespējas, piemēram, īsas vizītes, neformālas sarunas vai vietējos pasākumus. • Atzīt atšķirības starp piekļuvi darba vietām laukos un pilsētās un attiecīgi pielāgot piemērus. • Ja iespējams, sazinieties ar iekļaujošiem vietējiem darba devējiem vai organizācijām, kas ir atvērtas sadarbībai ar jauniešiem. •
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kādas jaunas darba vietas vai profesijas jūs atklājāt savā apkārtnē? • Kuru kontaktu vai vietu jums būtu visvieglāk izpētīt tālāk? • Kāds jautājums palīdzētu jums pārbaudīt, vai darba apraksts atbilst reālajam ikdienas darbam?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki atrada reālistiskas un pieejamas izpētes iespējas? • Vai aktivitāte palīdzēja dalībniekiem pāriet no abstraktām idejām uz konkrētām darbībām? • Kā varētu stiprināt partnerattiecības ar vietējiem organizācijām vai darba devējiem, lai atbalstītu turpmākās izpētes aktivitātes?

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 6. Realitātes pārbaude: karjeras mītu kļiedēšana
Mērķa grupa	☑ Jaunāki par 16 gadiem
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem atpazīt un apšaubīt izplatītus nepareizus priekšstatus, kas saistīti ar karjeru, izglītību un panākumiem. • Attīstīt kritisko domāšanu, saskaroties ar informāciju par darba vietām un karjeras iespējām. • Palielināt izpratni par to, kā stereotipi un dezinformācija ietekmē karjeras uztveri. • Lai mudinātu dalībniekus pārbaudīt informāciju, pirms to pieņemt kā patiesu.
Attīstītās kompetences un prasmes	Kritiskā domāšana Digitālā prasme Mediju prasme Komunikācijas prasmes
Ilgums	30 - 40 minūtes
Nepieciešamie materiāli	• “Karjeras mītu” kartītes vai slaidi (piemēram, “Tikai universitāšu absolventi iegūst labus darbus”, “Puiši ir labāki zinātnē”) • Divi plakāti vai zonas ar uzrakstiem “PATIESI” un “APLAM”.
Instrukcijas soli pa solim	1. Iepazīstiniet ar karjeras mītu jēdzienu. Koordinators paskaidro, ka daudzi uzskati par karjeru balstās uz stereotipiem, novecojušu informāciju vai nepilnīgu izpratni. Dalībnieki tiek aicināti izpētīt, kuri apgalvojumi ir precīzi un kuri varētu būt maldinoši. 2. Izklāstiet mītu apgalvojumus. Koordinators vienlaikus nolasa vai parāda vienu apgalvojumu, kas saistīts ar karjeru, izglītību vai panākumiem. 3. Pozicionēšanas aktivitāte. Dalībnieki pārvietojas uz telpas pusi, kurā viņi ir “PATIESI” vai “APLAM”, atkarībā no sava viedokļa. Ja vieta ir ierobežota, viņi var pacelt rokas vai izmantot kārtis. 4. Veiciet īsas diskusijas. Pēc katra apgalvojuma vadītājs aicina dalībniekus paskaidrot

	savu izvēli. Tādi jautājumi kā “Kāpēc, jūsuprāt, tas ir taisnība?” vai “Kas liek jums par to šaubīties?” palīdz veicināt spriešanu. Dalībnieki var dalīties piemēros vai pieredzē. 5. Precizējiet ar faktoloģisku informāciju. Koordinators sniedz skaidrus un vienkāršus skaidrojumus, izmantojot uzticamus datus (piemēram, EURES vai valsts karjeras atbalsta avotus), lai apstiprinātu, apstrīdētu vai niansētu apgalvojumu. 6. Izceliet dezinformācijas ietekmi. Grupa īsumā apspriež, kā nepareizi pieņēmumi vai stereotipi var ietekmēt karjeras izvēli, pārliecību un iespējas. 7. Pārdomas. Dalībnieki pārdomā, ko viņi uzzināja par informācijas apšaubīšanu un mītu atpazīšanu.
Koordinatora piezīmes	• Saglabāji pozitīvu un izzinošu toni visas aktivitātes laikā. • Izvairieties uzreiz pasniegt dalībnieku atbildes kā pareizas vai nepareizas - vispirms atvēliet laiku diskusijai. • Esiet uzmanīgi jutīgām tēmām un nodrošiniet, lai neviens dalībnieks nejostos vajāts vai nosodīts. • Labojot nepareizus priekšstatus, izmantojiet skaidrus un vienkāršus skaidrojumus.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki mācās apšaubīt izplatītus stereotipus un pieņēmumus par karjeru. • Dalībnieki attīsta izpratni par to, kā dezinformācija var ietekmēt lēmumus. • Dalībnieki uzlabo savu spēju kritiski domāt par ar karjeru saistītu informāciju.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Izvairieties no pieņēmumiem par dalībnieku pieredzi, piekļuvi izglītībai vai iespējām. • Iekļaujiet dažādus mītus, kas atspoguļo dažādas sociālās realitātes un pieredzes. • Nodrošiniet, lai piemēri nepastiprinātu izslēgšanu vai negatīvus stereotipus. • Atbalstiet dalībniekus savu viedokļu paušanā drošā un cieņpilnā vidē.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kurš mīts tevi visvairāk pārsteidza? • Vai aktivitātes laikā mainījās kāds no jūsu uzskatiem? • Kā jūs varat pārbaudīt, vai informācija par darbu vai izglītību ir uzticama?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Kā dalībnieki reaģēja uz izplatītu stereotipu apstrīdēšanu? • Kuri mīti izraisīja visvairāk diskusiju vai domstarpību?

	• Kādi papildu resursi varētu palīdzēt dalībniekiem pārbaudīt karjeras informāciju? • Kādi nepareizi priekšstatī šķiet visizplatītākie jūsu vietējā kontekstā?
--	---

8. aktivitāte

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 8. Mana nodarbinātības mugursoma
Mērķa grupa	☒ 16+
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem identificēt un aprakstīt personīgās vērtības, kas veicina nodarbinātību un turpmāko attīstību. • Palielināt izpratni par prasmēm, pieredzi un atbalsta sistēmām, kas indivīdiem jau ir. • Veicināt pārdomas par personīgo izaugsmi un turpmākajām attīstības vajadzībām. • Atbalstīt dalībniekus nelielu un reālistisku nākamo soļu apzināšanā viņu nodarbinātības spēju stiprināšanai.
Attīstītās kompetences un prasmes	Pašefektivitāte Mērķu izvirzīšana Pielāgošanās spēja Mācīšanās kompetence Pašprezentācija
Ilgums	50 - 60 minūtes
Nepieciešamie materiāli	• Papīra veidnes mugursomu vai tukša papīra formā • Marķieri vai pildspalvas • Uzlīmes (pēc izvēles) • Digitālās veidnes (pēc izvēles)
Instrukcijas soli pa solim	1. Iepazīstiniet ar “nodarbinātības mugursomas” koncepciju. Koordinators paskaidro, ka katram cilvēkam ir prasmju, pieredzes, vērtību un atbalsta sistēmu kopums, kas palīdz viņam virzīties uz priekšu dzīvē un darbā. Šie elementi kopā veido viņu “nodarbinātības mugursomu”. 2. Izveidojiet mugursomas struktūru. Dalībnieki uzzīmē mugursomu vai izmanto sagatavotu veidni.

	Dažādas sadaļas attēlo galvenos elementus, piemēram, prasmes, pieredzi, vērtības, atbalstītājus un mērķus. 3. Piepildiet mugursomu. Dalībnieki katru sadaļu aizpilda ar vārdiem, simboliem vai zīmējumiem, kas attēlo to, ko viņi jau "nes". Tie var ietvert skolas pieredzi, hobijus, brīvprātīgo darbu, personīgās stiprās puses, cilvēkus, kas viņus atbalsta, vai lietas, ko viņi ir iemācījušies. 4. Dalīšanās pāros. Dalībnieki strādā pāros un īsi dalās savā mugursomā ievietotajām lietām. Viņi arī apspriež, ko viņi vēlētos "pievienot" nākotnē, piemēram, jaunas prasmes, pieredzi vai kontaktus. 5. Pārdomājiet svaru un līdzsvaru. Koordinators iepazīstina ar domu, ka daži elementi var "atbalstīt" (atvieglot) vai "apgrūtināt" (slogot) cilvēka ceļu. Dalībnieki pārdomā, kas viņiem palīdz virzīties uz priekšu un kas varētu radīt grūtības. 6. Definējiet nākamo soli. Katrs dalībnieks nosaka vienu reālistisku darbību, ko viņš varētu veikt nākamā mēneša laikā, lai stiprinātu savu mugursomu. Tas var ietvert jaunas prasmes apgūšanu, pieredzes gūšanu vai sazināšanos ar kādu. 7. Refleksija. Dalībnieki pārdomā, ko viņi ir atklājuši par sevi un savu attīstību.
Koordinatora piezīmes	• Uzsveriet progresu un sevis atzīšanu, nevis salīdzināšanu. • Uzsveriet, ka katra dalībnieka mugursoma ir atšķirīga un vienlīdz vērtīga. • Saistiet aktivitāti ar mūžizglītības un nepārtrauktas attīstības ideju. • Atbalstiet dalībniekus, kuriem ir grūtības, sniedzot prasmju un pieredzes piemērus.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki atzīst savas esošās prasmes, pieredzi un stiprās puses. • Dalībnieki iegūst pārliecību par savām spējām augt un attīstīties. • Dalībnieki nosaka reālistiskus nāamos soļus personīgajai un karjeras attīstībai. • Dalībnieki izprot nodarbinātību kā dažādu personisko aktīvu kombināciju.

Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Izmantojiet vizuālus vai taustāmus materiālus, lai atbalstītu iesaisti. • Atzīt neformālu pieredzi, piemēram, ģimenes pienākumus, migrāciju vai brīvprātīgo darbu, kā vērtīgas stiprās puses. • Izvairieties koncentrēties tikai uz formālo izglītību vai sasniegumiem. • Atbalstīt dalībniekus savas vērtības un potenciāla apzināšanās procesā.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kādas ir jūsu mugursomas spēcīgākās prasmes vai pieredzes? • Kādas atbalsta sistēmas palīdz virzīties uz priekšu? • Ko jūs vēlētos piebilst, lai labāk sagatavotos nākamajam solim?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki atzina neformālu pieredzi par vērtīgu? • Kā jūs varētu sekot līdzi, lai atbalstītu dalībniekus viņu nākamo soļu sasniegšanā? • Kādas partnerības (piemēram, brīvprātīgais darbs, prakses, vietējās organizācijas) varētu palīdzēt dalībniekiem paplašināt savas iespējas?

3. Digitālais padoms

Šajā sadaļā ir aprakstītas vairākas digitālās aktivitātes, kas izmanto mākslīgo intelektu kā strukturētu atbalsta rīku, lai paplašinātu karjeras izpēti ārpus tiešas pieredzes un uzlabotu ar karjeru saistītas informācijas izmantošanas kvalitāti. Tā vietā, lai koncentrētos uz karjeras izvēli vai lēmumu pieņemšanu, aktivitātes palīdz jauniešiem atpazīt, kā viņu izpratni par karjeru veido, ierobežo un dažreiz izkropļo sociālā tuvība un digitālā informācijas vide. Strādājot ar nepazīstamām lomām, pretstatot informācijas avotus un reālās pasaules scenārijus, dalībnieki iemācās apšaubīt to, ko viņi zina, kā viņi to zina un kā varētu pietrūkt.

Izmantojot mākslīgo intelektu kā fona veicināšanas rīku, jaunatnes darbinieki var radīt reālistiskus, kontekstam atbilstošus piemērus, kas padara neredzamus darba tirgus aspektus pieejamākus un saprotamākus. Aktivitātēs prioritāte tiek piešķirta izpētei, nevis atbildēm, palīdzot jauniešiem attīstīt ieradumus uzdot jautājumus, salīdzināt un pārbaudīt informāciju. Ar vadītas novērošanas, kritiskas analīzes un sagatavošanās palīdzību reālās dzīves situācijām dalībnieki stiprina savu spēju aktīvāk, reālistiskāk un patstāvīgāk izmantot karjeras iespējas sarežģītā un strauji mainīgā darba pasaulē.

Lauks	Apraksts
-------	----------

Aktivitātes nosaukums	Nr. 1. Vairāk nekā es zinu: slēpto karjeras ainavu kartēšana
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Apraksts	Šī digitālā aktivitāte palīdz jauniešiem atpazīt, kā viņu izpratni par karjeru veido sociālā tuvība, piemēram, ģimenes profesijas, vietējā vide un pazīstamas lomas sabiedrībā. Izmantojot mākslīgo intelektu kā sagatavošanās rīku, aktivitāte iepazīstina ar alternatīviem un mazāk redzamiem karjeras piemēriem, kas saistīti ar pazīstamām interesēm, palīdzot dalībniekiem paplašināt savu izpratni, pārsniedzot to, ko viņi jau zina. Tā vietā, lai jaunas karjeras piedāvātu kā “labākas” iespējas, aktivitāte koncentrējas uz slēptās daudzveidības atklāšanu darba pasaulē. Vadītas diskusijas un hipotēžu veidošanas laikā dalībnieki pēta nepazīstamas lomas, analizējot darba pienākumu aprakstus un pārdomājot savus pieņēmumus par ikdienas uzdevumiem un nepieciešamajām prasmēm. Mākslīgais intelekts darbojas kā fona atbalsta rīks vadītājam, palīdzot ģenerēt atbilstošus un kontekstam atbilstošus piemērus. Aktivitāte veicina zinātkāri, kritisko domāšanu un atvērtību, vienlaikus uzsverot, ka karjeras izpēte sākas ar redzamā un neredzamā apšaubīšanu.
Mācību mērķi	• Atpazīt, kā sociālā tuvība veido un ierobežo karjeras apziņu. • Radīt zinātkāri par nepazīstamām profesijām, kas saistītas ar pazīstamām interesēm. • Attīstīt spēju apšaubīt pieņēmumus par darbiem un darbu.
Attīstītās kompetences un prasmes	Iespēju skenēšana Kognitīvā elastība Kritiskā domāšana Pieņēmumu apšaubīšana
Ilgums	45 - 60 minūtes

Nepieciešamie materiāli	● Balta tāfele vai liels papīrs ● Marķieri ● Drukāti vietējie darba sludinājumi no dažādām nozarēm
Instrukcijas soli pa solim	1. Iepazīstiniet ar aktivitāti. Koordinators lūdz dalībniekus nosaukt trīs darbus, kurus viņi labi pārzina, un uzraksta visas atbildes uz tāfeles. 2. Padariet sociālo tuvumu redzamu. Koordinators īsi uzsver, ka lielākā daļa uzskaitīto darbu, visticamāk, ir saistīti ar ģimenes locekļiem, draugiem vai bieži redzamām lomām vietējā vidē. 3. Iepazīstiniet ar nepazīstamām lomām. Dalībnieki tiek sadalīti mazās grupās (līdz pieciem dalībniekiem), un katra grupa saņem vienu darba sludinājumu, kas pārstāv mazāk pazīstamu vai mazāk redzamu profesiju. 4. Izpētiet pieņēmumus. Grupas apspriež, ko, viņuprāt, ietver darbs, atbildot uz tādiem jautājumiem kā: Kā izskatās tipiska darba diena? Kādus uzdevumus šī persona varētu veikt? Kādas prasmes varētu būt nepieciešamas? 5. Dalieties pieredzē un salīdziniet. Katra grupa prezentē savas idejas. Koordinators atbalsta pieņēmumu un faktiskā darba apraksta salīdzināšanu, izceļot atšķirības un modeļus. 6. Pārdomājiet redzamību. Grupa pārdomā, kāpēc daži darbi ir redzamāki par citiem un kā tas ietekmē karjeras izpratni.
Mākslīgā intelekta uzvednes piemērs	Esmu jaunatnes darbinieks [valstī/reģionā]. Jaunieši šeit galvenokārt pazīst darbus no ģimenes vai tuviem sociālajiem lokiem, piemēram, skolotāji, pārdevēji vai celtnieki. Ģenerējiet 8 dažādus profesiju piemērus, kas saistīti ar šīm pazīstamajām lomām, bet paplašina izpratni. Katram piemēram iekļaujiet īsu un konkrētu

	īkdienas uzdevumu aprakstu. Koncentrējieties uz reālistiskām lomām un izvairieties no stereotipiem.
Koordinatora piezīmes	• Izmantojiet mākslīgo intelektu pirms sesijas, lai sagatavotu atbilstošus profesiju piemērus, kas pielāgoti vietējam kontekstam. • Neprezentējiet mākslīgā intelekta ģenerētu saturu kā tiešus ieteikumus dalībniekiem. • Dabiski integrējiet piemērus diskusijā, lai apstrīdētu ierobežoto redzamību. • Uzsveriet, ka dalībnieki pārbauda pieņēmumus, nevis meklē pareizās atbildes. • Saglabājiet neitrālu toni un izvairieties no nepazīstamu karjeru pasniegšanas kā vērtīgāku.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki atzīst, ka viņu karjeras izpratni ietekmē sociālā tuvība. • Dalībnieki pauž ziņkāri par nepazīstamām profesijām. • Dalībnieki formulē sākotnējos jautājumus tālākai izpētei.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Izvairieties piedāvāt karjeras iespējas, kurām nepieciešami nepieejami vai resursietilpīgi karjeras ceļi bez alternatīvām. • Iekļaujiet profesijas ar vairākiem piekļuves ceļiem, tostarp profesionālās un uz kopienu balstītas izglītības iespējas. • Izmantojiet piemērus, kas balstīti uz vietējā darba tirgus realitāti. • Veicināt izpratni, izmantojot diskusijas, nevis tikai paļaujoties uz rakstiskiem materiāliem.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kura nodarbošanās mani visvairāk pārsteidza un kāpēc? • Kādus pieņēmumus es izdarīju par noteiktiem darbiem? • Ko es vēlētos uzzināt vairāk par šo lomu?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai aktivitāte palīdzēja dalībniekiem atpazīt ierobežojumus savā karjeras izpratnē? • Vai nepazīstamas lomas tika ieviestas, neradot spiedienu vai hierarhiju?

	• Cik efektīvi es atbalstīju dalībniekus viņu pieņēmumu apšaubīšanā?
--	--

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 2. Avota detektīvs: Karjeras informācijas kvalitātes pārbaude
Mērķa grupa	☒ 16+
Apraksts	Šī digitālā aktivitāte palīdz jauniešiem attīstīt kritisko izpratni, orientējoties lielā ar karjeru saistītas informācijas apjomā digitālajā vidē. Dalībnieki strādā ar vairākiem avotiem, kas apraksta vienu un to pašu profesiju, un mācās noteikt atšķirības perspektīvā, nolūkos un ticamībā. Aktivitātes mērķis ir izprast, ka ne visa informācija ir neitrāla un ka ar karjeru saistītais saturs bieži ietver reklāmas, vienkāršotus vai no konteksta atkarīgus elementus. Izmantojot strukturētu salīdzināšanu un vadītu jautājumu uzdošanu, dalībnieki analizē, kā informācija tiek ģenerēta, kādiem mērķiem tā kalpo un kā tā var atšķirties no reāliem darba tirgus apstākļiem. Koordinators izmanto mākslīgo intelektu kā sagatavošanās rīku, lai radītu reālistiskas, bet niansētas pretrunas starp avotiem. Aktivitāte veicina pārbaudes paradumus, palīdzot jauniešiem pāriet no pasīvas informācijas patēriņa uz aktīvu izvērtēšanu un informētu interpretāciju.
Mācību mērķi	• Lai atšķirtu reklāmas saturu no faktiskās informācijas par darba tirgu. • Attīstīt ieradumu salīdzināt un pārbaudīt informāciju no vairākiem avotiem. • Stiprināt kritisko domāšanu, interpretējot ar karjeru saistītu saturu.
Attīstītās kompetences un prasmes	Informācijas triāža Kritiska verifikācija

	Avota lasītprasme Analītiskā domāšana
Ilgums	50 - 70 minūtes
Nepieciešamie materiāli	• Trīs kontrastējoši avoti par vienu un to pašu profesiju (piemēram, influencera video fragments, oficiālā statistikas portāla fragments, darba platformas apraksts) • Darblapas ar pārbaudes uzvednēm
Instrukcijas soli pa solim	1. Iepazīstiniet ar aktivitāti. Koordinators paskaidro, ka tiešsaistes informācija par karjeras iespējām bieži vien nāk no dažādiem avotiem ar dažādiem mērķiem un ka ne visa informācija vienādi atspoguļo realitāti. 2. Izdaliet avotus. Dalībnieki tiek sadalīti mazās grupās (līdz pieciem dalībniekiem). Katra grupa saņem trīs dažādus avotus, kas apraksta vienu un to pašu profesiju. 3. Analizējiet avotus. Izmantojot darba lapu, grupas analizē katru avotu, atbildot uz vadlīniju jautājumiem, piemēram: Kas to izveidoja? Ko viņi no tā varētu iegūt? Kāda veida informācija tiek sniegta? Kādi pierādījumi tiek sniegti? 4. Identificējiet pretrunas. Grupas salīdzina avotus un identificē atšķirības vai pretrunas, kas saistītas ar algu, nepieciešamajām prasmēm, ikdienas uzdevumiem vai karjeras ceļiem. 5. Apspriediet verifikāciju. Koordinators vada diskusiju, jautājot dalībniekiem, kā pārbaudīt, kura informācija atspoguļo vietējos un reālistiskus apstākļus. 6. Plānojiet pārbaudes darbības. Katra grupa formulē divas konkrētas darbības, ko tā varētu veikt, lai pārbaudītu informāciju (piemēram: saruna ar speciālistu, oficiālās statistikas pārbaude, darba vietas apmeklēšana).

	7. Refleksija. Dalībnieki pārdomā, kā avotu salīdzināšana maina viņu izpratni par karjeras informāciju.
Mākslīgā intelekta uzvednes piemērs	Es gatavoju karjeras izpētes sesiju 17 gadus veciem jauniešiem. Izveidojiet reālistisku scenāriju, kurā parādīta nedaudz pretrunīga informācija par [profesiju]. Izmantojiet trīs avotus: (1) sociālo mediju ietekmētāju, kas reklamē kursu, (2) valsts nodarbinātības statistikas portālu un (3) vispārīgu darba platformu. Iekļaujiet atšķirības algu gaidās, nepieciešamajā kvalifikācijā un ikdienas uzdevumos. Pārliecinieties, ka visi avoti šķiet reālistiski un neviens no tiem nav acīmredzami nepatiess.
Koordinatora piezīmes	• Izmantojiet mākslīgo intelektu pirms sesijas, lai sagatavotu reālistiskas un smalkas pretrunas starp avotiem. • Neattēlojiet mākslīgā intelekta ģenerētus materiālus kā mākslīgus vai izgatavotus. • Mudiniet dalībniekus pamanīt atšķirības patstāvīgi, nevis norādīt uz tām tieši. • Uzsveriet, ka verifikācija ir nepārtraukts process, nevis vienreizēja darbība. • Saglabājiēt līdzsvaru starp kritisko domāšanu un zinātkāri — izvairieties no neuzticības radīšanas visai informācijai.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki identificē vismaz divus avota ticamības rādītājus. • Dalībnieki atpazīst atšķirības starp informācijas avotiem un to mērķiem. • Dalībnieki ierosina reālistiskas un konkrētas pārbaudes darbības. • Dalībnieki attīsta līdzsvarotu un kritisku pieeju karjeras informācijai.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Iekļaujiet piemērus, kas atspoguļo gan profesionālās, gan akadēmiskās karjeras ceļus. • Atzīstiet, ka ne visiem dalībniekiem ir vienlīdzīga piekļuve digitālajiem rīkiem vai interneta resursiem.

	• Izceliet lētas vai bezsaistes verifikācijas metodes (piemēram, jautājot vietējiem darba devējiem vai kopienas locekļiem). • Nevajadzētu digitālo prasmju trūkumu uztvert kā personisku problēmu; koncentrējieties uz praktisku stratēģiju izstrādi.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kurš avots sākumā šķita vispārliciecināmais un kāpēc? • Kas lika jums apšaubīt informāciju? • Kas jums palīdzētu justies pārliecinātiem par karjeras informāciju reālajā dzīvē?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki iesaistījās kritiskā salīdzināšanā, nejutoties pārslogoti? • Vai tika saglabāts līdzsvars starp skepsi un atvērtību? • Cik efektīvi aktivitāte atbalstīja patstāvīgu domāšanu un pārbaudes prasmes?

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 3. Jautājumu veidošanas laboratorija: no ziņkāres līdz sarunai
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+

Apraksts	Šī digitālā aktivitāte sagatavo jauniešus reālās karjeras izpētes pieredzēm, piemēram, darba vietu apmeklējumiem, darba ēnošanai vai sarunām ar profesionāļiem. Tā vietā, lai koncentrētos uz vispārīgiem vai padoma meklēšanas jautājumiem, dalībnieki apgūst, kā formulēt konkrētus un jēgpilnus jautājumus, kas atklāj ikdienas darba realitāti. Aktivitāte uzsver, ka profesijas izpratne rodas, novērojot konkrētas detaļas, piemēram, uzdevumus, rīkus, izaicinājumus un mijiedarbību, nevis apkopojot viedokļus vai ieteikumus. Ar strukturētas prakses palīdzību dalībnieki attīsta pārlicību par jautājumu uzdošanu un iesaistīšanos reālās dzīves sarunās. Koordinators izmanto mākslīgo intelektu kā sagatavošanās rīku, lai ģenerētu skaidru, reālistisku un neiebiedējošu jautājumu piemērus. Aktivitāte atbalsta pāreju no pasīvas novērošanas uz aktīvu izpēti, palīdzot jauniešiem uztvert darba vietas saskarsmes ar zinātkāri, skaidrību un samazinātu trauksmi.
Mācību mērķi	• Attīstīt spēju formulēt konkrētus un jēgpilnus jautājumus par darbu. • Virzīties tālāk par vispārīgiem vai abstraktiem jautājumiem un pievērsties konkrētai ikdienas realitātes izpētei. • Lai mazinātu trauksmi, kas saistīta ar reālām saskarsmēm ar profesionāļiem.
Attīstītās kompetences un prasmes	Izmeklēšanas jautājumu formulēšana Aktīvas klausīšanās sagatavošana Komunikācijas prasmes Pārlicība reālās pasaules mijiedarbībā
Ilgums	40 - 50 minūtes
Nepieciešamie materiāli	• Profesiju kartītes ar īsiem lomu aprakstiem • Jautājumu kartītes (piemēram, “Jautājiet par tipisku darba dienu”, “Jautājiet par nesenu izaicinājumu”) • Flipchart vai tāfele

Instrukcijas soli pa solim	1. Iepazīstiniet ar kontekstu. Koordinators izskaidro gaidāmo reālo tikšanos (piemēram, darba vietas apmeklējumu, darba ēnu vērošanu vai interviju) un tās mērķi kā iespēju izpētīt, nevis izvērtēt. 2. Izdaliet profesiju kartes. Dalībnieki tiek sadalīti nelielās grupās (līdz pieciem dalībniekiem) un saņem lomu vai profesiju, kas saistīta ar gaidāmo vizīti. 3. Sākotnējo jautājumu ģenerēšana. Izmantojot uzdevumu kartītes, grupas izveido jautājumus, kas vērsti uz konkrētiem darba aspektiem, piemēram, ikdienas uzdevumiem, rīkiem, darba vidi vai sadarbību. 4. Precizējiet jautājumus. Grupas dalās ar saviem jautājumiem. Koordinators atbalsta precizēšanu, lai panāktu specifiku, palīdzot dalībniekiem pārveidot vispārīgus jautājumus precīzākos. 5. Izvēlieties personiskus jautājumus. Katrs dalībnieks izvēlas divus līdz trīs jautājumus, kurus viņš jūtas ērti uzdot reālās tikšanās laikā. 6. Gatavošanās mijiedarbībai. Koordinators īsumā pārrunā, kā uzdot jautājumus ar cieņu un kā aktīvi klausīties atbilžu laikā. 7. Refleksija. Dalībnieki pārdomā, kā jautājumu sagatavošana maina viņu pārliecību un cerības attiecībā uz tikšanos.
Mākslīgā intelekta uzvednes piemērs	Esmu jaunatnes darbinieks, kas sagatavo jauniešus apmeklējumam [darba vietā/nozarē]. Sagatavojiet 10 - 12 konkrētus, vienkāršus un neiebiedējošus jautājumus, ko viņi varētu uzdot darbiniekiem par ikdienas darba realitāti. Koncentrējieties uz konkrētiem aspektiem, piemēram, izmantotajiem rīkiem, veiktajiem uzdevumiem, sadarbību un izaicinājumiem. Izvairieties no jautājumiem par algu vai to, kā sākt strādāt šajā profesijā.
Koordinatora piezīmes	• Izmantojiet mākslīgo intelektu pirms sesijas, lai sagatavotu skaidru un konkrētu jautājumu piemērus. • Neļaujiet mākslīgajam intelektam ģenerēt jautājumus pašas aktivitātes laikā.

	• Mudiniet dalībniekus pielāgot jautājumus savai zinātkārei un komunikācijas stilam. • Uzsveriet, ka mērķis ir izprast darba realitāti, nevis saņemt padomu vai atzinību. • Uzsveriet, ka nav “nepareizu” jautājumu, ja tie ir cieņpilni un atbilstoši.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki formulē divus līdz trīs konkrētus un jēgpilnus jautājumus. • Dalībnieki jūtas pārliecinātāki, iesaistoties reālās pasaules sarunās. • Dalībnieki koncentrējas uz darba realitātes novērošanu un izpratni, nevis uz atzinības vai norādījumu meklēšanu.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Atzīt iespējamo varas dinamiku darbavietas saskarsmēs. • Sagatavojiet dalībniekus situācijām, kurās atbildes var būt īsas vai ierobežotas. • Iekļaujiet jautājumus, kas atspoguļo dažādus uzņemšanas ceļus, ne tikai akadēmiskos ceļus. • Nodrošiniet atbalstošu vidi, kurā visi dalībnieki jūtas ērti, sniedzot savu ieguldījumu.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kurš jautājums jums šķiet visdabiskākais vai svarīgākais, lai to uzdotu? • Kādas atbildes palīdzētu jums labāk izprast darbu? • Kā jautājumu sagatavošana maina jūsu sajūtas par apmeklējumu?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki pārgāja no vispārīgiem jautājumiem uz konkrētiem jautājumiem? • Vai šī aktivitāte mazināja trauksmi par mijiedarbību reālajā pasaulē? • Cik efektīvi dalībnieki koncentrējās uz izpēti, nevis apstiprināšanu?