

KARJERAS ZIŅAS



Valsts izglītības attīstības aģentūras Karjeras atbalsta departamenta ziņu izdevums 2007/4

AKTUALITĀTE

Jauns sadarbības tīkls

Eiropas Komisija (EK) ir izteikusi vēlmi atbalstīt jauna projekta uzsākšanu Mūžilgas karjeras atbalsta politikas tīkla izveidei. Šai iniciatīvā iesaistījušās jau 28 Eiropas valstis, to skaitā arī Latvija.



Jaunizveidotā sadarbības tīkla dalībvalstu un Eiropas Komisijas pārstāvji tīkla dibināšanā Helsinkos

Tīkla izveides nolūks ir palīdzēt dalībvalstīm un Eiropas Komisijai attīstīt sadarbību starp izglītības un nodarbinātības sektoriem, tādējādi nodrošinot mūžilgas karjeras attīstības atbalstu, kā arī veicināt dalībvalstu sadarbību attiecīgo struktūru un mehānismu izveidei, lai panāktu Eiropas Padomes 2004. gadā pieņemtās rezolūcijas īstenošanu katrā dalībvalstī.

Lai iesaistītos jaunizveidotajā tīklā, katra dalībvalsts nominē savus pārstāvjus (visoptimālāk būtu trīs Karjeras attīstības atbalsta Sadarbības padomes locekļi – pa vienam pārstāvim no izglītības, nodarbinātības un darba devēju organizācijām). Tīkla darbībā ir aicināti iesaistīties politikas veidotāji, nevis pētniecības institūti.

Eiropas Komisija ir izteikusi savu nodomu līdzfinansēt jaunā tīkla darbi-

bu atbilstoši Mūžizglītības programmas finansēšanas procedūrai. Plānots, ka tīkla darbībā iesaistīsies ne tikai dalībvalstis, bet arī dažādas Eiropas līmeņa starptautiskās organizācijas kā CEDEFOP, ETF, Eiropas Sociālo pārstāvju organizācijas, studentu karjeras konsultantu starptautiskā asociācija FEDORA, EK informācijas un konsultāciju tīkls *Euroguidance*.

Tīkla darbību vadīs un koordinēs vēlētā Vadības komiteja, kuras uzdevums būs nodrošināt efektīvu projekta vadību un darba programmas īstenošanu. Ir izskanējis arī priekšlikums pirmo divu darba gadu periodam Vadības komitejā ievēlēt pa vienam pārstāvim no Vācijas, Portugāles, Slovēnijas, Francijas, Austrijas, Lielbritānijas vai Īrijas. Projekta vadīšanu šai laika periodā uzņemās Somija.

→ 5. lpp.

ĪSUMĀ

Mūžizglītības pamatnostādnes

23. februārī Ministru kabinets apstiprinājis IZM Mūžizglītības pamatnostādnes 2007.-2013. gadam. Viens no būtiskākajiem mērķiem līdz 2013. gadam ir panākt, ka cilvēkiem visa mūža garumā ir brīvi pieejama informācija, konsultācijas, izglītība un atbalsts, lai pārmaiņu procesā varētu pieņemt pareizākos lēmumus. Pašlaik IZM top rīcības plāns pamatnostādņu ieviešanai (vairāk lasiet: www.izm.gov.lv sadaļā *Politikas dokumenti*).

Izzina darba tirgu

26. jūnijā Labklājības ministrijā (LM) noslēdzās vērienīgs pētījumu projekts, kura laikā veikti 13 apjomīgi Latvijas darba tirgus pētījumi ar mērķi izziņāt darba tirgus attīstību ietekmējošos aspektus, lai nākotnē valsts varētu izstrādāt mērķtiecīgu rīcīpolitiku nodarbinātības, sociālās drošības un izglītības jomās.

Pētījumu rezultāti izsūtīti valsts institūcijām, profesionālajām organizācijām un masu medijiem. Visi pētījumi lejupielādējami arī interneta mājas lapā <http://sf.lm.gov.lv> sadaļā *ESF pētījumi*.

KIPNIS noslēguma konference

19. septembrī viesnīcas „Islande” konferenču zālē notiks ESF projekta „Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā” noslēguma konference, kurā plānots klātesošos iepazīstināt ar projekta rezultātiem, tostarp projekta ietvaros tapušo datu bāzi par izglītības iespējām Latvijā www.niid.lv, ko paredzēts publiskot šī gada oktobrī. Vairāk lasiet mājas lapā: www.viaa.gov.lv/Euroguidance/kipnis.



Izglītība un kultūra



euro  guidance

Izzina Īrijas pieredzi karjeras konsultēšanā

23. martā viesnīcā "Albert Hotel" notika mācību seminārs "Karjeras attīstības atbalsta pasākumi koledžas/augstskolas un studentu konkurētspējas veicināšanai", ko vadīja Īrijas Valsts universitātes Menūtā (*National University of Ireland, Maynooth*) Karjeras attīstības centra direktore Loreta Dženinga (*Loretta Jennings*).

Seminārs organizēts, lai aktualizētu efektīvu studentu karjeras centru izveides nosacījumus studiju vides pilnveidošanai. Tajā piedalījās augstākās izglītības mācību iestāžu darbinieki, kas sniedz informāciju un konsultācijas studentiem karjeras attīstības jautājumos. Dalībniekiem bija iespēja uzzināt par karjeras attīstības atbalsta pasākumiem augstākās izglītības mācību iestādēs Īrijā, izzināt tendences karjeras attīstības atbalsta sniegšanā, kā arī izprast karjeras attīstības atbalsta centru darbību, resursus un labo pieredzi. Noslēgumā semināra dalībnieki strādāja grupās, lai apgūtu karjeras attīstības atbalsta centru plānošanas iemaņas.

Loreta Dženinga dalījās savā pieredzē, ko guvusi, jau kopš 1994. gada strādājot Īrijas Nacionālās universitātes Karjeras attīstības centrā, kas dibināts ar mērķi motivēt un iedvesmot studentus pieņemt pārdomātus lēmumus pārejas periodā no izglītošanās uz darbu vai tālākas izglītības izvēli. Sākotnēji centrs esot piedāvājis īsus orientācijas seminārus pēdējo kursu studentiem, taču laika gaitā tajā notikušas būtiskas izmaiņas: paplašinājies centra darbinieku skaits (1 konsultants uz 5000 studentiem), attīstīti dažādi informācijas resursi gan drukātā, gan e-formā, daudzveidotas darba formas ar studentiem. Pašlaik studentiem ir pieejamas gan individuālas, gan grupu konsultācijas karjeras plānošanas, pašnovērtēšanas un darba meklēšanas prasmju apguvei. Īpašu vērību centrs velta 1. kursa studentiem, izzinot to iepriekšējā izglītošanās procesā apgūtās pamatprasmes, lai efektīvi varētu strādāt ar tiem studentiem, kas iepriekš nav saņēmuši karjeras izglītības pakalpojumus.

Ļoti lielu darbu centrs ir ieguldījis mājas lapas (www.nuim.ie) izveidē, kurā ir apkopota un regulāri aktualizēta informācija gan par tālākizglītības iespējām, gan profesijām, gan vakancēm, gan papildinformācijas iespējām.

Starptautiska pētījuma rezultāti parāda, ka ĪVU Menūtā absolventu nodarbinātības procents ir augstāks nekā tas ir vidēji valstī, turklāt tas ir visaugstākais starp citām Īrijas augstskolām. Iespējams, šādus rezultātus veicinājušas Karjeras attīstības centra aktivitātes un studentiem sniegtie pakalpojumi.



Loreta Dženinga dalās pieredzē par karjeras attīstības centra darbību Īrijas Nacionālajā universitātē

Uz jautājumu par to, kur apgūvusi zināšanas un prasmes šāda centra veidošanai un vadīšanai, L.Dženinga atbild, ka to varētu formulēt ar A.Einšteina izteikumu: „Vienīgais zināšanu avots ir pieredze”.

Marta Rubīna, **LU Karjeras centra konsultante:**

Līdzdalība seminārā bija vērtīga pieredzes apmaiņa to augstskolu speciālistiem, kas plāno karjeras attīstības atbalsta pasākumus studentiem Latvijā. Lektore profesionālā darbība un pieredze karjeras pakalpojumu plānošanā un īstenošanā deva iespēju iepazīties ar Īrijā īstenotajām karjeras atbalsta aktivitātēm.

Tā kā LU Karjeras centrs tikai nesen ir uzsācis savu darbību, mani ļoti ieinteresēja Īrijas Nacionālās universitātes Karjeras attīstības centra darbības struktūra un organizācija. Kā ieguvums jāmin arī plašais metodiskais materiāls par konsultēšanas metodēm un resursiem, kas ir nepieciešami darbā ar katru klientu. Domāju, ka LU Karjeras centrs varētu ņemt vērā šo pieredzi, pilnveidojot savu darba organizāciju – identificējot studentu vajadzības un vēšot uzmanību uz studentu sagatavotību un resursiem.

Bija patikami apzināties, ka mums ir līdzīga metožu izvēle un iegūtās zināšanas. Esmu pārliecināta, ka iepazīšanās ar

praktiskiem piemēriem ļaus pilnveidot LU Karjeras centra sniegtos pakalpojumus atbilstoši studentu vajadzībām.

Agita Šmitiņa, **LU Karjeras centra psiholoģe:**

Man seminārs bija ļoti noderīgs profesionālajā darbībā, jo deva izpratni par to, kā labāk strukturēt konsultēšanas procesu ar studentiem, kuriem nepieciešama palīdzība karjeras izvēles un plānošanas procesā. Ieguvu informāciju gan par lēmuma pieņemšanas procesa īpatnībām, gan par svarīgākajiem jautājumiem, ko nepieciešams uzdot klientam, lai palīdzētu viņam labāk plānot un attīstīt savu karjeru. Šķietami vienkāršos jautājumus lektore akcentēja noteiktos modeļos, tādējādi palīdzot daudz labāk strukturēt konsultēšanas procesa gaitu.

L.Dženinga mudināja mūs iedrošināt studentus dažādu informācijas resursu izmantošanai un savu iekšējo resursu aktivizēšanai, lai studenti paši mēģinātu atrast atbildes uz svarīgiem jautājumiem. Padziļināti iztirzājām arī konsultanta prasmes, ko jāizmanto dziļajā intervijā ar klientu.

Patikami pārsteidza interesantā prezentācija, kurā teorija mijās ar piemēriem, jautriem atslodzes uzdevumiem un viegli uztveramu informāciju.

Lana Gaile, **Rīgas Uzņēmējdarbības koledžas studiju programmas direktore**

Lai gan Rīgas Uzņēmējdarbības koledžā šajā mācību gadā neesam ieplānojuši veidot karjeras centru, informācija, kas gūta seminārā jau tagad izmantojama ikdienas darbā ar studentiem.

Galvenās atziņas, ko guvu:

- karjeras konsultēšana augstskolā ir jāorganizē kā mācīšanās process, palīdzot studentiem saprast vai izvēlēta studiju programma ir vispiemērotākā;
- nav vienas „burvju” metodes karjeras konsultēšanas jautājumos, viss ir atkarīgs no studenta gatavības piedalīties šai darbībā un pašam izdarīt gala izvēli;
- profesionālās piemērotības noteikšana, karjeras konsultēšanas un plānošanas darba uzlabošana mācību iestādē palīdzētu samazināt studentu atbīrumu koledžā, taču šī problēma jārisina kompleksi, palīdzot topošajam studentam izdarīt pārdomātu izvēli jau vidusskolas laikā.

Konsultantam nepieciešamās zināšanas un prasmes

20. aprīlī Rīgas Juridiskajā augstskolā augstākās izglītības mācību iestāžu pasniedzējiem un karjeras attīstības atbalsta speciālistiem bija noorganizēts seminārs "Karjeras attīstības atbalsts XXI gadsimtā", ko vadīja vieslektors no Lielbritānijas Dr. Bills Lo (*Bill Law*).



Bils Lo, diskutējot par karjeras konsultantam nepieciešamajām zināšanām

Seminārā karjeras attīstības atbalsta praktiķiem un jaunās studiju programmas "Karjeras konsultants" pasniedzējiem bija iespēja papildināt teorētiskās un praktiskās zināšanas, kā arī diskutēt par aktualitātēm karjeras attīstības atbalsta sniegšanā.

Semināra gaitā tā vadītājs rosināja dalībniekus aktīvi līdzdarboties, lai kopīgi izprastu, kādas zināšanas ir nepieciešamas karjeras konsultantam, lai tas spētu diagnosticēt sava klienta karjeras un izglītības vajadzības. B.Lo vairākkārt uzsvēra to, cik svarīgi konsultantam ir zināt ne tikai teorijas, bet arī spēt izmantot dažādas praktiskās metodes, tai skaitā spēles. Viņaprāt, ļoti būtiski ir ar dažādu metožu palīdzību ļaut klientam pašam apzināties savus trūkumus un vajadzības. Turklāt jāpārbauda, ka trūkumus ir ļoti sarežģīti konstatēt. Cilvēkam lielākoties daudz vieglāk ir izstāstīt to, ko viņš grib, nevis to, kas viņam trūkst. Tāpēc konsultantam ir jābūt tam, kas palīdzēs klientam apzināties savas vajadzības un pieņemt adekvātu lēmumu rīcībai.

B.Lo arī norādīja uz to, ka situācija darba tirgū ir ļoti mainīga, tāpēc ir svarīgi sagatavot klientu reaģēt un rīkoties mainīgos apstākļos, taču lai to varētu izdarīt, nepieciešams ļoti liels

informācijas apjoms. Tā kā tik daudz informācijas nodot klientam „aci pret aci” ir neiespējami, pēc B. Lo domām, vienīgā iespēja ir mācības, ko varētu īstenot izglītības iestādēs kā karjeras izglītību.

Plašāka informācija Billa Lo mājas lapā: www.hihohiho.com.

Seminārā gūtās atziņas

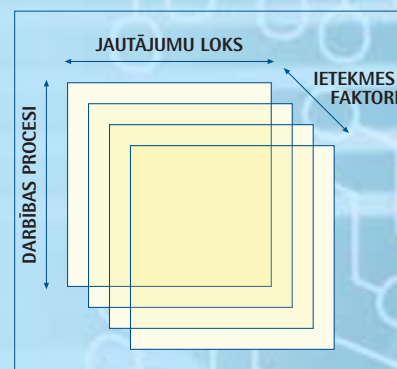
- Karjeras konsultanta uzdevums ir nodrošināt informāciju par visām iespējamajām karjeras alternatīvām, palīdzēt klientam tajās orientēties un tās izvērtēt, lai gala rezultātā viņš spētu izdarīt vienu pamatotu izvēli. Karjeras konsultācija būs neveiksmīga, ja tās laikā konsultants mēģinās kontrolēt klienta izvēli, piedāvājot apzināti sašaurinātu iespēju loku.
- Konsultācijas laikā nav iespējams iemācīties visu to, ko var apgūt mācību stundās, piemēram, par to, kā nacionālā kultūra un izcelsme ietekmē karjeras izvēli, kā tā veido cilvēka paštēlu, kā tā ietekmē lomu sadali sabiedrībā u.tml.. Karjeras izglītības uzdevums ir uzdot jautājumus, ko cilvēks pats sev nekad neiedomātos jautāt. Jo vairāk karjeras jautājumu integrē dažādos mācību priekšmetos, jo lielāku saistību jaunietis saskata starp mācībām un reālo dzīvi (karjeras mērķis viņu motivē mācīties).
- Ja cilvēkiem liedz informāciju par karjeras iespējām un nepalīdz noticēt, ka viņi šīs iespējas drīkst un var izmantot, tad viņu izvēli un turpmākās gaitas nosaka citi, nevis paši.

Karjeras lēmumu pieņemšanas modelis

Jautājumu loks ietver informāciju, paštēlu, darba aprakstus, pieredzi, iespējas un citus jautājumus, ko apzīmē ar lietvārdiem. Tie ir visi jautājumi, ko ir vērts izanalizēt, lai pieņemtu pamatotu lēmumu par karjeras izvēli.

Darbības procesi ļauj noteikt to, kas padara mācīšanās procesu iespējamu. Tos apzīmē ar darbības vārdiem, piemēram, ieskatīties, pārdomāt, prasīt, noskaidrot, salīdzināt. B.Lo izdala sešus **ietekmes faktorus**, kas iedarbojas uz lēmuma pieņemšanas procesiem:

- **INF** - informācijas pietiekamība par sevi un par iespējām;
- **FEE** - jūtas, ko izraisa karjeras plānošana;
- **ATT** - attiecības, ar kurām jārēķinās, pieņemot lēmumu;
- **BAC** - izcelsme/tautība, ticība, dzimums, sabiedrības slānis, dzīves vieta, audzināšana un ar tiem saistītās vērtības;
- **LEA** - formālais un neformālais mācību process, kas ir izveidojis zināmus priekšstatus;
- **PUR** - mērķi, kādus izvirzām savai karjerai.



Neveiksmīga karjeras izvēle visbiežāk rodas, ja kāds no ietekmes faktoriem ir nelabvēlīgs, piemēram, trūkst informācijas par karjeras iespējām, karjeras izvēles process ir saistīts ar negatīvām emocijām, cilvēks ir pārāk atkarīgs no citu uzskatiem, izcelsmes faktori rada nolemtības izjūtas, karjerai izvirzītie mērķi nepietiekami motivē vai izziņas procesā cilvēks iesaistījies pārāk formāli. Šāds modelis palīdz gan konsultantam, kas analizē klienta gatavību izvēlēties karjeru un piemeklē līdzekļus viņa atbalstam, gan indivīdam, kas izzina darbu, kas būs jāiegulda lēmuma pieņemšanas procesā.

Projektu gadatirgus Slovēnijā

Lai iegūtu jaunas zināšanas, noderīgas idejas, kā arī dalītos pieredzē, no 10. līdz 11. maijam VAA Karjeras atbalsta departamenta Projekta ieviešanas nodaļas vadītāja Brigita Miķelsone piedalījās *Leonardo da Vinci* tematiskajā konferencē „Karjeras attīstības atbalsts – pakalpojumu izmantotāja balsis” („*The Voice of Users in Guidance*”) Ļubjanā, Slovēnijā.



Brigita Miķelsone:

Tas bija gan satrūkstoši, gan organizatoriski ļoti interesants un vērtīgs pasākums.

Galvenais konferences mērķis bija izvērtēt tos *Leonardo da Vinci* projektus, kuros īstenoti karjeras attīstības atbalsta pasākumi, pievēršot uzmanību to daudzveidībai un nozīmei katras valsts ekonomikas un sabiedrības attīstībā mūžizglītības kontekstā. Daudz diskutējām par to, kā veicināt pakalpojumu saņēmējus aktīvāk līdzdarboties karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu pilnveidošanā un kvalitātes nodrošināšanā. Dalībnieku vidū bija ievērojami Eiropas karjeras attīstības atbalsta speciālisti un projektu īstenotāji no 26 Eiropas valstīm.

Lai gan konferences programma bija ļoti daudzveidīga, man visinteresantākā un visnoderīgākā bija tā sauktā projektu gadatirgus daļa, ar kuru atklāja konferenci. Ekspertu grupa Dr. Raimo Vuourinena (Somija) vadībā bija izvērtējusi 94 *Leonardo da*



Karjeras attīstības atbalsta projekta prezentācija konferences projektu gadatirgū

Vinci projektus. No tiem 24 labākos projektus prezentēja gadatirgū, tādējādi dodot iespēju visiem konferences dalībniekiem tuvāk iepazīt projekta īstenotājus, kā arī klātienē izpētīt projektos izstrādātos materiālus.

Konferences noslēgumā apbalvoja piecus izcilākos projektus:

- PPS - *Personal Profile & Support for Learners* (www.p-p-s.org);
- *Friskie eu – Developing a model and methods for tutoring social skills in vocational education through peer group activities* (www.friskie-eu.fi);
- ICTEM - *Integrated Counselling, Training and Employment Method* (www.kadis.si);
- VOGS - *Vocational Guidance Standard Model for Deaf people in Europe* (www.vogs.at);

- *Workplace Guidance* (www.workplaceguidance.eu).

Vairums projektos īstenoto aktivitāšu ir aktuālas un nepieciešamas arī Latvijā, lai iedvesmotu dažāda vecuma cilvēkus attīstīt zināšanas un prasmes, dodot tiem iespēju veiksmīgi iekļauties darba tirgū. Īpaši svarīgi ir palīdzēt jauniešiem ar speciālām vajadzībām un zemu motivāciju atrast sev piemērotu veidu pilnveidoties un sekmīgi veidot karjeru. Tāpēc izmantoju izdevību un konferences laikā izpētīju iespējas adaptēt Latvijas apstākļiem kādu no projektu izstrādēm.

Pašlaik aktuāli un mums piemēroti likās projekta *Friskie eu* izstrādātie metodiskie materiāli jauniešiem ar zemām pamatprasēm. Tie veidoti tā, lai mazinātu profesionālo skolu audzēkņu „atbīrumu”. Riska grupas jauniešiem lielākoties ir zems zināšanu līmenis, kā arī slikts kontakts ar skolas biedriem, skolotājiem, meistariem un darba devējiem, jo trūkst nozīmīgu pamatprasmi. *Friskie eu* programma veidota tā, lai nodrošinātu gan arodizglītības programmas prasības, gan jauniešu riska grupas speciālās vajadzības. Izmantojot *Friskie eu* speciāli izstrādāto pedagoga rokasgrāmatu un elektronisko darba burtnīcu internetā, jauniešiem ir iespēja apgūt nepieciešamās sociālās un darba dzīves prasmes, lai viņi spētu tikt līdzī mācībām, sekmīgi pabeigt izglītības programmu un uzsākt savu darba dzīvi.

Projekta vadītāja Outi Kivinena no Turku Profesionālās izglītības institū-

→ 5. lpp.



Piecu labāko projektu īstenotāji

→ 4. lpp.

ta Somijā labprāt dalījās pieredzē un izrādīja vēlmi sadarboties materiāla adaptēšanai Latvijas profesionālajās vidusskolās. Patlaban to jau sekmīgi savās izglītības iestādēs izmanto projekta partneri Somijā, Lielbritānijā, Nīderlandē, Zviedrijā un Norvēģijā.

Interesants šķita arī Islandes Universitātes īstenotais PPS projekts. Konferencēs dalībniekiem to prezentēja un minēja kā labas prakses piemēru, kā attīstīt jau īstenotu projektu idejas un izmantot to rezultātus attīstībai.

PPS projekta aktivitātes galvenokārt vērsta uz to, lai identificētu tos jauniešus, ko ir risks „pazaudēt” izglītošanās procesā un, sistemātiski izvērtējot mācību vidi un katra jaunieša individuālās vajadzības, sniegt vispusīgu atbalstu, tādējādi palīdzot veidot pozitīvu paštēlu un sasniegt izglītības un karjeras mērķus.

Konferencēs otrajā dienā notika plenārsēde un paneldiskusijas četrās darba grupās. Ierobežotā laika dēļ katram konferencēs dalībniekam pēc paša izvēles bija iespēja piedalīties tikai divās no tām. Tā kā mans darbs saistīts ar izglītības sistēmu, izvēlējos piedalīties grupās, kurās prezentēja projektus un ekspertu viedokļus par darbu ar jauniešiem no riska grupām.

Visa dzirdētā kontekstā man stip-

rinājās pārliecība, ka īpaši svarīgi ir nodrošināt kvalitatīvu karjeras izglītību, lai mērķtiecīgi rosinātu jauniešus jau skolas solā domāt par savas karjeras vadīšanu.

Savukārt, lai mazinātu jauniešu atbirumu izglītības iestādēs, jau savlaicīgi nepieciešams ne tikai identificēt tos jauniešus, ko var „pazaudēt” izglītošanās procesā, bet arī mēģināt noteikt cēloņus iespējamajam „atbirumam”, sniedzot individuālu atbalstu katram riska grupas jauniešim.

Konferencē bija lieliska iespēja izziņāt jaunas metodes karjeras attīstības atbalsta jautājumu risināšanā, lai motivētu dažādas riska grupas nepārtraukt izglītošanos un palīdzētu ikvienam tikt pāri grūtībām. Domāju, ka iegūto informāciju varēšu izmantot savā turpmākajā darbā.

Gribētos, lai Latvijā būtu vairāk ieinteresētu organizāciju, kas, izmantojot *Leonardo da Vinci* programmas piedāvātās iespējas, īstenotu vai līdzdarbotos kā partneri citu valstu īstenotajos inovāciju pārneses projektos karjeras attīstības atbalstam.

Iedvesmai iesaku apmeklēt interneta mājas lapas www.lmvet.net (profesionālā izglītība un darba tirgus, karjeras attīstības atbalsts un citas specifiskās grupas), kā arī <http://odg.cc/projectinfo/results.php> (*Leonardo da Vinci* programmā īstenotie projekti).

Mobilitātes konference

5. oktobri viesnīcā „Rīga” konferencē zālē notiks konference, kuru organizē četrus EK mobilitātes tīklu centri Latvijā – *Eures, Euroguidance, Europass, Eurodesk*. Konferencē plānots iepazīstināt sadarbības partnerus un klientus ar katra centra īstenotajām aktivitātēm un sniegtajiem pakalpojumiem.

Izveido Sadarbības padomi

Lai uzlabotu Karjeras attīstības atbalsta sistēmā (KAAS) iesaistīto institūciju sadarbību, kā arī koordinētu sadarbību starp izglītības un darba sektoriem, sekmētu efektīvu resursu un materiālu izmantošanu un uzlabotu karjeras attīstības pakalpojumu kvalitāti, ir izveidota KAAS Sadarbības padome. Tai savus pārstāvjus ir nominējušas Labklājības, Ekonomikas, Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu, Izglītības un zinātnes ministrijas, Latvijas Darba Devēju konfederācija, Nodarbības valsts aģentūra, Sociālās integrācijas centrs, Latvijas Pieaugušo izglītības apvienība, Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra. Sadarbības padomes sekretariāta funkcijas veiks VIAA Karjeras atbalsta departaments.

Dalība izstādē

VIAA Karjeras atbalsta departaments un *Euroguidance* projekts šī gada 23.–24. novembrī piedalīsies starptautiskajā izstādē „Izglītība un karjera”, ko organizē kompānija *Ergoeducation*. Izstāde notiks Kongresu namā, Rīgā.

Jauns sadarbības tīkls

→ 1. lpp.

Jaunais tīkls sekmēs mūžilgas karjeras atbalsta politikas attīstīšanu ar atklātu koordinācijas metodi, t.i., tīkla dalībnieki kopīgi identificēs un definēs kopīgi sasniedzamos mērķus, lieto kopīgi izstrādātos indikatorus sasniegumu mērīšanai, stimulēs inovācijas apmaiņoties ar labās prakses piemēriem un savstarpējo mācīšanos (*peer learning seminars*).

Eiropas Komisija subsidēs 75 % no tīkla kopīgajiem izdevumiem laika periodā no 2007.–2013. gadam. Plānots, ka no 2007.–2008. gadam projekta izmaksas būs 400 000 EUR, no kuriem 300 000 EUR segs EK, savukārt atlikušos 25 % jeb 100 000 EUR segs no

dalībvalstu iemaksām (atkarībā no dalībvalstu skaita 2007.–2008. gadam dalības maksa varētu būt no 4000 EUR līdz 5000 EUR).

Dalībvalstis ir aicinātas arī uzņemties organizēt tīkla darba programmas paredzētos kopīgos pasākumus savā valstī un, iesniedzot izmaksu rēķinus, pamatot savu ieguldījumu. Ir iespēja piedalīties tīkla darbībā kā novērotājiem. Šādā gadījumā visas pasākuma izmaksas jāsedz pašai valstij.

Konteksts Eiropas kopīgajā politikā

- Eiropas kopīgie principi mūžilgas karjeras attīstības atbalstam (2004. gada rezolūcija);
- principi, kas aprakstīti politikas vei-

dotāju rokasgrāmatā (*Handbook for Policy makers on Lifelong Guidance*);

- kopīgie pasākumi (*Joint Actions*), kuru rezultātā izstrādāti priekšlikumi nacionālo Sadarbības padomju izveidei karjeras attīstības atbalsta stiprināšanai valstīs (*National Forum*);
- *Leonardo da Vinci* programmas atbalstītie projekti karjeras atbalsta jautājumos;
- CEDEFOP aktivitātes (pētījumi, ziņojumi, jaunas metodikas, informācijas apmaiņa utt.);
- 2006. gada konference “Mūžilgas karjeras attīstības atbalsta politika un prakse” Somijā.

Izzina karjeras attīstības atbalsta politiku Latvijā

No 7. līdz 9. maijam Valsts izglītības attīstības aģentūra (VIAA) uzņēma 14 pārstāvjus no septiņām Eiropas valstīm, kas bija ieradušies CEDEFOP (Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs) mācību vizītē, lai izzinātu, kā Latvijā organizē karjeras attīstības atbalsta sistēmu.

Vizītes dalībnieki pārstāvēja ļoti plašu organizāciju spektru: Vācijas un Grieķijas izglītības ministrijas, Itālijas Valsts nodarbinātības aģentūras reģionālo filiāli, Vācijas un Itālijas privāto mācību un darbā iekārtošanās uzņēmumus, Itālijas augstskolu, Anglijas izglītības inspekciju, Nīderlandes izglītības attīstības atbalsta iestādi, Francijas lauksaimniecības izglītības iestādi, Skotijas pieaugušo izglītības koledžu, Anglijas ieslodzījumu vietu darbinieku arodbiedrību un Norvēģijas pašvaldību.

Latvijas puses pārstāvjiem bija iespēja ne tikai iepazīstināt vizītes dalībniekus ar Latvijā izveidoto karjeras attīstības atbalsta sistēmu (KAAS), bet arī uzzināt par karjeras atbalsta sistēmas posmiem un pakalpojumiem, kas mūsu valsti vēl nav attīstīti.

Piemēram, Lielbritānijā izglītības inspekcija uzrauga ne tikai mācību procesu, bet arī karjeras izglītības un karjeras konsultācijas pakalpojumu kvalitāti. Lielbritānijas valdība ir piešķirusi darba algu ieslodzījumu vietu darbinieku arodbiedrībai, lai izveidotu štata vietu karjeras konsultantam. Karjeras konsultanta uzdevums ir palīdzēt arodbiedrības biedriem noskaidrot kvalifikācijas celšanas vajadzības un iespējas. Atbalstu saņem arī biedra pieaugušie ģimenes locekļi, kam nav pabeigta pamatizglītība.

Savukārt, Francijas lielpilsētu nabadzīgajos rajonos ir ar likumu izveidots īpašs statuss – *Zones Urbaines Sensibles* jeb „pilsētu problemātiskās zonas”. Tajos ir paaugstināts nodarbinātības dienesta filiāļu un darbinieku skaits, lai aktivizētu iedzīvotāju darba meklēšanas procesam.

Grieķijā ilgu laiku nebija sasaistes starp dažādiem karjeras atbalsta pakalpojumiem vispārējā izglītībā, profesionālajā izglītībā un nodarbinātības sistēmā. Tikai 2000. gadā Izglītības Ministrija un Darba ministrija kopīgi iz-

veidoja Valsts Karjeras atbalsta centru (VKAC), lai koordinētu darbu un veidotu kopīgu sistēmu. VKAC arī pārstāv Grieķiju Eiropas Karjeras atbalsta informācijas centru tiklā *Euroguidance*.

Nīderlandē iepriekšējo zināšanu apliecināšanas sistēma radās kā atbilde veselības aprūpes sektora darbaspēka krīzei. Tā kā daudzām sievietēm bija pieredze slimnieku kopšanā mājas apstākļos, bet citu oficiālu kvalifikāciju nebija, viņām piedāvāja zināšanas un pieredzi eksaminēt un piešķirt darba tirgū derīgus sertifikātus. Šo pozitīvo pieredzi pakāpeniski pārņēma arī citi sektori.

Itālijas un Vācijas reģionālo nodarbinātības valsts aģentūras nodaļu pārstāves stāstīja, ka viņu valstīs šo iestāžu darbinieki sadarbojas ar mācību iestādēm, sniedzot karjeras izglītības stundas par darbā iekārtošanās procesu un NVA sniegtajiem pakalpojumiem.

Vācijā liela mēroga ražošanas uzņēmumi izveido meitas uzņēmumus, kas nodarbojas ar masveida atlaišanai pakļauto darbinieku pārkvalifikāciju un darbā iekārtošanu. Darbinieki slēdz darba līgumu uz diviem gadiem ar meitas uzņēmumu, kas saņem daļu no firmas sniegtās bezdarbnieka kompensācijas. Viņiem sniedz pastiprinātas psiholoģiskās konsultācijas un specializētus kursus. Tas, ka cilvēki nenonāk bezdarbnieka statusā, palīdz viņiem veiksmīgāk iekārtoties nākamajā darba vietā – parasti tas notiek jau viena gada laikā. Uzņēmumam tas ir izdevīgi, jo tā labā slava necieš no sociālās krīzes, ko radītu masveida atlaišana bez īpaša atbalsta sniegšanas.

Programmas gaitā ar dalībniekiem tikās Labklājības ministrijas, Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA), VIAA (ESF nacionālās programmas projekta “Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības iestādēs”), Valsts probācijas dienesta un Valsts ieslodzījumu vietu pārvaldes pārstāvji. Bija arī iespēja apmeklēt Profesionālās karjeras iz-



Studiju vizītes dalībnieki aktivitāšu starpposmā Vecrīgā

vēles aģentūru, Latvijas Universitātes karjeras centru, Jūrmalas 1. ģimnāziju, Sociālās integrācijas centru, NVA Latgales priekšpilsētas un Centra rajona klientu apkalpošanas centru, tādējādi iepazīstot karjeras attīstības atbalsta sistēmu darbībā.

Vizītes dalībnieki atzina, ka NVA klientu apkalpošanas centrā darba organizācija ir līdzīga kā citur Eiropā. Viņu pārstāvētajās valstīs personām ar speciālām vajadzībām valsts budžets nenodrošinot tik plašus pakalpojumus kā Latvijā. Dalībnieki atzinīgi novērtēja arī Valsts ieslodzījumu vietu pārvaldes EQUAL projekta laikā izveidotās iestrādes – psiholoģisko atbalstu cietumniekiem, nodarbinātības iespējas ieslodzījuma laikā un atbalstu sociālajai integrācijai pēc termiņa izciešanas – un ieteica turpināt iesāktu darbu arī pēc projekta beigām, piesaistot Eiropas Sociālā fonda līdzekļus.

Dalībnieki augstu novērtēja vizītes sagatavošanā ieguldītās pūles un vizītes rezultātus. Liela daļa dalībnieku bija patīkami pārsteigti par to, ka visās iestādēs viņus uzrunāja angļu valodā, par atklātību informācijas sniegšanā un entuziasmu, ar kādu viņu sastaptie eksperti veic savu darbu. Vienīgā nožēla izskanēja par īso vizītes laiku, kas neļāva izvērsties plašākām diskusijām gan ar Latvijas pārstāvjiem, gan dalībnieku starpā, ko dalībnieki akcentēja kā studiju vizītes pievienoto vērtību.

Vizītes laikā izskanēja ierosinājums šāda satura vizītes noorganizēt arī citām CEDEFOP grupām, jo ļaujot ielūkoties sistēmā, kas pašlaik ir tapšanas stadijā, ir iespēja gūt izpratni un iedvesmu tam, kā uzlabot jau sen pastāvošas sistēmas savās valstīs.