

› *Dr. sc. admin.* Inta Jaunzeme

Karjeras

attīstības atbalsta sistēmas
darbība Latvijā

› 2013.–2017. gads



Karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbība Latvijā 2013.–2017. gadā

Izvērtējums balstīts uz
Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkla izstrādātajām vadlīnijām

Pētījuma autore:
Dr. sc. admin. Inta Jaunzeme

Publikācijas izstrādi nodrošinājusi Valsts izglītības attīstības aģentūra programmas *Euroguidance* ietvaros. © Valsts izglītības attīstības aģentūra, 2017

Publikācijas izstrādi līdzfinansē Eiropas Komisija. Izdevums atspoguļo vienīgi autoru uzskatus, un Eiropas Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas lietojumu.



Valsts izglītības
attīstības aģentūra



Līdzfinansē
Eiropas Savienības
Erasmus+ programma

euro | guidance



Satura rādītājs

Priekšvārds	5
Sociāli ekonomiskais konteksts	7
Darba tirgus attīstību ietekmējošie faktori	7
Darba vides un organizācijas maiņa	7
Nākotnē nepieciešamās prasmes	8
Demogrāfiskā situācija	10
Secinājumi	11
Karjeras attīstības atbalsta sistēma Latvijā	10
Paradigmas maiņa	11
Politikas konteksts	12
Pakalpojumu pieejamība un kvalitātes nodrošināšana	14
Karjeras izglītības integrācija mācību procesā	14
Karjeras atbalsta informatīvais, konsultatīvais un metodiskais nodrošinājums	15
Karjeras atbalsta sniegšanas kvalitātes un lietderīguma vērtēšana	18
Karjeras attīstības atbalsta speciālistu apmācība un kvalifikācija	19
Vispārējā un profesionālā izglītība – labās prakses piemēri	20
Liepas pamatskola	20
Rojas vidusskola	21
Rīgas Valsts vācu ģimnāzija	23
PIKC „Liepājas Valsts tehnikums”	25
Augstākā izglītība	26
Nodarbinātība un pieaugušo izglītība	27
Karjeras atbalsts ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem	27
Karjeras atbalsts jauniešiem un pieaugušajiem bezdarbniekiem	30
Secinājumi un priekšlikumi	33
Izmantotie avoti	35



Priekšvārds

No 2007. līdz 2015. gadam Eiropas Komisija atbalstīja starpvalstu projektu „Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls” (EMKAPT). Tā īstenošanas laikā politikas plānotāji, ieviesēji un izglītotāji, sadarbojoties un apmainoties ar labās prakses piemēriem, veicināja mūžilga karjeras atbalsta sistēmas izstrādāšanu un ieviešanu iesaistītajās valstīs. Projektā piedalījās arī Latvijas iestāžu – Izglītības un zinātnes ministrijas (IZM), Labklājības ministrijas (LM), Valsts izglītības attīstības aģentūras (VIAA) un Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) – nominētie pārstāvji. Projekta beigu fāzē tika izstrādāts dokuments „Vadlīnijas mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmas izveidei: pamatnosacījumi ES un Eiropas Komisijai”. Tas tika ņemts par pamatu šī pētījuma īstenošanā. Balstoties uz vadlīnijās noteiktajiem principiem, pētījumā tika aplūkoti starpnozaru politikas komponenti (piemēram, nākotnē nepieciešamās kompetences un karjeras vadības prasmes), karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamība, kvalitātes nodrošināšana, lietderīguma vērtēšana, speciālistu profesionālā pilnveide un kvalifikācija, kā arī karjeras atbalsta attīstība izglītības un nodarbinātības sektorā. Pētījumā netika ietverti dati, kas saistīti ar pakalpojumu nodrošināšanu gados vecākiem cilvēkiem un sociālās iekļaušanas sektorā. Šis pētījums, kas veikts pēc Valsts izglītības attīstības aģentūras pasūtījuma, ir atkārtots karjeras atbalsta attīstības sistēmas izvērtējums, lai novērtētu tās attīstību laika posmā no 2013. līdz 2017. gadam.



Sociāli ekonomiskais konteksts

Straujā tehnoloģiju attīstība, iedzīvotāju emigrēšana no Latvijas, ekonomiskā un politiskā situācija pasaulē, globalizācijas process – tas viss gan tieši, gan netieši ietekmē sociāli ekonomiskos procesus Latvijā – ekonomikas izaugsmi, nodarbinātības līmeni u. c. Īpaši izaicinošs aspekts, kas ietekmē visu paaudžu iedzīvotājus, ir straujā tehnoloģiju attīstība, kas novērojama gan ikdienā (pašapkalpošanās kases veikalos, interneta veikali), gan darbā (darbiniekiem nepieciešamas jaunas prasmes un jāpielāgojas jaunām darba organizācijas formām). Uzņēmējdarbības modeļu izmaiņām būs tieša ietekme uz nodarbinātības struktūru tuvāko 5–7 gadu laikā, tāpēc palielināsies darba ņēmēju prasmju neatbilstība noteiktu industriju vajadzībām. Pasaules Ekonomikas foruma ziņojumā par darbu nākotnē ir minēts, ka 65 % to bērnu, kas šogad sāk mācīties skolā, strādās pilnīgi jaunās profesijās, kuras pašlaik vēl neeksistē.¹

Lai izvērtētu attīstības virzienus nākotnē, tālāk tiks aplūkoti darba tirgus attīstību ietekmējošie faktori, darba vides un organizācijas maiņa, nākotnē nepieciešamās prasmes un kompetences un demogrāfiskās situācijas ietekme uz darba tirgus attīstību.

Darba tirgus attīstību ietekmējošie faktori

„Hey Group” un „Z_Punkt” pētnieki,² vērtējot pārmaiņas, vēlējas noskaidrot, kas tieši mainās un kādi procesi ietekmēs nākotni. Galvenie faktori, kas ietekmēs turpmāko attīstību, ir šādi.

1. **Globalizācija 2.0** – veidojas jauna ekonomiskā kārtība. Ekonomiskās attīstības centri pāriet uz Āzijas tirgu (īpaši Ķīnu), kas strauji attīstās.
2. **Ekoloģiskā krīze.** Cilvēku darbības rezultātā dabas resursu kļūst aizvien mazāk un klimata pārmaiņas kļūst bīstamākas.
3. **Individualizācija un vērtību plurālisms.** Jauno tirgu attīstība veidos arvien individualizētāku attieksmi. Gan klienti, gan darbinieki prasīs, lai tiktu apmierinātas viņu individuālās vajadzības. Tas liks radīt pielāgotu piedāvājumu, vienlaikus ievērojot darbinieku vajadzības, tādēļ organizācijām būs jābūt elastīgām.
4. **Digitālais laikmets.** Strādāšana un dzīvošana, izmantojot digitālās tehnoloģijas, kļūst par normu. Digitālās platformas pārceļ uzsvaru no organizācijas uz klientu, kā arī nojauc robežu starp indivīda personisko un profesionālo dzīvi. Tas rada nepieredzētu caurskatāmību.
5. **Demogrāfiskās pārmaiņas.** Pieaugošais pasaules iedzīvotāju skaits un straujā sabiedrības novecošana pārveidos darba tirgu un radīs spiedienu uz sociālajām struktūrām un labklājības sistēmu. Pieejamais darbaspēks samazināsies, un tas veicinās organizāciju cīņu par talantiem. Īpaši aktualizēsies tas, ka vadītājiem būs jāstrādā ar vairāku paaudžu darbiniekiem, kam būs atšķirīga attieksme un prasības.
6. **Tehnoloģiskā konverģence.** Zinātnes progress tādās jomās kā nanotehnoloģijas un biotehnoloģijas pārveidos daudzas dzīves jomas. Šis inovāciju vilnis radīs daudz jaunu produktu un izvirzīs lielākas prasības organizācijām – būt priekšgalā un sadarboties ar konkurentiem sarežģītās izpētes un izstrādes programmās.³

Darba vides un organizācijas maiņa

Minēto apstākļu ietekmē būtiski mainīsies darba organizācijas modeļi, darba vide, organizāciju struktūra un darba veids gan kolektīvā, gan individuāli, tāpēc ir svarīgi apzināties šo situāciju un noskaidrot, kādas kompetences ir būtiskas nodarbināmībai jaunajos, mainīgajos apstākļos. Turklāt jāņem vērā, ka jāmainās būs ne tikai darba ņēmējiem, bet arī darba devējiem.

Lielbritānijā ir izstrādāti četri darba tirgus attīstības scenāriji līdz 2030. gadam.⁴ To mērķis ir informēt par nākotnes prognozēm indivīdus, uzņēmumus, izglītības jomas darbiniekus un politikas veidotājus, jo šāda

¹ Executive Summary: Future of Jobs and Skills Report, World Economic Forum. Pieejams: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/> [skatīts 15.09.2017.].

² Hey Group Leadership Research 2030. Pieejams: www.haygroup.com/leadership2030/about-the-megatrends.aspx [skatīts 01.09.2017.].

³ Hey Group Leadership Research 2030. Pieejams: www.haygroup.com/downloads/MicroSites/L2030/Leadership_2030_book_excerpt_Introduction.pdf [skatīts 01.09.2017.].

⁴ The Future of Work: Jobs and Skills in 2030, 2014. Pieejams: www.gov.uk/government/publications/jobs-and-skills-in-2030 [skatīts 15.09.2017.].

informācija palīdz pieņemt lēmumus par darbu un izglītību. Eksperti uzskata, ka aktualizēsies tādi jautājumi kā vairāku paaudžu vienlaicīga nodarbināšana, darba un dzīves stils, sabiedrības novecošana un lielāka starptautiskā sadarbība. Cilvēki ar augstāku izglītības līmeni izteiktāk vēlēšies sabalansēt darbu un privāto dzīvi, bet cilvēki ar zemāku izglītības līmeni jutīs lielāku nedrošību par nodarbinātību un ienākumiem. Izstrādātie scenāriji ir balstīti uz galvenajām attīstības tendencēm: globalizācijas turpināšanās, sabiedrības novecošana, ikdienas dzīves un darba izpildes digitalizācija. Darba organizācijas formas kļūs arvien elastīgākas. Ienākot darba tirgū paaudzei, kas dzimusi no 1980. līdz 2000. gadam, un paaudzei, kas dzimusi kopš 2000. gada, lielāka nozīme būs elastīgam darbalaikam un darba vietai (darbs attālināti), pieaugs to nodarbināto skaits, kuri tiks piesaistīti atsevišķu darbu izpildei (ārpakalpojums), darba uzdevumu izpilde vairāk tiks deleģēta projektu grupām, palielināsies to nodarbināto skaits, kuri strādās starptautiskajā tirgū dažādās ģeogrāfiskās vietās (īpaši pakalpojumu nodrošināšanā: dalīto pakalpojumu centri, zvanu centri u. c.). Uzņēmumos, kas vēlēšies attīstīties, tiks ieviestas un izmantotas jaunās tehnoloģijas.

Nākotnē nepieciešamās prasmes

Pasaules Ekonomikas foruma pētījumā ir teikts, ka **pārmaiņu virzītājspēks būs straujā tehnoloģiju attīstība** – mākslīgais intelekts, mašīnmācīšanās, robotika –, kā arī attīstība ģenētikas, biotehnoloģiju un citās jomās. Tā ietekmē būtiski samazināsies nodarbināto skaits gan biroja un administratīvajā darbā, gan ražošanā. Ievērojami pieaugs pieprasījums pēc datu analītiķiem, pēc pārdevējiem ar specifiskām zināšanām, lai pārdotu specifiskus produktus, pēc augstākā līmeņa vadītājiem, kas spēs vadīt uzņēmumus strauju pārmaiņu periodā. Pieprasījums pēc darbiniekiem palielināsies arī finanšu vadības sektorā, informācijas tehnoloģiju un izglītības, t. sk. mūžizglītības, jomā.

Arī Latvijas uzņēmēji un zinātnieki⁵ iesaistās mākslīgā intelekta produktu izstrādāšanā un ieviešanā. „Kā bankai [SEB] mums ir jānotur konkurētspēja un jāizpēta jaunās tehnoloģijas, it īpaši mākslīgā intelekta nozare, kas strauji attīstās. Uzskatām, ka tā sauktajam digitālajam darbaspēkam būs nopietna loma nākotnē. Klienti vēlas apkalpošanu jebkurā laikā un vietā visos iespējamajos kanālos. Ar šādu tehnoloģiju varam sniegt labāku servisu un apmierināt pieaugošo pieprasījumu no klientiem. [SEB bankas pirmā digitālā darbiniece] Aida spēj darboties pilnu diennakti 24/7 režīmā un arī neliek uz sevi gaidīt. *Teikšu skarbi – Aida neslimo, Aida nedodas atvaļinājumā, Aida neiesaistās arodbiedrībā. Tātad viņa nenoliedzami samazina dzīvu cilvēku darbaspēka izmaksas bankā.*”⁶

Mākslīgo intelektu var izmantot arī personālvadībā, ar čatojošo robotu jeb čatbotu palīdzību atvieglot un modernizējot pieteikšanos darbā. Mobilo sakaru operators „Tele2” kopš 2017. gada septembra piedāvā iespēju par uzņēmumu un aktuālajām vakancēm uzzināt, izmantojot lietotnes *Messenger* čatbotu „leva”, kas ar interesentiem sarunājas *Facebook* „Tele2” vietnē. „Tele2” personālvadības departamenta direktore Aija Bīte-Ozere stāsta: „leva potenciālos darba ņēmējus aicina uz sarunu. Tā uzdod jautājumus un atkarībā no atbildēm, kā arī uzņēmuma vajadzībām piedāvā vienu vai otru vakanci. [...] Ja sarunas biedrs ir ieinteresēts, leva piedāvā atstāt savu vārdu, uzvārdu un telefona numuru. Pēc tam ar kandidātu sazinās mūsu personāla atlases speciālisti. Mūsaprāt, ieguvēji būs uzņēmumi, kas spēs darbiniekus piesaistīt inovatīvos, neierastos veidos. *Čatbots jauniešus uzrunā caur viņiem ērtu un bieži apmeklētu platformu. Mūsdienās arī ir svarīgi, lai pieteikšanās vakancei būtu ātra, vienkārša, ērta. leva neprasa sūtīt motivācijas vēstuli un CV, bet tikai kontaktus. Daudzus tas var iedrošināt pieteikties, jo bieži jauniešiem ir minimāla pieredze un attiecīgi CV vēl nav, ko ierakstīt. Piesakoties caur levu, kandidātiem par to nav jāuztraucas, jo svarīgāka kļūst viņu spēja ieinteresēt brīdi, kad viņiem jau zvana „Tele2” personāla speciālists.*”⁷ (Izcēlums mans – I. J.)

Personāla atlases uzņēmuma „Talentor Latvia” partnere un augstākā vadības līmeņa atlases konsultante Katrīna Ošleja atzīst⁸, ka nākotnē **nozīmīgāka kļūs darbinieka personība**, ieskaitot rakstura iezīmes. Pat ja darbiniekam nav vajadzīgo iemaņu vai zināšanu, to visu var apgūt. *Galvenais ir motīvi, vērtības, attieksme un personība. Savukārt desmit gadu perspektīvā aktuālās iezīmes, ko darba devēji meklēs potenciālajos kandidātos, būs stresa noturība un inovatīva domāšana, spēja identificēt un novērst problēmsituācijas, neapstādinot nori-*

⁵ Latvijas Universitātes Matemātikas un informātikas institūta Mākslīgā intelekta laboratorija. Pieejams: www.lumii.lv/resource/show/93 [skatīts 05.09.2017.].

⁶ SEB. Mākslīgais intelekts kļūst par realitāti. Pieejams: www.seb.lv/info/personigas-finanses/robots-banka.

⁷ Personālvadībā ienāk čatboti un mākslīgais intelekts. Pieejams: www.diena.lv/raksts/uznemeja-diena/zinas/personalvadiba-ienak-catboti-un-maksligais-intelekts-14183703.

⁸ “The Future of Work” par tēmu „Nākotnes vadītāju un darbinieku svarīgākās prasmes un iemaņas”. Pieejams: www.visma.lv/blogs/nakotnes-profesijas-kadam-iesanam-ir-japiem-it-darbiniekiem-un-vaditajiem-nakotne/ [skatīts 10.10.2017.].

tošos procesus, kā arī elastīgums un starpdisciplināritāte. Saskaņā ar ekspertu prognozēm tehnoloģiju attīstība nojaus visdažādākās barjeras, tāpēc lielisks rīks efektīvas komunikācijas veidošanai būs *emocionālā inteliģence un valodu prasmes*. Laika trūkuma dēļ par nozīmīgu kvalitāti kļūs informācijas analīzes prasmes, savukārt vecāku galvenais uzdevums būs bērna zinātkāres un iztēles attīstīšana, kas ir inovatīvu ideju un pieeju ģenerēšanas pamats. Attīstoties informācijas tehnoloģijām, būtiskas būs tādas prasmes kā izturība (angļu val. – *resilience*), uzņēmējspēja, analītiskā domāšana un digitālās prasmes. Eksperte Marta Leina Foksa (*Martha Lane Fox*) atzīst, ka digitālās prasmes ir saistītas ne tikai ar tehnoloģiju izmantošanu, bet arī ar datiem un to drošību, kā arī ar privāto informāciju un tās pieejamību interneta vidē.⁹

Ap 2020. gadu visās nozarēs **pieaugs pieprasījums pēc sociālajām prasmēm** – pārliecināšanas, emocionālās inteliģences un prasmes mācīt citus. Tās būs pat nozīmīgākas nekā šauras tehniskās prasmes. Salīdzinot prasmju pieprasījumu 2015. un 2020. gadā, redzams, ka to nozīmība mainās.

Prasmju pieprasījuma izmaiņas

2020. gads	2015. gads
1. Kompleksa problēmu risināšana	1. Kompleksa problēmu risināšana
2. Kritiskā domāšana	2. Sadarbība ar citiem
3. Radošums	3. Cilvēku vadīšana
4. Cilvēku vadīšana	4. Kritiskā domāšana
5. Sadarbība ar citiem	5. Sarunu vadīšana
6. Emocionālā inteliģence	6. Kvalitātes kontrole
7. Spriedumu veidošana un lēmumu pieņemšana	7. Pakalpojumu orientēšana
8. Pakalpojumu orientēšana	8. Spriedumu veidošana un lēmumu pieņemšana
9. Sarunu vadīšana	9. Aktīvā klausīšanās
10. Izziņas elastīgums	10. Radošums

Avots: *The Future of Jobs, World Economic Forum*

Latvijas darba tirgus situācijas vērtējumu un prognozes 2014. gadā izstrādāja Latvijas Universitātes pētnieki. Viņi ir prezentējuši trīs pētījumu rezultātus: „Par nākotnē stratēģiski pieprasītākajām prasmēm Latvijā”, „Par iedzīvotāju novecošanos ietekmi uz nākotnes prasmju piedāvājumu” un „Par darbaspēka profesionālo mobilitāti”. Saskaņā ar šiem pētījumiem **prasmes, kuru attīstīšanai īpaša uzmanība jāpievērš jau tagad, ir šādas:**

1. jaunas prasmes, kas saistītas ar tehnoloģiju attīstību un izmantošanu;
2. jaunu valodu prasmes (spēja sazināties 2–3 svešvalodās, t. sk. Āzijas valstu valodās);
3. prasmes, kas uzlabo darbaspēka elastīgumu un mobilitāti;
4. prasmes darboties starptautiskajā tirgū daudznacionālā, daudz kultūru vidē;
5. prasmes, kas saistītas ar vadīšanu un organizēšanu;
6. jaunas sociālās prasmes (atšķirībā no robotiem un automatizācijas);
7. prasmes, kas saistītas ar „zaļās” un „jaunās” ekonomikas sektoriem.

LU pētnieki prognozē, ka būtiski pieaugs pieprasījums pēc medicīnas un veselības aprūpes darbiniekiem, inženieriem, informācijas un komunikācijas tehnoloģiju u. c. tehnisko nozaru speciālistiem; mazināsies pieprasījums pēc darbaspēka mazkvalificētās profesijās ar pamatizglītības līmeni.¹⁰ Savukārt uzņēmumu grupas „Fontes” 2017. gadā veiktajā atalgojuma pētījumā secināts, ka Latvijas darba tirgū trūkst speciālistu informācijas tehnoloģiju nozarē, kā arī kvalificētu strādnieku ražošanā, proti, elektriķu, metinātāju, mehāniķu un santehniķu, jo šīs profesijas izvēlas apgūt maz jauniešu. Vienlaikus parādās jauni amati, piemēram, datu analīzes un riska vadības un vērtēšanas jomā.¹¹

⁹ Fox, M. L. *A Fair and Inclusive Digital World that Works Everyone*. Konferenču *Embracing the new world of work* prezentācija, Mančestra, 8.–9.11.2017.

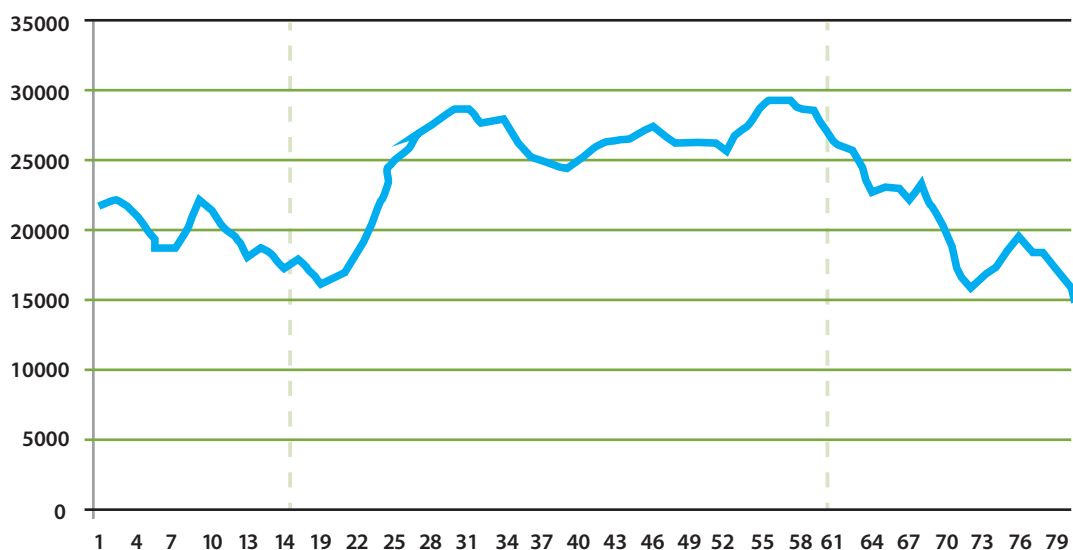
¹⁰ Kasalis E., Brēķis E., Jēkabsons S., Purmalis K. „Pētījumi darba tirgus jomā” (prezentācija). Papildu informācija: www.biblioteka.lu.lv/zinas/t/29231/.

¹¹ „Fontes”: galvenā ietekme uz darba tirgu tagad ir demogrāfijai un emigrācijai. LETA, 28.09.2017.

Demogrāfiskā situācija

Pieprasījumu un piedāvājumu darba tirgū būtiski ietekmē iedzīvotāju vecuma sastāvs un skaits valstī. Kaut arī nodarbinātība palielinās un bezdarbs samazinās, situāciju darba tirgū turpina ietekmēt negatīvās demogrāfiskās tendences. Darbspēka pieejamības problēmas spilgti raksturo tas, ka darbaspējīgo iedzīvotāju skaits (15–74 g. v.) 2015. gadā, salīdzinot ar 2014. gadu, samazinājās par 23,2 tūkstošiem jeb 1,5 %.¹² 2016. gadā iedzīvotāju skaits Latvijā samazinājās vēl par 22,3 tūkstošiem.¹³

Pastāvīgo iedzīvotāju vecuma sastāvs Latvijā 2017. gada sākumā

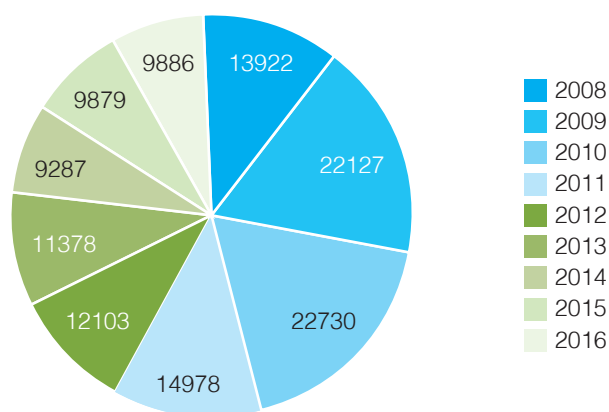


1. attēls. Avots: CSP, Demogrāfija, 2017, 20.–21. lpp.

Kā redzams 1. attēlā, jaunāko darbības vecuma iedzīvotāju skaits būtiski samazinās, līdz ar to palielinās darba devēju cīņa par labākajiem potenciālajiem darbiniekiem, kā arī aktualizējas jautājums par darbinieku noturēšanu organizācijā un prasmēm, kas atbilst industrijas vajadzībām un indivīdu interesēm.

Nodarbināto skaita samazināšanos ietekmē ne tikai zems dzimstības līmenis, bet arī darbaspējīgo iedzīvotāju, t. sk. jauniešu un jauno ģimeņu ar bērniem, emigrācija. Pēdējo trīs gadu laikā no Latvijas ik gadu izbraukuši aptuveni 10 000 iedzīvotāju vecumā līdz 29 gadiem. Jauniešu un jauno ģimeņu aizbraukšana no Latvijas rada šķēršļus tautas ataudzei.

2008.–2016. gadā emigrējušie Latvijas iedzīvotāji līdz 29 g. v.



2. attēls. Avots: CSP datubāze

¹² Ekonomikas ministrija. Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidējā un ilgtermiņa prognozēm, 16.06.2017.

¹³ Centrālās statistikas pārvaldes datubāze. Pieejams: www.csb.gov.lv.

Latvijas Universitātes pētnieks Juris Krūmiņš apstiprina, ka demogrāfisko situāciju ietekmē gan dzimstība, gan emigrācija. Latvijā to vairāk nosaka emigrācija. Negatīvu dabisko pieaugumu izmainīt ir ārkārtīgi grūti, jo ir tam nelabvēlīga iedzīvotāju vecuma struktūra. Gandrīz ceturtdaļa iedzīvotāju patlaban ir vecāki par darbības vecumu, kad mirstība ir lielāka, līdz ar to dabiskais pieaugums pie zemas dzimstības kļūst negatīvs. Izvērtējot iedzīvotāju skaita pieauguma iespēju, profesors atzīst, ka iedzīvotāju būs mazāk. Eiropas Savienības statistikas biroja *Eurostat*, Pasaules Bankas, Apvienoto Nāciju Organizācijas un Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas aprēķini rāda, ka 2040.–2050. gadā Latvijā būs aptuveni 1,5 miljoni iedzīvotāju.

Vienlaikus pētnieks uzsver, ka iedzīvotāju skaits vēl nav galvenais rādītājs. Galvenais ir valsts *salīdzinošie labklājības rādītāji*, darba ražība uz strādājošajiem vai iekšzemes kopprodukts uz visiem iedzīvotājiem. Jāskatās ne tikai iedzīvotāju skaits, bet arī to kvalitatīvais sastāvs – *kāda ir cilvēku izglītība un veselība*. Tādi rādītāji kā tautas attīstība un cilvēkkapitāls ir daudz nozīmīgāki.¹⁴

Secinājumi

Izvērtējot starptautisko pētījumu rezultātus par globālajām darba tirgus attīstības tendencēm – tehnoloģiju attīstību, to ietekmi uz darba organizācijas formām un pieprasīto prasmju maiņu dažādos sektoros –, kā arī prognozes par darba tirgus attīstību Latvijā vidējā termiņā un ilgtermiņā, jāsecina, ka sabiedrībai nav pieejama viegli uztverama visaptveroša informācija par paredzamajām tendencēm tuvākajos 5–10 gados. Līdz ar to izglītības un karjeras atbalsta pasākumi visbiežāk tiek plānoti, balstoties uz pašreizējo situāciju darba tirgū. Ir jāsāk plaša sabiedrības informēšana un diskusijas par tendencēm darba tirgū, par nākotnē nepieciešamajiem speciālistiem un pārmaiņām visos līmeņos – attiecībā uz indivīdiem, uzņēmumiem, izglītotajiem un politikas plānotājiem.

Ekonomikas ministrijas un Labklājības ministrijas eksperti, kas regulāri vērtē situāciju darba tirgū un analizē attīstības prognozes, atzīst, ka trūkst koordinācijas mehānisma, kas nodrošinātu ātru darba tirgus prognožu iestrādi politikas dokumentos. Tas kavē mērķtiecīgu lēmumu pieņemšanu par darba tirgus vajadzībām atbilstoša piedāvājuma radīšanu. Problēmas rada arī prognožu interpretēšana un sarežģītā sasaiste ar izglītības piedāvājuma instrumentiem – izglītības programmu finansējumu, studiju un budžeta vietām u. tml.

Ir jāņem vērā, ka, attīstoties tehnoloģijām, mainīsies arī uzņēmējdarbības vide, jauno darbinieku piesaistes kanāli un metodes, kas vairāk pielāgosies darba meklētāju vajadzībām, piemēram, darbinieku meklēšanā tiks izmantots čātbots, kas jauniešiem atvieglos pieteikšanās procesu. Arī attīstot karjeras atbalsta pakalpojumus, jāņem vērā, ka jauniešu paradumi strauji mainās; tā ietekmē mainās arī metodika darbā ar mērķgrupām. Kopumā, izvērtējot prognozētās pārmaiņas, jāsecina, ka karjeras vadības prasmju nozīme indivīda nodarbināmības sekmēšanā tikai pieaugs.

Karjeras attīstības atbalsta sistēma Latvijā

Paradigmas maiņa

Izmaiņas ekonomikā, konkurences pastiprināšanās, tehnoloģiju attīstība un globalizācija ir mainījušas nodarbinātības struktūru un palielinājušas indivīda nozīmi savas karjeras vadības procesā: viņš ir atbildīgs par profesijas un nodarbošanās izvēli, turpmāko attīstību un karjeras veidošanu. Indivīda konkurētspēju nosaka prasme plānot savu nodarbināmību (karjeras vadības prasmes), atvērtība mūžizglītibai un gatavība mācīties darbavietā.

Ekonomiskās vides izmaiņu ietekmē tiek pilnveidota karjeras teorija un akcentēti jauni karjeras veidošanas modeļi, piemēram, pārmaiņu karjera (angļu val. – *protean career*, Hall D. T.), darba mapes karjera (*Arthur B. M.*) un intelektuālā karjera (angļu val. – *intelligent career*). Minēto izmaiņu rezultātā karjeras veidošanu un attīstību nevar raksturot ar vienu konkrētu karjeras modeli. Līdz ar izmaiņām karjeras jēdziena saturiskajā izpratnē būtiski mainās arī tādu terminu saturs un izpratne kā „nodarbināmība” (angļu val. – *employability*) un kompetence (angļu val. – *competence*).¹⁵ Mainoties darba saturam, organizācijas formām un darba attiecībām starp darba ņēmēju un darba devēju, mainās un daudzpusīgāki kļūst arī karjeras modeļi, karjeras vadības veidi un karjeras attīstības veidi. Darba vides, karjeras un pārmaiņu kontekstā viens no karjeras attīstības scenārijiem ir

¹⁴ Krūmiņš, J. Nevajag krist izmisumā, ja iedzīvotāju skaits sarūk. Pieejams: www.lvportals.lv/visi/viedokli/290867-juris-krumins-nevajag-krist-izmisuma-ja-iedzivotaju-skaitis-saruk/ [skatīts 09.10.2017.].

¹⁵ Jaunzeme, I. Karjeras vadības un atbalsta sistēmas pilnveidošanas problēmas augstākajā izglītībā Latvijā, 2011. 21. lpp.

fokusa maiņa no „mācīties, lai strādātu” uz „strādāt, lai mācītos”.¹⁶ Tātad galvenais karjeras veidošanas akcents tiek likts uz mūžizglītību un nodarbinātību atbilstoši kompetencēm. Strauju pārmaiņu laikā, kad radīsies jaunas profesijas un būs jāapgūst jaunas prasmes, nodarbināmību veicinošais faktors būs darbs atbilstoši interesēm un dzīves laikā apgūtajām prasmēm.

Karjeras posmus vēsturiskā skatījumā ir noformulējis Marks Savicks. Autors apraksta trīs izaugsmes periodus, kuros ir noticis fundamentāls pavērsiens karjeras uztverē. Tie ne vien rada sava veida apvērsumu, bet arī cits citu papildina.

Profesionālās karjeras atbalsts. 20. gadsimta sākumā Amerikā notika lielas pārmaiņas – imigranti un kolonisti sāka pārcelties no lauku saimniecībām uz pilsētu. Šajos apstākļos Frenks Pārsons izveidoja profesionālās karjeras atbalsta sistēmu. Cilvēki tika aicināti pārdomāt, *kādas ir viņu dotības un intereses, kādas iespējas viņiem ir pieejamas, un tad, „logiski spriežot”, šos elementus apvienot.* Sev raksturīgo iezīmju un pieejamo iespēju salīdzināšana radīja sistēmu, kā pieņemt ar profesijas izvēli saistītus lēmumus. Šo salīdzināšanas pieeju labi ilustrē Džona Holanda teorija.

Karjeras attīstība. Pēc Otrā pasaules kara līdz ar vidusšķiras palielināšanos radās jauna paradigma – tā paredzēja ko vairāk par *profesijas izvēli*. Donalds Sūpers izstrādāja attīstības pieeju, saskaņā ar kuru indivīda pašnostāja (angļu val. – *agency*) un pilnveide attīstās, viņam uzņemoties dažādas lomas un iesaistoties dažādos pasākumos. Karjera tagad nozīmēja ko vairāk par darba atrašanu; tā paredzēja arī pārdomas par savu dzīvesveidu un dzīves laikā pieņemto lēmumu izvērtēšanu. Tika formulēti izaugsmes un attīstības posmi, un priekšplānā izvirzījās pašuztvere un darba vērtības.

Trešā paradigma. Ekonomikas stabilitāte un izaugsme nebija ilga un, strauji attīstoties tehnoloģijām, radīja apstākļus tam, ka organizācijas vairs nenodrošināja ekonomikas progresu un *drošību* visas dzīves garumā. Nestabilitāte nesaskanēja ar cilvēku gaidām pēc karjeras attīstības, tāpēc radās vajadzība pēc jauna skatījuma. M. Savicks šo jauno domāšanas paradigmu apzīmē ar terminu *„dzīves plānošana”* (angļu val. – *life designing*). Tās pamatā ir *sadarbība* – klienti un konsultanti kopīgi darbojas, lai rastu jēgu un atrisinātu problēmas.¹⁷ Aktīva personiskā iesaistīšanās procesā un abpusēja atbildība par sasniedzamo rezultātu veicina indivīda nodarbināmību un kopējo apmierinātību ar dzīves kvalitāti.

Latvijas karjeras atbalsta praktiķiem, izglītotājiem un sabiedrībai kopumā ir nepārtraukti jāapgūst jaunas prasmes un jāapzinās to nepieciešamība, lai varētu plānot nodarbināmību un iekļauties pārmaiņu procesos.

Lai noskaidrotu, kā veidojusies izpratne par karjeras attīstības atbalstu, tika izvērtēta terminu „karjeras attīstības atbalsts” un „profesionālā orientācija” lietošana dokumentos un publiskajā telpā. Termins „karjeras attīstības atbalsts” izglītības un nodarbinātības politikas plānošanas un ieviešanas dokumentos, kā arī praksē ir iedzīvināts, tomēr, izvērtējot publiskajā telpā pieejamo informāciju, redzama tendence paralēli terminam „karjeras izglītība” lietot terminu „profesionālā orientācija”. Terminu „profesionālā orientācija” salīdzinoši biežāk lieto augstākās izglītības iestādes, organizējot ar studiju iespējām saistītus pasākumus skolēniem, un uzņēmumu pārstāvji, organizējot pasākumus jauniešiem par profesijām konkrētā nozarē. Dažkārt šis termins tiek izmantots profesionālās izglītības iestāžu sniegtajā informācijā par organizētajiem pasākumiem. Līdz ar to ir jāsecina, ka ir jāturpina sabiedrības izglītošana, skaidrojot karjeras atbalsta saturu un šo pakalpojumu piedāvātās iespējas. Šādu darbību aktualitāti nosaka arī tas, ka, mainoties darba videi un darba organizācijas formām, karjeras atbalsts pievēršas visas dzīves plānošanai, proti, ir saistīts ar visām dzīves jomām, ne tikai darba meklēšanu.

Politikas konteksts

Karjeras atbalsta politikas veidošana ir starpnozaru iniciatīva, kas saistīta ar izglītības, nodarbinātības, jaunatnes lietu, ekonomikas un sociālo politiku. Kopš 2013. gada ir precizēts normatīvais regulējums, lai karjeras atbalsta pakalpojumus sekmīgāk ieviestu izglītības sistēmā. Ar grozījumiem Izglītības likumā tika precizēta karjeras atbalsta terminoloģija, t. i., precizētas terminu „karjera”, „karjeras izglītība” un „karjeras attīstības atbalsts” definīcijas. Vienlaikus tika precizēta pašvaldību atbildība par *karjeras izglītības* nodrošināšanu bērniem un jauniešiem (Izglītības likuma 17. panta 15. punkts).¹⁸ Līdzatbildīgs par karjeras atbalsta pakalpojumu attīstību ir

¹⁶ Deloitte. The New Realities of Work. Pieejams: www2.deloitte.com/global/en/pages/human-capital/topics/future-of-work.html.

¹⁷ Amundsons, N. Aktīvā iesaistīšanās, 20.–21. lpp. Savickas, M. L. (2015). Career counseling paradigms: Guiding, developing and designing. In Hartung P. J., Savickas M. L. & Walsh W. B. (Eds.), *APA Handbook of career intervention volume 1: Foundations* (129.–144. lpp.). Washington, DC: American Psychological Association.

¹⁸ Izglītības likums. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=50759>.

iestādes vadītājs, kuram ir jānodrošina, lai izglītības ieguvēji varētu piekļūt bibliotekāriem, informācijas un karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem (55. panta 3. punkts).¹⁹ Ņemot vērā Latvijas augstskolu statusu, par šī pakalpojuma nodrošināšanu ir atbildīgas pašas augstākās izglītības iestādes; tas ir noteikts Augstskolu likumā: studējošajiem ir tiesības saņemt informāciju visos jautājumos, kas ir tieši saistīti ar viņu studijām un iespējamo karjeru (50. panta 5. punkts).²⁰

Lai stiprinātu pedagogu kompetenci karjeras izglītības jautājumos, ar Ministru kabineta 2014. gada 28. oktobra noteikumiem Nr. 662 „Noteikumi par pedagogiem nepieciešamo izglītību un profesionālo kvalifikāciju un pedagogu profesionālās kompetences pilnveides kārtību” tika noteikts, kādai jābūt skolotāju izglītībai, lai varētu strādāt ar karjeras izglītības jautājumiem.

Prasības attiecībā uz karjeras izglītības pasākumu integrēšanu mācību procesā ir ietvertas Ministru kabineta 2014. gada 12. augusta noteikumos Nr. 468 „Noteikumi par valsts pamatizglītības standartu, pamatizglītības mācību priekšmetu standartiem un pamatizglītības programmu paraugiem” un Ministru kabineta 2013. gada 21. maija noteikumos Nr. 281 „Noteikumi par valsts vispārējās vidējās izglītības standartu, mācību priekšmetu standartiem un izglītības programmu paraugiem”.

Pakalpojumu kvalitātes sekmēšanai izglītības iestādēs ar Izglītības kvalitātes valsts dienesta 2015. gada 18. maija iekšējiem noteikumiem Nr. 14 „Grozījumi Izglītības kvalitātes valsts dienesta 2011. gada 24. maija iekšējos noteikumos Nr. 5 „Izglītības iestāžu, eksaminācijas centru darbības un izglītības programmu īstenošanas kvalitātes vērtēšanas metodika”, pilnveidoti karjeras izglītības vērtēšanas kritēriji izglītības iestāžu akreditācijas procesā. Ņemot vērā izmaiņas regulējumā par to, kā tiek akreditētas izglītības iestādes un eksaminācijas centri,²¹ ar 2017. gada 24. februāra iekšējiem noteikumiem Nr. 17 izglītības iestāžu akreditācijas kritēriji tika aktualizēti.

Lai veicinātu karjeras atbalsta pakalpojumu attīstību izglītības sektorā, darbības ir paredzētas arī dažādu līmeņu politikas plānošanas dokumentos un darbības plānos. Latvijas Nacionālajā plānā 2014.–2020. gadam²² viens no rīcības virzieniem ir „kompetenču attīstība”, kas paredz, piemēram, tādu nepieciešamo kompetenču (zināšanu, prasmju un attieksmes kopums) apguvi kā valodu prasmes, informācijas un komunikācijas tehnoloģiju pārzināšana un lietošanas prasmes, saziņas un sadarbības prasmes, darba prasmes, uzņēmējspējas, pilsoniskā apziņa, radošums, spēja kritiski domāt, plānot finanses, novērtēt riskus un rast tiem risinājumus, lai nodrošinātu savu nodarbināmību. Kā darbības aktivitātes tiek izvirzītas:

1. *jauniešu nodarbinātības veicināšana*, t. sk.:

- 1) karjeras izglītības sistēma,
- 2) jauniešu pēc profesionālās un/vai augstākās izglītības iegūšanas integrācija darba tirgū,
- 3) atbalsta pasākumi jauniešiem bezdarbniekiem pirmās darba pieredzes iegūšanai,
- 4) profesionālās izglītības iestāžu infrastruktūras un aprīkojuma pilnveide;

2. inovatīvu mācību satura un darba formu ieviešana radošuma un uzņēmējspēju veicināšanai pamatizglītībā un vispārējā vidējā izglītībā: digitāla mācību vide, mūsdienīga svešvalodu apguve, dabaszinātņu un sociālo zinātņu mācību satura pilnveidošana, karjeras izglītības sistēmas nostiprināšana.

Izglītības attīstības pamatnostādņēs 2014.–2020. gadam īpaši tiek uzsvērta karjeras izglītības nozīme gan vispārējā, gan profesionālajā, gan augstākajā izglītībā. Ir uzsvērta arī nozaru un darba devēju iesaiste profesiju pasaules izziņāšanā, lai novērstu atbildīgo un iesaistīto institūciju nepietiekamo un atšķirīgo izpratni par karjeras attīstības atbalsta sistēmas mērķgrupām un attiecīgo pakalpojumu veidiem, kā arī *nepietiekamo starpnozaru sadarbības koordināciju un resursu sadrumstalotību*. Politikā tiek iezīmēti tādi rīcības virzieni kā karjeras izglītības sistēmas attīstība, izglītības pakalpojumu pieejamība un iespēju paplašināšana pieaugušajiem.

Saskaņā ar izvirzītajām prioritātēm un ar Eiropas Sociālā fonda līdzfinansējumu, īstenojot projektus, tiek turpināts darbs pie karjeras atbalsta sistēmas stiprināšanas izglītības un nodarbinātības sektorā. Karjeras atbalsta darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 8.3.5. SAM ietvaros ir plānots atbalstīt karjeras izglītības attīstību un uzlabot pakalpojumu pieejamību vispārējā un profesionālajā izglītībā visā Latvijā, piemērojot

¹⁹ Izglītības likums. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=50759>.

²⁰ Augstskolu likums. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=37967>.

²¹ Ministru kabineta noteikumi Nr. 831 „Kārtība, kādā akreditē izglītības iestādes, eksaminācijas centrus un citas Izglītības likumā noteiktās institūcijas, vispārējās un profesionālās izglītības programmas un novērtē valsts augstskolu vidējās izglītības iestāžu, valsts un pašvaldību izglītības iestāžu vadītāju profesionālo darbību”, 20.12.2016.

²² Nacionālais attīstības plāns 2014.–2020. gadam. Pieejams: www.pkc.gov.lv/lv/valsts-attistibas-planosana/nacionalais-attistibas-plans.

šādus galvenos principus:

1. karjeras izglītības un karjeras attīstības atbalsta pasākumi izglītības ieguvējiem ir pieejami izglītības iestādē;
2. karjeras izglītības un karjeras attīstības atbalsta pasākumus nodrošina atbilstoši sagatavots izglītības iestādes personāls, ja nepieciešams, piesaistot kvalificētus karjeras konsultantus;
3. karjeras izglītības un karjeras attīstības atbalsta pasākumi tiek īstenoti sadarbībā ar vietējo sabiedrību un darba devējiem.

Lai uzlabotu karjeras atbalstu pieaugušajiem, ir apstiprināts Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plāns 2016.–2020. gadam.²³ Tā nolūks ir sekmēt nodarbināto konkurētspēju, un tas ir skatāms kopā ar situāciju darba tirgū un tā attīstības tendencēm. Plānā ir definētas atbildības jomas un nozaru politikas mijiedarbība: ir noteikts ministriju funkciju sadalījums starp Izglītības un zinātnes ministriju, Ekonomikas ministriju un Labklājības ministriju. Izglītības un zinātnes ministrijai ir deleģēta nodarbināto kvalifikācijas paaugstināšana un pārkvalificēšana. Labklājības ministrija pārraudzīs bezdarbnieku atgriešanos darba tirgū atbilstoši īstermiņa darba tirgus prognozēm, kā arī darbu ar sociālās atstumtības riskam pakļautajām personām, bēgļiem un personām ar alternatīvo statusu. Savukārt Ekonomikas ministrija veiks darba tirgus analīzi un izstrādās darba tirgus prognozes vidējā termiņā un ilgtermiņā.

Pasākumi, kas karjeras atbalsta sekmēšanai ir sākti vidējās un profesionālās izglītības iestādēs, ir cieši saistīti ar diviem būtiskiem elementiem – kompetenču pieeja balstītu saturu vispārējā izglītībā²⁴ un darba vidē īstenotām mācībām profesionālajā izglītībā²⁵. Šāda pieeja ļaus efektīvāk iekļaut karjeras attīstības atbalsta pasākumus izglītības saturā un mērķtiecīgāk iesaistīt jauniešus darba vides un sevis izzināšanā, reflektēšanā un lēmumu pieņemšanā par turpmākajām izglītības vai darba gaitām.

Izvērtējot normatīvā regulējuma izmaiņas, jāsecina, ka dažādos dokumentos tiek lietots gan termins „karjeras izglītība”, gan termins „karjeras attīstības atbalsta pasākumi”, līdz ar to ir būtiski precizēt sasniedzamo mērķi, t. i., kāda veida pasākumi ir obligāti nodrošināmi izglītībā – karjeras izglītība, kas ir viens no karjeras attīstības atbalsta elementiem, vai karjeras attīstības atbalsta pasākumu kopums, kas nodrošina informācijas, karjeras izglītības un individuālo konsultāciju pieejamību izglītības ieguvējiem un ir vērsts uz karjeras mērķu noteikšanu un plānošanu, lai varētu pieņemt ar izglītību un darbu saistītus lēmumus. Vienlaikus jāpiemin, ka vairāki politikas veidošanas aspekti liecina par starpnozaru sadarbības uzlabošanu, piemēram, Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plāna izstrāde un atbildības sadalīšana starp trīs resoriem.

Pakalpojumu pieejamība un kvalitātes nodrošināšana

Karjeras izglītības integrācija mācību procesā

Salīdzinot ar iepriekšējo izvērtēšanas periodu, kopš 2013. gada ir konstatēts progress saistībā ar karjeras attīstības atbalsta pieejamību izglītības iestādēs. Kopīgo situāciju ietekmē izmaiņas normatīvajā regulējumā, kuras paredz karjeras izglītības iekļaušanu izglītības standartā.

Pamatizglītības standartā ir noteikts, ka starp tēmām, kas tiek aplūkotas klases stundās, ir jāiekļauj karjeras izvēle, personības attīstība, līderība, kritiskā domāšana, radošā domāšana, finanšu prātība, uzņēmējspēja.²⁶ Savukārt daži no mācību priekšmeta „mājturība un tehnoloģijas” uzdevumiem ir pilnveidot problēmu risināšanas prasmes, attīstīt pašapziņu un izkopt individualitāti, gūt radošas darbības un personības pašizpaušmes pieredzi, apzināties savas intereses un iemācīties saskatīt, kā mācību priekšmetā gūto pieredzi var izmantot sadzīvē, brīvā laika organizēšanā un karjeras izvēlē. Dažādu pasākumu rezultātā, beidzot 9. klasi, jauniešiem ir jāizprot šī mācību priekšmeta apguves lietderīgums saistībā ar ikdienas dzīvi, ar videi nekaitīgu materiālu un pieeju lietošanu, ar dzīves vides kvalitātes uzlabošanu un karjeras izvēli.

Vidējās izglītības standartā ir paredzēti mērķi izkopt izglītības ieguvēju prasmi patstāvīgi mācīties un pilnveidoties, kā arī motivēt viņus mūžizglītībai un apzinātai karjeras izvēlei. Galvenie uzdevumi ir:

²³ Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plāns 2016.–2020. gadam, kas apstiprināts 2016. gada 3. maijā. Papildu informācija: <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40362626&mode=mk&date=2016-05-03>.

²⁴ Kompetenču pieeja mācību saturā. Pieejams: www.visc.gov.lv/visc/projekti/esf_831_old.shtml.

²⁵ Ministru kabineta 2016. gada 15. jūlija noteikumi Nr. 484 „Kārtība, kādā organizē un īsteno darba vidē balstītas mācības”.

²⁶ Ministru kabineta 2014. gada 12. augusta noteikumi Nr. 468 „Noteikumi par valsts pamatizglītības standartu, pamatizglītības mācību priekšmetu standartiem un pamatizglītības programmu paraugiem”.

1. pilnveidot praktiskā un patstāvīgā darba prasmes;
2. izmantot mācību darbā atbilstošus un daudzveidīgus mācīšanās paņēmienus un tehnoloģijas;
3. radīt motivāciju karjeras izvēlei.

Saskaņā ar izmaiņām valsts pamatzglītības un vispārējās izglītības standartā, kas paredz karjeras izvēles tēmu integrēšanu mācību procesā, izglītības iestādes ir izstrādājušas karjeras izglītības programmas. Lai to ieviešana noritētu veiksmīgāk, Valsts izglītības satura centra eksperti ir sagatavojuši rekomendējošu metodisko līdzekli „Klases stundu programmas paraugs”, kurā ir iekļauta arī karjeras izvēles tēma.²⁷ Karjeras izglītības programmas, kas satur tādas tēmas kā izpratne par darbu, interešu izziņa, pašvērtēšana, sociālās prasmes un vērtēšana, informācijas avotu izpēte par izglītības un darba iespējām, karjeras veidošana un lēmumu pieņemšana, ir saistītas ar pašorganizētību un mācību un karjeras vadību. Šo tēmu apguve formālās izglītības posmā ir svarīga tādēļ, lai jauniešiem veidotos karjeras identitāte; tā veicina iesaistīšanos mācību procesā, skolēnu sekmju uzlabošanu, turpmāko izglītošanu un nodarbinātību.

Integrējot karjeras izglītību izglītības saturā un mācību procesā, tiek nodrošināta karjeras atbalsta pieejamība visiem izglītības ieguvējiem.

Karjeras atbalsta informatīvais, konsultatīvais un metodiskais nodrošinājums

Vienoto informācijas un metodisko resursu nodrošināšana, t. sk. e-vidē, būtiski ietekmē karjeras attīstības atbalsta pieejamību un īstenošanas kvalitāti visos Latvijas novados. Karjeras atbalsta speciālisti atzīst, ka ir nodrošināta pieeja dažādām datubāzēm, piemēram, datubāzēm „Profesiju pasaule” (www.profesijupasaule.lv) un „Profesiju laikotājs” (www.profesijulaikotajs.lv), Nacionālajai izglītības iespēju datubāzei (www.niid.lv), Latvijas kvalifikāciju datubāzei (www.latvijaskvalifikacijas.lv), Nodarbinātības valsts aģentūras resursiem (www.nva.gov.lv) un Valsts izglītības attīstības aģentūras izstrādātajiem metodiskajiem un informatīvajiem materiāliem (http://viaa.gov.lv/lat/karjeras_atbalsts). Tas pozitīvi ietekmē informācijas pieejamību gan klientiem, gan konsultantiem un ļauj uzlabot piedāvāto pakalpojumu kvalitāti. Tomēr jāņem vērā, ka pārmaiņas darba tirgū notiek ļoti strauji un mainās arī izglītības piedāvājums. Uzturot ciešu saikni ar visām mērķgrupām, pieejamā informācija ir jāaktualizē atbilstoši mērķgrupu vajadzībām, piemēram, attīstot e-vidi, ir jāsauglabā dažādi risinājumi, jo informācijas tehnoloģiju lietotprasmes līmenis starp paaudzēm būtiski atšķiras.

Karjeras konsultanti, kas piedalās karjeras atbalsta pasākumu organizēšanā izglītības iestādēs, atzīst, ka ir redzama liela polarizācija starp dažādu jauniešu interesēm un motivāciju iesaistīties profesiju un sevis izziņošanas procesā, kā arī karjeras virziena noskaidrošanā un plānošanā.²⁸ Viena daļa jauniešu ir ļoti ieinteresēti, motivēti un aktīvi iesaistās pasākumos, turpretim otram daļai nav pilnīgi nekādas intereses par šiem jautājumiem. Valdēt vispārējai neskaidrībai par izglītības iegūšanu un nodarbinātību Latvijā, vidusskolēni par karjeras plānošanu bieži izsakās, ka plūdis pa straumi. Jauniešu daudzslāņainības, dažādā motivācijas līmeņa un paaudžu atšķirību dēļ būs jāizstrādā jaunas karjeras atbalsta metodes un instrumenti.

Karjeras atbalsta īstenošanu sekmē dažādi nacionālā līmeņa pasākumi. Piemēram, Valsts izglītības attīstības aģentūra (VIAA) sadarbībā ar pašvaldību izglītības pārvaldēm no 2012. līdz 2016. gadam organizēja nacionālā līmeņa pasākumu programmu „Karjeras nedēļa”, kas paredzēta vispārīzglītojošo skolu skolēniem. Karjeras nedēļas pasākumos 2016. gadā piedalījās 25 pilsētas un novadi un dalībnieku skaits sasniedza 140 tūkstošus. Salīdzinot ar 2012. gadu, kad piedalījās deviņas pilsētas un 9000 dalībnieku, pasākumā iesaistīto skaits ir strauji audzis. Kopš 2017. gada VIAA šī pasākuma rīkošanas tiesības ir nodevusi pašvaldībām. Profesionālās izglītības iestāžu audzēkņi savas prasmes var apliecināt arī jauno profesionāļu meistarības konkursos *SkillsLatvia*, *EuroSkills* un *WorldSkills*, un viņi to dara ar panākumiem. Tiek īstenotas arī pašvaldību, privātās un citas iniciatīvas, kuru nolūks ir veicināt jauniešu informētību par darba tirgu, piemēram, jauniešu karjeras portāls www.prakse.lv sadarbībā ar Latvijas Darba devēju konfederāciju ir īstenojis projektu „Virtuālā prakse” un pasākumu „Atvērto durvju nedēļa uzņēmumos”, bet *Junior Achievement* katru gadu organizē karjeras izglītības pasākumu „Ēnu diena”.

Liela ieguldījuma karjeras atbalsta metodikas nodrošināšanā dod Valsts izglītības attīstības aģentūras speciālisti, kas organizē pasaulē atzītu ārvalstu autoru darbu tulkošanu latviešu valodā, piedalās informatīvo materiālu un infografiku sagatavošanā, metodikas aprobēšanā un pedagogu izglītošanā. Starp sagatavotajiem

²⁷ Klases stundu programmas paraugs. Metodiskais līdzeklis. Pieejams: http://visc.gov.lv/audzinasana/dokumenti/metmat/klases_stundu_progr_%20paraugs.pdf.

²⁸ Intervija ar karjeras konsultantiem J. Priedi un D. Šķēli.

materiāliem ir „Karjeras vadības prasmes mācību priekšmetu standartu saturā”, mācību metodiskais līdzeklis „Karjeras kompass”, Normena Amundsona grāmatas „Aktīvā iesaistīšanās” un „Starptautiskās karjeras atbalsta metodikas rokasgrāmatas darbam ar grupu” tulkojums.²⁹ VIAA darbs ievērojami uzlabo profesionālās literatūras pieejamību latviešu valodā.

Karjeras attīstības atbalsta kvalitāti izglītības iestādē nosaka arī profesionāla atbalsta personāla – karjeras konsultanta vai pedagoga karjeras konsultanta – pieejamība. Plānojot pasākumus, izglītības iestādei ir jāņem vērā, ka profesionālo prasību kontekstā šie amati nav līdzvērtīgi: pedagogam karjeras konsultantam nav profesionālās kompetences vadīt individuālās un grupu konsultācijas.

Izglītības iestāžu ierobežoto finanšu līdzekļu dēļ pedagogu karjeras konsultantu skaits izglītības iestādēs pieaug lēni, piemēram, vispārējā izglītībā pedagogu karjeras konsultantu skaits pēdējos gados ir palielinājies no 54 (2012./13. māc. g.) līdz tikai 86 (2014./15. māc. g.), turklāt pārsvarā viņi ir nodarbināti uz nepilnu slodzi. Tas neatbilst skolēnu skaitam, kas noteikts Izglītības attīstības pamatnostādnēs 2014.–2020. gadam, proti, viens konsultants uz 700 skolēniem 2017. gadā un viens konsultants uz 600 skolēniem 2020. gadā. 2014./15. mācību gadā tikai pieci atbilstoši kvalificēti pedagogi karjeras konsultanti strādāja uz pilnu slodzi ar dažādu atalgojumu. Visās vispārējās izglītības skolās kopā veidojas tikai 25,62 slodzes. Profesionālās izglītības iestādēs, ņemot vērā izglītības ieguvēju skaitu, pedagogiem karjeras konsultantiem pašlaik būtu jānodrošina 42,69 darba slodzes.

Vienlaikus saskaņā ar Karjeras izglītības īstenošanas plānu valsts un pašvaldību vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs no 2015. līdz 2020. gadam skolotāju profesionālās pilnveides B programmās paredzēts izglītēt 328 pedagogus karjeras konsultantus, kaut arī ir izvirzīta prasība, ka *izglītības iestādēs jāpieņem darbā profesionāli karjeras konsultanti*³⁰ (viens konsultants uz 700 izglītības ieguvējiem 2017. gadā), kuri:

- vada karjeras izglītības programmas izstrādi un īstenošanu izglītības iestādē;
- sniedz informatīvo un metodisko atbalstu skolas pedagogiem saistībā ar karjeras izglītības integrēšanu mācību procesā;
- *sniedz individuālās konsultācijas izglītības ieguvējiem, kā arī tiem, kuri piesakās uz ārpus formālās izglītības iegūto kompetenču novērtēšanu;*
- vada izglītojošus pasākumus vecākiem par bērnu karjeras izvēles jautājumiem;
- sadarbojas ar citām karjeras attīstības atbalsta sistēmā iesaistītajām institūcijām, t. sk. darba devējiem.

Tā kā pedagogam karjeras konsultantam nav apstiprināta profesijas standarta un informācija par amata pienākumiem publiski nav pieejama, plānotās atbildības jomas nav iespējams izvērtēt. Tas ir būtiski arī pašiem karjeras atbalsta speciālistiem – to uzsvēra 2015. gada Latvijas Karjeras attīstības atbalsta asociācijas konferences „Karjeras vadības prasmju apguve izglītības procesā – politika un realitāte” dalībnieki Rojā. Karjeras atbalsta īstenošanā iesaistītie darbinieki un speciālisti no gandrīz visiem Latvijas reģioniem izteica šādus priekšlikumus:

1. katrā skolā skolēniem nodrošināt pedagoga karjeras konsultanta pakalpojumu un individuālo karjeras konsultāciju pieejamību;
2. Izglītības ministrijas tīmekļa vietnē publicēt pedagoga karjeras konsultanta amata apraksta paraugu ar darba pienākumiem un atbildību;
3. organizēt izglītības iestāžu direktoriem paredzētus izglītojošus kursus par karjeras atbalstu;
4. organizēt pašvaldību atbildīgajiem speciālistiem paredzētus izglītojošus kursus par karjeras izglītību;
5. masveidīgi izglītēt skolās strādājošos pedagogus un sagatavot jaunus pedagogus karjeras izglītības integrēšanai izglītības procesā;
6. noteikt minimālo apjomu – vismaz 160 stundu – B programmai pedagoga karjeras konsultanta kvalifikācijas ieguvei.

Izvērtējot skolu pašvērtējuma ziņojumus, jāsecina, ka tās izglītības iestādes, kas radušas risinājumu karjeras atbalsta nodrošināšanai, kvalitatīva atbalsta sniegšanai izvēlas sistēmisku pieeju un atbalsta īstenošanā iesaista skolas atbalsta personālu, piemēram, karjeras konsultantu, psihologu, sociālo pedagogu, logopēdu, kā

²⁹ Valsts izglītības attīstības aģentūra. Metodiskie un informatīvie materiāli. Pieejams: http://viaa.gov.lv/lat/karjeras_atbalsts/euroguidance_sadala/karjeras_specialistiem/.

³⁰ Dokumentā nav skaidri formulētas karjeras atbalsta personālam izvirzītās profesionālās prasības – vai tam jābūt pedagogam karjeras konsultantam vai karjeras konsultantam.

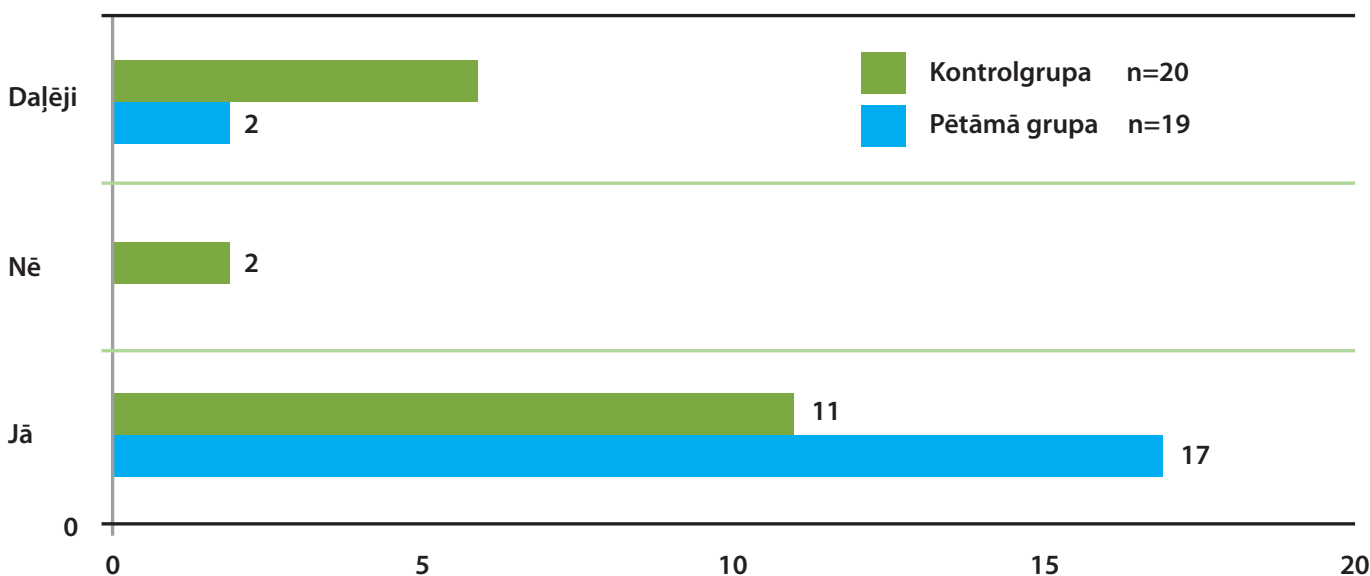
arī administrācijas pārstāvjus un priekšmetu skolotājus. Šāds risinājums un sadarbība nodrošina integrētu pieeju problēmas risināšanā. Identificējot karjeras attīstības atbalsta problēmu, tās risināšanā iesaistītie speciālisti sadarbojas un iesaista arī citus speciālistus.

Viens no sadarbības partneriem ir arī pašvaldība, kas saskaņā ar Izglītības likumu (17. panta 15. punkts)³¹ ir atbildīga par *karjeras izglītības* nodrošināšanu bērniem un jauniešiem. Plānošanas periodā 2016.–2020. gadam pašvaldības kā vienu no izglītības nozares attīstības stratēģijas rīcības virzieniem ir paredzējušas karjeras attīstības atbalsta sistēmas stiprināšanu. Labās prakses piemērs ir Valmieras pilsētas pašvaldība, kas apstiprinājusi Karjeras attīstības atbalsta stratēģiju 2018.–2022. gadam. Izvirzītie rīcības virzieni ir: stabila karjeras programma; kvalitatīva informācija par karjeru un darba tirgu; darbs ar katra bērna vajadzībām; mācību procesa un satura sasaiste ar karjeru un darba tirgu; tikšanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem; pieredze darbavietās; tikšanās reizes un pasākumi saistībā ar mācību turpināšanu nākamajās izglītības pakāpēs; karjeras konsultēšana. Šīs stratēģijas izstrādē ir iesaistījušies vispārējās, profesionālās un augstākās izglītības iestāžu pārstāvji, t. sk. izglītības iestāžu direktori, karjeras speciālisti un konsultanti, kā arī uzņēmēji, jaunieši un viņu vecāki.³² Stratēģija ir sasaistīta ar rīcības plānu un sasniedzamajiem rezultātiem līdz 2022. gadam.

Nozīmīga mērķgrupa karjeras attīstības atbalsta īstenošanā ir jauniešu vecāki. Vecākus, kas tieši var ietekmēt jauniešu lēmumus par izglītības ieguvu vai nākamo profesiju, par karjeras atbalsta sistēmas mērķgrupu uzskata gan Rojas vidusskolas pedagogi, gan Valmieras pilsētas pašvaldība. Vecāki, iesaistoties dažādos pasākumos un izglītojoties, var sniegt atbalstu bērniem turpmāko lēmumu pieņemšanā. Karjeras konsultante J. Priede informē, ka ESF projekta „Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” aktivitātēs vecāki kā mērķgrupa nav iekļauti. Tādējādi izglītības iestādes nesāņem atbalstu vecāku izglītošanai par karjeras atbalstu un nodarbinātības jautājumiem.

Ģimenes iesaistei jauniešu karjeras plānošanā ir ietekme uz jauniešu lēmumiem. Karjeras konsultantes D. Šķēles pētījuma rezultāti pierāda, ka, vecākiem un klases audzinātājam (arī karjeras konsultantam) sadarbojoties, var ietekmēt jauniešu lēmumus par izglītības turpināšanu. Šis pētījums tika veikts 2009. gadā, balstoties uz N. Amundsona un K. Penera piecu soļu metodi vecāku iesaistei pusaudžu karjeras plānošanā. Par pētījuma grupu tika izvēlēta viena vidusskolas klase.

Skolēnu atbildes uz jautājumu «Ja turpināsi mācīties, vai esi izlēmis, kurā skolā mācīties?»



3. attēls. Avots: D. Šķēles pētījuma rezultāti (14.05.2009.)

Kā redzams 3. attēlā, salīdzinot vienu klasi, kuras audzinātājs sistemātiski strādāja ar vecākiem, ar otru, kurā sadarbība ar vecākiem nenotika, lēmumu par mācību turpināšanu vairāk ir pieņēmuši tās klases skolēni, kuras audzinātājs sistemātiski sadarbojas ar vecākiem.³³

³¹ Izglītības likums. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=50759>.

³² Valmieras pilsētas pašvaldība. Karjeras attīstības atbalsta stratēģija. Pieejams: www.valmiera.lv/images/userfiles/Dokumenti/Karjeras_atbalsta_strategija_Valmiera_2017.pdf.

³³ Šķēle, D. Piecu soļu metode. Prezentācija, 2017.

Nozīmīga loma karjeras atbalsta sniegšanā ir arī izglītības iestāžu vadītājiem, kuri atbilstoši Izglītības likuma 30. panta 3.¹ punktam³⁴ ir atbildīgi par *karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu nodrošināšanu*. Līdz šim izglītības pārvalžu darbiniekiem un izglītības iestāžu vadītājiem nav bijis iespējas organizētā veidā pietiekami pilnveidot savas zināšanas karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu jautājumos. J. Priede atzīst, ka izglītības iestādes vadītāja ieinteresētība jauniešu izglītošanā par karjeras attīstības jautājumiem ietekmē visu kolektīvu. Ja iestādes vadītājs nav ieinteresēts šāda atbalsta sniegšanā, motivācijas trūkst arī pedagogiem. Arī D. Šķēle atzīst, ka karjeras konsultanta darba efektivitāti noteikti ietekmē tas, vai konsultants ir uz viena ceļa ar izglītības iestādes vadītāju. Piemēram, karjeras konsultanta uzaicināšana uz profesionālās izglītības iestādi ar nodarbību par profesijas izvēli būtu vērtējama kā mērķgrupai neatbilstoša. Atzinīgi ir jāvērtē ieviestā izglītības iestādes vadītāja profesionālās darbības vērtēšanas procedūra, kas paredz izvērtēt gan mērķu sasniegšanu, gan vadītāja individuālo kompetenci.

Lai visā izglītības sistēmā nodrošinātu vienotu, mūsdienīgu pieeju un izpratni par noteiktajām funkcijām, to veicējiem ir nepieciešams izglītojošais un metodiskais atbalsts, kas līdz šim nav bijis pietiekams. Tādējādi jauniešu izglītošanu par karjeras dzīves veidošanu var sekmēt projektu īstenošana izglītības un nodarbinātības sektorā.

Karjeras atbalsta sniegšanas kvalitātes un lietderīguma vērtēšana

Lietderīguma vērtēšana ir datu apkopošana un analīze, veicot pētījumus vai izmantojot citas metodes, par karjeras atbalsta politikas, sistēmu un pasākumu izmantošanu un lietderību, kā arī to vērtēšanu. Datu apkopošana un analīze atvieglo uz datiem balstītas politikas izstrādi, palīdz identificēt pakalpojumu sniegšanas trūkumus un speciālistu apmācības vajadzības, sekmē metodoloģijas un instrumentu pielāgošanu mērķgrupas vajadzībām un ļauj novērtēt sistēmas darbības rezultātus.

Izglītības iestāžu akreditācijas komisijas ziņojumi liecina, ka 56 pamatizglītības un vidējās izglītības iestādēs, kuras vērtētas 2017. gadā, karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanai ir izstrādāta karjeras izglītības programma. Akreditācijas procesā 36 izglītības iestādēs kritērijs „atbalsts karjeras izglītībā” ir novērtēts kā labs, 17 iestādēs kā ļoti labs un trijās kā pietiekams. Profesionālajā izglītībā trijās izglītības iestādēs vērtējums bija „ļoti labi”, trijās – „labi” un divās – „pietiekami”. Iepazīstoties ar skolu pašvērtējuma ziņojumiem, tika konstatēts, ka karjeras atbalsta nodrošināšanas darbību spektrs un pamatojums izglītības iestādēs ar vienādu vērtējumu ir atšķirīgs, tāpēc, lai varētu novērtēt karjeras attīstības atbalsta kvalitāti un lietderību, starp kritērijiem ir jāiekļauj tādi rādītāji, kas sniedz informāciju par jauniešu lēmuma izmaiņām, par viņu priekšstatu par darba tirgu, par to, kā mainījušies izglītības rezultāti, un to, cik skolēni ir turpinājuši izglītības ieguvu vai sākuši darba gaitas. Karjeras konsultante D. Šķēle uzsver, ka, vērtējot karjeras konsultantu darba rezultātus skolās, ir jāņem vērā arī informācija par skolas absolventu turpmākajām mācību gaitām. EMKAPT eksperti karjeras izglītības programmu vērtēšanai iesaka izmantot šādus kritērijus:

1. **vajadzības vērtēšana:** vai šāda programma vai pakalpojums ir nepieciešams?
2. **teorijas vērtēšana:** vai šī programma strādā tā, kā ir plānots?
3. **ieviešanas vērtēšana:** vai šī programma tiek ieviesta pienācīgi un atbilstoši plānam?
4. **ietekmes vērtēšana:** vai šī programma atstāj ietekmi uz plānoto mērķgrupu vai mērķiem?
5. **efektivitātes vērtēšana:** vai šī programma ir rentabla?³⁵

Lai varētu izstrādāt datus balstītu politiku, EMKAPT eksperti piedāvā veidot datu sistēmu, sadalot tos vairākās lielās grupās: speciālistu kompetence; iedzīvotāju iesaiste; pakalpojumu nodrošināšana un pilnveidošana; valsts izmaksu ieguvumi (statistiskā modelēšana, lai analizētu valsts finanšu ieguvumus vidējā termiņā un ilgtermiņā); indivīdu izmaksu ieguvumi.³⁶

Savukārt, lai varētu novērtēt karjeras atbalsta sistēmas kopējos rezultātus, ir jāizveido rādītāju sistēma, ar kuras palīdzību var analizēt karjeras attīstības atbalsta sistēmas progresu un efektivitāti. Daļēji šādi rādītāji izglītības un nodarbinātības jomā jau tiek apkopoti, bet tos būtu iespējams grupēt un papildināt ar tādiem nodarbinātības sektora rādītājiem kā mūžizglītībā iesaistīto personu īpatsvars, produktivitāte un nodarbinātība, brīvās un jaunās darbavietas, darbspēka kvalifikācija. Tos rekomendējams sasaistīt arī ar individuālajiem rādītājiem – nodarbinātības atbilstību zināšanām un prasmēm –, darba atrašanās ilgumu, izglītības sektorā – ar individuālo prasmju pašvērtējumu u. c.

³⁴ Izglītības likums. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=50759>.

³⁵ ELGDP Tools Nr. 4: Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS). 2015. 47. lpp.

³⁶ ELGDP Tools Nr. 5: Strengthening the Quality Assurance and Evidence – Base for Lifelong Guidance. 2015. 7. lpp.

Karjeras attīstības atbalsta speciālistu apmācība un kvalifikācija

Karjeras atbalsta speciālistiem ir nepieciešama atbilstoša profesionālā sagatavotība, lai iedzīvotāji būtu pārliecināti, ka šo pakalpojumu sniedz speciālisti ar atbilstošām zināšanām, prasmēm un ētiskumu. Eiropas Sociālā fonda līdzfinansētā projekta „Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā” īstenošanas gaitā tika izstrādāta profesionālā maģistra studiju programma karjeras konsultanta kvalifikācijas ieguvei. Programmas īstenošana tika sākta piecās augstskolās – Daugavpils Universitātē, Liepājas Universitātē (Liepājas Pedagoģiskajā akadēmijā), Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmijā (Rēzeknes Augstskolā), Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības akadēmijā un Latvijas Lauksaimniecības universitātē. Kopš 2009. gada, kad šīs programmas absolventi pirmoreiz ieguva kvalifikāciju „karjeras konsultants”, Latvijas darba tirgū ir ienākuši 330 speciālisti, kas ir kompetenti nodrošināt karjeras atbalsta pakalpojumus, t. sk. individuālās un grupas konsultācijas.

Tā kā finansējums bija piešķirts tikai programmas izstrādāšanai un izmēģinājuma grupas izglītošanai, studējošo skaits šajās programmās strauji samazinājās vai mainījās pa studiju gadiem. Augstskolas izšķirās par programmu dotēšanu; vēl viens aspekts, kas veicināja šīs programmas ilgspēju, ir tās satura pārstrukturēšana, piedāvājot studentiem iegūt papildu kvalifikāciju, piemēram, Daugavpils Universitātē – „jaunatnes lietu speciālists”, bet Liepājas Universitātē – „jaunatnes lietu speciālists” vai „skolotājs mentors”, vai „sociālais pedagogs”. Absolventi visbiežāk strādā Nodarbinātības valsts aģentūrā, izglītības iestādēs par karjeras konsultantiem vai sociālajiem pedagogiem vai ieņem amatu izglītības iestādes administrācijā.³⁷ Pēc Liepājas Universitātes studiju programmas „Karjeras konsultants” docētājas Airas Klampes teiktā, absolventi diskusijās atzīst, ka iegūtajā profesijā, iespējams, nestrādās, jo saglabāt tādu profesionālo kompetenci, lai varētu sniegt kvalitatīvus pakalpojumus, ir ļoti sarežģīti. Karjeras konsultantam ir nemitīgi jāseko līdzi informācijai par galvenajām tendencēm darba tirgū un izglītībā, pastāvīgi ir jāpapildina zināšanas, iegūstot neformālo izglītību, un jāsadarbjas ar citiem speciālistiem. Tas prasa personiskā laika un finanšu ieguldījumu.

Lai veicinātu karjeras atbalsta speciālistu skaita palielināšanos un atbalsta stiprināšanu izglītības sektorā, saskaņā ar Ministru kabineta 2014. gada 28. oktobra noteikumiem Nr. 662 „Noteikumi par pedagogiem nepieciešamo izglītību un profesionālo kvalifikāciju un pedagogu profesionālās kompetences pilnveides kārtību” tika noteiktas pedagoga karjeras konsultanta izglītības prasības. Ar šiem noteikumiem tika apstiprināta pamatprasība, ka pedagogam karjeras konsultantam ir nepieciešama otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība pedagoģijā un karjeras konsultanta kvalifikācija vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība pedagoģijā un apgūta skolotāja karjeras konsultanta B programma vismaz 72 stundu apjomā. Profesionālās pilnveides programmas piedāvā Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija (80 stundu), Daugavpils Universitāte (72 stundas) un Latvijas Lauksaimniecības universitāte (160 stundu ar valsts finansējumu).

LLU 2016. gadā sāka īstenot skolotāju profesionālo programmu 160 stundu apjomā; tas ir paredzēts Karjeras izglītības īstenošanas plānā valsts un pašvaldību vispārējās un profesionālajās izglītības iestādēs 2015.–2020. gadam. Karjeras konsultante J. Priede, kas ir piedalījies šīs programmas īstenošanā, atzīst, ka programmas dalībnieku motivācijas līmenis bija dažāds – daži to apguva pēc savas iniciatīvas, bet citus bija nosūtījusi skola. Programmu apguvušie pedagogi, skolai iesaistoties ESF projektā „Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs”, nebija pietiekami sagatavoti, lai vienlaicīgi administrētu projektu un organizētu karjeras atbalsta attīstības pasākumus. Pedagogi vairāk laika veltīja dokumentu sagatavošanai, nevis pasākumu organizēšanai. Tā dažkārt pedagogi pārtrauca darbu izglītības iestādē. Lidzīga situācija izveidojās saistībā ar atlīdzību, jo, apvienojot pedagoga karjeras konsultanta pienākumus ar priekšmeta skolotāja pienākumiem, skolotāja ienākumi samazinājās.

2015. un 2016. gadā dažādi mācību centri, piemēram, Jelgavas pilsētas pašvaldības pieaugušo izglītības iestāde „Zemgales reģiona kompetenču attīstības centrs” un Rīgas Izglītības un informatīvi metodiskais centrs, piedāvāja A programmas, lai uzlabotu klašu audzinātāju un priekšmetu skolotāju kompetenci karjeras izglītības jautājumos, tomēr 2017. gadā šāda iespēja vairs nav pieejama.³⁸

Karjeras konsultanta vai pedagoga karjeras konsultanta pienākumi prasa, lai speciālists nemitīgi pilnveidotu zināšanas un prasmes, sekotu līdzi jaunākajai informācijai un mācītos arī ikdienā. Lai uzturētu izglītības sektora speciālistu kompetenci, ir jāveido atšķirīgs piedāvājums karjeras konsultantiem un pedagogiem karjeras konsultantiem, jo atšķirīga ir viņu iepriekšējā izglītība un pieredze. Ir jāveicina neformālā izglītošanās un pieredzes apmaiņa. Saglabājot pašreizējo regulējumu, pedagogu karjeras konsultantu izglītošanai ir jāizveido modulāra profesionālās pilnveides programma vismaz vienu gadu ilgām mācībām. Tas veicinātu kvalitatīvāku pedagogu sagatavošanu karjeras atbalsta nodrošināšanai izglītības iestādē.

³⁷ Ilzes Miķelsones (Liepājas Universitāte) un Gunāra Stroda (RTA) sniegtā informācija.

³⁸ Nacionālā izglītības iespēju datubāze. Pieejama: www.niid.lv.

Vispārējā un profesionālā izglītība – labās prakses piemēri

Lai radītu priekšstatu par karjeras attīstības atbalstu dažādu veidu izglītības iestādēs (pamatskola, vidusskola, ģimnāzija un profesionālās izglītības kompetences centrs), tālāk tiks analizēti četru izglītības iestāžu izveidotie karjeras atbalsta modeļi un saturs – karjeras programma, sadarbība starp dažādām pusēm, pasākumi, rezultātu vērtēšana un citi aspekti.

Liepas pamatskola³⁹

Skolā ir izstrādāta karjeras izglītības programma trim gadiem, un to sistemātiski īsteno skolas personāls. Šī programma palīdz skolēniem apzināties savas intereses un spējas, iepazīt darba un profesiju pasauli. Karjeras izglītības programmā ir vairākas sadaļas: karjeras izglītības īstenošanai skolā, darbības veidi, paredzamie rezultāti, kā arī darba metodes un aktivitāšu piemēri. Karjeras konsultanta pakalpojumi skolā pašlaik nav pieejami, tāpēc individuālās un grupu karjeras konsultācijas nenotiek. Klašu audzinātāji savu iespēju robežās īsteno konsultācijas un kopā ar skolēniem apmeklē Nodarbinātības valsts aģentūras nodarbības Valmierā. 2016. gada 31. oktobrī skolas pedagogs ir ieguvis tiesības strādāt par *pedagogu karjeras konsultantu*. Atbalstu sniedz arī bibliotekārs.

Karjeras izglītības saturs ir integrēts izglītības programmas saturā, 48 klases stundās un ārpusstundu pasākumos. Skolotāji karjeras izglītības stundas paredz stundu tematiskajos plānos un veic atbilstošus ierakstus e-klases žurnāla sadaļā „Piezīmes”. Karjeras pasākumi tiek laikus pieteikti, regulāri vērtēti un pārraudzīti, izmantojot pasākumu organizēšanas un vērtēšanas veidlapas.

Skolā ir karjeras stends, kur tiek izvietota aktuālā informācija par dažādu skolu piedāvājumu turpmākajām mācībām; elektroniskie bukleti skolēniem tiek nosūtīti pa e-klases pastu. Regulāri tiek organizētas tikšanās reizes ar arodskolu, tehnikumu, vidusskolu un ģimnāziju 7.–9. klašu skolēniem. Skolēniem ir iespēja apmeklēt citu skolu Atvērto durvju dienas; šādu apmeklējumu apliecinājumu viņi iesniedz klases audzinātājam. Katru gadu skolā tiek organizēta Karjeras nedēļa. Skolēni piedalās arī Ēnu dienā, pēc kuras notiek klases stundas ar administrācijas pārstāvju piedalīšanos, kurās skolēni dalās iegūtajā pieredzē. Ēnu dienas dokumentācija atrodas mapē „Karjeras izglītības dokumentācija”.

Kā sava darba pozitīvos rezultātus skolas pedagogi min to, ka ir izstrādāta karjeras izglītības programma, notiek daudzveidīgi karjeras izglītības pasākumi, ir pieejama plaša informācija par karjeras izvēles jautājumiem, ir iedibināta laba sadarbība ar Cēsu un Valmieras skolām.

Labā sadarbība ir izveidojusies arī ar skolas absolventiem un skolēnu vecākiem. Klasēs notiek dažādām profesijām veltītas audzināšanas stundas, ko vada skolēnu vecāki. Dažās klasēs vecāki vada arī meistardarbnīcas, kurās iepazīstina ar savu profesiju vai hobiju. Pēcpusdienās notiek tikšanās reizes ar dažādu uzņēmumu pārstāvjiem. Skolēni paši var izvēlēties, ar kādas profesijas pārstāvjiem tikties. Ir bijušas tikšanās reizes, piemēram, ar SIA „Lode” tirdzniecības menedžeri, ar Priekuļu pašvaldības juristu, ar dakteri A. Tereško. Regulāri skolu apmeklē izcili Latvijas sportisti, piemēram, I. Bricis, K. Stupelis, J. Prokopčuka.

³⁹ Liepas pamatskolas pašnovērtējuma ziņojums par 2010.–2016. gadu. Pieejams: www.liepaspamatskola.lv/upload/Skolas%20pa%C5%A1nov%C4%93rt%C4%93jums.pdf.

Nodarbošanās pēc pamatizglītības iegūšanas

Gads	Pamatizglītību ieguvuši	Turpina mācības vidējās izglītības iestādē	Turpina mācības profesionālās izglītības iestādē	Mācības neturpina	Strādā
2015./16. māc. g.	15	5 (t. sk. 3 ģimnāzijā)	10	0	0
2014./15. māc. g.	21	7 (t. sk. 5 ģimnāzijā)	14	0	0
2013./14. māc. g.	14	4 (ģimnāzijā)	11	0	2

Rojas vidusskola⁴⁰

Rojas vidusskolas personāls ir izstrādājis audzināšanas darba un karjeras izglītības programmu un nodrošina skolēniem integrētu un sistēmisku karjeras atbalstu. Skolā strādā profesionāls karjeras konsultants. Karjeras atbalsts tiek īstenots vairākos aspektos – tas ir integrēts mācību procesā, notiek individuālās un grupas konsultācijas, kā arī tiek sniegta informācija par darba tirgu.

Mācību stundās skolotāji izskaidro mācāmās vielas saistību ar dzīvi un mūsdienu aktualitātēm. Saikni ar dzīvi ik gadu sekmē arī Karjeras nedēļa, Ēnu diena un ar pašvaldības atbalstu organizētās mācību ekskursijas uz Tehniskās jaunrades dienām. Lielākā daļa skolēnu karjeras izglītības aptaujas anketās ir apgalvojuši, ka prot iegūtās zināšanas lietot praksē. Karjeras vadības prasmju pilnveide ir integrēta visos mācību priekšmetos: uzdevumos ir paredzēta prezentēšana, laika plānošana un savu spēju un prasmju izmantošana. Skolēni mācās sevi novērtēt mācību procesā, semestra beigās un arī karjeras izglītības procesā. Katra mācību semestra beigās skolēni aizpilda mācību sasniegumu pašvērtējuma karti un mācību gada beigās aprakstoši analizē savus sasniegumus.

Skolā notiek pasākumi, kuru nolūks ir pilnveidot jauniešu karjeras vadības prasmes. Klases stundās un skolas pasākumos tiek sniegta informācija par karjeras veidošanas faktoriem un tiek organizētas tikšanās reizes ar dažādu profesiju pārstāvjiem, lai skolēni varētu iepazīt dažādas profesionālās jomas. Visi 9.–12. klašu skolēni tiek informēti par internetā atrodamo informāciju, kas saistīta ar pašizpēti, izglītības ieguves iespējām, skolām, atvērto durvju dienām un profesijām. Ēnu dienas pasākumos iesaistās visi 9. klašu skolēni un vidusskolēni; viņi ēno sev interesantas profesijas pārstāvjus gan savā novadā, gan citur. 2016. gadā ēnošanā piedalījās 42 izglītības ieguvēji. Devīto klašu skolēni skolas projekta „Mana karjera” gaitā veido savu e-mapi, kurā ietilpst lietišķie raksti, pašizpēte, karjeras plāns, informācija par profesijām un nākamo skolu, sevis prezentācija. Šajā projektā ir iesaistīti klašu audzinātāji, sociālo zinību un valodu skolotāji, kā arī vecāki.

Katru gadu tiek apkopota informācija par skolēnu interešu jomām, un atbilstoši tām notiek tikšanās ar profesionāļiem, absolventiem un studentiem. Projektu dienu un Karjeras nedēļas laikā tiek iepazīti vietējie uzņēmumi un dažādas profesijas. Piemēram, 2017. gada 24. aprīlī 6.b klases skolēni kopā ar klases audzinātāju Intu Plāti apmeklēja Starptautisko lidostu „Rīga”.⁴¹ Skolēni atzina, ka šī pasākuma laikā ir iepazīnuši ļoti daudz profesiju un arī pilnveidojuši šādas prasmes: 1) būt patstāvīgiem, 2) aprēķināt savas finanses, 3) plānot, cik tērē, 4) orientēties transportā, 5) sargāt savas mantas, 6) būt piesardzīgiem, 7) būt pieklājīgiem, 8) lietot e-talonu, 9) klausīties un jautāt. Tātad šādu pasākumu laikā skolēni ne tikai iegūst informāciju un priekšstatu par profesijām, bet arī pilnveido dzīves prasmes.

Skolēniem un viņu vecākiem tiek sniegtas individuālas karjeras konsultācijas. Informācija par karjeras jautājumiem periodiski tiek izvietota informācijas stendā un atbilstoši skolēnu interesēm sniegta arī individuāli. Informatīvie un metodiskie materiāli jebkuram interesentam ir pieejami skolas karjeras konsultanta kabinetā.

⁴⁰ Rojas vidusskolas pašnovērtējuma ziņojums, 2015. gads. Pieejams: http://rojasvidusskola.lv/wp-content/uploads/2014/11/Pa%C5%A1nov%C4%93rt%C4%93juma-zi%C5%86ojums_01.03.2016_gatavs.pdf.

⁴¹ Rojas vidusskola. Projektā „Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” īstenotās aktivitātes. Pieejams: http://rojasvidusskola.lv/?page_id=6380.

Atbalstu vecākiem par bērnu karjeras izvēles jautājumiem karjeras konsultante ir sniegusi arī klases vecāku sapulcēs. Gandrīz visi aptaujātie vecāki uzskata, ka šie informatīvie pasākumi ir nepieciešami un lietderīgi. 82 % vecāku apgalvo, ka viņu bērns skolā saņem vispusīgu informāciju par profesijām.

Īpaši tiek plānots darbs ar tiem skolēniem, kam trūkst mācību motivācijas. Ar viņiem strādā klases audzinātājs un sociālais pedagogs, kuri seko līdzī sekmju vērtējumam, kavējumiem un datus fiksē uzskaites kartēs. Skolas administrācija ar skolēnu vienojas par turpmāk paveicamajiem darbiem, atskaites termiņiem un, ja nepieciešams, aicina uz skolu vecākus. Skolēnu motivācijas analizēšanā tiek iesaistīts skolas karjeras konsultants, kas pēta gan klases, gan konkrētā skolēna intereses, rakstura un uztveres tipu. Skolā tika izstrādāts zinātniski pētnieciskais darbs par izglītojamo motivāciju mācīties; ar to ir iepazīstināti gan skolotāji, gan 10. un 11. klašu skolēni.

Karjeras izglītības īstenošanu katru gadu izvērtē skolas absolventi, savukārt skolas personāls apkopo informāciju par absolventu turpmāko izglītības ieguves un nodarbošanās ceļu, kā arī izvērtē skolēnu lēmumu par to, vai turpināt studijas un kurā izglītības iestādē to darīt, vai sākt darba gaitas.

Nodarbošanās pēc pamatizglītības iegūšanas (dati uz 1. septembri)

Gads	Pamatizglītību ieguvuši	Turpina mācīties vidējās izglītības iestādē	Turpina mācīties profesionālās izglītības iestādē	Mācības neturpina	Strādā
2013. g.	37	28	8	0	0
2014. g.	42	34	8	0	0
2015. g.	24	16	8	0	0

Nodarbošanās pēc vidējās izglītības iegūšanas (dati uz 1. septembri)

Gads	Vidējo izglītību ieguvuši	Turpina mācības augstākās izglītības iestādē Latvijā	Mācības neturpina	Strādā
2013. g.	32	25	4	3
2014. g.	24	19	3	2
2015. g.	14	9	4	1

Ik gadu skolēni veic arī pašvērtēšanu un sniedz atbildes uz jautājumiem par tādu prasmju apguvi kā laika plānošana, saziņas prasmes, prasme mācīties, problēmu risināšana, spēja adekvāti novērtēt savas prasmes un spējas, CV rakstīšanas prasmes, prasme strādāt komandā u. c. 2016. gadā 12. klases skolēni, vērtējot savas prasmes, uzskatīja, ka vislabāk ir attīstījuši saziņas prasmes, laika plānošanu, spēju apzināties savas stiprās puses un prasmi uzrakstīt CV. 2017. gadā skolēni papildus vēl minēja prasmi risināt problēmas un pieņemt lēmumus, prasmi strādāt komandā, kā arī prasmi rakstīt motivācijas vēstuli.⁴²

Karjeras attīstības darbs skolā tiek mērķtiecīgi plānots un īstenots, iesaistot visu atbalsta komandu – sociālo pedagogu, logopēdu, psihologu, speciālo pedagogu, administrācijas pārstāvi un karjeras konsultantu.

⁴² Rojas vidusskola. 12. klašu skolēnu pašnovērtējuma dati. Pašvērtēšanu organizē un tā rezultātus ar skolas pedagogiem un skolēniem apspriež karjeras konsultante Inta Plāte.

Sadarbība

Skolotājs

- Disciplīna klasē, skolā
- Problēma apgūt mācību vielu
- Veic individuālās sarunas ar skolēnu (aizpilda individuālās sarunas aprakstu)

Klases audz.

- Veic individuālās sarunas ar skolēnu (aizpilda individuālās sarunas aprakstu)
- Informē vecākus

Atbalsta personāls

- Palīdz skolotājam, klases audzinātājam
- Palīdz skolēnam
- Palīdz vecākiem

Administrācija

- Lemj par problēmsituācijas risināšanu
- Sadarbojas ar sociālo dienestu un nepilngadīgo lietu inspekciju

4. attēls. Avots: Rojas vidusskolas pašnovērtējuma ziņojums, 2016, 72. lpp.

Lai karjeras atbalstu stiprinātu arī turpmāk, Rojas vidusskolas kolektīvs ir apņēmis veicināt sadarbību ar uzņēmējiem, turpināt sadarbību ar absolventiem un pilnveidot skolēnu pašvērtēšanas prasmes. Karjeras atbalsta attīstīšana Rojas novadā un Ziemeļkurzemē ir paredzēta arī Rojas novada attīstības programmā 2015.–2021. gadam.⁴³ Karjeras atbalsta attīstības ilgtspēju un pakalpojumu kvalitāti veicinās sadarbība ar novada pašvaldību.

Rīgas Valsts vācu ģimnāzija⁴⁴

Rīgas Valsts vācu ģimnāzijā ir izstrādāta un tiek īstenota audzināšanas darba programma, kurā ietvertas šādas tēmas: „sevis izzināšana un pilnveidošana”, „es ģimenē, klasē un skolā”, „pilsoniskā apziņa”, „karjeras izglītība”, „veselība, vide un drošība”. Rīgas Valsts vācu ģimnāzija skolēniem, vecākiem un pedagogiem piedāvā karjeras konsultanta, psihologa un sociālā pedagoga konsultācijas.

Rīgas Valsts vācu ģimnāzijas *karjeras izglītības mērķis* ir palīdzēt skolēniem apzināties ar karjeras izvēli un attīstību saistītās iespējas un vajadzības. Lai nodrošinātu izglītības ieguvēju izpratni par profesionālo iespēju daudzveidību, veicinātu pašizziņu, pašattīstību un pieredzes dažādību, kas savukārt sekmē karjeras mērķu noteikšanu un īstenošanu, visas ieinteresētās puses sadarbojas un sniedz vajadzīgo atbalstu. Skolēniem ir pieejama daudzveidīga aktuālā informācija par turpmākās izglītības iespējām un tās ieguves nosacījumiem, par pašattīstības iespējām un karjeras atbalsta pasākumiem. Aktuālā informācija skolēniem tiek nosūtīta ar e-klases starpniecību, kā arī publicēta skolas tīmekļa vietnē un karjeras informācijas standā. Informācija regulāri tiek sūtīta arī skolēnu vecākiem, kas piedalās karjeras jautājumu risināšanā, un pedagogiem, kas karjeras jautājumus integrē dažādu mācību priekšmetu programmu saturā. Vecākiem informācija tiek sniegta arī klases vecāku sapulcēs. Visi izglītības iestādes pedagogi mācību priekšmetu saturu īsteno, sasaistot teoriju ar ikdienas prakses piemēriem par dažādām profesijām. Tiek iepazīti dažādu profesiju pārstāvji – tiek apkopota informācija, apmeklēti uzņēmumi un citi sadarbības partneri vai profesiju pārstāvji tiek aicināti uz izglītības iestādi. Katru mācību gadu visās klašu grupās notiek gan teorētiskās, gan praktiskās karjeras izglītības nodar-

⁴³ Rojas novada attīstības programma 2015.–2021. gadam. Pieejama: <http://roja.lv/upload/docs/AttNod/2015/Rojas%20novada%20AP.pdf>.

⁴⁴ Rīgas Valsts vācu ģimnāzijas pašnovērtējuma ziņojums, 2017. gads. Pieejams: www.rvvg.lv/files/dati/normativie_akti/Pasnovertejuma_zinojums_2017.pdf.

bības. Rīgas Valsts vācu ģimnāzijā – bibliotēkā, interneta vietnē, pie pedagoga karjeras konsultanta – ir brīvi pieejami karjeras izglītības materiāli, t. sk. par turpmākās izglītības iespējām Latvijā un ārzemēs. Ģimnāzija regulāri rīko informācijas dienas un informē par izglītības iespējām gan ģimnāzijā, gan dažādās augstskolu studiju programmās. Ģimnāzijas pārstāvji iepazīstina Āgenskalna sākumskolas skolēnu vecākus ar izglītības iespējām Rīgas Valsts vācu ģimnāzijā, kā arī organizē iepazīšanās dienu topošajiem progimnāzistiem. Informācija par informācijas dienām un ģimnāzijas piedāvātajām izglītības programmām ir pieejama iestādes tīmekļa vietnē.

Ģimnāzijā mācību gada sākumā tiek pieņemta *karjeras izglītības programma*, kas aptver 7.–9. klašu grupu un 10.–12. klašu grupu. Tajā ir atspoguļoti karjeras izglītības jautājumi, kas aplūkojami klases stundās un apgūstot mācību vielu. Programmā ir iekļauti arī ārpusklases pasākumi visās skolēnu vecumgrupās. Dokumentā ir paredzētas par programmas un konkrētu pasākumu īstenošanu atbildīgās personas. Rīgas Valsts vācu ģimnāzijā karjeras izglītības pasākumus vada pedagogs karjeras konsultants, kurš arī koordinē trīspusējo sadarbību karjeras jautājumos starp pedagogiem, skolēniem un vecākiem, veicina sadarbību ar sociālajiem partneriem, nevalstiskajām organizācijām, institūcijām, dažādu profesiju pārstāvjiem, ģimnāzijas absolventiem un potenciālajiem darba devējiem. Pedagogs karjeras konsultants arī aktualizē informāciju un ziņo par notītēm.

Rīgas Valsts vācu ģimnāzijā tiek īstenoti dažādi karjeras izglītības pasākumi:

1. Karjeras dienu pasākumi ietver gan individuālos uzdevumus, kas saistīti ar profesiju izpēti un to pielaikošanu savām interesēm un spējām, gan piedalīšanos dažādās aktivitātēs, kas sadarbībā ar citām institūcijām tiek organizētas ģimnāzijā, tās rajonā un visā Rīgā;
2. Ēnu dienā skolēni tiek aicināti ēnot savas nākotnes profesijas pārstāvi, lai varētu iegūt papildu informāciju par šo profesiju un pastāstīt klasesbiedriem par tās specifiku;
3. karjeras izglītības pasākumā, ko vecāki rīko sava bērna klasei, vecāki klases stundā dalās pieredzē par savu profesiju un tās apguvi, organizē ekskursiju uz kādu uzņēmumu vai uzaicina vieslektoru;
4. nevalstisko organizāciju informācijas dienā „Tavas iespējas – jauniešu NVO” uz skolu tiek aicināti NVO pārstāvji, kas visas klašu grupas atraktīvā veidā (darbnīcas, konkursi, prezentācijas, diskusijas) iepazīstina ar NVO un palīdz saprast, kuras organizācijas darbā skolēni tuvākajā nākotnē gribētu iesaistīties, lai dažādotu savas prasmes un pieredzi. Pirmo reizi NVO diena Rīgas Valsts vācu ģimnāzijā notika 2017. gada 13. maijā, un tajā piedalījās 13 nevalstiskās organizācijas;
5. tikšanās reizes ar augstskolu pārstāvjiem, kuru laikā tiek sniegta informācija par studiju programmām un studiju finansēšanas iespējām, par situāciju darba tirgū, par ievērojamiem profesiju pārstāvjiem un iestādes absolventiem; šajos pasākumos ar savu pieredzi un redzējumu par karjeras attīstības jautājumiem dalās arī skolēnu vecāki;
6. individuālas karjeras konsultācijas, kas ir pieejamas katram skolēnam, ir saistītas ar profesijas, studiju virziena vai izglītības iestādes izvēli vai citiem pašattīstības jautājumiem; saskaņā ar karjeras izglītības programmu un pedagoga karjeras konsultanta amata aprakstā paredzētajiem pienākumiem mērķauditorijai atbilstoša informācija tiek sniegta arī mācību stundu un citu pasākumu laikā.

Lai varētu izvērtēt pamatizglītību un vispārējo vidējo izglītību ieguvušo skolēnu turpmāko izglītības iegūvi un nodarbinātību, klašu audzinātāji sadarbībā ar pedagogu karjeras konsultantu aptaujā Rīgas Valsts vācu ģimnāzijas absolventus par viņu turpmākajām gaitām. Šī aptauja ir brīvprātīga, tāpēc atbildes nav iespējams iegūt no visiem absolventiem.

Nodarbošanās pēc pamatizglītības iegūšanas (dati uz 1. septembri)

Gads	Pamatizglītību ieguvuši	Turpina mācības vidējās izglītības iestādē	Turpina mācības profesionālās izglītības iestādē	Mācības neturpina	Strādā
2016./17. māc. g.	106	94	8	0	0

Nodarbošanās pēc vidējās izglītības iegūšanas (dati uz 1. septembri)

Gads	Vidējo izglītību ieguvuši	Turpina mācības augstākās izglītības iestādē Latvijā	Turpina mācības augstākās izglītības iestādē ārzemēs	Mācības neturpina	Strādā
2017. g.	90	75	4	0	7

PIKC «Liepājas Valsts tehnikums»⁴⁵

Profesionālās izglītības kompetences centra „Liepājas Valsts tehnikums” karjeras atbalsta pasākumus plāno un koordinē karjeras konsultants audzināšanas darba metodiķis, bet to īstenošanā iesaistās viss izglītības iestādes personāls. Ir izstrādāts karjeras atbalsta pasākumu darba plāns. Karjeras izglītības pasākumus savos plānos iekļauj metodiskā komisija. Pirmo kursu audzinātāji sadarbībā ar nozaru specialitāšu vadītājiem un profesionālo priekšmetu skolotājiem organizē Karjeras dienu, kuras laikā notiek tikšanās ar darba tirgus pārstāvjiem un iepazīšanās ar radniecīgām profesijām un karjeras plānošanas iespējām. Otro kursu audzinātāji sadarbībā ar vispārizglītojošo priekšmetu un profesionālo priekšmetu skolotājiem organizē projektu nedēļu. Trešo un ceturto kursu audzēkņi audzināšanas un profesionālo priekšmetu stundās tiek iepazīstināti ar tālākizglītības iespējām, kā arī prakses vietu un vakanto darbavietu datubāzēm.

Tehnikumā tiek īstenota karjeras izglītības programma. Karjeras atbalsta pasākumu organizēšanā tiek izmantota pieredze karjeras attīstības atbalsta pilnveidē un izpratnes par profesionālo iemaņu nozīmi darba tirgū veicināšanā, kas gūta, skolotājiem darbojoties Eiropas Savienības Mūžizglītības programmas „Leonardo da Vinci” apakšprogrammas daudzpusējās partnerības projektā „Karjeras izglītības vadlīniju un instrumentu pilnveide profesionālajā izglītībā”.

Karjeras izglītības pasākumi izglītības iestādē tiek organizēti sadarbībā ar nozares uzņēmumiem, nozaru asociācijām un absolventiem. Tehnikuma Informatīvajā dienā un Karjeras nedēļā meistardarbnīcas vada tehnikuma absolventi un par karjeras iespējām informē uzņēmumu pārstāvji. Audzēkņi un skolotāji, darbojoties vienā komandā, iesaistās ar profesiju popularizēšanu saistītās aktivitātēs pilsētas mēroga pasākumos.

Profesionālo priekšmetu skolotāji organizē mācību ekskursijas uz uzņēmumiem un izstāžu apmeklējumus, sasaistot tos ar nodarbībās apgūstamajām tēmām. Šo pasākumu plānošana notiek saistībā ar darba devējiem, uzņēmumu vadītājiem un konsultējoties ar tehnikuma absolventiem.

Informācija par absolventu nodarbinātību tiek apkopota, uzkrāta un atjaunināta izglītības iestādes datu bankā. Tiek apkopota informācija par to personu nodarbinātību (pēc viena gada), kas profesionālo kvalifikāciju ieguvuši ārpus formālās izglītības sistēmas profesionālās kompetences novērtēšanas ceļā:

- tiek veidota datubāze par profesionālo kvalifikāciju ieguvušo personu darbavietām un karjeras attīstību;
- notiek saziņa ar darba devējiem (piemēram, SIA „Empower” un SIA „Vega1”), kuru darbinieki ieguvuši profesionālo kvalifikāciju, respektējot viņu vajadzības un darba specifiku;
- kvalifikācijas ieguvēji tiek aicināti sniegt informāciju par izmaiņām viņu karjeras attīstībā un profesionālajā izaugsmē pēc profesionālās kvalifikācijas iegūšanas.

Profesionālās izglītības kompetences centrs „Liepājas Valsts tehnikums” savas tīmekļa vietnes www.lvt.lv saturu aktualizē atbilstoši situācijai. Tajā ir publicēti izglītības programmu apraksti, informatīvie materiāli par karjeras un tālākizglītības iespējām un profesiju apraksti. Regulāri tiek sniegta informācija par tehnikuma jaunumiem, t. sk. informācija par pasākumiem, kas tiek organizēti sadarbībā ar nozaru pārstāvjiem. Ir izveidots

⁴⁵ PIKC „Liepājas Valsts tehnikums” pašnovērtējuma ziņojums, 2016. gada oktobris (6 kvalifikācijas). Pieejams: www.lvt.lv/parms/publicskais-parskats/.

informatīvs videomateriāls par tehnikuma piedāvājumu, tekstila nozares absolventu veiksmes stāstiem un karjeras veidošanas iespējām. Patlaban tiek veidoti videomateriāli arī par citām nozarēm. Sadarbībā ar portālu *prakse.lv* ir izveidota „Karjeras platforma – karjeras lapas”, kas atvieglo prakses un darba vietu atrašanu audzēkņiem un uzlabo sadarbību ar uzņēmumiem. Izglītības iestādes bibliotēkā visu specialitāšu audzēkņiem ir pieejama informācija par tālākizglītības iespējām. Ir sāktā tālākizglītības infografiku veidošana, kuras tiks izvietotas e-vidē.

Skolas personāls uzskata, ka turpmākās attīstības iespējas ir šādas: kontaktu pilnveidošana ar pilsētas un reģiona karjeras konsultantiem; sadarbošanās ar nozaru asociācijām un uzņēmējiem, organizējot informatīvus pasākumus karjeras konsultantiem, vispārizglītojošo skolu skolēniem un tehnikuma audzēkņiem; darba turpināšana pie informatīvo materiālu veidošanas un aktualizēšanas; tematisko pasākumu – konkursu, meistardarbnīcu, ekskursiju – organizēšana vispārizglītojošo skolu skolēniem un viņu vecākiem; kontaktu veidošana ar augstākās izglītības iestāžu karjeras atbalsta centriem.

Izvērtējot karjeras atbalsta nodrošināšanas pieredzi izglītības iestādēs, redzams, ka katra izglītības iestāde izvēlas savu pieeju un prioritātes. Kopējās tendences ir šādas: darbs norit saskaņā ar karjeras izglītības programmu, izglītības iestādē ir atbalsta personāls karjeras jautājumos, notiek sadarbība starp pedagogiem, citiem atbalsta personāla pārstāvjiem un vecākiem. Arvien biežāk karjeras atbalsta sistēmas stiprināšana tiek iekļauta pašvaldību attīstības plānā, un tas nodrošina šo pakalpojumu attīstību un ilgtspēju.

Augstākā izglītība

Par karjeras atbalsta nodrošināšanu augstākajā izglītībā ir atbildīgas pašas augstākās izglītības iestādes. To paredz Augstskolu likums: studējošajiem ir tiesības „saņemt informāciju visos jautājumos, kas tieši saistīti ar viņu studijām un iespējamo karjeru” (50. panta 5. punkts).

Kopš 2013. gadā veiktās izvērtēšanas būtiskas kvalitatīvās izmaiņas karjeras atbalsta nodrošināšanā augstākajā izglītībā nav notikušas. Izanalizējot pieejamo informāciju augstskolu interneta vietnēs, redzams, ka karjeras centrs kā struktūrvienība turpina darboties Latvijas Universitātē, Rīgas Tehniskajā Universitātē, Rīgas Stradiņa universitātē un Banku augstskolā. Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmijā vispārējās karjeras atbalsta funkcijas veic Sabiedrisko attiecību nodaļa, bet karjeras atbalstu reflektantiem un pirmā kursa studentiem sniedz studentu pašpārvalde. Daļa augstskolu ir pievienojušās karjeras informācijas platformai *prakse.lv* un piedāvā studentiem informāciju par darba meklēšanu un vakancēm uzņēmumos, kā arī tematiskus rakstus par nodarbinātību un karjeras veidošanu. Karjeras centri darbojas arī privātajās augstskolās, piemēram, Karjeras izaugsmes centrs Biznesa, mākslas un tehnoloģiju augstskolā „RISEBA” un Karjeras centrs Informācijas sistēmu menedžmenta augstskolā. Rīgas Ekonomikas augstskolā karjeras atbalstu organizē Absolventu asociācija. Augstskolu pārstāvji atzīst, ka pamatā tiek nodrošināta informācija par aktuālajām vakancēm, atbalsts prakses organizēšanā, konsultācijas reflektantiem par studiju programmas izvēli, ekskursijas uz uzņēmumiem un pasākumi studentu uzņēmējspējas veicināšanai. Karjeras atbalsta nodrošināšanā ir iesaistīti karjeras konsultanti, projektu vadītāji, psihologi, kuratori un citi speciālisti, kas strādā, apvienojot dažādus amatus.⁴⁶

Līdz ar tehnoloģiju attīstību, paaudžu nomainītu un karjeras attīstības atbalsta uzlabošanu vispārējā un profesionālajā izglītībā mainīsies arī studentu vajadzības un pakalpojumu izmantošanas paradumi. Karjeras atbalsta speciālisti apgalvo, ka uzrunāt jauniešus pašreizējā karjeras pakalpojumu formātā ir sarežģīti, tāpēc aktualizējas jautājums par jauna veida pakalpojumu attīstīšanu un karjeras vadības prasmju apguves integrēšanu studiju procesā. Augstākās izglītības iestādēm ir jāformulē tās kompetences, kuras ir nepieciešamas nodarbināmībai mainīgos darba tirgus apstākļos un ir jāiekļauj tās sasniedzamajos studiju rezultātos. Saskaņā ar Ministru kabineta 2015. gada 14. jūlija noteikumiem Nr. 407 „Augstskolu, koledžu un studiju virzienu akreditācijas noteikumi” viens no vērtēšanas kritērijiem ir augstskolas vai koledžas studentu atbalsta sistēma izglītības un karjeras attīstības jautājumos nodarbinātības sekmēšanai. Līdz ar to augstskolu paveikto varēs vērtēt pēc kārtējās akreditācijas 2019. gadā. Starptautiskā pieredze liecina, ka augstākās izglītības iestādes, piemēram, Gēteborgas Universitāte Zviedrijā, pārskatot funkcijas, karjeras atbalsta pakalpojumus decentralizē un atbildību par tiem deleģē fakultātēm.

Karjeras atbalsta pakalpojumu plānošanai un pārvaldības modeļa izveidošanai turpmākajos gados būs nozīmīga tā informācija, kas būs pieejama, ieviešot studentu un absolventu reģistru. Saskaņā ar Grozi-

⁴⁶ Valsts izglītības attīstības aģentūra. Augstskolu karjeras atbalsta speciālistu aptauja (e-vidē), 2017.

jumiem Ministru kabineta 2010. gada 17. augusta noteikumos Nr. 788 „Valsts izglītības informācijas sistēmas saturs, uzturēšanas un aktualizācijas kārtība” ir paredzēts, ka tiks apkopoti dati absolventu nodarbinātības, ienākumu un bezdarba līmeņa pārraudzībai. Tas ļaus konstatēt problēmas un meklēt atbilstošākos risinājumus augstskolu absolventu nodarbināmības veicināšanai. Pārraudzības datus par absolventu nodarbinātības līmeni, nodarbinātības jomām, vidējiem ienākumiem un bezdarba līmeni apkopotā veidā sadalījumā pa studiju programmām, studiju pakāpēm un augstskolām reizi gadā plānots publicēt Izglītības un zinātnes ministrijas tīmekļa vietnē un Latvijas atvērto datu portālā. Līdz ar to šī informācija būs pieejama plašākai auditorijai, t. sk. personām, kas vēlas sākt vai turpināt studijas un pilnveidot savu profesionālo kvalifikāciju.

Izvērtējot to, kas karjeras atbalsta jomā sasniegts augstskolās, jāsecina: līdzīgi kā vispārējā un profesionālajā izglītībā, karjeras atbalsta attīstību ietekmē tas, vai šo funkciju īstenošanu atbalsta augstskolas vadība, tas, vai pakalpojumi atbilst studentu vajadzībām un interesēm, un tas, vai ir atrasts efektīvāks pārvaldības modelis, proti, kāda ir struktūrvienību atbilstība un vai notiek iekšējā komunikācija un sadarbība. Mainoties darba tirgum un jauniešu vajadzībām, būs jāmainās arī augstskolu karjeras atbalsta saturam un instrumentiem.

Nodarbinātība un pieaugušo izglītība

Karjeras atbalsts ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem

Ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem konsultācijas Nodarbinātības valsts aģentūrā (NVA) un konsultāciju centros ir pieejamas par maksu. Eksperti atzīst,⁴⁷ ka pārsvarā klienti nezina, kur meklēt palīdzību. Raksturojot klientus, eksperti nosauc līdzīgas grupas: jaunās māmiņas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, kuras pārkārto savas dzīves prioritātes; 30–40 gadus veci vīrieši, kas ieņem vadošus amatus, bet kam ir izdegšanas sindroms; 25–30 gadus veci jaunie speciālisti, kas darbavietā netiek novērtēti, ir ambiciozi, bet kuriem ir pamats tādiem būt; personas, kas vecākas par 30 gadiem, ar vājām darba meklēšanas prasmēm. Saskaņā ar karjeras konsultantes J. Priedes teikto vairākiem klientiem sadarbība ar NVA karjeras konsultantiem ir bijusi neveiksmīga, tāpēc karjeras konsultanta profesijas prestižs sabiedrībā ir mazinājies.

Tā kā nākotnē ir paredzamas izmaiņas gan profesiju, gan prasmju pieprasījumā, uzņēmumiem ir jāiesaistās dažādās aktivitātēs, lai varētu piesaistīt jaunus darbiniekus. Tirgus, mediju un sociālo pētījumu uzņēmuma „TNS Latvia” 2008. gada pētījums par darba devēja izvēli liecina, ka darba ņēmējiem vissvarīgākais ir stabils darbs, konkurētspējīgs atalgojums, tas, ka uzņēmums novērtē savus darbiniekus, un vadība, kurai var uzticēties.⁴⁸ 2017. gadā „Kantar TNS” veica pētījumu par pievilcīga darba devēja tēlu un secināja, ka gan darba ņēmēji, gan studenti uzskata, ka svarīgākie aspekti ir: drošs un stabils darbs, interesants un daudzveidīgs darbs, uzņēmuma darbības veiksmīgums savā jomā, pievilcīga papildu ieguvumu sistēma, uzņēmuma rūpes par darbiniekiem, kā arī apmācības un izaugsmes iespējas. Papildus šiem kritērijiem studentiem būtiskas šķiet labas karjeras iespējas un iespēja strādāt savā specialitātē.⁴⁹ Salīdzinot abu aptauju datus, redzams, ka, meklējot darbu, par lielāko vērtību joprojām tiek uzskatīts kritērijs „stabils darbs”. Tomēr jāņem vērā, ka paredzamās pārmaiņas darba tirgū vairs neļaus nodrošināt stabilu darbu. Karjeras izaugsmes trenere A. Gaile uzskata, ka stabilitāti un drošību uzņēmumi vairs nevarēs nodrošināt, līdz ar to drošības fokuss var pārcelties no darba vides uz individu, proti, indivīds par savu nodarbināmību varēs būt drošs, ja nemitīgi izglītosies un pilnveidos savas prasmes.⁵⁰

Lai noskaidrotu darbinieku iesaistīšanās līmeni savā darbavietā, „Kantar TNS” veic piesaistības pētījumus. Ar terminu „piesaistība” šajā kontekstā ir jāsaprot darbinieku apmierinātība, lojalitāte, noturība, iesaistīšanās un motivācija darbavietā. 2017. gada rezultāti liecina (n = 528), ka Latvijas darbinieku kopējais piesaistības indekss (52 punkti) ir vidēji zems. Tas liecina, ka darba vide ir stabila, tomēr netiek veicināta uzņēmuma vai iestādes attīstība. Šis rādītājs ir būtiski zemāks nekā Latvijas lielo uzņēmumu darbinieku kopējais piesaistības rādītājs (63 punkti), kā arī Eiropas valstu vidējais darbinieku piesaistības rādītājs (60 punktu). Salīdzinot ar 2016. gada datiem, piesaistības indekss ir samazinājies par 5 punktiem.

⁴⁷ Intervija ar karjeras konsultanti J. Priedi un karjeras izaugsmes treneri A. Gaili.

⁴⁸ Kādas vērtības mūsdienās ir svarīgas darbiniekiem? 4. Latvijas personālvadības kongress, 2008. gada aprīlis. Pieejams: www.tns.lv/wwwtnslv_resources/images/Bildes_TNSab_17/TNS_Latvia_lekcija.pdf.

⁴⁹ „Kantar TNS”. Pētījums par pievilcīgāko darba devēja tēlu, 2017. gada septembris. Papildu informācija: www.tns.lv/?lang=lv&fullarticle=true&category=showuid&id=5187.

⁵⁰ Intervija ar karjeras izaugsmes treneri A. Gaili.

Pašreizējā situācija Latvijas uzņēmumos un iestādēs liecina, ka ar darbu apmierināti ir puse (50 %) darbinieku, bet motivējošu vidi izjūt mazāk nekā ceturtdaļa (16 %) darbinieku. Sīkāk aplūkojot darbinieku segmentāciju Latvijas uzņēmumos un iestādēs, redzams, ka 9 % darbinieku ir t. s. virzītāji, un jāuzsver, ka to īpatsvars pēdējos divos gados ir būtiski samazinājies. Šiem darbiniekiem ir izteikta identifikācija ar uzņēmuma vai iestādes korporatīvajiem mērķiem, augsta lojalitāte un pašiniciatīva, viņi paši ir iedvesmoti un līdz ar to iedvesmo un motivē arī pārējos darbiniekus. Vidēji Eiropas uzņēmumos šādu darbinieku īpatsvars ir divas reizes lielāks (18 %). Kopumā katra darba devēja mērķis ir savā kolektīvā piesaistīt pietiekami daudz virzītāju. Vēl 7 % Latvijas darbinieku var uzskatīt par t. s. kritiķiem (Eiropā vidēji – 9 %). To īpatsvars pēdējo divu gadu laikā nav būtiski mainījies, lai gan iezīmējas neliela negatīva tendence. Kritiķus var raksturot kā individuālistus, kas vairāk ir ieinteresēti pašu profesionālajā izaugsmē, ir kritiski noskaņoti pret uzņēmumu, tomēr ir pārliecināti par tā konkurētspēju un sniedz impulsu izmaiņām.

Otra lielākā darbinieku grupa Latvijas uzņēmumos ir t. s. iemītnieki (41 %), kuru īpatsvars pēdējo divu gadu laikā ir būtiski palielinājies. Kopumā šis rādītājs atbilst Eiropas uzņēmumu vidējam rādītājam (41 %). Iemītnieki uzņēmumā rada stabilizējošu efektu. Viņus var raksturot kā ļoti apmierinātus ar savu darbu, bet viņi kopumā neizjūt motivējošu darba vidi. Šādi darbinieki ir apzinīgi, tomēr viņus ir nepieciešams virzīt un vadīt.

Visvairāk Latvijas uzņēmumos joprojām ir t. s. svešinieki (43 %) (Eiropā vidēji – 32 %), kuru īpatsvars pēdējo divu gadu laikā nav mainījies. Kopumā svešinieki ir neapmierināti ar savu darbu, jūtas savrupi no uzņēmuma un nejūtas tam piederīgi. Viņi ir negatīvā mikroklimata avots un ir vērtējami kā nepietiekami izmantotie uzņēmuma resursi. Ideālais darbinieku segmentācijas modelis paredz, ka svešinieku proporcija uzņēmumā nedrīkstētu pārsniegt trešdaļu (33 %).⁵¹

Gadskārtējie pētījumi liecina, ka darbinieku piesaistības līmenis Latvijas darba tirgū ir vidēji zems, un darbinieku segmentācija apstiprina, ka darba tirgū ir nepieciešams profesionāls karjeras atbalsts, lai samazinātu t. s. svešinieku īpatsvaru darbavietās. Tas nozīmē, ka darba izpilde nav pietiekami kvalitatīva un produktīvāte ir zema. Iedzīvotāju izglītošana par karjeras jautājumiem un viņu informēšana par karjeras atbalsta pakalpojumiem var palīdzēt nodarbinātajiem atrast atbilstošāku darbavietu vai nodarbošanos un tā celt savu darba produktivitātes līmeni.

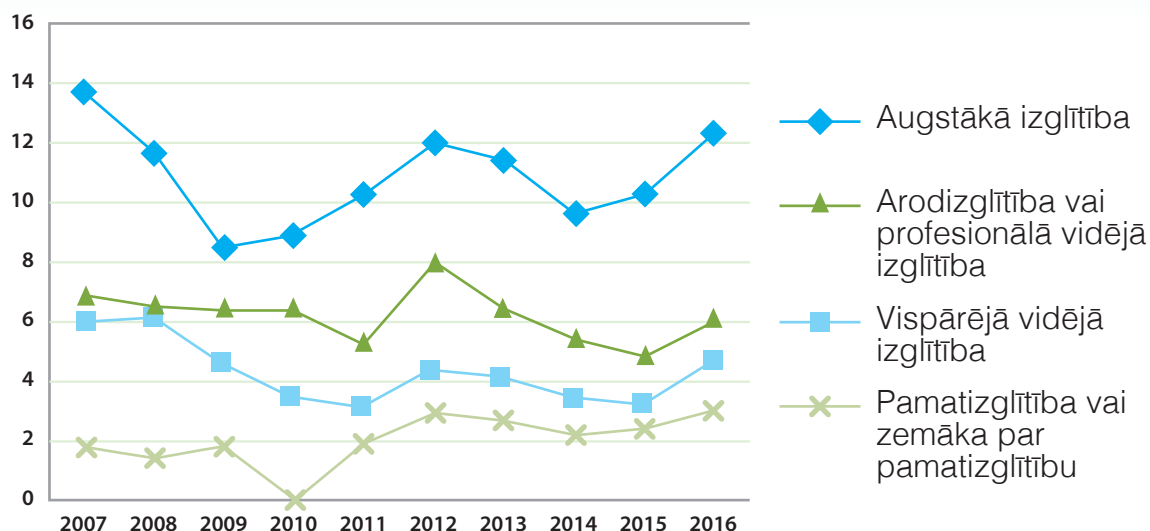
Neatņemama nodarbināmības uzturēšanas daļa būs prasmju atjaunošana. Pieaugušo izglītības politiku Latvijā nosaka Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam, kas ir balstītas redzējumā, ka izglītībai jābūt pieejamai visa mūža garumā un ka tā ir mūsu ikdienas sastāvdaļa, apzināta izvēle un nepieciešamība. Izglītības attīstības politikas virsmērķis ir „kvalitatīva un iekļaujoša izglītība personības attīstībai, cilvēku labklājībai un ilgtspējīgai valsts izaugsmei”⁵². Izglītības attīstības politikas pamatprincipi nosaka tādas nākotnes izglītības veidošanu, kurā cilvēks un viņa ieguvumi ir galvenā vērtība un izglītības iespējas tiek radītas, orientējoties pēc cilvēka personiskās izaugsmes un pilnveides vajadzībām. Viens no izglītības politikas mērķiem ir palielināt pieaugušo iesaisti izglītības ieguvē. Tas paredz līdz 2020. gadam izglītības ieguvē iesaistīto 25–64 gadus veco personu īpatsvaru palielināt līdz 15 %. Mūžizglītības rādītāju dinamika pēdējos gados liecina, ka pieaugušo izglītības aktivitātes ir jāisteno mērķtiecīgāk. Dažādu aktivitāšu rezultātā mūžizglītībā iesaistīto skaits ir pieaudzis, 2016. gadā sasniedzot 7,5 % no 25–64 gadus vecajiem iedzīvotājiem. Salīdzinot ar 2015. gadu, iesaistīto skaits pieaudzis par 2 %.

Kā redzams 5. attēlā, procentuāli lielāko dalībnieku daļu veido dalībnieki ar augstāko izglītību.

⁵¹ „Kantar TNS”. Darbinieku piesaistības rādītāju izmaiņas, 2017. gada janvāris. Papildu informācija: www.tns.lv/newsletters/2017/51/?category=tns51&id=mr_a_darbinieku_piesaistiba.

⁵² Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam.

Iedzīvotāji (25–64 g. v.) mūžizglītībā, pēc iegūtās izglītības līmeņa (%)



5. attēls. Avots: CSP datubāze

Pieaugušo izglītības pasākumos 2015. gadā tika iesaistīti 10 % no iedzīvotājiem ar augstāko izglītību. Vismazākā aktivitāte šajā ziņā ir iedzīvotājiem ar pamatizglītību: no šīs grupas mūžizglītībā iesaistījās tikai 2,1 % iedzīvotāju. Sievietes mūžizglītībā iesaistās aktīvāk nekā vīrieši: sievietes iesaistes īpatsvars bija 6,9 %, turpretim vīriešu – 3,8 %.⁵³

Lai veicinātu pieaugušo iesaistīšanos mācību pasākumos, ir sākusis projekts „Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide”. Darba ņēmēji vai pašnodarbinātie iedzīvotāji var apgūt kādu no 770 izglītības programmām, kuras ar ES fondu atbalstu iedzīvotājiem ir pieejamas 50 Latvijas pilsētās un novados. Projekta mērķgrupa ir personas no 25 gadu vecuma līdz neierobežotam vecumam. Prioritārās grupas ir nodarbinātie pēc 45 gadu vecuma, kas strādā profesiju klasifikatora 5., 7., 8. un 9. pamatgrupas profesijās, proti, ir pakalpojumu sfēras un tirdzniecības darbinieki, kvalificēti strādnieki un amatnieki, iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri vai vienkāršajās profesijās strādājošie, jo tieši šīs iedzīvotāju grupas ir visvairāk pakļautas bezdarba riskam nākotnē.⁵⁴ Ekonomikas ministrija informē, ka nākotnē samazināsies darbinieku pieprasījums zemas kvalifikācijas profesijās, līdz ar to ir jāpapildina zināšanas un jāpilnveido prasmes, lai varētu konkurēt darba tirgū. Visiem projekta dalībniekiem būs iespēja saņemt karjeras konsultanta un/vai pieaugušo izglītības koordinators konsultācijas projekta sadarbības pašvaldībās.

Izvērtēšanas periodā ir izveidota interneta vietne par pieaugušo izglītību un mācīšanos mūža garumā (www.muzizglitiba.lv); tas ir nozīmīgs resurss, kas var uzlabot sabiedrības izpratni par mācīšanās nozīmi tagad un nākotnē. Nodarbinātības valsts aģentūras pamatfunkcijas ir sniegt karjeras konsultāciju bezdarbniekiem, darba meklētājiem, bezdarba riskam pakļautām personām un citiem interesentiem, kā arī regulāri pilnveidot informatīvi metodisko bāzi karjeras konsultāciju pakalpojumu sniegšanai (NVA nolikuma 4.7. punkts),⁵⁵ tomēr personām, kas ir sekmīgi nodarbinātas, bet vēlas kaut ko mainīt, e-vidē nav pieejams neviens resurss par karjeras veidošanas jautājumiem, nākotnes kompetencēm un pārmaiņām darba tirgū. Izvērtējot e-vidē pieejamo informāciju, redzams, ka darba meklēšanas portāli pamatā sniedz padomus par CV un motivācijas vēstules sagatavošanu, sagatavošanos darba intervijai u. tml. Par aktuāliem karjeras jautājumiem raksta *Swedbank* „Manas finanses” (www.manasfinanses.lv/karjera), bet uzņēmumu portālos pamatā ir informācija, kas orientēta uz darbinieku piesaisti. Līdz ar to jāsecina, ka e-resursu par pieaugušo izglītību www.muzizglitiba.lv var papildināt ar dažādu vecumposmu pārstāvjiem būtiskākiem karjeras jautājumiem par konkurētspējas saglabāšanai svarīgajām kompetencēm un atbalsta instrumentiem, t. sk. par karjeras konsultantu atbalsta pieejamību nodarbinātām personām.

Dinamiskās izmaiņas darba tirgū un speciālistu pieprasījumā aktualizē nepieciešamību stiprināt arī nodarbināto karjeras vadības prasmes. Darbavietu un nodarbošanās veidu izpēte, kā arī nemitīga izglītošanās ļauj cilvēkiem atrast savām interesēm piemērotāko nodarbošanos vai nu uzņēmumā pie darba devēja, vai

⁵³ Ekonomikas ministrija. Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm, 2016.

⁵⁴ Valsts izglītības attīstības aģentūra. Projekts „Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide”. Papildu informācija pieejama: http://viaa.gov.lv/lat/pieauguso_izglitiba/par_projektu/.

⁵⁵ Ministru kabineta 2012. gada 18. decembra noteikumi Nr. 876 „Nodarbinātības Valsts aģentūras nolikums”.

pašam kļūstot par uzņēmēju. Darbiniekiem apzinoties savas spējas un iespējas darba tirgū, kā arī apgūstot karjeras vadības prasmes, situācija var mainīties arī uzņēmumos un tie var strādāt produktīvāk.

Karjeras atbalsts jauniešiem un pieaugušajiem bezdarbniekiem

Karjeras atbalsts pieaugušajiem bezdarbniekiem ietver plaša spektra karjeras atbalsta pasākumus un produktus, kas bezdarbniekiem palīdz uzlabot nodarbināmības prasmes un atgriezties darba tirgū.⁵⁶ Starp šiem pasākumiem ir testēšana, profilēšana vai skrīnings, palīdzība profesijas mainīšanā, izaugsmes treniņš saistībā ar karjeras vadības un sociālajām prasmēm, darbā iekārtošanas un interešu aizstāvības pakalpojumi, palīdzība darba meklēšanā, konsultēšana, darba meklētāju kluba programmas, informācijas sniegšana par darba tirgu un, ja nepieciešams, psihometriskā testēšana. Nodarbinātības konsultācijas – valsts nodarbinātības dienesta konsultantu galvenais pakalpojums – ir vērsta uz bezdarbnieku motivēšanu uz ilgtspējīgu rīcību un iekļaušanos darba tirgū (testēšana, profilēšana utt.). Valsts nodarbinātības dienests var sniegt arī specializētu karjeras atbalstu tiem, kam jārisina plašākas problēmsituācijas, piemēram, mazkvalificētam bezdarbniekam, kas vēlas apgūt profesionālās izglītības programmu. Karjeras atbalsts ir atzīts par vienu no efektīvākajiem aktīvajiem nodarbinātības pasākumiem. Pieaugušie bezdarbnieki ir nevis viendabīga grupa, bet dažādu grupu kopums ar atšķirīgām iezīmēm un vajadzībām, kam nepieciešams īpašs īstermiņa vai ilgtermiņa atbalsts un pasākumi (piemēram, gados vecāki darbspējīgie iedzīvotāji, negaidīti štatu samazināšanas dēļ atlaisti darbinieki, sievietes, kas atgriežas darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, mazākumtautību pārstāvji, invalīdi, studenti, kas meklē savu pirmo darbu, personas, kas pārtraukušas izglītības iegūvi bez izglītības dokumenta, ilgtermiņa bezdarbnieki, migranti).

Nodarbinātības valsts aģentūras karjeras pakalpojumi gan klātienē, gan neklātienē formātā ir pieejami visiem interesentiem. Klātienē pakalpojumi ir karjeras konsultācijas, savukārt neklātienē pakalpojumi ir informatīvas e-konsultācijas un informācija NVA tīmekļa vietnes sadaļā „Karjera”. Karjeras konsultāciju mērķis ir nodrošināt atbalstu profesionālās piemērotības, pārkvalifikācijas un karjeras plānošanas jautājumu risināšanā bezdarbniekiem, darba meklētājiem un citām personām saskaņā ar Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumu.

Karjeras konsultanti veicina klientu integrāciju darba tirgū, sniedzot atbalstu karjeras izvēlē un plānošanā, profesionālās piemērotības noteikšanā, t. sk. pirms klientu iesaistes apmācības un nodarbinātības pasākumos.

NVA piedāvātie karjeras konsultāciju veidi:

- individuāla karjeras konsultācija;
- individuāla diagnosticējošā karjeras konsultācija;
- grupu karjeras konsultācija;
- grupu informatīvā karjeras konsultācija.

Lai uzlabotu karjeras konsultantu un klientu informētību par to, kādās jomās un profesijās NVA piedāvā bezdarbnieku apmācību pārkvalifikācijai un kvalifikācijas paaugstināšanai, 2016. gadā NVA tīmekļa vietnē tika ievietoti profesiju apraksti profesionālās tālākizglītības programmām (1.–3. profesionālās kvalifikācijas līmenis, kopā – 38 apraksti) un profesionālās pilnveides izglītības programmām (14 programmu kopas). Aprakstos iekļautā informācija (profesionālās darbības pamatuzdevumi, darba apstākļi, darba iespējas, profesijai svarīgās iezīmes un prasmes) palīdz noteikt klientam piemērotāko profesionālās darbības virzienu. Šo pakalpojumu ir izmantojuši 6703 klienti.

Informatīvi metodiskās bāzes pilnveidošanai un turpmākai attīstībai ir izveidota vadošo karjeras konsultantu un ekspertu darba grupa, kas regulāri aptaujā karjeras konsultantus un apkopo ierosinājumus jaunas metodikas un metodisko ieteikumu izstrādāšanai un esošo aktualizēšanai. Lai uzlabotu NVA mērķgrupu klientu konsultēšanas efektivitāti, 2016. gadā darba grupa īpašu uzmanību veltīja sociālās atstumtības riskam visvairāk pakļautajām grupām. Tika pilnveidota metodika „Darba meklēšanas iemaņu noteikšana”, kas paredzēta darbam ar ilgstošajiem bezdarbniekiem, kā arī izstrādāti metodiskie ieteikumi „Personu ar garīga rakstura traucējumiem konsultēšana” un „Ieslodzījumā esošo personu konsultēšana”, iesaistoties Ieslodzījuma vietu pārvaldes projektā „Bijušo ieslodzīto integrācija sabiedrībā un darba tirgū”. Lai sekmētu bijušo ieslodzīto integrāciju darba tirgū, sniedzot karjeras konsultācijas profesionālās piemērotības un darba meklēšanas jautājumos, sadarbība ar Ieslodzījuma vietu pārvaldi tika īstenota arī saskaņā ar sadarbības

⁵⁶ ELGPN Tools Nr. 6. Vadlīnijas mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmu izveidei: pamatnosacījumi ES un Eiropas Komisijai, 2015. 41. lpp.

ligumu „Par Eiropas Savienības struktūrfondu un Kohēzijas fonda 2014.–2020. gadam darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 9.1.2. specifiskā atbalsta mērķa „Palielināt bijušo ieslodzīto integrāciju sabiedrībā un darba tirgū” projekta īstenošanu”. NVA pārstāvji piedalījās projekta prezentācijā Tieslietu ministrijā, un ir sākti sagatavošanas darbi karjeras konsultantu dalībai projekta mērķu īstenošanā.

Sadarbība ar Latvijas Darba devēju konfederāciju nodrošina karjeras konsultantus ar informatīvi metodiskajiem materiāliem (nozāres raksturojums, attīstības tendences, pamatprofesijas nozarē, izglītības un darba iespējas, pieprasījums darba tirgū) par tādām tautsaimniecības nozarēm kā tūrisms, tirdzniecība, tekstilapstrāde, metālapstrāde, ķīmija, kokrūpniecība, enerģētika, informācijas un komunikācijas tehnoloģijas, būvniecība, mašīnbūve, ķīmija. Lai karjeras konsultantiem sniegtu padziļinātas zināšanas par aktualitātēm tautsaimniecības nozarēs, 2016. gada nogalē dalībai mācību semināros tika pieaicināti arī Latvijas Darba devēju konfederācijas nozaru eksperti, kas uzstājās ar prezentācijām par karjeras iespējām tautsaimniecības nozarēs. *2016. gadā karjeras pakalpojumu saņēma 34 249 personas, t. sk. 31 158 bezdarbnieki un darba meklētāji. Projekta „Jauniešu garantija” ietvaros karjeras konsultācijas saņēma 29 500 jauniešu bezdarbnieku.*⁵⁷

Būtiska problēma Latvijā joprojām ir jauniešu bezdarbs. Bezdarbs starp jauniešiem ir ievērojami lielāks nekā citās vecuma grupās. Visvairāk darba meklētāju jauniešu Latvijā bija 2010. gada pirmajā ceturksnī, bet kopš 2010. gada otrā ceturksņa to skaits ir pakāpeniski samazinājies. 2015. gadā Latvijā darbu meklēja 13,6 tūkstoši jauniešu jeb 13,8 % no visiem 15–74 gadus vecajiem darba meklētājiem. Lielākā daļa no šiem jauniešiem bija 20–24 gadus veci.

Viens no jauniešu bezdarba cēloņiem ir viņu izglītības līmenis – aptuveni 64 % šo jauniešu nebija kvalifikācijas vai arī viņu izglītības līmenis bija nodarbinātībai nepietiekams. Profesionālā izglītība bija 28 % jauniešu, bet augstākā izglītība – 9 %. Jauniešu bezdarbu veicina arī darba pieredzes trūkums. Tikai 40 % no visiem darba meklētājiem jauniešiem bija darba pieredze, turklāt trešdaļa no viņiem bija strādājuši mazkvalificētās profesijās.⁵⁸

2017. gada jūnija beigās 12 035 jeb 18,0 % bezdarbnieku bija 15–29 gadus veci. Savukārt 4565 jeb 6,8 % bezdarbnieku bija 15–24 gadus veci. No visiem jauniešiem bezdarbniekiem (15–29 g. v.) 12,6 % bija ilgstošie bezdarbnieki, 6,3 % – personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, 6,2 % – personas ar invaliditāti. Salīdzinot ar atbilstošo periodu iepriekšējā gadā, redzams, ka par 0,7 procentpunktiem pieaudzis to jauniešu bezdarbnieku īpatsvars, kuriem ir invaliditāte, turpretim par 0,7 procentpunktiem samazinājies ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars un par 0,6 procentpunktiem – bērna kopšanas atvaļinājumā bijušo bezdarbnieku īpatsvars.

2016. gada marta beigās lielāko daļu (37,5 %) no reģistrētajiem bezdarbniekiem veidoja bezdarbnieki ar profesionālo izglītību, kas lielākoties (72,3 %) ir vecāki par 40 gadiem. Salīdzinot ar atbilstošo periodu pirms gada, visvairāk (pieaugums par 0,9 procentpunktiem) ir mainījies to bezdarbnieku īpatsvars, kuriem ir augstākā izglītība.⁵⁹

Sadalījumā pēc profesijas (vai pēdējās nodarbošanās) lielākais 15–29 gadus veco bezdarbnieku skaits 2017. gada jūnija beigās bija šādās profesijās: pārdevējs konsultants – 516, palīgstrādnieks – 487, mazumtirdzniecības veikala pārdevējs – 447, klientu apkalpošanas speciālists – 176, pavārs – 176, viesmīlis – 145, apkopējs – 136, projekta vadītājs – 122, bārmenis – 115. *2017. gada pirmajos sešos mēnešos darbā iekārtojās 10 080 jauniešu bezdarbnieku (15–29 g. v.), no kuriem 3337 (33,1 %) jaunieši bezdarbnieki iekārtojās darbā pēc dalības kādā aktīvā NVA pasākumā (izņemot konkurētspējas paaugstināšanas pasākumu informatīvās dienas).*⁶⁰

Karjeras atbalsts riskam pakļautajiem jauniešiem ir tādu pakalpojumu, līdzekļu un pasākumu kopums, kura mērķis ir sniegt karjeras izglītību un atbalstu obligātās izglītības ieguves laikā (profilakses pasākumi) vai palīdzēt priekšlaicīgas izglītības ieguves pārtraukšanas riskam pakļautajiem jauniešiem turpināt mācības (profilakses pasākumi), vai palīdzēt tiem, kuri nemācās un nestrādā, atsākt mācības, iesaistīties mācekļa praksē, iziet apmācību, stažēties vai iegūt darbu (kompensācijas pasākumi). Tā kā izglītības ieguvi priekšlaicīgi pārtraukušie jaunieši un tie, kuri nemācās un nestrādā, nav viendabīga grupa ar līdzīgiem sociālajiem apstākļiem, mūžilgs karjeras atbalsts tiek sākts ar intervijām un nodarbībām, kas skolēniem liek analizēt savas stiprās un vājās puses un spējas, noteikt tos šķēršļus skolā un plašāk dzīvē, kuri traucē mācībās, kā arī mudina viņus turpināt mācības skolā vai arī sākt mācības darba vidē vai cita veida apmācību. *Agrīni karjeras atbalsta pasākumi paredz arī darbu ar jauniešu ģimenēm un kopienām.* Tiem jauniešiem, kuri nemācās un nestrādā, mūžilgs karjeras atbalsts

⁵⁷ Nodarbinātības valsts aģentūra. 2016. gada publiskais pārskats, 23. lpp. Pieejams: www.nva.gov.lv/docs/31_5964dcdac30818.79843342.pdf.

⁵⁸ Ekonomikas ministrija. Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm, 2016. 16. lpp.

⁵⁹ Nodarbinātības valsts aģentūra. Pārskats par bezdarba situāciju valstī, 2017. gada 16. augusts. 6. lpp.

⁶⁰ Turpat. 10. lpp.

(kompensācijas pasākumi), ko īsteno karjeras atbalsta dienesti, nodarbinātības dienesti vai sociālie dienesti, palīdz pilnvērtīgi izmantot visus pieejamos informācijas kanālus un saņemt individuālus un viņu vajadzībām pielāgotus padomus, lai viņi spētu izprast savas intereses, spējas un apstākļus, kā arī saikni starp izglītības un darba tirgus iespējām.⁶¹

Jauniešu sekmīgākai integrācijai darba tirgū ar ESF projektu līdzfinansējumu kopš 2014. gada tiek īstenots projekts „Sākotnējās profesionālās izglītības programmu īstenošana „Jauniešu garantijas” ietvaros” (no 2014. gada 1. jūnija līdz 2018. gada 31. augustam, koordinējošā iestāde – VIAA). Tā mērķgrupa ir 17–29 gadus veci jaunieši, ieskaitot arī ieslodzījuma vietās esošus 15–29 gadus vecus jauniešus. 2015. gadā profesionālo kvalifikāciju ieguva 2084 jaunieši.⁶² Nodarbinātības valsts aģentūras koordinētā ESF projekta „Jauniešu garantijas” mērķis ir sekmēt jauniešu bezdarbnieku pāreju uz nodarbinātību, jo īpaši, īstenojot darba tirgus prasībām atbilstošu prasmju un iemaņu uzlabošanas pasākumus un praktiskās pieredzes iegūšanu darbavietā. Projektā ir paredzēts, ka visiem jauniešiem tiks piedāvātas karjeras konsultācijas.

Projekta „Jauniešu garantijas” karjeras konsultantes A. Klampe un D. Šķēle atzīst⁶³, ka jauniešiem, kuriem tika sniegts atbalsts, ir ļoti atšķirīgs izglītības līmenis, pieredze un motivācija. Konsultēties par mācību iespējām un darba tirgu nāk jaunieši gan ar ārvalstīs iegūtu augstāko izglītību, gan ar četru un sešu klašu izglītību. Nāk jaunieši, kam ir nepieciešama sociālā palīdzība, un tādi, kuriem konsultāciju laikā tiek konstatētas slēptas veselības problēmas. A. Klampe ir konstatējusi, ka devīto klašu beidzējiem ir vāja lasītprasme (lasa lēni) un vājas valsts valodas prasmes. Galvenais konsultāciju mērķis ir palīdzēt jauniešiem iesaistīties jaunas profesijas apgūvē, tomēr dažkārt konsultācijās panāktā vienošanās par mācību sākšanu konkrētā programmā kvalifikācijas iegūšanai netiek īstenota, jo tajā izglītības iestādē, kur šo profesiju var apgūt, mācības sāksies tikai pēc vairākiem mēnešiem, tāpēc jauniešiem jāizvēlas apgūt citu profesiju.

Konsultāciju skaitu jaunieši var izvēlēties atbilstoši savām vajadzībām. Var būt vairāk nekā viena individuālā karjeras konsultācija, piemēram, individuālā diagnosticējošā, kurā klients vēlas izmantot testu vai citu metodi, un parastā individuālā karjeras konsultācija, kurā norit saruna par jaunieša interesēm, iespējām un vajadzībām. Daži jaunieši uz konsultācijām ierodas 3–5 reizes. Konsultante secina, ka jauniešu problēmu saknes ir veidojušās ģimenē, tāpēc ir jāveido ciešāka sadarbība arī ar ģimenes locekļiem.

Karjeras konsultante D. Šķēle darba pieredzi Nodarbinātības valsts aģentūras koordinētajā projektā „Jauniešu garantijas” raksturo kā ciņu ar sekām. Konsultante uzskata, ka īpaši neapzināta grupa ir tie jaunieši, kas nekur nemācās un nestrādā. Šīs personas nav reģistrētas, un nav skaidrs, cik lielu sabiedrības daļu tās veido. Šos jauniešus varētu identificēt un iesaistīt, piemēram, ielu vingrotāji. Vēl viena jauna tendence, kas veidojas Latvijas sabiedrībā, ir vairākas vienas ģimenes paaudzes, kas dzīvo no sociālajiem pabalstiem un strādāt neplāno. Gan A. Klampe, gan D. Šķēle atzīst, ka projekta „Jauniešu garantijas” aktivitātes īsti neatbilst patiesajām vajadzībām un vairāk ir saistāmas ar plānoto rezultātu sasniegšanu. Projektu ierobežo arī tas, ka tā dokumentācijā ir jābūt parakstiem par piedalīšanos konsultācijā. Tas liedz konsultācijas īstenot e-vidē, piemēram, izmantojot *Skype*, kas atvieglotu konsultāciju pieejamību, jo NVA filiāles ir tikai 28 lielākajās Latvijas pilsētās.

Izvērtējot valsts ieguldījumu karjeras atbalsta nodrošināšanā jauniešiem bezdarbniekiem un pieaugušajiem bezdarbniekiem un viņu integrēšanā darba tirgū, jāatzīst, ka ir paveikts nozīmīgs darbs, lai paaugstinātu kopējo nodarbinātības līmeni. Īpaši jāizceļ pasākumi jauniešu integrēšanai darba tirgū. Kā liecina ekspertu secinājumi, sabiedrība kļūst arvien daudzslāņaināka un tās vajadzības nākotnē būtiski atšķirsies, tāpēc ir jāstiprina karjeras konsultantu kompetence un jāuzlabo sadarbība ar karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā iesaistītajām pusēm.

⁶¹ ELGPN Tools Nr. 6. Vadlīnijas mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmu izveidei: pamatnosacījumi ES un Eiropas Komisijai, 2015. 46. lpp.

⁶² Valsts izglītības attīstības aģentūra. Par „Jauniešu garantiju”. Pieejams: http://viaa.gov.lv//lat/es_fondu_projekti/jauniesugarantija/par_jauniesu_garantiju/.

⁶³ Intervija ar karjeras konsultantēm A. Klampi un D. Šķēli.

Secinājumi un priekšlikumi

1. Izvērtējot starptautisko pētījumu rezultātus par globālajām darba tirgus attīstības tendencēm (tehnoloģiju attīstība un tās ietekme uz darba organizācijas formām, speciālistu pieprasījuma izmaiņām un nodarbināto skaita samazināšanos vai palielināšanos dažādos sektoros), kā arī prognožu rezultātus par darba tirgus attīstību Latvijā vidējā termiņā un ilgtermiņā, jāsecina, ka sabiedrībai nav pieejama viegli uztverama informācija par tendencēm tuvākajos 5–10 gados, tāpēc būtu jāsaik plaša sabiedrības informēšana un diskusijas par tendencēm darba tirgū, par nākotnē nepieciešamajiem speciālistiem un pārmaiņām visos līmeņos – attiecībā uz indivīdiem, uzņēmumiem, izglītotājiem un politikas plānotājiem.
2. Attīstoties tehnoloģijām, mainīsies arī uzņēmējdarbības vide, jauno darbinieku piesaistes kanāli un metodes, kas vairāk pielāgosies darba meklētāju vajadzībām. Attīstot karjeras atbalsta pakalpojumus un izstrādājot instrumentus, jāņem vērā tas, ka jauniešu paradumi strauji mainās. Tas ietekmē arī metodikas maiņu darbā ar mērķgrupām. Kopumā karjeras vadības prasmju nozīme indivīda nodarbināmības sekmesā tikai pieaug.
3. Pārskata periodā valstiskā līmenī ir būtiski pilnveidoti normatīvie dokumenti un ar ESF projektu līdzfinansējumu ir plānoti un tiek īstenoti pasākumi, kas sekmēs izmaiņas izglītības sistēmā un pilnveidos karjeras attīstības atbalstu un karjeras speciālistu kompetences.
4. Izvērtējot publiskajā telpā pieejamo informāciju, ir redzama tendence paralēli lietot terminus „karjeras izglītība” un „profesionālā orientācija”. Terminu „profesionālā orientācija” salīdzinoši biežāk lieto augstākās izglītības iestādes, organizējot ar studiju iespējām saistītus pasākumus skolēniem, un uzņēmumu pārstāvji, organizējot pasākumus jauniešiem par profesijām konkrētā nozarē. Dažkārt šis termins tiek izmantots profesionālās izglītības iestāžu sniegtajā informācijā par organizētajiem pasākumiem. Līdz ar to ir jāsecina, ka ir jāturpina sabiedrības izglītošana, skaidrojot karjeras atbalsta saturu un pakalpojumu piedāvātās iespējas. Šādu darbību aktualitāti nosaka arī tas, ka mainoties darba videi un darba organizācijas formām, karjeras atbalsts pievēršas visas dzīves plānošanai, proti, ir saistīts ar visām dzīves jomām, ne tikai darba meklēšanu un integrēšanos darba tirgū.
5. Izvērtējot normatīvā regulējuma izmaiņas, jāsecina, ka dažādos dokumentos tiek lietots gan termins „karjeras izglītība”, gan termins „karjeras attīstības atbalsta pasākumi”, līdz ar to normatīvajā regulējumā ir būtiski vienādot sasniedzamo mērķi, t. i., kāda veida pasākumi ir obligāti nodrošināmi izglītībā – karjeras izglītībā, kas ir viens no karjeras attīstības atbalsta elementiem, vai karjeras attīstības atbalsta pasākumu kopums, kas ietver plašāku pakalpojumu loku. Vienlaikus jāpiemin, ka vairāki politikas veidošanas aspekti liecina par starpresoru sadarbības uzlabošanu.
6. Integrējot karjeras izglītību izglītības saturā un mācību procesā, tiek nodrošināta karjeras atbalsta pieejamība visiem izglītības ieguvējiem. Lai tas tiktu īstenots kvalitatīvi, ir jāuzlabo iesaistīto pedagogu karjeras konsultantu, priekšmetu skolotāju un iestādes vadītāja kompetence un metodiskā vadība.
7. Izglītības iestādes, kuras ir atradušas risinājumu karjeras atbalsta nodrošināšanai, izvēlas sistēmisku pieeju un atbalsta īstenošanā iesaista skolas atbalsta personālu, piemēram, karjeras konsultantu, psihologu, sociālo pedagogu, logopēdu, kā arī administrācijas pārstāvjus un priekšmetu skolotājus. Šāds risinājums un sadarbība nodrošina integrētu pieeju problēmas risināšanā. Identificējot karjeras attīstības atbalsta problēmu, tās risināšanā iesaistītie speciālisti sadarbojas un piesaista arī citus speciālistus.
8. Viens no karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamības un attīstības nodrošināšanas pamatelementiem ir izglītības iestādes vadītāja izpratne par atbalsta nepieciešamību. Būtiski ir arī tas, vai karjeras atbalsta personālam un izglītības iestādes vadītājam ir kopīgs mērķis un skatījums par atbalsta nodrošināšanu iestādē. Tas attiecas uz visu izglītības pakāpju iestādēm.
9. Iedzīvotāju daudzslāņainības, dažādā motivācijas līmeņa un paaudžu atšķirību dēļ būs jāizstrādā jaunas karjeras atbalsta metodes un instrumenti, tāpēc ir jānosaka vai jāizstrādā kvalitatīvu konsultāciju nodrošināšanai piemērotākās metodes.
10. Kopš 2013. gada Valsts izglītības attīstības aģentūra ir ievērojami uzlabojusi metodisko materiālu un profesionālās literatūras pieejamību latviešu valodā un devusi ieguldījumu karjeras atbalsta personāla izglītošanā un nacionālā līmeņa pasākumu organizēšanā.
11. Nozīmīga mērķgrupa karjeras attīstības atbalsta īstenošanā ir jauniešu vecāki, tāpēc izglītības iestādēm jauniešu vecāki ir vairāk jāiesaista kopīgu pasākumu īstenošanā. Tas dos iespēju izglītoties karjeras jautājumos gan pašiem pieaugušajiem, gan saistībā ar bērnu lēmumiem par turpmākajām izglītības vai dar-

ba gaitām. Tās izglītības iestādes, kas karjeras atbalsta nodrošināšanai pieiet sistēmiski, iesaista vecākus pasākumu īstenošanā, diskutē klases vecāku sapulcēs un individuāli, kā arī iepazīstina vecākus ar dažādu karjeras aptauju datiem.

12. Izanalizējot vispārējās un profesionālās izglītības iestāžu akreditācijas procesu, jāsecina, ka vispārējās izglītības iestādēs kritērijs „atbalsts karjeras izglītībā” visbiežāk ir saņēmis vērtējumu „labi” vai „ļoti labi”. Iepazīstoties ar skolu pašvērtējuma ziņojumiem, tika konstatēts, ka karjeras atbalsta nodrošināšanas darbību spektrs izglītības iestādēs ar vienādu vērtējumu ir atšķirīgs, tāpēc izglītības iestāžu vērtēšanas process (kritēriji) būtu jāpārskata un jāidentificē, kādi apstākļi veido neatbilstību.
13. Lai varētu novērtēt karjeras atbalsta sistēmas kopējos rezultātus, ir jāizveido rādītāju sistēma, ar kuras palīdzību var analizēt karjeras attīstības atbalsta sistēmas progresu un efektivitāti. Daļēji šādi rādītāji izglītības un nodarbinātības jomā jau tiek apkopoti, bet tos būtu iespējams grupēt un papildināt ar tādiem nodarbinātības sektora rādītājiem kā mūžizglītībā iesaistīto personu īpatsvars, produktivitāte un nodarbinātība, brīvās un jaunās darbavietas, darbaspēka kvalifikācija. Tos varētu sasaistīt arī ar individuālajiem rādītājiem – nodarbinātības atbilstību zināšanām un prasmēm, darba atrašanas ilgumu, izglītības sektorā – ar individuālo prasmju pašvērtējumu u. c. Vērtīgu informāciju par absolventu gaitām karjeras atbalsta speciālisti iegūs pēc studentu un absolventu reģistra ieviešanas un datu publicēšanas.
14. Karjeras konsultanta vai pedagoga karjeras konsultanta pienākumi prasa, lai speciālists nemitīgi pilnveidotu zināšanas un prasmes, sekotu līdzi jaunākajai informācijai un mācītos arī ikdienā. Lai uzturētu izglītības sektora speciālistu kompetenci, ir jāveido atšķirīgs profesionālās pilnveides piedāvājums karjeras konsultantiem un pedagogiem karjeras konsultantiem, jo atšķirīga ir viņu iepriekšējā izglītība un pieredze. Ir jāveicina neformālā izglītošanās un pieredzes apmaiņa. Saglabājot pašreizējo regulējumu, pedagogu karjeras konsultantu izglītošanai ir jāizveido modulāra profesionālās pilnveides programma vismaz vienu gadu ilgām mācībām. Tas veicinātu kvalitatīvāku pedagogu sagatavošanu karjeras atbalsta nodrošināšanai izglītības iestādē.
15. Izvērtējot karjeras atbalsta nodrošināšanas pieredzi izglītības iestādēs, redzams, ka katra izglītības iestāde izvēlas savu pieeju un prioritātes. Kopējās tendences ir šādas: darbs norit saskaņā ar karjeras izglītības programmu, izglītības iestādē ir atbalsta personāls karjeras jautājumos, notiek sadarbība starp pedagogiem, citiem atbalsta personāla pārstāvjiem un vecākiem. Arvien biežāk karjeras atbalsta sistēmas stiprināšana tiek iekļauta pašvaldību attīstības plānā, un tas nodrošina šo pakalpojumu attīstību un ilgtspēju.
16. Kopš 2013. gadā veiktās izvērtēšanas būtiskas kvalitatīvās izmaiņas karjeras atbalsta nodrošināšanā augstākajā izglītībā nav notikušas. Izvērtējot, kas augstskolās sasniegts karjeras attīstības atbalsta jomā, jāsecina: līdzīgi kā vispārējā un profesionālajā izglītībā, karjeras atbalsta attīstību ietekmē tas, vai šo funkciju īstenošanu atbalsta augstskolas vadība, tas, vai pakalpojumi atbilst studentu vajadzībām un interesēm, un tas, vai ir atrasts efektīvākais pārvaldības modelis, proti, kāda ir struktūrvienību atbildība un vai notiek iekšējā komunikācija un sadarbība. Mainoties darba tirgum un jauniešu vajadzībām, būs jāmainās arī augstskolu karjeras atbalsta saturam un instrumentiem.
17. Dinamiskās izmaiņas darba tirgū un speciālistu pieprasījumā aktualizē nepieciešamību stiprināt arī nodarbināto karjeras vadības prasmes. Darbavietu un nodarbošanās veidu izpēte, kā arī nemitīga izglītošanās ļauj cilvēkiem atrast savām interesēm piemērotāko nodarbošanos vai nu uzņēmumā pie darba devēja, vai pašam kļūstot par uzņēmēju. Darbiniekiem apzinoties savas spējas un iespējas darba tirgū, kā arī apgūstot karjeras vadības prasmes, situācija var mainīties arī uzņēmumos un tie var strādāt produktīvāk. Drošību darba tirgū nākotnē dos spēja mācīties un nemitīgi pilnveidot savas kompetences. Lai uzlabotu informācijas pieejamību, būtu vēlams papildināt interneta vietni www.muzizglitiba.lv ar sadaļu par karjeras posmiem un nodarbinātajiem pieejamiem karjeras atbalsta pasākumiem.
18. Izvērtējot valsts ieguldījumu karjeras atbalsta nodrošināšanā jauniešiem bezdarbniekiem un pieaugušajiem bezdarbniekiem un viņu integrēšanā darba tirgū, jāatzīst, ka ir paveikts nozīmīgs darbs, lai paaugstinātu kopējo nodarbinātības līmeni. Īpaši jāizceļ pasākumi jauniešu integrēšanai darba tirgū. Kā liecina ekspertu secinājumi, sabiedrība kļūst arvien daudzslāņaināka un tās vajadzības nākotnē būtiski atšķirsies, tāpēc ir jāstiprina karjeras konsultantu kompetence un jāuzlabo sadarbība ar visām karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā iesaistītajām pusēm.

Izmantotie avoti

1. Amundsons, N. Aktivā iesaistīšanās. Savickas, M. L. (2015). Career counseling paradigms: Guiding, developing and designing. In P. J. Hartung, M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *APA Handbook of career intervention volume 1: Foundations* (pp. 129–144). Washington, DC: American Psychological Association.
2. Augstskolu likums. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=37967>.
3. Centrālās statistikas pārvaldes datubāze. Pieejams: www.csb.gov.lv.
4. Daugavpils Universitātes Karjeras un iniciatīvu atbalsta centrs. Pieejams: <https://du.lv/par-mums/par-mums/struktura/karjeras-un-iniciativu-atbalsta-centrs/par-du-kiac/>.
5. Deloitte. The New Realities of Work. Pieejams: www2.deloitte.com/global/en/pages/human-capital/topics/future-of-work.html.
6. Ekonomikas ministrija. Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidējā un ilgtermiņa prognozēm, 16.06.2017.
7. ELGDP Tools Nr. 4. Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS), 2015. 47. lpp.
8. ELGDP Tools Nr. 5. Strengthening the Quality Assurance and Evidence – Base for Lifelong Guidance, 2015. 7. lpp.
9. ELGPN Tools Nr. 6. Vadlīnijas mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmu izveidei: pamatnosacījumi ES un Eiropas Komisijai, 2015. 41., 46. lpp.
10. Executive Summary: Future of Jobs and Skills Report, World Economic Forum. Pieejams: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/> [skatīts 15.09.2017.].
11. Hey Group Leadership Research 2030. Pieejams: www.haygroup.com/leadership2030/about-the-mega-trends.aspx [skatīts 01.09.2017.].
12. Hey Group Leadership Research 2030. Pieejams: www.haygroup.com/downloads/MicroSites/L2030/Leadership_2030_book_excerpt_Introduction.pdf [skatīts 01.09.2017.].
13. The Future of Work: Jobs and Skills in 2030, 2014. Pieejams: www.gov.uk/government/publications/jobs-and-skills-in-2030 [skatīts 15.09.2017.].
14. *The Future of Work* konference par tēmu „Nākotnes vadītāju un darbinieku svarīgākās prasmes un iemaņas”. Pieejams: www.visma.lv/blogs/nakotnes-profesijas-kadam-iesmanam-ir-japiem-it-darbiniekiem-un-vaditajiem-nakotne/ [skatīts 10.10.2017.].
15. Fox, M. L. A Fair and Inclusive Digital World that Works Everyone. Konferences *Embracing the New World of Work* prezentācija, Mančestra, 8.–9.11.2017.
16. “Fontes”: Galvenā ietekme uz darba tirgu tagad ir demogrāfijai un emigrācijai. LETA, 28.09.2017.
17. Intervija ar karjeras konsultantēm D. Šķēli, A. Klampi un J. Priedi un ar karjeras izaugsmes treneri A. Gaili.
18. Intervija ar Ilzi Miķelsoni (Liepājas Universitāte) un Gunāru Strodu (RTA).
19. Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam.
20. Izglītības likums. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=50759>.
21. Jaunzeme, I. Karjeras vadības un atbalsta sistēmas pilnveidošanas problēmas augstākajā izglītībā Latvijā, 2011. 21. lpp.
22. „Kantar TNS”. Darbinieku piesaistības rādītāju izmaiņas, 2017. gada janvāris. Pieejams: www.tns.lv/newsletters/2017/51/?category=tns51&id=mr_a_darbinieku_piesaistiba.
23. „Kantar TNS”. Pētījums par pievilcīgāko darba devēja tēlu, 2017. gada septembris. Papildu informācija: www.tns.lv/?lang=lv&fullarticle=true&category=showuid&id=5187.
24. Kasalis, E., Brēķis, E., Jēkabsons, S., Purmalis, K. „Pētījumi darba tirgus jomā” (prezentācija). Papildu informācija: www.biblioteka.lu.lv/zinas/t/29231/.
25. Kādas vērtības mūsdienās ir svarīgas darbiniekiem? 4. Latvijas personālvadības kongress, 2008. gada aprīlis. Pieejams: www.tns.lv/wwwtnslv_resources/images/Bildes_TNSab_17/TNS_Latvia_lekcija.pdf.

26. Klases stundu programmas paraugs. Metodiskais līdzeklis. Pieejams: http://visc.gov.lv/audzinasana/dokumenti/metmat/klases_stundu_progr_%20paraugs.pdf.
27. Kompetenču pieeja mācību saturā. Pieejams: www.visc.gov.lv/visc/projekti/esf_831_old.shtml.
28. Krūmiņš, J. Nevajag krist izmisumā, ja iedzīvotāju skaits sarūk. Pieejams: www.lvportals.lv/visi/viedokli/290867-juris-krumins-nevajag-krist-izmisuma-ja-iedzivotaju-skaits-saruk/.
29. Latvijas Universitātes Matemātikas un informātikas institūta Mākslīgā intelekta laboratorija. Pieejams: www.lumii.lv/resource/show/93 [skatīts 05.09.2017.].
30. Liepas pamatskolas pašnovērtējuma ziņojums 2010.–2016. gadam. Pieejams: www.liepaspamatskola.lv/upload/Skolas%20pa%C5%A1nov%C4%93rt%C4%93jums.pdf.
31. Ministru kabineta 2014. gada 12. augusta noteikumi Nr. 468 „Noteikumi par valsts pamatizglītības standartu, pamatizglītības mācību priekšmetu standartiem un pamatizglītības programmu paraugiem”.
32. Ministru kabineta 2016. gada 15. jūlija noteikumi Nr. 484 „Kārtība, kādā organizē un īsteno darba vidē balstītas mācības”.
33. Ministru kabineta 2012. gada 18. decembra noteikumi Nr. 876 „Nodarbinātības valsts aģentūras nolikums”.
34. Ministru kabineta 2016. gada 20. decembra noteikumi Nr. 831 „Kārtība, kādā akreditē izglītības iestādes, eksaminācijas centrus un citas Izglītības likumā noteiktās institūcijas, vispārējās un profesionālās izglītības programmas un novērtē valsts augstskolu vidējās izglītības iestāžu, valsts un pašvaldību izglītības iestāžu vadītāju profesionālo darbību”.
35. Ministru kabineta 2015. gada 30. decembra rīkojums Nr. 821 „Karjeras izglītības īstenošanas plāns valsts un pašvaldību vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs 2015.–2020. gadam”.
36. Ministru kabineta 2014. gada 28. oktobra noteikumi Nr. 662 „Noteikumi par pedagogiem nepieciešamo izglītību un profesionālo kvalifikāciju un pedagogu profesionālās kompetences pilnveides kārtību”.
37. Nacionālais attīstības plāns 2014.–2020. gadam. Pieejams: www.pkc.gov.lv/lv/valsts-attistibas-planosana/nacionalais-attistibas-plans.
38. Nacionālā izglītības iespēju datubāze. Pieejams: www.niid.lv.
39. Nodarbinātības valsts aģentūra. 2016. gada publiskais pārskats. 23. lpp. Pieejams: www.nva.gov.lv/docs/31_5964dcdac30818.79843342.pdf.
40. Nodarbinātības valsts aģentūra. Pārskats par bezdarba situāciju valstī. 6., 10. lpp. 2017. gada 16. augusts.
41. Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plāns 2016.–2020. gadam. Papildu informācija: <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40362626&mode=mk&date=2016-05-03>.
42. Personālvadībā ienāk chatboti un mākslīgais intelekts. Pieejams: www.diena.lv/raksts/uznemeja-diena/zinas/personalvadiba-ienak-catboti-un-maksligais-intelekts-14183703.
43. PIKC „Liepājas Valsts tehnikums” pašnovērtējuma ziņojums, 2016. gada oktobris (6 kvalifikācijas). Pieejams: www.lvt.lv/par-mums/publiskais-parskats/.
44. Rīgas Valsts vācu ģimnāzijas pašnovērtējuma ziņojums, 2017. gads. Pieejams: www.rvvg.lv/files/dati/normativie_akti/Pasnovertejuma_zinojums_2017.pdf.
45. Rojas novada attīstības programma 2015.–2021. gadam. Pieejams: <http://roja.lv/upload/docs/AztNod/2015/Rojas%20novada%20AP.pdf>.
46. Rojas vidusskolas pašnovērtējuma ziņojums, 2015. gads. Pieejams: http://rojasvidusskola.lv/wp-content/uploads/2014/11/Pa%C5%A1nov%C4%93rt%C4%93juma-zi%C5%86ojums_01.03.2016_gatavs.pdf.
47. Rojas vidusskola. Projektā „Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” īstenotās aktivitātes. Pieejams: http://rojasvidusskola.lv/?page_id=6380.
48. Rojas vidusskola. 12. klašu skolēnu pašvērtējuma dati.
49. Saeimas 2012. gada 20. decembra paziņojums „Nacionālais attīstības plāns 2014.–2020. gadam”.
50. Saeimas 2014. gada 22. maija paziņojums „Par Izglītības attīstības pamatnostādņu 2014.–2020. gadam apstiprināšanu”.
51. SEB. Mākslīgais intelekts kļūst par realitāti. Pieejams: www.seb.lv/info/personigas-finanses/robots-banka.

52. Šķēle, D. Piecu soļu metode. Prezentācija, 2017.
53. Valmieras pilsētas pašvaldība. Karjeras attīstības atbalsta stratēģija. Pieejams: www.valmiera.lv/images/userfiles/Dokumenti/Karjeras_atbalsta_strategija_Valmiera_2017.pdf.
54. Valsts izglītības attīstības aģentūra. Augstskolu karjeras atbalsta speciālistu aptauja (e-vidē), 2017.
55. Valsts izglītības attīstības aģentūra. Metodiskie un informatīvie materiāli. Pieejams: http://viaa.gov.lv/lat/karjeras_atbalsts/euroguidance_sadala/karjeras_specialistiem/.
56. Valsts izglītības attīstības aģentūra. Par „Jauniešu garantiju”. Pieejams: http://viaa.gov.lv/lat/es_fondu_projekti/jauniesugarantija/par_jauniesu_garantiju/.
57. Valsts izglītības attīstības aģentūra. Projekts „Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide”. Papildu informācija pieejama: http://viaa.gov.lv/lat/pieauguso_izglitiba/par_projektu/.





