

## Notikums

### Karjeras nedēļa bija un būs



Jaunieši aktīvi iesaistās Karjeras nedēļas aktivitātēs un ir gatavi atvērt profesiju durvis

Jau ceturto gadu 2015. gadā tika organizēta Karjeras nedēļa. Atsaucoties Valsts izglītības attīstības aģentūras aicinājumam, tajā piedalījās jau 20 Latvijas pilsētas un novadi no visiem reģioniem.

Karjeras nedēļas laikā notika vairāk nekā 4000 pasākumu, kurus kopumā apmeklēja vairāk nekā 120 tūkstoši bērnu un jauniešu.

Šogad Karjeras nedēļas vadmotīvs bija „Atver profesijas durvis!”, aicinot jauniešus savlaicīgi iepazīties ar profesiju daudzveidību, nepieciešamajām prasmēm un izglītību. Profesiju padziļināta iepazīšana ļāva izvērtēt to plusus un mīnus, lai uzsāktu virzību uz karjeru, kas nesīs gandarījumu.

Lai pievērstu uzmanību 2015. gada tematikai, Rīgas centrā desmit dienas garāmgājējus priecēja vides instalācija „Atver profesijas durvis”.

Jauniešiem bija pieejams daudzveidīgs pasākumu klāsts gan skolās,

gan ārpus tām. Skolēni varēja tikties ar dažādu profesiju pārstāvjiem un piedalīties „ātrajos randiņos” ar profesionāļiem, doties ekskursijās un paraugdemonstrējumos uz uzņēmumiem, piedalīties karjeras konsultācijās, radošajās darbnīcās, konkursos un diskusijās.

Šogad 85% pasākumu notika tieši skolās, apliecinot mūsdienīgas karjeras izglītības pieejamību Karjeras nedēļas laikā izglītības iestādēs. Vairāk nekā 400 skolās jauniešiem bija iespēja piedalīties kopumā 3415 pasākumos. Visvairāk pasākumu notika Rīgā – 1719, un tajos iesaistījās vairāk nekā 38 tūkstoši dalībnieku.

Pateicamies visiem, kas Karjeras nedēļu ir padarījuši par krāšņu un vērtīgu pasākumu kopumu jau vairāku gadu garumā. Uz tikšanos Karjeras nedēļā 2016, kas notiks no 10. līdz 14. oktobrim!

## Īsumā

### Palīdzēt katram bērnam

2015. gada Euroguidance nacionālo karjeras atbalsta konferences uzmanības centrā bija aktuāla situācija karjeras atbalsta jomā Latvijas skolās un diskusija par karjeras atbalsta pieejamību vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs. Diskusijas kopsavilkumā secināts, ka karjeras atbalsta nodrošināšanā tiek ieguldīti lieli līdzekļi un pūles, taču pagaidām pasākumi ir sadrumstaloti. Tādēļ nepieciešams vienoties par mērķi palīdzēt katram bērnam īstenot savu potenciālu, lai resursus varētu ieguldīt efektīvāk. Ar konferences prezentācijām iespējams iepazīties mājaslapā [www.viaa.gov.lv/Euroguidance](http://www.viaa.gov.lv/Euroguidance) sadaļā Informatīvie materiāli >> Semināru, konferenču materiāli.

### Mobilitātes wiki lapa

Lai veicinātu kavlitaīvu mobilitāti, Euroguidance Mobilitātes darba grupa veido tālmācības materiālus un internetā pieejamus informācijas avotus. Mobilitātes konsultantiem domātie informatīvie un metodiskie līdzekļi ir pieejami internetā, Mobilitātes darba grupas wiki lapās: [www.wikispaces.com](http://www.wikispaces.com).

Wiki lapās var uzzināt par mobilitātes procesu, par Eiropas Savienības sadarbības tīkliem, kuri finansē mobilitātes braucienus vai nodrošina palīg līdzekļus mobilitātes īstenošanai, kā arī iepazīties ar ieteikumiem veiksmīgākam mobilitātes procesa atbalstam. Pedagogi šo vietni var izmantot, lai veidotu virtuālo klasi, uzdodot skolēnu grupām vai atsevišķiem skolēniem dažādus projektus un rakstu darbus.



## Studentu mobilitātes konsultācijas – kurš studentam var palīdzēt?



**Ilze Astrīda Jansone**  
VIAA Informācijas un karjeras atbalsta departamenta vecākā programmas speciāliste

Karjeras konsultantu maģistrantūras pētnieciskās prakses laikā iepazīnos ar Erasmus studentu mobilitātes procesu Latvijas Universitātē (LU). Maģistra darbā salīdzināju LU studentu un mobilitātes atbalsta sniedzēju pieredzi ar dažādu Eiropas valstu, ASV un Austrālijas pētnieku apzinātajām studentu atbalsta vajadzībām un izstrādātajiem atbalsta sniegšanas labas prakses piemēriem. Analizēju, kāds atbalsts vispār tiek nodrošināts *Erasmus* studentu mobilitātes dalībniekiem, kāds atbalsts būtu nepieciešams un, cik lielā mērā mobilitātes izvēle ir tieši saistīta ar studentu karjeras plānošanu.

Atbalstu studentu mobilitātei var iedalīt trīs posmos: pirms mobilitātes brauciena, mobilitātes brauciena laikā un pēc mobilitātes brauciena.

Pirms brauciena galvenokārt tiek nodrošināts informatīvais un administratīvais atbalsts. Studentiem stāsta par Erasmus programmas nosacījumiem, norāda, kur iepazīties ar fakultātes sadarbības partneru piedāvātajām iespējām un kā pieteikties. Tiek pieņemts, ka students izvēlēsies tos kursus vai prakses iespējas, kas visvairāk atbilst studenta interesēm un ka fakultāte atzīs iegūto pieredzi, ja vien izvēlētie kursi vai prakse tiek apgūti atbilstoši prasībām. Taču šeit var rasties pirmie šķēršļi:

- studenti ne vienmēr izprot ārvalstu partnera piedāvājumu pietiekami, lai izvēlētos tādus pasākumus, kuri atbilst apgūstamajai studiju programmai, ja studiju programma ir nepietiekami elastīga, veidojas studiju parādi;
- gadās, ka tie pasākumi, kas ir iekļauti studiju vai prakses līgumā netiek uz vietas nodrošināti interesentu vai cilvēkresursu trūkuma dēļ;
- labu prakses vietu atrast bez speciālistu ieteikumiem ir ļoti sarežģīti. Īpaši jāatzīmē, ka, nezinot uzņemošās valsts valodu, ir ierobežots, gan pieejamo kursu skaits, gan iespējamo prakses uzdevumu apjoms un atbildības līmenis. Par mobilitāti studentiem ir jādomā pietiekami laicīgi, lai viņi varētu apgūt nepieciešamās valodas zināšanas, kas palīdzēs pilnvērtīgi izmantot mobilitātes iespējas.

Gatavojoties mobilitātei, karjeras konsultants var palīdzēt studentiem sastādīt motivācijas vēstuli un CV, palīdzēt atrast prakses vietas un norādīt uz noderīgiem informācijas resursiem par uzturēšanos. Ideālā gadījumā, laicīgi saņemot karjeras konsultācijas, students mobilitāti var iekļaut savā karjeras plānā. Tādā veidā pieaug mobilitātes pievienotā vērtība – tā kļūst mērķtiecīgāka.

Brauciena laikā *Erasmus Student Network* pārstāvji sniedz līdzinieku mentoringu un starpkultūru sapratnes veicināšanas pasākumus. Nepieciešamības gadījumā, nosūtošās un uzņemošās puses *Erasmus* koordinatori var sniegt atbalstu administratīvu, akadēmisku, vai sadzīvisku sarežģītību risināšanā. Emocionālās grūtības

pārvarēt var palīdzēt gan vienaudži, gan tuvinieki, gan arī psihologa palīdzība. LU gadījumā, psihologa konsultācijas iespējamās pat attālināti.

Pēc brauciena fakultāte un ārlietu departaments studentus aicina uz sarunu par mobilitātes laikā gūtajiem iespaidiem, sniedz atgādinājumus par akadēmisko saistību nokārtošanu un atskaites dokumentu iesniegšanu. Ja studentiem, no mobilitātes atgriezoties, ir grūtības no jauna iekļauties studiju procesā, var meklēt atbalstu motivācijas atjaunošanai pie psihologa. Karjeras konsultācija pēc mobilitātes pieredzes var palīdzēt studentam apzināties iegūtās prasmes, kā arī noformulēt tās potenciālajam darba devējam saprotamā veidā, lai veiksmīgāk papildinātu savu CV.

*Erasmus Impact Study* aptaujātie studenti, tāpat kā maģistra pētījuma laikā intervētie LU studenti, lielāko vajadzību pēc atbalsta izjuta saistībā ar ārvalstu praksēm. Ārvalstu darba tirgus ir svešs. Lai būtu lielāka drošība par prakses atbilstību, un arī lielāka pārliecība, ka uzņēmums būs gatavs pieņemt praktikantu, studenti vēlas saņemt rekomendācijas. Dodoties praksē, studenti parasti nav uzņemošās augstskolas aizbildniecībā, kas nozīmē mazāku atbalstu dzīvesvietas meklēšanā un kultūras adaptācijā. Te ir vēra ņemams starptautiskā universitāšu pētnieciskā sadarbības tīkla *IRUN* ([www.irun.eu](http://www.irun.eu)) piemērs, kur sadarbība notiek starp augstskolu karjeras centriem, sniedzot palīdzību partneraugstskolas studentiem prakses vietas meklēšanā, līdzīgi kā saviem studentiem.

## Mobilitātes atbalsta process:

Sagatavošana mobilitātei	Uzraudzība mobilitātes laikā	Pieredzes izvērtēšana
<ul style="list-style-type: none"> <li>• karjeras mērķu skaidrošana</li> <li>• informēšana par mobilitātes iespējām un prasībām</li> <li>• piemērotu mobilitātes pasākumu meklēšana</li> <li>• dokumentu sagatavošana</li> <li>• sadzīves organizēšana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• līdzinieku mentoringu</li> <li>• starpkultūru sapratnes veicināšana</li> <li>• atbalstīšana dažādu sarežģītību risināšanā</li> <li>• emocionālā atbalsta sniegšana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• apgūto kursu, pieredzes akadēmiskā atzīšana</li> <li>• atskaišu sagatavošana</li> <li>• iegūto prasmju apzināšana, iekļaušana CV</li> <li>• grūtību pārvarēšana no jauna iekļaujoties studiju procesā</li> </ul>



## Sistēma vai cilvēks?



**Viktorija Gaina**

RTU Karjeras centra  
karjeras konsultante

22.maijā noslēdzās vizīte Dānijā Erasmus+ mobilitātes projekta *Karjeras konsultantu apmaiņa Eiropā* ietvaros, kur man bija iespēja iepazīties ar priekšlaicīgas izglītības pamešanas mazināšanas sistēmu Dānijā.

5 dienas, 8 izglītības iestādes, 12 kolēģi no Somijas, Spānijas Grieķijas, Igaunijas, Francijas un neskaitāmi atklājumi.

Bieži, pieminot Skandināvijas pieeju un pieredzi, man ir gadījies dzirdēt: “nu ko tur var teikt, tā taču Dānija...”. Un reizēm šim viedoklim ir viegli piekrist. Taču vizītes dienās aizdomājos – vai tiešām Dānijas atbalsta jomas spēks ir sistēma? Vai tomēr šīs sistēmas pamatā ir vienkāršie cilvēki ar cilvēcīgo attieksmi?

Formāli, viss tiešām izskatās pārdomāti un sakārtoti. Atbildība par karjeras konsultēšanu Dānijā ir novirzīta no skolām uz neatkarīgo un profesionālo institūciju tīklu un notiek divos līmeņos. Par pāreju no pamatzglītības uz vidējo izglītību rūpējās 53 jauniešu konsultatīvie centri. Šie konsultanti brauc uz skolām, strādā grupās un individuāli. Posmā starp vidējo (vidējo profesionālo) un augstāko izglītību darbojas 7 reģionālie konsultatīvie centri, kas konsultē par visām augstākās izglītības programmām Dānijā.

Neatkarība karjeras konsultēšanā, kā uzsver dāņu kolēģi, ir gan jauniešu, gan valsts interesēs, tāpēc konsultanti nav piesaistīti konkrētajām skolām vai universitātēm. Tomēr katrā skolā vai augstskolā ir arī savi konsultanti, kas rūpējās par jauniešu iekļaušanu, panākumiem un labsajūtu, savlaicīgi pamanot un iesaistoties atbiruma problēmas risināšanā.

Vairākās izglītības iestādēs tiek piedāvātas atbalsta grupas dažādu riska grupu cilvēkiem un šo grupu spektrs ir ļoti plašs. Tās ir dažādas etniskās minoritātes, iebraucēji, dažāda vecuma puiši, jaunās māmiņas, bāreņi, vien-

tuļie cilvēki, jaunieši no nabadzīgajām ģimenēm, jaunieši ar atkarībām, dažādām psihiatriskajām diagnozēm u.c. Atbalsta mērķis ir ļaut šiem cilvēkiem izjust piederību un atbalstu, piedzīvot sava darba vērtīgumu, tādā veidā paliekot izglītības sistēmā. Daudz uzmanības tiek pievērsts individuālām konsultācijām valodā, matemātikā, lasīšanā un rakstīšanā, tādejādi noturot sistēmā jauniešus ar mācīšanās grūtībām.

Mēģinot izprast dāņu atbalsta sistēmu, vairākkārt dzirdējām, ka ļoti svarīgs atbiruma mazināšanas elements ir pedagoga iesaistīšanās. Tā vēsturiski ir raksturīga dāņu sabiedrībai, kur konsultēšanas un atbalsta kultūra nāk tieši no skolotājiem. Piemēram, skolotāji un pasniedzēji bieži darbojas kā audzēkņu personīgie mentori, kas vismaz divas reizes semestrī personiski aprunājas ar skolēnu par to kā viņam iet mācībās. Tālāk darbā var tikt iesaistīts psihologs, logopēds, sociālais darbinieks u.c.

Tiekoties ar dāņu kolēģiem, prātā paliek ne vien smalki izstrādātā sistēma un skaistie cipari, bet mazie darbi vai vārdi, kas ieliek ciparos dzīvību. Piemēram, kāda konsultante, no Tehniskās ražošanas skolas piemin, ka situācijās, kad tiek nodota informācija par skolēnu citam kolēģim, viņa to dara skolēna klātbūtnē, lai jauniešus justos drošs un respektēts.

Atbiruma mazināšanā ar savu attieksmi ne reti iesaistās arī citi darbinieki. Kādam skolēnam palīdz noturēties mācībās arī tas, ka skolas pavārs laikus ir pamanī-



Ilse Fogtmann, karjeras konsultante, dalās savā pieredzē darbā ar problemātiskiem jauniešiem

jis, ka jauniešiem nav ko ēst un sarūpējis siltas brokastis.

Aizkustinošs likās stāsts par Tehniskās ražošanas skolas audzēkni no sociāli nelabvēlīgas vides, kas uzsāka mācības un guva panākumus, līdz brīdim, kamēr atgriezās no brīvlaika ar pilnīgi notetovētu seju. Mirklī, kad pašvaldības pārstāvji gribēja jauniešu no skolas atskaitīt, vecākie kolēģi un mentori iestājās pret to, uzsverot, ka puīša darba kvalitāti tetovējumi neietekmē. Puišis palika mācībās, kaut arī no šiem pašiem kolēģiem dabūja pamatīgu vīru brāzienu.

Vizītes noslēgumā domāju – vai šī rūpīgi pārdomāta un izplānota sistēma varētu pastāvēt bez pavisam vienkāršas, dzīvās uzmanības?



Dānijas Tehniskās ražošanas skolā jaunieši iegūst noderīgas prasmes darbā vidē balstītās mācībās



## Mūžilga karjeras atbalsta metodes Igaunijā



### Dr. Agita Šmitiņa

Latvijas Universitāte,  
Karjeras centrs

Pieredzes apmaiņas brauciena vizīte Erasmus+ programmas *Academia* tīkla ietvaros bija īpaši vērtīga ar daudzām lietām. Pirmkārt, viesojāmie dažādos karjeras centros, augstskolās un nodarbinātības dienestā. Otrkārt, katrs no *Academia* grupas dalībniekiem pārstāvēja kādu no karjeras konsultēšanas un izglītības jomām, stāstīja par situāciju un sistēmu karjeras atbalsta jomā viņa valstī, kā arī dalījās pieredzē par konsultēšanas tehnikām, metodikām un praktiskajiem uzdevumiem.



*Visa Academia starptautiskā karjeras speciālistu grupa apmeklē karjeras atbalsta iestādes Viljandu pilsētā*

Igaunijas uzņemošā organizācija fonds *Innove* ir Igaunijā lielākais karjeras pakalpojumu sistēmas organizētājs, tā reģionālie informatīvie konsultatīvie centri atrodas visā Igaunijā. *Innove* veic arī karjeras speciālistu apmācību, izstrādā vienotus karjeras informatīvos un metodiskos materiālus, kā arī organizē dažādus karjeras izglītības pasākumus skolās. Galvenā mērķa auditorija ir bērni un jaunieši (vecumā līdz 26 gadiem), sekundārā auditorija – skolas personāls, vecāki, un, protams, karjeras atbalsta speciālisti. Īpaša uzmanība *Innove* centros tiek veltīta jauniešiem un skolēniem ar īpašām mācību vajadzībām, arī sociālām problēmām, tāpēc centros strādā arī sociālie konsultanti, psihologi, logopēdi.

Ļoti aktīvi karjeras pakalpojumu sniedz nodarbinātības dienesta speciālisti. Klientiem, līdzīgi kā Latvijā, ir

pieejamas dažādas konsultācijas, testēšanas, atbalsts darba meklēšanā. Daudzus no citu valstu pārstāvjiem pārsteidza tas, ka Igaunijā ir ļoti zems bezdarba līmenis – tikai 4,8% no valsts iedzīvotājiem ir reģistrētie bezdarbnieki. Var secināt, ka Igaunijas karjeras atbalsta sistēma ir ļoti pārvaldīta, klientiem ir viegli atrast informāciju par pakalpojumiem, kā arī saprast, kur un pie kā meklēt palīdzību un informāciju.

Mūsu starptautiskā komanda viesojās arī citās organizācijās, kurās iepazināmies ar karjeras speciālistu un atbalsta personāla darba organizāciju un metodēm. Tallinas Tehnoloģiju Universitātes Karjeras un konsultēšanas centra darbību var salīdzināt ar



*Karjeras kompass - konsultēšanas metode Igaunijā*

Dānijas un Grieķijas kolēģi. Igaunijā visās *Innove* filiālēs izmantoja t.s. *Job Picks* kārtis, kas klientam uzskatāmā veidā palīdz strukturēt savas intereses, spējas, prasmes, vērtības. Šīs kārtis ir izveidotas Norvēģijā, balstītas uz Dž. Hollanda profesionālās piemērotības teoriju, kā arī adaptētas vairākās Eiropas valstīs. Tā kā LU Karjeras centrā izmantojam līdzīgu metodi, varēju dalīties pieredzē, kā projektīvās metodes darbā ar studentiem pielietojam Latvijā. Visi partneri augstu novērtēja manis prezentēto Karjeras kompassa paklāju kā konsultēšanas metodiku. Šo semināru veidoju kopā ar Igaunijas kolēģi Merili, kura prezentēja Karjeras kompassu Igaunijas valodā kā atraktīvu galda spēli jauniešiem.

Kolēģes no Grieķijas iepazīstināja ar strukturētu karjeras intervijas metodi, kas ātrā veidā ļauj klientam pašam apkopot būtiskāko par savām prasmēm, spējām, interesēm. Karjeras konsultants no Slovēnijas demonstrēja dažādus interneta resursus karjeras atbalstam, dalījās pieredzē par daudzveidīgu semināru vadīšanas metodēm. Karjeras izglītības speciālistes no Spānijas stāstīja par veidiem, kas rosina studentus pievērsties uzņēmējdarbībai. Īpašs paldies ir sakāms mūsu vecākajam dalībniekam Benijam – karjeras konsultantam no Dānijas (augstskolas karjeras konsultants), kurš izcēlās ar plašām zināšanām daudzu valstu vēsturē, kultūrā, kā arī plašo pieredzi karjeras atbalsta nodrošināšanā un studentu izglītošanā.

Noteikti vēlos iedrošināt citus kolēģus no Latvijas pieteikties un doties šādos pieredzes apmaiņas braucienos – tie dod gan neatsveramu pieredzi attiecībā uz jaunām metodikām, gan daudz plašāku redzesloku par to, kas notiek profesionālajā jomā citās valstīs.

Latvijas Universitātes (LU) Karjeras centra pakalpojumiem un secināt, ka darām līdzīgu darbu, izmantojam līdzīgas metodes. Tomēr atšķirībā no LU, igauņu kolēģi strādā lielākā komandā – kopā strādā gan karjeras konsultanti, gan vairāki psihologi, darba un prakšu koordinatori, kā arī konsultants cilvēkiem ar īpašām vajadzībām.

Visbūtiskākais ieguvums bija dalīšanās pieredzē starp pašiem *Academia* dalībniekiem. Katru dienu kādas valsts pārstāvji demonstrēja savas konsultēšanas metodes, savukārt pārējie dalībnieki aktīvi piedalījās, komentēja, ieteica, spēlēja lomu spēles u.tml.

Nedaudz par interesantākajām metodikām. Konsultanta darbā ir grūti iztikt bez projektīvām metodēm – dažādas profesiju un asociāciju kartiņas demonstrēja Francijas karjeras konsultantes, līdzīgu metodiku lietoja arī



## Profesionālā vidējā izglītība un priekšlaicīgas izglītības pamešanas mazināšana



### Agnese Megne

„Arodaģentūras”  
vadītāja un karjeras  
konsultante

Laikā no 15. – 21. martam, pateicoties Latvijas Karjeras attīstības atbalsta asociācijas īstenotajam Erasmus+ mobilitātes projektam, man bija iespēja piedalīties pieredzes apmaiņas programmā Francijā. Pieņemt šo izaicinājumu – izvēlēties vietu, kur darba valoda būs franču, ar iespējamu tulkojumu angļiski, bija mazliet avantūriski, jo franču valodā zinu aptuveni 5 vārdus. Tomēr, esmu bezgala pateicīga par šo iespēju būt tieši pašā Francijas sirdī – Parīzē, lai iegūtu fantastisku pieredzi un pārlicinātos, ka valoda nav šķērslis saziņai! Vizītes mērķis bija radīt pēc iespējas plašāku priekšstatu par arodizglītības skolām Francijā, kā arī iepazīstināt ar karjeras atbalsta sistēmu jauniešiem, kuri dažādu iemeslu dēļ pamet skolas. Piecu dienu laikā mums bija iespēja viesoties septiņās skolās. Priecēja iespēja katrā skolā runāt ar skolas vadību un pašiem jauniešiem. Sevišķi spilgti palikusi atmiņā skola, kurā mācās topošie pavāri un viesmīļi. Mums bija iespēja ne tikai baudīt jauniešu gatavotus ēdienus, bet arī vērot, cik daudz iemaņas jāapgūst oficiantam, līdz viņa kustības un izturēšanās ir tādas, kādas esam pieraduši redzēt restorānos.



Jaunie šuvēji un modes dizaineri apgūst savu arodu

Īpaša bija noslēguma diena, kad viesojāmies vienā no prestižākajām arodskolām, kurā tiek gatavoti šuvēji un modes dizaineri. Sevišķu sajūsmu sagādāja pasniedzējs, kurš ar ļoti interesantiem piemēriem atklāja, ka skolā apgūst ne tikai profesionālās zināšanas un iemaņas, bet arī saskarsmes kultūru, kas tiek īpaši mācīta. Visās arodskolās ļoti būtiska sastāvdaļa ir prakse. Francijā ir izveidota cieša sadarbība ar dažādiem



Mūsu komanda

uzņēmējiem, kuri par savu pienākumu uzskata jauniešu sagatavošanu reālajai darba dzīvei. Tas ir kaut kas, ko noteikti varam vēl mācīties!

Ļoti interesanta bija vizīte skolā, kura ir kā pārejas posms tiem jauniešiem, kuri nemācās un nestrādā. Gada laikā viņiem ir iespēja izmēģināt dažādas profesijas, sakārtot nepieciešamos dokumentus un apgūt vērtīgas zināšanas, lai atgrieztos darba tirgū vai turpinātu mācīties. Katrs jauniets, iestājoties skolā izvirza savu mērķi un pie tā arī strādā gada garumā. Visa pamatā šajā skolā ir paša jaunieša motivācija un attiecības ar pedagogiem, kas ir sevišķi tuvas un sirsnīgas, noārdot tradicionālās barjeras un robežas. Mēs uzturējamies lielā atpūtas telpā, kura ir kopīga gan pedagogiem, gan audzēkņiem, tādējādi uzsverot, ka pedagogi ir starpbrīžos pieejami visiem audzēkņiem. Protams, šajās skolās ir pilnīgi cits finansējums, par kādu Latvija pagaidām, diemžēl, nevaram sapņot.

Milzīgs ieguvums bija neformālās sarunas ar dažādo valstu karjeras



Topošie pavāri gatavo brīnum gardus ēdienus

konsultantiem par viņu ikdienu un izaicinājumiem. Mūsu dažādā pieredze un izcelsmes palīdzēja padarīt šo pieredzes apmaiņas vizīti starpkulturāli bagātāku un košāku. Vizīte ievērojami paplašināja manu priekšstatu par karjeras un izglītības atbalsta sistēmu ne tikai Francijā, bet arī Grieķijā, Spānijā un Somijā. Secinājām, ka problēmas un arī izmantotās metodes visās valstīs ir ļoti līdzīgas. Francijas kolēģi ar lep-



Skolās ir izveidotas telpas, kurās kopā atpūšas un strādā jaunieši un pedagogi

numu demonstrēja Holanda testu, un visu iesaistīto valstu pārstāvji atzina, ka šo testu plaši izmanto savā ikdienas darbā. Diskusijas un patiesu izbrīnu izraisīja fakts, ka Francijā karjeras konsultants (nevis vecāki) nosaka, kur bērns mācīsies pēc pamatskolas vai vidusskolas. Vaicājot kā ar vecāku tiesībām, saņēmām pretjautājumu – vai jūsu valstī tiešām ir tik izglītoti un zinoši vecāki, kuri ir spējīgi izvēlēties savam bērnam visatbilstošāko izglītību/profesiju? Diskusiju rezultātā nonācām pie secinājuma, ka patiesība ir kaut kur pa vidu!



## Karjeras atbalsts izglītības sektorā Spānijā



**Jolanta Priede**

karjeras  
konsultante

[www.KarjerasKonsultants.lv](http://www.KarjerasKonsultants.lv)

Pateicoties Latvijas Karjeras attīstības atbalsta asociācijas iniciatīvai, man bija iespēja piedalīties studiju vizītē Barselonā no 2015.gada 20.aprīlim līdz 24.aprīlim. Vizītes tēma bija "Izglītības un profesionālās orientācijas atbalsts: personalizētais skolu atbalsts un izglītības sistēmas programma". Programmā piedalījās 7 dalībnieki no 4 valstīm: Francijas, Grieķijas, Zviedrijas un Latvijas. Programmas laikā bija iespēja apmeklēt vairākas pamatskolas un profesionālās skolas, kā arī iepazīties ar Spānijas izglītības sistēmu.

Spānijā ir ļoti daudz privāto skolu, kas ir izskaidrojams ar to, ka valsts nespēj nodrošināt nepieciešamo skolu skaitu. Privātās skolas saņem finansējumu no valsts. Starp privātajām skolām ir gan augstas raudzes skolas, gan ar ļoti viduvēju līmeni, taču sabiedrībā pastāv uzskats, ka privātās skolās mācīties ir prestižāk. Vizītes laikā gan apmeklējām tikai valsts skolas. Izglītības sistēma Spānijā ir sīki strukturēta - skolas iedalās sākumskolās, pamatskolās, arodskolās, vidusskolās, tās, savukārt, dalās pēc specializācijām - mākslas skolas, zinātnes un tehnolo-

ģiju skolas, sociālo zinātņu skolas u.c. Visas skolas ir aktīvas, daļa izmanto Moodle vai citas platformas e-apmācībai, piedalās dažādos projektos vai pašas tos veido un īsteno, daļa piedalās arī Erasmus+ programmā.

Spānijā nav atsevišķu studiju programmu karjeras konsultantiem, tāpēc karjeras konsultanta funkcijas veic personas ar pedagoga, psihologa vai sociālā pedagoga kvalifikāciju. Skolā nereti klases audzinātājs pilda karjeras konsultanta funkcijas. Karjeras atbalsta pakalpojumu sniegšanā ir iesaistītas pašvaldības, kas cieši sadarbojas ar skolām. Pašvaldību pakalpojumi ir vērsti uz sociālu problēmu risināšanu un ārpuskolas interešu izglītības programmu piedāvājumu. Pašvaldība šos pakalpojumus sniedz jauniešiem no dzimšanas līdz 18 gadu vecumam.

Spānijā tāpat kā daudzviet Eiropā vidējais skolotāju vecums ir augsts. Dažās skolās ir liels skolotāju skaits - uz 11 skolēniem 1 skolotājs. Tādā veidā tiešām var veidot ļoti personisku kontaktu ar katru skolēnu. Orientācija uz kādu noteiktu jomu sākas jau 3. klasē, līdz ar to skolēni ļoti agri tiek profesionāli orientēti, kas uzskatāms par pozitīvu aspektu. No 15 gadiem tiek izvēlēti priekšmetu bloki, kurus palīdz izvēlēties tjtutors, šī izvēle nosaka, kur tālāk skolēns mācīsies.



Institut politecnic Miquel Biada praktiskās darbnīcas

Ļoti liela uzmanība visās skolās tiek veltīta skolēniem ar īpašām vajadzībām. Par īpašām vajadzībām netiek uzskatīti tikai kustību, redzes un dzirdes traucējumi, bet arī dažādi sociālie faktori un uzvedības traucējumi. Skolēni ar īpašām vajadzībām visās skolās tiek integrēti regulārajās klasēs. Viņi jūtas tādi paši sabiedrības locekļi kā pārējie skolēni. Tas uzlabo sociālo situāciju klasē. Netiek novērots, ka pārējie skolēni atgrūstu vai konfliktētu ar šiem skolēniem. Visās skolās gan skolēniem ar īpašām vajadzībām, gan pārējiem atbalsta pasākumos ļoti tiek iesaistīta visa ģimene. Ģimenes locekļi apmeklē skolu, iepazīstas ar notiekošo tajā un var saņemt skolotāju un sociālā pedagoga konsultāciju.

Būtiska atšķirība no Latvijas Spānijā ir lielais imigrantu skaits, tajā skaitā arī skolās. Dažās skolās tas sasniedz pat 40 % no kopējā skolēnu skaita. Tik daudzveidīga sabiedrība Spānijā jau ir norma un tas nerada nekādas problēmas skolas iekšējā kārtībā un savstarpējā komunikācijā starp skolēniem. Izrādās, ka daudz lielākas problēmas tas rada attiecībās imigrantu ģimenēs. Jaunā paaudze - skolēni - vairs nevēlas ievērot savas izcelsmes kultūras tradīcijas un paražas, bet pieņem Spānijā esošās, par ko ģimenes locekļi ir neapmierināti.



Visa grupa pie Escola del Treball



Arodskolās visās programmās ir obligāta prakse ārpus skolas. Divās no skolām bija iespēja vērot, ka profesionālā izglītība ir cieši sasaistīta ar praktisko darbošanos mācību laikā. *Institut politecnic Miquel Biada* sadarbībā ar autoražotājiem ir ierīkots auto serviss, kurā audzēkņi praktiski apgūst visu nepieciešamo par dažādu marku automobiļiem, to uzbūvi, labošanu. Tajā pašā skolā tiek būvētas laivas, ir ķīmijas laboratorijas, kurās tiek veikti eksperimenti un pētījumi, kā arī skolas pagalmā notiek ēku mūrēšanas darbi. Lai iegūtās zināšanas un prasmes liktu lietā, audzēkņi vismaz reizi gadā dodas uz citām skolām, kur brīvprātīgi veic remontdarbus.



*Institut politecnic Miquel Biada audzēkņi apgūst arodu praktiskajās darbnīcās*

Pēdējā dienā viesojāmies *Barcelona Activa Treball*. Šī ir organizācija, kura īsteno ekonomikas veicināšanas politiku Barselonā, savā ziņā to varētu salīdzināt ar Nodarbinātības valsts aģentūru Latvijā. Šajā organizācijā strādā vairāki karjeras konsultanti, kas katru dienu darba meklētājiem sniedz konsultācijas bez

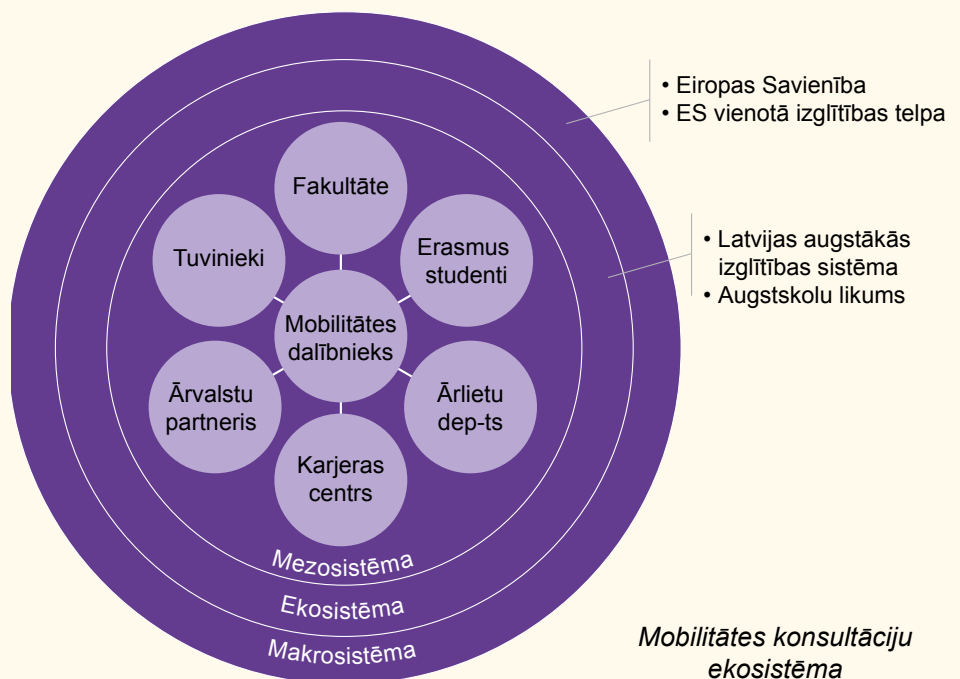
maksas. Ik dienas tiek īstenoti arī dažādi profesionālās pilnveides kursi un grupu konsultācijas. 10 gadu laikā šī organizācija ir īstenojusi fantastisku projektu, kā rezultātā tapuši daudzi metodiskie materiāli karjeras atbalstam, kas ir izmantojami gan tiešsaistē – testi, izglītojoši video un

spēles, kā arī metodiskie materiāli pedagogiem darbam ar skolēniem skolās. Šos resursus ir izmantojuši vairāk kā 120 000 skolēnu. Resursi ir pieejami ne tikai spāņu valodā, bet daļa pieejama arī angļu valodā. Tos var meklēt organizācijas mājas lapā [www.bcn.cat/treball/joves](http://www.bcn.cat/treball/joves).

→ 2. lpp.

## Mobilitātes atbalsta process

Mobilitātes atbalsta procesā ir iesaistīti vairāki atbalsta sniedzēji: nosūtošā fakultāte, ārvalstu partneris (uzņemošā fakultāte vai prakses devējs), augstskolu ārlietu departamenti, karjeras atbalsta centra darbinieki (karjeras konsultanti, psihologi, administratīvie darbinieki), citi Erasmus studenti, tuvinieki. Viņi atrodas tādā kā ekosistēmā, kurā katra darbību ietekmē mezosistēma (attiecības starp atbalsta sniedzējiem), eksosistēma (nacionālā augstākās izglītības sistēma un augstskolu likumdošana), kā arī makrosistēma (Eiropas Savienība un ES vienotā izglītības telpa). Būtiska ir informācijas apmaiņa mikrosistēmas līmenī – starp studentu un katru atbalsta sniedzēju, kā arī mezosistēmā, atbalsta sniedzējiem savā starpā. Ja karjeras konsultants ir izslēgts no komunikācijas ar pārējiem mobilitātes atbalsta sniedzējiem uzņemošajā un nosūtošajā augstskolā, studentam ir grūtāk izvēlēties karjeras mērķiem atbilstošu mobilitātes pasākumu, ir informācijas



un atbalsta trūkums jautājumos par prakses vietām, kā arī par mobilitātes laikā iegūtajām prasmēm un to atspoguļošanu savā CV un motivācijas vēs-

tulē. Studentam var neizdoties pilnībā izmantot mobilitātes rezultātus, lai palielinātu potenciālos darbadevējus par iegūtās pieredzes vērtību.

## EMKAPT publikācijas



2015. gadā, noslēdzoties Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas

tīkla EMKAPT projekta darbībai, latviešu valodā ir iztulkoti trīs materiāli:

- Mūžilga karjeras atbalsta empīriskā bāze – efektīvas politikas un prakses ceļvedis (paplašināts kop-savilkums);
- Karjeras atbalsts skolotāju sākotnējā pedagoģiskajā izglītībā un pedagoģiskajā pilnveidē;
- Vadlīnijas mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmu izveidei: Pamatnosaņēmumi ES un Eiropas Komisijai.

Pārskati aplūko trīs karjeras atbalsta politikas elementus, kas ir būtiski

svarīgi, lai Latvijā veicinātu karjeras atbalsta sistēmas attīstību – datu iegūšana par karjeras atbalsta iedarbību un kvalitāti, pedagogu loma karjeras atbalstā, un ieteikumi karjeras atbalsta politikas veidotājiem – kādi aspekti jāņem vērā, veidojot vai pilnveidojot karjeras atbalsta sistēmas un pakalpojumus. Publikācijas elektroniskā formātā ir pieejamas VIAA mājaslapas sadaļā Karjeras atbalsts >> EMKAPT >> publikācijas. Publikāciju tulkojumu latviešu valodā nodrošinājusi Euroguidance programma.

## Eiropas Komisija publicē jaunu ziņojumu par skolotāja profesiju Eiropā



Eiropas vadošās institūcijas turpina uzsvērt nepieciešamību uzlabot skolotāju izglītošanu, stiprināt profesionālo pilnveidi un veicināt profesijas pievilcību.

Tāpēc ļoti gaidīts bija jaunais Eurydice tīkla ziņojums “Skolotāja profesija Eiropā: prakse, paštēls un politika”, kas analizē saikni starp politikas pasākumiem, kuri regulē skolotāja profesiju, un skolotāju attieksmes, darba praksi un uzskatus par savu profesiju.

Eiropā kopumā divas trešdaļas skolotāju ir vecāki par 40 gadiem un nākamajos 15 gados apmēram 40 % skolotāju dosies pensijā. Neveicot pasākumus jaunu skolotāju piesaistīšanai, dažās valstīs pedagogu novecošanās rezultātā skolotāju skaits nebūs pietiekams. 22 Eiropas izglītības sistēmas ir ieviešas mācībspēku pieprasījuma ilgtermiņa plānošanu, savukārt 28 paļaujas uz vispārējo

darba tirgus monitoringu, kura ietvaros sniedz pārskatu par vispārīgām darbaspēka tendencēm.

Kopumā skolotāji ir apmierināti ar savu profesiju, taču uzskata, ka sabiedrība to pienācīgi nenovērtē. Pretēji personīgajam apmierinājumam ar profesiju, skolotāju uzskatus par to, kā to vērtē sabiedrība, ietekmē arī viņu vecums un dzimums.

Lai gan pāreja no izglītības uz profesionālo darbību jaunajiem skolotājiem ir izšķiroši svarīgs posms, tikai sešās Eiropas valstu izglītības sistēmās vairums jauno skolotāju apliecina, ka ir piedalījušies darbā ievadīšanas programmās. Ne visas valstis skolotājiem piedāvā visaptverošu, sistēmisku darbā ievadīšanas posmu, tomēr mentora atbalsts ir pieejams gandrīz visur Eiropā un tiek sniegts galvenokārt jaunajiem skolotājiem.

Vairumā valstu pastāvīgā profesionālā pilnveide ir skolotāju pienākums. Taču bieži vērojama nesaskaņotība starp skolotāju paustajām pilnveides vajadzībām un tās faktisko saturu – skolotāji vairāk vēlas pilnveidot metodiskās prasmes, nevis ko jaunu

mācāmā priekšmeta saturā. Tāpat ne visās valstīs pastāv pietiekams atbalsts vai atsaucība starpvalstu mobilitātes piedāvājumiem. Gandrīz ceturtdaļa “mobilo skolotāju” devušies uz ārzemēm profesionālā nolūkā ar Erasmus+ atbalstu, bet tikai desmitā daļa – izmantojot nacionālās vai reģionālās programmas.

Ziņojums analizē situāciju par gandrīz diviem miljoniem vidējās izglītības pirmā posma (ISCED 2) skolotājiem 28 Eiropas Savienības dalībvalstīs, kā arī Islandē, Lihtenšteinā, Melnkalnē, Maķedonijā, Norvēģijā, Serbijā un Turcijā. Informācija ir balstīta Eurydice un Eurostat/UEO (UNESCO, OECD un Eurostat apvienotā datubāze) datus, kā arī TALIS 2013 aptaujas datu sekundārajā analizē, apvienojot kvantitatīvo un kvalitatīvo informāciju.

Publikācija ir pieejama angļu valodā VIAA interneta vietnē ([http://viaa.gov.lv/library/files/original/EC0115389ENN\\_002.pdf](http://viaa.gov.lv/library/files/original/EC0115389ENN_002.pdf)) un no 2016. gada sākuma būs pieejama arī latviešu valodā. VIAA interneta vietnē pieejams arī publikācijas galveno faktu buklets latviešu valodā.

