



KA220 Erasmus+ sadarbības partnerības projekta “Open4Skills”

Neformālās karjeras konsultēšanas rokasgrāmata Nr. 5



SOCIETY
AND ENTERPRISE
DEVELOPMENT
INSTITUTE

LAIKS
= JAUNIEŠIEM =



Karjeras īstenošana

No plānošanas līdz rīcībai: pāreju, darba un mūžizglītības pārvaldība

Karjeras attīstība bieži tiek attēlota kā lineāra secība: pašizziņa ved pie lēmumiem, lēmumi - pie plānošanas, un plānošana - pie rīcības. Tomēr praksē pāreja no plānošanas uz rīcību ir viens no sarežģītākajiem un prasīgākajiem posmiem jauniešiem. Daudzi labi pārdomāti karjeras plāni neīstenojas nevis tāpēc, ka tie būtu nereāli, bet gan tāpēc, ka jauniešiem trūkst prasmju, atbalsta un pārliecības, kas nepieciešama to realizēšanai reālās dzīves apstākļos.

Karjeras īstenošana ietver visu, kas notiek pēc lēmuma pieņemšanas vai tā praktiskas pārbaudes. Tā nozīmē izglītības vai darba uzsākšanu, pāreju pārvaldīšanu, pielāgošanos darba videi, finansiālo pienākumu uzņemšanos, labbūtības uzturēšanu un plānu koriģēšanu, ja realitāte neatbilst sākotnējām gaidām. Daudziem jauniešiem šī fāze ir gan emocionāli intensīva, gan praktiski izaicinoša, īpaši, ja tā saistīta ar pirmo saskarsmi ar nenoteiktību, noraidījumu vai nestabilitāti.

Būtiski uzsvērt, ka īstenošana nav vienreizējs “ierašanās” brīdis, bet gan nepārtraukts process, kas attīstās caur eksperimentēšanu, atgriezenisko saiti, kļūdām un pielāgošanos. Šajā procesā jaunatnes darbiniekiem un karjeras konsultantiem ir izšķiroša loma - ne tikai palīdzot plānot, bet arī pavadot jauniešus rīcības, pielāgošanās un neatlaidības posmos. Atbalsts īstenošanā palīdz pārvērst nodomus ilgtspējīgā rīcībā un veicina izpratni par karjeras attīstību kā mācīšanās procesu, nevis kā pārbaudījumu, kas jāiztur.

Galvenie jēdzieni un definīcijas

Karjeras īstenošana ir nepārtraukts process, kurā indivīdi praktiski īsteno savas karjeras ieceres. Tas ietver izglītības ceļa vadību, iekļaušanos darba vidē un pielāgošanos tai, finansiālo un praktisko pienākumu uzņemšanos, profesionālās identitātes veidošanu un labbūtības uzturēšanu. Īstenošana ir dinamisks un pakāpenisks process - tas nenotiek lineāri un nekad nav galīgi pabeigts.

Nodarbinātība attiecas uz indivīda spēju iegūt, saglabāt un pielāgot darbu laika gaitā. Tā sniedzas tālāk par kvalifikāciju vai tehniskajām prasmēm un ietver pārnesamas kompetences, piemēram, komunikāciju, pielāgošanās spēju, problēmu risināšanu, pašvadību un nepārtrauktu mācīšanos. No karjeras attīstības perspektīvas nodarbinātība ir saistīta ar ilgtermiņa ilgtspējību, nevis tikai ar pirmo iekļūšanu darba tirgū.

Pašvadīta mācīšanās ir spēja patstāvīgi vai ar minimālu atbalstu identificēt mācību vajadzības, izvirzīt mērķus, izvēlēties atbilstošas stratēģijas un novērtēt rezultātus. Mūsdienu karjeras kontekstā mācīšanās arvien biežāk notiek neformāli - caur darba uzdevumiem, digitālajiem resursiem, īstermiņa kursiem un vienaudžu mijiedarbību, padarot šo kompetenci par būtisku veiksmīgai attīstībai.

Finanšu pratība ietver izpratni par ienākumiem, izdevumiem, budžeta plānošanu, uzkrājumiem, parādiem, līgumiem un finanšu lēmumu pieņemšanu. Jauniešiem, kuri uzsāk darba gaitas vai piedzīvo pārejas posmus, finanšu pratība tieši ietekmē stabilitāti, stresa līmeni un neatkarību, kā arī būtiski ietekmē karjeras izvēles.

Integrācija darba vidē ir sociāls, praktisks un mācīšanās process, kura laikā jaunais darbinieks iekļaujas organizācijā. Veiksmīga integrācija veicina pārliecību, motivāciju, noturību un profesionālās identitātes veidošanos, savukārt nepietiekams atbalsts šajā posmā bieži noved pie atsvešināšanās vai priekšlaicīgas darba pārtraukšanas.

Karjeras pārejas ietver gan plānotas pārmaiņas (piemēram, izglītības noslēgšanu, darba maiņu vai pāreju uz lielāku atbildību), gan neplānotus notikumus (darba zaudēšanu, izdegšanu vai veselības problēmas). Pētījumi uzsver, ka pārejas ir ne tikai strukturāli, bet arī psiholoģiski procesi, kas saistīti ar identitātes maiņu, emociju regulēšanu un nenoteiktības pārvaldību.

Darba un privātās dzīves līdzsvars attiecas uz spēju ilgtspējīgi saskaņot darbu, mācības, personīgās attiecības, atpūtu un veselību. Jauniešiem šī prasme bieži ir nepietiekami attīstīta ierobežotas pieredzes, finansiāla spiediena vai nereālu priekšstatu par produktivitāti un pastāvīgu pieejamību dēļ.

Pētījumos gūtās atziņas: šķēršļi un motivātori

Pētījumi un prakse konsekventi liecina, ka jaunieši karjeras īstenošanas laikā saskaras ar praktisku, emocionālu un strukturālu šķēršļu kombināciju. Šīs problēmas reti parādās atsevišķi; tā vietā tām ir tendence uzkrāties un vienai otru pastiprināt. Šī tendence ir skaidri dokumentēta pētījuma *ziņojumā par neformālu karjeras konsultāciju pakalpojumu nepieciešamību jauniešiem* (Staliūnas & Stasiukynas, 2024 - 2025), kas tika veikts projekta “Atver sevi karjeras prasmēm” ietvaros, kā arī plašākos Eiropas pētījumos par jauniešu vajadzībām.

Pētījums uzsver, ka daudzas grūtības, ar kurām jaunieši saskaras karjeras īstenošanas posmā, neizriet no nepietiekamas plānošanas vai ambīciju trūkuma, bet gan no nepietiekama atbalsta brīdī, kad plāni sastopas ar reālās dzīves apstākļiem. Pāreja no izglītības uz darbu, no vienas lomas uz citu vai no atkarības uz daļēju neatkarību bieži atklāj praktisko prasmju, emocionālās gatavības un strukturētas vadības trūkumu.

Bieži sastopami šķēršļi

Dažādos kontekstos jaunieši bieži piedzīvo:

- **Ierobežotu finanšu pratību**, kas rada stresu, īstermiņa lēmumu pieņemšanu vai pastāvīgu atkarību no ģimenes atbalsta. Pētījums liecina, ka nenoteiktība par ienākumiem, līgumiem vai pamata budžeta plānošanu bieži vien spēcīgāk ietekmē karjeras izvēli nekā intereses vai ilgtermiņa mērķi.
- **Ar pārmaiņām un identitātes maiņu saistīta trauksme**, īpaši bailes no neveiksmes un bailes “nespēt tikt galā ar pieaugušo dzīvi”. Jaunieši saka, ka darba vai jaunu mācību vidi uzsākšana bieži vien rada šaubas par kompetenci un piederību.

- **Nestabila motivācija**, īpaši, ja darba gaidas neatbilst realitātei. Agrīna darba pieredze, kas šķiet atkārtota, slikti strukturēta vai neatbalstīta, var ātri mazināt sākotnējo entuziasmu.
- **Zema pārliecība par savām praktiskajām un sociālajām prasmēm**, piemēram, profesionālo komunikāciju, laika plānošanu, skaidrojumu pieprasīšanu vai robežu ievērošanu darbā. Šīs prasmes reti tiek mācītas skaidri, tomēr tās ir ļoti svarīgas veiksmīgai adaptācijai un noturēšanai.
- **Nepietiekama adaptācija un vadība agrīnās darba pieredzes stadijās**, kā rezultātā rodas apjukums, atsvešināšanās vai priekšlaicīga aiziešana no darba. Pētījums liecina, ka jaunieši sliktu adaptāciju bieži interpretē kā personisku neveiksmi, nevis organizatorisku problēmu.
- **Uztverta neatbilstība starp izglītību un darba tirgus realitāti**, kas palielina neapmierinātību un šaubas par sevi. Ja jaunieši neredz, kā viņu mācības ir saistītas ar reāliem darba apstākļiem, īstenošana šķiet bezjēdzīga vai atturoša.

Svarīgi uzsvērt, ka šie šķēršļi bieži savstarpēji pastiprinās. Piemēram, finansiāls stress var palielināt trauksmi, kas savukārt samazina motivāciju un noturību, apgrūtinot pielāgošanos. Bez atbilstoša atbalsta jaunieši var pārtraukt iesākto nevis spēju trūkuma dēļ, bet tāpēc, ka kopējais spiediens kļūst pārmērīgs un grūti pārvarams.

Galvenie ieviešanas motivatori

Vienlaikus gan pētījumā, gan plašākā pētījumā ir identificēti faktori, kas būtiski stiprina jauniešu spēju neatlaidīgi turpināt iesākto:

- **Sajūta, ka pieaugušie vai vienaudži redz, atzīst un atbalsta**. Attiecību atbalsts pāreju laikā vienmēr izvirzās kā galvenais aizsardzības faktors.
- **Iespējas eksperimentēt bez neatgriezeniskām sekām**, piemēram, īstermiņa prakses, brīvprātīgais darbs, pārbaudes periodi vai uz projektiem balstītas lomas. Šī pieredze mazina bailes un atbalsta mācīšanos caur rīcību.
- **Skaidri īstermiņa mērķi un atgriezeniskās saites**, kas palīdz jauniešiem gūt panākumus un atgūt kontroles sajūtu, kad ilgtermiņa rezultāti šķiet neskaidri.
- **Pozitīva agrīna darba vai brīvprātīgā darba pieredze**, īpaši, ja to papildina vadība un pārdomas. Agrīni panākumi, pat nelielā mērogā, stiprina pašefektivitāti un vēlmi turpināt.
- **Mērķa un ieguldījuma izjūta**, nevis motivācija, ko virza tikai ārējas atlīdzības, piemēram, alga vai statuss. Jaunieši ir izturīgāki, ja viņi spēj saskatīt jēgu tam, ko dara.

Kopumā šie atklājumi uzsver, ka karjeras īstenošana nav tikai individuālas kompetences jautājums. To dziļi ietekmē **konteksts, attiecības un emocionālā drošība**. Tāpēc efektīvs atbalsts ir vērsts ne tikai uz jauniešu “sagatavošanu”, bet arī uz tādas vides veidošanu, kas ļauj viņiem mācīties, pielāgoties un pastāvēt reālās dzīves pāreju laikā.

Atšķirības starp vecuma grupām

Jaunieši līdz 16 gadu vecumam

Jaunāki pusaudži parasti atrodas agrīnā saskares ar darba pasauli posmā. Viņu izpratne par karjeru lielā mērā ir netieša, un to veido skola, ģimene, plašsaziņas līdzekļi un ierobežota īstermiņa pieredze, nevis ilgstoša iesaiste reālā darba vidē. Līdz ar to karjeras īstenošana šajā posmā būtiski atšķiras no vēlākajiem attīstības posmiem.

Jaunākiem pusaudžiem parasti:

- ir ierobežota vai nav tiešas saskarsmes ar reāliem darba apstākļiem, tāpēc viņi paļaujas uz simulācijām, stāstiem un īstermiņa aktivitātēm;
- ir izteikta nepieciešamība pēc ārējas struktūras, skaidriem noteikumiem un pieaugušo atbalsta, lai organizētu uzdevumus un saglabātu iesaisti;
- motivāciju galvenokārt nosaka zinātkāre, sociālā piederība, prieks un tūlītēja atgriezeniskā saite, nevis ilgtermiņa rezultāti;
- ar īstenošanu saistītās prasmes attīsta galvenokārt caur pieredzē balstītām, rotaļīgām vai simulētām aktivitātēm - projektiem, brīvprātīgā darba uzdevumiem, lomu spēlēm un grupu izaicinājumiem.

Šajā vecuma grupā karjeras īstenošana nenozīmē iekļūšanu darba tirgū. Tā vietā uzsvars tiek likts uz pamatkompetenču attīstību, kas sagatavo jauniešus turpmākajām pārejām. Tas ietver atbildības uzņemšanos par uzdevumiem, pašregulācijas un sadarbības prasmju veidošanu, laika un pūļu apzināšanos, sākotnēju finanšu izpratni un spēju reflektēt par savu pieredzi. Galvenais akcents ir uz iesaisti, neatlaidību un mācīšanos caur darbību, nevis uz rezultātu vai snieguma novērtējumu.

Jaunieši no 16 gadu vecuma

Vecāka gadagājuma jaunieši atrodas tuvāk reālām pārejām, kas saistītas ar darbu, izglītību un neatkarību, vai jau tajās iesaistās. Līdz ar to karjeras īstenošana kļūst konkrētāka, prasīgāka un bieži arī emocionāli intensīvāka.

Vecākiem jauniešiem biežāk raksturīgi, ka viņi:

- uzņemas reālas finansiālas saistības, saskaras ar ienākumu gaidām un līgumattiecībām;
- izjūt spēcīgu spiedienu pieņemt “pareizas” vai sociāli pieņemamas izvēles ar ilgtermiņa sekām;
- piedzīvo noraidījumu, nestabilitāti vai agrīnu izdegšanu pirmajās darba vai studiju pieredzēs;
- saskaras ar identitātes maiņu, kļūstot par “darbinieku”, “profesionāli” vai “pieaugušo”, ko bieži pavada šaubas un bailes no neveiksmes.

Šajā posmā jaunieši visvairāk iegūst no koučinga pieejā balstīta atbalsta, nevis no direktīvām instrukcijām. Efektīvs atbalsts stiprina autonomiju, refleksijas prasmes, spēju pārvarēt grūtības un

pieņemt adaptīvus lēmumus. Tā vietā, lai norādītu, kas jādara, jauniešiem nepieciešama telpa, kurā viņi var apstrādāt savu pieredzi, pārskatīt plānus un attīstīt spēju konstruktīvi reaģēt uz neveiksmēm un nenoteiktību.

Kā neformālā mācīšanās, mentorēšana un vienaudžu refleksija atbalsta ieviešanu

Karjeras īstenošana nav lineārs pārejas posms no plānošanas uz panākumiem. Tā ir nepārtraukta dinamika, kurā jaunieši atkārtoti pārvietojas starp rīcību, refleksiju un pielāgošanos. Šo posmu īpaši izaicinošu padara tas, ka nodomi tiek pārbaudīti reālās dzīves apstākļos, kur kļūst redzama nenoteiktība, emocionālās reakcijas un praktiskie ierobežojumi. Neformālā mācīšanās, mentorēšana un vienaudžu refleksija šajā posmā ir īpaši efektīvas, jo tās kopā atbalsta jauniešus visā pieredzē balstītas mācīšanās ciklā.

Neformālā mācīšanās sniedz konkrētu pieredzi.

Brīvprātīgais darbs, projektu darbs, prakse, simulācijas, nepilna laika darbs un kopienas aktivitātes sniedz jauniešiem iespēju pārbaudīt savus plānus reālā vai reālistiskā vidē. Šāda pieredze palīdz pārvērst abstraktus nodomus konkrētā rīcībā un iepazīstina ar ikdienas darba, mācīšanās, atbildības un sadarbības realitāti. Būtiski ir tas, ka neformālā vide pieļauj kļūdas. Jauniešiem ir iespēja eksperimentēt, piedzīvot neveiksmes, pielāgoties un mēģināt vēlreiz bez neatgriezeniskām sekām. Tas mazina bailes no kļūdām, stiprina neatlaidību un veicina mācīšanos caur darīšanu - kas ir būtisks priekšnoteikums veiksmīgai karjeras īstenošanai.

Mentorēšana atbalsta pārdomas un nozīmes veidošanu.

Pieredze pati par sevi bieži nav pietiekama. Mentori palīdz jauniešiem interpretēt notikušo, saprast, kāpēc noteiktas situācijas šķita sarežģītas vai veiksmīgas, un sasaistīt pieredzi ar ilgtermiņa mērķiem. Ar dialoga, atgriezeniskās saites un emocionālā atbalsta palīdzību viņi palīdz jauniešiem nosaukt izaicinājumus, apstrādāt vilšanos un veidot reālistiskas gaidas par darba un mācību ceļiem. Šāds attiecībās balstīts atbalsts ir īpaši nozīmīgs agrīnu neveiksmju, pirmās darba pieredzes vai nenoteiktības periodos, kad pārliecība ir trausla un pastāv risks noslēgties vai atteikties no turpmākas iesaistes.

Vienaudžu refleksija veicina sociālo mācīšanos un normalizāciju.

Vienaudžu grupās jaunieši atklāj, ka grūtības īstenošanas posmā nav personiskas neveiksmes, bet gan kopīga pārejas pieredze. Dzirdot, kā citi apraksta līdzīgas šaubas, neapmierinātību vai pielāgošanās izaicinājumus, mazinās izolācijas un kauna sajūta. Vienaudžu mijiedarbība stiprina motivāciju, veicina problēmu risināšanu un palīdz apgūt praktiskas stratēģijas, kas šķiet saprotamas un īstenojamas. Grupas refleksija ļauj jauniešiem mācīties no dažādām pieejām, tādējādi attīstot pielāgošanās spējas un veicinot kolektīvu mācīšanos.

Neformālā mācīšanās, mentorēšana un vienaudžu refleksija kopā rada nepārtrauktu mācību ciklu: **pieredze** → **pārdomas** → **izpratne** → **turpmākā rīcība**. šis cikls ļauj jauniešiem ne tikai īstenot karjeras lēmumus, bet arī laika gaitā tos pārskatīt un pielāgot. Atbalstot atkārtotus rīcības un pielāgošanās ciklus, šīs pieejas stiprina ilgtspējīgu karjeras īstenošanu, labsajūtu un ilgtermiņa pielāgošanās spēju mainīgajā pasaulē.

Karjeras īstenošanas gaitā attīstītās pamatkompetences

Karjeras īstenošana stiprina virkni kompetenču, kas ir būtiskas ne tikai darba vai izglītības uzsākšanai, bet arī līdzdalības, labbūtības un izaugsmes uzturēšanai visas dzīves garumā. Atšķirībā no kompetencēm, kas attīstās abstraktas mācīšanās vai uz informāciju balstītas vadības rezultātā, īstenošanas kompetences galvenokārt veidojas caur rīcību, pieredzi un refleksiju reālās dzīves kontekstā. Tās attīstās pakāpeniski, jauniešiem saskaroties ar pienākumiem, ierobežojumiem, atgriezenisko saiti un sekām.

Pašregulācija ir viena no centrālajām kompetencēm šajā procesā. Uzsākot patstāvīgāku dzīvi, jaunieši iemācās pārvaldīt savu laiku, enerģiju un emocijas - ievērot termiņus, tikt galā ar nogurumu, regulēt stresu un saglabāt motivāciju mazāk strukturētā vidē. Tas bieži ir pirmais posms, kur ārējā kontrole samazinās un personīgā atbildība pieaug, padarot pašregulāciju par būtisku stabilitātes un neatlaidības priekšnoteikumu.

Pielāgošanās spēja attīstās, reaģējot uz mainīgiem apstākļiem, negaidītiem izaicinājumiem un mainīgām prasībām. Karjeras īstenošana reti norit tieši pēc plāna - mainās grafiki, uzdevumi atšķiras no gaidītā, un lomas attīstās. Šajā procesā jaunieši iemācās pārskatīt mērķus, pielāgot stratēģijas un saglabāt atvērtību alternatīvām. Pielāgošanās spēja kļūst par praktisku iemaņu, kas balstīta ikdienas pieredzē, nevis teorētisku jēdzienu.

Noturība veidojas, saskaroties ar neveiksmēm - noraidījumu, kļūdām, lēnu progresu vai nepiepildītām cerībām. Karjeras īstenošana neizbēgami ietver vilšanās brīžus, piemēram, neveiksmīgus pieteikumus vai apzināšanos, ka izvēlētais ceļš neatbilst gaidītajam. Ar atbilstošu atbalstu šī pieredze kļūst par mācīšanās avotu, palīdzot jauniešiem atgūties, reflektēt un turpināt, nevis atkāpties. Noturība šeit nozīmē spēju konstruktīvi reaģēt uz grūtībām un nenoteiktību.

Sociālās un profesionālās komunikācijas prasmes attīstās, jauniešiem iesaistoties jaunās attiecībās un darba vidēs. Tas ietver spēju komunicēt ar vadītājiem, kolēģiem un klientiem, lūgt skaidrojumus, paust robežas, pieņemt atgriezenisko saiti un sadarboties profesionālā kontekstā. Šīs prasmes nevar pilnvērtīgi apgūt teorētiski - tās visefektīvāk attīstās caur reālu mijiedarbību un refleksiju.

Finanšu pašpārvalde kļūst arvien nozīmīgāka, īpaši vecākiem jauniešiem. Ienākumu, izdevumu un finanšu saistību pārvaldība ievieš jaunu atbildības līmeni, kas tieši ietekmē labbūtību un lēmumu pieņemšanu. Praktiskā pieredzē jaunieši iemācās plānot budžetu, noteikt prioritātes un izprast finanšu izvēļu sekas, kas savukārt ietekmē viņu stabilitāti un karjeras lēmumus.

Mācīšanās prasmes nostiprinās, jauniešiem apzinoties, ka karjeras īstenošana ir cieši saistīta ar nepārtrauktu attīstību. Jaunas lomas prasa jaunas prasmes, un pārejas bieži nozīmē nepieciešamību ātri pielāgoties vai apgūt jaunas kompetences. Jaunieši iemācās identificēt savas mācību vajadzības, meklēt resursus, lūgt atbalstu un novērtēt progresu, tādējādi stiprinot ilgtermiņa nodarbinātību.

Visās šajās jomās iezīmējas kopīga tendence - kompetences visefektīvāk attīstās caur vadītu pieredzi un strukturētu refleksiju, nevis tikai instrukciju rezultātā. Jaunatnes darbiniekiem, mentoriem un

konsultantiem ir izšķiroša loma, palīdzot jauniešiem izprast savu pieredzi, sasaistīt mācīšanos dažādos kontekstos un apzināt kompetenču attīstību, kas citādi varētu palikt nepamanīta. Šādā skatījumā karjeras īstenošana ir ne tikai rīcība saskaņā ar plāniem, bet arī spēju attīstīšana, kas ļauj ar pārliecību un rīcībspēju pārvarēt nākotnes pārejas.

Iekļaušana, labklājība un atbalsta sistēmas

Karjeras pārejas ir vieni no svarīgākajiem posmiem jaunieša attīstībā. Pāreja no izglītības uz darbu, lomu maiņa, pirmo līgumu slēgšana vai agrīnu neveiksmju pārvarēšana rada būtiskas kognitīvās, emocionālās un sociālās prasības. Šajos brīžos pieaug risks piedzīvot atstumtību, atsvešināšanos vai izdegšanu, īpaši, ja pārejas notiek bez pietiekama atbalsta.

Jaunieši ar mazākām iespējām šajā posmā ir īpaši ievainojami. Ierobežoti finanšu resursi, neatrisināts mājokļa jautājums, vājāks ģimenes atbalsts, veselības problēmas, invaliditāte, migranta izcelsme vai negatīva iepriekšējā izglītības pieredze var būtiski samazināt iespēju kļūdīties bez nopietnām sekām. Pat salīdzinoši nelieli izaicinājumi - neveiksmīgs pieteikums, sarežģīta adaptācija vai īslaicīgs darba zaudējums - var radīt lielu ietekmi. Vienlaikus šie jaunieši bieži izjūt spēcīgu spiedienu “ātri gūt panākumus”, kas ierobežo iespējas izpētīt, pielāgoties vai atgūties.

Šādā kontekstā jaunatnes darbam ir izšķiroša loma gan iekļaušanas veicināšanā, gan preventīvā atbalstā. Karjeras īstenošanas atbalsts nav saistīts tikai ar nodarbinātības rezultātiem - tas ietver arī labbūtības saglabāšanu un sociālās saiknes uzturēšanu īpaši sarežģītos periodos. Jaunatnes darbs veicina iekļaušanu, nodrošinot attiecībās balstītus, emocionālus un praktiskus atbalsta mehānismus, kas palīdz jauniešiem saglabāt iesaisti arī tad, ja progress nav lineārs.

Jaunatnes darbs atbalsta iekļaušanu un labsajūtu, veicot šādas darbības:

1. Uzticamu attiecību piedāvāšana.

Stabilas, nekritiskas attiecības ar jaunatnes darbiniekiem vai mentoriem nodrošina nepārtrauktību pārmaiņu laikā. Daudziem jauniešiem vismaz viena pieaugušā klātbūtne, kas uzklausa, atceras viņu stāstu un seko līdzi viņu progresam, mazina trauksmi un stiprina neatlaidību. Uzticēšanās ļauj jauniešiem atklāti runāt par šaubām, kļūdām vai grūtībām, kuras citādi viņi varētu slēpt.

2. Izolācijas mazināšana pāreju laikā.

Pārejas bieži vien ietver pazīstamu struktūru, vienaudžu grupu vai rutīnas zaudēšanu. Jaunatnes darbs palīdz mazināt izolāciju, saglabājot kontaktus, veicinot saikni ar vienaudžiem un radot telpas, kur jaunieši var dalīties pieredzē. Apziņa, ka citi saskaras ar līdzīgām grūtībām, palīdz normalizēt grūtības un mazina sevis vainošanu.

3. Pārslodzes vai norobežošanās agrīnu pazīmju atpazīšana.

Tā kā jaunatnes darbinieki bieži vien ilgstoši iesaistās jauniešu darbā, viņi ir labi sagatavoti, lai pamanītu agrīnas stresa, izsīkuma, atsvešināšanās vai emocionālas norobežošanās pazīmes. Agrīna atpazīšana ļauj sniegt savlaicīgu atbalstu - pielāgot cerības, palēnināt tempu vai nodrošināt jauniešiem papildu resursus, pirms problēmas pāraug izdegšanas sindromā vai mācību pārtraukšanā.

4. **Atbalsts atgriešanās procesā pēc pārtraukumiem, neveiksmēm vai pauzēm.**

Karjeras īstenošana reti kad norit gludi un nepārtraukti. Pārtraukumi veselības, neveiksmīgu mēģinājumu vai mainīgu apstākļu dēļ ir bieži sastopami. Jaunatnes darbam ir būtiska loma šo pārtraukumu atzīšanā par pamatotiem un atgriešanās procesa (darbā / izglītībā) atbalstīšanā. Tā vietā, lai pārtraukumus uztvertu kā neveiksmi, jaunatnes darbinieki palīdz jauniešiem pārdomāt apgūto un to, kā virzīties tālāk ar jaunu skaidrību.

Šādā skatījumā karjeras īstenošanas atbalsts ir cieši saistīts ar labbūtību un preventīvo darbu. Palīdzēt jauniešiem rīkoties saskaņā ar saviem plāniem, vienlaikus saglabājot viņu psiholoģisko labklājību, piederības sajūtu un pašvērtību, ir būtiski ilgtspējīgai iesaistei darbā un mācībās. Iekļaujoša pieeja karjeras īstenošanai atzīst, ka attīstība bieži ir nelineāra un ka iesaistes saglabāšana nereti ir svarīgāka par rezultātu paātrināšanu.

Apvienojot praktisku vadību ar attiecībās balstītu atbalstu, jaunatnes darbs palīdz nodrošināt, ka karjeras īstenošana neklūst par izslēgšanas risku, bet gan par attīstības procesu. Šajā procesā jaunieši, īpaši tie, kuriem ir mazāk iespēju, var veidot stabilitāti, pārliecību un spēju ilgtermiņā pielāgoties pārmaiņām.

Praktiski norādījumi jaunatnes darbiniekiem un konsultantiem

Karjeras īstenošanas atbalsts prasa pārorientēt fokusu no ātruma un tūlītējiem rezultātiem uz ilgtspējību un mācīšanos. Šajā posmā jaunieši ne tikai īsteno savus plānus, bet arī pārbauda sevi reālos apstākļos, kur nenoteiktība, spriedze un emocionālās reakcijas ir neizbēgamas. Tādēļ efektīvs atbalsts ir vērsts uz jauniešu spēju saglabāt iesaisti, reflektēt par pieredzi un turpināt virzīties uz priekšu - arī tad, ja progress ir nevienmērīgs.

1. *Ko uzsvērt*

Darbība kā mācīšanās, nevis panākumu pierādījums.

Īstenošana jāuztver kā eksperiments, nevis pārbaudījums. Katra darbība - darba uzsākšana, pieteikšanās kursiem, lomas izmēģināšana vai atbildības uzņemšanās - rada informāciju. Jaunatnes darbiniekiem pastāvīgi jāuzsver, ka darbības mērķis ir uzzināt, kas ir piemērots, kas ir grūti un kāds atbalsts ir nepieciešams. Ja darbība tiek uztverta kā mācīšanās un pieredzes uzkrāšana, nevis snieguma demonstrēšana, jaunieši ir gatavi mēģināt un mazāk baidās pieļaut kļūdas.

Mazi soļi, nevis perfekta izpilde.

Jaunieši bieži uzskata, ka viņiem jau no paša sākuma ir jārīkojas pārliecinoši un kompetenti. Šī pārliecība var aizkavēt rīcību vai palielināt trauksmi. Uzsverot mazus, sasniedzamus soļus, tiek mazināts pārslodze un tiek veicināta virzība uz priekšu. Viena konkrēta soļa spērsana - viena e-pasta nosūtīšana, viena jautājuma uzdošana, viena uzdevuma izpilde - bieži vien vairāk stiprina pārliecību nekā gaidīšana uz brīdi, kad "būsim pilnībā gatavi".

Pielāgošanās kā kompetence, nevis neveiksme.

Virziena maiņa, palēnināšana vai plānu pārskatīšana ir nepārprotami jānormalizē. Jaunatnes darbinieki to var modelēt, nosaucot pielāgošanos par prasmi: pamanīt, kas nedarbojas, pārdomāt, kāpēc, un attiecīgi pielāgoties. Tas pārformulē elastību kā spēku un atbalsta noturību pāreju laikā.

2. *Noderīgi jautājumi*

Refleksīvi jautājumi palīdz jauniešiem pārvērst pieredzi atziņās un saglabāt rīcībspēju:

- **“Ko šī pieredze tev iemācīja par tevi pašu?”**
Atbalsta pašapziņu un nozīmes veidošanu, nevis nosodījumu.
- **“Kāds atbalsts atvieglotu nākamo soli?”**
Pārvirza uzmanību no individuālajiem izaicinājumiem uz vides un attiecību resursiem.
- **“Ko jūs nākamreiz darītu citādi?”**
Veicina mācīšanos un pielāgošanos, nevis pārdomas par kļūdām.

Šie jautājumi koncentrējas uz procesu, mācīšanos un virzību uz priekšu, nevis uz panākumu vai neveiksmju izvērtēšanu.

3. *No kā izvairīties*

Jauniešu pārslogošana ar atbildību

Lai gan autonomija ir svarīga, gaidīšana, ka jaunieši patstāvīgi pārvaldīs sarežģītas pārejas, var palielināt stresu un atsvešināšanos. Īstenošanas atbalstam vajadzētu līdzsvarot atbildību ar atbalstu, īpaši pirmās darba pieredzes vai augsta stresa līmeņa pāreju laikā.

Neveiksmju uztveršana kā personīga neveiksme

Neveiksmes īstenošanas laikā ir bieži sastopamas. To interpretācija kā individuālas nepilnības grauj pārliecību un motivāciju. Jaunatnes darbiniekiem konsekventi jāskata grūtības mācīšanās procesu, darba vides dinamiku vai strukturālo apstākļu kontekstā.

Pieņemot motivācijas problēmas, nevis strukturālus šķēršļus

Tas, kas šķiet zema motivācija, var liecināt par finansiālu spiedienu, nepietiekamu adaptāciju, neskaidrām cerībām, garīgās veselības problēmām vai nestabiliem apstākļiem. Efektīvs atbalsts raugās tālāk par uzvedību un analizē faktorus, kas apgrūtina rīcību.

4. *Formāti un veicināšanas izvēles iespējas*

Mazo grupu formāti

Mazās grupas ir īpaši efektīvas izaicinājumu normalizēšanai, stratēģiju apmaiņai un vienaudžu mācīšanās veidošanai. Klausoties citu aprakstītās līdzīgas grūtības, tiek mazināta izolācija un

jauniešiem tiek palīdzēts atpazīt, ka grūtības ir daļa no īstenošanas, nevis personīgās nepietiekamības pazīme.

Individuāls atbalsts

Individuālas sesijas ir būtiskas, ja īstenošanu kavē bailes, kauns, stress par finansēm vai spēcīgs ārējs spiediens. Individuālas sesijas ļauj godīgi pārrunāt delikātus jautājumus un sniegt atbalstu, kas respektē jaunieša tempu un esošos apstākļus.

Secinājums

Karjeras īstenošana ir posms, kurā karjeras attīstība no ieceres pāriet reālajā dzīves pieredzē. Tas ir brīdis, kad plāni sastopas ar reālās pasaules sarežģītību, emocionālo spiedienu un ikdienas ierobežojumiem. Ja atbalsts nav pietiekams, šis posms var kļūt pārņemošs un veicināt atsvešināšanos vai šaubas. Taču ar atbilstošu vadību tas pārtop par jēgpilnu mācīšanās procesu, kas stiprina pārliecību, noturību un rīcībspēju.

Apvienojot neformālo mācīšanos, mentorēšanu un reflektīvu atbalstu, jaunieši ir labāk sagatavoti ne tikai uzsākt darbu vai izglītību, bet arī izprast, kā rīkoties, pielāgoties un turpināt attīstību ilgtermiņā. Šādā skatījumā karjeras īstenošana nav tikai “karjeras sākums”, bet gan spēju attīstīšana vadīt savu karjeru kā nepārtrauktu, cilvēcisku procesu visas dzīves garumā.

Atsauces

1. *Bridges, W. (2004). Pārejas: Izprast dzīves pārmaiņas (2. izd.). Da Capo Press.*
2. *Kolb, DA (1984). Pieredzes mācīšanās: pieredze kā mācīšanās un attīstības avots. Prentice Hall.*
3. *Savickas, ML (2005). Karjeras veidošanas teorija un prakse. Grāmatā “Karjeras attīstība un konsultēšana: teorijas un pētījumu pielietošana darbā” (42. - 70. lpp.). John Wiley & Sons.*
4. *Staliūnas, J., & Stasiukynas, A. (2024. - 2025.). Pētījuma ziņojums par neformālu karjeras konsultāciju pakalpojumu nepieciešamību jauniešiem. Publiskās pārvaldības inovāciju laboratorija, Mikolas Romeris Universitāte.*

2. Praktiskās aktivitātes

Šajā sadaļā ir sniegts praktisku aktivitāšu un metožu kopums, ko var izmantot, strādājot ar nelielām jauniešu grupām, lai izpētītu jautājumus, kas saistīti ar karjeras attīstību, karjeras iespējām un personīgajiem nākotnes plāniem. Aktivitātes ir paredzētas, lai strukturētā, bet pieejamā veidā atbalstītu sarunas par karjeru, palīdzot jauniešiem labāk izprast sevi, savas spējas un iespējamus virzienus, ko viņi varētu izpētīt.

Šajā sadaļā iekļautās metodes koncentrējas uz refleksiju, eksperimentēšanu un pakāpenisku karjeras izpēti, nevis uz agrīnu vai izšķirošu lēmumu pieņemšanu. Tās mudina jauniešus domāt par savām interesēm, atpazīt savas prasmes, izprast reālās dzīves ierobežojumus un iemācīties orientēties nenoteiktībā karjeras attīstības laikā. Šīs aktivitātes ir īpaši piemērotas darbam mazās grupās jaunatnes darba, izglītības, konsultēšanas vai neformālās mācīšanās vidē, kur dalībnieki var dalīties pieredzē, kopīgi pārdomāt un veidot pārliecību par savu karjeras iespēju izpēti.

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 1. No karjeras idejas līdz pirmajai rīcībai
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem pārvērst karjeras ideju, interesi vai jautājumu konkrētā rīcībā. • Lai mazinātu paralīzi, ko izraisa spiediens pieņemt “lielus” vai pastāvīgus lēmumus par karjeru. • Veicināt eksperimentēšanu un mācīšanos caur rīcību.
Attīstītās kompetences un prasmes	• Pašregulācija; Iniciatīva un atbildība. • Mācīšanās mācīties. • Lēmumu pieņemšana nenoteiktības apstākļos.
Ilgums	30 - 45 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Papīrs, pildspalvas (pēc izvēles: līmlapiņas vai darbību secības veidne)
Instrukcijas soli pa solim	1. Karjeras idejas nosaukšana. Koordinators aicina dalībniekus nosaukt vienu karjeras ideju,

	interesi vai jautājumu, par kuru viņi pašlaik domā. Uzsveriet, ka nenoteiktība ir normāla parādība un ka idejām nav jābūt skaidrām vai galīgām. 2. Lēmumu pārformulēšana kā eksperimenti. Koordinators paskaidro, ka karjeras īstenošana nav par vienreizēju izvēli, bet gan par ideju pārbaudi pieredzē. Tas palīdz mazināt bailes izdarīt “nepareizu” izvēli. 3. Iekšējo šķēršļu izpēte. Dalībnieki pārdomā, kas apgrūtina šīs idejas īstenošanu (piemēram, bailes no neveiksmes, pārliecības trūkums, ārējs spiediens, informācijas trūkums). Šie šķēršļi tiek atzīti bez nosodījuma. 3. Mazākās iespējamās darbības noteikšana. Kopā definējiet <i>mazāko reālistisko reālās dzīves darbību</i>, kas saistīta ar ideju (piemēram, novērošana, jautājumu uzdošana, izpēte, īsas aktivitātes izmēģināšana). 4. Darbības sadalīšana mikrosoļos. Darbība ir sadalīta 3 - 5 ļoti mazos, konkrētos soļos, lai nodrošinātu, ka tā šķiet sasniedzama. 5. Apņemšanās izvēle ar elastību. Katrs dalībnieks izvēlas vienu soli, kuru viņš ir gatavs izmēģināt, un nosaka, kad un kā tas tiks veikts, uzsverot elastību un mācīšanos, nevis panākumus. 6. Emocionāla sagatavošanās rīcībai. Īsumā pārrunāriet emocijas, kas var rasties pirms soļa spersšanas (nervozitāte, šaubas, satraukums), un to, kā uz tām reaģēt.
Koordinatora piezīmes	● Samaziniet spiedienu un perfekcionismu ● Saglabājiet darbības reālistiskas un pieejamas ● Apstiprināt emocijas un normalizēt vilcināšanos
Paredzamie rezultāti	● Dalībnieki aiziet ar vienu konkrētu, zema riska darbību, kas saistīta ar viņu karjeras ideju ● Paaugstināta rīcībspējas sajūta un gatavība rīkoties ● Mazākas bailes no "nepareiza lēmuma pieņemšanas"

Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Izvairieties no pieņēmumiem par piekļuvi naudai, transportam, tīkliem vai digitālajiem rīkiem. • Piedāvāviet iespējas ar zemu piekļuves barjeru, piemēram, tiešsaistes izpēti, īsas sarunas, novērošanu vai aktivitātes kopienā. • Nekad neinterpretējiet vilcināšanos vai lēnu tempu kā motivācijas trūkumu.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kas padarīja šo soli iespējamu, nevis pārāk sarežģītu? • Kādas emocijas es pamanu, iztēlojoties to darām? • Kāds atbalsts varētu atvieglot šo soli?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai bailes vai kauns kavē rīcību? • Vai dalībnieka tempu ietekmē strukturāli vai kontekstuāli šķēršļi? • Vai papildu pārliecināšana vai turpmāka rīcība palielinātu drošību un iesaisti?

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 2. Karjeras īstenošanas cikla kartēšana
Mērķa grupa	✓ 16+
Mācību mērķi	• Izprotiet karjeras attīstību kā ciklisku un nepārtrauktu procesu, nevis vienreizēju lēmumu. • Atzīt, ka nelineāri, pārtraukti vai mainīgi karjeras ceļi ir normāli un pamatoti. • Nosakiet savu pašreizējo pozīciju karjeras ciklā. • Palielināt līdzjūtību pret sevi un realitāti attiecībā uz karjeras izaugsmi.
Attīstītās kompetences un prasmes	• Karjeras vadība un pašnavigācijas prasmes. • Refleksija un pašapziņa. • Pielāgošanās spēja un tolerance pret nenoteiktību. Gatavība lēmumu pieņemšanai. • Ar karjeras spiedienu saistīta emocionālā regulēšana.
Ilgums	30 minūtes
Nepieciešamie materiāli	• Karjeras ieviešanas cikla diagramma, papīra tāfele vai izdrukāta tāfele. • Marķieri vai līmlapiņas (pēc izvēles). • Individuālas pārdomu lapas (pēc izvēles).
Instrukcijas soli pa solim	Koordinators vizuāli iepazīstina ar karjeras īstenošanas ciklu. 1. Paskaidrojiet, ka karjera bieži vien atkārtojas, izmantojot šādus posmus: • Izpēte • Lēmumu pieņemšana • Sagatavošana • Darbība/īstenošana • Pārdomas un atkārtota novērtēšana 2. Uzsveriet, ka: • Cilvēki var iekļūt ciklā dažādos punktos. • Posmus var pārskatīt vairākas reizes • Progress reti ir lineārs Neprezentējiet ciklu kā stingru modeli; formulējiet to kā navigācijas rīku, nevis kontrolsarakstu.

Koordinatora piezīmes	• Uzsveriet, ka visi posmi ir vienlīdz derīgi un nepieciešami. • Izvairieties no valodas, kas netieši norāda uz steidzamību, konkurenci vai “atpalikšanu”. • Esiet uzmanīgi pret dalībniekiem, kuri pauž kaunu, neapmierinātību vai pašnovērtējumu. • Veiciniet dalībnieku pārdomas, nevis salīdzināšanu.
Paredzami rezultāti	• Lielāka skaidrība par personīgo karjeras pozīciju. • Samazināts spiediens “visu noskaidrot”. • Lielāka nenoteiktības un pārmaiņu pieņemšana. • Uzlabota spēja nosaukt vajadzības un nākamos soļus.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Daži dalībnieki var justies iestrēguši, atstumti vai atkārtoti atgrūsti iepriekšējos posmos. • Validēt strukturālos šķēršļus (ekonomiskos, sociālos, izglītības). • Izvairieties no progresu trūkuma uzskatīšanas par personisku deficītu. • Uzsveriet, ka pauzes, regresijas un atpūta arī var būt nozīmīgas cikla daļas.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	Izpratne par pašreizējo posmu: • Kur, manuprāt, es šobrīd atrodos ciklā un kāpēc? • Kas man saka, ka esmu šajā posmā (sajūtas, pieredze, apstākļi)? Vajadzības un resursi: • Kas manam pašreizējam posmam no manis šobrīd ir visvairāk nepieciešams? • Kāds atbalsts man šajā posmā visvairāk palīdzētu (informācija, iedrošinājums, prasmes, laiks)? Pašapziņa: • Kā es parasti runāju ar sevi par savu karjeras situāciju? • Vai esmu pret sevi godīgs un reālistisks? Kustība un lokanība: • Kāds būtu neliels, vadāms nākamais solis - ne ideāls? • Ko nozīmētu ļaut sev palikt šajā posmā nedaudz ilgāk, ja nepieciešams?

Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki paši sevi vērtē bargi vai lieto uz deficītu balstītu valodu? • Vai tiek atzīti ārējie šķēršļi, vai arī izaicinājumi tiek formulēti tikai kā personīga atbildība? • Vai dalībnieki jūt atļauju palēnināt tempu, apstāties vai atgriezties pie agrākiem posmiem? • Kuri posmi, šķiet, izraisa vislielāko trauksmi vai kaunu dalībnieku vidū? • Kā facilitācijas valoda var mazināt spiedienu un stiprināt rīcībspēju?
--	--

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 3. Pirmās nedēļas darbā — ievada simulācija
Mērķa grupa	☒ 16+
Mācību mērķi	• Sagatavot dalībniekus emocionāli un praktiski jaunam darbam, apmācībai vai mācību videi. • Lai mazinātu ar iekļaušanos komandā un pirmajām gaidām saistīto trauksmi. • Lai stiprinātu pārliecību par sevi, orientējoties nepazīstamās darba situācijās.
Attīstītās kompetences un prasmes	• Sociālā kompetence • Emocionālā regulēšana • Mācīšanās mācīties
Ilgums	45–60 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Papīrs, marķieri
Instrukcijas soli pa solim	Iesācēja fāzes normalizēšana. Koordinators iepazīstina ar adaptāciju kā <i>mācību fāzi</i>, nevis pārbaudījumu. Uzsveriet, ka apjukums, kļūdas un jautājumi ir normāla parādība pirmajās nedēļās darbā vai apmācībās. Pirmo nedēļu iztēlošanās. Dalībniekiem tiek lūgts iztēloties savu pirmo vienu vai divas nedēļas jaunā darbā, praksē vai kursā. Viņi pieraksta,

	ko viņi sagaida, par ko uztraucas vai par ko nejūtas droši. Gaidu kartēšana. Kopā nosakiet dalībnieku uz sevi liktās cerības (piemēram, “Man jau vajadzētu zināt”, “Man nevajadzētu pieļaut kļūdas”). Pārrunājiet, kuras cerības ir reālistiskas. Ko ir normāli nezināt. Koordinators palīdz dalībniekiem atšķirt to, kas ir saprātīgi zināt pirms sākat, un to, kas tiek apgūts pieredzes ceļā. Mācību un atbalsta punktu kartēšana. Dalībnieki nosaka brīžus, kad viņi varētu uzdot jautājumus, lūgt atgriezenisko saiti vai novērot citus. Uzsveriet neformālas mācīšanās iespējas. Palīdzības meklēšanas valodas praktizēšana. Dalībnieki praktizē vienkāršus, cieņpilnus teikumus, lūdzot paskaidrojumus, norādījumus vai atsauksmes. Gatavošanās emocijām. Īsumā apspriediet emocijas, kas bieži rodas adaptācijas procesā (nervozitāte, nedrošība, satraukums), un to, kā ar tām tikt galā.
Koordinatora piezīmes	• Aktīvi normalizēt nenoteiktību un mācīšanās līknes. • Mazināt perfekcionismu un bailes no nosodījuma. • Veiciniet reālistiskas cerības, nevis spiedienu uz sniegumu.
Paredzamie rezultāti	• Paaugstināta pārliecība par kaut kā jauna uzsākšanu. • Reālistiskākas gaidas attiecībā uz adaptācijas procesiem. • Lielāka vēlme lūgt palīdzību un aktīvi mācīties.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Dažiem dalībniekiem var trūkt paraugu, kas varētu izskaidrot darba vietas normas. • Skaidri norādiet, ka jautājumu uzdošana ir piemērota un novērtēta. • Esiet uzmanīgi attiecībā uz bailēm no autoritātēm vai negatīvu iepriekšējo pieredzi ar iestādēm.

Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Par ko es visvairāk uztraucos savās pirmajās nedēļās un kāpēc? • Kas man palīdzētu justies drošāk, lūdzot palīdzību? • Kādas cerības es varu mīkstināt vai no kurām varu atbrīvoties?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatn es darbiniekiem	• Vai bailes no sprieduma kavē iesaistīšanos? • Vai dalībniekam ir nepieciešama lomu spēle vai turpmāks atbalsts? • Vai pastāv kultūras vai strukturāli šķēršļi, kas ietekmē pārliecību par jaunu darbinieku iekārtošanos?

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 4. Neveiksmju un noraidījumu pārvaldīšana
Mērķa grupa	☒ 16+
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem izprast neveiksmes kā normālu karjeras īstenošanas sastāvdaļu. • Stiprināt emocionālo noturību un adaptīvo lēmumu pieņemšanas spējas. • Lai mazinātu sevis vainošanu pēc noraidījumiem vai neveiksmēm.
Attīstītās kompetences un prasmes	• Emocionālā regulēšana • Izturība un pielāgošanās spēja • Kritiskā refleksija un problēmu risināšana • Mācīšanās mācīties
Ilgums	45 - 60 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Scenāriju kartītes vai drukāti neveiksmju piemēri, papīrs, pildspalvas

Instrukcijas soli pa solim	1. Neveiksmes nosaukšana. Palūdziet dalībniekiem padomāt par nesenu vai iedomātu situāciju, kurā kaut kas nav noritējis, kā plānots (piemēram, noraidījums, konflikts darbā, motivācijas trūkums, pārāk agra aiziešana no darba). Viņi pieraksta vienu situāciju pie sevis. 2. Emocionālā kartēšana. Dalībnieki nosauc ar situāciju saistītās emocijas (piemēram, vilšanās, dusmas, kauns, bailes). Uzsveriet, ka emocijas ir svarīgākas <i>par</i> risinājumiem. 3. Stāsts pretstatā faktiem. Palūdziet dalībniekiem sadalīties: • <i>Kas īsti notika</i> (fakti)? • <i>Ko es sev teicu par notikušo</i> (interpretācija)? Tas palīdz mazināt sevis vainošanu un katastrofālu domāšanu. 4. Atbilžu izpēte. Kopā nosakiet trīs iespējamās atbildes: • automātiska reakcija (piemēram, izvairīšanās, padošanās), • nederīga atbilde, • izaugsmi atbalstoša reakcija. Apspriediet katras iespējamās sekas. 5. Mācību izvilkšana. Dalībnieku atbildes: • Ko šī situācija man iemācīja? • Kādu prasmi vai atziņu es ieguvu? 6. Atkārtota saikne ar darbību. Katrs dalībnieks definē vienu nelielu turpmāko darbību, kas viņu notur karjeras īstenošanas ciklā (pielāgošanās, atbalsta meklēšana, mēģinājums vēlreiz).
Koordinatora piezīmes	• Saglabājiēt emocionālo drošību. • Normalizēt cīņu, nemazinot reālās grūtības. • Palēniniet procesu, lai pirms risinājumu meklēšanas būtu iespēja pārdomāt.

Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki iemācās uztvert neveiksmes pozitīvāk un reālistiskāk. • Dalībnieki veido pārliecību, lai turpinātu mēģināt pat tad, kad ir grūti. • Dalībnieki saprot, ka rezultātus var ietekmēt arī ārējie faktori.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Esiet uzmanīgi atkārtotas noraidīšanas vai sistēmisku šķēršļu pieredzē. • Izvairieties no noturības formulēšanas kā "vienkārši vairāk censties". • Validēt strukturālos faktorus, kas ietekmē rezultātus.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Ko es parasti sev saku, kad kaut kas noiet greizi? • Kas man palīdz turpināt, nevis atkāpties?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai dalībnieki vaino sevi par neveiksmēm? • Vai dalībniekiem ir nepieciešams lielāks emocionāls vai praktisks atbalsts?

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 5. Prasmju mugursoma: redzot, ko es nēsāju līdzī
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem identificēt un atpazīt prasmes, kas iegūtas formālā, neformālā un neformālā pieredzē. • Lai stiprinātu pašapziņu karjeras pārmaiņu laikā. • Atbalstīt reālistisku pašnovērtējumu karjeras īstenošanā.
Attīstītās kompetences un prasmes	Pašapziņa Nodarbinātības prasmes Mācīšanās mācīties Uzticības veidošana
Ilgums	30 - 45 minūtes

Nepieciešamie materiāli	Papīrs, pildspalvas vai marķieri (pēc izvēles: izdrukāta mugursomas veidne)
Instrukcijas soli pa solim	1. Mugursomas metaforas iepazīstināšana. Koordinators paskaidro, ka katrs cilvēks nēsā līdzīgu “mugursomu”, kas ir pilna ar prasmēm, kas iegūtas dzīves pieredzē, ne tikai izglītībā vai darbā. Uzsveriet, ka prasmes bieži vien tiek iegūtas nemanot. 2. Mugursomas zīmēšana. Dalībnieki uz tukšas papīra lapas uzzīmē mugursomu. Tā attēlo prasmes un stiprās puses, ko viņi jau izmanto jebkurā jaunā karjeras vai mācību situācijā. 3. Mugursomas piepildīšana. Dalībnieki mugursomu piepilda ar prasmēm, kas iegūtas dažādās dzīves jomās, piemēram, skolā, brīvprātīgajā darbā, apmaksātā vai neapmaksātā darbā, ģimenes pienākumos, hobijs, ikdienas problēmu risināšanā vai izaicinājumu pārvarēšanā. 4. Prasmju nosaukšana un precizēšana. Kopā ar vadītāju (vai vienaudžiem) dalībnieki precizē, ko katra prasme nozīmē praksē (piemēram, “atbildība”, “pielāgošanās spēja”, “komunikācija”, “organizēšana”). 5. Prasmju sasaiste ar karjeras īstenošanu. Dalībnieki apspriež, kā šīs prasmes var izmantot darbā, mācībās vai pārejas situācijās, piemēram, adaptācijā, darba meklēšanā vai sadarbībā ar citiem. 6. Izaugsmes fokuss. Katrs dalībnieks izvēlas vienu prasmi, kuru viņš vēlētos vēl vairāk nostiprināt nākamajā karjeras īstenošanas posmā.
Koordinatora piezīmes	• Palīdziet dalībniekiem pārvērst pieredzi prasmēs. • Aktīvi apstiprināt neformālās un neakadēmiskās kompetences. • Apstrīdēt šauras “vērtīgo” prasmju definīcijas.
Paredzamie rezultāti	• Paaugstināta izpratne par esošajām kompetencēm. • Uzlabota pašapziņa un gatavība jaunām pieredzēm. • Spēcīgāka spēja sasaistīt pagātnes pieredzi ar turpmāko rīcību.

Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Jaunieši var nenovērtēt prasmes, kas iegūtas aprūpes darbā, izdzīvošanas stratēģijās vai neformālos pienākumos. • Izvairieties koncentrēties tikai uz ar skolu vai darbu saistītām kompetencēm. • Pievērsiet uzmanību zema pašapziņai, ko izraisa atkārtotas negatīvas atsauksmes vai salīdzinājumi.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kuru prasmi es visvairāk pārsteidzu, atrodot savā mugursomā? • Kura prasme man visvairāk palīdz sarežģītās situācijās? • Kā es varētu aktīvāk izmantot šīs prasmes savos nākamajos soļos?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatn es darbiniekiem	• Vai dalībnieks noniecina savas spējas? Kāpēc? • Kurām prasmēm ir nepieciešams papildu nosaukums vai apstiprinājums? • Kā šīs stiprās puses var saistīt ar konkrētām karjeras darbībām?

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 6. Finansiālā realitāte bez spriedumiem
Mērķa grupa	 16+
Mācību mērķi	• Palielināt izpratni par finanšu realitātēm, kas ietekmē karjeras izvēli un pārejas. • Mazināt ar naudu saistītu trauksmi, izmantojot reālistisku un nekaunīgu diskusiju. • Atbalstīt informētāku un ilgtspējīgāku karjeras lēmumu pieņemšanu.
Attīstītās kompetences un prasmes	Finanšu pratība Plānošana un atbildība Pašregulācija
Ilgums	45 - 60 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Papīrs, pildspalvas (pēc izvēles: vienkārša budžeta vai plānošanas veidne)

Instrukcijas soli pa solim	1. Naudas uztvere kā emocionāla tēma. Koordinators iepazīstina ar finansēm kā jomu, kas ir cieši saistīta ar tādām emocijām kā nemiers, kauns, spiediens vai bailes. Uzsveriet, ka nav “pareizā veida”, kā runāt par naudu. 2. Pašreizējās finansiālās realitātes kartēšana. Dalībnieki ieskicē pamata ienākumu avotus un tipiskos ikmēneša izdevumus (mājoklis, pārtika, transports, komunikācija). Pietiek ar aplēsēm; precizitāte nav nepieciešama. 3. Naudas un karjeras lēmumu sasaiste. Dalībnieki pārdomā, kā finansiālās vajadzības vai bailes ietekmē viņu karjeras izvēli (piemēram, stabilitātes izvēle, nevis intereses, mācību atlikšana, nepiemērota darba pieņemšana). 4. Spriedzes punktu noteikšana. Kopīgi nosakiet, kuri finanšu faktori rada vislielāko stresu un kuros jautājumos dalībnieki jūt vismazāko kontroli. 5. Reālistisku iespēju un kompromisu izpēte. Koordinators palīdz dalībniekiem apsvērt iespējamās korekcijas, atbalsta pasākumus vai pagaidu stratēģijas bez nosodījuma vai spiediena. 7. Neliela kontrolpunkta atrašana. Katrs dalībnieks nosaka vienu nelielu, reālistisku finanšu darbību, ko viņš var veikt (piemēram, izdevumu izsekošana, padoma meklēšana, nākamā mēneša izdevumu plānošana). 8. Finanšu lēmumu pārskatīšana kā daļa no karjeras īstenošanas. Uzsveriet, ka finansiāli motivēti lēmumi nav neveiksmes, bet gan daļa no adaptācijas un izdzīvošanas pārejas laikā.
Koordinatora piezīmes	• Radiet atmosfēru bez kauna un cieņpilnas attieksmes. • Izvairieties moralizēt tēriņu vai ienākumu izvēles. • Pievērsiet uzmanību emocionālām reakcijām, kas saistītas ar naudu.
Paredzamie rezultāti	• Mazāka ar finansēm saistīta trauksme. • Lielāka skaidrība par finansiālo ietekmi uz karjeras lēmumiem. Lielāka kontroles sajūta esošo ierobežojumu ietvaros.

Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	- Esiet ļoti jutīgi pret nabadzību, parādiem, mājokļa nedrošību vai ģimenes finansiālo spiedienu. - Izvairieties ieteikt nereālus “budžeta risinājumus”. - Koncentrēšanās uz rīcībspēju ierobežojumu ietvaros un piekļuve atbalstam (sociālie pakalpojumi, konsultācijas, pabalsti).
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kāds finansiālais spiediens visvairāk ietekmē manus karjeras lēmumus? • Par ko ir visgrūtāk runāt, ja runa ir par naudu? • Kāds mazs solis varētu īstermiņā mazināt manu stresu?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai finansiāls kauns kavē godīgu diskusiju? • Vai ir strukturālas problēmas, kurām nepieciešama nosūtīšana vai papildu atbalsts? • Kā finansiālo realitāti var integrēt ilgtspējīgas karjeras plānošanā?

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 7. Enerģijas un darba un privātās dzīves līdzsvara kartēšana
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem izprast, kā darbs, mācības un ikdienas pienākumi ietekmē viņu enerģiju un labsajūtu. • Lai novērstu priekšlaicīgu izdegšanu karjeras īstenošanas laikā. • Lai atbalstītu ilgtspējīgu tempu, nevis īstermiņa pārsniekšanu.
Attīstītās kompetences un prasmes	Pašregulācija Labklājības izpratne Plānošana un līdzsvars Emocionālā regulēšana

Ilgums	30 - 45 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Papīrs, pildspalvas, krāsainie marķieri (pēc izvēles: drukājama līdzsvara veidne)
Instrukcijas soli pa solim	1. Enerģijas kā resursa ieviešana. Koordinators paskaidro, ka enerģija (mentālā, emocionālā, fiziskā) ir ierobežots resurss un ka karjeras īstenošanai ir nepieciešama enerģijas, ne tikai laika, pārvaldība. 2. Tipiskas dienas vai nedēļas kartēšana. Dalībnieki uzzīmē vienkāršu tipiskas darba vai mācību dienas (vai nedēļas, ja tas ir piemērotāk) laika grafiku. Tajā ir iekļauts darbs, mācības, ceļš uz darbu un no darba, pienākumi, atpūta un sabiedriskais laiks. 3. Enerģijas patēriņa un iegūšanas noteikšana. Izmantojot krāsas vai simbolus, dalībnieki atzīmē, kuras aktivitātes dod enerģiju, patērē enerģiju vai rada neitrālu sajūtu. 4. Modeļu atpazīšana. Kopā identificējiet tādus modeļus kā garas dienas, neatjaunošanās, emocionāla pārslodze vai pastāvīga pieejamība. 5. Brīdinājuma zīmju apspriešana. Koordinators iepazīstina ar biežāk sastopamajām agrīnajām pārslodzes vai izdegšanas pazīmēm (piemēram, aizkaitināmību, izsīkumu, motivācijas zudumu), sasaistot tās ar kartētajiem modeļiem. 6. Vienas reālistiskas korekcijas izvēle. Katrs dalībnieks nosaka vienas nelielas, sasniedzamas izmaiņas, kas varētu uzlabot līdzsvaru (piemēram, robežas, pārtraukumi, atjaunošanās laiks, lūgums pēc elastības). 7. Līdzsvara sasaiste ar karjeras ilgtspējību. Noslēgumā uzsveriet, ka ilgtspējīga iesaistīšanās ir svarīgāka par īstermiņa “izvirzīšanu”.
Koordinatora piezīmes	Izvairieties no nelīdzsvarotības attēlošanas kā personīgas neveiksmes.

	• Veiciniet reālistiskas cerības, nevis ideālus ieradumus. • Pievērsiet uzmanību emocionāla vai fiziska izsīkuma signāliem.
Paredzamie rezultāti	• Paaugstināta izpratne par personīgajiem enerģijas modeļiem. • Lielāka spēja atpazīt agrīnas izdegšanas pazīmes. • Viena reālistiska korekcija, kas noteikta ilgtspējības atbalstam.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Atzīstiet, ka nelīdzsvarotība var būt strukturāla (vairāki darbi, aprūpes pienākumi, finansiāls spiediens). • Izvairieties ieteikt dzīvesveida izmaiņas, kas ir nereālas. • Koncentrējieties uz to, ko <i>var</i> pielāgot esošo ierobežojumu ietvaros.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kuras aktivitātes visvairāk atņem manu enerģiju un kāpēc? • Kas man palīdz atgūties, kad jūtos pārslogots? • Kādas nelielas pārmaiņas varētu padarīt manas dienas ilgtspējīgākas?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatnes darbiniekiem	• Vai ir izdegšanas vai hroniskas pārslogotības pazīmes? • Vai ārējs spiediens ierobežo dalībnieka spēju atpūsties vai atgūties? • Vai būtu noderīgi papildu labsajūtas vai atbalsta pakalpojumi?

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 8. Mana atbalsta tīkla kartēšana
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem ☒ 16+
Mācību mērķi	• Palīdzēt dalībniekiem apzināties, ka karjeras īstenošana nav individuāls process, bet gan to atbalsta attiecības un sistēmas. • Stiprināt palīdzības meklēšanas uzvedību karjeras pārmaiņu laikā. • Lai mazinātu izolācijas, spiediena vai pašpaļāvības sajūtas.

Attīstītās kompetences un prasmes	Sociālā kompetence Emocionālā noturība Pašaiizstāvība Iekļaušanas izpratne
Ilgums	30 - 45 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Papīrs, pildspalvas (pēc izvēles: drukāta veidne ar apliem)
Instrukcijas soli pa solim	1. Iepazīstināšana ar atbalsta ideju. Koordinators sāk, paskaidrojot, ka lēmumi par karjeru, pārejas un īstenošana reti ir veiksmīgi bez atbalsta. Uzsveriet, ka nepieciešamība pēc palīdzības ir normāla parādība, nevis vājuma pazīme. 2. Atbalsta kartes zīmēšana. Dalībnieki zīmē trīs koncentriskus aplis: • Iekšējais loks: <i>Cilvēki, kuriem es visvairāk uzticos un paļaujos.</i> • Vidējais aplis: <i>Cilvēki vai vietas, pie kuriem es dažreiz varu vērsties.</i> • Ārējais aplis: <i>Iestādes, pakalpojumi vai kopienas resursi.</i> 3. Kartes aizpildīšana. Dalībnieki katrā aplī ieraksta vārdus vai lomas. Tas var ietvert draugus, ģimenes locekļus, skolotājus, jaunatnes darbiniekus, darba devējus, mentorus, konsultantus, NVO vai tiešsaistes atbalstu. 4. Atbalsta veidi. Katrai personai vai resursam dalībnieki nosaka, kāda veida atbalstu viņi piedāvā: emocionālu, praktisku, informatīvu, finansiālu vai motivējošu. 5. Trūkumu un neizmantotā atbalsta atpazīšana. Kopīgi nosakiet jomas, kurās trūkst atbalsta vai tas tiek nepietiekami izmantots (piemēram, “Es nekad nelūdzu palīdzību darbā” vai “Es nezinu, kādi pakalpojumi pastāv”). 6. Atbalsta aktivizēšana. Katrs dalībnieks izvēlas vienu reālistisku darbību atbalsta

	stiprināšanai vai aktivizēšanai (piemēram, uzdot jautājumu, pieteikt tikšanos, runāt ar kādu).
Koordinatora piezīmes	• Normalizēt paļaušanos uz citiem un apšaubīt mītus par pilnīgu neatkarību. • Veicināt gan neformāla, gan formāla atbalsta atzīšanu. • Esiet uzmanīgi emocionālām reakcijām, īpaši vientulības vai neuzticības sajūtām.
Paredzamie rezultāti	• Paaugstināta informētība par pieejamajām atbalsta sistēmām. • Samazināta izolācijas sajūta karjeras pārmaiņu laikā. • Lielāka pārliecība par palīdzības lūgšanu un resursu izmantošanu.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Dažiem dalībniekiem var būt ierobežots vai nestabils ģimenes atbalsts - izvairieties no pieņēmumiem. • Aktīvi iekļaujiet profesionāļus, iestādes un sabiedriskos pakalpojumus kā derīgu atbalstu. • Esiet uzmanīgi ar neuzticēšanos sistēmām pagātnes negatīvas pieredzes dēļ. • Nekad neuztveriet ierobežotus tīklus kā personisku neveiksmi.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kas mani atbalsta vairāk, nekā es parasti atļauju? • Kāda veida palīdzību man ir visgrūtāk lūgt? • Kāds atbalsts varētu atvieglot manu nākamo karjeras soli?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatn es darbiniekiem	• Vai dalībnieks paļaujas tikai uz sevi? Kāpēc? • Vai pastāv neizteikti šķēršļi (kauns, pagātnes noraidījums, neuzticēšanās)? • Kuras kopienas vai iestāžu saites varētu stiprināt?

Lauks	Apraksts
Aktivitātes nosaukums	Nr. 9. Mēģināšana neizvēloties: droši karjeras eksperimenti
Mērķa grupa	☒ Jaunāki par 16 gadiem
Mācību mērķi	• Palīdzēt jaunākiem dalībniekiem saprast, ka karjeras attīstībai nav nepieciešami agrīni vai galīgi lēmumi. • Iepazīstināt ar karjeras īstenošanu kā <i>izmēģināšanu, izpēti un mācīšanos</i>, nevis izvēli. • Lai mazinātu bailes un spiedienu, kas saistīts ar “nākotnes karjeras izvēli”.
Attīstītās kompetences un prasmes	Ziņkārība Mācīšanās mācīties Pašapziņa Emocionālā regulēšana Iniciatīva
Ilgums	30 - 45 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Papīrs, pildspalvas, krāsainie marķieri (pēc izvēles: eksperimentu kartītes vai darba lapa)
Instrukcijas soli pa solim	1. Nenoteiktības normalizēšana jaunā vecumā. Koordinators paskaidro, ka šajā vecumā netiek sagaidīts, ka viņš zinās, kas viņš vēlas "būt". Karjeras īstenošana tiek formulēta kā <i>lietu izmēģināšana</i> un tā, kas šķiet interesants vai grūts, saprašana. 2. Interesu, nevis profesiju noteikšana. Dalībnieki tiek aicināti nosaukt aktivitātes, kas viņiem patīk vai par kurām viņi ir ieinteresēti (piemēram, palīdzēt citiem, labot lietas, būt radošam, organizēt, spēlēt, rūpēties, skaidrot). 3. No intereses līdz eksperimentam. Kopā katra interese tiek pārvērsta nelielā, drošā eksperimentā (piemēram, palīdzība pasākumā, darba novērošana stundas laikā, kaut kā radīšana, asistēšana skolotājam vai ģimenes loceklim). 4. Emocionālās drošības pārbaude. Dalībnieki pārdomā, kā viņi vēlētos justies eksperimenta laikā (droši, atbalstīti, nevis nosodīti). Pielāgojiet eksperimentus

	atbilstoši. 5. Viena eksperimenta izvēle. Katrs dalībnieks izvēlas vienu nelielu eksperimentu, kuru viņš būtu gatavs izmēģināt tuvākajā nākotnē, bez spiediena, lai tas patiktu vai turpinātos. 6. Gatavošanās pirmajām emocijām. Apspriediet emocijas, kas varētu parādīties (nervozitāti, satraukumu, garlaicību), un pārlieciniet dalībniekus, ka <i>visas reakcijas ir patīamas</i>. 7. Aplā noslēgšana: mācīšanās ir pirmajā vietā. Vadītājs paskaidro, ka mērķis nav panākumi, bet gan kaut kā jauna apgūšana.
Koordinatora piezīmes	• Aizsargājiet dalībniekus no spiediena pieņemt lēmumu agri. • Veicināt zinātkāri un rotaļīgumu. • Eksperimentiem jābūt īsiem, drošiem un atgriezeniskiem.
Paredzamie rezultāti	• Mazāka trauksme par nākotnes karjeras izvēli. • Paaugstināta zinātkāre un vēlme izmēģināt jaunas aktivitātes. • Izpratne par to, ka karjera attīstās laika gaitā, iegūstot pieredzi.
Svarīgākie aspekti, strādājot ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Ņemiet vērā, ka piekļuve aktivitātēm var ierobežot ģimenes resursi vai vide. • Iesakiet skolā, kopienā vai mājās veiktus eksperimentus. • Izvairieties no valodas, kas salīdzina dalībniekus ar vienaudžiem vai cerībām.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Ko es ievēroju sevī, izmēģinot kaut ko jaunu? • Kas šķita interesants, garlaicīgs vai grūtāks nekā gaidīts? • Ko es vēlētos izmēģināt tālāk (vai no kā izvairīties)?
Pārdomu jautājumi koordinatoriem/jaunatn es darbiniekiem	• Vai dalībnieks izjūt spiedienu no pieaugušo vai sistēmu puses pieņemt lēmumu pārāk agri? • Vai emocijas (bailes, satraukums) tika izpaustas droši?

- Kā izpēte var palikt rotaļīga un brīvprātīga?

3. Digitālais padoms

Šajā sadaļā ir sniegti vairāki digitāli padomi, lai palīdzētu jauniešiem domāt par savu karjeras attīstību, izmantojot mākslīgā intelekta rīkus. Šīs aktivitātes demonstrē, kā mākslīgo intelektu var izmantot kā praktisku pārdomu un plānošanas palīgu, kas palīdz jauniešiem izpētīt karjeras iespējas, analizēt variantus un pakāpeniski pārvērst idejas konkrētās darbībās. Tā vietā, lai sniegtu gatavas atbildes, mākslīgais intelekts tiek izmantots kā strukturēts domāšanas palīglīdzeklis, kas veicina izpēti, jautājumu uzdošanu un informētu lēmumu pieņemšanu.

Šajā sadaļā iekļautie digitālie padomi koncentrējas uz trim galvenajiem karjeras attīstības aspektiem: karjeras ideju pārvēršana reālos rīcības soļos, karjeras pāreju un lēmumu pārdomāšana, kā arī pieredzes pārdomāšana ilgtermiņa karjeras izaugsmei. Ar vadītu jautājumu un īsu strukturētu uzdevumu palīdzību, jaunieši var izmantot mākslīgā intelekta rīkus, lai precizētu savas intereses, salīdzinātu dažādus ceļus, atpazītu mācīšanos no pieredzes un plānotu iespējamās nākamās soļus. Mērķis ir stiprināt jauniešu spēju aktīvi veidot savu karjeras ceļu, vienlaikus atzīstot, ka karjeras attīstība ir mainīgs process, kas ietver eksperimentēšanu, pārdomas un pielāgošanos laika gaitā.

Aktivitātes nosaukums	Nr. 1. No karjeras mērķa līdz rīcības plānam ar mākslīgā intelekta palīdzību
Apraksts	Šī digitālā aktivitāte iepazīstina ar mākslīgo intelektu kā praktisku atbalsta rīku, kas palīdz jauniešiem pārveidot vispārīgu karjeras ideju konkrētos un vadāmos soļos. Dalībnieki identificē vienu iespējamo karjeras interesi un izmanto uz mākslīgo intelektu balstītu teksta rīku, lai sadalītu šo mērķi mazās, reālistiskām darbībām, ko varētu veikt tuvākajā nākotnē. Uzsvars nav uz galīgā karjeras lēmuma pieņemšanu, bet gan uz to, kā pāriet no pārdomām uz praktisku izpēti. Metode uzsver, ka karjeras attīstība notiek pakāpeniski, eksperimentējot un veicot nelielus soļus. Sadalot lielākus mērķus sasniedzamās darbībās un izpētot alternatīvus ceļus, dalībnieki mazina pārslodzes sajūtu un stiprina savu pārliecību par iniciatīvas uzņemšanos. Mākslīgais intelekts darbojas kā strukturēts domāšanas palīgs, kas atbalsta plānošanu, vienlaikus atstājot visus lēmumus dalībnieka rokās.

Mērķa grupa	✓ 16+
Mācību mērķi	• Pārveidot karjeras ideju reālistiskā un sasniedzamā īstermiņa darbībā. • Izprast, ka karjeras attīstība notiek pakāpeniski, caur izpēti un nelieliem soļiem. • Lai vairotu pārliecību par pirmo praktisko darbību veikšanu potenciālajā karjeras virzienā. • Atzīt, ka vairāki ceļi var novest pie līdzīgiem profesionāliem rezultātiem.
Attīstītās kompetences un prasmes	Karjeras vadības prasmes Plānošana un prioritāšu noteikšana Problēmu risināšana un adaptīvā domāšana Pašefektivitāte un iniciatīva Digitālā prātība, izmantojot mākslīgo intelektu kā atbalsta rīku
Ilgums	20 - 30 minūtes
Nepieciešamie materiāli	• Digitālā ierīce (tālrunis, planšetdators vai dators). • Mākslīgā intelekta teksta rīks (piemēram, tērzēšanas robots vai mākslīgā intelekta asistents). • Pēc izvēles: drukāta vai digitāla rīcības plāna darba lapa soļu reģistrēšanai.
Instrukcija soli pa solim	1. Dalībnieki individuāli izvēlas vienu ar karjeru saistītu mērķi vai profesionālo interesi, ko viņi vēlētos izpētīt (piemēram, kļūt par grafisko dizaineri, dibināt mazo uzņēmumu, strādāt veselības aprūpē vai studēt konkrētu jomu). 2. Koordinators īsumā iepazīstina ar mākslīgo intelektu kā atbalsta rīku ideju ģenerēšanai un domāšanas strukturēšanai, uzsverot, ka tas neaizstāj personīgo lēmumu pieņemšanu. 3. Dalībnieki ievada savu mērķi mākslīgā intelekta rīkā, izmantojot sniegto uzvedni, un pieprasa ieteikumus nelieliem, reālistiskiem soļiem. 4. Dalībnieki pārskata ieteiktos soļus un izvēlas 3 - 5 darbības, kas šķiet sasniedzamas nākamo 1 - 3 mēnešu laikā. 5. Dalībnieki nosaka vienu tūlītēju nākamo soli, ko viņi reāli varētu spert tuvākajā nākotnē. 6. Dalībnieki īsi pārdomā, vai solis šķiet reālistisks, un kāda veida atbalsts, informācija vai resursi varētu viņiem palīdzēt to paveikt. 7. Pēc izvēles: dalībnieki ieraksta savu izvēlēto soli rīcības plāna darba lapā.

Mākslīgā intelekta uzvednes piemērs	Esmu jauns cilvēks, kas pēta mērķi: [ievietojiet mērķi]. Man ir ierobežots laiks un resursi. Sadaliet šo mērķi 3 - 5 mazās, reālistiskām darbībām, ko varētu veikt nākamo 1 - 3 mēnešu laikā, nepieņemot, ka man jau ir pieredze vai nauda. "Iesakiet divus alternatīvus ceļus šī mērķa sasniegšanai, ja tiešais vai tradicionālais ceļš man šobrīd nav pieejams." "No šīm darbībām palīdziet man noteikt vienu zema riska pirmo soli, kas man palīdzētu pārbaudīt šo interesi, nevis tai apņemties." "Kādas prasmes, zināšanas vai pieredzi es iegūtu, sperot šo pirmo soli?"
Koordinatora piezīmes	• Uzsveriet, ka karjeras attīstība ir izpētes process, nevis tūlītēja lēmumu pieņemšana. • Mudiniet dalībniekus koncentrēties uz maziem un reālistiskiem soļiem, nevis ambicioziem ilgtermiņa plāniem. • Atgādiniet dalībniekiem, ka mākslīgā intelekta ieteikumi jāpielāgo viņu personīgajiem apstākļiem. • Izvairieties radīt spiedienu uz dalībniekiem, lai tie izvēlētos tikai vienu karjeras ceļu.
Paredzamie rezultāti	• Dalībnieki iegūst skaidrāku izpratni par to, kā pieiet karjeras idejai, veicot praktiskus soļus. • Dalībnieki izjūt mazāku pārslodzi, domājot par karjeras plānošanu. • Dalībnieki attīsta spēcīgāku rīcībspējas sajūtu un pārliecību par rīcību. • Dalībnieki saprot, ka karjeras izpēte var sākties ar nelielām, zema riska darbībām.
Uzmanības centrā jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Nemiet vērā, ka dažiem dalībniekiem var būt ierobežoti finansiālie resursi, piekļuve tīkliem vai izglītības iespējas. • Veiciniet mākslīgā intelekta uzvednes, kas skaidri piemin ierobežotus resursus vai ierobežojumus. • Izcelt alternatīvus, netiešus vai uz kopienas balstītus karjeras izpētes ceļus. • Izvairieties no karjeras attīstības ierobežošanas stingros vai normatīvos termiņos.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kurš solis man šobrīd šķiet reāls un sasniedzams? • Kādas prasmes vai zināšanas es varētu iegūt, izmēģinot šo soli? • Kāds atbalsts, informācija vai resursi varētu man palīdzēt veikt šo darbību?

Pārdomu jautājumi moderatoriem	• Vai ieteiktie soļi ir pielāgoti dalībnieku reālajām situācijām un spējām? • Vai mākslīgā intelekta izmantošana palielina skaidrību un pārliecību, nevis rada spiedienu vai apjukumu? • Vai dalībnieki tiek mudināti eksperimentēt un izpētīt, nevis justies spiesti nekavējoties pieņemt lēmumu?
---------------------------------------	--

Aktivitātes nosaukums	Nr. 2. Mākslīgā intelekta izmantošana karjeras pāreju un lēmumu pieņemšanas vadīšanai
Apraksts	Šī aktivitāte atbalsta jauniešus karjeras maiņu un lēmumu pieņemšanas jautājumos, izmantojot mākslīgo intelektu kā strukturētu refleksijas palīglīdzekli. Dalībnieki izmanto uz mākslīgo intelektu balstītu teksta rīku, lai salīdzinātu iespējas, izpētītu iespējamus rezultātus un pārdomātu, kas viņiem konkrētā situācijā ir vissvarīgākais. Šī metode veicina pārdomātu izpēti, nevis ātrus vai galīgus lēmumus. Aktivitāte palīdz dalībniekiem saprast, ka karjeras izvēle bieži vien ir saistīta ar nenoteiktību un ka ir normāli, ka lēmumi laika gaitā mainās. Analizējot dažādas iespējas, izmantojot vadlīnijas, dalībnieki precizē savas prioritātes, atpazīst iespējamās problēmas un apsver reālistiskas īstermiņa sekas. Mākslīgais intelekts darbojas kā refleksijas partneris, kas strukturē domāšanu un atbalsta apzinātāku un līdzsvarotāku lēmumu pieņemšanu.
Mērķa grupa	☒ 16+
Mācību mērķi	• Atbalstīt lēmumu pieņemšanu karjeras pāreju laikā. • Lai mazinātu ar karjeras izvēli saistīto trauksmi. • Stiprināt reflektīvo domāšanu un alternatīvu izvērtēšanu.
Attīstītās kompetences un prasmes	Lēmumu pieņemšana Kritiskā domāšana Emocionālā apziņa Refleksīvā domāšana

Ilgums	20 - 30 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Digitālā ierīce (tālrunis, planšetdators vai dators) Mākslīgā intelekta teksta rīks Flipchart, papīra vai digitālās piezīmes
Soli pa solim instrukcijas	1. Dalībnieki identificē pašreizējo vai gaidāmo pāreju vai lēmumu, kas saistīts ar viņu karjeru vai izglītību (piemēram: izvēle starp studiju programmām, praksēm, darbiem vai apmācības iespējām). 2. Koordinators iepazīstina ar mākslīgo intelektu kā refleksijas partneri, kas palīdz strukturēt domāšanu un salīdzināt iespējas, nevis kā rīku lēmumu pieņemšanai. 3. Dalībnieki ievada savas iespējas mākslīgā intelekta rīkā un izmanto strukturētas uzvednes, lai salīdzinātu iespējamus rezultātus. 4. Dalībnieki pārskata mākslīgā intelekta atbildes un nosaka savas personīgās prioritātes, piemēram, mācību iespējas, elastību, stresa līmeni vai atbilstību personiskajām vērtībām. 5. Grupa īsi pārdomā ideju, ka karjeras ceļi reti ir lineāri un ka lēmumus laika gaitā var pārskatīt un pielāgot.
Mākslīgā intelekta uzvednes piemērs	Es izvēlos starp šādiem variantiem: <i>[A variants]</i> un <i>[B variants]</i> . Salīdziniet tos, pamatojoties uz mācību iespējām, stresa līmeni, elastību un atbilstību personiskajām vērtībām, nevis prestižu vai ienākumiem." "Uzskaitiet galvenos jautājumus, kas man jāpārdomā pirms šī lēmuma pieņemšanas, ņemot vērā nenoteiktību un iespēju vēlāk mainīt savas domas." "Kādi ir reāli katras iespējas īstermiņa rezultāti (6 - 12 mēneši), tostarp iespējamās problēmas?" "Kas padarītu jebkuru no šīm iespējām par "pietiekami labu" lēmumu, nevis perfektu?"
Koordinatora piezīmes	• Normalizēt šaubas, vilcināšanos un nenoteiktību lēmumu pieņemšanas laikā. • Izvairieties no karjeras izvēles formulēšanas kā pastāvīgas vai neatgriezeniskas.

	• Mudiniet dalībniekus apstāties, pārdomāt un atkārtoti izvērtēt iespējas, kad tas nepieciešams.
Paredzamie rezultāti	• Lielāka skaidrība par personīgajām prioritātēm un lēmumu pieņemšanas kritērijiem. • Mazinātas bailes pieļaut kļūdas. • Uzlabota spēja formulēt un pamatot izvēles.
Uzmanības centrā jauniešiem ar ierobežotām iespējām	• Atpazīt iespējamās strukturālos ierobežojumus, piemēram, finansiālos ierobežojumus, ierobežotu piekļuvi izglītībai vai ģeogrāfiskus šķēršļus. • Izvairieties reklamēt iespējas, kas dalībniekiem varētu nebūt pieejamas. • Uzsveriet adaptīvas un elastīgas lēmumu pieņemšanas stratēģijas.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	• Kas man šajā lēmumā šobrīd ir vissvarīgākais? • Kāda būtu “pietiekami laba” izvēle, kas ļautu man virzīties uz priekšu?
Pārdomu jautājumi moderatoriem	• Vai diskusijas laikā tiek atzīti ārējie šķēršļi un ierobežojumi? • Vai dalībniekiem tiek dots pietiekami daudz laika un telpas, lai pārdomātu bez spiediena?

Aktivitātes nosaukums	Nr. 3. Mūžizglītības un pārdomu atbalstīšana ar mākslīgā intelekta palīdzību
Apraksts	Šī digitālā aktivitāte izmanto mākslīgo intelektu kā strukturētu refleksijas rīku, kas palīdz jauniešiem analizēt savu pieredzi un noteikt mācību rezultātus visā karjeras ceļojumā. Tā vietā, lai koncentrētos tikai uz sasniegumiem vai izmērāmiem panākumiem, aktivitāte mudina dalībniekus izvērtēt, ko viņi ir iemācījušies no nesenā darba, brīvprātīgā darba, izglītības vai personīgās attīstības pieredzes. Ar mākslīgā intelekta palīdzību dalībnieki identificē prasmes, zināšanas

	un personīgās stiprās puses, ko viņi, iespējams, ir attīstījuši, tostarp neformālas vai mazāk redzamas kompetences, kas bieži tiek ignorētas. Aktivitāte nostiprina izpratni, ka karjeras attīstība ir mūža un ciklisks process, nevis fiksēts ceļš. Jaunieši apgūst, ka lēmumu pārvērtēšana, mērķu pielāgošana vai virziena maiņa ir normāla profesionālās izaugsmes sastāvdaļa. Strukturēti pārdomājot pieredzi, dalībnieki var labāk atpazīt pārmaiņu signālus, identificēt savas mainīgās vajadzības un vēlmes, kā arī pieņemt ilgtspējīgākus lēmumus nākamajiem karjeras attīstības posmiem.
Mērķa grupa	✓ 16+
Mācību mērķi	• Atbalstīt reflektīvu mācīšanos, kas gūta darba, mācību vai brīvprātīgā darba pieredzē. • Laika gaitā normalizēt karjeras maiņu, atkārtotu novērtēšanu un pielāgošanos. • Stiprināt ilgtermiņa pielāgošanās spējas un ilgtspējīgu karjeras domāšanu.
Attīstītās kompetences un prasmes	Refleksija un pašapziņa Pielāgošanās spēja un noturība Mācīšanās kompetence Karjeras pašvadība
Ilgums	20 - 30 minūtes
Nepieciešamie materiāli	Digitālā ierīce (tālrunis, planšetdators vai dators) Mākslīgā intelekta teksta rīks Pēc izvēles: pārdomu žurnāls vai piezīmju grāmatiņa
Instrukcijas soli pa solim	1. Dalībnieki individuāli izvēlas nesenu pieredzi, kas saistīta ar darbu, brīvprātīgo darbu, studijām vai personīgo izaugsmi. 2. Koordinators iepazīstina ar mākslīgo intelektu kā refleksijas un mācību atbalsta rīku, paskaidrojot, ka tas var palīdzēt strukturēt domas un identificēt mācības, kas citādi varētu palikt nepamanītas. 3. Dalībnieki apraksta savu pieredzi mākslīgā intelekta rīkam un izmanto uzvednes, lai noteiktu prasmes, zināšanas un personīgās

	stiprās puses, kuras viņi, iespējams, ir attīstījuši. 4. Dalībnieki pārskata mākslīgā intelekta atbildes un pārdomā, ko pieredze atklāja par viņu vajadzībām, vēlmēm un ierobežojumiem, ne tikai par sniegumu. 5. Dalībnieki nosaka, vai pieredze liek viņiem turpināt līdzīgā virzienā, pielāgot savu pieeju, apstāties vai izpētīt alternatīvus ceļus. 6. Aktivitāte noslēdzas ar īsu pārdomu par ilgtspējību un labsajūtu, uzsverot, ka veselīga karjeras attīstība ietver mācīšanos, pauzes un pielāgošanos.
Mākslīgā intelekta uzvednes piemērs	Man nesen bija šāda pieredze: [aprakstiet darbu, praksi, brīvprātīgo darbu, studijas]. Palīdziet man noteikt prasmes, zināšanas un personīgās stiprās puses, kuras es, iespējams, esmu attīstījis, tostarp neformālas. “Palīdziet man pārdomāt, ko šī pieredze man iemācīja par manām vajadzībām, ierobežojumiem un vēlmēm, ne tikai par manu sniegumu.” "Kādi signāli no šīs pieredzes liek domāt, ka man vajadzētu turpināt, pielāgoties, apturēt vai mainīt virzienu?" "Kā šī pieredze joprojām varētu būt noderīga manai nākotnei, pat ja tā negāja, kā plānots?"
Koordinatora piezīmes	• Uzsveriet, ka mācīšanās var rasties gan no pozitīvas, gan izaicinošas pieredzes. • Pārdomu laikā pievērsiet uzmanību sevis vainošanas, frustrācijas vai izdegšanas pazīmēm. • Uzsveriet atpūtas, paužu un līdzsvara nozīmi ilgtspējīgā karjeras attīstībā.
Paredzamie rezultāti	• Lielāka pārnesamo un neformālo prasmju atzīšana. • Mazāks kauns vai trauksme, kas saistīta ar karjeras maiņu vai pielāgošanos. • Ciešāka izpratne par karjeras attīstību kā adaptīvu un mainīgu procesu.

Uzmanības centrā jauniešiem ar ierobežotām iespējām	● Atzīt, ka vērtīga mācīšanās var notikt neformālā, īslaicīgā vai nestabilā pieredzē. ● Izvairieties no uz deficītu balstītām interpretācijām, kas pieredzi attēlo tikai kā nepilnības vai neveiksmes. ● Stiprināt dalībnieku cieņu, rīcībspēju un attīstības spējas.
Pārdomu jautājumi dalībniekiem	● Ko es uzzināju par sevi no šīs pieredzes? ● Kas man nākamajā solī ir nepieciešams vairāk vai mazāk?
Pārdomu jautājumi moderatoriem	● Vai diskusijas laikā tiek līdzsvarota pārdomu un labsajūtas vide? ● Vai dalībnieki spēj konstruktīvi pārformulēt pieredzi, nevis koncentrēties tikai uz grūtībām?