



KA220 Erasmus+ sadarbības partnerības projekta “Open4Skills”

Neformālās karjeras konsultēšanas rokasgrāmata Nr. 4



SOCIETY
AND ENTERPRISE
DEVELOPMENT
INSTITUTE



Karjeras plānošana

Pašizpratnes pārvēršana skaidros nākamajos soļos

Karjeras plānošana ir dinamisks, mūža process, kurā jaunieši pakāpeniski iemācās izprast sevi, izpētīt iespējas un veidot reālistiskus soļus ceļā uz jēgpilnu nākotni. Mūsdienu strauji mainīgajā vidē - ko raksturo tehnoloģiskās pārmaiņas, nestabili darba tirgi un pieaugoša nenoteiktība - jauniešiem nepietiek tikai ar informāciju. Viņiem nepieciešama pārliecība, pielāgošanās spējas un atbalstoša vide, kas palīdz pieņemt pārdomātus un mērķtiecīgus lēmumus.

Mūsdienu jauniešiem karjeras plānošana vairs nav tikai izvēle par to, “par ko kļūt”. Tā ir attīstības trajektorija, kurā pusaudži izzina savu identitāti, vērtības, intereses un iespējas, vienlaikus vēl veidojot savu pašapziņu. Šajā procesā jaunieši bieži sastopas ar augstām ārējām gaidām laikā, kad viņu iekšējā pārliecība vēl tikai nostiprinās un sociālais, ģimenes un institucionālais spiediens var būt īpaši izteikts.

Šādā kontekstā karjeras plānošana kalpo kā tilts starp pašizziņu un mērķtiecīgu rīcību. Tā palīdz pārvērst iekšējo pieredzi - intereses, stiprās puses, vērtības un centienus - konkrētos, īstenojamos soļos. Jaunatnes darbiniekiem un karjeras konsultantiem ir būtiski izprast plānošanas attīstības un psiholoģiskos aspektus, lai sniegtu atbalstu, kas ir atbilstošs jaunieša vecumam, kontekstam un individuālajām vajadzībām.

Šajā nodaļā apkopoti teorētiskie pamati, praktiskās metodes un digitālie rīki, kas var palīdzēt jauniešiem Islandē, Lietuvā, Latvijā un Spānijā veidot savu karjeras ceļu ar rīcībspēju, noturību un radošumu. Tajā ietverta arī analītiska izpratne par jauniešu vajadzībām un realitāti šajās valstīs, izceļot faktorus, kas dažādos attīstības posmos veicina vai kavē karjeras plānošanas procesu.

Galvenie jēdzieni un definīcijas

Karjeras plānošana

Karjeras plānošana ir strukturēts, bet vienlaikus elastīgs process, kurā jaunieši izzina sevi un iespēju vidi, izvirza jēgpilnus mērķus, izvērtē alternatīvas un pieņem lēmumus, kas atbalsta viņu ilgtermiņa attīstību. Struktūra palīdz mazināt pārslodzi un nodrošina skaidru virzību, savukārt elastība ļauj pielāgoties mainīgām interesēm, apstākļiem un iespējām, kas laika gaitā neizbēgami attīstās.

1. Karjeras veidošanas teorija

Marka Savickas izstrādātā karjeras konstruēšanas teorija piedāvā skatījumu, ka indivīdi aktīvi “konstruē” savu karjeru, izmantojot personiskos stāstus, nevis vienkārši izvēloties no iepriekš definēta iespēju kopuma. Šajā pieejā karjeras attīstība tiek saprasta kā nozīmes radīšanas process, kurā izvēles nosaka tas, kā cilvēki interpretē savu pieredzi un iztēlojas savu nākotni.

Karjeras izvēles veidojas vairāku savstarpēji saistītu elementu mijiedarbībā:

- Vērtības un identitāte, kas atspoguļo to, kas jauniešiem ir vissvarīgākais un kā viņš uztver sevi attiecībā ar pasauli;
- Dzīves tēmas - atkārtotas motivācijas, bažas vai centieni, kas piešķir pagātnes pieredzei saskaņotību un nozīmi;
- Personīgie stāsti jeb naratīvi, ko jaunieši veido par to, par ko viņi kļūst un kādu dzīvi vēlas īstenot.

Pusaudžiem šī pieeja ir īpaši nozīmīga. Identitātes veidošanās procesā jaunieši bieži izprot savu pieredzi caur stāstiem, nevis abstraktu analīzi. Uz naratīvu balstītas aktivitātes - refleksija, stāstu veidošana un vadītas diskusijas - palīdz sasaistīt pieredzi dažādos kontekstos un uztvert karjeras plānošanu nevis kā vienreizēju lēmumu, bet kā dinamisku stāstu, ko viņi veido laika gaitā.

Šī perspektīva stiprina jauniešu iesaisti, jo tā atbilst viņu dabiskajam domāšanas un nozīmes veidošanas veidam. Plānošana kļūst ilgtspējīgāka, ja jauniešiem spējas formulēt savu virzienu kā personisku stāstu, kas viņiem pieder, nevis kā ārēji uzspiestu izvēli.

2. Supera dzīves ilguma attīstības teorija

Donald Super uzsvēra, ka karjeras attīstība norisinās secīgos posmos visa mūža garumā, nevis kā viens vienreizējs lēmums. Šajā skatījumā karjeras plānošana ir cieši saistīta ar identitātes attīstību un pārmaiņām, kas notiek, indivīdam uzkrājot pieredzi, padziļinot pašizziņu un saskaroties ar jaunām iespējām.

Supers identificēja vairākus plašus karjeras attīstības posmus:

- Izaugsme (bērnība - 14 gadi) - posms, kurā veidojas intereses, iztēle un agrīna pašapziņa. Šajā laikā jaunieši sāk apzināties, kas viņiem patīk, kas izraisa interesi un kā viņi uztver sevi dažādās lomās;
- Izpēte (15 - 24 gadi) - posms, ko raksturo lomu izmēģināšana, izvēļu pārbaude un pakāpeniska mērķu precizēšana. Jaunieši eksperimentē ar izglītības ceļiem, aktivitātēm un darba pieredzi, vienlaikus labāk izprotot savas vēlmes un spējas;
- Nostiprināšanās (25+ gadi) - posms, kas saistīts ar lielāku apņemšanos, izvēļu konsolidāciju un stabilizāciju izvēlētajos virzienos.

Šie posmi palīdz izskaidrot, kāpēc karjeras plānošana dažādos vecumposmos dabiski izskatās atšķirīgi un kāpēc no jaunākiem pusaudžiem nevajadzētu sagaidīt priekšlaicīgus, galīgus lēmumus. Agrīnajos posmos plānošanai jābalstās izpratnes veidošanā, izpētē un mācīšanās procesā, nevis apņemšanās pieņemšanā. Šajā nozīmē karjeras plānošana nav vienreizējs notikums, bet gan nepārtraukts attīstības process, kas pielāgojas cilvēka izaugsmei, pieredzei un jaunām iespējām.

3. Hollanda tipoloģija

Hollanda tipoloģija balstās uz ideju, ka gan cilvēkus, gan darba vidi var raksturot, izmantojot ierobežotu skaitu atkārtotu modeļu. Holands identificēja sešus personības un vides atbilstības tipus - reālistisko, pētniecisko, māksliniecisko, sociālo, uzņēmīgo un tradicionālo. Katrs no tiem raksturo noteiktas intereses, darba stilus un vēlamās vides, nevis fiksētas spējas vai talantus.

Šī pieeja atbalsta karjeras plānošanu, uzsverot, ka apmierinātība un ilgtspējība ir lielāka, ja pastāv saskaņa starp individu un vidi. Tā vietā, lai jautātu tikai: “Kādu darbu man izvēlēties?”, jaunieši tiek aicināti reflektēt par jautājumiem: “Kādā vidē es jūtos vislabāk?”, “Kāda veida uzdevumi mani iesaista?”, “Kā es vēlos strādāt ar cilvēkiem, informāciju vai materiāliem?”.

Pusaudžiem šī tipoloģija ir īpaši noderīga, jo tā piedāvā neitrālu un pieejamu valodu sarunai par interesēm un vēlmēm. Tā palīdz pārorientēt fokusu no šauriem profesiju nosaukumiem uz plašākiem iesaistes un darbības modeļiem. Daudzi jaunieši atklāj, ka viņu profils neietilpst vienā tipā - biežāk tā ir dažādu tipu kombinācija, kas labāk atspoguļo viņu daudzveidīgo un mainīgo identitāti.

Praksē šī tipoloģija kalpo kā tilts no vispārīgām interesēm uz konkrētākām vides izvēlēm. Piemēram, interese par “palīdzēšanu citiem” var izpausties gan sociālās, gan uzņēmējdarbības vidēs, savukārt radošums var tikt realizēts mākslinieciskā, pētnieciskā vai pat strukturētā, tradicionālā kontekstā. Šādā veidā Holanda pieeja atbalsta gan izpēti, gan plānošanu, neuzspiežot priekšlaicīgus lēmumus un vienlaikus saglabājot atvērtību dažādiem karjeras ceļiem.

Jaunatnes vajadzības un realitāte četrās valstīs

Lai gan pusaudžiem visā Eiropā ir kopīga pieredze, *pētījuma ziņojums par neformālu karjeras konsultāciju pakalpojumu nepieciešamību jauniešiem* (Staliūnas & Stasiukynas, 2024–2025), kas tika veikts projekta “Atver sevi karjeras prasmēm” ietvaros, parādīja, ka katra projekta valsts saskaras ar unikālu kontekstuālu situāciju, kas atšķirīgi ietekmē karjeras plānošanu.

Islande

Jauniešiem ir ievērojama brīvība mācībās un personības attīstībā, taču viņiem bieži vien trūkst struktūras. Daudziem ir dažādas intereses, tomēr viņiem ir grūti uzņemties saistības vai izvirzīt ilgtermiņa mērķus. Labklājība tiek augstu vērtēta, un jaunieši izvairās no karjeras ceļiem, kas tiek uztverti kā pārāk prasīgi vai stresa pilni. Problēma nav iespēju trūkums, bet gan grūtības izvēlēties un organizēt šīs iespējas.

Latvija

No Latvijas jauniešiem tiek sagaidīts lielāks praktiskums un reālistiskums. Daudzi baidās pieņemt “nepareizus” lēmumus un dod priekšroku drošām iespējām. Iespējas ievērojami atšķiras starp pilsētām un laukiem, un ierobežota piekļuve karjeras atbalstam ārpus pilsētām ietekmē plānošanas prasmes. Emigrācijas iespējas ietekmē arī karjeras domāšanu un veido ilgtermiņa perspektīvas.

Lietuva

Lietuvas pusaudži bieži izjūt lielu akadēmisko slodzi un ģimenes prasības. Motivācija ir spēcīga, bet pašapziņa var būt zema. Daudzi uztraucas par finansiālo drošību un ilgtermiņa stabilitāti. Galvenā problēma ir ambīciju līdzsvarošana ar emocionālo labsajūtu un centienu pārvēršana rīcības plānos.

Spānija

Spānijas jaunieši ienāk darba tirgū, ko raksturo konkurence un augsts bezdarba līmenis, kas veido viņu priekšstatus par risku un iespējām. Spēcīga ģimenes ietekme ietekmē lēmumu pieņemšanu, savukārt daudzi šaubās, vai izglītība garantēs stabilitāti. Jaunieši izrāda arī interesi par neformāliem karjeras ceļiem (māksla, sports, uzņēmējdarbība), ko ne vienmēr atbalsta formālas karjeras vadības sistēmas.

Visos četros kontekstos pētījums identificē vairākas kopīgas tendences, kas raksturo jauniešu karjeras plānošanas pieredzi:

- bailes no nenoteiktības un neatgriezenisku izvēļu pieņemšanas;
- grūtības strukturēt lēmumu pieņemšanas procesu;
- zema pašpārliecība, izvērtējot un salīdzinot iespējas;
- plaša starp personīgajām interesēm un reāli pieejamām iespējām;
- ierobežota izpratne par jaunām un topošām karjeras iespējām.

Jaunāku un vecāku jauniešu plānošanas vajadzības

Jaunieši līdz 16 gadu vecumam

Šī vecuma grupa atrodas izpētes stadijā, kurā galvenais uzsvars ir uz pieredzi un sevis iepazīšanu. Viņiem nepieciešamas:

- iespējas izmēģināt dažādas aktivitātes, jomas un lomas;
- rīki, kas palīdz atpazīt savas intereses un stiprās puses;
- pozitīvas pieredzes, kas stiprina pašapziņu;
- vienkāršoti mērķu izvirzīšanas vingrinājumi, kas veicina zinātkāri, nevis rada spiedienu.

Karjeras plānošanai šajā posmā jābūt rotaļīgai, reflektīvai un orientētai uz sevis izzināšanu. Mērķis nav panākt saistību uzņemšanos, bet palīdzēt jauniešiem skaidrāk saprast, kas viņiem patīk, ko viņi spēj darīt un kāda vide viņiem ir piemērota.

Jaunieši no 16 gadu vecuma

Vecāki pusaudži saskaras ar pieaugošām prasībām saistībā ar izglītību, nodarbinātību un neatkarību. Viņiem nepieciešami:

- skaidri un strukturēti norādījumi lēmumu pieņemšanā;

- reālistiska un aktuāla informācija par darba tirgu;
- mentorēšana un emocionālais atbalsts;
- strukturēti rīki soļu plānošanai un mērķu sasniegšanai;
- atbalsts, lai līdzsvarotu personīgās vēlmes ar praktisko realitāti.

Šī vecuma grupa īpaši gūst labumu no atbalstoša dialoga un strukturētiem plānošanas procesiem, kas palīdz mazināt pārslodzi un pārvērst ambīcijas skaidros, pārvaldāmos soļos.

Galvenās kompetences, kas attīstītās, izmantojot karjeras plānošanu

Karjeras plānošana veicina savstarpēji saistītu kompetenču attīstību, kas ir nozīmīgas ne tikai tūlītējiem lēmumiem par izglītību vai karjeru, bet arī ilgtermiņa pielāgošanās spējai mainīgā un nenoteiktā vidē. Tā vietā, lai koncentrētos tikai uz galamērķa izvēli, plānošana stiprina jauniešu spēju orientēties sarežģītībā, pielāgot virzienu un saglabāt iesaisti savā attīstībā ilgtermiņā.

Viena no būtiskākajām kompetencēm, kas attīstās karjeras plānošanas procesā, ir mērķu izvirzīšana. Jaunieši iemācās formulēt jēgpilnus un reālistiskus mērķus, balstoties uz savām interesēm, vērtībām un centieniem. Vienlaikus viņi apgūst, ka mērķi nav statiskas saistības, bet gan attīstāmi orientieri. Vadītas plānošanas procesā jaunieši praktizē mērķu precizēšanu, nošķirot īstermiņa, vidēja termiņa un ilgtermiņa mērķus, kā arī izprotot, kā pakāpeniski, sasniedzami soļi virza uz to īstenošanu. Tas palīdz mazināt pārslodzi un pārvērst abstraktas ambīcijas konkrētos, pārvaldāmos nodomos.

Karjeras plānošana būtiski attīsta arī lēmumu pieņemšanas prasmes. Jaunieši apgūst, kā salīdzināt alternatīvas, izvērtēt ieguvumus un ierobežojumus, kā arī prognozēt iespējamās sekas. Tā vietā, lai meklētu vienu “pareizo” atbildi, viņi iemācās izprast savu izvēļu pamatojumu un pieņemt, ka lielākā daļa lēmumu ietver kompromisus. Šāda pieeja veicina pārdomātāku un mazāk baiļu vadītu lēmumu pieņemšanu, vienlaikus stiprinot pārliecību par spēju izvēlēties arī nepilnīgas informācijas apstākļos.

Mainīgā sabiedrībā pielāgošanās spēja kļūst par vienu no centrālajiem karjeras plānošanas rezultātiem. Jaunieši iemācās, ka mērķu pārskatīšana, virziena maiņa vai reakcija uz neparedzētiem apstākļiem nav neveiksmes pazīme, bet gan normāla attīstības sastāvdaļa. Plānošana palīdz saglabāt atvērtību jaunām iespējām, atpazīt jaunas perspektīvas un pielāgot savu virzību, reaģējot uz darba tirgus izmaiņām vai personīgo izaugsmi.

Ar pielāgošanās spēju cieši saistīta ir noturība. Karjeras plānošana to stiprina, palīdzot jauniešiem sagatavoties nenoteiktībai, pārvarēt neveiksmes un efektīvāk orientēties pārejas posmos. Apgūstot elastīgu plānošanu, jaunieši spēj labāk tikt galā ar vilšanos, aizkavēšanos vai neparedzētām pārmaiņām, nezaudējot motivāciju un ticību savām spējām. Šādā veidā plānošana kļūst par instrumentu, kas palīdz uzturēt iesaisti un cerību arī nelineāras attīstības apstākļos.

Visa procesa gaitā padziļinās arī pašizziņa. Izmantojot refleksiju, atgriezenisko saiti un izpēti, jaunieši iegūst skaidrāku izpratni par savu identitāti, stiprajām pusēm, motivāciju, vērtībām un vēlamajiem darba veidiem. Karjeras plānošana nodrošina praktisku kontekstu, kurā šī izpratne tiek ne tikai attīstīta, bet arī pielietota, pārbaudot, cik lielā mērā izvēlētie virzieni atbilst viņu personībai un vajadzībām.

Kopumā šīs kompetences parāda, ka karjeras plānošana pati par sevi ir būtiska dzīves prasme. Tā nav tikai izvēļu noteikšana, bet arī spēja virzīties uz priekšu situācijās, kad izvēles ir sarežģītas, neskaidras vai emocionāli izaicinošas. Attīstot mērķu izvirzīšanu, lēmumu pieņemšanu, pielāgošanās spēju, noturību un pašizziņu integrētā veidā, karjeras plānošana nodrošina jauniešus ar prasmēm, kuras viņi var izmantot atkārtoti dažādās dzīves pārejās.

Galvenās pētījumā identificētās problēmas

Pētījumā identificēti vairāki atkārtoti izaicinājumi, kas ietekmē jauniešu pieredzi karjeras plānošanā. Tie neliecina par personisku vājumu vai ambīciju trūkumu, bet drīzāk atspoguļo attīstības procesus, sociālo spiedienu un strukturālos apstākļus, kas ietekmē pusaudžu pieeju lēmumiem par nākotni.

1) Bailes no nenoteiktības

Viena no izplatītākajām grūtībām ir bailes no nenoteiktības. Daudzi pusaudži baidās pieņemt “nepareizu” izvēli un nonākt situācijā, kuru vēlāk varētu nožēlot. Šīs bailes var būt “paralizējošas” - tās nevis veicina rīcību, bet bieži izraisa izvairīšanos, lēmumu atlikšanu vai pieķeršanos nereālistiskiem priekšstatiem par nākotni, cerot, ka skaidrība radīsies pati no sevis.

Jaunieši bieži vēlas saglabāt visas iespējas atvērtas, baidoties, ka viena izvēle izslēgs pārējās. Tomēr, cenšoties neizvēlēties, viņi nereti ierobežo savu attīstību - atliek mācību iespējas un samazina rīcībspējas sajūtu. Izvairīšanās kļūst par īstermiņa stratēģiju trauksmes mazināšanai, taču ilgtermiņā tā tikai pastiprina nenoteiktību.

Svarīgi uzsvērt, ka nenoteiktība pati par sevi nav problēma. Tā ir dabiska pusaudžu attīstības daļa, jo šajā posmā jaunieši vēl veido identitāti, eksperimentē ar interesēm un atklāj savas spējas. Ja nenoteiktību pavada strukturēts atbalsts un refleksija, tā var kļūt par izaugsmes pamatu. Efektīva plānošana nevis cenšas to novērst, bet palīdz jauniešiem iemācīties tajā rīkoties - soli pa solim, izmantojot pieredzi un informāciju.

2) Struktūras un vadlīniju trūkums

Otra būtiska problēma ir skaidras struktūras un vadības trūkums. Bez atbalsta ietvara jauniešiem bieži ir grūti sakārtot savas domas, salīdzināt iespējas un pārvērst neskaidras idejas konkrētos plānos. Karjeras plānošana šādā situācijā var šķist pārāk sarežģīta vai abstrakta.

Tas bieži noved pie agrīnas atsvešināšanās no tēmas - nevis intereses trūkuma dēļ, bet tāpēc, ka jaunieši nezina, ar ko sākt. Šāda situācija ārēji var izskatīties kā zema motivācija, taču patiesībā tā bieži liecina par prasmju trūkumu strukturēt lēmumu pieņemšanas procesu.

Strukturēti rīki, skaidra darbību secība un atbalstošas sarunas šeit ir izšķirošas. Kad jaunieši iemācās sadalīt sarežģītus jautājumus mazākos soļos un uztver plānošanu kā pakāpenisku procesu, viņu kontroles sajūta un iesaiste būtiski pieaug.

3) Nereāli vai neskaidri mērķi

Pētījums izceļ arī problēmas, kas saistītas ar nereāliem vai neskaidri formulētiem mērķiem. Dažiem jauniešiem ir ambiciozi sapņi, taču trūkst izpratnes par konkrētajiem soļiem, kas nepieciešami to sasniegšanai. Šādi mērķi var būt iedvesmojoši, bet neskaidri, radot grūtības pieņemt praktiskus lēmumus un virzīties uz priekšu.

Savukārt citi jaunieši nenovērtē savas spējas un potenciālu. To bieži ietekmē sociālie un ekonomiskie apstākļi, ierobežoti paraugi vai iepriekšēja negatīva pieredze. Rezultātā viņu uztvertais iespēju loks sašaurinās, un viņi izvairās no iespējām, kuras patiesībā varētu izmantot.

Efektīvai karjeras plānošanai jāspēj strādāt ar abām galējībām - palīdzēt ambiciozus mērķus pārvērst reālistiskos soļos un vienlaikus stiprināt to jauniešu pašpārliecību, kuri nepietiekami novērtē savas iespējas.

Ietekme uz neformālo izglītību un konsultācijām

Neformālajai izglītībai ir īpaši svarīga loma karjeras izpētes un plānošanas atbalstīšanā, jo tā piedāvā jauniešiem vidi, kas būtiski atšķiras no formālās izglītības. Neformālās mācīšanās vidē jaunieši tiek aicināti brīvi izzināt, dziļi pārdomāt un mācīties bez spiediena likt atzīmes, vērtēt vai salīdzināt sniegumu. Šī konteksta maiņa rada apstākļus, kas ir būtiski jēgpilnai ar karjeru saistītai mācībai.

Neformālās vides atbalsts:

- Radošums, veicinot eksperimentēšanu, iztēli un vairāku iespēju, nevis viena “pareizā” ceļa izpēti.
- Emocionālā drošība, mazinot bailes no neveiksmes un ļaujot atklāti paust nenoteiktību bez nosodījuma.
- Praktiska izpēte, izmantojot pieredzes aktivitātes, kas padara karjeras idejas konkrētas un saistošas.
- Personalizēta konsultēšana, kur atbalstu var pielāgot individuālajām vajadzībām, tempam un attīstības posmam.
- Aktīva līdzdalība, kas ļauj jauniešiem uzņemties atbildību par saviem mācību un plānošanas procesiem, nevis pasīvi saņemt informāciju.

Šāda vide ir īpaši vērtīga jauniešiem, kuriem trūkst pārliecības par sevi, kuriem ir bijusi negatīva pieredze formālajā izglītībā vai kuri jūtas atrauti no tradicionālajām izglītības struktūrām. Šādiem jauniešiem neformālā mācīšanās var atjaunot iesaistīšanos, sniegtot rīcībspējas un piederības sajūtu, kas citur bieži vien trūkst.

Mentoringa un mazo grupu atbalsts

Mentorēšanai ir būtiska loma, pārvēršot karjeras izpēti par mērķtiecīgu virzību. Mentori palīdz jauniešiem sasaistīt savu pieredzi ar reālām iespējām, atpazīt jaunās intereses un stiprās puses, kā arī ilgtermiņā uzturēt motivāciju. Regulāra sadarbība ļauj reflektēt par neveiksmēm, pielāgot mērķus un saglabāt iesaisti arī tad, kad progress šķiet lēns vai nenoteikts.

Mazo grupu konsultācijas, kurās parasti piedalās divi līdz pieci dalībnieki, šo procesu vēl vairāk stiprina. Šādās grupās jaunieši gūst labumu no vienaudžu atbalsta, kopīgas mācīšanās un savstarpējas iedrošināšanas. Dzirdot, ka citi piedzīvo līdzīgas šaubas vai grūtības, nenoteiktība tiek normalizēta un samazinās izolācijas sajūta, kas bieži pavada karjeras plānošanu. Vienlaikus grupas vide veicina arī atbildības sajūtu - jaunieši biežāk sper konkrētus soļus, ja zina, ka atgriezīsies atbalstošā kopienā.

Daudzi jaunieši atzīst, ka jūtas drošāk apspriest neskaidrības un vēl nepilnīgi formulētus plānus nelielās vienaudžu grupās nekā formālās vai klasē balstītās situācijās. Mentora un vienaudžu klātbūtnes kombinācija vienlaikus nodrošina emocionālo drošību un veicina praktisku virzību uz priekšu.

Digitālā atbalsta rīki

Digitālie rīki var būtiski uzlabot karjeras izpēti un plānošanu, ja tie tiek pārdomāti integrēti neformālās izglītības vidē. Interesu novērtēšanas testi, mērķu kartēšanas lietotnes, karjeras plānošanas veidnes un tiešsaistes portfolio padara izpēti pieejamāku, strukturētāku un elastīgāku. Tie dod iespēju jauniešiem reflektēt un izzināt savā tempā, atkārtoti atgriežoties pie informācijas, attīstoties viņu izpratnei.

Vizualizējot iespējamus ceļus, salīdzinot alternatīvas un sadalot ilgtermiņa mērķus mazākos, sasniedzamos soļos, digitālie rīki palīdz strukturēt procesu, kas citādi var šķist pārāk sarežģīts vai pārblīvots. Šāda vizuālā skaidrība veicina motivāciju, padara progresu redzamu un stiprina piederības sajūtu savam attīstības procesam. Tā vietā, lai justos apmaldījušies vai spiesti pieņemt ātrus lēmumus, jaunieši sāk uztvert karjeras attīstību kā pakāpenisku, vadāmu ceļu.

Vienlaikus būtiski uzsvērt, ka digitālie rīki nedrīkst aizstāt cilvēka sniegto atbalstu. Jaunatnes darbiniekiem un karjeras konsultantiem joprojām ir centrāla loma - palīdzēt interpretēt informāciju, reflektēt par pieredzi un emocijām, apšaubīt nereālistiskus pieņēmumus un sasaistīt digitālo izpēti ar reālās dzīves kontekstiem. Apvienojumā ar attiecībās balstītu atbalstu digitālie rīki kļūst par efektīvu rīcībspējas veicināšanas instrumentu, nevis par vadības aizstājēju.

Praktiski norādījumi jaunatnes darbiniekiem

Šajā sadaļā teorija un pētījumi tiek pārvērsti skaidrās, praktiski izmantojamās vadlīnijās jaunatnes darbiniekiem, kas atbalsta karjeras plānošanu neformālā vidē. Uzsvars nav uz gatavu atbilžu sniegšanu, bet gan uz sarunu, aktivitāšu un mācību vides veidošanu tā, lai jauniešiem palīdzētu virzīties uz priekšu ar pārliecību un reālismu.

Kas jāuzsver sarunās

Karjeras plānošanas sarunas ir visefektīvākās, ja tās tiek veidotas kā praktiski īstenojamu nākamo soļu izstrādes process, nevis kā prasība pieņemt perfektus vai galīgus lēmumus. Jaunieši bieži ierodas ar cerību, ka viņiem "viss būs jāizdomā", kas var palielināt spiedienu un izvairīšanos.

Jaunatnes darbiniekiem noderīgs uzsvars ir pārorientēt stāstījumu no galīgajām atbildēm uz progresu:

"Padarīsim jūsu nāamos soļus skaidrākus un mazākus," nevis *"Noteiksim jūsu galīgo atbildi".* Šāda formulēšana mazina trauksmi un palīdz jauniešiem uztvert plānošanu kā kaut ko tādu, kurā viņi var aktīvi iesaistīties, pat ja pārlicība ir zema.

Noderīgi jautājumi

Jautājumiem ir būtiska loma plānošanas praktiskuma nodrošināšanā. Tiem vajadzētu rosināt pārdomas, eksperimentēšanu un kustību, nevis vērtēšanu vai pamatošanu.

Jaunieši līdz 16 gadu vecumam

Jaunākiem pusaudžiem ar jautājumiem vajadzētu atbalstīt zinātkāri, pārlicību un mācīšanos caur pieredzi:

- *"Kādas aktivitātes liek jums justies iesaistītiem vai lepniem, pat nelielā mērā?"*
- *"Ja jūs varētu nedēļu izmēģināt vienu jaunu lomu, ko jūs vēlētos pārbaudīt?"*
- *"Kādu nelielu mērķi tu varētu īstenot šomēnes - vienkārši uzzināt kaut ko par sevi?"*

Šie jautājumi veicina izpēti bez spiediena un palīdz jauniešiem uztvert plānošanu kā atklāšanas procesu, nevis apņemšanos.

Jaunieši no 16 gadu vecuma

Vecākiem jauniešiem jautājumi var vairāk koncentrēties uz struktūru, lēmumu pieņemšanu un nenoteiktības mazināšanu:

- *"Kāds būtu tavš nākamais solis, kas palīdzētu mazināt nenoteiktību - informācijas iegūšana, saruna vai praktisks mēģinājums?"*
- *"Kuras iespējas vislabāk atbilst tavām vērtībām, un kur tu redzi nepieciešamos kompromisus?"*
- *"Kā izskatītos reālistisks plāns, ja tu sāktu ar maziem, konkrētiem soļiem?"*

Šādi jautājumi palīdz pārvērst vēlmes konkrētās darbībās un palīdz jauniešiem atgūt kontroles sajūtu.

No kā izvairīties

Jaunatnes darbiniekiem ir svarīgi izvairīties no karjeras plānošanas pasniegšanas kā vienreizējas un neatgriezeniskas izvēles. Valoda, kas rada priekšstatu par vienīgo “pareizo” lēmumu vai neatgriezeniskām kļūdām, pastiprina spiedienu un var mazināt jauniešu iesaisti procesā.

Tāpat nevajadzētu plānošanu pārvērst par izpildes uzdevumu, kur jaunieši jūtas spiesti demonstrēt iesaistīgus vai sociāli “pieņemamus” plānus. Salīdzināšana starp jauniešu izvēlēm var radīt nevajadzīgu konkurenci un nedrošību. Karjeras plānošana ir visefektīvākā, ja tā saglabājas kā personisks, elastīgs un individuāli nozīmīgs process, kas balstīts jaunieša pieredzē, nevis ārējos vērtējumos.

1–1 salīdzinājumā ar mazo grupu moderēšanu

Vērtīgi ir gan individuālie, gan mazo grupu formāti, un to izmantošanai jābūt apzinātai un mērķtiecīgai.

Darbs mazās grupās (2 - 5 dalībnieki) ir īpaši efektīvs nenoteiktības normalizēšanai, plānošanas stratēģiju apmaiņai un atbildības veidošanai par īstermiņa soļiem. Dzirdot, kā vienaudži risina līdzīgas situācijas, jaunieši labāk apzinās, ka viņu pieredze nav unikāla, un bieži iegūst arī praktiskas idejas turpmākai rīcībai.

Individuālas nodarbības ir piemērotākas gadījumos, kad plānošanu kavē bailes, kauns, spēcīgs ģimenes spiediens vai zema pašapziņa. Šādā vidē jaunieši var brīvāk izpausties, izpētīt sensitīvus jautājumus un pakāpeniski atjaunot uzticību savai spējai plānot atbilstoši savam tempam.

Emocionālā drošība un robežas

Karjeras plānošanai jābūt reflektīvai un attīstošai, nevis terapeitiskai. Jaunatnes darbiniekiem ir galvenā loma emocionālās drošības radīšanā, pastāvīgi normalizējot to, ka:

- plāni var mainīties,
- gaidāma nenoteiktība,
- Neatbilstības atklāšana ir noderīga informācija,
- Labāk ir spert mazu soli, nekā gaidīt pilnīgu skaidrību.

Šo principu skaidra norādīšana palīdz mazināt bailes un atbalsta ilgstošu iesaistīšanos plānošanā.

Saites uz reālās dzīves kontekstiem

Plānošana kļūst jēgpilnāka, ja tā ir saistīta ar tiešiem, reālās dzīves kontekstiem. Praktiskas saites var ietvert:

- vietējo apmācību maršrutu un reālistisku ieejas punktu kartēšana,
- vietējo iespēju un ierobežojumu analīze,
- *vienas sarunas* vai *vienas vizītes* identificēšana, kas varētu precizēt ceļu.

Šīs saiknes palīdz jauniešiem uztvert plānošanu kā realitātē balstītu, nevis abstraktu vingrinājumu.

Mikrogadījumi

Jaunieši līdz 16 gadu vecumam

Jaunietim ir daudz interešu, taču viņš nespēj izvēlēties vienu virzienu. Tā vietā, lai uzspiestu lēmumu, jaunatnes darbinieks piedāvā īsus, piemēram, viena mēneša “izmēģinājumus”, kuros jaunieši var iesaistīties dažādos mazos projektos vai lomās. Pēc katras pieredzes tiek veikta refleksija, lai saprastu, kura vide šķiet atbalstoša, enerģiju sniedzīga vai izaicinoša. Šādā veidā plānošana veidojas pakāpeniski no pieredzes, nevis no ārēja spiediena.

Jaunieši no 16 gadu vecuma

Jaunieši tiecas uz augsta statusa profesiju, taču jūtas apjucis par to, kā līdz tai nonākt. Jaunatnes darbinieks palīdz strukturēt procesu, sadalot to konkrētās, īstermiņa darbībās - piemēram, informācijas pārbaudē, sarunā ar mentoru un viena reālistiska ceļa identificēšanā. Kad progress kļūst skaidrs un sasniedzams, trauksme mazinās, un jaunieši spēj virzīties uz priekšu ar lielāku pārliecību.

Kāpēc teorija ir svarīga praksē

Galvenais izaicinājums, kas bieži rodas plānošanā, ir bailes no nenoteiktības - bažas par “nepareizas” izglītības vai karjeras izvēles izdarīšanu un iestrēgšanu. Daži pusaudži vilcinās izvēlēties izvēles priekšmetus, jo baidās ierobežot nākotnes iespējas. Citi izvairās pieteikties programmām, jo šaubās par savām spējām. Šīs bailes var kļūt par paralizējošas, novedot pie izvairīšanās, atkārtotas atlikšanas vai nereālām cerībām, ka skaidrība parādīsies pēkšņi.

Šeit īpaši vērtīgas kļūst teorētiskas atziņas. Izpratne par galvenajām attīstības un karjeras atbalsta teorijām palīdz jaunatnes darbiniekiem iet tālāk par intuīciju un apzināti izvēlēties metodes. Teorija sniedz sistēmu, lai atpazītu, kāpēc jaunieši var vilcināties, izvairīties no lēmumiem vai izvairīties no nerealizētiem mērķiem. Tā ļauj praktiķiem interpretēt uzvedību nevis kā slinkumu vai motivācijas trūkumu, bet gan kā daļu no identitātes veidošanās un kognitīvās attīstības.

Balstot savu darbu teorijā, jaunatnes darbinieki var izvēlēties atbilstošus rīkus, efektīvi strukturēt sarunas un sniegt atbalstu atbilstoši jauniešu attīstības posmam. Praksē teorija kļūst par vadlīniju, kas veido jautājumus, aktivitātes un turpmākās darbības reālās konsultēšanas situācijās.

Secinājums

Karjeras plānošana ir nepārtraukts attīstības process, kas palīdz jauniešiem pieņemt sarežģītus lēmumus pastāvīgi mainīgos apstākļos. Strauju pārmaiņu un nenoteiktības laikmetā tās galvenais mērķis nav sniegt galīgas atbildes, bet gan stiprināt jauniešu spēju rīkoties pārliecinoši, pielāgoties un virzīties uz priekšu ar skaidru nodomu.

Apvienojot teorētiskās atziņas ar neformālām metodēm, mentoringa attiecībām un pieejamu atbalstu, karjeras plānošana kļūst par spēcīgu rīcībspējas veidošanas instrumentu. Tā palīdz jauniešiem pārvērst pašizpratni un izpēti konkrētos, reālistiskos nākamajos soļos, vienlaikus saglabājot atvērtību pārskatīšanai un turpmākai attīstībai. Plānošana šajā kontekstā nevis novērš nenoteiktību, bet sagatavo jauniešus ar to konstruktīvi strādāt.

Jaunieši vislabāk attīstās vidē, kur viņiem ir iespēja izpētīt sevi, atpazīt savas stiprās puses un pakāpeniski virzīties uz mērķiem, sperot stabilus un sasniedzamus soļus. Jaunatnes speciālistu uzdevums nav vadīt šo procesu, bet to atbalstīt - nodrošinot struktūru, iedrošinājumu bez spiediena un vadību, kas balstīta empātijā un uzticībā jauniešu potenciālam.

Atsauces

1. *Holands, Dž. L. (1997). Profesionālās izvēles izdarīšana: profesionālo personību un darba vides teorija (3. izd.). Psiholoģiskās novērtēšanas resursi.*
2. *Savickas, ML (2005). Karjeras veidošanas teorija un prakse. Grāmatā “ Karjeras attīstība un konsultēšana: teorijas un pētījumu pielietošana darbā” (42.–70. lpp.). John Wiley & Sons.*
3. *Staliūnas, J., & Stasiukynas, A. (2025). Pētījuma ziņojums par neformālu karjeras konsultāciju pakalpojumu nepieciešamību jauniešiem. Publiskās pārvaldības inovāciju laboratorija, Mikolasa Romera universitāte. (Pētījums veikts projekta “ Atver sevi karjeras prasmēm ” ietvaros .)*
4. *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 apkopots strukturētu neformālu aktivitāšu kopums, kas paredzēts, lai palīdzētu jauniešiem pārvērst pašizpratni konkrētos, pārvaldāmos nākamajos soļos. Metodes fokusējas uz plānošanas kā praktiskas kompetences attīstīšanu, iesaistot dalībniekus reālās dzīves scenārijos, lēmumu pieņemšanas vingrinājumos, vērtību un stipro pušu refleksijā, kā arī mijiedarbībā ar ārējām perspektīvām, piemēram, profesionāļiem un mentoriem. Tā vietā, lai mudinātu jauniešus definēt vienu fiksētu nākotni, aktivitātes rada iespējas izpētīt alternatīvas, pārbaudīt idejas un izprast dažādu izvēļu sekas. Izmantojot pieredzē balstītu mācīšanos, jaunieši sāk uztvert plānošanu kā nepārtrauktu mēģinājumu, refleksijas un pielāgošanās procesu, nevis vienreizēju lēmumu.

Aktivitātes ir pielāgotas dažādiem attīstības posmiem un gatavības līmeņiem. Jaunākiem dalībniekiem uzsvars tiek likts uz izpēti, zinātkāri un ar “pareizā ceļa izvēli” saistītās trauksmes mazināšanu, izmantojot vizuālus, interaktīvus un zema spiediena formātus. Vecākiem jauniešiem metodes nodrošina lielāku struktūru - ietverot risku izvērtēšanu, alternatīvu salīdzināšanu un ilgtermiņa mērķu sadalīšanu konkrētos, īstenojamajos soļos. Visās aktivitātēs tiek uzsvērtā emocionālā drošība, autonomija un iekļautība, nodrošinot, ka jaunieši var iesaistīties savā tempā, apzināt savus sākuma punktus un attīstīt pārliecību par spēju orientēties sarežģītos un nenoteiktos karjeras ceļos.

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 1. Realitātes pārbaudes spēle
Mērķa grupa	✓ 16+
Mācību mērķi	• Stiprināt kritisko domāšanu, izvērtējot karjeras iespējas. • Palīdzēt dalībniekiem atpazīt dažādu izvēļu iespējamās sekas. • Attīstīt izpratni par alternatīviem ceļiem un rezerves stratēģijām.
Attīstītās kompetences un prasmes	Kritiskā domāšana Sociālā kompetence Mācīšanās kompetence Uzņēmējdarbības kompetence (risku analīze un iespēju izvērtēšana)
Ilgums	45 minūtes
Nepieciešamie materiāli	• Scenāriju kartītes ar bieži sastopamām jauniešu dilemmām (piemēram, mācību pārtraukšana, studiju programmas maiņa, pārcelšanās uz ārzemēm, neapmaksātas prakses pieņemšana, mācību gada pārtraukums)

	Papīrs un pildspalvas piezīmēm
Instrukcijas soli pa solim	1. Iepazīstināšana ar aktivitāti. Koordinators paskaidro, ka lēmumi par karjeru bieži vien ir saistīti ar nenoteiktību, riskiem un vairākiem iespējamiem iznākumiem. Dalībnieki tiek aicināti izpētīt reālās dzīves dilemmas un praktizēt strukturētu lēmumu pieņemšanu. 2. Grupu veidošana. Dalībnieki tiek sadalīti pāros vai nelielās grupās pa trim līdz četriem cilvēkiem. Katra grupa saņem vienu scenārija karti. 3. Situācijas analīze. Katra grupa analizē savu scenāriju, izmantojot skaidru struktūru: potenciālie ieguvumi, iespējamie riski, divas alternatīvas iespējas un vēlamais lēmums ar pamatojumu. Dalībnieki tiek mudināti apsvērt gan īstermiņa, gan ilgtermiņa sekas. 4. Atbilžu sagatavošana. Grupas sakārto savas idejas un sagatavo īsu savas analīzes un lēmuma skaidrojumu. 5. Grupu prezentācijas. Katra grupa prezentē savu scenāriju un pamatojumu pārējiem dalībniekiem. Koordinators mudina citus klausīties un salīdzināt dažādas pieejas. 6. Vadīta diskusija. Vadītājs vada diskusiju par to, kā dažādi lēmumi var novest pie dažādiem ceļiem, uzsverot, ka reti ir viena “pareiza” izvēle. Uzsvārs tiek likts uz seku izpratni un spēju pamatot lēmumus. 7. Pārdomas un noslēgums. Dalībnieki pārdomā, ko viņi uzzināja par lēmumu pieņemšanu un to, kā strukturēta domāšana var atbalstīt karjeras plānošanu reālās dzīves situācijās.
Koordinatora piezīmes	- Uzsveriet, ka aktivitātes mērķis nav atrast “pareizo” atbildi, bet gan praktizēt domāšanu un spriešanu. - Atbalstiet dalībniekus gan pozitīvo, gan negatīvo seku izvērtēšanā bez nosodījuma. - Pielāgot scenārijus vietējam kontekstam un jauniešu realitātei dažādās valstīs. - Veicināt līdzsvarotu dalību grupās.
Paredzamie rezultāti	- Dalībnieki uzlabo savas spējas izvērtēt dažādu izvēļu sekas. - Dalībnieki demonstrē lielāku gatavību pieņemt informētus un strukturētus lēmumus.

	• Dalībnieki attīsta labāku izpratni par reālās dzīves karjeras situāciju sarežģītību.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Nodrošināt skaidru struktūru (ieguvumi → riski → alternatīvas → lēmums), lai atbalstītu dalībniekus, kuri var justies pārņemti. • Izvairieties no situācijām, kas var būt pārāk delikātas vai personiski kairinātas, ja vien nav izveidota droša vide. • Sniedziet papildu norādījumus vai piemērus, ja dalībniekiem ir grūtības sākt analīzi.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kas mani pārsteidza, analizējot šo situāciju? • Kā es parasti pieņemu lēmumus reālajā dzīvē? • Kādu alternatīvu iespēju es apsvērtu savā situācijā?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki savos lēmumos izrādīja lielāku riska uzņemšanos vai lielāku izvairīšanos? • Kādi šķēršļi lēmumu pieņemšanā parādījās (piemēram, bailes, apjukums, ārējs spiediens)? • Kā atbalstu var pielāgot dalībniekiem, kuriem nepieciešama lielāka struktūra vai vadība?

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 2. Spēka kāršu apmaiņa
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem identificēt un nosaukt savas personīgās stiprās puses. • Lai palielinātu izpratni par to, kā citi uztver viņu spējas. • Lai stiprinātu pārliecību par sevi un pozitīvu sevis izpratni. • Sasaistīt personīgās stiprās puses ar iespējamajiem nākotnes ceļiem.
Attīstītās kompetences un prasmes	Personīgā kompetence Sociālā kompetence Emocionālā prātība Mācīšanās kompetence
Ilgums	40–50 minūtes

Nepieciešamie materiāli	• Drukātas stipro pušu kartītes (30 - 40 stiprās puses, piemēram, radošums, pacietība, problēmu risināšana, gādība, zinātkāre) • Pildspalvas • Līmlapiņas vai papīrs
Instrukcijas soli pa solim	1. Stipro pušu iepazīstināšana. Koordinators īsi paskaidro, ka stiprās puses ir uzvedības modeļi, ko cilvēki parāda dažādās situācijās. Uzsvars tiek likts uz stipro pušu atpazīšanu, izmantojot reālas darbības, nevis apzīmējumus. 2. Kāršu izpēte. Visas spēka kārtis ir izklātas uz galda. Dalībnieki tiek aicināti tās izlasīt un iepazīties ar dažādiem spēka jēdzieniem. 3. Individuāla atlase. Katrs dalībnieks izvēlas piecas stiprās puses, kas, viņaprāt, vislabāk raksturo viņu. Lai pamatotu savu izvēli, viņi var pārdomāt iepriekšējo pieredzi. 4. Pāru apmaiņa. Dalībnieki strādā pāros un viens otram prezentē savas izvēlētās stiprās puses. Partneri apspriež, vai stiprās puses šķiet precīzas, un, ja iespējams, sniedz piemērus no novērotās uzvedības. 5. Ārējās perspektīvas pievienošana. Katrs partneris pievieno vienu papildu stipro pusi, ko viņš patiesi saskata otrā personā, pamatojoties uz mijiedarbību aktivitātes laikā vai iepriekšējo pieredzi. 6. Stipro pušu noslēgums. Dalībnieki izveido savu sešu stipro pušu galīgo sarakstu (sākotnējās piecas plus viena, ko pievienojis viens līdzinieks) un pieraksta tās. 7. Grupas refleksija. Koordinators vada īsu diskusiju par to, kā stiprās puses var pielietot dažādos kontekstos, tostarp mācībās, komandas darbā un nākotnes karjeras virzienos.
Koordinatora piezīmes	• Mudiniet dalībniekus, nosaucot stiprās puses, sniegt konkrētus, uz pierādījumiem balstītus piemērus. • Uzturēt atbalstošu un cieņpilnu vidi, lai nodrošinātu psiholoģisko drošību. • Dalībniekiem, kuri jūtas mazāk ērti runājot, ļaujiet izmantot alternatīvas saziņas metodes (piemēram, rakstiskas piezīmes).

Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki iegūst skaidrāku izpratni par savām personīgajām stiprajām pusēm. • Dalībnieki gūst lielāku pārliecību, pateicoties vienaudžu atzinībai. • Dalībnieki izprot, kā stiprās puses var būt saistītas ar turpmāko mācīšanos un karjeras izvēli.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Dažiem dalībniekiem var būt grūtības pieņemt pozitīvas atsauksmes; sniedziet mierinājumu un apstiprinājumu. • Izmantojiet vienkāršu valodu vai vizuālus simbolus stiprajām pusēm, kur lasītprasme varētu būt šķērslis. • Nodrošiniet, lai visi dalībnieki saņemtu līdzsvarotu un cieņpilnu atgriezenisko saiti.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kura stiprā puse mani visvairāk pārsteidza? • Kā šīs stiprās puses izpaužas manā ikdienas dzīvē? • Kurš stiprais punkts varētu atbalstīt manus nākotnes mērķus?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībniekiem bija grūtības apzināties savas stiprās puses? • Vai vienaudži sniedza atbalstošu un konstruktīvu atgriezenisko saiti? • Kuriem dalībniekiem varētu būt noderīgs papildu individuālais atbalsts?

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 3. Profesionālas ātro randiņu vietnes
Mērķa grupa	☑ 16+
Mācību mērķi	• Izpētīt dažādus karjeras ceļus, tieši mijiedarbojoties ar profesionāļiem. • Lai iegūtu reālistisku ieskatu darba uzdevumos, nepieciešamajās prasmēs un ikdienas izaicinājumos. • Mazināt stereotipus par profesijām un paplašināt izpratni par karjeras iespējām.
Attīstītās kompetences un prasmes	Sociālā kompetence Iniciatīvas un uzņēmējdarbības apziņa Komunikācijas prasmes Kultūras izpratne (dažādi darba konteksti un karjeras ceļi)

Ilgums	60–90 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Taimeris Krēsli sakārtoti pa pāriem (ātro randiņu formāts) Vārda zīmītes profesionāļiem Pēc izvēles: jautājumu kartītes
Instrukcijas soli pa solim	1. Aktivitātes sagatavošana. Koordinators uzaicina 6 - 10 profesionāļus no dažādām nozarēm (piemēram, veselības aprūpes, IT, mākslas, amatniecības, izglītības) un nodrošina daudzveidību pieredzes, pieredzes un karjeras ceļu ziņā. 2. Telpas iekārtošana. Krēsli ir izvietoti pa pāriem viens otram pretī, lai nodrošinātu īsas, strukturētas sarunas. Katrs speciālists sēž fiksētā pozīcijā, kamēr dalībnieki rotē. 3. Formāta iepazīstināšana. Koordinators izskaidro noteikumus: katra saruna ilgst aptuveni 5 minūtes, un dalībnieki tiek mudināti uzdot vienkāršus, tiešus jautājumus par profesiju. 4. Pirmā sarunu kārtā. Katrs dalībnieks tiek ar profesionāli un uzdod vadlīniju jautājumus, piemēram: kas jūs esat, ko jūs darāt un kādas prasmes ir nepieciešamas jūsu darbā. 5. Rotācija. Pēc 5 minūtēm tiek dots signāls, un dalībnieki rotē pie nākamā profesionāļa. Šis process turpinās, līdz ir satikti vairāki profesionāļi. 6. Dalīšanās grupā. Pēc raundu pabeigšanas dalībnieki pārdomā notikušo grupas diskusijā. Viņi dalās pieredzē par to, kas viņus pārsteidza, kuras profesijas viņiem šķita interesantas un kas apstrīdēja viņu cerības. 7. Sasaiste ar pašizpratni. Diskusijas vadītājs īsi sasaista diskusiju ar dalībnieku stiprajām pusēm, interesēm un iespējamiem nākotnes virzieniem.
Koordinatora piezīmes	Izvēlieties profesionāļus, kuri ir atvērti dalīties gan ar pozitīvajiem, gan izaicinošajiem sava darba aspektiem.

	• Veiciniet reālistisku stāstījumu, nevis idealizētus karjeras naratīvus. • Atbalstiet dalībniekus, kuri varētu justies vilcinājušies, piedāvājot izvēles jautājumus.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki iegūst plašāku un reālistiskāku izpratni par karjeras iespējām. • Dalībnieki uzlabo savu pārlicību komunikācijā ar pieaugušajiem un profesionāļiem. • Dalībnieki attīsta lielāku zinātkāri un atvērtību dažādiem karjeras ceļiem.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Daži dalībnieki var justies iebiedēti; nodrošiniet jautājumu kartītes, lai atbalstītu mijiedarbību. • Ļaujiet satrauktiem dalībniekiem pirmajās kārtās mainīties pa pāriem. • Nodrošināt, lai profesionāļi lietotu skaidru un saprotamu valodu.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kura profesija man šķita visinteresantākā un kāpēc? • Ko es uzzināju par reālo darba pasauli? • Kādas prasmes es vēlos attīstīt pēc šīs nodarbības?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki aktīvi iesaistījās un uzdeva jautājumus? • Kādi nepareizi priekšstatīti par karjeru kļuva redzami? • Kā turpmākajās sesijās varētu iekļaut plašāku profesiju vai pieredzes klāstu?

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 4. Vēstule man par nākotni
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem precizēt personīgās vērtības, cerības un nākotnes mērķus. • Stiprināt iztēli un motivāciju, domājot par nākotni. • Lai veicinātu izpratni par to, kā pašreizējās darbības var ietekmēt nākotnes rezultātus.
Attīstītās kompetences un prasmes	Personīgā kompetence Emocionālā apzināšanās

	Mācīšanās kompetence Iniciatīvas apziņa
Ilgums	30–40 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Papīrs Aploksnes Pildspalvas Pēc izvēles: uzlīmes vai dekoratīvi materiāli
Instrukcijas soli pa solim	1. Iepazīšanās ar aktivitāti. Koordinators iepazīstina ar ideju par vēstules rakstīšanu sev nākotnē un paskaidro, ka tas ir veids, kā pārdomāt mērķus, sajūtas un personīgo virzienu. 2. Laika posma noteikšana. Dalībnieki tiek aicināti iztēloties sevi nākotnē (piemēram, 5 gadus uz priekšu). Jaunākiem dalībniekiem vai tiem, kam tas ir grūti, var tikt piedāvāts īsāks laika posms (piemēram, 1 gads). 3. Vadīta rakstīšana. Dalībnieki raksta vēstuli savam nākotnes "es". Koordinators sniedz vienkāršas norādes, lai atbalstītu pārdomas: kur viņi dzīvo, ko viņi dara, kā viņi jūtas, ko viņi ir sasnieguši un kādu vēstījumu vai padomu viņi vēlas atcerēties. 4. Vēstules personalizēšana. Dalībnieki tiek mudināti rakstīt brīvi un godīgi. Viņi var izrotāt savas vēstules, ja vēlas. 5. Vēstījuma aizzīmogošana. Katrs dalībnieks ievieto savu vēstuli aploksnē un to aizzīmogo. 6. Pēc izvēles veicama turpmākā rīcība. Koordinators var savākt vēstules un atgriezt tās pēc noteikta laika perioda (piemēram, 6 - 12 mēneši), vai arī dalībnieki var tās paturēt privāti. 7. Pārdomas un noslēgums. Notiek īsa grupas pārdomu sesija, kurā galvenā uzmanība tiek pievērsta tam, kā domāšana par nākotni var ietekmēt pašreizējās izvēles un motivāciju. Dalīšanās nav obligāta.

Koordinatora piezīmes	• Sniedziet teikumu sākumus dalībniekiem, kuriem ir grūti sākt (piemēram, “Nākotnē es ceru...”, “Es vēlos atcerēties...”). • Saglabāiet atbalstošu toni un izvairieties no spiediena definēt “ideālu” nākotni. • Vecākiem dalībniekiem piedāvāji digitālu alternatīvu (piemēram, ieplānotus e-pasta rīkus).
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki attīsta skaidrāku personīgā virziena un nozīmes izpratni. • Dalībnieki stiprina saikni starp pašreizējām darbībām un nākotnes iespējām. • Dalībnieki palielina motivāciju un spēju pārdomāt savus mērķus.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Esiet iejūtīgi pret dalībniekiem, kuriem domāšana par nākotni var radīt neskaidrības vai stresu. • Ļaujiet īsākiem laika posmiem un koncentrējieties uz emocijām, stiprajām pusēm un mazām cerībām, nevis sasniegumiem. • Nodrošiniet, lai dalība un dalīšanās paliktu brīvprātīga.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kura savas nākotnes iztēlošanās daļa šķita visvieglākā vai visgrūtākā? • Kas manā dzīvē, cerams, paliks nemainīgs, un ko es vēlos mainīt? • Kādu mazu soli es šodien varu spert šīs nākotnes virzienā?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki pauda vairāk cerības vai nenoteiktības par nākotni? • Kādas vajadzības, bailes vai motivācija kļuva redzama vēstulēs? • Vai kāds no dalībniekiem gūtu labumu no papildu atbalsta vai turpmākas mentorēšanas?

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 5. Karjeras kartes pastaiga
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem vizuāli un pieejamā veidā iepazīt dažādas profesijas. • Lai palielinātu izpratni par personīgajām interesēm, vēlmēm un nepatiku. • Mazināt ar “pareizā” karjeras ceļa izvēli saistīto trauksmi, veicinot izpēti.

Attīstītās kompetences un prasmes	Personīgā kompetence Mācīšanās kompetence Sociālā kompetence Iniciatīvas apziņa
Ilgums	40 - 50 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Lieli plakāti, kas attēlo dažādas karjeras jomas (piemēram, mākslu, tehnoloģijas, sportu, veselību, amatus, biznesu, izglītību) Līmlapiņas vai uzlīmes trīs krāsās (zaļā, dzeltenā, sarkanā) Marķieri
Instrukcijas soli pa solim	1. Telpas sagatavošana. Koordinators izvieto telpā plakātus, katrs no tiem attēlo citu karjeras jomu. Katrā plakātā var būt iekļauti īsi apraksti, piemēri vai vizuāli materiāli. 2. Iepazīšanās ar aktivitāti. Dalībniekiem tiek paziņots, ka viņi izpētīs dažādas karjeras jomas un izteiks savas reakcijas, izmantojot krāsu kodētas uzlīmes. Koordinators paskaidro katras krāsas nozīmi: zaļa (man patīk), dzeltena (varbūt vai interesanti), sarkana (ne man). 3. Individuāla izpēte. Dalībnieki brīvi staigā pa telpu, lasa plakātus un līmē uzlīmes, pamatojoties uz savu reakciju uz katru karjeras jomu. Viņus mudina vadīties pēc sava pirmā iespaida, nevis pārāk daudz domāt. 4. Vēlmju noteikšana. Pēc pastaigas pabeigšanas dalībnieki izvēlas trīs zaļas un vienu dzeltenu izvēles iespējas, kuras viņi vēlas izpētīt sīkāk. 5. Diskusija pāros. Dalībnieki strādā pāros un īsi apspriež savas izvēlētās iespējas, paskaidrojot, kas piesaistīja viņu interesi vai rosināja ziņkāri. 6. Grupas refleksija. Koordinators sapulcina grupu un izceļ redzamās tendences (piemēram, spēcīgu interesi noteiktās jomās). Tiek rīkota īsa diskusija par interešu daudzveidību un to, kā laika gaitā var mainīties vēlmes. 7. Noslēgums. Koordinators uzsver domu, ka interešu izpēte ir process un ka nenoteiktība ir normāla karjeras attīstības sastāvdaļa.

Koordinatora piezīmes	- Izmantojiet vienkāršu valodu un vizuālos elementus, lai karjeras jomas būtu viegli saprotamas. - Veiciniet atvērtību un zinātkāri, nevis pieņemiet “galīgos” lēmumus. - Izvairieties vērtēt vai vērtēt karjeras izvēles.
Paredzamie rezultāti	- Dalībnieki izjūt mazāku spiedienu, kas saistīts ar karjeras izvēli. - Dalībnieki iegūst plašāku izpratni par dažādām karjeras jomām. - Dalībnieki iegūst skaidrāku izpratni par savām vēlmēm un interesēm.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	- Izmantojiet īsus aprakstus un vizuālos materiālus, lai mazinātu kognitīvo slodzi. - Sniegt atbalstu dalībniekiem ar lasīšanas grūtībām (vienaudžu vai vadītāja atbalsts). - Pārliecinieties, ka piemēri ir daudzveidīgi un attiecināmi uz dažādām vidēm.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	- Ko mana izvēle parādīja par manām interesēm? - Kura kategorija mani visvairāk pārsteidza? - Ko es vēlētos nākotnē vairāk izpētīt?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	- Kuras karjeras jomas piesaistīja vislielāko interesi? - Vai kāds no dalībniekiem izrādīja spēcīgu izvairīšanos vai nenoteiktību? - Kā šo aktivitāti varētu paplašināt ar dziļāku izpēti nākamajās sesijās?

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 6. Izmēģinājuma un neveiksmes izaicinājums
Mērķa grupa	✓ 16+
Mācību mērķi	- Palīdzēt dalībniekiem pārvarēt bailes no neveiksmes, veicot drošus eksperimentus. - Attīstīt izturību un pielāgošanās spējas neparedzētās situācijās. - Veicināt rīcību un mācīšanos caur pieredzi, nevis pilnveidošanos.
Attīstītās kompetences un prasmes	Uzņēmējdarbības kompetence (riska uzņemšanās, iniciatīva) Sociālā un emocionālā kompetence Mācīšanās kompetence

	Radošums
Ilgums	45 - 60 minūtes
Nepieciešamie materiāli	3 - 4 izaicinājumu stacijas (piemēram, radošs uzdevums, problēmu risināšanas uzdevums, pārdošanas prezentācija, komandas darba mīkla) Vienkārši materiāli atkarībā no uzdevumiem (papīrs, pildspalvas, mazi priekšmeti) Taimeris
Instrukcijas soli pa solim	1. Konceptijas iepazīstināšana. Koordinators paskaidro, ka aktivitātes mērķis nav gūt panākumus, bet gan mēģināt, eksperimentēt un mācīties no kļūdām. Neveiksme tiek attēlota kā normāla un noderīga mācīšanās sastāvdaļa. 2. Staciju izveide. Koordinators sagatavo 3 - 4 īsas izaicinājumu stacijas. Katram uzdevumam jābūt vienkāršam, ātram un izpildāmam 5 - 10 minūšu laikā (piemēram, izveidot logotipu, pārdot priekšmetu, atrisināt mīklu, izpildīt nelielu komandas darba uzdevumu). 3. Rotācija izaicinājumu laikā. Dalībnieki rotē pa stacijām nelielās grupās vai individuāli. Katra kārta ilgst ierobežotu laiku, lai veicinātu ātru domāšanu un mazinātu pārmērīgu domāšanu. 4. Tūlītēja pārdomu apmaiņa. Pēc katras stacijas dalībnieki īsi pārdomā notikušo, atbildot uz diviem jautājumiem: kas izdevās un kas neizdevās. Atbildes var pierakstīt vai apspriest pāros. 5. Grupas pārrunas. Pēc visu staciju pabeigšanas vadītājs vada grupas diskusiju par dalībnieku pieredzi, koncentrējoties uz emocijām, reakcijām uz grūtībām un to, ko viņi ir iemācījušies no kļūdām. 6. Sasaiste ar reālo dzīvi. Koordinators saista pieredzi ar reālās dzīves situācijām, uzsverot, cik svarīgi ir mēģināt, ciest neveiksmes un pielāgoties mācībām, karjeras attīstībai un personīgajai izaugsmei.
Koordinatora piezīmes	Visas aktivitātes laikā uzsveriet, ka pilnība netiek gaidīta.

	• Izveidojiet drošu un atbalstošu vidi, kurā kļūdas tiek pieņemtas kā normālās normas. • Izmantojiet humoru un iedrošinājumu, lai mazinātu spriedzi, īpaši dalībniekiem, kuri jūtas neērti.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki palielina pārliecību par sevi, saskaroties ar jaunām un nenoteiktām situācijām. • Dalībnieki uzrāda mazākas bailes no neveiksmes un perfekcionisma. • Dalībnieki kļūst gatavāki izmēģināt jaunas aktivitātes un uzņemties iniciatīvu.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Nodrošiniet, lai uzdevumi būtu vienkārši, iekļaujoši un tiem nebūtu nepieciešamas īpašas priekšzināšanas vai resursi. • Sniedziet papildu emocionālu atbalstu dalībniekiem, kuriem var būt trauksme vai zema pašapziņa. • Ļaujiet dalībniekiem atteikties no konkrētiem uzdevumiem, ja nepieciešams.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Ko es šodien iemācījos no neveiksmes? • Kurš izaicinājums šķita visgrūtākais un kāpēc? • Kā es varu izmantot šo pieredzi reālās dzīves situācijās?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Kā dalībnieki reaģēja uz neveiksmēm un nenoteiktību? • Vai kādam no dalībniekiem bija nepieciešams papildu emocionāls atbalsts? • Kā turpmākās aktivitātes var vēl vairāk stiprināt izturību un vēlmi mēģināt?

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 7. Manu vērtību rangs
Mērķa grupa	☒ Zem 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem noteikt personīgās vērtības, kas ietekmē lēmumus. • Lai uzlabotu izpratni par to, kā vērtības ir saistītas ar ilgtermiņa apmierinātību un virzienu. • Atbalstīt svarīgāko jautājumu prioritāšu noteikšanu dzīvē un karjeras izvēlē.

Attīstītās kompetences un prasmes	Personīgā kompetence Emocionālā pratība Mācīšanās kompetence Lēmumu pieņemšanas kompetence
Ilgums	30 - 45 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Vērtību kartes (piemēram, stabilitāte, radošums, palīdzība citiem, piedzīvojumi, komandas darbs, neatkarība, ienākumi, līdzsvars, mācīšanās) Rangu lapas vai papīrs Marķieri
Instrukcijas soli pa solim	1. Vērtību iepazīstināšana. Koordinators paskaidro, ka vērtības ir vissvarīgākās lēmumu pieņemšanā un ka tās bieži vien vada izvēles, pat ja mēs par tām neesam informēti. 2. Vērtību karšu izsniegšana. Katrs dalībnieks saņem 12 - 20 vērtību karšu komplektu. Ja nepieciešams, vadītājs īsi paskaidro nepazīstamus terminus. 3. Pirmā šķirošana. Dalībnieki sašķiro kartītes trīs kategorijās: ļoti svarīgas, diezgan svarīgas un nesvarīgas. Viņi tiek mudināti pieņemt ātrus, intuitīvus lēmumus. 4. Prioritāšu noteikšana. No kategorijas “ļoti svarīga” dalībnieki izvēlas piecas savas svarīgākās vērtības. Tās atspoguļo viņu pašreizējās prioritātes. 5. Diskusija mazās grupās. Dalībnieki mazās grupās dalās savās galvenajās vērtībās un, izmantojot vienkāršus piemērus no savas dzīves, paskaidro, kāpēc šīs vērtības viņiem ir svarīgas. 6. Sasaiste ar karjeras izvēlēm. Koordinators vada īsu diskusiju par to, kā dažādas vērtības var būt saistītas ar dažādiem karjeras ceļiem (piemēram, radošums, stabilitāte, palīdzība citiem). 7. Pārdomas un noslēgums. Dalībnieki pārdomā, kā viņu vērtības var ietekmēt nākotnes lēmumus un ko tas nozīmē viņu personīgajai virzībai.

Koordinatora piezīmes	• Atbalstīt dalībniekus personīgo vērtību un ārējo gaidu (piemēram, ģimenes vai sociālā spiediena) nošķiršanā. • Izmantojiet konkrētus piemērus, lai palīdzētu dalībniekiem izprast abstraktas vērtības. • Uzturēt vidi bez aizspriedumiem, kurā visas vērtības ir derīgas.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki iegūst skaidrāku izpratni par savu personīgo motivāciju. • Dalībnieki uzlabo savu spēju pieņemt lēmumus, kas atbilst viņu vērtībām. • Dalībnieki labāk apzinās atšķirību starp iekšējām un ārējām cerībām.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Atzīstiet, ka daži dalībnieki var dot priekšroku vērtībām, kas saistītas ar drošību un stabilitāti. • Apstipriniet visas vērtību izvēles, neveicinot “ideālas” vai sociāli vēlamas atbildes. • Sniedziet vienkāršus skaidrojumus un piemērus, lai palīdzētu izprast.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kura vērtība mani visvairāk pārsteidza? • Vai manas pašreizējās darbības atspoguļo manas vērtības? • Kuri karjeras ceļi varētu atbalstīt manas galvenās vērtības?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki izvēlējās vērtības patstāvīgi vai ārējas ietekmes ietekmē? • Kuras vērtības grupā parādījās visbiežāk? • Vai kāds no dalībniekiem izjūt spiedienu starp dažādām cerībām?

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 8. Dzīves laika skala
Mērķa grupa	☒ 16+
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem atpazīt galvenās pieredzes, kas veidojušas viņu attīstību. • Lai padziļinātu izpratni par to, kā pagātnes notikumi ietekmē pašreizējās izvēles un nākotnes mērķus. • Attīstīt ilgtermiņa perspektīvu par personīgajiem un karjeras ceļiem.

Attīstītās kompetences un prasmes	Personīgā kompetence Mācīšanās kompetence Emocionālā inteliģence Karjeras vadības prasmes
Ilgums	45 minūtes
Nepieciešamie materiāli	A3 lapas Krāsainas pildspalvas Uzlīmes (pēc izvēles)
Instrukcijas soli pa solim	1. Laika skalas koncepcijas ieviešana. Koordinators paskaidro, ka ikviena cilvēka dzīvē ir svarīgi brīži, kas ietekmē to, kas viņš ir šodien. Aktivitāte palīdzēs dalībniekiem vizualizēt šos brīžus. 2. Pagātnes laika skalas izveide. Dalībnieki novelk horizontālu līniju, kas attēlo viņu dzīvi no dzimšanas līdz tagadnei. Viņi atzīmē galvenos notikumus, piemēram, panākumus, izaicinājumus, pārejas posmus, sasniegumus vai jēgpilnu pieredzi. 3. Nozīmes piešķiršana notikumiem. Dalībnieki tiek mudināti īsi pieminēt, ko katrs notikums viņiem nozīmēja vai ko viņi no tā iemācījušies. 4. Nākotnes laika līnijas izveide. Dalībnieki pagarina laika līniju nākotnē (piemēram, 5 - 10 gadus uz priekšu). Viņi pievieno iespējamus mērķus, sapņus vai atskaides punktus, ko viņi vēlētos sasniegt. 5. Diskusija pāros vai mazās grupās. Dalībnieki pāros vai mazās grupās dalās ar izvēlētajām savas laika skalas daļām. Viņi pārdomā modeļus, ietekmes un to, kas ir veidojis viņu pašreizējo identitāti. Dalīšanās ir brīvprātīga. 6. Grupas refleksija. Koordinators vada īsu diskusiju, kurā galvenā uzmanība tiek pievērsta tam, kā iepriekšējā pieredze ir saistīta ar nākotnes virzieniem un kā modeļi var atbalstīt lēmumu pieņemšanu. 7. Noslēgums. Dalībnieki tiek aicināti pārdomāt vienu atziņu, ko viņi guvuši par sevi, un vienu iespējamo nākamo soli savā nākotnē.

Koordinatora piezīmes	• Uzturēt drošu un cieņpilnu vidi, īpaši, apspriežot personīgo pieredzi. • Mudiniet dalībniekus koncentrēties uz izaugsmi un mācīšanos, nevis tikai uz grūtībām. • Ļaut būt izteiksmes elastīgam (vārdi, simboli, zīmējumi).
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki iegūst skaidrāku izpratni par savu personīgās attīstības ceļu. • Dalībnieki identificē modeļus, kas ietekmē viņu izvēles un mērķus. • Dalībnieki iegūst lielāku motivāciju un skaidrību par turpmākajiem soļiem.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Nepieprasiet dalībniekiem dalīties sensitīvās vai personīgās pieredzēs. • Piedāvāji alternatīvus izteiksmes veidus, piemēram, simbolus vai zīmējumus. • Esiet uzmanīgi ar emocionālām reakcijām un, ja nepieciešams, sniedziet atbalstu.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kuri brīži mani ir visvairāk veidojuši? • Kādus modeļus es ievēroju savā ceļojumā? • Kā es vēlos, lai izskatītos mani nākotnes atskaite punkti?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki pauda cerību vai nedrošību par nākotni? • Vai bija emocionāla diskomforta pazīmes, kas prasa turpmāku rīcību? • Vai kāds no dalībniekiem gūtu labumu no papildu mentoringa vai atbalsta?

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 9. Mentoru ātruma saskaņošana
Mērķa grupa	✓ 16+
Mācību mērķi	• Iepazīstināt dalībniekus ar potenciālajiem mentoriem strukturētā un pieejamā formātā. • Lai stiprinātu komunikācijas un jautājumu uzdošanas prasmes. • Atbalstīt jēgpilnu saikņu veidošanu ar pieaugušajiem karjeras atbalsta sniegšanai.

Attīstītās kompetences un prasmes	Sociālā kompetence Uzņēmējdarbība un iniciatīva Komunikācijas prasmes Kultūras izpratne
Ilgums	45 - 60 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Taimeris Mentoru vizītkartes Istaba ar maziem galdiem vai krēsliem ar atstarpēm starp tiem Pēc izvēles: jautājumu kartītes
Instrukcijas soli pa solim	1. Aktivitātes sagatavošana. Koordinators uzaicina mentorus no dažādām jomām (piemēram, studentus, profesionāļus, uzņēmējus) un nodrošina pieredzes un izcelsmes daudzveidību. 2. Telpas iekārtošana. Telpa ir iekārtota tā, lai varētu notikt īsas individuālas vai nelielas grupas sarunas. Katrs mentors paliek vienā vietā, kamēr dalībnieki mainās. 3. Formāta iepazīstināšana. Koordinators paskaidro, ka dalībniekiem būs īsas sarunas (3 - 5 minūtes) ar katru mentoru, un mudina viņus uzdot vienkāršus, atbilstošus jautājumus. 4. Pirmā sarunu kārtā. Dalībnieki tiek ar mentoriem un uzdod vadošus jautājumus, piemēram, kā izskatās viņu ikdienas darbs, ar kādām grūtībām viņi saskaras un kādu padomu viņi sniegtu. 5. Rotācija. Pēc katras kārtas dalībnieki pāriet pie nākamā mentora. Process turpinās, līdz ir satikti vairāki mentori. 6. Turpmāko kontaktu izvēle. Aktivitātes beigās dalībnieki izvēlas vienu mentoru, ar kuru viņi vēlētos turpināt sarunu vai no kura viņi vēlētos uzzināt vairāk. 7. Grupas refleksija. Koordinators vada īsu diskusiju, kurā dalībnieki dalās ar gūtajām atziņām, iespaidiem un jaunām idejām.

Koordinatora piezīmes	• Izvēlieties mentorus, kuri ir atvērti, atbalstoši un spēj skaidri komunicēt. • Mudiniet mentorus dalīties gan pozitīvā pieredzē, gan reālos izaicinājumos. • Sniedziet jautājumus dalībniekiem, kuri, iespējams, nejūtas pārliecināti, kā sākt sarunu.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki iegūst piekļuvi atpazīstamiem paraugiem un mentoriem. • Dalībnieki attīsta reālistiskāku izpratni par karjeras ceļiem. • Dalībnieki uzlabo komunikācijas pārliecību profesionālajā mijiedarbībā.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Nodrošiniet, lai mentori lietotu vienkāršu, iekļaujošu valodu un izvairītos no žargona. • Sniedziet papildu atbalstu dalībniekiem, kuri varētu justies iebiedēti vai nemierīgi. • Ļaujiet dalībniekiem vispirms novērot vai, ja nepieciešams, sadarboties pāros.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kurš mentors mani visvairāk iedvesmoja un kāpēc? • Kādas jaunas iespējas vai idejas es atklāju? • Vai es vēlētos turpināt sarunu vai attiecības ar kādu mentoru?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai visi dalībnieki jutās ērti, sadarbojoties ar mentoriem? • Kuras intereses vai karjeras jomas parādījās visbiežāk? • Kā turpmākās sesijas varētu uzlabot mentoru daudzveidību vai iesaisti?

3. Digitālie padomi

Šajā sadaļā ir aprakstītas digitālās aktivitātes, kas atbalsta karjeras plānošanu kā pakāpenisku un strukturētu procesu, nevis vienreizēju lēmumu. Izmantojot mākslīgo intelektu kā atbalsta rīku, jaunieši tiek vadīti, lai pārietu no nenoteiktības uz skaidrāku virzienu, izpētot savas intereses, stiprās puses un iespējamās ceļus. Aktivitātes koncentrējas uz trim galvenajiem karjeras plānošanas aspektiem: iespējamo virzienu identificēšanu, mērķu pārvēršanu pārvaldāmos soļos un personisko vērtību sasaisti ar reālistisku karjeras vidi. Mākslīgais intelekts tiek izmantots, lai ģenerētu iespējas, strukturētu domāšanu un padarītu abstraktas idejas konkrētākas, palīdzot dalībniekiem saskatīt, ka ir iespējami vairāki ceļi un ka plānošanu var sākt ar nelielām, sasniedzamām darbībām.

Vienlaikus šie digitālie padomi uzsver kritisko domāšanu un personīgo atbildību par lēmumiem. Mākslīgā intelekta ieteikumi tiek uzskatīti par izpētes ievadu, nevis galīgajām atbildēm, un dalībnieki tiek mudināti uzdot jautājumus, pielāgot un personalizēt rezultātus, pamatojoties uz savu

kontekstu un iespējām. Koordinatora loma joprojām ir būtiska, lai nodrošinātu, ka process ir reflektīvs, iekļaujošs un balstīts uz realitāti, īpaši jauniešiem, kas saskaras ar strukturāliem šķēršļiem. Apvienojot pašrefleksiju ar praktisku plānošanu, šīs aktivitātes palīdz mazināt trauksmi, palielināt pārliecību un atbalstīt jauniešus, sperot pirmos, reālistiskus soļus pretī savai nākotnei.

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 1. Nenoteiktības pārvarēšana un virziena atrašana
Apraksts	Šī digitālā aktivitāte izmanto mākslīgo intelektu kā strukturētu atbalsta rīku, lai palīdzētu jauniešiem orientēties nenoteiktībā par viņu turpmāko izglītību un karjeras ceļu. Tā vietā, lai sniegtu tiešas atbildes, mākslīgais intelekts tiek izmantots, lai ģenerētu iespējamus virzienus, pamatojoties uz dalībnieku interesēm, stiprajām pusēm un pieredzi. Aktivitāte pārveido neskaidras sajūtas, piemēram, apjukumu vai šaubas, skaidrākās iespējās, kuras var tālāk izpētīt. Ar vadītas refleksijas un mākslīgā intelekta atbalstītas izpētes palīdzību dalībnieki identificē modeļus tajā, kas viņiem patīk, kas viņiem padodas un kas viņus izaicina. Šis process atbalsta pašapziņu un palīdz jauniešiem saskatīt, ka ir iespējami vairāki ceļi. Aktivitāte mazina spiedienu “izlemt tagad” un tā vietā mudina spert mazus, reālistiskus soļus nākotnes iespēju izpētes virzienā.
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Atbalstīt pašapziņu, identificējot intereses, stiprās puses un izaicinājumus. • Lai izpētītu iespējamus studiju ceļus un karjeras virzienus. • Lai mazinātu trauksmi, kas saistīta ar nenoteiktību par nākotni. • Veicināt pirmos soļus karjeras izpētē.
Attīstītās kompetences un prasmes	Pašrefleksija Kritiskā domāšana Lēmumu pieņemšana Karjeras izpēte Digitālā pratība
Ilgums	45 - 60 minūtes

Nepieciešamie materiāli	Dators vai planšetdators ar piekļuvi mākslīgajam intelektam Žurnāla darblapa vai digitāls dokuments Pēc izvēles: karjeras interešu aptauja
Soli pa solim instrukcijas	1. Iepazīstiniet ar nenoteiktības tēmu. Koordinators vada īsu diskusiju par bieži uzdotajām šaubām un jautājumiem, kas jauniešiem rodas par savu nākotni. 2. Individuāla refleksija. Dalībnieki privāti raksta īsas piezīmes par to, kas viņiem patīk, kas viņiem padodas labi un kas skolā vai ikdienas dzīvē šķiet grūti vai rada stresu. 3. Ar mākslīgo intelektu atbalstīta izpēte. Dalībnieki izmanto mākslīgo intelektu, lai, balstoties uz savām pārdomām, ģenerētu 3 - 5 iespējamās karjeras jomas vai studiju ceļus. 4. Izpētes padziļināšana. Dalībnieki uzdod papildu jautājumus, lai labāk izprastu ieteiktās iespējas (piemēram, uzdevumus, nepieciešamās prasmes, mācību ceļus). 5. Personīgais novērtējums. Dalībnieki pārdomā, kuras iespējas šķiet interesantas vai motivējošas, un atbild, kāpēc. 6. Pārdomas un nākamais solis. Dalībnieki uzraksta īsu pārdomu par to, ko viņi uzzināja par sevi, un norāda vienu nelielu soli, ko viņi varētu spert, lai izpētītu izvēlēto virzienu.
Mākslīgā intelekta uzvednes piemērs	Šeit ir sniegta informācija par mani: man patīk [aktivitātes], es jūtos pārliecināts par [priekšmetiem/prasmēm], es došu priekšroku [vides veidam] un [situācijas/uzdevumi] man šķiet izaicinoši. Pamatojoties uz šo informāciju, kādus iespējamus studiju ceļus vai darba jomas varētu izpētīt? Uzskaitiet vairākas iespējas un īsi aprakstiet, ko tās ietver.
Koordinatora piezīmes	• Uzsveriet, ka mākslīgais intelekts ir prāta vētras rīks, nevis lēmumu pieņēmējs. • Mudiniet dalībniekus uzdot jautājumus un personalizēt ieteikumus. • Atbalstiet drošu vidi, kurā nenoteiktība ir normāla un pieņemama.

	Koncentrējieties uz izpēti, nevis galīgajiem lēmumiem.
Paredzamie rezultāti	- Dalībnieki iegūst skaidrāku izpratni par savām interesēm un iespējamiem virzieniem. - Dalībnieki jūtas vairāk kontrolējoši pār saviem nākamajiem soļiem. - Dalībnieki mazina trauksmi, nosakot reālistiskas iespējas. - Dalībnieki sāk sasaistīt skolas pieredzi ar nākotnes iespējām.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	- Nodrošināt pieejamību valodas, tehnoloģiju un lasīšanas līmenī. - Sniedziet atbalstu uzdevumu rakstīšanā, ja nepieciešams. - Normalizēt nenoteiktību un validēt visas atbildes. - Atvēliet papildu laiku un telpu individuālām pārdomām vai turpmākiem pasākumiem.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	- Kas mani ieteikumos pārsteidza? - Vai kāda no iespējām šķita piemērota? - Ko es vēlētos izpētīt tālāk? - Kādu mazu soli es varētu spert šonedēļ?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	- Vai dalībnieki iesaistījās ar zinātkāri un atvērtību? - Vai viņu jautājumos vai interesēs bija kopīgas tēmas? - Kā šo aktivitāti varētu turpināt nākamajās sesijās? - Vai to var saistīt ar karjeras atbalstu vai ārējām iespējām?

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 2. Lielu mērķu pārvēršana mazos soļos

Apraksts	Šī digitālā aktivitāte palīdz jauniešiem pārveidot ilgtermiņa mērķus mazākās, pārvaldāmās darbībās. Daudzi jaunieši, domājot par nākotnes plāniem, izjūt nenoteiktību vai apjukumu, jo mērķi šķiet pārāk tāli vai sarežģīti. Aktivitāte iepazīstina ar strukturētu veidu, kā sadalīt šos mērķus reālistiskos soļos, kurus var saprast, novērtēt un pakāpeniski īstenot. Mākslīgais intelekts tiek izmantots kā atbalsta rīks, lai ģenerētu iespējamus pakāpeniskus ceļus, pamatojoties uz dalībnieka mērķi. Uzsvars nav uz “pareizā” ceļa atrašanu, bet gan uz dažādu veidu izpēti, kā varētu sasniegt mērķi. Veicot kritisku pārskatīšanu un pārdomas, dalībnieki iemācās novērtēt, kuri soļi ir reāli viņu pašu kontekstā un kuriem nepieciešama pielāgošana.
Mērķa grupa	●  16+
Mācību mērķi	● Atbalstīt dalībniekus ilgtermiņa mērķu sadalīšanā pārvaldāmos soļos. ● Lai stiprinātu plānošanas un lēmumu pieņemšanas prasmes. ● Lai mazinātu trauksmi, kas saistīta ar sarežģītiem vai neskaidriem nākotnes plāniem.
Attīstītās kompetences un prasmes	Mērķu izvēršīšana Lēmumu pieņemšana Pielāgošanās spēja Plānošanas prasmes Pašpārvalde Digitālā pratība
Ilgums	45 - 60 minūtes
Nepieciešamie materiāli	1. Dators, planšetdators vai viedtālrunis ar piekļuvi mākslīgajam intelektam 2. Plānošanas darba lapa vai digitāls dokuments 3. Pēc izvēles: kalendārs vai uzdevumu plānošanas rīks

Instrukcijas soli pa solim	1. Iepazīstiniet ar lielo mērķu izaicinājumu. Koordinators vada īsu diskusiju par to, kāpēc ilgtermiņa mērķi var šķist motivējoši, bet arī pārāk nomācoši. 2. Definējiet personīgo mērķi. Dalībnieki pieraksta vienu mērķi, kas saistīts ar viņu nākotni (izglītība, darbs, projekts vai prasmju attīstība). 3. Nosakiet šķēršļus. Dalībnieki pārdomā, kas padara šo mērķi neskaidru vai grūti sasniedzamu. 4. Ar mākslīgo intelektu atbalstīta strukturēšana. Dalībnieki izmanto mākslīgo intelektu, lai ģenerētu iespējamus mazākus soļus, kas saistīti ar viņu mērķi. 5. Kritiska pārskatīšana. Dalībnieki pārskata mākslīgā intelekta ģenerētos soļus un nosaka, kuri šķiet reālistiski, nereāli vai trūkstoši. 6. Nākamo darbību izvēle. Katrs dalībnieks izvēlas trīs reālistiskus soļus, ko varētu veikt nākamā mēneša laikā. 7. Pārdomas un noslēgums. Dalībnieki pārdomā, kā mērķa sadalīšana mazākos soļos ietekmēja viņu skaidrību un motivāciju.
Mākslīgā intelekta uzvednes piemērs	● Man ir mērķis, kas saistīts ar manu nākotni: [aprakstiet mērķi]. Kādus mazākus soļus varētu izpētīt, lai īstermiņā un ilgtermiņā virzītos uz šī mērķa sasniegšanu? Uzskaitiet iespējamus soļus strukturētā veidā, nepieņemot vienu pareizo ceļu.
Koordinatora piezīmes	● Uzsveriet, ka mākslīgais intelekts ir atbalsta rīks ideju strukturēšanai, nevis lēmumu pieņēmējs. ● Mudiniet dalībniekus uzdot jautājumus un pielāgot ieteikumus, balstoties uz savu kontekstu.

	Uzsveriet, ka progress bieži vien notiek ar nelieliem, konsekventiem soļiem, nevis ar vienu lielu lēmumu.
Paredzamie rezultāti	- Dalībnieki iegūst skaidrāku izpratni par to, kā sasniegt savus mērķus. - Dalībnieki jūtas mazāk nomākti, domājot par nākotnes plāniem. - Dalībnieki uzlabo savas spējas strukturēt un plānot darbības.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	- Esiet informēti par strukturāliem šķēršļiem, piemēram, finansiāliem ierobežojumiem vai ierobežotu piekļuvi iespējām. - Atbalstiet dalībniekus tādu darbību noteikšanā, kas ir reālistiskas viņu kontekstā. - Uzsveriet, ka dažādi ceļi var novest pie jēgpilniem rezultātiem.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	- Kura mana mērķa daļa iepriekš šķita visgrūtākā? - Kurš solis tagad šķiet sasniedzams? - Vai kāds no ieteiktajiem soļiem man šķita nereāls? - Kādu reālu rīcību es varētu veikt šonedēļ?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	- Vai dalībniekiem izdevās abstraktus mērķus pārvērst konkrētās darbībās? - Kādi šķēršļi parādījās visbiežāk (piemēram, bailes, informācijas trūkums, nenoteiktība)? - Kam varētu būt noderīgs papildu atbalsts vai turpmāka mentorēšana?

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 3. Manu vērtību un karjeras piemērotības izpēte
Apraksts	Šī digitālā aktivitāte palīdz jauniešiem apzināt savas personīgās vērtības un izpētīt, kā šīs vērtības ir saistītas ar iespējamajiem studiju ceļiem, darba vidi un karjeras virzieniem. Tā vietā, lai koncentrētos uz konkrētām profesijām, aktivitāte palīdz dalībniekiem

	saprast, kādi apstākļi, vide un pieredze viņiem ir svarīga ilgtermiņā. Mākslīgais intelekts tiek izmantots kā izpētes rīks, lai ģenerētu dažādas iespējamās karjeras jomas un vides, kas saistītas ar izvēlētajām vērtībām. Process mudina dalībniekus pārdomāt, salīdzināt un apšaubīt ieteikumus, nevis pieņemt tos kā galīgās atbildes. Tas palīdz jauniešiem atpazīt, ka vērtības neved uz vienu fiksētu ceļu, bet gan var izpausties dažādos veidos, izmantojot vairākas karjeras iespējas.
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Atbalstīt dalībniekus savu personīgo vērtību noteikšanā. • Izpētīt, kā vērtības ir saistītas ar studiju izvēlēm un darba vidi. • Stiprināt lēmumu pieņemšanu, izmantojot uz vērtībām balstītu refleksiju.
Attīstītās kompetences un prasmes	Pašapziņa Refleksija Lēmumu pieņemšana Karjeras izpēte Kritiskā domāšana Digitālā pratība
Ilgums	45 - 60 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Dators vai planšetdators ar piekļuvi mākslīgajam intelektam Vērtību kartītes vai vērtību vārdu saraksts Pārdomu darba lapa vai digitālā piezīmju grāmatiņa

Instrukcijas soli pa solim	1. Iepazīstiniet ar personīgajām vērtībām. Koordinators paskaidro, ka vērtības ietekmē to, kas dzīvē un darbā šķiet jēgpilns, motivējošs un apmierinošs. 2. Atlasiet galvenās vērtības. Dalībnieki izvēlas piecas vērtības, kas viņiem ir vissvarīgākās (piemēram, radošums, stabilitāte, citu cilvēku palīdzēšana, neatkarība, komandas darbs, līdzsvars, ienākumi, mācīšanās). 3. Individuāla pārdomu apmaiņa. Dalībnieki īsi pārdomā, kāpēc šīs vērtības ir svarīgas un kur tās parādās viņu pašreizējā dzīvē. 4. Ar mākslīgo intelektu atbalstīta izpēte. Dalībnieki izmanto mākslīgo intelektu, lai izpētītu iespējamās studiju ceļus, darba vidi vai karjeras jomas, kas saistītas ar viņu izvēlētajām vērtībām. 5. Izpratnes padziļināšana. Dalībnieki uzdod papildu jautājumus par uzdevumiem, apstākļiem, nepieciešamajām prasmēm un izaicinājumiem ieteiktajās jomās. 6. Iespēju noteikšana. Dalībnieki izvēlas divas karjeras jomas, kas šķiet interesantas, un formulē vienu jautājumu, kuru viņi vēlētos izpētīt sīkāk. 7. Pārdomas un noslēgums. Dalībnieki pārdomā, kā viņu vērtības var vadīt lēmumus, nepieprasot tūlītēju apņemšanos izvēlēties vienu ceļu.
Mākslīgā intelekta uzvednes piemērs	Manas galvenās vērtības ir: [uzskaitīt vērtības]. Kādi studiju ceļi, darba vide vai darba jomas varētu būt saistītas ar šīm vērtībām? Sniedziet vairākas iespējas ar īsiem, neitrāliem aprakstiem par to, ko tās ietver.

Koordinatora piezīmes	• Uzsveriet, ka vērtības nenosaka vienu “pareizo” karjeras izvēli. • Mudiniet dalībniekus kritiski izvērtēt mākslīgā intelekta ieteikumus un pielāgot tos savam kontekstam. • Atbalstiet diskusiju par to, kā viena un tā pati vērtība var parādīties dažādos laukos.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki iegūst spēcīgāku izpratni par savām personīgajām vērtībām. • Dalībnieki sāk sasaistīt iekšējo motivāciju ar ārējām iespējām. • Dalībnieki attīsta elastīgāku un reālistiskāku izpratni par karjeras piemērotību.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Atzīstiet, ka daži dalībnieki var dot priekšroku tādām vērtībām kā stabilitāte vai finansiālā drošība. • Apstipriniet visas vērtību izvēles bez vērtējuma. • Atbalstīt dalībniekus personiskās nozīmes līdzsvarošanā ar praktisko realitāti.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kura vērtība man šobrīd šķiet vissvarīgākā? • Vai kāda no iespējām labi atbilda manām vērtībām? • Kādus kompromisus es pamanīju? • Ko es vēlētos izpētīt tālāk?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki saistīja savas vērtības ar iespējamām vidēm vai ceļiem? • Kuras vērtības grupā parādījās visbiežāk? • Vai radās kādi konflikti starp personiskajām vērtībām un ārējām gaidām? • Kā šo aktivitāti varētu turpināt nākamajās sesijās?