



Izglītības un kultūras ĢD

Mūžizglītības programma



euro|guidance

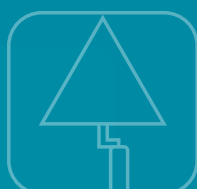


VALSTS IZGLĪTĪBAS  
ATTĪSTĪBAS AĢENTŪRA



# Karjeras atbalsta pasākumi riskā grupu jauniešiem

Caur mācīšanos uz darbu



Praktiski piemēri no visas Eiropas



VALSTS IZGLĪTĪBAS  
ATTĪSTĪBAS AĢENTŪRA

# Karjeras atbalsta pasākumi riska grupu jauniešiem – caur mācīšanos uz darbu

Praktiski piemēri no visas Eiropas

Sākotnēji publicēta angļu valodā kā: "*Guiding at-risk youth through learning to work. Lessons from across Europe*".

Pētījuma ziņojums Nr. 3.

ISBN 978-92-896-0484-0

© European Centre for the Development of Vocational Education, 2010

© Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs, 2010

by the Publications Office of the European Union



Materiāls latviešu valodā tapis ar Eiropas Komisijas finansiālu atbalstu *Euroguidance* programmas ietvaros.

Tulkojumu sagatavoja Valsts izglītības attīstības aģentūras *Euroguidance* tīkla Latvijas nodaļa.

© Valsts izglītības attīstības aģentūra, 2011

Valsts izglītības attīstības aģentūra ir atbildīga par latviešu valodas tulkojuma kvalitāti un atbilstību oriģinālam.

ISBN (latviešu valodas tulkojuma versijai) 978-9934-8204-3-4

## Pateicība

Šis ziņojums ir komandas darbs, kura sagatavošanā ieguldījumu sniedzis katrs projekta dalībnieks. Īpašu pateicību izsakām *Cedefop* (**Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs** (*Cedefop*)) ir Eiropas Savienības Profesionālās izglītības un apmācības koordinācijas centrs, kurš sniedz informāciju un analīzi par profesionālās izglītības un apmācības sistēmu, politiku, izpēti un praksi) projektu vadītājam *Mika Launikari*, kas bija atbildīgs par pētījuma uzsākšanu un uzraudzīšanu, un *Pat Irving* un *Anne-Mari Nevala* no uzņēmuma *GHK Consulting Ltd*, kas kopā ar savu pētnieku grupu uzņēmās veikt pētījumu un uz tā pamata uzrakstīja šo ziņojumu<sup>1</sup>.

*Cedefop* vēlas pateikties arī *Helmut Zelloth* un *Gérard Mayen* no Eiropas Izglītības fonda par viņu darbu, analizējot trīs kandidātvalstu – Horvātija, Bijušās Dienvidslāvijas Republikas Maķedonija, Turcija – situāciju (analīze iekļauta šajā ziņojumā).

Pateicamies arī daudzajiem atbalstītājiem par viņu vērtīgo ieguldījumu šajā pētījumā (1. pielikums).

Un, visbeidzot, pateicamies Kristīnei Nikas (*Christine Nychas*) par tehnisko atbalstu šīs publikācijas sagatavošanā.

Šī publikācija aizsāka un rosināja diskusijas *Cedefop* pieredzes apmaiņas pasākumā "Karjeras atbalsta pasākumi riska grupu jauniešiem – caur mācīšanos uz darbu" (Saloniki, 2009. gada novembris). Šis ziņojums ir daļa no *Cedefop* zinātniskā ieguldījuma Saragosas konferencē, kas notika 2010. gada maijā, Spānijas ES prezidentūras laikā.

---

<sup>1</sup> Darbs veikts saskaņā ar *Cedefop* pakalpojumu līgumu Nr. 2008-0170/AO/ECVL/MILA/Guidance-youth-education-to-work-transitions/013/08.

## Saturs

Pateicība.....	3
Saturs.....	4
Kopsavilkums.....	8
1. Ievads.....	12
1.1. Pētījuma mērķis un uzdevumi.....	13
1.2. Pētījuma metodes.....	15
2. Karjeras vadības konteksts.....	16
2.1. Eiropas Savienības politika.....	16
2.2. Galvenie karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi jauniešiem .....	18
3. Vēsturiskais konteksts.....	21
3.1. Izglītības priekšlaicīga pārtraukšana .....	22
3.1.1. Izglītības priekšlaicīgas pārtraukšanas definīcija.....	22
3.1.2. Izglītības priekšlaicīgas pārtraukšanas mērogs.....	22
3.1.3. Problēmsituācijas apraksts.....	24
3.1.4. Izglītības priekšlaicīgas pārtraukšanas sekas .....	27
3.2. Pāreja no izglītības uz darbu .....	29
3.2.1. Pārejas ilgums .....	30
3.2.2. Palīdzības sniegšana efektīvas pārejas nodrošināšanai .....	32
3.2.3. Karjeras attīstības atbalsts pārejā no izglītības uz darbu.....	33
4. Atbalsts skolas pabeigšanai.....	36
4.1. Ievads.....	36
4.2. Uz karjeras attīstības atbalstu orientēti risinājumi.....	37
4.2.1. Mentorings.....	38
4.2.2. Atbalsts jauniešiem galvenajos pārejas posmos.....	48
4.2.3. Iekļaujošas mācīšanās vides veidošana.....	52
4.2.4. Papildu ieguldījums apmācībā.....	55
4.2.5. Atbalsts neseni ieceļojušu imigrantu bērniem.....	58
4.2.6. Kavējumu problēmas risināšana un labklājības uzlabošana skolā.....	59
4.2.7. Visaptveroša nacionālā politika.....	62
4.3. Karjeras atbalsts, lai novērstu izglītības priekšlaicīga pamešana.....	66

4.3.1. Savlaicīga iejaukšanās .....	66
4.3.2. Karjeras atbalsts noteiktām mērķa grupām .....	67
4.3.3. Augstu mērķu nozīme.....	68
4.3.4. Vecāku iesaistīšana.....	68
4.3.5. Karjeras atbalsta personāla vadība, apmācība un atbalstīšana.....	71
4.3.6. Citi pasākumi izglītības priekšlaicīgas pamešanas novēršanai.....	71
5. Nestrādājošu un izglītību neapgūstošu jauniešu reintegrācija ar karjeras atbalstu.....	73
5.1. Ievads.....	73
5.2. Iniciatīvas un karjeras atbalsta metodes.....	74
5.2.1. Pasākumi riska grupas jauniešu identificēšanai, atbalstam un uzraudzībai.....	75
5.2.2. Īpašs īstermiņa atbalsts.....	78
5.2.3. Vispusīgi atbalsta pasākumi jauniešiem, kuriem nepieciešams komplekss karjeras atbalsts.....	80
5.2.4. Mācības tiešsaistes režīmā un atbalsta programmas.....	85
5.2.5. Citas „otrās iespējas”.....	87
5.2.6. Karjeras atbalsts un apmācība nodarbinātības veicināšanai.....	90
5.3. Efektīvas reintegrācijas programmas.....	92
5.3.1. Karjeras atbalsts.....	93
5.3.2. Vide.....	94
5.3.3. Pielāgota un uz personību orientēta pieeja.....	95
5.3.4. Prieks par panākumiem.....	95
5.3.5. Iniciatīvas elastīgums.....	96
5.3.6. Starpnozaru komandas.....	96
5.3.7. Sadarbība ar galvenajām partnerorganizācijām.....	97
5.3.8. Pamatprasmes un praktiskās un teorētiskās apmācības apvienošana.....	98
5.3.9. Piekļuves veicināšana.....	98
5.3.10. Motivācija.....	99
6. Atbalsts pārejai no izglītības uz darbu.....	100
6.1. Ievads .....	100
6.2. Karjeras vadības prasmju uzlabošana.....	101
6.2.1. Karjeras vadības prasmes skolu programmā.....	104
6.2.2. Visaptveroša attīstības atbalsta pakalpojumu centri jauniešiem .....	106

6.2.3. Tiešsaistes attīstības atbalsta rīki riska grupām.....	110
6.2.4. Formatīvās vērtēšanas rīki un karjeras vadības prasmes.....	113
6.3. Iepazīšanās ar darba vidi.....	118
6.3.1. Darba pieredzes iespēja obligātajā izglītībā.....	118
6.3.2. Karjeras tirdziņi un uzņēmumu apmeklējumi.....	122
6.3.3. Uzņēmējdarbības izglītība.....	124
6.3.4. Profesionālā izglītība un apmācība – vērtīgs izglītības virziens.....	126
6.3.5. Mācekļība.....	129
6.3.6. Mācību un darba kombinēšanas iniciatīvas.....	132
6.4. Atbalsts pārejas laikā: kam jāpievērš uzmanība?.....	136
6.4.1. Izaicinājumi karjeras vadības prasmju attīstīšanā.....	136
6.4.2. Karjeras informācijas centru pieejamība.....	137
6.4.3. Atzišanas iniciatīvu ieguvumi riska grupām.....	138
6.4.4. Internetā pieejamā karjeras attīstības atbalsta piekļuves paplašināšana.....	140
6.4.5. Labi pārdomātas un organizētas prakses programmas.....	141
6.4.6. Praktiskās un teorētiskās izglītības apvienošana.....	142
7. Secinājumi.....	145
7.1. Preventīvi pasākumi.....	148
7.2. Reintegrācijas pasākumi.....	149
7.3. Pāreja no mācībām uz darbu.....	152
8. Ieteikumi.....	154
8.1. Pētījuma vispārējie ieteikumi.....	154
8.2. Pirmā prioritāte: mūžilgas karjeras vadības prasmju attīstības sekmēšana.....	155
8.3. Otrā prioritāte: visiem pieejami karjeras atbalsta pakalpojumi.....	156
8.4. Trešā prioritāte: karjeras atbalsta kvalitātes nodrošināšana .....	156
8.5. Ceturtā prioritāte: ieinteresēto pušu sadarbības sekmēšana.....	157
Saisinājumi angļu valodā.....	159
Bibliogrāfija.....	160
1. pielikums Atbalstītāji.....	180

## Tabulas un attēli

### Tabula

1. tabula	Pārejas posma no izglītības uz darbu ilgums atsevišķās ES valstīs 1995., 2000. un 2005. gadā.....	31
-----------	--	----

### Attēli

1. attēls	Izglītības priekšlaicīgas pamešanas īpatsvars Eiropas Savienībā 2000.-2007.gadā.....	23
2. attēls	Izglītības priekšlaicīgas pamešanas sekas.....	28
3. attēls	Uz karjeras attīstības atbalstu orientētu risinājumu veidi.....	38
4. attēls	Veiksmīga reintegrācijas procesa elementi.....	92
5. attēls	Pārejas politikas veidi.....	101
6. attēls	Atbalstīts reintegrācijas process.....	150



## Kopsavilkums

Deviņās no desmit jaunajām darbavietām Eiropā nepieciešami darbinieki, kuriem ir vidējā vai augstākā līmeņa kvalifikācija, tomēr katrs septītais jauniešs pārtrauc formālo izglītību, nepabeidzot vidējo izglītību (*Cedefop*, 2008 a). Līdztekus šai prasmju neatbilstībai notiek būtiskas pārmaiņas gan saimnieciskajā darbībā, gan darba un karjeras struktūrā, gan izglītības sistēmās. Rezultāts ir tāds, ka jaunieši visā Eiropā izjūt aizvien lielāku nedrošību un lielāku nepieciešamību pēc augstas kvalitātes informācijas un karjeras atbalsta pakalpojumiem. Šie pakalpojumi ir īpaši svarīgi jauniešu riska grupām.

Eiropā 2009. gadā veica pētījumu par karjeras attīstības atbalstu jauniešu riska grupām, un šajā *Cedefop* ziņojumā atspoguļoti šī pētījuma rezultāti. Īpaša uzmanība šajā ziņojumā pievērsta karjeras attīstības atbalsta pasākumiem (formāls, neformāls, neoficiāls karjeras atbalsts), kuru mērķis ir veicināt skolas pabeigšanu, sekmēt jauniešu reintegrāciju un atvieglot viņiem pāreju uz darbu pēc skolas beigšanas. Pētījumā ņemta vērā gan vispārējā nostādne, gan konkrēti projekti, kas atbilst Eiropadomes pieņemtajai karjeras attīstības atbalsta definīcijai (*Resolution of the Council...*, 2004).

Šis pētījums pierāda, ka visā Eiropā jau ir veiktas un vēl aizvien īsteno reformas, lai izglītības un apmācības sistēmas varētu pārveidot un labāk pielāgot to jauniešu vajadzībām, kuri skolu jau ir pametuši vai drīzumā varētu to izdarīt. Šādas reformas īstenošana nozīmē, piemēram, alternatīvu mācīšanās metožu sagatavošanu, pilnīgākas un detalizētākas mācīšanas formas izveidi, izvēles iespēju paplašināšanu, efektīvāku un mērķtiecīgāku atbalsta sniegšanu, šķēršļu pārvarēšanu līdzdalībai un praktisku pārmaiņu īstenošanu, piemēram, jauniešu uzraudzīšanas uzlabošanu. Šādas reformas ir nozīmīgas. Oficiālās statistikas dati liecina, ka Eiropā samazinās to jauniešu skaits, kuri skolu pamet priekšlaikus; tiesa gan, šis process nenotiek tik ātri kā paredzēts (skatīt 2. zemsvītras piezīmi leivadā).

Lai arī prakse ir veiksmīga, darāmā vēl ir daudz – kaut vai tādēļ, ka priekšlaicīga izglītības pamešana ir saistīta ar lielām izmaksām. Situācijas analīze liecina, ka bieži vien nav nodrošināta pienācīga koordinācija, stratēģiskie pārskati un ilgtermiņa līdzekļu piešķiršana un pārāk lielas uzsvars tiek likts uz projektiem balstītai pieejai. Aizvien pieaug atziņa, ka efektīvs veids, kā novērst priekšlaicīgu skolas pamešanu, ietver profesionālu pieeju, vienotu struktūru, individuālas konsultācijas un domāšanu "ārpus rāmjiem", apsverot veidus, kā atbalstīt jauniešus viņu pārejā no izglītības uz darbu.

Šāda pieeja ir jāapvieno ar konkrētiem sociālās iekļaušanas pasākumiem, lai identificētu un sasniegtu tos jauniešus, kuriem palīdzība nepieciešama visvairāk (grupas, kurām ir visgrūtāk palīdzēt).

Karjeras attīstības atbalsts ir neatņemama sastāvdaļa jebkurā politikā, kas cenšas veicināt pāreju no izglītības uz darbu. Lai karjeras attīstības atbalsta politika būtu veiksmīga, tai jāņem vērā gan katra cilvēka konkrētā situācija, gan tas, ka skolu priekšlaikus pametušie jaunieši nav vienādi. Katram ir sava pieredze, vajadzības un vēlmes. Kaut arī karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem jābūt pieejamiem visiem, īpaši svarīgi tie ir riska grupām. Turklāt nedrīkst aizmirst arī par neformālo un neoficiālo palīdzību (to sniedz ģimene, draugi, vienaudži, skolotāji, audzinātāji), it sevišķi gadījumos, kad trūkst profesionālā karjeras attīstības atbalsta.

Karjeras attīstības atbalsta speciālistiem un citiem atbildīgajiem darbiniekiem, kas strādā ar riska grupām, ir svarīgs uzdevums – iemācīties izveidot ar jauniešiem attiecības, kas ir profesionālas un kuru pamatā ir abpusēja uzticēšanās un cieņa, galveno vērību atvēlot jaunieša vajadzībām. Šādiem darbiniekiem nepieciešama pienācīga atlase, apmācība, koordinācija un nepārtraukts atbalsts.

Vecāku iesaistīšanās bērnu izglītības un attīstības procesā ir laba ne tikai bērniem un vecākiem, bet arī skolai un visai sabiedrībai. Atbalsts bērniem mācībās samazina iespēju, ka viņi priekšlaikus pametīs skolu, un daudzos gadījumos veido stabilu pamatu izglītībai visa mūža garumā.

Daudzpusējas sadarbības pieeja ir ļoti nozīmīga veiksmīgam jauniešu karjeras attīstības atbalstam un arī viņu individuālajam, sociālajam un akadēmiskajam atbalstam. Dažādu institūciju iesaiste arī palīdz, lai jaunieši "neizslidētu caur tīklu" un saņemtu viņu vajadzībām piemērotu atbalstu, ko nodrošina pienācīga dažādu atbalsta pakalpojumu koordinācija. Veiksmīgas riska grupu karjeras attīstības atbalsta politikas pamatelements ir pašu jauniešu iesaistīšana šīs politikas un pieeju veidošanā.

Veiksmīgas preventīvas pieejas pamatā ir ilgtermiņa skatījums. Tās ir sistemātiskas, visaptverošas, atbilstošas konkrētu mērķa grupu vajadzībām, ar pienācīgu finanšu un resursu piešķirumu. Lai izvairītos no problēmu turpmākas attīstības, grūtību risināšanā svarīgi iesaistīties uzreiz – tiklīdz samanāmas toniecīgākās pazīmes. Efektīvas preventīvās pieejas pievērš uzmanību arī nozīmīgiem pārejas posmiem jauniešu dzīvē. Reģionālai pieejai ir potenciāls samazināt to jauniešu skaitu, kuri skolu pamet priekšlaikus, tomēr šādos projektos finansējums bieži vien ir pārāk "izkaisīts", lai tam būtu kāda reāla ietekme.

Jauniešu, kas nemācās un nestrādā, atkārtota iesaistīšana vispārējā izglītības,

apmācības vai nodarbinātības sistēmā sākas ar viņu vajadzību un vēlmju novērtēšanu. Process turpinās, iesaistot jauniešus mācībās un vērojot viņu progresu līdz pat nodarbinātības sākumam. Ir svarīgi, lai šis atbalsta process neapstātos, kad jauniešis jau ir atradis darbu, bet turpinātos līdz ir pārliecība, ka turpmāk jauniešis spēs sekmīgi iekļauties darba tirgū.

Pāreju no skolas uz darbu veido divi cieši savstarpēji saistīti elementi, kas palīdz jauniešiem pieņemt karjeras lēmumus: karjeras vadības prasmju attīstīšana un iespēja iepazīties ar darba pasauli. Otrais aspekts ir nozīmīgs visiem jauniešiem, bet īpaši svarīgs tiem, kuri nemācās un nestrādā.

Pakalpojumu sniegšanas veidi un iespējas karjeras attīstības atbalsta sistēmā ir mainījušies un attīstījušies. Pašlaik ir pieejami gan daudzveidīgi pakalpojumu centri (*multi-agency service*) ar holistisku pieeju jauniešu profesionālo vajadzību risināšanā, gan sarežģīti, saskaņoti tiešsaistes informācijas un komunikācijas līdzekļi. Daudziem pietiek tikai ar karjeras informāciju, bet ar to ir par maz lielākajai daļai vīlušos jauniešu, kuriem vairāk nepieciešams holistisks atbalsts.

Šis *Cedefop* pētījums liecina, ka jauniešiem ir nepieciešama iespēja izpausties kā spējīgām personībām visa veida attiecībās. Tā kā pusaudža gados izveidojusies karjeras vīzija savu nozīmi var saglabāt arī turpmākajā dzīvē, ir svarīgi, lai speciālisti mudinātu jauniešus izvirzīt augstus mērķus. Tādēļ šim uzdevumam nepieciešams atlasīt talantīgus un uzņēmīgus cilvēkus un atbalstīt viņu turpmāko profesionālo izaugsmi.

Karjeras attīstības atbalsts nav viens no veidiem, kā veicināt pāreju no izglītības uz darbu, tas ir būtiska un neatņemama sastāvdaļa jebkurai pieejai, kas risina šo jautājumu, tāpēc ir svarīgi, lai karjeras atbalstu īstenotu tiešā, nevis netiešā veidā. Turklāt tam jābūt nepārtrauktam, jo karjeras atbalsts nenozīmē palīdzību jauniešiem tikai kādā noteiktā viņa dzīves posmā. Karjeras atbalstam nav laika limitu, un tas neievēro sabiedrības un darbavietas robežas.

Svarīgi, lai jaunieši apzinātos iespēju saņemt karjeras attīstības atbalstu un saprastu, cik nozīmīgs tas var būt. Lai novērtētu karjeras atbalsta ieguvumus un zaudējumus, kā arī atspoguļotu tā lomu risku novēršanā, jauniešu reintegrācijā un pārejas no izglītības uz darbu veicināšanā, šo pētījumu nepieciešams turpināt. Karjeras attīstības atbalsta politikas veidotājiem vajadzētu iepazīties ar šajā ziņojumā minētajiem piemēriem, lai viņi varētu ņemt vērā reālo situāciju un necenstos vēlreiz "izgudrot divriteni".

Skolotājiem, praktisko mācību instruktoriem un meistariem vajadzētu palīdzēt jauniešiem attīstīt viņu karjeras vadības prasmes un izmantot tās, gan uzsākot

darbu, gan pārejā uz citu darbu, gan visā viņu turpmākajā darba dzīvē. Tā kā ir izskanējušas bažas, ka karjeras atbalsta pakalpojumi, kas pieejami sākotnējās profesionālās izglītības un apmācības iestādēs, nav līdzvērtīgi vispārējās izglītības iestāžu piedāvājumam, ir jāpieliek pūles, lai jauniešiem, kas iegūst profesionālo izglītību, tomēr varētu nodrošināt tādas pašas kvalitātes atbalsta pakalpojumus.

Demogrāfisko pārmaiņu laikā ir lietderīgi nodrošināt, lai iepazīšanās ar darba dzīvi būtu abpusējs process, – jauniešiem būtu nodrošināta iespēja iepazīties ar darba pasauli, un darba devējiem būtu iespējams iepazīties ar vietējo darbaspēku.

Ir svarīgi, lai uzņēmumi (it īpaši mazie un vidējie uzņēmumi) pašreizējās ekonomiskās krīzes laikā saņemtu nepieciešamo atbalstu prakses, mācekļu un stažēšanās vietu izveidei. Tieši šajā jomā skolu koordinatori, profesionālās izglītības attīstības iestādes un reintegrācijas programmas var sniegt īstu "pievienoto vērtību", piemēram, koordinējot jauniešu iekārtošanu darbā un palīdzot viņiem pielāgoties savām prakses, stažēšanās un mācekļa vietām.

## 1. Ievads

Nesen publicētajā *Cedefop* analizē par darbavietā nepieciešamajām prasmēm secināts, ka deviņās no katrām desmit jaunajām darbavietām Eiropā, kuras radīs laikposmā no 2006.—2010. gadā, nepieciešama vidējā vai augstākā līmeņa kvalifikācija (*Cedefop*, 2008a). Eiropas Komisija pašlaik gatavo jaunu darba tirgus prognozi, ņemot vērā finanšu krīzes sekas, kas palielina nepieciešamību pēc augsta līmeņa prasmēm un kvalifikācijas, lai sastingušajā darba tirgū saglabātu konkurētspēju. Tajā pašā laikā katrs septītais Eiropas jauniešis pārtrauc formālo izglītību, neiegūstot prasmes un kvalifikāciju, kas nepieciešama veiksmīgai darbībai darba tirgū. Jaunieši pamet skolu, neiegūstot vidējo izglītību, kas uzskatāma par minimumu aktīvai dalībai „uz zināšanām balstītā” ekonomikā.

Vienlaikus līdztekus šai izglītota darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma neatbilstībai notiek būtiskas pārmaiņas gan Eiropas saimnieciskajā darbībā, gan darba un karjeras struktūrā, gan izglītības sistēmās. Agrāk nodarbinātības pamatnozares un avoti bija ražošana un tirdzniecība, savukārt pašlaik saimnieciskā darbība ir ļoti atkarīga no pakalpojumiem un informācijas. Izglītības sistēmas kļūst arvien sarežģītākas, un, pieaugot mācību programmu skaitam, cilvēkiem, kas vēlas atsākt mācības, piedāvā aizvien vairāk gatavu risinājumu un “otro iespēju”. Cilvēki aizvien biežāk apvieno darbu ar mācībām. Studējošo loks kļūst daudzveidīgāks, un izglītības un apmācības sistēmām jāpielāgojas prasībām, ko rada globalizācija un internacionalizācija, pieaugošā migrācija un straujās izmaiņas profesiju saturā, ko savukārt nosaka tehnoloģiju un ekonomikas attīstība. Jauniešiem šīs pārmaiņas nozīmē pāreju “no noteiktības uz nejaušību, no paredzamības uz nepastāvību un mainību” (*Stokes*, 2000).

Šo pārmaiņu sarežģītība norāda, cik svarīgi ir nodrošināt jauniešiem augstas kvalitātes informāciju un karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus. Īpaši svarīgi tas ir riska grupām, kurām nepieciešama palīdzība, lai pēc skolas sekmīgi iekļautos darba vidē. Tomēr, pat esot efektīviem karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem, ne vienmēr jauniešiem tie ir viegli pieejami. Rezultāts ir tāds, ka jaunieši, kuriem karjeras attīstības atbalsta pamatpakalpojumi būtu visvairāk nepieciešami, bieži vien tos nemaz nevar izmantot.

Pēdējo divu desmitgažu laikā Eiropas Savienības dalībvalstis ir sagatavojušas jaunus pasākumus, kā palīdzēt jauniešiem tikt galā ar pieaugošajiem izaicinājumiem, kas viņus sagaida, iekļaujoties darba pasaulē. Ir īstenots daudz programmu un atbalsta projektu, lai palīdzētu viņiem palikt skolā vai pāriet uz pēcskolas izglītību

un apmācību vai nodarbinātību. Citi pasākumi nodrošina nepārtrauktu atbalstu, lai jaunieši varētu pietuvoties nodarbinātībai. Sevišķi strauji šajā desmitgadē palielinājušās iespējas atgriezties izglītības un apmācības sistēmā (piemēram, "otrās iespējas skolas"), saņemot palīdzību no karjeras attīstības atbalsta sistēmas. Īstenoti arī pasākumi, lai tiem jauniešiem, kuri dod priekšroku praktiskai pieejai mācībām, sniegtu alternatīvas apmācības iespējas, un radītas iespējas iegūt prasmes, kas ļautu jauniešiem vadīt savu karjeru.

Šis *Cedefop* ziņojums sniedz 2009. gadā veiktā pētījuma par karjeras attīstības atbalsta politiku jauniešu riska grupām rezultātus. Īpaša uzmanība šajā ziņojumā pievērsta karjeras attīstības atbalsta pasākumiem, kuru mērķis ir sniegt atbalstu izglītības ieguvē, sekmēt jauniešu, kas nemācās un nestrādā, reintegrāciju un atvieglot jauniešu pāreju uz darbu pēc skolas beigšanas.

Šis pētījums veikts, ņemot vērā Eiropas politikas prioritātes mūžizglītības vadībā un skolas priekšlaicīgas pamešanas jautājumā. Pētījums ir balstīts uz *Cedefop* un Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas agrāk veiktu pētījumu par karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanu jauniešiem (*Cedefop, Sultana, 2004; OECD, 2004a; OECD, 2004b*). Šis pētījums papildina arī izglītības politikas pārskatus par izglītības priekšlaicīgu pārtraukšanu, kuri sagatavoti kā daļa no citiem Eiropas līmeņa projektiem (*GHK, 2005; Stokes, 2000; Walther and Pohl, 2005*), un karjeras vadību (*European Lifelong Guidance Policy Network ELGPN, Sultana, 2009a; Watts, 2009*).

Šī ievadnodaļa sniedz pārskatu par pētījuma uzdevumiem un apraksta pētījuma metodes.

## 1.1. Pētījuma mērķis un uzdevumi

Šī pētījuma mērķis bija noteikt un izpētīt gan pārbaudītos, gan eksperimentālos karjeras attīstības atbalsta pasākumus riska grupas jauniešiem. Pētījumā ieskicēts, kā nākotnē varētu attīstīties karjeras attīstības atbalsta politika un riska grupai pieejamie pakalpojumi. Politikas veidotājiem un karjeras atbalsta speciālistiem šis pētījums sniedz ieteikumus un vadlīnijas turpmākai darbībai.

Pētījums aptver Eiropas Savienības valstis, kā arī Īslandi un Norvēģiju. Iekļauti arī Horvātijas, Bijušās Dienvidslāvijas Republikas Maķedonijas un Turcijas piemēri; situāciju analīzi sagatavoja un veica Eiropas Izglītības fonds.

Apskatīti trīs veidu pasākumi:

- (a) preventīvi karjeras attīstības atbalsta pasākumi, kas veicina skolas beigšanu.

- Šajā grupā iekļauto pasākumu mērķis ir noteikt to jauniešu loku, kuri skolu varētu pamest priekšlaikus, un piedāvāt viņiem iesaistīties programmās, kas sniedz iespēju saņemt karjeras attīstības atbalstu, konsultācijas un cita veida atbalstu, lai palīdzētu pārvarēt grūtības un pabeigt skolu;
- (b) reintegrācijas pasākumi, kas jauniešiem, kas nemācās un nestrādā, piedāvā iespēju atsākt izglītību un apmācību vai veicina viņu iekļūšanu darba tirgū. Izvēlētie piemēri apvieno efektīvu karjeras attīstības atbalstu ar konsultēšanu;
- (c) pasākumi, lai veicinātu pāreju no izglītības uz darbu, ļaujot iepazīties ar darba dzīvi un karjeras vadības prasmēm. Šajā grupā iekļauti pasākumi, kas jauniešiem ļauj iepazīties ar darba pasauli, un programmas, kas palīdz analizēt darba laikā iegūto pieredzi profesionālo un personisko zināšanu un karjeras vadības prasmju kontekstā.

Šī pētījuma mērķis bija ilustrēt gan pārbaudītos, gan jaunus, inovatīvos paņēmienus, nevis salīdzināt visus pasākumus, kas tiek īstenoti pētījuma valstīs. Visus piemērus vieno karjeras attīstības atbalsta klātbūtne, šajā pētījumā ar to saprotot dažāda veida atbalstu. Šis pētījums veikts atbilstoši Eiropadomes karjeras attīstības atbalsta definīcijai attiecībā uz pakalpojumiem, kas sagatavoti, lai dažāda vecuma cilvēkiem palīdzētu izvēlēties profesiju, izglītību un apmācību<sup>1</sup>, kā arī pašiem vadīt savu karjeru. Karjeras attīstības atbalsts aptver "individuālas un kolektīvas darbības saistībā ar informēšanu, padomu došanu, kompetences novērtēšanu, atbalstu un vajadzīgo iemaņu mācīšanu, lai pieņemtu lēmumus un vadītu karjeru" (*Resolution of the Council ...*, 2004). Šie pakalpojumi var būt gan individuāli, gan kolektīvi, un tos var sniegt gan klātienē, gan no attāluma, piemēram, izmantojot palīdzības līniju vai internetu (*Cedefop, Sultana, 2004*).

Karjeras attīstības atbalsta jēdziens šajā pētījumā attiecas arī uz ikdienējo vai informālo atbalstu (to sniedz ģimene, vienaudži, draugi u.c.) un neformālo atbalstu (to neformālā veidā sniedz skolotāji, apmācības veicēji, audzinātāji un citi profesionāļi, kas strādā ar jauniešiem).

Šajā pētījumā iekļauti projekti, programmas un politikas nostādnes, kas adresētas bērniem obligātās izglītības vecumposmā un jauniešiem, kas pēc Eiropas Kopienų Statistikas biroja *Eurostat* sniegtās informācijas pieder vecuma

<sup>1</sup> Karjeras atbalsts ir nepārtraukts process, kas ļauj visu vecumu iedzīvotājiem mūža garumā apzināt savas spējas, prasmes un intereses, lai pieņemtu lēmumus izglītības, apmācības un nodarbinātības jomā, un vadīt savu personisko dzīves gājumu izglītībā un apmācībā, darbā un citā vidē, kur ir iespējams apgūt un/vai izmantot savas spējas un prasmes.

grupai no 18 līdz 24 gadiem, kas visbiežāk priekšlaikus pārtrauc izglītību. Pētījumā īpaša uzmanība veltīta jauniešiem vecumā no 15 līdz 24 gadiem, kam draud sociālā atstumtība. Eiropas Komisijas izpratnē sociālā atstumtība ir "process, kurā atsevišķi cilvēki ir iedzīti strupceļā / atstumti no sabiedrības un nabadzības vai pamatkompetenču un mūžizglītības iespēju trūkuma, vai arī diskriminācijas dēļ tiek kavēta viņu pilnvērtīga līdzdalība".

## 1.2. Pētījuma metodes

Šis pētījums veikts trīs posmos: informācijas vākšana un apkopošana, situācijas un valstu labās prakses piemēru izpēte un analīze. Informācijas apkopošanā rezumēja ES politikas pamatnostādnes un izpētīja skolas priekšlaicīgas pamešanas apmēru un vērienu. Lai noteiktu šī pētījuma mērķa pasākumu darbības loku, tika analizēts, cik lielā mērā galvenie karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi ir pieejami jauniešiem. Pētījuma sākuma posmā bija iekļauta arī plašas informācijas izpēte un apkopošana (*mapping exercise*), kas aptvēra pārskatu par Eiropā veiktajiem pētījumiem, karjeras attīstības atbalsta struktūru un citu struktūru publikācijas un kopsavilkumus, projektu tīmekļvietnes, dažādu valstu pētījumu un politikas ziņojumu izlasi. Apskatīti aptuveni 180 ziņojumi no dažādām valstīm. Arī daudzi Eiropas Komisijas karjeras konsultēšanas un informācijas tīkla *Euroguidance* dalībnieki deva lielu ieguldījumu, pastāstot par šīs problēmas veiksmīgiem risinājumiem savā valstī.

Pēc informācijas apkopošanas veica situācijas izpēti, kuras pamatā bija iepriekš veiktā pētījuma ieteikumi un pirmajā posmā noteiktās vadlīnijas. Situācijas izpēte sniedza sīkāku ieskatu galvenajos secinājumos par tendencēm un veiksmīgām pieejām, risinot skolas priekšlaicīgas pamešanas jautājumu. Situācijas izpēte aptver galvenokārt 13 valstis: Dāniju, Vāciju, Īriju, Spāniju, Franciju, Itāliju, Lietuvu, Ungāriju, Nīderlandi, Austriju, Poliju, Somiju un Apvienoto Karalisti. Savukārt šajā ziņojumā iekļauti lielākās daļas ES dalībvalstu, kā arī Īslandes un Norvēģijas piemēri.

Ziņojuma sagatavošanas pēdējā posmā analizēti pētījumā iegūtie dati un sniegti analīzes rezultāti, secinājumi un ieteikumi turpmākai rīcībai.



## 2. Karjeras vadības konteksts

Eiropas politikas nostādnēs par mūžizglītību, sociālo iekļaušanu, izglītības priekšlaicīgu pārtraukšanu un atsevišķiem izglītības un apmācību sektoriem (profesionālā, augstākā un pieaugušo izglītība un apmācība) ir norādīts, ka nepieciešams uzlabot karjeras attīstības atbalsta nodrošinājumu. Eiropas līmenī ir panākts zināms progress, taču uzsvērts, ka joprojām ir ļoti daudz darāmā. Ir arī nodrošināta finansējuma pieejamība turpmākās rīcības atbalstam.

Šis pētījums, kas veikts uz Paneiropas karjeras attīstības atbalsta pilnveidošanas fona, sākas ar galveno politikas nostādņu un karjeras atbalsta nodrošinājuma jauniešiem izpēti. Īsā apskatā par vispārējo karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu piedāvājumu un pieejamību ir noteikts konteksts, kurā tiek īstenoti turpmākajās nodaļās aprakstītie mērķa pasākumi. Svarīgi ir arī akcentēt galveno karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu lomu pārejā no izglītības uz darbu.

Eiropas Savienības konteksts aplūkots plašāk un tam seko nodaļa, kas dod ieskatu dalībvalstu rīcībā, nodrošinot galvenos karjeras atbalsta pakalpojumus, ko sniedz skolās un dažādi izglītības pakalpojumu sniedzēji, kā arī valsts nodarbinātības dienests.

### 2.1. Eiropas Savienības politika

Eiropas Komisijas un dalībvalstu prioritāte ir atvieglot Eiropas jauniešiem pāreju no izglītības uz darbu un sniegt prasmes, kas nodrošinātu viņu karjeras attīstību visā darba dzīvē. Eiropas valstīm sadarbojoties izglītības un apmācības jomā, būtisku uzmanību pievērš ieguldījumam karjeras attīstības atbalstā (*Watts, 2006*). Lisabonas konference 2000. gada martā atzina, ka izglītība, apmācība un nodarbinātība ir neatņemama ekonomiskās un sociālās politikas sastāvdaļa. Kopš Eiropas Padomes Lisabonas sanāksmes Eiropas Komisija un Eiropas Ministru padome ir uzsvērušas kvalitatīva mūžilga karjeras attīstības atbalsta nozīmi dažādos paziņojumos, deklarācijās un lēmumos. Komisijas 2001. gada paziņojums par mūžizglītību (*European Commission, 2001b*), Padomes 2002. gada lēmums par mūžizglītību un Padomes un Eiropas Komisijas 2004. gada kopīgais starpziņojums par Lisabonas stratēģijas īstenošanu apstiprināja karjeras attīstības atbalsta prioritāti un mudināja dalībvalstis atbalstīt ar karjeras atbalsta pasākumiem mācīšanos visos vecumos.

Dalībvalstu kopīga rīcība profesionālās izglītības un apmācības jomā ir akcentējusi nepieciešamību uzlabot karjeras attīstības atbalsta nodrošinājumu,

politiku un praksi (Kopenhāgenas 2002. gada deklarācija, 2004. gada Māstrihtas komunikē, 2004. gada Helsinku komunikē). Karjeras attīstības atbalsta jautājums ir parādījies arī augstākās izglītības (Eiropas augstākās izglītības telpa, mērķu sasniegšana; par augstāko izglītību atbildīgo Eiropas dalībvalstu ministru sanāksme, 2005) un pieaugušo izglītības (*the Council Conclusion of May 2008*) dienaskārtībā. Visi šie politikas dokumenti ir uzsvēruši karjeras attīstības atbalsta lomu sociālajā iekļaušanā, ieguldījumu izglītībā un apmācībā efektivitātes paaugstināšanā, pārejā no izglītības uz darbu un darba mobilitātē.

2004. gada maijā Eiropas Padome pieņēma lēmumu par mūžilgu karjeras attīstības atbalstu. Tas noteica karjeras atbalsta prioritātes darba programmas „Izglītība un apmācība 2010” ietvaros. Lēmums aicināja dalībvalstis un Komisiju savas kompetences ietvaros sagatavot politiku un konkrētas rīcības plānus mūžilga karjeras atbalsta pilnveidei. Eiropas Komisijas 2002. gadā nodibinātā mūžilga karjeras atbalsta ekspertu grupa ir notiekusi trīs karjeras attīstības atbalsta orientierus. To mērķis ir dot iespēju dalībvalstīm novērtēt un pilnveidot to karjeras attīstības atbalsta sistēmas mūžizglītības politikas kontekstā, atbalstot indivīda mūžizglītību zināšanu ekonomikā un sabiedrībā.

Jaunākie vērtējuma ziņojumi par 2004. gada lēmuma īstenošanu atzīmē, ka dalībvalstis ir panākušas zināmu progresu, taču nepieciešams turpmāks darbs, lai uzlabotu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu kvalitāti, nodrošinātu taisnīgāku pieeju pakalpojumiem, kuras pamatu veido indivīda vajadzības un centieni, koordinētu un veidotu esošo karjeras attīstības atbalsta formu partnerību. Atbildot uz to, ES Ministru Padome 2008. gada 21. novembra rezolūcijā par mūžilga karjeras atbalsta sekmīgāku iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās noteica instrumentus, lai palīdzētu dalībvalstīm to mūžizglītības stratēģiju ietvaros īstenot karjeras atbalsta pakalpojumu sistēmas reformas (*Resolution of the Council ...*, 2008). Rezolūcijā uzsvērts, ka aktīvās nodarbinātības perioda pagarināšanās un labākas izglītības un darba iespējas ārvalstīs (kas saistītas ar ES paplašināšanos un tirdzniecības globalizāciju) izvirza cilvēkiem jaunas prasības: pielāgot savas prasmes un karjeras veidošanu plašākam ģeogrāfiskam kontekstam, lai nodrošinātu sekmīgu savas karjeras attīstību. Karjeras atbalsta nozīmi nosaka arī pieaugošais pāreju skaits un sarežģītība, neatbilstība starp pastāvošo bezdarbu un grūtībām atrast darbiniekus noteiktās jomās un sociālo atstumtību, ko izjūt vairākas sabiedrības grupas. Šis temats aplūkots arī 3.2. nodaļā. Ir identificētas četras reformu jomas:

- (a) karjeras vadības prasmju apguves veicināšana;
- (b) karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamības uzlabošana visām iedzīvotāju grupām;

- (c) karjeras atbalsta pakalpojumu kvalitātes nodrošināšana;
- (d) koordinācijas un sadarbības veicināšana starp visām ieinteresētajām pusēm nacionālā, reģionālā un vietējā līmenī.

Rezolūcija sniedza politisku mandātu Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīklam (*European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)*) un *Cedefop*.

Komisija ne tikai sniedza politisko ieguldījumu, bet arī nodrošināja finansējumu karjeras attīstības atbalsta politikas, sistēmu un prakses uzlabošanai un atjaunināšanai. Finansējums ir pieejams Eiropas Sociālajā fondā, *Socrates*, *Phare* un *Leonardo da Vinci* programmās, nodrošinot labas prakses pārņemšanas iespējas Eiropā un karjeras atbalsta profesionāļu tālākizglītību (*Cedefop, Sultana, 2004*). To atbalsta arī vairākas iniciatīvas: Eiropas CV standarts, *Ploteus* izveidošana par interneta portālu uzziņai par mācību iespējām Eiropas Savienībā (*Ploteus, 2009*), saites izveide starp Eiropas darba mobilitātes portālu *EURES* un visu dalībvalstu nodarbinātības dienestiem, EK Karjeras konsultēšanas un informācijas tīkla *Euroguidance* izveide par informācijas avotu, kas iepazīstina karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbiniekus ar citu valstu izglītības, apmācības, karjeras attīstības atbalsta un darba tirgus sistēmām un programmām (*Cedefop, Sultana, 2004*).

## 2.2. Galvenie karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi jauniešiem

Skolas ir galvenā vide formālu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniegšanai. Vēsturiski skolu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi ir koncentrēti pamatskolas pēdējās klasēs, un to mērķauditorija ir jaunieši, kam jāpieņem lēmums par izglītības ceļa izvēli (*Cedefop, Sultana, 2004*). Pētījuma valstīs ir pieci karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu īstenošanas modeļi, kas ir saistīti ar karjeras attīstības atbalsta (karjeras izglītības) integrēšanu skolu mācību programmās (*Cedefop, Sultana, 2004; EACEA et al, 2008*):

- (a) karjeras attīstība kā atsevišķs mācību priekšmets skolu mācību programmās, paredzot tam noteiktu laiku stundu sarakstā (piemēram, Austrijā, Beļģijā, Kiprā, Čehijā, Somijā, Grieķijā, Norvēģijā, Rumānijā un Spānijā);
- (b) karjeras attīstība/izglītība ir integrēta plašākā sociālo zinātņu mācību priekšmetu ciklā (piemēram, Ungārijā, Īslandē, Latvijā, Maltā un Polijā);
- (c) karjeras attīstība/izglītība ir integrēta lielākajā daļā mācību priekšmetu programmās (piemēram, Dānijā, Igaunijā un Ungārijā);
- (d) karjeras izglītības vai karjeras atbalsta programma, kuru apgūst semināros

- un dažādos mācību pasākumos (piemēram, Francijā, Maltā un Polijā);
- (e) karjeras izglītība tiek īstenota kā izvēles vai atsevišķs fakultatīvs priekšmets (piemēram, Portugālē un Slovākijā).

Šajā pētījumā sniegtais skolas karjeras atbalsta pasākumu vai karjeras izglītības apskats apliecina, ka individuālu konsultāciju – tradicionālo karjeras atbalsta formu – aizstāj mācību programmā balstīta pieeja – tendence, uz kuru jau 2004. gadā norādīja Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (OECD) un *Cedefop*. Karjeras atbalsta pakalpojumus aizvien biežāk sniedz skolas sadarbībā ar ārējiem partneriem vai veido karjeras atbalsta informācijas centrus. Karjeras atbalsta pakalpojumus var saņemt arī plašsaziņas līdzekļos, ir vērojama aizvien pieaugoša tendence šādu pakalpojumu sniegšanai izmantot internetu. Šie pakalpojumi plašāk aplūkoti 6. nodaļā.

Arī nodarbinātības valsts dienestam ir nozīmīga vieta karjeras atbalsta pakalpojumu nodrošināšanā. Pirmkārt, lai atrastu darbu, nodarbinātības valsts dienesta uzdevums ir palīdzēt darba meklētājiem, sevišķi cilvēkiem no sociāli neaizsargātām grupām. Pēdējos gados ir novērota tendence veidot personalizētu pieeju, nodrošinot pakalpojumus, kas atbilst konkrētā darba meklētāja vajadzībām. Šāda pieeja ietver indivīda novērtējumu un mērķtiecīga atbalsta nodrošināšanu. Novērots tādu pakalpojumu pieaugums, kas ietver karjeras vadības elementus.

Nodarbinātības valsts dienestu loma jauniešu atbalstam ir atšķirīga dažādās Eiropas valstīs (*Sultana and Watts, 2005*). Dažās valstīs (piemēram, Vācijā) starp skolām un nodarbinātības dienestu ir formālas vienošanās. Citās valstīs nodarbinātības dienestu loma ir mazāk formāla. Nodarbinātības dienestu sniegtais atbalsts un pakalpojumi ietver:

- (a) karjeras atbalstu un informāciju izglītības iestādēs, tostarp prezentācijas par darba tirgu, darba iespējām un pakalpojumiem, kurus jaunieši var saņemt nodarbinātības dienestā;
- (b) karjeras informācijas pakalpojumus individuāliem jauniešiem vai jauniešu grupām;
- (c) konkrētai jauniešu auditorijai, piemēram, izglītību priekšlaicīgi pametušiem un atskaitītajiem jauniešiem paredzētu programmu koordinācija, bieži vien sadarbībā ar citiem partneriem;
- (d) speciālu ar jauniešu darba prasmju attīstīšanu saistītu mācību programmu nodrošināšana.

Nodarbinātības dienesti, kas sniedz karjeras attīstības atbalstu skolās, saskaras ar daudziem izaicinājumiem. Vairākās valstīs ir atzīmētas atšķirības starp nodarbinātības dienestu un skolu darbinieku sniegto karjeras atbalstu. Skolu sniegtais karjeras atbalsts uzsver jauniešu brīvu izvēli, savukārt nodarbinātības dienesta personāls vairāk akcentē pieejamās iespējas un reālu pieeju lēmumu pieņemšanā (*Sultana and Watts, 2005*). Turklāt karjeras atbalsta sniegšanu skolu jauniešiem uzskata par nodarbinātības dienesta papildu funkciju, un augsta bezdarba periodos tā tiek samazināta vai pārtraukta. Tādi gadījumi bijuši Kiprā, Norvēģijā, Polijā, Slovākijā un Slovēnijā.

Vēl viens svarīgs aspekts ir aizvien pieaugošā patstāvības akcentēšana. Personalizēto karjeras atbalsta pakalpojumu kontekstā lielāku uzmanību pievērš darba meklētāju tiesībām un pienākumiem, atzīstot, ka indivīdam ir jāuzņemas atbildība par savām darba meklēšanas aktivitātēm. Tomēr atsevišķām grupām var būt nepieciešams papildu atbalsts prasmju un interešu identificēšanai darba tirgū. Pāreja uz pašapkalpošanās sistēmu ir atbrīvojusi laiku, kuru nodarbinātības dienests var veltīt darbam ar riska grupām, tostarp mazprasmīgiem, mazkvalificētiem un izglītību priekšlaicīgi pametušiem jauniešiem.

### 3. Vēsturiskais konteksts

Pēdējo desmitgažu laikā ir pieaugušas izglītības priekšlaicīgas pamešanas personiskās un sociālās izmaksas. Šobrīd nepārprotami atzīst, ka gan uzņēmēji, gan valsts ir ieguvēji, ja jaunieši pabeidz skolu un iegūst kvalifikāciju, kas nepieciešama viņu turpmākajā darba dzīvē (CBI, 2008).

Tādēļ skolas beigšanu uzskata par svarīgu Eiropas politikas mērķi. Kā Eiropas, tā nacionālajā līmenī uzmanību pievērš skolu beidzēju skaita paaugstināšanai un augstāka izglītības un apmācības līmeņa sasniegšanai ar mērķi nodrošināt vispārēju vidējās izglītības ieguvu. Loģiskais pamatojums ir skaidrs. Eiropas ekonomiskā nākotne nav atkarīga tikai no pietiekama skaita augsti kvalificētu absolventu. Lai nodrošinātu ilgtermiņa labklājību, visiem skolas beidzējiem, ne tikai izcilniekiem jābūt sagatavotiem veiksmīgai dzīvei un darbam.

Eiropas Savienība ir veikusi virkni pasākumu, lai sekmētu atbalsta sniegšanu jauniešiem vidējās izglītības iegūšanai. Šie pasākumi ir saistīti ar Lisabonas apspriedi, kurā definēts Eiropas Savienības mērķis līdz 2010. gadam padarīt ES ekonomiku par pasaules konkurētspējīgāko ekonomiku. Darba programma „Izglītība un apmācība 2010”, kuru izstrādāja kā Lisabonas stratēģijas sastāvdaļu, ietver piecus galvenos etapus, tostarp līdz 2010. gadam samazināt priekšlaicīgi izglītību pametušo (*early school leaving*) skaitu Eiropas Savienībā līdz 10 procentiem. Eiropas Savienības 2009. gada maijā pieņemtā atjauninātā stratēģiskā sistēma Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā kā turpinājums darba programmai „Izglītība un apmācība 2010” nosaka, ka līdz 2020. gadam priekšlaicīgi izglītību pametušo jauniešu skaitam jābūt mazākam par 10 procentiem.

Šī ziņojuma nodaļa ieskicē pētījuma kontekstu:

- (a) iztīrīt izglītības priekšlaicīgas pamešanas definīciju un šī jēdziena nacionālās un starptautiskās versijas;
- (b) novērtējot izglītības priekšlaicīgas pārtraukšanas problēmas mērogu Eiropā un apkopojot izglītības un apmācības sistēmas priekšlaicīgas pamešanas sekas;
- (c) ar piemēriem parādot aizvien sarežģītāko pāreju no izglītības uz darbu, ar ko jāsaskaras jauniešiem;
- (d) izpētot karjeras attīstības atbalsta lomu pārejas procesā.

## 3.1. Izglītības priekšlaicīga pamešana

### 3.1.1. Izglītības priekšlaicīgas pamešanas definīcija

Neraugoties uz to, ka izglītības priekšlaicīgai pamešanai ir pievērsta aizvien pieaugoša uzmanība, joprojām ir dažādas izglītības pārtraukšanas definīcijas. Šī pētījuma kontekstā nav iespējams detalizēti aplūkot to atšķirības, taču jāņem vērā, ka Eiropas Savienības definīcija atšķiras gan no citām starptautiskām, gan daudzu dalībvalstu definīcijām. Eiropas Savienības definīcijas izpratnē izglītību priekšlaicīgi pametušie jaunieši ir vecumā starp no 18 līdz 24 gadiem<sup>1</sup>, kas ir ieguvuši tikai pamatzglītību (*only lower secondary level education*) un neturpina tālākizglītību vai apmācību. Turpretī Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (*OECD*) definīcija aptver 20-24 gadus vecus jauniešus, kuru izglītība ir zemāka par vidējo izglītību (*below upper secondary education*). Situāciju vēl vairāk sarežģī atšķirīgais obligātās izglītības ieguves ilgums dažādu dalībvalstu izglītības sistēmās. Šajā pētījumā izmantota izglītības priekšlaicīgas pārtraukšanas Eiropas Savienības definīcija, vienlaikus ņemot vērā arī dalībvalstu atšķirības, runājot par labas prakses piemēriem.

### 3.1.2. Izglītības priekšlaicīgas pamešanas mērogs

Kad 2001. gadā, sagatavojot programmu „Izglītība un apmācība 2010”, noteica izglītības pārtraukšanas robežu 10 procenti, katrs sestais jauniešis vecumā no 18 līdz 24 gadiem priekšlaicīgi pārtrauca izglītību. Kopš tā laika izglītības priekšlaicīgas pamešanas rādītājs ir samazinājies par trīs procentpunktiem – 17,6 procenti 2000. gadā un 14,8 procenti 2007. gadā. Līdz 2007. gadam katrs septītais jauniešis ir klasificēts kā izglītību priekšlaicīgi pametušais; apmēram seši miljoni jauniešu pārtrauca izglītošanos, neiegūstot pilnu vidējo izglītību. Uzlabojumi ir bijuši ļoti lēni, un mērķis netiks sasniegts iepriekš noteiktajā termiņā<sup>2</sup>. Tādēļ ES rosina dalībvalstis

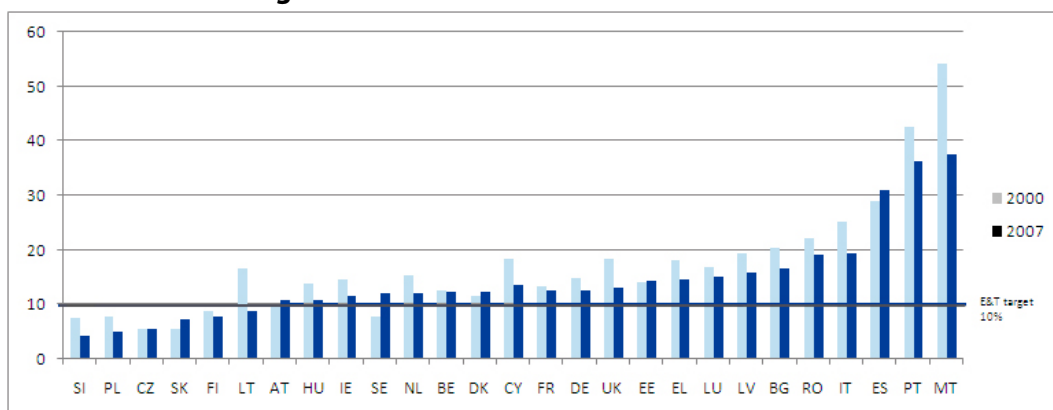
<sup>1</sup> Saskaņā ar *Eurostat* definīciju izglītību priekšlaicīgi pārtraukušie jaunieši ir vecumā no 18 līdz 24 gadiem, pārsvarā tie ir jaunieši ar iegūtu pamatzglītību, kas neturpina tālākizglītību vai apmācību. Šī definīcija attiecas uz 18-24 gadus veciem jauniešiem, kuri atbilst šādiem diviem nosacījumiem: augstākais iegūtais izglītības vai apmācības ISCED līmenis ir 0, 1, 2 vai 3c, un respondenti ir norādījuši, ka nav saņēmuši izglītību vai apmācību četras nedēļas pirms pārskata (skaitītājs). Saucēju veido kopējais iedzīvotāju skaits attiecīgajā vecuma grupā, atskaitot gadījumus, kad nav sniegta atbilde uz jautājumiem „augstākais iegūtais izglītības vai apmācības līmenis” un „līdzdalība izglītībā un apmācībā”.

<sup>2</sup> Kritērijs jāuzskata par orientējošu ar to saistīto iebildumu dēļ (turpmākai informācijai par trūkumiem statistikas datus par vidējās izglītības pārtraukšanu skat. GHK, 2005). Kopš kritērija ieviešanas ES ir pievienojušās 12 jaunas dalībvalstis. Jāņem vērā arī pieaugošais mobilitātes un migrācijas līmenis.

piešķirt ievērojamus līdzekļus studentu skaita saglabāšanai, kā arī reintegrācijas un „otrās iespējas” pasākumiem.

Attīstības modeļi dažādās Eiropas valstīs ir atšķirīgi (skatīt 1. attēlu), un Eiropa cenšas nodalīt ziemeļu/dienvidu attīstības modeļus (*European Commission, 2009b*). 2007. gadā tikai sešas dalībvalstis bija izpildījušas noteikto kritēriju, piecas no tām atbilda kritērijam jau 2000. gadā. Piecas no šīm sešām valstīm Čehija, Lietuva, Polija, Slovākija un Slovēnija iestājās ES 2004. gadā. Somija ir vienīgā no „vecajām” ES dalībvalstīm, kur izglītības priekšlaicīgas pamešanas rādītājs visā pārskata periodā ir bijis zemāks par Lisabonas kritēriju. Par minēto kritēriju zemāks izglītības priekšlaicīgas pamešanas rādītājs ir arī Īslandē un Norvēģijā. Dienvideiropas valstis Spānija, Itālija, Malta un Portugāle, kā arī jaunās ES dalībvalstis Bulgārija un Rumānija ir vistālāk no ES noteiktā kritērija. Izglītības priekšlaicīgas pamešanas gadījumu īpatsvars visvairāk samazinājies Bulgārijā, Kiprā, Maltā, Portugālē un Slovēnijā. Pretēja tendence novērojama sešās ES dalībvalstīs, vislielākais regress konstatēts Zviedrijā.

1.attēls **Izglītības priekšlaicīgas pamešanas īpatsvars Eiropas Savienībā  
2000.-2007. gadā**



Avots: *European Commission, 2008e.*

1. attēlā nav iekļauti kandidātvalstu Horvātijas, Bijušās Dienvidslāvijas Republikas Maķedonijas un Turcijas dati (arī tie ievērojami atšķiras). Horvātijā ir viszemākais izglītības priekšlaicīgas pamešanas līmenis Eiropā, 2007. gadā tas bija 3,9 procenti. Salīdzinājumam Bijušās Dienvidslāvijas Republikas Maķedonijā katram otrajam iedzīvotājam, kurš ir vecāks par 15 gadiem, ir vai nu ļoti zems formālās izglītības līmenis vai formālā izglītība vispār nav iegūta. Oficiālie dati liecina, ka uz 100 iedzīvotājiem ir tikai divi studenti (*the Former Yugoslav Republic of Macedonia,*



*Ministry of Education and Science*, 2004). Turcijā kopš 2000. gada šis rādītājs ir krasi samazinājies (vairāk nekā 58 procenti 2000. gadā un 48 procenti 2007. gadā), tomēr tas joprojām ievērojami pārsniedz jebkuras ES dalībvalsts līmeni. Izglītības priekšlaicīgas pamešanas gadījumu skaits ir samazinājies, pagarinot obligātās izglītības iegūšanas laiku no pieciem līdz astoņiem gadiem.

1. attēls neatspoguļo reģionālās atšķirības, kuras atsevišķos gadījumos ir būtiskas. Piemēram, ir lielas atšķirības starp Spānijas autonomajām komūnām, daži reģioni ir izpildījuši 2010. gada kritēriju, savukārt citos izglītību priekšlaicīgas pamešanas gadījumu skaits ir starp augstākajiem Eiropā. Sabiedrības attieksme pret izglītību un apmācību, vēsturiskie apstākļi un izglītības un labklājības līmeņa atšķirības ir tie faktori, kuri ietekmē izglītību priekšlaicīgas pamešanas nacionālās un reģionālās atšķirības.

### **3.1.3. Problēmsituācijas apraksts**

Jaunieši necenšas iegūt izglītību vai apmācību, ja sistēma tos pati atgrūž (*Stokes*, 2000), ja viņi tajā nejūtas labi vai jūtas nepiederīgi. Daži vienkārši pamet mācības. Jaunieši, kas reaģē šādā veidā, ir atšķirīgi, ne visi pamet mācības vai uzrāda neapmierinošas sekmes viena un tā paša iemesla dēļ, turklāt šie iemesli ne vienmēr ir negatīvi (*Dhillon*, 2007). Tātad jaunieši, kas priekšlaicīgi pamet izglītību, neveido viendabīgu grupu. Daudzi no viņiem reaģē uz pamudinājuma un piepūles faktoriem, tomēr dažiem risks priekšlaicīgi pamest izglītību ir lielāks kā citiem. Piemēram, dzimumam ir ievērojama loma priekšlaicīgā izglītības pamešanā, jauni vīrieši biežāk kā jaunas sievietes priekšlaicīgi pamet izglītību. 2007. gadā izglītības priekšlaicīgas pamešanas īpatsvars jaunu sieviešu vidū 27 Eiropas Savienības dalībvalstīs bija 12,7 procenti, savukārt jaunu vīriešu vidū šis skaitlis bija 17 procenti. Vienīgi Bulgārijā jaunas sievietes nedaudz biežāk kā jauni vīrieši pamet izglītību, neiegūstot vismaz vidējo izglītību. Izglītības priekšlaicīgas pamešanas gadījumos dzimumu atšķirības dalībvalstīs svārstās no pavisam nelielām (0,1 procentpunkta atšķirība Rumānijā, 1,4 – Austrijā un 1,5 – Vācijā) līdz pat būtiskām atšķirībām (7,9 procentpunktu atšķirība Grieķijā, 8,1 – Luksemburgā un 10,5 – Spānijā).

Pētījuma valstīs iegūtie dati liecina, ka lielākajā daļā dalībvalstu izglītības priekšlaicīgas pamešanas gadījumos galvenokārt dominē etniskās minoritātes un migranti. Saskaņā ar darbaspēka pārskatu 2005. gadā izglītības priekšlaicīgas pamešanas gadījumu īpatsvars starp nepilsoņiem bija 30,1 procenti, pilsoņiem tas bija 13 procenti (*European Commission*, 2008e). Nepilsoņi veido vairāk nekā 40 procentus no visiem izglītību priekšlaicīgi pametušajiem Grieķijā, Īslandē, Itālijā, Maltā un Spānijā. Šajā ziņā vismazākās atšķirības starp pilsoņiem un nepilsoņiem ir

valstīs ar mūsdienīgu izglītības un apmācības sistēmu, kurā akcentēts taisnīgums, vienlīdzīgas izglītības ieguves iespējas un to pārskatāmība (*European Commission, 2008e*)<sup>3</sup>.

Romu un citu klejotāju kopienu jaunieši ir identificēti kā riska grupa daudzās pētījuma valstīs. Izglītības priekšlaicīgas pamešanas īpatsvars romu jauniešiem ir augsts tādās valstīs kā Čehijā, Latvijā, Ungārijā un Rumānijā, kur šīs nacionalitātes pārstāvji bieži vien dzīvo sociāli un ekonomiski mazattīstītos reģionos. Piemēram, Ungārijā bērni no nabadzīgām ģimenēm sastopas ar nopietnām problēmām, stājoties izglītības iestādē. Tas ir saistīts ar selektīvo izglītības sistēmu, kad tiek atbalstīti bērni no labāk situētām sociāli ekonomiskām grupām (*Szira and Nemeth, 2007*). Ir vērojama arī tendence bērnus no ekonomiski mazattīstītiem reģioniem, sevišķi romu bērnus, ievietot speciālās izglītības iestādēs. Izglītības segregāciju bieži vien raksturo zemas izredzes, daudzi pedagogi nav pietiekami sagatavoti darbam etniski neviendabīgās, multikulturālās klasēs (tie paši autori).

Īrijā jaunieši no ieceļotāju ģimenēm regulāri pārtrauc izglītību. Katrs sestais izglītību pārtraukušais jauniešs pārstāv šo nelielo kopienu, kas veido mazliet vairāk kā 1 procentu skolas vecuma jauniešu valstī. Jaunieši no ieceļotāju ģimenēm saskaras ar veselu faktoru kompleksu, kas liek viņiem pārtraukt izglītību: atšķirīgs dzīvesveids, kultūra, ekonomiskie un sociālie faktori. Būtisks faktors ir pieaugušo ieceļotāju uzskats, kuru visbiežāk attiecina uz jauniem vīriešiem, ka viņu uzdevums ir pelnīt naudu, nevis iegūt formālu izglītību (*WRC Social and Economic Consultants, 2007*).

Šī problēma ir arī saistīta ar vērā ņemamu ģeogrāfisku faktoru (*Nevala, 2008*). Vairākumā Eiropas valstu izglītības priekšlaicīga pamešana ir pilsētu problēma. Francijā, piemēram, pilsētu rajonos ar augstu bezdarba un nabadzības līmeni to jauniešu skaits, kuri varētu priekšlaicīgi pamest izglītību, ir augstāks kā citos valsts reģionos. Jaunieši Austrijas pilsētās pārtrauc izglītību divreiz biežāk nekā lauku apvidos (izglītību priekšlaicīgi pametušo jauniešu īpatsvars ir attiecīgi 12 procenti un 5 procenti)<sup>4</sup>.

Jaunieši, kas dzīvo Rumānijas lauku apvidos, retāk pabeidz pamata vai obligāto izglītību salīdzinājumā ar saviem pilsētu vienaudžiem. Valstī veiktajā pētījumā konstatēts, ka 2006. gada beigās gandrīz 20 procenti skolēnu lauku apvidos ir reģistrēti kā priekšlaicīgi izglītību pametušie, salīdzinot ar 5,5 procentiem pilsētās

<sup>3</sup> Jāņem vērā, ka dažās valstīs liels skaits jauniešu, kas klasificēti kā izglītību priekšlaicīgi pametušie, nav ieguvuši izglītību valstī, kurā tie pašreiz uzturas. Tas attiecas uz valstīm, kuras pēdējā laikā ir piedzīvojušas lielu imigrantu pieplūdumu no valstīm, kuras nav ES dalībvalstis, piemēram, Spānija.

<sup>4</sup> Saskaņā ar Federālās izglītības, mākslas un kultūras ministrijas (BMUK) 2008. gada aprīļa informāciju.

(*Ministry of Education, Research and Youth, 2008*). Tāda pati tendence novērojama mazos, izolētos lauku ciemos Ungārijā.

Citu faktoru ietekme uz izglītības priekšlaicīgu pamešanu ir saistīta ar konkrētu individu, sociāli ekonomiskajiem apstākļiem un ārējo vidi (GHK, 2005). Jauniešiem, kas nestrādā un nemācās, parasti ir bijušas vājas sekmes skolā, zema motivācija, mācību kavējumi; viņiem trūkst māju un ģimenes atbalsta, jo viņi nāk no nabadzīgām ģimenēm, kurās ir bezdarbs un dažkārt arī invaliditāte. Šādiem jauniešiem bieži vien ir veselības problēmas un nepieciešama speciālā izglītība. Daudzi ir saskārušies ar negatīvu attieksmi skolā – terorizēšanu, vardarbību, atstumšanu, uzvedības grūtībām un stresu. Jauniešiem no maznodrošinātām ģimenēm ir grūti turpināt tālāku izglītību vai apmācību, jo viņi cenšas tikt galā ar finanšu grūtībām vai izjūt spiedienu sākt papildināt ģimenes budžetu. Bieži vien iespēja nopelnīt, vienalga kādiem līdzekļiem, kļūst par prioritāti, salīdzinot ar izglītību vai apmācību.

Arī skolas lielā mērā atšķiras izglītību priekšlaicīgi pametušo skaita un skolēnu sekmju līmeņa ziņā (*Traag and van den Velden, 2008*). Tas nozīmē, ka gan skolas videi (fiziskā un sociālā vide, vispārējā gaisotne), gan pedagoģiskajam personālam (tā mērķi, mācīšanas veids, izpratne par nepieciešamību strādāt ar atsevišķām sociālām grupām un šāda darba pieredze) ir svarīga loma jauniešu centienu veicināšanā, atbalstot izglītības ieguves nepieciešamību. Ievērojams skaits jauniešu priekšlaicīgi pamet izglītību tādēļ, ka ir neapmierināti ar sistēmu, viņiem trūkst nepieciešamās prasmes (piemēram, nepietiekamas pamatprasmes) vai alternatīvas mācību iespējas (BCA, 2003). Daudziem izglītību priekšlaicīgi pametušajiem jauniešiem un arī viņu vecākiem nav mērķa. Viņiem ir tikai pašreizējā situācijā balstīti īstermiņa plāni, bet nav karjeras attīstības vīzijas (*Stokes, 2000*). Daži pētnieki uzskata, ka atsevišķu jauniešu „izvēle” nepiedalīties, piemēram, apgūstot „pretizglītības” kultūru, ir līdzeklis, lai iegūtu vienaudžu uzticību un statusu viņu vidē (*Spielhofer et al., 2009*).

Kopienas veselības aprūpes sistēmas resursu grupa (*The Community Health Systems Resource Group, 2005*) atbalsta šādu viedokli, norādot, ka izglītības priekšlaicīga pamešana parasti nav saistīta ar kādu konkrētā brīdi pieņemtu lēmumu. Parasti jaunieši zina, ka izglītība un apmācība palielina viņu nākotnes izredzes iegūt labāku darbu un augstāku darba samaksu, bet tomēr priekšlaicīgi pamet skolu (*European Commission, 2008e*). Darba apstākļiem ir ievērojama ietekme jauniešu lēmumu pieņemšanā, jo iespējas atrast mazkvalificētu darbu nemotivē jauniešus palikt skolā un turpināt izglītības ieguvu. Šīs desmitgades sākuma ekonomiskais uzplaukums priekšlaicīgi ievilka darba tirgū jauniešus tādās valstīs kā Īrijā. Tūrisms, tradicionālās jūrniecības nozares, mazumtirdzniecība un lauksaimniecība nodrošina

ar darbavietām Vidusjūras piekrastes valstu iedzīvotājus, pat tos, kuri nav ieguvuši pamatzglītību. Grieķijā viens no galvenajiem priekšlaicīgas izglītības pamešanas iemesliem ir ģimenes biznesa pārņemšana vai citi ar ģimeni saistīti apsvērumi. Izglītības pārtraukšana ir izplatīta starp skolēniem, kuru vecākiem pieder mazais bizness vai kuri ir pašnodarbināti.

Darba tirgus piedāvātās iespējas var nodrošināt relatīvas priekšrocības mazkvalificētam darbaspēkam apstākļos, kad darba iespējas pieskaņojas izglītību priekšlaicīgi pametušo jauniešu prasmēm un interesēm (*Eckstein and Wolpin, 1999*). Vairāki pētījumi norāda, ka izglītības priekšlaicīga pamešana ne vienmēr ir negatīva izvēle; tā ļauj jauniešiem koncentrēties uz savām patiesajām karjeras interesēm un agri uzsākt karjeras veidošanu (*Youth Forum Jeunesse, 2008*). Taču fakti liecina, ka ilgtermiņā nodarbinātības un darba samaksas iespējas ir ierobežotas (*Walther, 2002a*) un pieredze darba tirgū nekompensē diploma trūkumu (*ESAO, 2005*). Izglītību priekšlaicīgi pametušajiem daudz biežāk kā jauniešiem ar augstāku kvalifikāciju ir tendence uz cikliskiem bezdarba periodiem un mazkvalificētu, pagaidu darbu (*Stokes, 2000*). Īpaši neaizsargātas šajā ziņā ir izglītību priekšlaicīgi pametušās jaunietes (*ESAO, 2005*). Faktiski tikai nedaudzi ir ieguvēji pēc izglītības priekšlaicīgas pārtraukšanas, daudzi izjūt vairāku veidu zaudējumus. Nākamā nodaļa sīkāk aplūko izglītības priekšlaicīgas pamešanas sociālās un ekonomiskās sekas.

#### **3.1.4. Izglītības priekšlaicīgas pamešanas sekas**

Izglītības priekšlaicīgai pamešanai ir tālejošas individuālas, sociālas, ekonomiskas, kultūras un politiskas sekas. Sekas var iedalīt īstermiņa, vidēja termiņa un ilgtermiņa sekās, tās var būt tiešas un netiešas (*Psacharopoulos, 2007; Walther and Pohl, 2005*). Individuālie zaudējumi ietekmē konkrētu indivīdu un ir vieglāk novērtējami kā zaudējumi, kas ietekmē sabiedrību kopumā. Izglītības priekšlaicīgas pamešanas radīto zaudējumu ekonomiskās ietekmes izpēte, ko veica Eiropas ekspertu tīkls izglītības ekonomikas jomā (*Psacharopoulos, 2007*), uzskatāmi parāda, ka jauniešu tendence priekšlaicīgi pamest izglītību rada zemākus nodarbinātības rādītājus, pieaugošākas sociālās apdrošināšanas izmaksas, zemāku darba ražīgumu un nodokļu ieņēmumus (skatīt 2. attēlu). Šajā ziņojumā īsumā aplūkotas izglītības priekšlaicīgas pamešanas sociālās un ekonomiskās sekas, lai gan to plašāka sociālā ietekme, piemēram, ietekme uz ekonomiski aktīvajiem pilsoņiem, ģimeni utt. nav analizēta.

## 2. attēls. Izglītības priekšlaicīgas pamešanas sekas

<b>Personīgās sekas</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Augstāka bezdarba iespējamība un tā ilgums. Zemāka personīgās vērtības apziņa, nākotnes ieņēmumu nenovērtēšana, nevēlēšanās investēt cilvēkresursos vai cita veida kapitālā.</li><li>• Zemāka izpeļņa mūža garumā un sliktāks veselības stāvoklis.</li><li>• Nepatika pret risku un izglītošanos.</li><li>• Zemāka apmierinātība ar dzīvi.</li></ul>
<b>Sociālās sekas</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Augstāks noziedzības līmenis.</li><li>• Zemāka pozitīva ietekme uz darbabiedriem un ekonomiskās izaugsmes temps. Vājāka saikne starp vecākiem un bērniem, sliktāks sabiedrības veselības stāvoklis. Zemāka sociālā vienotība.</li><li>• Augstāks bezdarba līmenis.</li></ul>
<b>Finansiālās sekas</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Zemāki nodokļu ieņēmumi.</li><li>• Augstākas policijas un krimināltiesu izmaksas.</li></ul>

NB: „Augstāki” vai „zemāki” rādītāji ir noteikti salīdzinājumā ar izglītību nepārtraukušās kontrolgrupas rādītājiem.

Avots: Psacharopoulos, 2007

Daudzi jaunieši, kas izglītību priekšlaicīgi pamet, vēlas strādāt, lai nopelnītu naudu. Taču viens no galvenajiem šķēršļiem, ar ko jaunieši saskaras darba meklējumos, ir pieredzes trūkums. Daudzi skolu beidzēji nespēj atrast darbu, jo viņiem trūkst pieredzes, taču viņi ļoti cenšas dabūt darbu, lai iegūtu pieredzi. Šī iemesla dēļ izglītību priekšlaicīgi pametušo jauniešu vidū bezdarbs ir daudz izplatītāks, salīdzinot ar viņu izglītotākajiem vienaudžiem. Saskaņā ar 2007. gada darbaspēka pārskatu bezdarbs pamatskolas beidzēju (*lower secondary school graduates*) vidū bija 13,2 procenti, kas ir par vairāk kā pieciem procentiem augstāks (7,9 procenti) kā vidējo izglītību ieguvušajiem (*upper secondary level qualification*). Pēc darba atrašanas vidējo izglītību ieguvušo jauniešu algas ir vidēji par vienu trešdaļu augstākas kā izglītību priekšlaicīgi pametušajiem jauniešiem (Psacharopoulos, 2007). Citi autori ir novērtējuši viena mācību gada rentabilitāti starp 10 un 20 procentiem (Carneiro and Heckman, 2003; Psacharopoulos, 2007).

Mūsdienu ekonomiskos apstākļos augsta līmeņa prasmju apguves atbalstīšana ir ieguvusi vēl lielāku nozīmi. Finansiāli grūtos apstākļos uzņēmumi samazina personāla atlases izmaksas un ir ieguvēji no lielāka skaita kvalificētu kandidātu, kas pieejami darba tirgū (European Commission, 2008a). Kopš 2008. gada marta bezdarbs Eiropas Savienībā ir krasī pieaudzis, un saskaņā ar statistikas datiem

visneaizsargātākie ir bijuši tieši jaunieši (*Eurostat and Hijman, 2009*). Eiro zonā laikposmā starp 2008. gada pirmo ceturksni un 2009. gada pirmo ceturksni jauniešu bezdarbs ir pieaudzis par 3,9 procentpunktiem, sasniedzot 18,4 procentus. 2009. gada pirmajā ceturksnī 4,9 miljoni jauniešu vecumā no 15 līdz 24 gadiem bija bez darba. 2009. gada pirmajā ceturksnī jauniešu bezdarbs bija robežās no 6,0 procentiem Nīderlandē līdz 33,6 procentiem Spānijā.

Augstāks bezdarba līmenis un ar to saistītās sociālās izmaksas (piemēram, augstāki sociālās apdrošināšanas maksājumi) nav vienīgās negatīvās sekas, ko izraisa izglītības priekšlaicīgas pamešana. *Eurostat* dati atklāj satraucošu informāciju par izglītību pārtraukušo jauniešu veselības stāvokli un labklājību. Lietuvā gandrīz trešdaļai cilvēku ar pamatskolas izglītību ir kāda ilgstoša slimība; turpretim cilvēkiem ar vidējo izglītību šis rādītājs ir tikai 12 procenti. Amerikā veiktie pētījumi rāda, ka izglītību priekšlaicīgi pametušo jauniešu paredzamais dzīves ilgums ir par 9,2 gadiem mazāks kā vidusskolu beidzējiem (*Youth Forum Jeunesse, 2008*) un mirstības rādītājs izglītību priekšlaicīgi pametušajiem ir gandrīz divreiz augstāks kā jauniešiem ar koledžas izglītību (*Cutler and Lieras-Muney, 2006*). Ir vairāki veidi, kā augstāka un labāka izglītība ietekmē veselības rādītājus. Piemēram, izglītība var mainīt ar veselību saistītu uzvedību, tajā skaitā ietekmēt lēmumus par diētu, smēķēšanu un alkohola lietošanu; labāk izglītotie vairāk sliecas veikt fiziskus vingrinājumus un preventīvus veselības aizsardzības pasākumus (*Psacharopoulos, 2007*).

Jaunieši, kas ir priekšlaicīgi pametuši izglītību, apmācību vai darbu, ir vairāk pakļauti riskam iesaistīties noziegumos un antisociālā uzvedībā kā viņu vienaudži, kas mācās. Britu pētījums liecina, ka trīs no desmit vīriešiem (29 procenti) un viena no divpadsmit sievietēm (8 procenti), kuri vecumā no 16 līdz 18 gadiem bija pametuši izglītību, 17 līdz 30 gadu vecumā ir bijuši iesaistīti noziegumos. Šis rādītājs ir trīs reizes augstāks kā jauniešiem kopumā (CBI, 2008).

Ir ļoti svarīgi investēt šīs vecuma grupas jauniešu atbalstā. Bērni un jaunieši ir augstākā atdeves grupa investīcijām cilvēkresursos, jo ieguldījumu atdevei ir visgarākais uzkrāšanas periods (Pasaules Banka, 2009). To ir apstiprinājuši daudzu dalībvalstu pētījumi. Piemēram, konsultāciju uzņēmums *Ecorys* (Nīderlande) ir aprēķinājis, ka izglītības priekšlaicīgas pamešanas izmaksas uz vienu cilvēku dzīves laikā var sasniegt 1,8 miljonus EUR.

### **3.2. Pāreja no izglītības uz darbu**

Lēmumiem, kurus jaunieši pieņem pirmajos gados pēc izglītības priekšlaicīgas pamešanas, ir ārkārtīgi liela ietekme uz viņu nākotnes izredzēm. Kaut gan pāreja

no izglītības uz darbu iezīmē tikai darba dzīves sākumu (darba dzīve parasti ilgst vairākus gadu desmitus), daudzi pētījumi pierāda, ka pirmajam darbam ir būtiska ietekme uz karjeras attīstību. Pāreja ir nozīmīgs solis, tādēļ ir svarīgi, lai jauniešu rīcībā būtu nepieciešamās zināšanas un atbalsts.

Pārejas procesa definīcija palīdz izprast tajā ietverto grūtību raksturu un apmēru. *Müller and Gangl* (2003) apraksta šo procesu kā „periodu starp indivīda izglītības vai apmācības posma beigām un stabilu iekārtošanos darbā”. *Brauns* (*Brauns et al.*, 2001) izšķir divus pārejas perioda posmus: pirmais, pirmā darba meklēšana pēc izglītības vai apmācības iegūšanas, otrais – agrīnais karjeras attīstības posms pēc pirmās darba pieredzes iegūšanas. Viņš definē divus riska veidus, ar kādiem jaunieši saskaras pārejā no izglītības uz darbu: piekļuve pirmajam darbam un pirmā darba nestabilitāte.

### 3.2.1. Pārejas ilgums

1. tabula ilustrē pārejas no izglītības uz darbu ilgumu atsevišķās Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) valstīs 1995., 2000. un 2005. gadā (*Quintini*, 2007). Tā parāda, ka vairāk nekā puse Eiropas jauniešu ir bez darba vienu gadu pēc skolas beigšanas. Bieži vien, lai atrastu pirmo darbu pēc skolas beigšanas, jauniešiem vajadzīgs viens vai divi gadi, reizēm pat vairāk, turklāt vidējais pārejas posma ilgums dažādās valstīs ir atšķirīgs. Vidējais laiks, kas nepieciešams pastāvīga darba atrašanai, ir, sākot no mazliet vairāk kā gada tādās valstīs kā Beļģijā, Īrijā, Luksemburgā un Austrijā līdz vairāk nekā četriem gadiem Īslandē. Pārejas posms no izglītības uz darbu ilgst vairāk nekā trīs gadus Īslandē, Itālijā un Norvēģijā.

Kamēr ES vidējais nesvērtais rādītājs saglabājas relatīvi stabils, situācija dažādās dalībvalstīs ir atšķirīga. Laikposmā starp 2000. un 2005. gadu pārejas posma ilgums palielinājās vairāk nekā pusē valstu. Tas pieauga no diviem mēnešiem (Beļģijā) līdz 32 mēnešiem (Īslandē). Pārejas posma ilguma pieaugumu izjuta Čehijā, Vācijā un Norvēģijā (attiecīgi 10, 10 un 11 mēneši). Turpretim Itālijā, Slovākijā un Somijā notika ievērojama pārejas posma ilguma samazināšanās (attiecīgi 19, 23 un 23 mēneši).

Faktori, kas ietekmē pāreju no izglītības uz darbu, ir atšķirīgi, un politikas pilnveide prasa elastīgumu to risināšanā. Iespējamo izaicinājumu starpā ir aizvien pieaugošā izglītības un karjeras izvēles daudzveidība un jauniešu pārejas no izglītības uz darbu destandartizācija, darba tirgū sākotnēji pieejamā darba veidi (pagaidu un daļlaika darbs, kā arī mazapmaksāts darbs) un ārējās ietekmes, piemēram, internacionalizācijas un globalizācijas procesi, kas saistīti ar informācijas un komunikācijas tehnoloģijām (IKT). Izglītības un nodarbinātības struktūrām ir jāpiemērojas strauji mainīgajiem ārējiem ekonomiskajiem apstākļiem. Nesaskaņotību izglītības un nodarbinātības

jomu saskarpunktā var izskaidrot ar faktu, ka izmaiņu temps izglītībā ir lēnāks nekā darba vidē. Ir noskaidrots, ka līdzdalība un aktīva pilsoniska nostāja ir faktori, kas ietekmē jaunatnes pāreju no izglītības uz darbu (*Walther, 2002b*), Eiropā un citur pasaulē šos elementus iekļauj jaunatnes politikas kopienā, sociālajā, politiskajā, izglītības un nodarbinātības struktūrā.

1.tabula. **Pārejas posma no izglītības uz darbu ilgums atsevišķās ES valstīs 1995., 2000. un 2005. gadā**

Valsts	Ilgums mēnešos			Valsts	Ilgums mēnešos		
	1995 (a)	1995 (b)	1995 (c)		1995.	2000.	2005.
AT	6.2	7.5	16.7	IE	21.0	20.9	16.8
BE	15.5	11.3	14.3	IT	62.4	70.5	51.3
CZ	19.9	19.9	29.3	LU	6.1	16.0	15.0
DK	41.4	30.9	22.0	NL	19.4	11.9	17.2
FI	28.0	56.8	34.2	NO	44.6	30.7	41.8
FR	22.3	17.2	23.0	PL	45.7	45.7	36.3
DE	22.7	29.4	39.2	PT	25.8	19.6	24.8
EL	37.9	32.3	20.5	SK	60.1	60.1	37.2
HU	40.8	30.2	28.5	ES	59.8	28.1	30.1
IS	21.5	26.6	58.0	UK	33.9	30.7	31.8
				<b>EU vidēji (d)</b>	<b>31.7</b>	<b>29.8</b>	<b>29.4</b>

(a) 1993. gada dati Dānijai un Apvienotajai Karalistei; 1994. - Luksemburgai un Portugālei; 1996. - Somijai, Vācijai un Norvēģijai; 1997. - Ungārijai.

(b) 2001.-2005. - Čehijas Republikai un Polijai; 2002. - Īrijai un Slovākijai. 2003. - Norvēģijai.

(c) 2003. - Dānijai un AK; 2004. – Vācijai, Luksemburgai un Portugālei.

(d) Vidējais nesvērtais rādītājs.

Avots: ESAO sekretariāta aplēses, pamatojoties uz Eiropas Savienības darbaspēka pārskatu.

Pāreju no izglītības uz darbu ietekmē arī vairāki faktori, kas skatāmi kontekstā ar konkrēto problēmu. Katrā valstī ietekmējošie mainīgie lielumi ir atšķirīgi: darba tirgus apstākļi, rūpniecības struktūra un izmaiņas nodarbinātībā, iedzīvotāju prasmes un izglītības sistēmas struktūra, darba aizsardzības tiesību akti un jauniešu grupu īpatsvars. Citi saistītie faktori ietver izglītību priekšlaicīgi pametušo jauniešu īpatsvaru, skolā iegūtās prasmes un to piemērotību darba videi. Visi minētie faktori ietekmē vidējo pārejas posma ilgumu un tā atšķirības dažādās Eiropas valstīs.

Pašreizējā ekonomiskā krīze pāreju no izglītības uz darbu ir padarījusi jaunajiem darba meklētājiem vēl grūtāku, sevišķi tas attiecas uz izglītību priekšlaicīgi



pametušajiem (ESAO, 2009a). Jaunatnes bezdarba rādītāji pēdējo 12 mēnešu laikā ir būtiski pieauguši. Pat daudzi tālākizglītības, profesionālās izglītības un apmācības un augstākās izglītības iestāžu beidzēji, kas parastos apstākļos relatīvi drīz pēc izglītības iestādes beigšanas atrada darbu, šobrīd ir spiesti cīnīties par ienākšanu darba tirgū. Līdz ar to jauniešiem ar zemu izglītības līmeni ir visgrūtāk atrast darbu, jo uz mazāku skaitu pieejamo darba vietu viņiem jākonkurē ar saviem izglītotajiem un kvalificētajiem vienaudžiem.

Paredzams, ka vēl ilgi pēc ekonomiskās atveseļošanās procesa sākuma valstīs izjutīs augsta un ilgstoša jaunatnes bezdarba sekas. Tātad jauniešu pāreja no izglītības uz darbu būs ilgāka visās Eiropas valstīs.

Tādēļ Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas valstu (OECD, 2009a) darba un nodarbinātības ministri ir aicinājuši:

- veikt pasākumus, lai palīdzētu jauniešiem atrast stingru pamatu darba tirgū un pilnveidot savas prasmes, lai uzlabotu karjeras izredzes. Šie pasākumi ietver palīdzību darba meklējumos un karjeras attīstības atbalstu jaunajiem darba meklētājiem;
- īstenot atbilstošu izglītības un apmācības politiku, kas nodrošinātu jauniešiem harmonisku un veiksmīgu pāreju no izglītības uz darbu. Izglītības politikā jāiekļauj pasākumi, lai novērstu izglītības priekšlaicīgu pārtraukšanu.

Sekas problemātiskai pārejai no izglītības uz darbu ir daudzveidīgas un ilgstošas (OECD, 2009a): jaunatnes bezdarbs, kvalifikācijai neatbilstošs darbs, atkārtota bezdarba risks indivīda dzīves laikā un ar sociālo atstumtību saistītas problēmas (OECD, 2005).

### **3.2.2. Palīdzības sniegšana efektīvas pārejas nodrošināšanai**

Jauniešu ieiešana darba tirgū ilgu laiku ir bijusi izglītības un apmācības politikas galvenais jautājums. 1996. gadā Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas Izglītības komiteja, atbildot uz pieaugošajām bažām par jaunatnes bezdarbu un riska grupām pārejas posmā no izglītības darba dzīvē, laida klajā tematisku pārskatu par pāreju no obligātās vai pamatizglītības (*initial education*) uz darba dzīvi (OECD, 2000).

Pārskatā norādīts, ka konkrētajai problēmai nav standartizētas politikas atbildes. Dalībvalstīs pilnveido politiku atbilstoši situācijai. Pārskatā identificētas sešas galvenās efektīvas pārejas pazīmes, kuras dalībvalstīm jāņem vērā savas politikas veidošanā:

- (a) attīstīta ekonomika;
- (b) labi organizēta pāreja no obligātās vai pamatizglītības uz darbu vai tālākizglītību;

- (c) plašas iespējas apvienot darba pieredzi ar izglītību;
- (d) labi attīstīts atbalsta un drošības tīkls riska grupām;
- (e) labi organizēta un efektīva karjeras informācijas un atbalsta sniegšana;
- (f) efektīvas institūcijas un procesi.

Dažās valstīs reformas karjeras attīstības atbalsta sistēmā, lai veicinātu jauniešu pāreju no izglītības uz darbu, uzskata par daļēju risinājumu. Reformas var ietvert jaunas iniciatīvas, piemēram, ārpus formālās izglītības iegūto kompetenču novērtēšanu (*accreditation of prior learning*), lai atzītu pieredzi un kompetences, un ieviest „pārejas programmas” „no izglītības uz darbu” (OECD, 2004a). „Pārejas programmas” var ietvert tādus elementus kā iepazīstināšana ar darbu un turpmākās izglītības un apmācības iespējām, pašapziņas veidošana, un tādu pārejas posmam būtisku pamatprasmju apgūšana kā lēmumu pieņemšana, pašprezentācijas prasme dzīves aprakstā (CV) un personāla atlases intervijās.

Pārskatā un citos pētījumos (tostarp *Cedefop, Sultana, 2004; OECD, 2004b*) uzsvēta karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu nepieciešamība nozīmīgākajos pārejas posmos, kas ir īpaši svarīga jauniešiem, kas izglītību pametuši priekšlaicīgi bez kvalifikācijas un izglītību apliecinoša dokumenta. Ja vairākiem jauniešu visā Eiropā pāreja no izglītības uz darbu noris relatīvi gludi, tad atsevišķiem jauniešiem pāreja var izrādīties grūta, un šiem jauniešiem nepieciešams papildu karjeras atbalsts, lai veiksmīgi atrastu savu ceļu dažādajos pārejas modeļos. Nākamajā nodaļā aplūkota karjeras atbalsta loma pārejā no izglītības uz darbu. Šis jautājums kļūst aizvien nozīmīgāks, ņemot vērā izglītības mainīgo raksturu, mācību un darba iespējas un neskaidro robežu starp tām.

### **3.2.3. Karjeras attīstības atbalsts pārejā no izglītības uz darbu**

Darba tirgus kļūst arvien atvērtāks un daudzveidīgāks un līdz ar to mainās un kļūst sarežģītāki pārejas ceļi no izglītības uz darbu. Turklāt mūsdienās jaunieši vēlāk ieiet darba tirgū un vēlāk uzsāk ģimenes dzīvi, viņi vairākkārt pāriet no mācībām uz darbu un atpakaļ (*European Commission, 2001a*). Šodien jauniešiem ir tik daudz izvēļu kā nekad iepriekš, arī brīvības ir vairāk nekā jebkad agrāk. *Stokes (2000)* uzskata, ka tajā pat laikā jauniešu pāreja pieaugušo dzīvē ir mazāk strukturizēta, nenoteiktāka, mazāk atbalstīta. Jaunieši novērtē brīvību un izvēles iespējas, taču viņiem ir nepieciešama arī karjeras attīstības atbalsta struktūra (*Stokes, 2000*). Karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi ir neatņemama jauniešu pārejas no izglītības uz darbu sastāvdaļa, šiem pakalpojumiem jābūt atbilstošiem mūsdienu jauniešu plašajam vajadzību spektram.

Skolas ir viens no karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu centriem. Vēsturiski

skolu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi ir koncentrēti pamatskolā vai obligātajā izglītībā, un to mērķa auditorija ir jaunieši, kam jāpieņem lēmums par izglītības ceļa izvēli (*Cedefop, Sultana, 2004*). Skolu pieeja karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem ir pārāk ierobežota, tie ir individuāli pakalpojumi, kas tiek sniegti pēc skolu iniciatīvas (*OECD, 2004a*). Skolu sniegto karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu trūkumi ir augstās izmaksas, īstermiņa izglītības lēmumu pieņemšana kā prioritāte un vājā saikne ar darba tirgu. Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (*OECD*) ir ierosinājusi, ka skolu sniegtajam karjeras attīstības atbalstam ir jākļūst plašākam, ņemot vērā nepieciešamību attīstīt karjeras vadības prasmes (*OECD, 2004a*). Tas nozīmē spēju pieņemt efektīvus karjeras vadības lēmumus un tos īstenot. Šādai pieejai saskaņā ar *OECD* pētījumu jābūt iekļautai mācību programmā, iekļaujot mācīšanos no pieredzes un iesaistot visus skolēnus.

Pārejas no izglītības uz darbu jēdziens mainās no pieejas, kura vienkārši cenšas pieskaņot jauniešu prasmes un intereses konkrētiem darba veidiem, uz pieeju, kura akcentē aktīvu, ilgstošu karjeras plānošanu un vadību. Lai sniegtu jauniešiem palīdzību pārejas procesā no izglītības uz darbu, nepieciešams plašs personīgo atbalsta sistēmu, karjeras pakalpojumu, pasākumu un līdzekļu kopums. Turklāt karjeras attīstības atbalstam ne tikai jāatbilst jauniešu vajadzībām, pārejot no izglītības uz darbu, bet arī jānodrošina priekšnoteikumi karjeras attīstībai ilgākā termiņā un stabils pamats mūžizglītībai un profesionālajai attīstībai.

Piedāvāto karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu piemērošana jauniešu vajadzībām, lai veicinātu harmonisku pāreju no izglītības uz darbu, ir galvenais jautājums jaunatnes politikas īstenotājiem. Var minēt daudzus inovatīvas pieejas piemērus, atbalstot un vadot jauniešu ieiešanu darba tirgū vai atpakaļ izglītības un apmācības jomā. Dažas no tām darbojas galvenajā karjeras attīstības atbalsta vidē – skolās un formālās izglītības sistēmā, savukārt citas sniedz kopienās, palīdzot tiem jauniešiem, kuri ir atstumti vai riskē tik atstumti no sabiedrības, piemēram, ar kopienas sociālās integrācijas centru un iesaistīšanas programmu starpniecību. To galvenais mērķis ir atvieglot jauniešu pāreju no formālās izglītības sistēmas darba dzīvē.

Šis pētījums aplūko politikas nostādņu, projektu un programmu daudzveidību, kas Eiropas valstu jauniešiem nodrošina vispārējos karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus un konkrētus specializētus pakalpojumus, tostarp interneta informācijas sistēmas, sadarbību ar valsts nodarbinātības dienestu un citiem partneriem, lai potenciālie un faktiskie skolu beidzēji varētu saņemt kompleksu karjeras atbalsta pakalpojumu klāstu. Nākamajās nodaļās parādīta karjeras attīstības

atbalsta saikne ar sociālo atstumtību, izglītības un apmācības un nodarbinātības politiku. Ziņojuma beigu daļā uzsvērts, ka karjeras attīstības atbalsts ne vienmēr ir dialogs; tā ir arī rīcība, lai novērstu sociālo atstumtību un parādītu izeju no tās.

## 4. Atbalsts skolas pabeigšanai

### 4.1. Ievads

Izglītības priekšlaicīgai pamešanai ir ļoti dažādi iemesli un jaunieši, kas nemācās un nestrādā, nāk no ļoti atšķirīgām vidēm. Lielākā daļa šo jauniešu parasti ir grūti sasniedzami un nelabprāt pieņem viņiem domātos pakalpojumus un iespējas (Britton et al., 2002). Tas ir viens no iemesliem, kāpēc ES un tās dalībvalstu politikas pamatnostādņēs aizvien lielāku uzmanību pievērš profilaktisku un preventīvu metožu sagatavošanai, lai iesaistīti jauniešus izglītībā. Komisijas ziņojumā par efektīviem ieguldījumiem izglītībā un apmācībā uzmanība pievērsta bezdarbības (jaunieši nestrādā un nemācās) izraisītām izmaksām, kas ir vēl viens nopietns iemesls, lai veiktu preventīvus pasākumus jauniešu iesaistīšanai izglītībā (European Commission, 2002a). Kopš tā laika vairāki Eiropas un starptautiski pētījumi ir apstiprinājuši, ka preventīvu pasākumu nodrošināšana gan prasa līdzekļus, taču izglītības priekšlaicīgas pamešanas kopējās izmaksas būs vēl augstākas (Wöβmann and Schütz, 2006; Psacharopoulos, 2007; European Commission, 2002b). To apstiprina arī pēdējais ziņojums par jaunām prasmēm, kas nepieciešamas jaunajām darba vietām. Ziņojumā konstatēts, ka preventīvie pasākumi, lai novērstu izglītības priekšlaicīgu pamešanu un uzlabotu jauniešu sasniegumus izglītībā, ir izšķiroši, kad jauniešiem ir jāapgūst pamatkompetences, kas nepieciešamas viņu prasmju pilnveidei (European Commission, 2008d).

Preventīvo pasākumu virsuzdevums ir uzlabot skolas beigšanas rezultātus, lai palīdzētu tiem, kuri grasās pamest izglītību vai apmācību. Iespējamie palīdzības veidi ir jauniešu mudināšana noteikt augstus mērķus, viņu labklājības uzlabošana skolā, savlaicīga riska grupas jauniešu identificēšana un mērķtiecīgu pasākumu vai pakalpojumu nodrošināšana riska mazināšanai vai novēršanai. Izmantojot šādus pasākumus, cenšas konstatēt cēloņus, kāpēc jaunieši pamet skolu. Šo pasākumu mērķis ir vai nu konkrētais indivīds, vai izglītības un apmācības sistēma. Individuālā pieeja pēta indivīda konkrētos apstākļus, motivāciju un potenciālās iespējas palikt izglītības sistēmā un tikt galā ar pāreju no viena izglītības līmeņa uz nākamo. Preventīvo pasākumu mērķis ir noskaidrot izglītības un apmācības sistēmas strukturālos aspektus, aplūkojot tādus jautājumus kā alternatīvas izglītības iespēju nodrošināšana, pieaugoša izglītības iespēju daudzveidība, karjeras attīstības atbalsta pamatpakalpojumu un konsultēšanas pakalpojumu pieejamība un kvalitāte un obligātās izglītības ieguves ilgums. Preventīvie pasākumi nav uzskatāmi

par papildu pakalpojumiem, kādus skolas sniedz līdztekus pamatdarbībai. Tie ir galvenie pasākumi, lai „noturētu” jauniešus skolā. Diemžēl praksē daudzi agrīnas iekļaušanās gadījumi ir atkarīgi no projektu finansējuma. Šis pētījums aplūko gan preventīvos pamatpasākumus, gan atsevišķu projektu finansētos pasākumus.

Šis pētījums aplūko īpašas metodes, kas ir orientētas uz karjeras attīstības atbalstu un kuru mērķis ir novērst izglītības priekšlaicīgu pamešanu. Ir ieviesti plāni, projekti un programmas, kas ir orientētas uz karjeras attīstības atbalstu un kuru mērķis ir veicināt skolas pabeigšanu. Investīcijas karjeras attīstības atbalsta pakalpojumos ir uzskatāmas par galvenajām preventīvajām stratēģijām, lai samazinātu izglītības priekšlaicīgu pamešanu, jo izglītības politika ar spēcīgiem karjeras attīstības atbalsta elementiem spēj motivēt jauniešus, palīdz viņiem pārvarēt problēmas un ir efektīvs mērķtiecības stimulēšanas līdzeklis. Karjeras attīstības atbalsts palīdz pusaudžiem atrast savu ceļu arvien sarežģītākajos mācību iespēju labirintos un nodrošina atbilstošu informāciju turpmākajam karjeras izvēles procesam. Tādēļ karjeras attīstības atbalstam un karjeras konsultēšanas pasākumiem ir būtiska ietekme uz jauniešu lēmumiem, samazinot pāragru un neinformētu lēmumu pieņemšanu, kas var veicināt priekšlaicīgu izglītības pamešanu.

Tālāk tiek aplūkoti uz karjeras attīstības atbalstu orientēti izglītības pabeigšanu veicinoši risinājumi un tiek analizēti faktori, kas varētu palīdzēt šādu politiku veiksmīgi iedzīvināt. Tie var nedaudz pārklāties, tādēļ jāatceras, ka dažos gadījumos karjeras atbalsta loma ir daudz lielāka un redzamāka kā citos gadījumos.

## **4.2. Uz karjeras attīstības atbalstu orientēti risinājumi**

Risinājumi, kas ir orientēti uz karjeras attīstības atbalstu un kuru mērķis ir samazināt izglītības priekšlaicīgu pamešanu, šajā pētījumā ir iedalīti septiņos veidos.

### 3. attēls Uz karjeras attīstības atbalstu orientētu risinājumu veidi



Avots: GHK Consulting, 2009.

Šie risinājumu veidi ietver dažādas pasākumus, sākot no visaptverošiem mentoringa pasākumiem un vienaudžu atbalsta projektiem līdz pedagogu apmācībai un visaptverošai valsts politikai, lai novērstu, ka izglītība tiek priekšlaicīgi pamesta. Šo nodaļu ievada mentoringa lomas analīze.

#### 4.2.1. Mentorings

Mentorings ir kļuvis par ļoti populāru atbalsta un palīdzības metodi. Mentoringa projekti ir ieviesti dažādās vidēs, un tie aptver visplašākās sabiedrības grupas. Mentoringa programmu mērķis ir izveidot strukturētas, uzticības pilnas attiecības, savedot kopā jauniešus ar gādīgiem viņu labklājībā un sekmīgā attīstībā ieinteresētiem cilvēkiem, kas sniedz ieteikumus, atbalstu un iedrošinājumu (*Youth Mentoring Network, 2009*).

Eiropas Savienības politikas nostādnes ir atzinušas mentoringa nozīmi. Jaunajā ES jaunatnes politikas stratēģijā „leguldīt jaunatnē, iesaistīt jauniešus” teikts, ka mentorings ir efektīvs instruments jauniešu personīgās, izglītības un profesionālās dzīves uzlabošanai (*European Commission, 2009a*).

Ir zināmas daudzas mentoringa definīcijas. *Megginson and Clutterbuck* (1995) definē, ka mentorings ir „vienas personas autonoma palīdzība otrai personai, nododot būtisku informāciju par zināšanām, darbu vai domāšanas veidu”. Mentoringu var iedalīt divās pamatkategorijās: dabiskais mentorings un formālais mentorings. Dabiskais mentorings veidojas dabiski starp jauniešiem un audzinātāju, treneri, skolotāju, kaimiņu vai kādu citu pieaugušo. Formālais mentorings apzināti veido attiecības starp mentoru un „aizbilstamo”, lai palīdzētu jauniešiem saņemt

atbalstu, kāds citos apstākļos nebūtu pieejams. Šis pētījums ir veicis formālo mentoringa programmu izpēti skolas vidē<sup>1</sup> (programmu mērķis ir veicināt jauniešu labklājību skolā un pāreju no izglītības uz darbu, tādējādi nepieļaujot izglītības priekšlaicīgu pamešanu.

Būtiski mentoringa projekti un programmas ir īstenoti visās Eiropas valstīs. Daļa no šajā pētījumā minētajiem mentoringa projektiem ir īstenoti Dānijā, Ungārijā, Īrijā, Itālijā, Norvēģijā, Rumānijā, Slovēnijā, Spānijā, Zviedrijā un Apvienotajā Karalistē. Tos izveidoja, lai nodrošinātu koncentrētu atbalstu jauniešiem ar dažādām vajadzībām un interesēm. Lai sniegtu atbalstu jauniešu grupām, kurām ir dažādas vajadzības, ir īstenoti vairāki mentoringa projekti:

- (a) jauno migrantu un jauno bēgļu atbalsta projekti (piemēram, projekts *Nightingale* Zviedrijā);
- (b) nelabvēlīgo jauniešu un sociālās un ekonomiskās atstumtības riska grupu jauniešu atbalsta projekti (piemēram, projekta *Rainbow Association* mentoringa aktivitātes Slovēnijā);
- (c) etnisko minoritāšu, tostarp, romu jauniešu, grupu atbalsta projekti (piemēram, stipendiju/mentoringa projekti bijušajā Dienvidslāvijas Republikā Maķedonijā, Ungārijā, Rumānijā, Serbijā);
- (d) to jauniešu atbalsta projekti, kuri pāriet no skolas uz tālākizglītību, apmācību vai darbu, (piemēram, projekts „Celies un seko savam sapnim” Dānijā).

Izmantojot mentoringa programmas, šīs jauniešu grupas var saņemt mērķtiecīgu un personalizētu karjeras attīstības atbalstu, kas citos apstākļos viņiem nebūtu pieejams. Viņi var saņemt padomu no ārpusē un kontaktēties ar cilvēkiem, kas nav viņu ierastajā sociālajā, ekonomiskajā un kultūras vidē. Pieredzes pārņēmēji var gūt ieskatu dažādās iespējās, par kurām iepriekš viņi nebūtu zinājuši vai nezinātu, kā tām piekļūt. Projekti saved kopā cilvēkus, kas citādi nebūtu satikušies, un ļauj viņiem uzzināt par atšķirīgu dzīves veidu, tādējādi pozitīvi ietekmējot viņu centienus un pasaules izpratni. Piemēram, mentoringa projekti ir veids, kā bērnus un jauniešus no sociāli nelabvēlīgas vides iepazīstināt ar augstākās izglītības sniegtajām iespējām. To ilustrē Zviedrijas piemērs, parādot, kā mentoringa programmas, kuru mērķa grupa ir imigrantu ģimenes, sasniedz plašākus sociālos mērķus, veicinot dialogu

<sup>1</sup> Mentoringa projektus var realizēt dažādās vidēs atkarībā no projekta, iesaistītajiem dalībniekiem un vietējām iespējām. Tie ietver: skolu mentoringa programmas, jauniešu pāraudzināšanas iestādes, cietumus, uzticības organizācijas, kopienu centrus, darba vietas, citus tuvākās apkārtnes objektus (piem., kafejnīcas un bibliotēkas) vai virtuālās kopienas. Mentoringu var nodrošināt dažādi pakalpojumu sniedzēji, sākot no dažādām organizācijām dzīves vietā, uzņēmumiem, nevalstiskajām organizācijām, un beidzot ar valsts iestādēm un skolām.



starp ilggadējiem kopienas locekļiem un jaunpienācējiem un uzlabojot mentoru un pieredzes pārņēmēju savstarpējo saprašanos (pieredzes pārņēmēji pārstāv dažādas kultūras, reliģijas un sociālās grupas).

Pētījums pierāda, ka jaunieši ar attīstītu sociālā atbalsta tīklu ir elastīgāki grūtībās, kā arī sociāli un ekonomiski veiksmīgāki, salīdzinot ar tiem jauniešiem, kuriem nav kur griezties pēc atbalsta (Werner, 1993). Dāņu mentoringa projektu „Mentors kā sociālšā tīkla radītājs” (*Mentor som Netvaerksskaber*) izveidoja, pamatojoties uz principu, ka mentoringa mērķis ir iemācīt jauniem cilvēkiem pašiem veidot un izmantot savus sociālā atbalsta tīklus. Jaunieši, kas bija profesionālās izglītības pamešanas riska grupās, saņēma speciāli sagatavotu mentoru palīdzību. Mentoru mērķis bija veicināt neatkarību, mācot jauniešiem pašiem sniegt sev palīdzību. Viena no galvenajām aktivitātēm bija sociālā atbalsta tīklu izveidošana, piemēram, lūdzot jauniešus nosaukt ar viņu izglītību, brīvo laiku, ģimeni un draugiem saistītus cilvēkus, kas varētu viņus atbalstīt. Pārbaude apstiprināja, ka trīs ceturtdaļas projekta dalībnieku ir izveidojuši un izmanto savus sociālos tīklus atbalsta saņemšanai; vairākums no viņiem (70 procentu) izglītību nepameta.

### **Projekts *Nightingale* („Lakstīgala”), Zviedrija**

Mentoringa programmu *Nightingale* pirmo reizi ieviesa Malmes universitātē 1997. gadā. Tās pamatideja bija, lai universitātes studenti sniegtu atbalstu bērniem (vecumā no astoņiem līdz divpadsmit gadiem) no skolām ar lielu etnisko minoritāšu skolēnu skaitu.

Šodien projekta mērķis joprojām pamatojas uz „savstarpējā ieguvuma” koncepciju, veicinot mijiedarbību un solidaritāti starp dažādu etnisko un sociālo grupu pārstāvjiem. Mentors veic savu darbību kā pozitīvais paraugs, palīdzot bērniem veidot savu pašapziņu. Projekta dibinātāji cer, ka šāds darbības veids veicina izpratni par dažādu kultūras, sociālo un etnisko grupu līdzīgajām un atšķirīgajām īpašībām. Turklāt, lai veicinātu dažādību Zviedrijas universitātēs, ir nepieciešams uzņemt studentus no dažādiem kultūras un sociālajiem slāņiem, kuriem nav tradīcijas iegūt augstāko izglītību. Projekts *Nightingale* ir veids, kā nelabvēlīgo ģimeņu bērnus iepazīstināt ar augstākās izglītības sniegtajām iespējām. Tā mērķis ir uzlabot bērna sasniegumus skolā un ārpus tās, cerot, ka vēlāk dzīvē bērns varētu pieteikties studijām universitātē.

Mācību gada laikā mentors satiekas ar bērnu vienu reizi nedēļā divas trīs stundas. Viņi kopā pavada brīvo laiku. Aptuveni 90 universitātes studentu katru gadu darbojas kā mentori, katram studentam ir viens pieredzes pārņēmējs.

Līdz šim projektā ir piedalījušies apmēram 1000 bērnu un apmēram tikpat daudz studentu. Pēc Malmes universitātes datiem, projekts ir sniedzis nepārprotamu ieguvumu gan pieredzes pārņēmējiem, gan viņu mentoriem. Ieguvums bērniem ir iespēja tikt ar pieaugušo, kas uzklausa un spēj piedāvāt

palīdzību, pašapziņas veicināšana un iespēja paveikt kaut ko tādu, ko daži bērni nekad nespētu bez līdzdalības projektā. Turklāt ir uzlabojusies daudzu bērnu zviedru valodas prasme.

leguvums mentoriem ir iespēja gūt jaunu pieredzi un ieskatu to cilvēku dzīvēs, kuri nāk no atšķirīgas sociāli ekonomiskās, kultūras un etniskās vides. Projekts ir devis iespēju daudziem mentoriem pārvērtēt savus ideālus un aizspriedumus, un viņi ir atzinuši savu ieguldījumu pieredzes pārņēmēju izglītošanā.

Malmes universitāte joprojām vada projektu *Nightingale*. Tā apakšprojekti ir īstenoti Lundas, Helsingborgas, Kristiansandas, Vekšes (*Växjö*) un Boras (*Borås*) universitātēs. 2005. gadā universitāte saņēma ES programmas *Comenius* finansējumu, lai uzsāktu projektu vēl sešās Eiropas valstīs: Austrijā, Vācijā, Norvēģijā, Slovēnijā, Spānijā un Šveicē.

Informācija: <http://www.mah.se.thenightingale>

Mentoringa nav statisks process. Daudzas mentora/pieredzes pārņēmēja attiecības ietver plašu aktivitāšu spektru, sākot no skolas un ģimenes jaunumu apspriešanas līdz CV rakstīšanai un izglītības un/vai karjeras vai apmācības plānu sagatavošanai, darba pieredzes organizēšanai un kopīgu izbraukumu plānošanai. Aktivitātes ir jāpieskaņo konkrētajam indivīdam, ņemot vērā jaunieša vajadzības, vecumu un intereses, lai nodrošinātu pilnīgu līdzdalību projektā un radītu prieku par piedalīšanos programmā. Organizācijas *The Rainbow Association* vadītais mentoringa projekts Slovēnijā ļauj mentoriem un pieredzes pārņēmējiem pašiem izlemt, ar kādām aktivitātēm viņi vēlas nodarboties savās ik nedēļas tikšanās reizēs. Daudzas no tām ir neformālas. Viņi dodas uz parku, mākslas galeriju, sporta centru vai peldbaseinu un, tuvāk iepazīstot vienu otru un apspriežot pusaudzīm aktuālus jautājumus, veido uzticības pilnas savstarpējās attiecības.

Apvienotais stipendiju un mentoringa projekts *Ultravaló* („Ceļamaize”) Ungārijā ir projekts, kurā ņem vērā jauniešu vajadzības dažādos izglītības posmos. Pamatskolas beidzēji saņem mentoru atbalstu, piesakoties mācībām vidusskolā. Vidusskolas skolēni piedalās pasākumos, kas viņiem sniedz zināšanas par tālākizglītības, apmācības un darba iespējām. Profesionālo vidusskolu skolēni saņem atbalstu darba prakses meklēšanā (darba prakse ir nozīmīga mācību procesa sastāvdaļa). Šo pasākumu mērķis ir nepieļaut, ka jaunieši pamet skolu.

Piemēri rāda, ka mentoriem ir svarīga loma, sniedzot palīdzību romu jauniešiem skolās un tādējādi uzlabojot romu jauniešu sekmes mācībās. Mentori arī uzrauga skolēnu progresu un palīdz kontrolēt skolas apmeklējumu. Viņi labāk izprot skolēnu personīgo dzīvi un potenciālās problēmas. Daudzi mentori, iedrošinot un motivējot skolēnus un sniedzot palīdzību un padomu personīgo un skolas problēmu risināšanā, bieži vien ir kā „otrie vecāki” (Romu izglītības fonds: [www.romaeducationfund.hu/](http://www.romaeducationfund.hu/)).

Pirmajā mirklī šie mentoringa projekti šķiet ļoti līdzīgi. Prakse ir pierādījusi, ka pat nelielām izmaiņām, atbalstot visneaizsargātāko grupu – romu tautības jauniešus – projektā ir tālejošas sekas. Pirmā atšķirība attiecas uz atlasēšanas procesu. Sorosa fonda atbalstītais ungāru mentoringa projekts atbalstīja tikai romu jauniešus, turpretī jaunā valsts finansētā programma atlasē skolēnus, pamatojoties uz sociāli ekonomisko situāciju. Tas nozīmē, ka lielākam skaitam jauniešu ir potenciāla iespēja saņemt papildu atbalstu un atlasē lēmums vairs nav saistīts ar kandidāta tautību. Tajā pat laikā ievērojami palielinot mērķa grupa tiek samazinātas romu jauniešu iespējas saņemt programmas atbalstu, kam šis atbalsts nepieciešams visvairāk.

Sorosa fonds pieņēma kopīgus pieteikumus no skolēniem un viņu izraudzītajiem mentoriem, jaunais valsts finansētais projekts pieņem iesniegumus tikai no skolotājiem, kas ir atbildīgi pa atlasēšanas procesu. Tādā veidā projekts zaudē elastīgumu un nedod skolēniem iespēju pašiem izraudzīties mentoru. Tā kā skolas (nevis mentors un pieredzes pārņēmējs) ir atbildīgas par pieteikšanos finansējuma saņemšanai, būtiska nozīme ir direktora attieksmei un iniciatīvai, lai projektā varētu piedalīties bērni no nelabvēlīgām ģimenēm. Atsevišķām skolām vajāk attīstītos reģionos ir mazāk informācijas, kā arī mazāk spēju un prasmju pieteikumu sagatavošanā, tādēļ tām vajadzīgs atbalsts, kuru valsts programma nesniedz.

### **Stipendiju un mentoringa projekti, Ungārija**

Apvienotā stipendiju un mentoringa projekta īstenošana ir viens no veiksmīgākajiem Ungārijā dzīvojošo romu jauniešu (vienas no visnelabvēlīgākās un sociāli mazaizsargātās grupas) izglītības problēmu risinājumiem. Tam Ungārijā ir relatīvi gara vēsture, un līdz projekta kļūšanai par valsts finansētu programmu 2005. gadā to ir īstenojušas vairākas aģentūras.

Pirmo romu mentoringa/stipendiju projektu iedibināja nevalstiskā organizācija "Sorosa fonds" 1990. gadu vidū. Projekta mērķa grupa bija sociāli nelabvēlīgie romu jaunieši. Projekta ietvaros:

- piedāvāja stipendijas vidusskolēniem;
- atlasīja, finansēja un apmācīja mentorus, kuru uzdevums bija palīdzēt jauniešiem sagatavot mājasdarbus, noteikt dzīves mērķus, palīdzēt apzināties izglītības un apmācības priekšrocības un sniegt atbalstu pārejā uz nākamo izglītības posmu;
- organizēja vasaras nometnes skolēniem un mentoriem;
- sociālajā tīklā organizēja pasākumus projekta dalībniekiem.

Projekts beidzās 2005. gadā, kad fonda nodaļa tika slēgta. Projekts bija veiksmīgs, jo tam izdevās sasniegt romu jauniešus, kuriem visvairāk bija nepieciešama palīdzība. Skolēni varēja paši izvēlēties

mentoru (kādu no skolas skolotājiem) un kopīgi ar savu mentoru iesniegt stipendijas/mentoringa pieteikumu. Grupu pasākumi, kas bija daļa no programmas, deva jauniešiem iespēju socializēties un radīja dalībniekos – gan mentoros, gan pieredzes pārņēmējos – „pleca” noskaņu. Šādi pasākumi veicināja arī romu jauniešu identitātes apziņu. Projekts bija kā pozitīvs katalizators, kas stiprināja attiecības starp skolām un romu jauniešiem.

2002. gadā, pamatojoties uz veiksmīgo Sorosa fonda projektu, Budapeštas pilsētas dome nolēma finansēt līdzīgu projektu Budapeštas piepilsētās, un šī projekta mērķa grupa bija nelabvēlīgo ģimeņu bērni. Šis projekts joprojām turpinās, un katru gadu tajā iesaistās apmēram 250 skolēnu un 80 skolotāju.

2005. gadā Ungārijas valdība nolēma plaši ieviest stipendiju un mentoringa aktivitātes, apvienojot tās ar Sorosa fonda finansētā projekta principiem. Programmu sauc Ultravalo („Ceļamaize”) un tās mērķis ir atbalstīt jauniešus, kuriem ir slikti sociāli ekonomiskie apstākļi. Tajā ir noteiktas trīs skolēnu grupas:

- 7. un 8. klases skolēni saņem palīdzību mājasdarbu izpildē. Individuālās vai nelielu grupu nodarbībās mentori pakāpeniski izskaidro skolēniem nesaprotamos jautājumus, lai palīdzētu risināt tās problēmas un jautājumus, kuri skolēniem sagādā grūtības. Turklāt mentoru uzdevums ir palīdzēt atlases procesā mācībām vidusskolā;
- 9. klases skolēni turpina saņemt palīdzību mājasdarbu izpildē. Vēl viena nozīmīga mentora darba sfēra ir konsultēšana karjeras izvēles jautājumos. Mentori palīdz skolēniem kļūt pašapzinīgākiem un noteikt sev atbilstošās izvēles izglītībā, apmācībā un darbā;
- profesionālās izglītības un apmācības iestāžu audzēkņiem mentori sniedz palīdzību mājasdarbu izpildē, konsultē karjeras izvēles jautājumos un atbalsta jauniešus prakses vietu meklējumos, kas ir nozīmīga sākotnējās profesionālās izglītības un apmācības daļa. Mentori palīdz jauniešiem atrast uzņēmumus un iestādes, kur viņi varētu strādāt praksi.

Visi aizbilstamie saņem stipendijas – 13-17 EUR (jeb 3500-4500 Ungārijas forintu) mēnesī. Arī mentori saņem tādu pašu samaksu par savu darbu. 2005. gadā programmā piedalījās 20 045 skolēni 1 675 skolās. Atbalstu sniedza gandrīz 8000 mentoru.

Romu izglītības fonda informācija: <http://www.romaeducationfund.hu/>.

Daudzi mentori, kas piedalās šajās programmās, ir brīvprātīgie. Šim faktoram var būt svarīga loma pozitīvu attiecību veidošanā ar aizbilstamo. Dažiem jauniešiem tā ir pirmā reize, kad pieaugušais ir izvēlējies sadarboties ar viņiem, nesaņemot par to samaksu. Citos gadījumos, piemēram, ungāru projektā „Ceļamaize” un dāņu projektos mentoriem maksā par viņu sniegtajiem pakalpojumiem. Taču samaksa parasti ir simboliska un uzskatāma par veidu, kā pateikties mentoram par piedalīšanos projektā.

Mentori pārsvarā ir pieaugušie: karjeras konsultanti, kvalificēti skolotāji un sociālie pedagogi. Citos gadījumos jauniešiem atbalstu sniedz vecākie studenti, bijušie aizbilstamie (draugi) un pat jauniešu vienaudži. Tas veicina jauniešu savstarpējo atbalstu. Skolēni veido draudzīgas un izpalīdzīgas attiecības ar citiem skolēniem, parasti jaunākiem, sniedzot cits citam atbalstu, palīdzību un draudzību (*Mentoring + Befriending Foundation*<sup>2</sup>). Vienaudžu mentoringu var būt gan mērķtiecīgs, gan neformāls – draudzīgs. Tas sniedz palīdzību skolas uzdevumu risināšanā, sociālajos jautājumos (piemēram, situācijas, kad apkārtējie spiež dzert vai smēķēt) un citās tipiskās pusaudžu problēmās, kuras var bremsēt riska grupas pusaudžu sekmes vai veicināt skolas pamešanu.

Vienaudžu mentoringu var izmantot strīdu risināšanā, atbalstot draudzību ar bērniem, kuriem jācīnās par iekļaušanos skolas vidē, un strādājot ar vardarbības izraisītām problēmām. Šādi mentoringa/starpniecības piemēri ir zināmi Beļģijā (Flandrija) un Austrijā. Vienaudžu mentoringu var izmantot, lai atbalstītu riska grupas jauniešus viņu centienos pabeigt skolu. Riska grupas jauniešus mudina noteikt dzīves mērķus un veicina viņu karjeras attīstību. Projekts „Celies un seko savam sapnim” ir Kopenhāgenā īstenots mentoringa projekts, kura mērķis ir novērst izglītības priekšlaicīgu pamešanu. Tā mērķa grupa ir 6.-9. klases skolēni, kurus atbalsta citas etniskas grupas jaunieši vecumā no 20 līdz 29 gadiem.

Daudzi mentoringa projekti ir nelieli, tos ar brīvprātīgo atbalstu īsteno atsevišķas skolas, izglītības iestādes vai kopienas organizācijas. Projektu budžeti ir ierobežoti, tādēļ nevar būt runa par sistemātisku, regulāru projekta novērtējumu. Bieži var dzirdēt anekdotiskus mentoringa ieguvumu pārstāstus, diemžēl formāli izstrādātu novērtējumu reti izdodas atrast.

### **RISE CPH („Celies un seko savam sapnim”), Dānija**

Kopenhāgenā īstenotais mentoringa projekts *RISE CPH* strādā ar 6.-9. klases skolēniem. Tā mērķis ir nodrošināt, lai visus pusaudžus reģistrētu skolā un lai viņi pabeigtu jaunatnes izglītības programmu. Lai gan projekts atbalsta dažādu sociālo grupu jauniešus, lielākā daļa dalībnieku pārstāv etnisko minoritāšu grupas un imigrantu ģimenes.

Parasti, ar vienu skolas klasi strādā 3 mentoru grupa. Katram mentoram 20 minūšu laikā jāpastāsta un jāpārrunā ar klasi savs personīgais dzīves stāsts. Stāsta uzdevums ir akcentēt, kā mentors ir pārvarējis tās grūtības, ar kādām sastopas arī klases skolēni. Piemēram, kā mentors pārliecināja savus vecākus, ka mentora izraudzītais karjeras ceļš ir dzīvotspējīga izvēle. Pusaudžus interesē šādi stāsti, jo tie rosina idejas, kā risināt līdzīgus jautājumus pašiem savā dzīvē.

<sup>2</sup> *Mentoring + Befriending Foundation* (Mentoringa un palīdzības fonds). Ko nozīmē mentoringu un palīdzība? Resursi internetā: <http://www.mandbf.org.uk/about/definitions/> [citēts 1.3.2010].

Pēc „stāstu sesijas” seko diskusijas, kurās jauniešiem ir iespējas uzdot jautājumus un diskutēt par viņiem interesējošiem jautājumiem. Mentoriem jāatceras, ka ne visiem jauniešiem patīk uzdot jautājumus citu klātbūtnē, tādēļ jautājumus atļauts uzrakstīt uz lapiņas un iemest cepurē. Tas mudina jauniešus uzdot vairāk jautājumu, kurus pēc tam klase apspriež.

Šāda veida mentoringa darbībai nav konkrētu noteikumu. Skolotājs var uzaicināt mentorus uz divu līdz trīs stundu garu sesiju. Mentori var ierasties skolā vienu reizi pāris nedēļās vai tikai reizi ceturksnī. Mentoringa pasākumu biežums ir atkarīgs no skolas, kā arī mentoru un riska grupas jauniešu vēlmēm un iespējām.

Ir pētītas arī dažādas alternatīvas metodes, lai sasniegtu riska grupas jauniešus. Daudzas mentoru idejas, kas radās projekta īstenošanas procesā, tika izmēģinātas un uzsāktas, lai piesaistītu arvien vairāk jauniešu. Piemēram, kāds mentors uzsāka un tagad regulāri vada repa mūzikas seminārus jauniešiem.

Mentori ir aktīvi dalībnieki izglītības izstādēs un karjeras dienās, kuru laikā ar jauniešiem apspriež viņu nākotnes plānus un to īstenošanas iespējas. Mentoru līdzdalība formālos pasākumos ir lielisks jauniešu piesaistīšanas veids. Dažkārt šādos pasākumos jaunieši ir pārāk uztraukušies, lai uzdotu pieaugušajiem jautājumus. Citu jauniešu klātbūtnē iedrošina jauniešus izmantot sniegto informāciju un apspriest pieejamās iespējas. Citas projekta aktivitātes ietver arī darbu ar skolotājiem.

Ir liecības, ka mentoriem ir pozitīva ietekme uz riska grupas jauniešiem. Jaunieši ir personīgi teikuši paldies mentoriem par dalīšanos savā pieredzē, aprakstot, kā mentoringa ir viņus iedvesmojis izmantot izglītības un karjeras iespējas. Arī skolotāji ir apmierināti ar projekta aktivitātēm un lūdz, lai mentori atgriežas skolā. Mentori ir ziņojuši par konkrētiem atsevišķu jauniešu panākumiem, sevišķi to jauniešu panākumiem, kuriem skolotāji ir piedāvājuši motivācijas trūkumu. Mentori ir novērojuši, ka semināros jaunieši ir daudz runīgāki un atklāti apspriež pieejamās izglītības iespējas.

Dažādu tautību mentoru iesaistīšanās projektā demonstrē, ka ikvienam – neatkarīgi no izcelsmes – ir pieejami materiāli par izglītības un karjeras iespējām. Daloties savā pieredzē, mentori iedvesmo jauniešus apsvērt pieejamās izglītības un apmācības iespējas un to sasniegšanas veidus. Šis process iedrošina jauniešus pārdomāt savu izglītību un nākotni „caur atšķirīgas pieredzes prizmu”. Jaunieši var izmantot mentoru stāstus un izstrādāt stratēģijas jautājumiem, ar kuriem viņiem pašiem jāsasaskaras. Turklāt dažāda veida saziņas ar jauniešiem izpēte ir viens no projekta veiksmes elementiem.

Pētījumos ir konstatēts, ka mentoringa programmās iesaistītajiem jauniešiem ir daudzi ieguvumi, tostarp uzlabojas viņu attiecības ar ģimeni un vienaudžiem, uzlabojas saziņas prasmes ar citiem cilvēkiem un samazinās antisociāla uzvedība (*Blaber and Glazebrook, 2006*). Jaunieši jūtas mazāk izolēti un dzīvespriecīgāki, līdz ar to viņi spēj labāk tikt galā ar dzīves grūtībām. Savukārt citi izmanto lielākas izvēles un līdzdalības iespējas. Projekts *Nightingale* uzskatāmi parādīja, ka mentoringa programmas pozitīvi ietekmē jauniešus, kuriem nav pieejama laba atbalsta sistēma,

paaugstina viņu pašapziņu un pašvērtējumu. Dāņu projekts *RISE CPH* pierādīja, ka vienaudžu mentorings sniedz jauniešiem iespēju dalīties savās domās un rūpēs ar citiem jauniešiem, kuriem viņi uzticas vairāk kā skolotājiem, karjeras konsultantiem un pārējiem pieaugušajiem. Viens no projekta veiksmes faktoriem ir mentoru dažādība, jo lielākā daļa programmas dalībnieku ir dažādu tautību un etnisko minoritāšu grupu pārstāvji. Pusaudži atzīst mentorus, kuri ir apmēram viņu vecumā, jo augstu vērtē to, ka mentori dalās savās izjūtās un viņiem ir līdzīga izcelsme un pieredze (*Philip, 2004*<sup>3</sup>).

Nevalstisko organizāciju mentoringa projekti Ungārijā un Romu izglītības fonds tādās valstīs kā Bijušajā Dienvidslāvijas Republikā Maķedonijā, Rumānijā un Serbijā liecina, ka mentoriem ir svarīga loma romu skolēnu sekmības uzlabošanā, sniedzot papildu palīdzību mācībās regulāru ārpusstundu nodarbību veidā. Palīdzība sākas ar iedrošināšanu un stundā mācītās vielas pārrunāšanu, lai pārliecinātos, ka aizbilstamais ir pilnībā sapratis uzdoto. Pēc tam palīdzība pāriet uz citām ar karjeras atbalstu saistītām jomām – informāciju, padomdošanu un vadīšanu karjeras veidošanai. Romu izglītības fonda finansētās mentoringa un stipendiju programmas Maķedonijā novērtējums liecina, ka mentorings pozitīvi ietekmē romu jauniešu palikšanu skolā, viņu sekmes un pāreju uz vidusskolu. Iespēja saņemt mentora atbalstu ir samazinājusi izglītības priekšlaicīgas pamešanas gadījumus, nesekmību un uzlabojusi romu jauniešu sekmes visās vidusskolās, kuras piedalās projektā (Romu izglītības fonds: [www.romaeducationfund.hu/](http://www.romaeducationfund.hu/)). Pirmajā mācību gadā pēc iestāšanās vidusskolā romu jauniešu, kas tradicionāli ir visaugstākā riska grupa, atbirums ir samazinājies par gandrīz 15 procentiem.

Ieguvēji no mentoringa programmām ir ne tikai aizbilstamie. Arī mentoriem ir izdevība pilnveidot savas prasmes un būtiskas personīgās īpašības, piemēram, uzticēšanos, atbildību un pašapziņu (*Miller, 2005*). Piedaloties mentoringa programmās, mentori iegūst kā praktisko pieredzi, tā gandarījumu, ka viņiem ir izdevies mainīt kāda cilvēka dzīvi uz labo pusi (*Blaber and Glazebrook, 2006*). Mentori var apgūt un attīstīt prasmes, kuras viņi var izmantot savā izglītības un/vai karjeras attīstībā. Programmas sniedz arī iespēju satikt jaunus cilvēkus un paplašināt darba un dzīves pieredzi. Daudzi mentori ir atzīmējuši, ka pozitīva ir arī iespēja atlīdzināt sabiedrībai, īpaši gadījumos, kad tagadējie mentori pagātnē guvuši labumu no piedalīšanās mentoringa programmā skolā vai savā kopienā. Šo atziņu apstiprināja dāņu projekts *RISE CPH*. Nauda tikai ļoti retos gadījumos ir galvenais stimuls mentoriem iesaistīties programmā. Daudzi jūt, ka bērnībā un jaunībā viņu

<sup>3</sup> Mentorings sociāli neaizsargātiem jauniešiem. Resursi internetā:  
<http://www.jfr.org.uk/sites/files/jfr/324.pdf> [citēts 1.3.2010].

dzīvē kaut kas ir trūcis, tādēļ viņi vēlas dot savu ieguldījumu projektā. Kad mentoru lomā ir skolotāji, kā romu mentoringa projektos, tas dod viņiem iespēju veikt savas mācīšanas prakses pašnovērtējumu un pilnveidot metodes (*Lafferthson et al., 2002*).

Ieguvējas no mentoringa programmām ir arī kopienas. Zviedrijas projekts *Nightingale* pierādīja, ka mentoringa veicina pozitīvas savstarpējās attiecības dažādu kopienu locekļu starpā un stiprina to sadarbību (*Blaber and Glazebrook, 2006*).

Ir vairāki faktori, kas ietekmē mentoringa projektu izdošanos. Pirmkārt, ir svarīgi, lai kandidātu atlases process nodrošinātu vispiemērotāko kandidātu iesaistīšanu projektā (*US Department of Education, 2006*). Tas ne vienmēr nozīmē viskvalificētāko vai prasmīgāko kandidātu iesaistīšanu. Jaunieši vairāk iegūst no mentoriem, kam ir dzīves pieredze, kurā tie ir ar mieru dalīties (*Youth Mentoring Network, 2009*). Nepieciešama arī stratēģija, lai identificētu tos jauniešus, kam visvairāk nepieciešams atbalsts, un iedrošinātu viņus pieņemt piedāvājumu. Aizbilstamajiem jāapzinās potenciālie ieguvumi, kādus sniedz šādas ierosmes atbalstīšana un pieteikšanās līdzdalībai programmā. Pieredze rāda, ka vislabākie rezultāti ir tajos gadījumos, kad jaunieši paši ir izlēmuši piedalīties projektā, nevis tad, kad viņi ir nosūtīti vai uzaicināti projektā iesaistīties (*Blaber and Glazebrook, 2006*).

Pēc kandidātu atlases ir svarīgi nodrošināt saskaņu/sapratni starp mentoru un aizbilstamo. Tas ir atkarīgs no projekta mērķa, jo dažos gadījumos jaunieši būs ieguvēji no saskarsmes ar atšķirīgas sociālās, kultūras vai etniskās grupas pārstāvjiem, kurpretim citos gadījumos svarīga būs iespēja veidot attiecības, pamatojoties uz kopīgu pieredzi. Nosakot mentora un aizbilstamā atbilstību, jāņem vērā tādi faktori kā dzimums, valodas prasības, dzīves pieredze un temperaments.

Jauniešu un mentoru attiecībās – pretstatā skolotāja un skolēna attiecībām – ir svarīgi, lai viņi justos līdzvērtīgi (*Blaber and Glazebrook, 2006*). Aizbilstamie novērtē neformālas attiecības un iespēju justies brīvāk, apspriežot ar mentoru noteiktus tematus. Tomēr ir svarīgi, lai mentors un aizbilstamais saprastu attiecību robežas un savu atbildību pret partneri. Ir svarīgi, lai projektā būtu paredzēta iespēja vadīt procesu, ja mentors izvēlas izbeigt savu līdzdalību projektā (pēc mentoringa attiecību izbeigšanās aizbilstamie var justies atraidīti un nevērtīgi un atteikties no turpmākas līdzdalības projektā un saviem īstermiņa ieguvumiem) (*Joseph Rowntree Foundation et al., 2004*).

Mentoringa projektiem nepieciešamas efektīvas pārvaldības struktūras (*Blaber*



and Glazebrook, 2006), kas cita starpā nodrošina atbalstu mentoriem, vecāku iesaistīšanu un monitoringa programmu īstenošanu. Regulārs novērtējums ir būtisks, lai nodrošinātu, ka projekta mērķa grupa – tie, kam visvairāk nepieciešama palīdzība – saņemtu palīdzību visiedarbīgākajā veidā. Tādēļ ir nepieciešama programmu koordinātoru kontrole, lai pārliecinātos, ka skolas un mentori ir „uz pareizā ceļa” un sniedz jauniešiem nepieciešamo atbalstu. Labas prakses piemērs ir Romu izglītības fonda mentoringa projekti, kuru ietvaros notika regulāras vizītes skolās un pat pie vecākiem.

#### **4.2.2. Atbalsts jauniešiem galvenajos pārejas posmos**

Lielākā daļa bērnu veiksmīgi pāriet no sākumskolas uz pamatskolu (un tas parasti atbilst obligātās izglītības posma beigām). Lielākajā daļā Eiropas valstu aptuveni 80 procenti iedzīvotāju turpina izglītību vēl vismaz vienu gadu pēc obligātās izglītības posma beigām (*European Commission, 2009b*), tādējādi apliecinot, ka vairākums jauniešu ir sekmīgi pārgājuši uz vidējās izglītības līmeni. Skolas apmeklējuma rādītājiem ir tendence pazemināties otrajā vidusskolas gadā. Tas norāda, ka pāreja nav bijusi tik veiksmīga, kā iesākumā šķitis, vai arī skolēni nesaņem vajadzīgo atbalstu jaunajā izglītības ieguves posmā.

Uztraukums ir neizbēgams jebkurās pārmaiņās, un bērni šo problēmu risina dažādi. Ilgtermiņa pētījumā Apvienotajā Karalistē par pāreju no pamatskolas (apmēram 11 – 12 gadu vecumā) uz vidusskolu (mācās no 11 vai 12 līdz 16 vai 18 gadiem; Apvienotajā Karalistē obligātā izglītība ir no 5 līdz 16 gadiem) konstatēts, ka 84 procenti jauniešu jūtas sagatavoti pārejai uz vidusskolu, pārējie šādai pārejai nav gatavi vai arī jūtas nervozi un nedroši par gaidāmajām izmaiņām (*Evangelou et al., 2008*). Bērni no sociāli nelabvēlīgām ģimenēm sliktāk tiek galā ar pāreju no viena izglītības līmeņa uz nākamo, jo mājās nesaņem nepieciešamo atbalstu. Lai gan pētījumā ir norādīts, ka attīstības atbalsts ir svarīgs visās vecuma grupās, tas ir sevišķi nozīmīgs galvenajos jauniešu dzīves pārejas posmos (*Bushnik et al., 2004; Darmody, 2008; OECD, 2004b un 2006; NCCA, 2008; Quintini et al., 2007*).

Eiropas Savienības dalībvalstis visos izglītības līmeņos ir ieviesušas pasākumus, lai palīdzētu skolēniem pārejā no viena izglītības līmeņa uz nākamo un efektīvi risinātu problēmas, kas var likt pamest izglītību. Šie pasākumi ir:

- (a) „pārejas” materiālu (piemēram, informatīvo bukletu) izmantošana un skolu dalīšanās informācijā (informācijas apmaiņa);
- (b) draugu programmas un mentoringa projekti;
- (c) kopīgi sākumskolu, pamatskolu un vidusskolu projekti un pasākumi;

- (d) nākamo pedagogu, skolēnu un viņu vecāku, kā arī karjeras konsultantu vizītes skolās;
- (e) pārrunas skolās, atvērto durvju dienas un citi kopīgi sociāli pasākumi.

### **Programma *Ambition Réussite* („Mērķis, kuru sasniegt”), Francija**

Francijā ir pieejamas dažādas programmas, kas atbalsta jauniešu pāreju no pamatskolas uz vidusskolu un tālāk uz augstskolu. Programmas *Ambition Réussite* atbalsta tīklus izveidoja 2006. gadā un tas aptver visus sociāli nelabvēlīgos reģionus. To mērķis ir atbalstīt jauniešus, kam ir grūtības izglītības ieguvē, un reģionus, kuros viņi dzīvo.

Sociāli un ekonomiski trūcīgajos reģionos ap vidusskolām (*collège*) ir izveidoti pamatskolu un vidusskolu sadarbības tīkli, kas nodrošina nepārtrauktu atbalstu skolēnu pārejā no viena izglītības posma uz nākamo, samazinot pāragras skolas pamešanas risku. Šādi sadarbības tīkli dod iespēju skolām identificēt tos skolēnus, kam ir grūtības mācībās, un nodrošināt viņiem savlaicīgu atbalstu. Skolēni, kuriem nepieciešama papildu palīdzība, var saņemt pieredzējušu skolotāju un skolotāju asistentu (pedagoģijas studentu) palīdzību mājasdarbu izpildei vai sociālos un karjeras jautājumos. Piedāvā arī citas atbalsta metodes un programmas, tiek veicināti pedagoģiski eksperimenti un piešķirti līdzekļi fakultatīvām nodarbībām.

Katra reģiona sadarbības tīklu vada vidusskola, kura atrodas tīkla partneru (sākumskolas un pamatskolas) tuvumā. Katrā tīklā ir izveidota izpildu komiteja palīdzības nodrošināšanai starp dažādiem izglītības līmeņiem un cikliem, efektīvas projekta attīstības, ieviešanas, uzraudzības un novērtēšanas koordinēšanai. Šobrīd atbalsta tīkls aptver 254 vidusskolas un 1700 pamatskolas un sākumskolas (*Direction générale de l'Enseignement scolaire, 2008*).

Vairāk informācijas: <http://eduscol.education.fr/D0049/CXJACC01.htm> vai  
<http://www.educationprioritaire.education.fr/index.php>.

Programmas vispusīgam jauniešu atbalstam pārejā no pamatskolas uz vidusskolu ir ieviestas Dānijā, Īrijā, Francijā, Luksemburgā, Ungārijā, Nīderlandē un Apvienotajā Karalistē. Ungārijā veiktas izmaiņas pamatskolas programmā, lai sniegtu lielāku atbalstu piektās un sestās klases skolēniem, sagatavojot viņus pārejai uz vidusskolu. Īrijā dažādu klašu un skolu skolēnus apvieno, lai iepazītos un kopīgi strādātu. Dānijas profesionālās izglītības koledžas sadarbojas ar pamatskolu skolēniem, sākot jau no trešās klases, lai iepazīstinātu viņus ar profesionālās izglītības un apmācības iespējām. Francijā atbalstu pārejā no pamatskolas uz vidusskolu saņem skolēni no nelabvēlīgām ģimenēm.

Franču pieredze rāda, ka atbalsta tīklu izveide reģionos, kur ir augsti izglītības priekšlaicīgas pamešanas rādītāji, spēj nodrošināt nepārtrauktības principa ievērošanu pārejā no viena izglītības posma uz nākamo. Tas palīdz identificēt

skolēnus, kuriem ir grūtības mācībās, un sniegt nepieciešamo atbalstu, lai virzītu viņus palikt izglītības sistēmā, nevis pamest skolu. Turklāt ļoti iespējams, ka jaunieši mājās nesaņem pietiekamu palīdzību, lai pieņemtu lēmumus par savu turpmāko izglītību un karjeras attīstību. Skolu atbalsta sistēmas nodrošina jauniešus ar karjeras lēmuma pieņemšanai nepieciešamo informāciju un konsultācijām.

Karjeras attīstības atbalsts sniedz nozīmīgu ieguldījumu jauniešu pārejā no pamatskolas uz vidusskolu. Tas ir posms, kad jauniešiem daudzās Eiropas valstīs jāizdara izvēle starp profesionālajām un akadēmiskajām izglītības programmām. Karjeras attīstības atbalsts pārejas nodrošināšanai palīdz jauniešiem pieņemt pārdomātus lēmumus par savu turpmāko karjeru vai vienkārši justies komfortablāk pārmaiņu posmā. Bieži vien atbilstošs karjeras attīstības atbalsts šajā pārejas posmā nosaka jaunieša izvēli – palikt skolā vai pamest izglītību.

Eiropas pārskats par karjeras attīstības atbalstu pārejai no sākumskolas uz pamatskolas un uz vidusskolu liecina par atšķirīgu izpratni jautājuma risināšanā. Dažas valstis piedāvā speciālas pārejas programmas, citas nodrošina mentoringa programmas un pasākumus pārejas atbalstam, vēl citas ir ieviesušas karjeras izglītību pamatskolu programmās. Dānija, Igaunija, Ungārija un Slovēnija piedāvā pārejas programmas, lai palielinātu to skolēnu skaitu, kuri turpina izglītību pēc obligātās izglītības pabeigšanas. Pārejas programmas ļauj pamatskolas skolēniem, kas nav apguvuši obligāto izglītības standartu vai kuriem trūkst noteiktas kvalifikācijas, turpināt izglītību vidusskolas līmenī. Pārejas programmas veicina skolēnu brieduma sasniegšanu un, sniedzot pārlicību par savu progresu, sagatavo viņus vidusskolai.

Pārejas programmu garums var svārstīties no dažiem mēnešiem līdz gadam. To mērķis ir veicināt skolēnu sagatavotību mācībām, attīstot viņu vispārējās, tehniskās un akadēmiskās prasmes un pašmotivāciju. Otrs mērķis – veicināt skolēnu brieduma sasniegšanu dažādās jomās: attīstīt darba un karjeras prasmes, veicināt personības briedumu, pilnveidojot saziņas prasmes, pašapziņu un atbildības sajūtu, sociālā brieduma sasniegšanai attīstīt izpratni par pasauli ārpus skolas sienām.

Piemēram, Somijā jauniešiem, kas, beidzot 9. klasi, nav gatavi turpināt izglītību vidusskolā, ir izveidota 10. klase. Šajā programmā var piedalīties arī jaunieši, kas uzsāk mācības vidusskolā, bet pēc laika tās pamet. 10. klases mācību programmu paplašina, lai to saistītu ar profesionālās izglītības iestādēm, orientējot jauniešus uz profesionālo izglītību un apmācību, un novērstu izglītības priekšlaicīgu pamešanu. Šajā programmā ir nodrošināts karjeras attīstības atbalsts un konsultanti.

Īrijā pārejas gada programma ir iekļauta kā plaša izglītības pieredze, kas veicina radošumu un atbildības sajūtu. Programmas galvenais mērķis ir veicināt jauniešu

briedumu un patstāvību, palīdzēt indivīdam attīstīties kā personībai un sagatavoties pieaugušo dzīvei, īpaši veicinot iepazīšanos ar izglītības un darba pasauli.

Karjeras attīstības pētījumos ir konstatēts plaši izplatīts pieņēmums, ka vidusskolu skolēniem nav vajadzīgs atbalsts pārejā uz nākamo izglītības posmu (vai vismaz ne tāds kā pamatskolas beidzējiem), jo viņi savu izglītības un karjeras izvēli jau ir izdarījuši (OECD, 2004b). Šis pieņēmums īpaši attiecas uz profesionālo izglītības iestāžu audzēkņiem, kas saņem mazāku karjeras atbalstu nekā viņu vienaudži vispārējās izglītības programmās. Tomēr šāds pieņēmums neņem vērā aizvien pieaugošo profesionālās izglītības un apmācības programmu elastīgumu, piemēram, pilnveidotas augstākās izglītības ieguves iespējas vai karjeras un darba izvēles iespēju klāsts, ko nodrošina plašā profesionālās izglītības un apmācības sistēma. Tā kā vispārējie karjeras atbalsta pakalpojumi šajā līmenī ir vērsti uz jauniešu sagatavošanu studijām augstskolā, tad jauniešiem no sociāli nelabvēlīgām vai riska grupām (kuras ir nepietiekami pārstāvētas augstākās izglītības iestādēs) netiek pievērsta vajadzīgā uzmanība.

#### **Programma *Transition year programme („Pārejas gads”), Īrija***

„Pārejas gada” mācību programmas mācību priekšmetu klāsts ir plašs: pamata mācību priekšmeti, ievadkursi vai iepazīšanās ar citu mācību priekšmetu programmām, dažādi kursi skolēnu redzesloka paplašināšanai, kā arī moduļi un aktivitātes skolēnu brieduma veicināšanai. Programmas akcents ir vērsts uz pastāvīgu vērtējumu, iesaistot skolēnus savu stipro un vājo pušu vērtēšanas procesā. Tiek veicināta projektu izstrāde, personīgo dienasgrāmatu un portfolio veidošana, mutveida eksāmeni, skolēnu darbu izstādes, skolēnu panākumu novērtējums un studentu darbu skates.

Pašlaik vairāk nekā 27 000 jauniešu jeb viena trešdaļa visu skolēnu 540 Īrijas skolās piedalās programmā „Pārejas gads”. Šīs programmas dalībnieku vidū skolēnu „atbirums” (*drop-out rates*) ir augstāks nekā citās skolās, ņemot vērā uzņemto skolēnu kontingentu. Kopumā pārejas gads pozitīvi ietekmē daudzu skolēnu sekmes, tomēr tā nav domāta tiem jauniešiem, kuri paši labprātīgi nevēlas tajā darboties (Smyth et al., 2003). Pārejas gada dalībnieku skaits, kuri kļūst par studentiem, ir divreiz lielāks salīdzinājumā ar tiem, kuri nav piedalījušies programmā (sk. turpat). Tam par iemeslu ir augstākas atzīmes skolas beigšanas apliecībā, kas iegūtas pateicoties dalībai šajā programmā.

Pārejas posma atbalsta programmu pārskatā ir identificētas augsti motivētas, uz karjeras attīstības atbalstu orientētas papildu iniciatīvas. To mērķis ir stimulēt augstu dzīves mērķu izvirzīšanu riska grupu jauniešiem. Šādas iniciatīvas parasti īsteno vidusskolas sadarbībā ar augstskolām vai arī izmantojot dzīvus piemērus (*role models*) un mentoringa aktivitātes.

Piemēram, Francijā ir izveidotas saiknes starp ekonomiski nelabvēlīgo reģionu

vidusskolām un prestižām augstākās izglītības iestādēm (*grandes ecoles*). Skolas organizē sagatavošanas klases iestājam augstskolās. Ekonomiski nelabvēlīgo reģionu vidusskolām ir vienošanās par skolēnu uzņemšanu studijām nestandarta vai selektīvās specialitātēs un uzņēmējdarbības un ražošanas speciālistu piesaistīšanu mācībspēku lomā.

„Dzīvu piemēru” un mentoringa programmu mērķis ir veicināt skolēnu grupu sekmes mācībās un augstu mērķu noteikšanu dzīvē. Rūpīgi atlasīti augstskolu pēdējā kursa studenti vai absolventi darbojas kā „dzīvi piemēri”, vadot grupu nodarbības vai individuālas mentoringa sesijas ar aizbilstamajiem skolēniem, kuriem trūkst motivācijas, draud nesekmība vai kuri nāk no sociālajām grupām, kas parasti nemācās augstskolās. Daudzu „dzīvu piemēru” projektu mērķa auditorija ir etnisko minoritāšu grupas (piemēram, melnādaino un Āzijas minoritāšu grupas Apvienotajā Karalistē un romu skolēni Čehijas Republikā, Spānijā un Ungārijā). Daudzu šādu iniciatīvu līdzfinansējumu un/vai koordināciju nodrošina nevalstiskās organizācijas vai atsevišķas augstākās izglītības iestādes, kas saņem finansējumu no izglītības pārvaldes institūcijām.

Tomēr ir arī daži valsts mēroga projekti. Viens no šādiem projektiem ir Apvienotās Karalistes programma „Mērķē augstāk” (*Aimhigher*). Šīs programmas dalībnieki saņem valsts finansējumu, lai likvidētu šķēršļus, kurus dažādas organizācijas un sistēmas var neapzināti radīt skolēniem, kas nāk no sociāli nelabvēlīgiem apstākļiem. Mērķa grupās iesaista jauniešus no reģioniem, kur augstskolu studentu skaits ir zemāks par vidējo, jauniešus no sociālām un ekonomiskām riska grupām un jauniešus no ģimenēm bez augstākās izglītības pieredzes. Programmas aktivitātes ietver vasaras skolas, kas iepazīstina jauniešus ar universitātes dzīvi, augstskolu atvērto durvju dienu pasākumu apmeklējumus, meistarklases, un individuālas mentoringa programmas.

Protams, ka vecāku un bērnu uzdevums ir izmantot katru izdevību, lai iepazītos ar nākamo izglītības pakāpi vai iestādi, taču arī izglītības institūcijām un arī apmācību organizētājiem ir sava loma, lai atvieglotu jauniešu, sevišķi jauniešu no nelabvēlīgas vides, pāreju no viena izglītības posma uz nākamo.

#### **4.2.3. Iekļaujošas mācīšanās vides veidošana**

Ģimenes un vietējās kopienas līdzdalībai ir nozīmīga vieta veiksmīgas Eiropas izglītības praksē. Aktuāla tendence šajā sakarībā ir mācīšanos motivējošas kopienas vai vides attīstība, ko pamatā veido ļaužu grupas, kam ir kopīgas vērtības un pārliecība, kuras aktīvi iesaistās zināšanu apgūvē citam no cita un atbalsta sniegšanā pārējiem grupas locekļiem. Terminu „mācīšanos motivējoša kopiena”

(„*learning community*”) interpretē dažādi, taču parasti šādas kopienas saista kopīga ģeogrāfija vai intereses, un mācīšanās un prasmju pilnveidi izmanto, lai veidotu ilgtspējīgākas un sociāli iekļaujošas kopienas, kuru locekļi ir saistīti cits ar citu, iesaistīti mācīšanās procesā un atbalsta cits cita centienus mācīties. Aktivitātēm, kas veicina iekļaušanos, nav jābūt saistītām tikai ar akadēmiskiem sasniegumiem, tām jāveicina integrācija un jāpalīdz risināt tādas problēmas kā skolas kavējumi un augstu mērķu trūkums gan skolēniem, gan viņu ģimenēm.

Ieinteresētajām dalībvalstīm apvienojoties darbam ar jautājumiem par izglītības taisnīgumu mūžizglītības pieejamības un sociālās integrācijas jautājumu kontekstā, ir noskaidrojies, ka „mācīšanos motivējošas kopienas” ir visai bieži sastopamas daudzās Dienvideiropas valstīs. Daudzās pilsētās un reģionos ir sapratuši, ka ieinteresēta kopienas locekļu un citu brīvprātīgo attieksme ir liela palīdzība vietējai skolai. Piemēram, Itālijā ir valsts (*ESF-PON*) un reģionālais (*Scuole Aperte* Kampānijas reģionā) finansējums, kas paredzēts prasmju pilnveidei un sekmju uzlabošanai, tādējādi samazinot izglītības priekšlaicīgu pamešanu sociāli neaizsargātākajos Itālijas reģionos. Tas darbojas pēc horizontālā un vertikālā tīkla principa, skolām sadarbojoties ar vietējām pilsoniskās sabiedrības organizācijām, baznīcu un citām organizācijām, kas aptver plašas iedzīvotāju grupas. Kopienas locekļiem iespējas piedalīties mācīšanās procesā ir ievērojami pieaugušas, kopš skolas ir atvērušas durvis vecākiem un citiem kopienas locekļiem. Rezultāts ir tāds, ka pamatskolu un vidusskolu skolēni daudzos nabadzīgākajos Itālijas reģionos saņem savas vietējās kopienas locekļu atbalstu un padomus.

Metode „mācīšanos motivējoša kopiena” formālākā un koordinētākā veidā ir ieviesta vairāk nekā 100 kopienās dažādos Spānijas reģionos. Līdzīgi kā Savienotajās Valstīs, šādu kopienu mērķis ir pārveidot esošo skolu, veidojot līdzdalības izglītību, kuras mērķus ir noteikušas vietējās kopienas locekļi (skolotāji, vecāki, skolēni un citas ieinteresētās puses). Katrā kopienā ir savi konkrēti mērķi, tomēr visi projektā iesaistītie strādā kopīgam mērķim: veidot iespējami labāku izglītību, kas pieejama katram bērnam, un noteikt augstus izglītības mērķus visiem skolēniem. Brīvprātīgie veido neatņemamu Spānijas „mācīšanos motivējošas kopienas” daļu, sniedzot atbalstu bērniem un jauniešiem gan mācībstundās, gan ārpusskolas aktivitātēs. Metodi „mācīšanos motivējoša kopiena” izveidoja Barselonas universitātes Pētniecības centrs (*CREA-the Special centre for Research in Theories and Practices for Overcoming Inequalities*).

### **Learning communities („Mācīšanos motivējošas kopienas”), Spānija**

Pēdējo gadu laikā izglītības priekšlaicīgas pamešanas jautājums ir kļuvis par vienu no Spānijas izglītības, sociālās politikas un sporta ministrijas galvenajām prioritātēm. Kopīgi ar ieinteresēto pušu darba grupu ir sagatavotas valsts politikas pamatnostādnes jautājuma risināšanai.

„Mācīšanos motivējošas kopienas” ir izveidotas daudzos reģionos kā daļa no pasākumu kompleksa izglītības priekšlaicīgas pamešanas jautājuma risināšanai. Tās ir alternatīva tradicionālajām mācīšanas metodēm, lai risinātu izglītības priekšlaicīgas pamešanas problēmu, un pārsvarā darbojas trūcīgās kopienās, – kaut gan ne tikai.

„Mācīšanos motivējošas kopienas” īsteno dialogizglītības pamatprincipus. Šāda koncepcija nozīmē ne tikai sarunas un jautājumu apspriešanu, bet arī sadarbības, motivācijas, pašapziņas un solidaritātes veicināšanu, kā arī jebkura veida noderīgu mācīšanos. „Mācīšanos motivējošas kopienas” parasti saista ar pedagoģiskām inovācijām, jo vecās pedagoģiskās metodes nav devušas vēlamo rezultātu. Galvenā minēto kopienu iezīme ir visas komūnas iesaistīšana mācību procesa veicināšanā un augstu dzīves mērķu noteikšanā jauniešiem.

„Mācīšanos motivējošas kopienas” sākas ar posmu, kad skola, skolēni, vecāki un kopienas locekļi pieņem lēmumu par kopienas mērķiem. Vairumam skolu šāds mērķis ir samazināt skolēnu „atbirumu”, uzlabot gaisotni skolā, samazināt diskrimināciju un veicināt kopienas saliedētību. Šo procesu parasti vada un atbalsta pētnieks vai koordinators.

Kad ir izstrādāts plāns, skola uzsāk brīvprātīgo iesaistīšanu plašākā mērogā. Brīvprātīgie ir augstskolu studenti, vecāko klašu skolēni, vietējo nevalstisko organizāciju darbinieki, skolēnu ģimeņu locekļi un citi vietējās kopienas pārstāvji. Viņi palīdz mācībstundu vai ārpuskolas pasākumu organizēšanā. Brīvprātīgajiem jāizprot „mācīšanos motivējošas kopienas” būtība un jāstrādā, lai sasniegtu kopienas noteiktos mērķus.

„Mācīšanos motivējošas kopienas” galvenais mērķis ir aptvert visus jauniešus – dažādu sociālo grupu jauniešus un jauniešus ar atšķirīgām sekmēm, tostarp arī „atpalicējus”. Lai veicinātu to jauniešu mācīšanos, kuri ir noslēgušies no sabiedrības, viena no metodēm ir interaktīvās grupas. Jāatzīmē, ka skolotājs kļūst par koordinatoru un darbā ar jauniešiem iesaista brīvprātīgos. Brīvprātīgajiem nav jābūt mācību priekšmeta speciālistiem, viņu loma ir nodrošināt veiksmīgu sadarbību grupā. Skolēni darbojas neviendabīgās grupās, kurā katrā ir vismaz viens labs skolēns, kurš var palīdzēt pārējiem. Grupas izpilda īsus uzdevumus, tie katrai grupai ir citādāki. Tas paātrina mācīšanos, jo skolēni visu laiku veic atšķirīgus uzdevumus. Kopīga darbošanās palīdz attīstīt solidaritātes izjūtu un novērtēt katra skolēna ieguldījumu.

Citi pasākumi norisinās skolā, un vietējā kopiena atbalsta skolēnu centienus, radot tādu noskaņojumu, kas mudina kopienā un skolas dzīvē iesaistītos pārvērst grūtības iespējās.

Tomēr „mācīšanos motivējošas kopienas” vēl gaida formālu novērtējumu. Šo kopienu skolu pašvērtējuma ziņojumi liecina, ka projekts ir palīdzējis uzlabot skolēnu sekmes un pašvērtējumu. Saskaņā ar Basku zemes varas institūciju vērtējumu „mācīšanos motivējošas kopienas” projekts ir

pozitīvi ietekmējis visu tajā iesaistīto skolu sniegumu. Gan jauniešu un viņu vecāku, gan skolotāju un vietējās kopienas locekļu reakcija ir pozitīva. Jauniešiem patīk interaktīvās grupu stundas, un viņi tās nepacietīgi gaida. Vecākiem un kopienas locekļiem patīk iesaistīties jauniešu apmācībā, viņi uzskata, ka jauniešu attieksme ir mainījusies. Ir samazinājušies skolas kavējumi un konflikti starp skolotājiem un skolēniem.

Apraksts sagatavots pamatojoties uz Barselonas universitātes prezentācijas materiāliem, *Ramón Flecha* sagatavoto informāciju un Izglītības pieejamības un sociālās integrācijas mūžizglītībā darba grupas ziņojumu. Savstarpējās mācīšanās aktivitātes skolā kā „mācīšanos motivējošas kopienas” (pasākumi Basku zemes izglītības atšķirību risināšanai) Bilbao, 2008. gada 8.-10. oktobris.

Līdzīgu aktivitāšu vērtējums ASV norāda uz tādiem pašiem pozitīviem rezultātiem. Šādas aktivitātes uzskata par efektīvu instrumentu sociālās saliedētības (*social cohesion*) veicināšanai, kopienu kapacitātes stiprināšanai, sociālai, kultūras un ekonomiskai attīstībai.

Lai arī ir uzrādīti daudzsolīši rezultāti, daudzi apšaubā „mācīšanos motivējošas kopienas” pieredzes pārņemšanu uz lielām pilsētām. Viņi šaubās, kā „iedziļināšanos” nelielas vietējās kopienas dzīvē iespējams īstenot sabiedrības noslāņošanās apstākļos pilsētās, kur daudziem vecākiem ir problēmas pat sarunāties valodā, kurā notiek mācības skolā. Daudzās valstīs varētu rasties bažas par vietējās kopienas brīvprātīgo iesaistīšanu, neveicot pilnīgu brīvprātīgo drošības pārbaudi, kas ir visai laikietilpīgs process.

Brīvprātīgie ir būtisks elements „mācīšanos motivējošas kopienas” sekmīgai eksistencei, jo tieši viņi sniedz atbalstu jauniešiem, kam ir grūtības noteiktās jomās. Brīvprātīgo iesaistīšana no dažādām sabiedrības grupām ir vēl viens „mācīšanos motivējošas kopienas” panākumu elements. Augstskolu studenti un vietējās kopienas locekļi ir pozitīvs modelis jauniešiem. Viņiem ir iespēja redzēt, ko dara viņu kopienas locekļi un ko viņi ir sasnieguši, kas savukārt stimulē jauniešu centienus. Brīvprātīgie studenti var sniegt jauniešiem informāciju un apspriest augstskolas dzīvi, tādējādi veidojot jauniešos priekšstatu par iespējām, kādas viņiem paveras pēc skolas beigšanas. Tas nozīmē „iesēt sēklu” un veicināt jauniešu centienus pabeigt skolu un turpināt izglītību augstskolā.

#### **4.2.4. Papildu ieguldījums apmācībā**

Papildapmācība un pedagogu asistenti var palīdzēt risināt individuālas skolēnu problēmas, pirms tās atstāj nopietnu ietekmi uz jauniešu sasniegumiem mācībās un palielina izglītības pārtraukšanas risku. Papildapmācībai var būt dažādas formas. Daži skolēni saņem individuālu palīdzību, citi strādā mazās grupās.



Papildapmācības mērķis ir veicināt skolēnu stipro pušu attīstību vai palīdzēt viņiem pilnveidot prasmes tajās jomās, kas rada problēmas. Parasti papildapmācība ietver nodarbības ar skolēniem lasītprasmes, rakstītprasmes vai rēķināšanas prasmes apguvei. Ir zināmi gadījumi, kad papildapmācības projekti ir tieši saistīti ar specifiskiem karjeras atbalsta jautājumiem.

Pēdējos gados Čehija, Grieķija, Francija, Ungārija un Zviedrija ir atradušas līdzekļus šādu aktivitāšu finansēšanai. Grieķijā papildapmācības nodrošināšana kopienās, kur ir daudz nabadzīgu ģimeņu, ir kļuvusi par nozīmīgu un veiksmīgu valsts politikas elementu cīņā pret vidējās izglītības pārtraukšanu. Francijā un Zviedrijā veic līdzīgus pasākumus, kuru mērķa auditorija ir skolēni, kam ir grūtības ar lasītprasmi, rakstītprasmi vai rēķināšanas prasmi. Lai cīnītos ar izglītības priekšlaicīgu pamešanu, Francijas Izglītības ministrija ir ieviesusi individualizētas programmas mācīšanās prasmju uzlabošanai (*Programme personnalisée de réussite éducative (PPRE)*) pamatskolās un vidusskolās. To mērķa auditorija ir skolēni, kuriem ir grūtības franču valodā, matemātikā un modernajās valodās un kuri ir izglītības priekšlaicīgas pamešanas – neiegūstot vidējo izglītību – riska grupa. Šādiem skolēniem sagatavo individuālu plānu, kura mērķis, ņemot vērā skolēnu individuālos apstākļus, ir veicināt viņu sekmes mācībās un attīstību. Līdzīgi 2001. gadā Čehijā ieviesa sagatavošanas klases bērniem no sociāli neaizsargātām sabiedrības grupām, lai uzlabotu izglītības beigšanas rādītājus. Klases strādā pēc speciālas programmas, un katram bērnam ir sagatavota sava individuālā mācību programma. Grupu konsultācijas ir izveidotas arī Ungārijā, lai atbalstītu tos skolēnus, kuru sekmība ir sliktā. Pētījumi rāda, ka lielākā daļa bērnu, kas ir atstāti uz otru gadu tajā pašā klasē, būtu varējuši panākt savus vienaudžus, ja viņiem būtu bijis vairāk laika, lai uzlabotu savu lasītprasmi, rakstītprasmi un rēķināšanas prasmi.

Vēl viena būtiska atšķirība ir skolotāju asistenti. Daudzās pētījuma valstīs, tostarp Francijā, Somijā un Apvienotajā Karalistē, ir senas tradīcijas palīgskolotāju izmantošanā vājāko skolēnu atbalstam. Pamatā pedagogu asistenti atbalsta skolēnus, kuriem draud atpalcība mācībās, palīdzot viņiem izpildīt mājasdarbus, atbildot uz jautājumiem un cenšoties stimulēt viņu interesi un entuziasmu. Skolotāji, kuri ir atbildīgi par visas klases darbu kopumā, ne vienmēr pamana, ka skolēns sāk atpalikt vai nesaprot uzdoto. Pedagogu asistenti, kas strādā ar individuāliem skolēniem vai nelielām grupām, ir ideālā situācijā, lai konstatētu šādus apstākļus un tos nekavējoties novērstu. Turklāt skolēni saņem individualizētāku apmācību tādēļ, ka asistents vai nu sniedz viņiem individuālu palīdzību, vai atbrīvo skolotāju no dažiem pienākumiem, un skolotājs var veltīt ietaupīto laiku darbam ar vājākajiem skolēniem.

Palīgskolotāja amats nesen ir izveidots Bulgārijā un Čehijā, lai atbalstītu romu skolēnu integrāciju no speciālām klasēm parastajās klasēs. Skolotāju asistenti veicina pāreju, palīdzot skolēniem piemēroties skolas videi, aktīvi sazinoties ar skolēniem, viņu ģimenēm un kopienai, kā arī palīdzot skolotājiem mācību procesā. Līdzīga Ungārijā īstenota politika akcentē skolotāju asistentu piesaistišanu no dažādām etniskām grupām.

Skolotāju sagatavošana un tālākizglītošana ir kļuvusi par nozīmīgu izglītības politikas sastāvdaļu, lai veicinātu skolas pabeigšanu, jo skolēnu neapmierinātība un grūtības mācību procesā ir galvenie izglītības pārtraukšanas iemesli. Kvalitatīva skolotāju sagatavošana ir vēl svarīgāka tādēļ, ka daudzās valstīs skolotāji ir atbildīgi par karjeras attīstības atbalsta sniegšanu: viņi būtiski ietekmē palīdzību un atbalstu, kuru skolēni saņem no skolas. Turklāt skolotājiem ir galvenā loma to jauniešu apzināšanā, kuri ir pakļauti mācību kavēšanas vai mācību grūtību riskam, jo tieši skolotāji ir izglītības procesa īstenotāji. Tādēļ ir svarīgi, lai skolotājiem visas karjeras laikā būtu atbilstoša sagatavotība un viņi būtu informēti par skolēnu vajadzībām, situāciju darba tirgū un sabiedrībā.

Eiropas valstis aizvien vairāk atzīst, ka reformām skolotāju sagatavošanā un lielāka pedagogu skaita iesaistīšanai tālākizglītībā ir tieša ietekme uz izglītības priekšlaicīgas pamešanas problēmu valsts līmenī. Ir atzīts, ka pieaugošās iedzīvotāju migrācijas plūsmas ir būtiski mainījušas klašu etnisko sastāvu, tādēļ skolotājiem jābūt labāk sagatavotiem darbam kultūras un etniskā sastāva ziņā atšķirīgās skolās un karjeras atbalsta nodrošināšanai jauniešiem ar atšķirīgām vajadzībām. Starp valstīm, kuras veikušas pasākumus skolotāju sākotnējās sagatavošanas uzlabošanai un paplašinājušas pieeju kvalifikācijas paaugstināšanai ir Bulgārija, Grieķija, Spānija, Itālija, Portugāle, Rumānija un Zviedrija. Spānijas valdība ir paziņojusi, ka jaunajās skolotāju sagatavošanas programmās lielāku uzmanību pievērsīs izglītības priekšlaicīgas pamešanas jautājumam. Itālijā uzmanību pievērs karjeras atbalsta un konsultāciju sniedzēju kvalifikācijas paaugstināšanas kursiem. Zviedrijā jaunā valdība ir paziņojusi par plašām reformām skolotāju sagatavošanā un ir piekritusi nodrošināt kvalificētiem skolotājiem tālākizglītības un apmācības iespējas darba laikā (saglabājot darba algas 80 procentu apmērā). Skolotāju sagatavošanas reformas Bulgārijā un Rumānijā ir vērstas uz iekļaujošu izglītību. Tomēr jāatzīst, ka šajā jomā vēl daudz darāmā.

Jauniešiem, kas apmeklē skolas sociāli un/vai ekonomiski atpalikušos reģionos, ir sevišķi nepieciešami labi sagatavoti un pieredzējuši skolotāji. Diemžēl jāsaprot, ka daudzās skolās, kurās ir augsts skolēnu „atbirums”, ir liela skolotāju mainība. Tas

var radīt nedrošību skolēnos, izraisot nepatiku pret mācībām, neapmierinātību ar skolas vidi un tās pamešanu. Skolotāju mainības dēļ samazinās iespēja savlaikus identificēt skolēnus, kuriem ir nosliece kavēt nodarbības un pamest izglītību, un sniegt nepieciešamo atbalstu un palīdzību. Lai veicinātu procesa nepārtrauktību, jaunie skolotāji Portugālē var apmesties vienā vietā uz trim gadiem, tādējādi radot iespēju attīstīt iesākto darbu.

#### **4.2.5. Atbalsts nesen ieceļojušu imigrantu bērniem**

Atbalsts nesen ieceļojušu imigrantu bērniem un viņu ģimenēm var sniegt tālejošus ieguvumus kā bērniem un viņu ģimenēm, tā skolai un sabiedrībai kopumā. Tas samazina iespējamību, ka jaunie imigranti pārtrauks izglītību sliktu sekmju dēļ (sliktās sekmes saistītas ar valodas grūtībām vai ar to, ka vāji pārzina izglītības un apmācības sistēmas sniegtās iespējas). Valodas grūtības ne tikai ietekmē spēju sekmīgi mācīties, bet var izraisīt izolētības sajūtu un zemu pašvērtējumu. Ņemot vērā pieaugošās demogrāfiskās izmaiņas Eiropas Savienībā, daudzas valstis ir izveidojušas sistēmu, lai palīdzētu imigrantu bērniem iedzīvoties jaunajos izglītības apstākļos. Eiropas Sociālais fonds (ESF) ir nodrošinājis daudzām valstīm šim mērķim nepieciešamo līdzfinansējumu. Valstu veiktie pasākumi ir atšķirīgi, tie ir atkarīgi no valstu prioritātēm un apstākļu kopuma.

Grieķijā, Francijā, Nīderlandē un Zviedrijā imigrantu bērniem ir nodrošināta iespēja apmeklēt „pārejas klases”, jo viņiem trūkst nepieciešamais apmācības valodas prasmes līmenis, lai veiksmīgi integrētos vairākumklasēs. Skolēni apgūst vispārējo mācību programmu, un viņiem ir pastiprināta valodas apmācība, lai samazinātu atpalcības risku. Pakāpeniski skolēnus integrē parastajās klasēs. Zviedrijā šādas klases jaunajiem imigrantiem piedāvā zviedru valodas apmācību un iepazīstina ar Zviedrijas sabiedrību (*Swedish National Agency for Education*, 2005). Skolēni, kas ir pārcelti uz parasto klasi un kuriem nepieciešams papildu atbalsts, var saņemt palīgskolotāju palīdzību zviedru valodā vai savā dzimtajā valodā. Šādas papildus nodarbības organizē nelielās grupās, bet palīgskolotāji var palīdzēt atsevišķiem skolēniem arī stundu laikā. Grieķu ģimenes, kuras atgriežas uz dzīvi Grieķijā, var apmeklēt integrācijas klases, lai saņemtu atbalstu pārejas procesā.

Vairums neatbalsta atsevišķu „uzņemšanas klašu” veidošanu speciāli imigrantu bērniem, argumentējot, ka tas kavē integrācijas procesu uzņemtajā sabiedrībā. Dažās citās valstīs, piemēram, Apvienotajā Karalistē, nesen ieceļojušo imigrantu bērnus integrē parastajās klasēs tūlīt pēc ierašanās, un viņi saņem pastiprinātu palīgskolotāju un cita skolas personāla atbalstu un palīdzību. Šī pētījuma ietvaros nav iespējams detalizēti aplūkot tās vai citas pieejas efektivitāti, taču konstatēts,

ka ir pieejami minimāli novērtējuma dati šo pieeju salīdzināšanai. Ir skaidrs, ka šajā posmā atbalsts ir vajadzīgs ne tikai bērniem; ļoti svarīgi ir informēt arī imigrantu bērnu vecākus par izglītības sistēmu un tās sniegtajām iespējām. Šādu atbalstu var sniegt, piemēram, skolas un dažādas valsts institūcijas, ar tulku palīdzību sagatavojot dažādās valodās rakstveida informāciju par izglītības sistēmu, vai atbalstu var sniegt īpaši sagatavoti speciālisti, kuru uzdevums ir palīdzēt imigrantu bērniem un viņu vecākiem iepazīties ar izglītības sistēmu.

2004. un 2007. gada Eiropas Savienības paplašināšanās ir palielinājusi migrāciju ES robežās un radījusi nepieciešamību pēc mērķtiecīgas atbalsta politikas, sekmīgai imigrantu bērnu integrēšanai izglītībā visās Eiropas Savienības dalībvalstīs. 2005. gadā Īrijas Izglītības un zinātnes departaments izveidoja rīcības komiteju, lai koordinētu nepieciešamo pasākumu veikšanu migrantu izglītības nodrošināšanai Īrijā. 2006./2007. mācību gadā Īrijas skolās papildus pieņēma darbā 1250 palīgskolotājus, lai sniegtu atbalstu nesen ieceļojušo imigrantu bērniem. Informāciju par izglītības sistēmu pārtulkoja dažādās valodās. Tas palīdz samazināt imigrantu ģimeņu – gan vecāku, gan bērnu – nedrošības un izolācijas sajūtu.

Ir ieviesti jauni pasākumi, lai atbalstītu patvēruma meklētāju izglītības integrāciju. Aizvien lielāks skaits dalībvalstu atceļ juridiskos ierobežojumus un piedāvā patvēruma meklētājiem, kas pārsnieguši obligātās izglītības vecumu, iespēju iekļauties vispārējā izglītības iespēju piedāvājumā vai arī mācīties speciāli izveidotās izglītības un profesionālās apmācības programmās (*GHK Consulting Ltd*, 2009). Tomēr ir būtiska novirze no šādas prakses attiecībā uz to bērnu izglītību, kuru vecāki ieradušies valstī kā bēgļi. Dažās valstīs, piemēram, Dānijā un Polijā, patvēruma meklētājiem obligātās izglītības vecumā nav atļauts reģistrēties vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs, palielinot karjeras atbalsta un integrācijas nepieciešamību tālākā nākotnē gadījumā, ja viņu lūgums pēc patvēruma tiks apmierināts. Citās valstīs šādiem bērniem ir ne tikai tiesības mācīties obligātās vispārējās izglītības programmās, bet tiem piedāvā arī skolotāju konsultācijas un papildus atbalstu mācībās un karjeras plānošanā. Beļģijā šādi skolēni var apmeklēt speciālas „uzņemšanas klases”, taču gaidīšanas periods bieži vien ir ilgs. Čehijā jaunie patvēruma meklētāji vienu gadu apmeklē speciālas klases, lai apgūtu čehu valodu un sasniegtu savam vecumam atbilstošu izglītības līmeni.

#### **4.2.6. Kavējumu problēmas risināšana un labklājības uzlabošana skolā**

Daudziem jauniešiem mācību kavējumi bieži vien ir dziļāku problēmu simptoms. Visbiežāk tā ir pirmā pazīme, ka jaunietim ir grūtības kādā dzīves jomā. Kavējumi rāda, ka bērns zaudē saikni ar skolu, viņam/viņai ir vajadzīgs uzmundrinājums un

atbalsts, lai turpinātu izglītību un virzītos tālāk dzīvē.

Pētījumi rāda, ka jaunieši, kas kavē mācības, ir izglītības pamešanas riska grupa. Kavējumi vairums gadījumos ir saistīti ar apreibinošu vielu atkarību, iesaistīšanos bandās un kriminālpārkāpumos. Pētījumi liecina, ka mācību kavējumus bieži rada vairāku faktoru kopums: ģimenes problēmas, gaisotne skolā, ekonomiskie apstākļi, valodas barjera, veselības stāvoklis un skolēna individuālās vajadzības (*Office of Juvenile Justice and Delinquency Prevention, 2003*). Mācību kavējumi ir ļoti svarīga jauniešu problēma. Tas nozīmē, ka viņi iegūst minimālu formālo izglītību, prasmes un kvalifikāciju. Tas apgrūtina viņu iesaistīšanos darba tirgū un var izraisīt sociālo atstumtību un izolāciju.

Valstis visā Eiropā skolas kavējumu problēmas risina kopīgi ar vecākiem, likumsargājošām iestādēm un sociālajiem dienestiem, lai identificētu skolēnus, kuriem ir pirmās mācību kavējumu pazīmes. Izmanto dažādas metodes un prakses: „brokastu” klubus, automatiskās reģistrācijas sistēmas, kavētāju uzraudzību, „peidžerus” vai nekavējošu ziņošanu par kavējumu vecākiem, vecāku un jauniešu sadarbību, izmaiņas mācību grafikā (*Kendall and Kinder, 2005*). Vairākas valstis ir ieviesušas jaunus skolas apmeklējuma noteikumus un agrīnas brīdināšanas sistēmas, lai samazinātu kavētāju skaitu un savlaikus identificētu kavējumu riskam pakļautos jauniešus. Piemēram, Itālijā, Nīderlandē un Austrijā ir pilnveidotas esošās skolēnu reģistrācijas sistēmas vai radītas jaunas, lai labāk uzraudzītu skolēnu apmeklējumu. Ir veikti pasākumi, lai ieviestu obligātu skolas apmeklējumu, kas ļautu novērst nepamanītus kavējumus. Vācijas pavalsts Bādene-Virtembergā ir uzsākusi iniciatīvu „Aktīvi pret skolas kavējumiem” (*Aktiv gegen Schulschwänzen*), kas ir daļa no stratēģiskās reģionālās programmas cīņai pret izglītības pamešanu. Iniciatīvas mērķis ir informēt skolotājus, darbaudzinātājus un policiju par kavētājiem. Tādējādi tiek veicināta agrīna riska grupas skolēnu identifikācija, sniedzot viņiem nepieciešamo atbalstu un palīdzību, lai samazinātu izglītības pamešanas risku.

Ir atzīts, ka skolas kavējumu novēršanas politikā jāietver kavējumu cēloņu novēršanu, nevis tikai vienkārši jānodrošina skolas apmeklējums. Būtiska nozīme ir papildu pasākumiem: mentoringa projektiem, individuāliem papildmācības plāniem, alternatīvām apmācības iespējām, karjeras atbalstam un citām šajā ziņojumā aplūkotajām iniciatīvām.

Nozīmīgi ir arī pasākumi bērnu un jauniešu emocionālās labklājības uzlabošanai, attīstot viņu sociālās un emocionālās prasmes un uzlabojot vispārējo gaisotni skolā.

Apceļšana, iebiedēšana, vardarbība un diskriminācija skolā var atstāt dziļu

ietekmi uz bērna sekmēm un veidot potenciālus kavējumu iedīgļus. Jaunieši, kas pakļauti vardarbībai un diskriminācijai, būs depresīvi, vientuļi vai nervozi, ar zemu pašvērtējumu, sliktu pašsajūtu un pat domām par pašnāvību (*Limber, 2002*). Šie faktori veicina iekšēju atsvešināšanos no mācībām un skolas, radot skolas kavējumus un izglītības pārtraukšanu. Pētījums ir atklājis, ka agresīvi bērni, kas ir vardarbīgi pret citiem, biežāk kavē skolu, iesaistās kautiņos, zog, veic vandālisma aktus un pamet skolu (*Nansel et al., 2001 un 2003*). Tādēļ ir ļoti svarīgi sagatavot efektīvu un ilgtspējīgu vardarbības un diskriminācijas novēršanas politiku, lai veidotu drošu un produktīvu skolas vidi.

Pētījuma valstis vardarbības un diskriminācijas novēršanai izmanto tiešus un netiešus pasākumus. Plašāka mēroga pasākumi, kuru mērķis ir uzlabot skolēnu sekmes un saglabāt skolēnu kontingentu, netieši samazina vardarbības un diskriminācijas risku. Savukārt tieši vardarbības un diskriminācijas novēršanas pasākumi efektīvāk risina konkrēto problēmu.

Piemēram, vardarbības novēršanas programma (*Olweus bullying prevention programme*<sup>4</sup>) ir sagatavota Norvēģijā un ieviesta Islandē, Spānijā un ASV. Programma ietver četrus līmeņus: skolas līmeni (vardarbības novēršanas koordinācijas komitejas izveide), individuālo līmeni (individuāli plāni iesaistītajiem skolēniem), klases līmenis (darīt zināmus un ieviest skolas noteikumus vardarbības novēršanai) un kopienas līmenis (vardarbības novēršanas paziņojumu izplatīšana vietējā kopienā). *Olweus* uzsver, ka svarīga ir visas skolas attieksme pret vardarbības novēršanu.

Antidiskriminācijas pasākumi risina konkrētus jautājumus. Piemēram, Dānijas Izglītības, kultūras un zinātnes ministrija stratēģiskā un praktiskā līmenī ir īstenojusi antihomofobijas politiku. Ir izveidots ekspertu tīkls jautājuma risināšanai stratēģiskā līmenī. Citas iniciatīvas ir sniegušas praktisku atbalstu jauniešiem, kas izjūt diskrimināciju un/vai vardarbību, piemēram, geju dienas projekts (*De Vrolijke Schooldag*) aicina skolas pārskatīt savu atšķirīgās attieksmes aizlieguma politiku. Ministrija ir izveidojusi mājaslapu ([www.gayandschool.nl](http://www.gayandschool.nl)) un palīdzības dienestu, lai sniegtu skolām informāciju un konsultācijas minētajā jautājumā.

Vardarbības un diskriminācijas novēršanas iniciatīvas plaši izmanto internetu, lai jauniešiem būtu vieglāk pieejama palīdzība un padoms grūtā brīdī. Daži jaunieši nejutīsies ērti, ar savu problēmu vēršoties tieši pie pieaugušā vai personīgi kontaktējoties ar palīdzības dienestu. Tā vietā viņi var meklēt informāciju internetā. Labdarības fondam *Bullying UK* ir plaša tiešsaistes bāze, kas jauniešiem un viņu vecākiem sniedz uzticamu informāciju par dažādiem vardarbības gadījumiem

<sup>4</sup> Skatīt: [www.olweus.org](http://www.olweus.org) [citēts 1.3.2010].

(*Bullying UK*, <http://www.bullying.co.uk>). Vācijas interneta mājaslapa „Skolēnu sauciens pēc palīdzības” (*Schüler-Notruf*) ir tiešsaistes portāls, kas sniedz bezmaksas konsultācijas atkarību, iebiedēšanas, depresijas, vardarbības un seksuālās uzmākšanās jautājumos.

Citi pasākumi domāti skolas vispārējās gaisotnes uzlabošanai, veicinot skolēnu iesaistīšanos un līdzdalību skolas dzīvē. Somijā ir ieviesta nacionālā rīcības programma labklājības veicināšanai skolā. Beļģijā informāciju, kā reaģēt uz vardarbību skolās, sniedz speciāli apmācīti pedagogi un skolas ir starpnieki problēmas risināšanā.

Par daudzu iepriekšminēto programmu un iniciatīvu rezultātiem ir pieejama ierobežota informācija. Taču *Olweus* programmas vērtējums liecina, ka to aktivitātes (vardarbības/iebidēšanas formu identificēšana, efektīva uzraudzība recesijas periodā, diskusiju grupas ar skolēnu, vecāku un skolas personāla piedalīšanos, diskusijas cietušo un iebiedētāju starpā) par 30-50 procentiem samazina vardarbības līmeni (*Conference on school bullying and violence, 2004*). Uz ievērojamu vardarbības līmeņa samazināšanos norādīts arī skolēnu ziņojumos par vispārējās antisociālas uzvedības un sociālās vides mainīšanos klasē. Starp programmas ieguvumiem jāmin arī pozitīvāka attieksme pret skolas uzdevumiem un skolu kopumā.

Lai gan vardarbības un diskriminācijas novēršanas programmas nesniedz stingri noteiktas vadlīnijas problēmas risināšana, tās nodrošina nepieciešamo atbalstu bērniem un jauniešiem, kuru izglītības pieredzi negatīvi ietekmē vardarbība vai diskriminācija, vai abas kopā.

#### **4.2.7. Visaptveroša nacionālā politika**

Daudzu problēmas risinājumu mērķi ir atbalstīt jauniešus noteiktos dzīves posmos, risināt konkrētas problēmas vai sniegt mērķtiecīgu atbalstu noteiktām skolēnu grupām, stiprinot izglītības un apmācības sistēmas elementus. Tas nozīmē, ka šādi risinājumi ir ierobežoti laikā, to pamatā ir atsevišķi projekti vai tās risina noteiktus jautājumus pretstatā darbībai kopējā ietvarprogrammā gan stratēģiskā, gan taktiskā ziņā.

Skolotājs, skola, organizācija vai pārvaldes institūcija katrs atsevišķi nevar nodrošināt visu, kas jaunam cilvēkam vajadzīgs. Kad projekti, aktivitātes un programmas ir sagatavoti stratēģiskā ietvara robežās, iekļaujot sistemātisku pieeju karjeras attīstības atbalsta pasākumiem, jaunieši savā izglītības ceļā var saņemt vispusīgu atbalstu. Tas palielina sinerģiju ar citām iniciatīvām un ārējiem partneriem, nodrošina lielāku elastīgumu un atsaucību.

Vairākas pētījuma valstis ir pieņēmušas visaptverošas valsts izglītības

programmas, lai veicinātu skolas pabeigšanu un izglītības ieguvu. Tās paredz pasākumus gan izglītības sistēmas kvalitātes uzlabošanai kopumā, gan mehānismus noteiktu ģeogrāfisku reģionu vai jauniešu grupu problēmu risināšanai.

Čehijas, Somijas, Maltas, Norvēģijas un Zviedrijas izglītības politikas pamatnostādnes ir vērstas uz izglītības sistēmas kvalitātes uzlabošanu kopumā. Tas nozīmē, ka ir mazāk konkrētu pasākumu, kuru mērķa auditorija ir potenciālie izglītības pametēji vai attiecīgā riska grupa, jo preventīvie pasākumi pārsvarā vērsti uz vispārējiem karjeras izglītības un konsultāciju pasākumiem, sākotnējās profesionālās izglītības un apmācības reformām un skolotāju tālākizglītības nodrošināšanu.

ES valstu grupa – Īrija, Spānija, Francija, Kipra un Nīderlande – izglītības pamešanas novēršanai izmanto reģionālās programmas, akcentējot karjeras atbalstu un individuālu palīdzību. Šīs programmas nodrošina papildfinansējumu, lai skolas varētu veltīt papildu laiku un līdzekļus riska grupas jauniešiem, kuri varētu pamest izglītību. Piemēram, Nīderlandē „atbiruma” samazināšanas iniciatīva (*Aanval op schooluitval*) vidusskolām piedāvā finansiālus stimulus izglītības pabeigšanas atbalstam. Par veicamajiem pasākumiem lemj konkrētā pašvaldība kopīgi ar vietējiem sadarbības partneriem. Viņu prioritātes ir karjeras attīstības atbalsts, agrīna riska grupu identifikācija un alternatīvas izglītības iespējas.

Šis piemērs parāda, ka Izglītības, kultūras un zinātnes ministrija savlaikus veic „apsteidzošus” pasākumus skolēnu sekmju uzlabošanai. Šādu politiku atbalsta dažādi pētījumi.

***Aanval op Schooluitval* (Atbiruma un izglītības pamešanas samazināšanas iniciatīva), Nīderlande (<http://www.voortijdigschoolverlaten.nl>)**

Viena no Nīderlandes izglītības sistēmas prioritātēm ir nodrošināt, ka visi jaunieši saņem vismaz pamatzglītību. Nīderlandes valdība ir noteikusi mērķi – laikposmā no 2002. gada līdz 2012. gadam uz pusi samazināt ik gadu izglītību pametušo jauniešu skaitu (no 71000 2002. gadā līdz 35000 2012. gadā). Izglītības priekšlaicīgas pamešanas samazināšana ir bijusi Nīderlandes valdības prioritāte kopš 20. gadsimta deviņdesmito gadu sākuma. Līdz 2006. gadam uzmanība bija pievērsta izglītības institūcijām, sistēmām un procesiem, kad valdība paziņoja par principiāli jaunu praktisku pasākumu kompleksu izglītību priekšlaicīgi pametušo skaita samazināšanai.

Iniciatīva atbiruma un izglītības priekšlaicīgas pamešanas samazināšanai ir ietvarstruktūra šīs jomas politikas pamatnostādņu izstrādei. Citu aktivitāšu starpā tā nodrošina papildfinansējumu vidusskolām, kuras saskaras ar dažādām, taču savstarpēji saistītām problēmām (paaugstināts kavējumu risks, izglītības priekšlaicīga pamešana, noziedzība un/vai uzvedības problēmas), lai uzlabotu skolas darba rezultātus un sniegtu speciālu palīdzību. Tiek veicināta galveno ieinteresēto



pušu – valsts, pašvaldību, skolas, jaunatnes organizāciju, uzņēmējdarbības vides, vecāku, sociālo darbinieku, policijas un tiesībsargājošo institūciju – sadarbība. Šīs politikas mērķa auditorija ir divas jauniešu grupas: jauni vīrieši un etniskās minoritātes. Galvenie pasākumi:

- obligātās pamatzglītības un apmācības posma pagarināšana. Obligātās izglītības vecums ir paaugstināts līdz 18 gadiem, un jauniešiem ir obligāti jābūtu apmācības kursos, kas noslēdzas ar pamatkvalifikācijas iegūvi;
- skolēnu reģistrācija. Ir ieviesta uzlabota skolēnu reģistrācijas sistēma, kas sniedz pilnīgus, uzticamus un precīzus datus par skolēniem valsts, reģiona, novada un katras pašvaldības mērogā. Jaunā, uzlabotā sistēma nodrošina atbildīgajām institūcijām regulāru un precīzu informāciju par izglītības priekšlaicīgu pamešanu, kā arī ļauj novērtēt jaunās sistēmas efektivitāti;
- pašvaldību līgumi. Viena no vērtīgākajām iniciatīvām ir līgumu (vienošanās) slēgšana ar vietējām pašvaldībām, lai samazinātu atbiruma skaitu. Līgums paredz, ka katra skola, kas, salīdzinot ar iepriekšējo mācību gadu, ir samazinājusi atbirumu, saņem 2 000 EUR par katru skolēnu, kuru tā motivējusi turpināt izglītību. Skolas pašas var izvēlēties metodes atbiruma un izglītības priekšlaicīgas pamešanas samazināšanai, taču praktiski visu līgumu pamatā ir partnerība, karjeras atbalsts un individuāla palīdzība;
- pastiprināts karjeras atbalsts un konsultēšana. Programma akcentē karjeras attīstības atbalsta nozīmi. Senāk skolu karjeras atbalsta sistēmas nepievērsa uzmanību noteiktām jauniešu grupām, sevišķi tiem jauniešiem, kuri neizvēlējās tradicionālo izglītības ceļu, un profesionālo skolu audzēkņiem. Šīs programmas mērķis ir izlabot minētos trūkumus. Ir apkopoti un izplatīti labas prakses piemēri efektīvai karjeras atbalsta sniegšanai, un nozare piedzīvo pārmaiņu periodu augstāka profesionālisma virzienā.

Jauna finansējuma piesaiste ir nodrošinājusi, ka profesionālās izglītības un apmācības iestāžu vecāko kursu audzēkņi saņem tikpat lielu atbalstu kā jaunāko kursu audzēkņi. Viņi arī saņem atbalstu pārejas posmā, un viņu sekmēm tiek sekots līdz arī turpmāk. No 2008. gada tiek piedāvātas eksperimentālas profesionālās izglītības ieguves iespējas, integrēts profesionālās kvalifikācijas ieguves veids, pretstatā esošās profesionālās izglītības un apmācības sistēmas divpakāpju programmai. Palielināts konsultantu skaits skolēniem ar speciālām vajadzībām. Valdības mērķis – līdz 2011. gadam ieviest konsultantu grupu jauniešiem ar speciālām vajadzībām katrā skolā. Šādas grupas ietver dažādu jomu profesionāļus, tostarp jaunatnes organizāciju pārstāvjus, sociālos darbiniekus, policijas un tiesu sistēmas pārstāvjus. To mērķis ir savlaikus identificēt jauniešu riska grupas un piedāvāt atbalstu, jo pārāk bieži jauniešu problēmas atklāj par vēlu. Šodien konsultantu grupa ir katrai devītajai vispārējās izglītības vidusskolai un aptuveni 70 procentiem profesionālo vidusskolu. Konsultantu grupu darbs sevišķi auglīgs ir bijis profesionālajās vidusskolās.

- Neformāli iegūto kompetenču atzīšanas iespējas izglītību pārtraukušajiem, kuri strādā. Ir paplašinātas iespējas iegūt profesionālo apmācību darba vietā, par vairākiem tūkstošiem palielinot šādu speciālu darba vietu skaitu jauniešiem no sociāli nelabvēlīgas vides vecumā līdz 23 gadiem. Pasākuma mērķis ir nodrošināt, ka 20 000 izglītību priekšlaicīgi pametušiem

jauniešiem vecumā no 18 līdz 23 gadiem ir iespēja gūt oficiālu atzišanu tām prasmēm, pieredzei un kompetencēm, ko viņi ieguvuši darba vietā. Šāda iespēja ir panākta, noslēdzot līgumus ar lielajiem darba devējiem (piemēram, Aizsardzības ministriju), kas šādiem jauniešiem nodrošina apmācības iespējas un iespēju saņemt neformāli iegūtās kvalifikācijas atzišanu.

Fakti liecina, ka pasākumi izglītības priekšlaicīgas pamešanas samazināšanai ir bijuši sekmīgi. Laikposmā starp 2002. un 2008. gadu izglītību priekšlaicīgi pametušo jauniešu skaits ir samazinājies par 22 200 (no 71 000 līdz 48 800). Šāda tendence ir turpinājusies kopš jauno programmu ieviešanas. Kopš pašvaldību līgumu noslēgšanas izglītību pārtraukušo skaits pagājušajā gadā samazinājās no 53 100 līdz 48 800. Programmas termiņa beigās Izglītības, kultūras un zinātnes ministrija novērtē politikas efektivitāti skolās un pašvaldībās, lai stimulētu labāko pieredzi un atsijātu sliktāko.

Izglītības, kultūras un zinātnes ministrijas informācija

(<http://www.voortijdigschoolverlaten.nl/>), Cinop (<http://www.cinop.nl>) un Nīderlandes Sociālo un kultūras pasākumu plānošanas birojs.

Nīderlandes Ekonomikas politikas analīzes birojs veica pētījumu, kura rezultāti prognozē programmas izmaksu segšanu no budžeta samazinājuma noziedzības, sociālā nodrošinājuma pabalstu utt. vajadzībām (Cinop, <http://www.cinop.nl>, 2008).

Nīderlandes īstenotā politika ir labs piemērs, kā veicināt sadarbību starp galvenajiem dalībniekiem un atbalstīt vietējos risinājumus nacionālās politikas ietvaros. Labas prakses popularizēšana valstī var būt izaicinājums, un ir labi, ka šīs pūles atbalsta, piešķirot finanšu resursus un cilvēkresursus, lai noteiktu, kuras programmas ir visefektīvākās izglītības priekšlaicīgas pamešanas samazināšanai.

Vēl viena valsts, kur lielu uzmanību velta preventīviem pasākumiem un karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanai, ir Horvātija, kas īsteno vispusīgu pieeju karjeras attīstības atbalstam, lai novērstu izglītības priekšlaicīgu pamešanu. Karjeras attīstības atbalstu (informāciju, karjeras izglītību, un konsultēšanu) uzskata par galvenajiem instrumentiem, lai nepieļautu sociālo atstumšanu un identificētu riska grupas (izglītības sektorā vai darba tirgū) jau atsvešināšanās sākumstadijā.

Horvātijas izglītības un apmācības sistēmā karjeras attīstības atbalstu īsteno pakāpeniski. Katru gadu veic pamatskolas un vidusskolas izlaiduma klašu skolēnu profesionālo nodomu aptauju, kas ļauj katras skolas konsultantiem noteikt prioritātes grupas, kam nepieciešama speciāla uzmanība. Atbalstu piedāvā vairākās formās – atkarībā no skolēna konkrētajām vajadzībām (informācijas, konsultēšanas, pašvērtējuma utt.). Profesionālās izglītības sistēmas vietējās un reģionālās iestādes (Horvātijas Nodarbinātības dienests) regulāri organizē grupu vai individuālas informatīvas sanāksmes. Tiek veicināta vecāku iesaistīšanās informācijas apritē un

lēmumu pieņemšanā. Nodarbinātības dienesta vadībā strādājošo profesionālās attīstības atbalsta un konsultāciju centru mērķa auditorija ir jaunieši, kuriem jāpieņem lēmums par turpmāko karjeras izvēli, un pieaugušie, kuri maina savu karjeru (restrukturizācijas, veselības problēmu vai personīgās izvēles dēļ).

### **4.3. Karjeras atbalsts, lai novērstu izglītības priekšlaicīgu pamešanu**

Šajā nodaļā minētie politikas, prakses un projektu piemēri, kas ir orientēti uz karjeras attīstības atbalstu, ir uzskatāmi parādījuši daudzās atšķirīgās pieejas, kuras izmanto, lai novērstu izglītības priekšlaicīgu pamešanu. Pārskats arī atklāj, ka lielākā daļa profilakses pasākumu ir orientēti uz konkrētu indivīdu un ka profilakses pasākumi, kuru mērķis ir strukturālo nepilnību novēršana, ir spēcīgs karjeras atbalsta elements.

Šī sadaļa pēta efektīvas prakses piemērus, kas ir skolas pabeigšanu veicinošo metožu pamatā. Šāda prakse ietver savlaikus iejaukšanos, augstu mērķu noteikšanu un vecāku iesaistīšanu mācību procesā.

#### **4.3.1. Savlaicīga iejaukšanās**

Daudzu gadījumu izpēte un izmantotā literatūra vedina domāt, ka savlaicīga iejaukšanās ir nepieciešama, lai nepieļautu atsvešināšanos no skolas, un bieži vien tieši pāreja no pamatskolas uz vidusskolu ir laiks, kad daudzi jaunieši sāk saraut saikni ar izglītību. Vidusskolas un ar izglītību saistīto iestāžu personāls gandrīz nekļūdīgi var pateikt, kuri jaunieši pieder izglītības priekšlaicīgas pamešanas riska grupai. Tas pierāda pamatskolas un vidusskolas sadarbības nepieciešamību, jo palīdz savlaicīgi identificēt problēmas (piemēram, skolas apmeklējuma vai uzvedības problēmas). Horvātijas Nodarbinātības dienests saviem darbiniekiem un arī pakalpojumu izmantotājiem norāda uz ieguvumiem, kādi rodas sabiedrībai, ja izglītības un apmācības procesā sniedzot atbilstošu karjeras atbalstu jauniešiem, kuriem ir zināmas grūtības. Tas ir efektīvāk nekā izlietot lielus valsts līdzekļus pēc tam, kad jaunieši ir jau izglītību priekšlaicīgi pametuši, nav apguvuši pietiekamas prasmes vai kļuvuši par bezdarbniekiem.

Pētījuma rezultāti liecina, ka ir liela atšķirība starp dažādu skolu veikto darbu izglītības priekšlaicīgas pamešanas novēršanai (*Research as evidence, 2007*). Skolas, kurām ir stabila iekļaujošas izglītības prakse un kuras izprot karjeras attīstības atbalsta nozīmi un kvalificēta personāla lomu tā nodrošināšanā, atzīst izglītības priekšlaicīgas pamešanas problēmu un veic pasākumus tās risināšanai.

#### 4.3.2. Karjeras atbalsts noteiktām mērķa grupām

Izglītību priekšlaicīgi pametušie jaunieši veido neviendabīgu grupu, kurai var būt noteiktas kopīgas vajadzības, bet šīs grupas ietvaros eksistē atšķirīgas prasības. Pētījums norāda, ka izglītības pamešanas novēršanas politikai, kas ir vērsta uz karjeras attīstības atbalstu, jābūt elastīgai un daudzpusīgai, lai varētu labāk nodrošināt jauniešu vajadzības (*Launikari un Puukari, 2005*). Individuāliem karjeras atbalsta risinājumiem var būt tālejošas sekas, pat ja tie ir sniegti karjeras atbalsta sākuma posmā.

Imigrācija un atsevišķos gadījumos arī repatriācija ir mainījusi ES dalībvalstu demogrāfisko sastāvu. Karjeras atbalsta praktiķi un skolotāji saskaras ar problēmu, kā veidot saziņu un sadarboties ar atšķirīgu tautību un kultūru cilvēkiem. Prakse rāda, ka daudzi šādā situācijā jūtas nedroši vai nepietiekami sagatavoti (*Kasurinen et al., 2005*). Karjeras atbalsta sniegšana imigrantu ģimenēm prasa noteiktas prasmes, tādēļ gan sākotnējā pedagogu sagatavošanā, gan viņu tālākizglītībā jāakcentē starpkultūru un multikultūru saskarsmes prasmes (*McCarthy, 2001*).

Veidojas jaunas grupas ar īpašām karjeras atbalsta vajadzībām. Pēc Eiropas Savienības paplašināšanās atsevišķas Rietumeiropas skolu klases ir pieredzējušas skolēnu pieplūdumu no jaunajām dalībvalstīm, un skolotājiem ir jāpiemērojas jaunam mācīšanas veidam un karjeras attīstības atbalsta stratēģijām. Tomēr tie, kuri ikdienā strādā ar šiem jauniešiem, ne vienmēr savlaikus saņem nepieciešamo atbalstu. Šis apstāklis tāpat attiecas uz tām valstīm, no kurām notiek masveida emigrācija. Lietuvas skolu pieredze rāda, ka bērni, kuru vecāki darba meklējumos ir izbraukuši uz citām Eiropas valstīm, daudz biežāk pamet skolu kā viņu vienaudži, un šai grupai nepieciešami alternatīvi atbalsta pasākumi.

Romu jaunieši un ieceļotāju kopienas ir izglītības priekšlaicīgas pamešanas riska grupa vairāku iemeslu dēļ. Viņi var saskarties ar diskrimināciju skolā vai vienaudžu īstenotu iebiedēšanu un vardarbību. Viņiem ir zemi dzīves mērķi vai nu kultūras īpatnību (izglītībai nav vērtības ģimenē vai kopienā), vai ekonomisku iemeslu dēļ (viņiem ir paredzēta noteikta karjera ģimenes biznesā, un viņi ir gatavi uzsākt darbu nevis turpināt izglītību). Šādiem jauniešiem ir grūti veidot attiecības ar skolotājiem un citiem skolēniem gan kultūras atšķirību dēļ, gan arī tādēļ, ka viņi nevar regulāri apmeklēt skolu. Arī valodas barjera un dzīvesveids (klejotāji) izglītības nepārtrauktību var padarīt gandrīz neiespējamu. Turklāt šo kopienu jauniešiem ir tādas pašas problēmas kā citiem viņu vecuma jauniešiem, jo īpaši izglītību pametušajiem jauniešiem.

Karjeras attīstības atbalsta pasākumiem ir jānodrošina šādu minoritāšu grupu

īpašās vajadzības. Karjeras atbalsta procesam jāsākas ar jaunieša vajadzību – gan izglītības, gan personisko vajadzību – noteikšanu. Pēc tam jāpiedāvā individuāls karjeras atbalsts atbilstoši konkrētā jaunieša vajadzībām. Piemēram, ja jauniešiem ir klejotāja dzīvesveids, konkrētas mācību programmas apmeklēšanas vietā kā alternatīvu var piedāvāt tālmācību vai e-apmācību. Ja jauniešiem iepriekš pārtrauktas izglītības dēļ ir 'robi' pamatprasmēs vai trūkst dzīvei svarīgu prasmju un iemaņu, jāpiedāvā atbalsts šo 'robu' aizpildīšanai. Jārisina arī praktiski jautājumi, piemēram, finansiālais atbalsts skolas apmeklējuma nodrošināšanai vai transporta jautājums. Turklāt kultūrvidei organizācijā(-ās), kura(-as) jauniešiem piedāvā karjeras atbalstu un mācību iespējas, jābūt labvēlīgai un bez aizspriedumiem.

#### **4.3.3. Augstu mērķu nozīme**

Vairāku gadījumu izpēte ir parādījusi, ka vēlmēm ir galvenais spēks jauniešu lēmumu – kā sasniegt panākumus mācībās – pieņemšanā. Taču prakse rāda, ka viņu izvēles, lēmumus un uzvedību ietekmē arī virkne sociālu, ekonomisku un situatīvu faktoru (*Learning and Skills Council, 2009*).

Augstu mērķu pieņemšana ietekmē jauniešu sasniegumus mācībās un panākumus dzīvē. Lai gan, bērnam augot, mainās arī viņa mērķi, panākumi skolā ir nozīmīgs solis veiksmīgai izvēlei plašajā piedāvāto iespēju klāstā nākotnē. Vecākiem un ģimenei ir pati būtiskākā ietekme uz bērnu, bet jauniešus un viņu vecākus nenoliedzami ietekmē arī vide, kurā viņi dzīvo (*Cabinet Office, Social Exclusion Team, 2008*).

Mentoriem, draugiem, iesaistīšanas projektu darbiniekiem un kopienu brīvprātīgo organizācijām ir svarīga loma, veidojot jauniešu izpratni par potenciālajām iespējām un attīstot prasmes un iemaņas, kas nepieciešamas mērķu sasniegšanai. Augstāku mērķu sasniegšanu veicina arī jaunu iespēju piedāvājums un jauniešu vecāku iesaistīšana (*CREA, 2008*). Bērni, kuru vecāki sagaida no bērniem labas sekmes skolā, parasti ir veiksmīgāki nekā tie viņu vienaudži, kuru vecāki negaida labas bērnu sekmes (*Downey, 2002*). Vecāku attieksme, kurā izpaužas līdzsvarotās proporcijās cerības, sirsnība un atsaucība, daudz konsekvētāk veicina bērna sasniegumus skolā nekā visatļautība vai autoritārs stils.

#### **4.3.4. Vecāku iesaistīšana**

Aktīvai vecāku iesaistīšanai bērnu attīstības un izglītības veicināšanā ir tālejošas pozitīvas sekas. Tai ir vitāli svarīga loma skolēnu motivēšanā turpināt izglītību un iegūt kvalifikāciju (*Learning and Skills Council, 2009*). Desmit gadu garumā, laikposmā no 1985. līdz 1995. gadam, Vācijā veica pētījumu, lai konstatētu

saistību starp vecāku attieksmi, pusaudžu pārliecību par savām spējām mācībās un sekmēm skolā (pētījumā izmantoja 641 skolēna vecumā no 12 līdz 15 gadiem arhīva datus) (Juang et al., 2002, Hutchinson un Parker, 2009). Pētījuma rezultāti liecina, ka to vecāku, kuri pauž lielāku interesi par bērnu izglītību un saista ar bērniem lielākas cerības, bērniem ir lielāka ticība savām spējām un sekmēm mācībās. Lielbritānijā veikts pētījums liecina, ka vecāku intereses trūkums sekmē izglītības priekšlaicīgu pamešanu (DfES, 2008). Pētījums atklāja, ka, salīdzinot ģimenes ietekmes faktoros piemēram, piederību sociālai grupai vai vecāku izglītības līmeni, vecāku ieinteresētība bērna izglītībā ir noteicošais ietekmes faktors. Šo viedokli apstiprina vairāki Eiropas Savienības politikas dokumenti, kas norāda, ka aktīva vecāku līdzdalība motivē skolēnus nepamest izglītību un censties iegūt augstāku kvalifikāciju (European Commission, 2006a; European Commission, 2008e un 2008c).

Ir izpētīts, ka vecāku līdzdalība ir ieguvums visām iesaistītajām pusēm – bērnam, vecākiem, skolai un visai kopienai (Hall un Tyson, 2009). Pētījums ir akcentējis ģimenes atbalsta un vecāku līdzdalības nozīmīgumu skolēnu sekmju veicināšanā pamatskolas un vidusskolas līmenī, izglītības priekšlaicīgas pamešanas novēršanā. Ģimenes atbalsts un vecāku līdzdalība sniedz ieguvumus gan vecākiem, gan veicina bērnu sociālo iekļaušanos.

Arī vecāki ir ieguvēji no aktīvas līdzdalības bērnu izglītībā. Tā palīdz vecākiem labāk izprast izglītības sistēmu un veicina viņu pašapziņu izglītības procesa virzīšanā. Vecāku līdzdalība bērnu izglītībā palielina varbūtību, ka arī paši vecāki izmantos mūžizglītības piedāvātās iespējas. Turklāt aktīvāka vecāku līdzdalība skolas dzīvē var dot ieguldījumu kopienas sociālajā saliedēšanā, sapulcējot kopā cilvēkus, kuri citos apstākļos nebūtu satikušies.

Izglītības politika aizvien vairāk akcentē vecāku līdzdalības nozīmi un ar to saistītos ieguvumus. Visā Eiropā ir izveidotas programmas, kas veicina vecāku līdzdalību bērnu izglītībā. Līdztekus nacionālajām un reģionālajām programmām īsteno individuālus skolu un vecāku projektus un iniciatīvas.

### Metodes vecāku iesaistīšanai

- Vecāku atsauksmju (*feedback*) uzklaušāšana un aktīva saziņa ar vecākiem ar drukātu informatīvo materiālu, elektroniskā pasta/interneta, ziņojumu apmaiņas, sanāksmju utt. starpniecību.
- Vecāku līdzdalības veicināšana skolas attīstībā un iesaistīšana skolas lēmumu pieņemšanas procesā, radot vecākiem līdzatbildības sajūtu.

- Skolas sapulču organizēšana vakaros un nedēļas nogalēs, lai pieskaņotos ģimeņu darba grafikiem. Ģimeņu un kopienas pasākumu un atvērto durvju dienu organizēšana.
- Vecāku un citu ģimenes locekļu aicināšana brīvprātīgi iesaistīties skolas dzīvē – klases vai ārpusskolas pasākumos (sk. Spānijas „mācīšanos motivējošas kopienas” piemēru).
- Imigrantu un kultūras un etnisko minoritāšu grupu skolēnu ģimeņu locekļu uzaicināšana dalīties pieredzē ar pārējiem skolēniem un/vai viņu vecākiem.
- Skolotāju tālākizglītība palīdzēs izprast ieguvumus, kādus sniedz ģimenes līdzdalība, un parādīs veidus, kā novērst šķēršļus ģimenes iesaistīšanai izglītības procesā, kā arī izskaidros metodes saziņas uzlabošanai starp mājām un skolu (Downey, 2002).
- Likt vecākiem justies gaidītiem. Bieži vien vecāki pirmoreiz ierodas skolā, kad bērnam ir nepatīkšanas. Skola var palīdzēt mazināt spriedzi, veidojot draudzīgus un cieņpilnus pirmos kontaktus ar vecākiem. Skola var mazināt vecāku neuzticēšanos, organizējot tikšanos neitrālā vidē ārpus skolas (Downey, 2002).
- Ārpusskolas nodarbību organizēšana vecākiem (piemēram, programmas vecāku prasmju veidošanai, skolas un ģimenes savstarpējā uzticēšanās, vecāku izglītošana jautājumos par izglītības nozīmi bērnu dzīvē) vai skolas un ģimenes partnerību. Šādas programmas ir izplatītas Itālijas dienvidu reģionos, kur skolu tīkls izmanto Eiropas Sociālā fonda finansējumu, lai veidotu ārpusskolas nodarbību programmas skolēniem un viņu vecākiem.
- Turpmākās izglītības un apmācības iestāžu apmeklējumu organizēšana.
- Valodas barjeras pārvarēšana. Kontakta nodibināšana ar ģimenēm, kurās mācību valoda nav dzimtajā valoda, prasa speciālu sagatavošanos: informatīvo materiālu tulkošanu vecāku dzimtajā valodā, kontaktpersonas (piemēram, cita skolotāja vai vecāka) atrašanu, lai sazinātos ar vecākiem viņu dzimtajā valodā un palīdzētu atrast valodu kursus, kurus vecāki varētu apmeklēt.

Avots: CREA, 2007b; CREA, 2008; Downey, 2002.

Iniciatīvas sākas ar vecāku intereses trūkuma bērnu izglītībā cēloņu noskaidrošanu. Atsevišķos gadījumos vecāki nespēj aktīvi piedalīties praktisku iemeslu dēļ – garas darba stundas vai valodas barjera (CREA, 2008). Citkārt vecāki vienkārši nezina, kā piedalīties un/vai aktīvi sadarboties ar skolu. Vecāko klašu (vidusskolas) skolēnu vecāki, iespējams, jūt, ka vairs nespēj ietekmēt savus bērnus vai nerod ar viņiem kopēju valodu (CREA, 2007b). Vēl citiem vecākiem vienkārši trūkst intereses par bērna izglītību, vai arī viņi vēlas, lai bērns ātrāk uzsāktu darba gaitas (tad bērni ar savu algu papildinātu ģimenes budžetu). Ir zināms, ka vecāki, kuru bērniem ir vājas sekmes, daudz negribīgāk kontaktējas ar skolotājiem nekā tie vecāki, kuru bērniem skolā veicas labi (CREA, 2008).

Atsevišķas skolas un skolu tīkli ir sagatavojušas virkni iniciatīvu, lai veicinātu vecāku līdzdalību bērnu izglītībā.

Skolām jābūt aktīvām un radošām, sagatavojot pasākumus vecāku līdzdalības palielināšanai. Izglītības sistēma simbolizē svarīgu bērna dzīves ceļu, un vecāki ir jāiedrošina piedalīties bērna mācīšanās un izglītības procesā un atbalstīt viņa vajadzības.

#### **4.3.5. Karjeras atbalsta personāla vadība, apmācība un atbalstīšana**

Karjeras atbalsta profesionāļiem, sociāliem darbiniekiem, jaunatnes lietu speciālistiem, skolotāju asistentiem, individuālajiem padomdevējiem un konsultantiem, pārējam kontaktpersonālam un brīvprātīgajiem, kas strādā ar riska grupām, darbs ar jauniešiem, kuriem ir dažādas barjeras līdzdalībai, ir viņu spēku pārbaude. Šiem profesionāļiem ir nepieciešama atbilstoša vadība, apmācība un atbalsts viņu potenciāla izpaušmei. Jaunākajā pētījumā, kas aptvēra 20 000 skolotāju un palīgskolotāju, konstatēts, ka palīgskolotāji samazina skolotāju stresa līmeni un uzlabo disciplīnu klasē, bet ievērojami neuzlabo skolēnu sekmes (*Institute of Education, 2009*). Pētījuma autori izsaka pieņēmumu, ka galvenais iemesls šādai situācijai ir tas, ka palīgskolotāja darba vadīšanai ir sagatavoti mazāk kā ceturtdaļa skolotāju (kaut gan palīgskolotāja darbu dara vairāk kā puse skolotāju). Šie secinājumi atbalsta argumentu, ka profesionāļiem un brīvprātīgajiem, kas strādā ar nepakļāvīgiem vai neapmierinātiem jauniešiem, ir jānodrošina atbilstoša apmācība; šo atziņu apstiprinājis arī *Cedefop* pētījums par karjeras atbalsta profesionalizāciju (*Cedefop, 2009b*).

#### **4.3.6. Citi pasākumi izglītības priekšlaicīgas pamešanas novēršanai**

Uz karjeras attīstības atbalstu orientēta politika nav vienīgais veids izglītības priekšlaicīgas pamešanas novēršanai. Pētījumi ir pierādījuši, ka obligātās izglītības vecuma paaugstināšanai ir pozitīva ietekme uz skolas beigšanas rezultātiem (*GHK Consulting Ltd, 2005*), lai gan ilgāks obligātās izglītības vecums pats par sevi nav sinonīms labākām zināšanām, prasmēm un spējām (*Wolf, 2002*). Tomēr pēdējā desmitgadē daudzas Eiropas valstis: Bulgārija, Itālija, Nīderlande, Polija un Rumānija ir paaugstinājušas obligātās izglītības ieguves ilgumu. Arī citu valstu valdības plāno līdzīgas izmaiņas.

Kvalitatīva agrīna apmācība bērnībā arī sniedz virkni ieguvumu – gan personīgu, gan visas sabiedrības. Pētījumi ir pierādījuši, ka kvalitatīva agrīna apmācība nodrošina stabilu pamatu efektīvai tālākai apmācībai, tādējādi samazinot izglītības priekšlaicīgas pamešanas risku. Virkne Eiropas politikas dokumentu (*European*



*Commission, 2008b, 2008c, 2008d, 2006a; European Parliament, 2007*) ir akcentējuši sociālo kompetenču apguves nozīmi jau agrā bērnībā, sevišķi bērniem no sociāli un ekonomiski nelabvēlīgas vides.

Vairākas Eiropas valstis izmanto finansiālus pasākumus, lai veicinātu jauniešu palikšanu izglītības vai apmācības sistēmā. Šie pasākumi ietver: stipendijas profesionālo mācību iestāžu audzēkņiem (Latvija un Slovēnija), finansiālu atbalstu, lai stimulētu jauniešus no sociāli un ekonomiski nelabvēlīgas vides pabeigt izglītību (Īrija, Spānija, Slovākija un Apvienotā Karaliste), izglītības veicināšanas finansējuma un aizdevumu shēmas (Dānija un Somija), atbalstu izglītību priekšlaicīgi pametušajiem jauniešiem profesionālās izglītības un apmācības programmu apguvei (Ungārija) un finansiālo atbalstu skolām, lai nodrošinātu visu skolēnu dalību un gala pārbaudījumu nokārtošanu (Īslande).

## 5. Nestrādājošu un izglītību neapgūstošu jauniešu reintegrācija ar karjeras atbalstu

### 5.1. Ievads

Pētījuma 3. nodaļā minēts, ka jauniešus, kas nestrādā un nemācās, un jauniešus, kas priekšlaicīgi pametuši izglītību, var iedalīt daudzās apakšgrupās. Izglītības pārtraukšanu izraisa daudzi dažādi faktori, tostarp sociālie, ekonomiskie, institucionālie un personīgie.

Jauniešiem, kas ir pametuši skolu, ir vairāki atsvešināšanās cēloņi, tomēr vienlaikus ir arī daudz šķēršļu, kas kavē viņu atgriešanos formālajā izglītībā vai pāreju uz tālākizglītību, apmācību vai darbu. Vairākumam šo jauniešu ir zems pašvērtējums un – atsevišķos gadījumos sajūta, ka viņu liktenis ir neizdošanās. Formālās izglītības negatīvā pieredze un neveiksmes, kā arī atraidījuma sajūta nozīmē, ka daudziem trūkst pārliecības par savām spējām mācīties vai trūkst atbilstošas ievirzes. Turklāt šo jauniešu individuālie apstākļi norāda, ka viņiem ir daudz iemeslu, lai atsvešinātos no formālās izglītības, apmācības vai darba, piemēram, atkarību pārvarēšana, atbildība par ģimenes dzīvi, izaicinoša uzvedība un finansiālā stāvokļa saglabāšana.

Riska grupas jauniešiem, kas ir neviendabīga grupa ar sarežģītiem individuālajiem apstākļiem, ir atšķirīgs vajadzību spektrs. Viņiem trūkst zināšanu par iespējām, kuras viņi var izmantot, vai kur griezties pēc palīdzības (Stokes, 2000). Viņi nespēj darboties, izmantojot formālās izglītības piedāvātās mācību metodes, un dod priekšroku kinestētiskam mācīšanās stilam – praksei darbavietā un mācekļa posmam. Viņiem var būt arī vajadzību komplekss, kuram ir nepieciešama alternatīva pieeja un pilnīgi jauns mācīšanās sākums. Šiem jauniešiem nepieciešams karjeras atbalsts, lai palīdzētu viņiem atgriezties izglītībā un atbalstītu viņus šajā reintegrācijas procesā.

Iepriekšējā desmitgadē Eiropas Savienības politika akcentēja nepieciešamību piedāvāt izglītību pametušajiem jauniešiem iespēju iegūt kvalifikāciju. Politikas pamatnostādnes atzīst karjeras atbalsta būtisko nozīmi „otrās iespējas” izglītībā. 2004. gada „Rezolūcijā par politikas nostādņu, sistēmas un prakses uzlabošanu mūžilga karjeras atbalsta jomā” Eiropas Komisija ir atzinusi, ka karjeras atbalsta pakalpojumi nodrošina nozīmīgu atbalstu jauniešiem, kas atgriežas izglītībā vai apmācībā pēc izglītības pārtraukšanas (*Resolution of the Council ...*, 2004). Līdzīgi 2007. gadā pieņemtais rīcības plāns pieaugušo izglītībā akcentēja, ka „otrās iespējas” izglītības sniegtajām izdevībām kopā ar karjeras atbalstu jābūt pieejamām

tiem iedzīvotājiem, kuri sasnieguši pilngadību bez kvalifikācijas ieguves (*European Comission, 2007a*). Darba programmas „Izglītība un apmācība 2010. gadam” darba grupa sociālās iekļaušanas jautājumos aicināja izstrādāt integrētu pieeju iniciatīvām, kas ļautu identificēt un uzraudzīt riska grupas jauniešus (*European Comission, 2003a*). Tā rekomendēja šādas iniciatīvas balstīt uz vienlīdzības principiem (attieksme, iespējas, rezultāti) un ievērot plašāku sociālā atbalsta kontekstu (piem., sociālā labklājība, veselības stāvoklis, nodarbinātība).

Dalībvalstis praktiskajā darbībā ievēro Komisijas un ekspertu darba grupu ieteikumus. Šajā nodaļā aplūkoti pētījuma valstu īstenotie reintegrācijas pasākumi, kuru mērķis ir palīdzēt riska grupas jauniešiem pārvarēt šķēršļus, lai viņi iesaistītos izglītībā. Šie pasākumi ietver gan īstermiņa risinājumus riska grupas jauniešiem, kas grasās pārtraukt izglītību, gan kompleksas inovatīvas alternatīvas visgrūtāk iesaistāmajām grupām. Daudzas iniciatīvas ir ieviestas, pamatojoties uz ES rekomendācijām politikas pamatnostādņu īstenošanai, daudzus izmēģinājuma projektus īstenoja jau 1990. gados.

Šīs nodaļas pirmā daļa ilustrē dažādās pētījuma valstu iniciatīvas, tostarp dažu veiksmīgāko/interesantāko aktivitāšu īsu raksturojumu. Sīkāka informācija par šiem projektiem ir pielikumā. Nodaļas otrā daļa ir analītiskāka un apskata veiksmīgo reintegrācijas programmu pamatelementus un karjeras atbalsta vietu šajās programmās.

## **5.2. Iniciatīvas un karjeras atbalsta metodes**

Visām reintegrācijas iniciatīvām ir kopīgs mērķis – sniegt atbalstu riska grupas vai izglītību priekšlaicīgi pametušiem jauniešiem. Iniciatīvu plašāks, loģisks pamatojums ir novērst izglītību pārtraukušo jauniešu sociālo atstumtību un izolēšanu no sabiedrības. Taču konkrētie mērķi var būt atšķirīgi. Daži ir vērsti uz reintegrāciju formālās izglītības sistēmā, citi akcentē tiešu pāreju no izglītības uz darbu. Šīs iniciatīvas nodrošina jauniešiem alternatīvu mācību vidi, piedāvā iespēju atgūt pašapziņu un noteikt nākotnes plānus, kā arī aizpildīt robus zināšanās un prasmēs. Visiem šajā nodaļā aplūkotajiem piemēriem ir raksturīgs spēcīgi izteikts karjeras atbalsta elements.

Reintegrācijas pasākumus var iedalīt sešās kategorijās:

- a) identificēšanas pasākumi, lai identificētu, atbalstītu un uzraudzītu riska grupas jauniešus (Dānijas situācijas analīze);
- b) īpašs īstermiņa atbalsts, lai veicinātu reintegrāciju formālajā izglītībā (Francijas situācijas analīze);

- c) daudzpusīgi (holistiski) atbalsta pasākumi jauniešiem, kuriem nepieciešams komplekss karjeras attīstības atbalsts (Īrijas un Lietuvas piemēri);
- d) tiešsaistē pieejamas mācību un atbalsta programmas, kas veicina reintegrāciju (Apvienotās Karalistes situācijas analīze);
- e) citi „otrās iespējas” pasākumi (tradicionālās „otrās iespējas” skolas Grieķijā, pagarinātās darba dienas skolas Vācijā un Grieķijā un „otrās iespējas” varianti, ko piedāvā Portugāles kompetenču atzīšanas sistēma);
- f) karjeras atbalsta un apmācības pasākumi, lai nodrošinātu pieeju darba tirgum (Vācijas un Polijas situācijas analīze).

Apskats sākas ar identificēšanas pasākumiem, kurus var izmantot, lai kontrolētu jauniešu iesaistīšanu izglītībā.

### **5.2.1. Pasākumi riska grupas jauniešu identificēšanai, atbalstam un uzraudzībai**

Identificēšanas un uzraudzības pasākumi ir paredzēti riska grupas to jauniešu identificēšanai un mērķtiecīgam atbalstam, kuri pametuši izglītību un apmācību, Strauji pieaudzis to Eiropas valstu skaits, kuras investē elektroniskajās uzraudzības sistēmās, kas ļauj varas institūcijām kontrolēt skolēnu sekmes un pāreju no viena izglītības līmeņa uz nākamo. Lemesls investīcijām šādās elektroniskās uzraudzības sistēmās ir saistīts ar varas institūcijām, karjeras konsultantiem un citam personālam, kas strādā ar jauniešiem, nepieciešamo informācija par jauniešu iesaistīšanos mācībās, sevišķi par riska grupas jauniešu iesaistīšanos izglītībā un apmācībā.

Sistēmas parasti ietver informāciju par jauniešu „mācību vidi” konkrētajā vecuma grupā un ģeogrāfiskajā reģionā, kurā darbojas attiecīgā iniciatīva. Mācību vide var būt skola, izglītības īstenotājs, speciāla programma vai darba devējs (uzņēmums, kurā notiek stažēšanās). Sistēma savā veidā izsaka „brīdinājumu” atbildīgajām iestādēm par izglītību priekšlaicīgi pārtraukušajiem, tādējādi karjeras atbalsta speciālisti var kontaktēties ar jauniešiem uzreiz pēc tam, kad viņi ir pametuši skolu, – negaidot, kad šo jauniešu problēmas vēl vairāk saasināsies. Dažos gadījumos sistēma arī ļauj identificēt tos jauniešus, kuri veido izglītības pārtraukšanas riska grupu.

Diskusijas par identificēšanas pasākumu izmantošanu pamatojas uz Dānijas piemēru. Turpmāk tekstā minēti arī citi šo metožu izmantošanas piemēri no citām valstīm. Dānijas piemērs rāda, kā identificēšanas pasākumi darbojas praksē: kā veic jauniešu iesaistīšanās kontroli, kuras institūcijas ir atbildīgas par kontaktiem ar izglītību pārtraukušajiem jauniešiem, kā notiek pirmā saskarsme ar šiem jauniešiem un kādu atbalstu viņiem piedāvā.

## Izglītību priekšlaicīgi pametušo jauniešu identificēšana un mērķtiecīga atbalsta sniegšana, Dānijas piemērs

Dānijas pašvaldībām ir oficiāls pienākums sazināties ar tiem jauniešiem (vecumā līdz 25 gadiem), kuri ir priekšlaicīgi pārtraukuši izglītības iegūšanu. Lai gan šādu jauniešu identificēšana notiek jau samērā sen, tā nebija obligāta līdz 2003. gadam, kad pieņēma likumu par izglītības pamatnostādņem. Tas paplašināja pašvaldību pienākumu sazināties ar izglītību pametušajiem jauniešiem, izmantojot jaunatnes konsultāciju centru starpniecību (*Ungdommens Uddannelsesvejledning (YGCs)*). Tas palielināja šādu kontaktu skaitu – no divām reizēm gadā līdz neierobežotam skaitam vai līdz brīdim, kad jauniešs vairs nevēlas turpināt šāda veida sazināšanos.

Vispārējā atbildība par jauniešu identificēšanu ir Jaunatnes konsultāciju centru ziņā; centru darbību regulē un finansē pašvaldības. Karjeras konsultantus pieņem darbā jaunatnes konsultāciju centri, tomēr pamatā konsultanti darbojas skolās, un viņu pienākums ir identificēt jauniešus, kuri ir izglītību priekšlaicīgi pametuši.

Identificēšanas process sākas ar profilakses darbu, ko skolās veic jaunatnes konsultāciju centra karjeras konsultanti. Karjeras atbalsta pasākumi ir obligāti 6.-9. klašu skolēniem un vispārējo un profesionālo vidējo izglītības iestāžu audzēkņiem. Tomēr šie pasākumi galvenokārt domāti riska grupas skolēniem. Karjeras konsultanti skolās individuāli tiekas ar riska grupas jauniešiem. Sarunu temati ir jauniešu domas par savu nākotni, viņu intereses un izglītības programmas, kuras jaunieši būtu ieinteresēti apgūt. Apspriež arī citus jautājumus un problēmas. Karjeras atbalsta procesā jaunieši raksta dienasgrāmatu, kurā atzīmē savas intereses un atklāj savu identitāti; laika gaitā dienasgrāmatas ieraksti pievēršas jauniešu turpmākās izglītības un apmācības jautājumiem.

Identificēšanas process sākas ar elektronisko datubāzi, ko izmantojot karjeras konsultants kontrolē jauniešus, kuri uzskatāmi par riska grupu, vai jauniešus, kuri pametuši skolu vai apmācības programmu. Ja nav informācijas par skolu, kuru jaunieši apmeklē vai skolotājs atzīmējis, ka jaunieši pametuši skolu, karjeras konsultants sazinās ar šiem jauniešiem.

Karjeras konsultanti var brīvi izvēlēties, kādā veidā un kad viņi sazināsies ar šādu jauniešu. Pirmais solis parasti ir „viegls” un draudzīgs, piemēram, nosūtīta pastkarte. Ir izmēģinātas arī mūsdienīgas saziņas metodes (piemēram, *Facebook*). Pirmajam solim seko oficiāla vēstule ar atgādinājumu, ka jauniešiem ir tiesības turpināt izglītību un apmācību. Nākamais solis ir telefona zvans uz jaunieša mājām un, iespējams, saruna ar viņa/viņas vecākiem vai aizbildņiem. Ja tam nav rezultāta, vecākiem vai aizbildņiem nosūta vēstuli. Visbeidzot, – pēdējais līdzeklis ir mājas apmeklējums. Tas nav populārs pasākums, jo tiek uzskatīts, ka tas ir pārāk uzmācīgs.

Pārrunās ar karjeras konsultantu jauniešiem atgādina par tiesībām turpināt izglītību un apmācību. Var apspriest iemeslus, kādēļ jauniešs ir pārtraucis konkrēto izglītības programmu. Karjeras konsultants paskaidro izglītības un apmācības ieguvumus un jaunieša nākotnes izredzes. Konsultantiem ir datubāze par dažādām izglītības programmām, un viņi var piedāvāt jauniešiem visatbilstošāko programmu. Tās var būt gan vispārējās izglītības un apmācības programmas, gan programmas noteikta tipa skolām, piemēram, ražošanas apmācības skolas programmas (*produktionsskolerne*).

Beļģijā, Čehijā, Dānijā, Somijā, Īrijā, Itālijā, Lietuvā, Nīderlandē, Norvēģijā, Spānijā un Zviedrijā īsteno gan vispārāztītus, gan izmēģinājuma projektus riska grupas jauniešu identificēšanai. Tā ir stabila prakse tādās valstīs kā Dānija, Īrija, Itālija, Norvēģija un Zviedrija. Identificēšanas shēmas nesen izmēģināja Nīderlandē un Somijā. 2008. gada 8. februārī pieņēma tiesisko ietvaru Lietuvas skolēnu reģistra (*Mokinių registras*) izveidei; Spānijā jaunajā valsts rīcības plānā vidējās izglītības „pārtraucēju” skaita samazināšanai (*Plan par ala reducción del abandono escolar*) paredzēts finansējums reģioniem atbilstošas identificēšanas sistēmas izveidei.

Atbildība par identificēšanas pasākumiem sadalīta starp dažādām organizācijām, tostarp pašvaldībām, reģioniem, nodarbinātības centriem un izglītības un apmācības iestādēm. Juridiskā atbildība ir valsts un reģionālo institūciju ziņā, savukārt atbildība par to īstenošanu ir to organizāciju ziņā, kuras tieši strādā ar jauniešiem, piemēram, izglītības un apmācības vai informācijas un atbalsta īstenošanai.

Daudzās valstīs atbildība ir noteikta tiesiskajos aktos, kā tas ir Dānijā. Zviedrijā atbildība ir arī pašvaldībām, kuru pienākumos ir veikt jauniešu vecumā līdz 20 gadiem kontroli. Pašvaldībām ir jāveic pasākumi, lai jauniešiem pēc obligātās izglītības vecuma pārsniegšanas (16 gadi) līdz 20 gadu vecumam nodrošinātu pieeju izglītībai vai darbam, ja viņi šajā periodā ir neaktīvi.

Nīderlandē atbildība par pasākumu īstenošanu ir deleģēta „zemāka līmeņa” organizācijām. Izglītības iestādēm ir pienākums ziņot pašvaldībai par visiem tiem jauniešiem (vecumā līdz 23 gadiem), kuri kavējuši skolu ilgāk par vienu mēnesi un kuri nav pabeiguši obligāto izglītību. Pašvaldībām ir pienākums atbalstīt izglītību pārtraukušo jauniešu atgriešanos skolā un pamatqualifikācijas ieguvī. Jaunajā skolēnu reģistrācijas sistēmā pieejamā informācija ļauj varas institūcijām iegūt patiesus un precīzus datus par situāciju pārpras izglītības pārtraukšanā. Tā nodrošina Izglītības, kultūras un zinātnes ministrijai iespēju novērtēt jauno politikas nostādņu un prakses efektivitāti. Informācija ir pieejama katrā reģionā, pašvaldībā un apdzīvotā vietā un ir saistīta ar attiecīgā reģiona sociāli ekonomiskajiem datiem.

Beļģijas provincē Flandrijā ir ieviests skolas kavējumu samazināšanas plāns, un tā mērķis ir samazināt izglītību priekšlaicīgi pametušo jauniešu skaitu. Skolām ir jāziņo Flandrijas Izglītības departamentam visu reģistrēto skolēnu vārdi, lai departaments varētu veikt skolēnu (vecumā līdz 18 gadiem) reģistrācijas kontroli.

Lai gan formāli atbildīgas ir noteiktas institūcijas, galveno partneru – varas institūciju, nodarbinātības dienestu, karjeras atbalsta aģentūru, izglītības un apmācības iestāžu – sadarbība nodrošina visaptverošas sistēmas funkcionēšanu, kas

veic kontroli un sniedz atbalstu riska grupas jauniešiem. Kā labas prakses piemērs jāmin Īrijas izglītības ieguves identificēšanas projekts (*Pathways tracking Project*), kas, strādājot ar jauniešiem (vecumā no 15 līdz 20 gadiem), ir izveidojis pozitīvu saikni starp pakalpojumu sniedzējiem, pasūtītājiem, vecākiem un jauniešiem.

Partnerorganizācijām, izmantojot elektroniskās datubāzes, ir nodrošināta piekļuve jaunākajai informācijai par riska grupas jauniešiem, ja vien šī informācija ir savlaikus precizēta. Piemēram, Dānijas karjeras konsultanti ziņo, ka profesionālo mācību iestāžu pedagogi dažkārt visai gausi ievada sistēmā informāciju par skolēniem. Ir gadījumi, kad šāda informācija aizkavējas 20 dienas vai pat ilgāk. Līdzīgas problēmas konstatētas Itālijā, kur galvenās partnerorganizācijas šo jautājumu atrisinājušas, ciešāk sadarbojoties ar vietējām skolām.

Bez kopīga darba ar partnerorganizācijām Dānijas karjeras konsultanti sadarbojas ar skolēnu vecākiem, sevišķi ar cittautiešu skolēnu vecākiem. Visā valstī jauniešu karjeras atbalsta centri organizē pasākumus ar skolēnu vecākiem, lai iepazīstinātu viņus ar Dānijas izglītības sistēmu un jauniešiem sniegtajām iespējām, informatīvais materiāls vecākiem ir sagatavots septiņās valodās.

Ir pietiekami daudz pierādījumu tam, ka skolēnu uzskaites un sekmības pārraudzības sistēmas, risinot pāragras izglītības pārtraukšanas jautājumus, ir nodrošinājušas efektīvu palīdzību, – nosacījums, ka iejaukšanās notiek tūlīt pēc tam, kad jauniets pametis skolu, un tiek sniegts mērķtiecīgs atbalsts, lai atgrieztos izglītībā, vai tiek piedāvātas alternatīvas izglītības iespējas. Tomēr ir pieejami tikai daži oficiāli ziņojumi, kas apstiprina šo faktu, lai gan daudzas valstis līdzīgi Dānijai strādā pie šādu pārraudzības sistēmu izveides. Īrijas projekta *Pathway* vērtējums apstiprina, ka šāda veida pasākumi spēj piedāvāt efektīvu risinājumu vairāk kā trim ceturtdaļām projektā iesaistīto dalībnieku. Taču formālā atbildība par skolēnu uzskaites pasākumiem nenovērš atšķirības dažādu pašvaldību un to partneru sniegto pakalpojumu kvalitātē. Daudzās valstīs, tostarp Ziemeļvalstīs, pašvaldības ir atbildīgas par skolēnu uzskaites un pārraudzīšanas sistēmu, taču to attieksme pret šo pienākumu ir ļoti atšķirīga.

### **5.2.2. Īpašs īstermiņa atbalsts**

Īpašus īstermiņa atbalsta pasākumus var izmantot, lai veicinātu jauniešu atgriešanos formālajā izglītībā vai viņu pāreju uz turpmāko izglītību/apmācību vai darbu. Šie pasākumi piedāvā izglītību un personības attīstību alternatīvā vidē pretstatā formālajai izglītībai. „Maiņu klases” (*Classes Relais*) Francijā un Luksemburgā ir labs piemērs šādam īstermiņa atbalstam.

### **Classes Relais („Maiņu klases”), Francija**

Maiņu klases izveidoja 1998. gadā, sadarbojoties Izglītības ministrijai, Tieslietu ministrijai (tās Jaunatnes tiesiskās aizsardzības birojam), vietējās varas institūcijām, skolām un citām ieinteresētām pusēm. Maiņu klases apmeklē daudzi jaunieši, kuriem trūkst motivācijas mācīties un kuri ir pilnīgi atsvešināti no mācību procesa. Daudziem ir kompleksas mācību, uzvedības, emocionālas un sociālas grūtības, un lielākā daļa šo jauniešu nāk no ekonomiski nelabvēlīgiem reģioniem.

Vairākums šīs kategorijas skolēnu ir izglītības pārtraukšanas procesā, sociālas izolācijas riska grupas jaunieši vai jaunieši, kas ir jau pametuši izglītību. Daudziem šīs maiņu klases piedāvā pēdējo iespēju, jo viņi jau ir saņēmuši visu skolā pieejamo palīdzību un karjeras atbalstu.

Tās piedāvā iespēju mācīties mierīgā vidē, kurā nav konfliktu. Tām ir četri galvenie mērķi:

- palīdzēt skolēniem atgriezties izglītībā;
- palīdzēt jauniešiem veidot konstruktīvas attiecības ar izglītību un sabiedrību;
- palīdzēt skolēniem apgūt pamatprasmes un kompetences, tostarp pilsoniskās kompetences;
- reintegrēt jauniešus vispārējās vai profesionālās izglītības/apmācības sistēmā.

Skolēnus, kuriem ir noteiktas grūtības, identificē skolu pedagoģiskais personāls un sociālie darbinieki, kas sniedz ziņojumus par riska grupas skolēnu mācību progresu vietējiem/reģiona izglītības inspektoriem. Šos ziņojumus analizē reģiona vai vietējā izglītības komisija, kura pieņem lēmumu, ka jauniešiem jāpievienojas maiņu klasei, vai pieņem lēmumu, ka jauniešiem nepieciešama alternatīva atbalsta sistēma.

Šādas klases sniedz gan izglītības, gan sociālo atbalstu, tajās izmanto dažādas metodes individualizētu pakalpojumu sniegšanai:

- diferencētas mācību programmas un mācību metodes vienā grupā;
- individualizētus mācību darba veidus, tostarp praktiskos darbus;
- veido nelielas grupas, vidēji klasē ir no 6 līdz 12 skolēniem;
- elastīgs stundu saraksts, ko pielāgo konkrētajai situācijai;
- saikne ar ārpusklases pasākumiem;
- dienasgrāmatas, kas dokumentē mācību procesu, skolēna progresu, skolotāja piezīmes (kopā ar paveikto uzdevumu piemēriem), skolēna un viņa/viņas ģimenes piezīmes (ja iespējams).

„Maiņu klasēs” strādā skolotāju grupa, kas brīvprātīgi uzņemas šo skolēnu apmācību, un konsultanti, kas darbojas ciešā kontaktā ar sociālajiem darbiniekiem un veselības aprūpes speciālistiem. Sadarbības partneri piedāvā papildu aktivitātes, kas jauniešiem sniedz ievirzi un atbalstu izglītības ieguvē. Pasākumus plāno, ņemot vērā katra audzēkņa situāciju.



Atkarībā no apstākļiem šādas klases var organizēt gan skolas telpās, gan citā piemērotā vietā. Dažas atbildīgās institūcijas izvēlas organizēt „maiņas klases” dzīvoklī vai kādā citā vietā, kas tikai nosacīti atgādina klasi. Pievilcīgas telpas ārpusskolas vidē daudziem jauniešiem palīdz reintegrācijas procesā.

Īpašs īstermiņa atbalsts (Luksemburgā tas tiek sniegts 6-12 nedēļas, Francijā – ne ilgāk kā līdz vienam gadam), ko bieži vien nodrošina ārpusskolas vidē, palīdz jauniešiem paaugstināt savu pašapziņu un atjaunot interesi par mācībām. „Maiņu klašu” mērķis ir aizpildīt robos skolēnu zināšanās un palīdzēt apgūt viņu vecumam atbilstošu mācību programmu, lai viņi spētu pievienoties saviem vienaudžiem. „Maiņu klases” sniedz arī sociālo atbalstu, organizētie pasākumi veicina vajadzību pēc socializācijas, kā arī uzlabo skolēnu prasmes un kompetences. Ir svarīgi, ka pasākumus veido, ņemot vērā katra skolēna individuālo situāciju, nevis īsteno vienādu pieeju visiem.

Papildus sadarbībai ar vecākiem, sociālajiem darbiniekiem un veselības aprūpes speciālistiem notiek cieša sadarbība ar jaunieša skolu, lai nodrošinātu efektīvu reintegrāciju formālajā izglītības sistēmā. Francijā „maiņu klašu” skolēnu dzimtajā skolā „ieceļ skolotājus aizbildņus”, lai palīdzētu skolēna reintegrācijas procesā.

Līdzdalība „maiņu klasēs” Francijā ir brīvprātīga un jāaskaņo ar skolēnu un viņa ģimeni. Šādu vienošanos formāli apliecina ar līgumu. Vecāku līdzdalība ir svarīga pasākuma daļa, un iekļaušanās mērķis ir palīdzēt vecākiem un ģimenei atjaunot kontaktus ar izglītības vidi un nodibināt ciešāku abu pušu saikni.

Francijas pieredze liecina, ka „maiņu klases” nodrošina īslaicīgu un atbilstošu uzņemšanu pamatskolas izglītības sistēmā tiem riska grupas skolēniem, kuriem draud izolācija sistēmas ietvaros. Šīm klasēm to daudzveidības un elastīguma dēļ ir svarīga loma izglītības priekšlaicīgas pamešanas novēršanā. Parasti piemērotu risinājumu atrod deviņiem no desmit skolēniem. Šo klašu pieredze ir devusi ieguldījumu citu papildu pasākumu izveidē, piemēram, „maiņu darbnīcu” (*Ateliers Relais*) un pavisam nesen – „maiņu moduļu” (*Modules Relais*) izveidē.

### **5.2.3. Vispusīgi atbalsta pasākumi jauniešiem, kuriem nepieciešams kompleks karjeras atbalsts**

Vispusīgus atbalsta pasākumus piedāvā daudzas Eiropas valstīs. Vispusīgi atbalsta pasākumi piedāvā jauniešiem, kas nestrādā un nemācās, „otro izdevību” izglītībai un apmācībai vai pārejai no izglītības uz darbu. Kompleksas reintegrācijas mērķis ir identificēt un strādāt ar visiem šķēršļiem, kas ir jauniešu izglītības ceļā, un uzdevums ir paaugstināt atbalsta saņēmēju pašapziņu, veicināt atbalsta saņēmēju

dzīvei nepieciešamo pamatprasmju apguvi, palīdzēt atbalsta saņēmējiem noteikt savus personīgos mērķus un attīstīt motivāciju šo mērķu sasniegšanai. Kompleksa reintegrācija ir domāta tiem jauniešiem, kuriem visvairāk nepieciešams atbalsts. Mērķa grupas ir jaunieši ar kompleksām problēmām – kuri izglītību priekšlaicīgi pametuši un kuriem līdztekus zemajam kvalifikācijas līmenim nepieciešams papildu atbalsts. Tās var būt sociālas, uzvedības vai emocionālas problēmas, vājas dzīves prasmes, nespēja apgūt obligāto izglītību vai motivācijas trūkums, kā arī citas individuālas problēmas (tās var radīt veselības problēmas, narkotiku lietošana, likumpārkāpumi). Iejaukšanās mērķis ir palīdzēt jauniešiem tikt galā ar personīgajiem izaicinājumiem, kamēr viņi uzsāk reintegrācijas procesu izglītībā vai darbā.

### ***Jaunimo Mokyklos („Jaunatnes skolas”) (<http://jaunmok.ipc.lt/>), Lietuva***

Lietuvā ir 25 „jaunatnes skolas”, kas piedāvā alternatīvas izglītības iespējas jauniešiem, kas ir pametuši obligātās izglītības apguvi. „Jaunatnes skolas” ir pieejamas jauniešiem vecumā 12 līdz 17 gadiem un sniedz atbalstu tiem, kuri nav spējuši piemēroties vairākumizglītības sistēmai vai kuriem trūkst motivācijas pabeigt izglītību. Tās ir domātas arī bērniem ar mācību traucējumiem, kuriem nepieciešams atbalsts socializācijai un integrācijai ar vienaudžiem, kā arī jauniešiem, kuri mācību vietā dod priekšroku praktiskai apmācībai. „Jaunatnes skolu” mērķa grupas veido jaunieši no vispārīgā izglītībā pamatskolām, profesionālās izglītības pirmā posma, jaunieši bez pamatizglītības un jaunieši, kas nestrādā vai nemācās. Šīs skolas katru gadu sniedz atbalstu aptuveni 2 000 jauniešu.

„Jaunatnes skolām” ir divi vispārējie mērķi:

- sniegt pamatizglītību un palielināt pamatizglītību ieguvušo skolēnu skaitu;
- bagātināt skolēnu personisko pieredzi, sagatavot viņus turpmākai izglītībai, profesionālai karjerai, sociālai un kultūras dzīvei.

Kopējais skolēnu skaits „jaunatnes skolās” ir no 50 līdz 130 skolēniem (klasē ir no 8 līdz 12 skolēniem). Mācības notiek gan dienā, gan vakarā, gan arī kombinējot abus veidus. Skolas piedāvātais atbalsts ir visdažādākais, sniedzot informāciju un konsultācijas pedagoģiskos, psiholoģiskos, sociālos un veselības aprūpes jautājumos. Daudzas jaunatnes skolas izmanto arī profesionālās izglītības un apmācības skolotāju, psihoterapeitu, speciālo pedagogu un fiziskās audzināšanas skolotāju pakalpojumus.

Mācīšanās process ir individualizēts un apvienots ar ārpuskolas, profesionāli orientētas apmācības un darba prakses pasākumiem. Iestājoties „jaunatnes skolā”, pēc pārrunām ar jauniešu, viņa/viņas vecākiem un skolu sagatavo mācību plānu. Šo trīsdaļīgo programmu periodiski pārskata un novērtē. Individuālajā mācību programmā:

- pamatskolas mācību programmā mācību darbība veido apmēram 60 procentus; pastiprināta uzmanība tiek veltīta humanitārajiem mācību priekšmetiem, sportam, tehniskajiem priekšmetiem un informācijas tehnoloģijai ;

- apmēram 40 procentus no mācību darbības veido praktiskās darbības moduļi, kas saskaņoti ar darbu ar informācijas tehnoloģijām (IT), karjeras konsultācijām un projektu darbu. Ir pieejami arī profesionālās karjeras un personīgās izaugsmes moduļi;
- papildu mācību priekšmetu piedāvājums ir atkarīgs no jaunatnes skolas profila. Šie mācību priekšmeti var būt mākslas, sporta vai tehnoloģiskās izglītības priekšmeti atbilstoši skolēna interesēm.

Ja pamatskolas mācību priekšmetus māca klasē, citas apmācības formas notiek dažādās vietās: klasēs, brīvā dabā un citur skolā vai ārpus tās.

Teorētiskās un praktiskās apmācības kombināciju uzskata par vienu no „jaunatnes skolu” veiksmes faktoriem (Viļņas Pedagoģiskā universitāte, 2005). „Jaunatnes skolu” dalībnieki paliek izglītības sistēmā, motivācija turpināt mācības ir gan praktiskās nodarbības, gan iespēja izvēlēties savu izglītības ceļu. Tas palīdz jauniešiem, un viņi jūtas kā noteicēji par savu izglītību. Turklāt „jaunatnes skolām” ir zināma brīvība mācību programmas veidošanā, pieskaņojot skolas sniegtās izglītības un apmācības iespējas konkrētām jauniešu vajadzībām.

Relatīvi mazās „jaunatnes skolas” un klases ir vēl viens veiksmes faktors. Jaunieši saņem individuālu uzmanību un var brīvāk mijiedarboties ar skolotāju.

Vēl viena „jaunatnes skolu” stiprā puse ir speciālistu atbalsts jauniešiem ar noteiktām problēmām. Speciālistu atbalsts dod iespēju risināt šīs problēmas ikdienas dzīvē un novērst šķēršļus izglītības iegūšanai.

Šādas programmas, piemēram, Īrijā un Lietuvā izstrādāja pirms 15 gadiem. „Jaunatnes skolu” iniciatīva Lietuvā pierāda, cik svarīgi ir nodrošināt speciālistu atbalstu jauniešiem ar mācību un uzvedības problēmām. Jauniešiem velta individuālu uzmanību, viņi darbojas nelielās grupās, saņemot gan praktisku, gan teorētisku apmācību un brīvību darbā ar skolas mācību programmu. Katrs jauniešs strādā pēc individuāla mācību plāna un savā individuālā tempā.

Īrijā Jaunatnes sasniegšanas (*Outreach*) programma darbojas jau kopš 1990. gadu sākuma, aptverot tos jauniešus vecumā no 15 līdz 20 gadīgiem, kuri pāragri pametuši skolu. Jaunatnes sasniegšanas programma demonstrē komplekso projektu stiprās puses, tostarp programmas elastīgumu atbilstoši katra jaunieša vajadzībām un atbalstošu un strukturētu vidi, kurā to īsteno. Projekta mērķis ir arī sniegt jauniešiem iespējas gūt panākumus, tādēļ tiek īpaši uzsvērts viņu potenciāls nevis problēmas.

Faktori, kas veicina šo divu programmu panākumus, ir līdzīgi. Tie ir programmu elastīgums (sākot no mācību programmas satura līdz mācīšanai un izmantotajām pedagoģiskajām un iesaistīšanas metodēm), individuāli mācību plāni,

pamatprasmju un dzīves prasmju apguve, atbalsts pārejas posmā un kvalificēts pedagoģiskais personāls. Atbalstoši un visaptveroši morāles principi un draudzīga vide arī ir nozīmīgi faktori mācību attiecību un piederības sajūtas veidošanā. Lietuvas „jaunatnes skolās” veiktā aptauja atklāja, ka jaunieši nejūtas izolēti, jo viņi apzinās, ka citiem ir līdzīgas problēmas un ka viņus pieņem bez aizspriedumiem, pieņem tādus, kādi viņi ir. (Republic of Lithuania..., 2005). Jaunatnes sasniegšanas (*Youthreach*) programmā līdzdalību veicina mentoringa jeb darbaudzināšanas procesā. Katram jauniešim ir atbildīgais mentors no personāla vidus, un mentoriem ir paredzēts laiks nodarbībām ar audzēkņiem.

Novērtējums rāda, ka abas programmas, kas sniedzot jauniešiem reintegrācijas atbalstu, ir veiksmīgas, (*Department of Education and Science, Ireland, 2006*). Vairāk nekā trīs ceturtdaļas Jaunatnes sasniegšanas programmas dalībnieku iekļaujas darba tirgū vai tālākā izglītībā un apmācībā. Lietuvas dati liecina, ka pēc programmas pabeigšanas aptuveni 95 procenti jaunatnes skolu dalībnieku vēlas turpināt izglītību citā izglītības iestādē vai vēlas stāties darbā.

#### **Jaunatnes sasniegšanas programma (<http://www.youthreach.ie/>), Īrija**

Īrijā katrs desmitais skolēns pamet skolu, neiegūstot kvalifikāciju, un katrs piektais – neiegūstot skolas beigšanas apliecību. Šie jaunieši ir īpaša riska grupa darba tirgū, bezdarbs ir 47,5 procentu līmenī tiem, kuri ienāk darba tirgū bez kvalifikācijas, salīdzinot ar 9,6 procentiem bezdarba grupā, kurā bezdarbniekiem ir izglītības dokuments (Nacionālās attīstības plāns, [www.ndp.ie](http://www.ndp.ie)).

Jaunatnes sasniegšanas programmas mērķa auditorija jaunieši (vecumā no 15 līdz 20 gadiem), kuri ir atsvešinājušies no formālās izglītības sistēmas, ekonomiski un sociāli neaizsargāti un pakļauti ilgstoša bezdarba riskam. Programmas primārā mērķa auditorija ir jaunieši bez darba un bez kvalifikācijas – jaunieši no „junioru cikla”<sup>1</sup>.

Jaunatnes sasniegšanas programma piedāvā strukturētu četru posmu programmu:

- iepazīšanās/iesaistīšanās: šajā posmā identificē jauniešu vajadzības un pārrunā individuālu mācību plānu;
- pamats: šajā posmā jaunieši saņem atbalstu mācību grūtību pārvarēšanai, veido savu pašapziņu un apgūst virkni kompetenču, kas ir būtiskas turpmākai izglītībai un darbam;
- attīstība: šajā posmā notiek speciāla atbalsta saņemšana mācībās, apmācībā un darbā;
- pāreja: šajā posmā jaunieši sagatavojas nākamajam dzīves posmam, parasti darbam vai turpmākai izglītībai un apmācībai.

Iesaistīšanās posmā jauniešiem norīko mentoru (Jaunatnes sasniegšanas programmas darbinieku). Mentors piedāvā jauniešiem palīdzību un attiecību veidošanas procesā palīdz paaugstināt viņa/viņas

<sup>1</sup> Īrijā junioru cikls (*Junior Cycle*) atbilst obligātās izglītības posma pēdējiem trim gadiem jauniešiem vecumā no 12 līdz 15 gadiem.

pašapziņu un motivāciju. Pirms individuāla mācību plāna izveides jaunieši veic testus, kas palīdz viņiem novērtēt savas stiprās un vājās puses un palīdz formulēt savus mērķus. Individuālo plānu veido atbilstoši identificētajām stiprajām pusēm, un tajā ietver jomas, kuras jaunieši gribētu apgūt, kā arī tās jomas, kurās konstatēts, ka jaunieša zināšanas ir nepietiekamas. Plānā nosaka darbības, lai sasniegtu mērķi, tostarp:

- teorētiskās vai profesionālās izvēles (mācību priekšmetus un kursus, veicamās aktivitātes);
- centrā saņemamais atbalsts (piemēram, individuālas konsultācijas, darba pieredze);
- sadarbība ar vietējiem pakalpojumu sniedzējiem un aģentūrām (piemēram, konsultācijas atkarību jautājumos, savu līdzekļu pārvaldība).

Saņemot konsultācijas un karjeras atbalstu, jaunieši spēj atklāt savas intereses un noteikt kompetences turpmākai izglītībai un apmācībai. Tiek noteikti reāli mācību mērķi. Tas ļauj jauniešiem paaugstināt savu pašvērtējumu, un viņi kļūst pārliecinātāki par turpmākās izglītības un darba tirgus pieejamības iespējām.

Individuālie plāni ir elastīgi un dod iespēju audzēkņiem strādāt savā individuālā tempā. Jauniešus un pedagogus programmā uzskata par līdzvērtīgiem partneriem, kas veicina atklātu dialogu. Elastīga izpratne attiecas arī uz tiem jauniešiem, kuri vēlas izstāties no programmas un sākt strādāt: viņiem piedāvā daļlaika izglītību un apmācību.

Viens no galvenajiem secinājumiem – Jaunatnes sasniegšanas programmas ieguvums ir pozitīvas attiecības – „savstarpējas mācīšanās un cieņas attiecības” – starp pedagogiem un jauniešiem. Saistībā ar vispārējo programmas struktūru vērtējumā atzīmēts, ka „tiek veicināta pozitīva vide un aktivitātes norisinās atbalstošā un strukturētā vidē” (*Department of Education and Science, Ireland, 2006*).

Lietuva un Īrija nav vienīgās valstis, kas izmanto „jaunatnes skolas”. Līdzīgi iejaukšanās instrumenti ir izveidoti Austrijā, Beļģijā, Dānijā, Somijā, Īslandē, Itālijā un Slovēnijā. Itālijā ir izveidotas Izglītības kompensācijas un attīstības klases (*LARSA*) jauniešiem, kas nespēj tikt galā ar vispārējās izglītības programmām. Līdzīga iniciatīva ir ieviesta Slovēnijā – Jauniešu izglītības projekts (*PLYA*). Pēdējā domāta, lai palīdzētu jauniešiem panākt savus vienaudžus, attīstot darba un mācību prasmes un mācīšanās motivāciju. Ražošanas skolas (*produktionskoler*) Dānijā un „jaunatnes klases” (*nuorten työpajat*) Somijā ir nacionālās „otrās iespējas” programmas jauniešiem, kas nestrādā un nemācās. Līdzīgi projekti ir Austrijā (*Project Gaaden*), Beļģijā (*Time Out Projects*) un Īslandē (*Fjölsmiðjan* ražošanas centrs izglītību pārtraukušajiem un Personīgā profila un atbalsta projekts).

#### 5.2.4. Mācības tiešsaistes režīmā un atbalsta programmas

Inovativu pieeju visgrūtāk sasniedzamo vidējo izglītību priekšlaicīgi pametušo jauniešu atbalstam ir ieviesusi Apvienotā Karaliste, kā mācību programmu izmantojot virtuālo tiešsaistes kopienu. *NotSchool.net*, kas aizsākās kā universitātes pētījuma projekts, ir kļuvis par nacionālu projektu, kuru atbalsta vairāk nekā 50 000 skolēnu Apvienotajā Karalistē un kurš ieviests arī Īrijā, Jaunzēlandē un Zviedrijā.

Projektam nav stingri noteikta mērķa palīdzēt jauniešiem atgriezties vispārējā izglītībā, tā nolūks ir atjaunot skolu pametušajiem jauniešiem vēlmi mācīties; tādējādi šis projekts palīdz veidot ceļu uz turpmāko izglītību un/vai darbu. Projekts ir pieejams kā pēdējais līdzeklis, kad ir atklājies, ka visas pārējās alternatīvās izglītības formas ir bijušas neveiksmīgas vai jauniešiem nepiemērotas. Projekta mērķa grupa ir visgrūtāk sasniedzamie izglītību pārtraukušie jaunieši, kuriem bieži vien ir kompleksas problēmas.

*NotSchool.net* projekts ir lielisks labas prakses piemērs jauniešiem, kas nespēj tikt galā ar tradicionālo izglītību. Ja mācības notiek citā formā, vēlēšanās piedalīties mācību darbā ir saglabāta. Projekta vērtējums ir apliecinājis, ka šāda pieeja 96 procentiem dalībnieku ir palīdzējusi iegūt atzītu kvalifikāciju vai kvalifikācijas ieguvei nepieciešamos kredītpunktus. Iespēja izvēlēties mācību priekšmetus no plaša piedāvātās tematikas klāsta arī norāda, ka tā nav skola. Sākumā kursa darba novērtēšana notiek dalībniekiem nezinot, lai veicinātu viņu iesaistīšanos. Turklāt mentors, kas strādā ar nelielu jauniešu grupu, var pievērst lielāku uzmanību katra vajadzībām, pārliecināties, ka jaunieši joprojām piedalās mācību procesā. Jaunieši saņem atbalstu arī no saviem draugiem un mācību priekšmeta speciālistiem.

#### ***NotSchool.net* (<http://ww.inclusiontrust.org/notschool>), Apvienotā Karaliste**

*NotSchool.net* projekta mērķis ir iesaistīt izglītībā tos pusaudžus, kuri pametuši skolu. Projekts piedāvā alternatīvu izglītību jauniešiem, kas netiek galā ar tradicionālajām izglītības programmām, kā arī citas iespējas, piemēram, mājamācību vai speciālistu grupas palīdzību, izmantojot virtuālo tiešsaisti.

Projektu vada bezpeļņas izglītības labdarības organizācija „Iekļaušanas fonds” (*Inclusion Trust*). Tā partneri ir britu raidorganizācija BBC, Pasaules dabas fonds (WWF) un Zinātnes muzejs, kuri ir nodrošinājuši saistošus mācību materiālus. Iekļaušanas fonda pamatpersonāls ir atbildīgs par vispārējo projekta koordināciju un stratēģisko darbību. Ikdienas darbu veic tās vietējās pašvaldības, kuras ir iesaistījušās projektā.

Lai nodrošinātu, ka *NotSchool.net* ir jauniešu pēdējā cerība, jauniešus līdzdalībai projektā nosūta kompetenta institūcija (jaunieši paši nevar pieteikties), taču pirms iesaistīšanās projektā ir jāsaņem jauniešu un viņu vecāku piekrišana.

Drīz pēc uzņemšanas projektā jauniešus kopā ar vecākiem uzaicina uz iepazīšanās sesiju, kur notiek satikšanās ar vietējās atbalsta grupas locekļiem. Pēc iepazīšanās mentors kopā ar jauniešiem izveido individuālu mācību plānu. Jaunieši paši var izlemt, kādus mācību priekšmetus viņi apgūs, cik daudz laika veltīs vienam mācību priekšmetam un kur mācīsies.

Projekts piedāvā vairāk nekā 150 mācību priekšmetus (tostarp, komiksus, mūziku un cīņas), mācību plānā var iekļaut jebkuru mācību priekšmetu pēc jaunieša izvēles. Mācību plānus pārbauda reizi sešās nedēļās, un tajos izdara labojumus, ja nepieciešams. Kad jauniešiem ir sekmīgi iesaistīties projektā, mentori nodrošina saudzīgu kontroli, lai iedrošinātu jauniešus izvēlēties tradicionālos mācību priekšmetus – angļu valodu, matemātiku, dabaszinātnes, lai vēlāk varētu nokārtot GCSE eksāmenus<sup>2</sup>.

Jaunieši var mācīties jebkurā laikā, un mācību resursi ir pieejami jebkurā laikā un jebkurā gada dienā. Arī savu darbu tiešsaistē internetā jaunieši var iesniegt jebkurā laikā. Viņi saņem atbalstu no saviem mentoriem, mācību priekšmeta speciālistiem un virtuālajiem draugiem, kas dažādos veidos viņus ievirza, palīdz, novērtē un iedrošina (*Duckworth, 2005*). Ir arī pakalpojums „palīdzības līnija”. Šis pakalpojums ir pieejams 24 stundas diennaktī, septiņas dienas nedēļā. To nodrošina projekta mentori, kas ir kvalificēti skolotāji.

*NotSchool.net* projektam būtiski svarīgs ir pareizs atbalsts un terminoloģija. Projektā izvirās lietot terminus, kas asociējas ar skolu, piemēram, skolēns. Jauniešus sauc par „pētniekiem”.

Ir izveidota akreditācijas sistēma, kas veicina radošumu, uzvedības pašregulāciju un problēmu risināšanu. Jaunieši var nopelnīt neformālus apbalvojumus, kas palīdz paaugstināt viņu pašvērtējumu, vai iesniegt darbu oficiāla vērtējuma saņemšanai, kas ir NVQ<sup>3</sup> ekvivalents un nacionālās ietvarstruktūras daļa.

Projekts uzrāda ļoti labus sasniegumus pārejā no bezdarbības uz tālākizglītību un darbu. To apstiprina arī ārējais vērtējums (*Duckworth, 2005*). 2004./2005. mācību gadā 50 procenti projekta dalībnieku iestājās koledžās vai citās tālākizglītības iestādēs; viena ceturtdaļa (26 procenti) atrada koledžas līmenim atbilstošu darbu, piemēram, modernas stažēšanās iespējas; 18 procenti atrada pilna laika darbu. Tajā pašā gadā gandrīz visi projekta dalībnieki (96 procenti) ieguva valsts atzītu kvalifikāciju. Tikai 1,7 procenti dalībnieku pameta projektu, kas uzskatāms par neparastu sasniegumu, ņemot vērā, ka projekts strādā ar jauniešiem, kuriem nav izdevies integrēties pārejās izglītības formās. Daži dalībnieki mācās augstāk par viņu vecumam paredzēto līmeni, daudzi turpina studijas augstskolās. Jaunieši ir atzīmējuši, ka projekta ieguvums ir pozitīvi emocionālie un sociālie rezultāti. Starp tiem minams pašapziņas un pašvērtējuma pieaugums, iegūtās problēmu risināšanas prasmes un atjaunota interese par mācībām.

Sīkāka informācija: <http://www.inclusiontrust.org/notschool/> (citēta 15.12.2009.).

<sup>2</sup> Vispārējās vidusskolas izglītības sertifikāts (*General certificate of secondary education* (GCSE)) ir kvalifikācija, kuru piešķir noteiktā mācību priekšmetā. Anglijas, Velsas un Ziemeļīrijas skolēni vecumā no 14 līdz 16 gadiem kārtot GCSE eksāmenus vairākos mācību priekšmetos.

<sup>3</sup> Nacionālās profesionālās kvalifikācijas (*National vocational qualifications* (NVQs)) ir darbam nepieciešamo profesionālo kompetenču kvalifikācija. Tā atspoguļo efektīvai darba izpildei nepieciešamās prasmes un zināšanas, apliecinot, ka kandidāts ir kompetents attiecīgajā kvalifikācijas ietvarstruktūras specialitātē.

Projekta panākumi ir redzami tā izaugsmē pēdējo deviņu gadu laikā. Apvienotās Karalistes izglītības administrācija to iesaka kā labas prakses piemēru; Notschool. net izmēģinājuma projekti ir ieviesti Īrijā, Jaunzēlandē un Zviedrijā.

#### **5.2.5. Citas „otrās iespējas”**

Šajā nodaļā ir izklāstīti „otro iespēju” piedāvājumi, ko sniedz tradicionālās „otrās iespējas” skolas, „pilnas dienas” skolas un neformāli iegūtas kvalifikācijas atzīšanas sistēmas. Tradicionālās „otrās iespējas” skolas ir izveidotas lielākajā daļā Eiropas valstu, tostarp Grieķijā, Kiprā, Latvijā, Ungārijā, Slovēnijā un Slovākijā. Parasti tās ir domātas cilvēkiem, kas nav ieguvuši obligāto izglītību. Karjeras attīstības atbalstam dažās skolās ir būtiska loma, bet ne tik lielā mērā, kā tas ir „jaunatnes skolās” un citos inovatīvos pasākumos. Pamatā tas ir tādēļ, ka tradicionālās „otrās iespējas” skolas tiecas piesaistīt jauniešus, kas ir pametuši skolu un vēlas atsākt mācības, tostarp tiecas piesaistīt jaunos vecākus, kas ir pametuši skolu, lai rūpētos par bērniem, bet ir gatavi atsākt mācības.

Grieķijā „otrās iespējas” skolām (*ΣΔΕ/SDE*) ir ļoti labi panākumi, jo īpaši tajās uzsver tādu pamatprasmju apguvi, kas ir nepieciešamas, lai iesaistītos darba tirgū. Grieķijā „otrās iespējas” skolas ir domātas jauniešiem, kas ir vecāki par 18 gadiem un nav ieguvuši obligāto izglītību. Šajās skolās jaunieši mācās 24 mēnešus, lai saņemtu pamatskolas beigšanas apliecību (*Apolytirio Gymnasiou*), tomēr viņi apgūst elastīgu mācību programmu, izvēloties to, kas vislabāk atbilst viņu vajadzībām un interesēm. „Otrās iespējas” skolas jo īpaši koncentrējas uz pamatprasmēm un personiskajām iemaņām, kas ir būtiskas, lai iekļūtu darba tirgū.

„Pilnas dienas” skolas ir vēl viens „otrās iespējas”/alternatīvās skolas veids, kas ļauj izglītību pametušajiem jauniešiem, kuri nevar vai nevēlas apmeklēt parastās skolas nodarbības, mācīties un iegūt apliecības par obligāto izglītību ārpus skolas parastā darba laika. Šādas skolas veiksmīgi darbojas Vācijā, Grieķijā un Apvienotajā Karalistē. Šajās iniciatīvās ne vienmēr karjeras atbalsta loma ir skaidri saskatāma. „Pilnas dienas” skolas Grieķijā cenšas uzlabot skolu izglītojošo, kultūras un sociālo lomu, kā arī skolu „atvērtību” sabiedrībai. To veic, atbalstot radošas mācības, papildinot mācību programmas un izmēģinot jaunas skolu organizācijas un pārvaldības formas. Turklāt skolas darba laika pagarināšana Grieķijā nodrošina papildu atbalstu strādājošiem vecākiem, kas bieži vien nespēj palīdzēt saviem bērniem veikt mājasdarbus un citus skolas uzdevumus.

Neformālās un ikdienējās mācīšanās atzīšana ir indivīda kompetenču atzīšana, neatkarīgi no tā, kā un kur kompetences ir iegūtas. Kompetenču atzīšana var sniegt atbalstu novārtā atstātajiem jauniešiem, palīdzot viņiem paaugstināt savu



pašapziņu un pašcieņu. Tā palīdz arī apliecināt prasmes un kompetences, lai iegūtu turpmāko izglītību vai darbu. Tiesiskās un regulatīvās izmaiņas, kas dod iespēju jauniem cilvēkiem panākt viņu neformālās un ikdienējās mācīšanās rezultātu atzīšanu, lai nodrošinātu piekļuvi izglītības turpināšanai, arī var uzskatīt par „otrās iespējas” pasākumiem.

Kaut arī lielākā daļa kompetenču atzīšanas iniciatīvu ir domātas pieaugušajiem, vairākas iniciatīvas Eiropā ir pieejamas arī jauniem cilvēkiem. Dažas no tām sniedz otro iespēju tiem, kuri izglītību ir pametuši priekšlaicīgi, vai tiem, kuriem ir nepilna formālā izglītība, dodot viņiem iespēju izglītoties un mācīties pat tad, ja viņi neatbilst kvalifikācijas kritērijiem. Šāda izpratne ir būtiska jauniem cilvēkiem, kas ir ieguvuši pieredzi ar darba vai vaļasprieka starpniecību, un pat jauniešiem, kas ir saņēmuši attiecīgo izglītību neformālās izglītības iestādēs. Atzīšana dod iespēju novērtēt un pierādīt savu pieredzi un potenciālu, un nodrošina piekļuvi formālajai izglītībai vai mācībām, vai arī dod iespēju saīsināt mācību laiku, izmantojot atvieglojumus.

### **Neformālā ceļā iegūtu kompetenču novērtēšana, atzīšana un sertifikācija (Recognition, validation and certification of competences), Portugāle**

Neformālā ceļā iegūtu kompetenču novērtēšanas, atzīšanas un sertifikācijas valsts sistēmu Portugālē izveidoja 2000. gadā ar Eiropas Sociālā fonda atbalstu, un tās mērķis ir uzlabot jauniešu un pieaugušo (vecumā līdz 18 gadiem un vecāku) kvalifikācijas līmeni. Sistēmu ieviesa, lai palīdzētu samazināt lielo skaitu Portugāles iedzīvotāju (vairāk nekā trīs miljonus 2000. gadā), kas nebija ieguvuši obligāto izglītību (ESF, 2004). Kompetenču novērtēšanu, atzīšanu un sertifikāciju veic jauno iespēju centri visā valstī (pašlaik to ir vairāk nekā 450) (jauno iespēju tīmekļa vietne: <http://www.novasoportunidades.gov.pt/>, 2009). Ir divi veidi, kā iegūt kompetenču novērtēšanu, atzīšanu un sertifikāciju, – izglītības virziens un profesionālais virziens.

- Izglītības virziens piedāvā atbilstošajiem indivīdiem iespēju saņemt pamatkvalifikāciju. Jauno iespēju centru darbinieki sniedz atbalstu kompetenču novērtēšanas, atzīšanas un sertifikācijas procesā, kurā ir trīs etapi: kompetences novērtēšana, atzīšana un apliecināšana. Lai gan personai pašai ir jāpārdomā un jānovērtē savas kompetences, lai sagatavotu informāciju par sevi, darbinieki sniedz ieteikumus un atbalstu visā procesa laikā, sākot no pieteikšanās brīža līdz kompetences apliecināšanai, un profesionāli novērtē informāciju pirms tās nodošanas sertifikācijas komisijai galīgai izvērtēšanai.
- Profesionālais virziens dod iespēju personām saņemt profesionālo kvalifikāciju, apstiprinot kompetences, kas ir iegūtas ar darba pieredzi vai citās vidēs. Šī virziena pamatā ir tie paši trīs etapi, kas ir izglītības virziena pamatā, kad dalībnieki tāpat saņem jauno iespēju centru darbinieku atbalstu procesa laikā.

Abi veidi sniedz personām iespēju turpināt izglītību un apmācību.

Kompetences atzišanas, apstiprināšanas un apliecināšanas valsts sistēmu novērtē kā ļoti lielu sasniegumu. Laikposmā no 2000. līdz 2006. gadam gandrīz 90 000 cilvēku, kas piedalījās šajā pasākumā, saņēma valsts atzītu izglītības aplieciņu (ESF valsts profils, Portugāle). 2003. gadā aptaujājot cilvēkus, kas bija piedalījušies minētajā procesā laikposmā no 2001. līdz 2002. gadam, konstatēts, ka lielākā daļa atzīst, ka minētais process ir palīdzējis viņiem uzlabot savu pašcieņu un pašapziņu. Divas trešdaļas apsvēra domu turpināt mācības, un 13 procenti jau bija atsākuši formālo izglītību. Vēl 15 procentiem kompetences atzišanas, apstiprināšanas un apliecināšanas procesa dalībnieku, kas bija nodarbināti uz noteikta laika līgumu pamata, sešus mēnešus pēc tam, kad viņi bija saņēmuši aplieciņas, piedāvāja pastāvīgus līgumus (*European Social Fund, 2004*).

Jauniešu prasmju atzīšana paaugstina viņu pašcieņu un motivāciju. Portugālē, piemēram, atzīšanu izmanto, lai palīdzētu vidējās izglītības pārtraucējiem iegūt formālo kvalifikāciju tikai ar atzīšanas procesa starpniecību vai arī apvienojot minēto procesu ar piemērotu apmācību, ņemot vērā pieredzi, ko viņi ir ieguvuši ārpus formālās izglītības.

Eiropas vadlīniju projektā par neformālās un ikdienējās mācīšanās atzīšanu akcentēts informācijas, padomu un karjeras atbalsta nozīmīgums. Kandidātiem ir nepieciešama informācija par to, kādus labumus atzīšana dos, kas ir iekļauts atzīšanas procesā, kādi būs dalības rezultāti, un ko viņi varēs darīt pēc procesa pabeigšanas. Ieteikumiem ir būtiska loma, lai palīdzētu cilvēkiem pārvarēt iespējamās bailes. Ieteikumi ir īpaši būtiski riska grupām, kas, iespējams, zina mazāk par mācībām un atzīšanas pasākumiem, kurām ir zemāka pašpaļāvība un neticība saviem panākumiem.

Pētījumā (*Krichewsky, 2004*) par to, kā atzīšanas procesa profesionāļi būtu jāapmāca, lai viņi spētu reaģēt uz „īpaši smagiem potenciālo izglītības pārtraucēju gadījumiem” (cilvēki, kuriem ir sociālas grūtības, bet kas ir iesaistīti sociālā saskarsmē pārmaiņās un neformālās mācībās) vajadzībām, konstatēja, ka minētajai grupai pašapziņas trūkums un bailes no neizdošanās un no izpildāmajām procedūrām var liegt piedalīties atzīšanas procesā. Cilvēki, iespējams, uztraucas, ka procesa beigās atzīs, ka viņu prasmes un pieredze ir nepietiekama, un sistēma, kas ir līdzīga formālai izglītībai, var viņus nobaidīt (ja viņiem ir bijusi negatīva formālās izglītības pieredze). Pārskatā uzsvērts, cik būtiski ir pārliecināt, ka atzīšanas profesionāļi ir apmācīti atbalstīt un vadīt mērķa grupas, un ir sagatavoti, lai palīdzētu šķēršļu pārvarēšanā.

Atkarībā no apstākļiem cilvēki var sastapties ar vairākiem šķēršļiem atzinuma saņemšanai, tostarp izdevumiem, kā arī informācijas trūkumu par piedāvātajām iespējām. Attiecībā uz mērķtiecīgām kompetenču atzīšanas iniciatīvām ir būtiski

pārvarēt minētos šķēršļus, sniedzot, piemēram, finansiālu palīdzību un palīdzot radīt pārliecību par savām spējām. Dānijā darbiniekiem ar zemu kvalifikāciju ir tiesības saņemt bezmaksas atzinumu, arī Portugāles kompetenču novērtēšanas, atzišanas un sertifikācijas sistēmas pakalpojumi ir bez maksas. Lai iesaistītu konkrētas mērķa grupas, atzišanas procedūru var piedāvāt vai nodrošināt vairāki partneri, tostarp nodarbinātības biroji vai nevalstiskas organizācijas.

#### **5.2.6. Karjeras atbalsts un apmācība nodarbinātības veicināšanai**

Atbalstot tos, kuri pāragri ir pametuši skolu, ne vienmēr ir jāpalīdz viņiem atsākt formālo izglītību. Pretēji savai formālās izglītības pieredzei daži cilvēki, kas pāragri pametuši skolu, cenšas gūt panākumus darbā, kur viņi var attīstīt nepieciešamās prasmes (CBI, 2008). Šiem cilvēkiem ir lietderīgāks atbalsts nodarbinātības jomā. Tomēr jauniem cilvēkiem no jutīgākām sabiedrības grupām bieži vien ir nepieciešams papildu atbalsts, kad viņi vēlas sākt strādāt, jo tie, kuri ir pāragri pametuši skolu, parasti atrod mazapmaksātu, nestabilu darbu, un viņi atkārtoti kļūst par bezdarbniekiem (kaut gan ir atšķirības valstu starpā) (OECD, 2008; *Walther*, 2002a). Vairāki darba tirgus reintegrācijas projekti nodrošina palīdzību minētajām grupām, lai veiktu pāreju uz nodarbinātību, parasti ar arodapmācības, darba prakses un ieteikumu starpniecību. Darba tirgus integrācijas programmas jauniešiem no riska grupām ir izveidotas Beļģijā, Čehijā, Vācijā, Francijā, Lietuvā, Nīderlandē, Austrijā, Polijā, Somijā, Zviedrijā un Apvienotajā Karalistē. Šīs programmas aptver plašu pakalpojumu diapazonu – no vienkāršas palīdzības darba meklēšanā līdz pat programmām, kas sniedz īpašu atbalstu, piemēram, intensīvu palīdzību, nosakot piemērotāko karjeras virzību un palīdzot atrast darbu. Daudzi projekti nodrošina nevis līdzīgu izglītības reintegrācijas atbalsta nepārtrauktību, bet koncentrējas uz darba tirgus integrāciju. Parasti šīs programmas nodrošina arī „pēcaprūpi”. Jauno cilvēku pirmajos darba mēnešos atbalsta arī viņa/viņas mentors.

#### **Kompetenzagenturen (Kompetences aģentūras), Vācija**

„Kompetences aģentūras” izveidoja, lai uzlabotu trūcīgajos rajonos dzīvojošo jauniešu sociālo un profesionālo integrāciju. Aģentūru mērķis ir palīdzēt pāriet no skolas uz darba tirgu jauniem cilvēkiem, kuriem tradicionālā sistēma nav spējusi palīdzēt (BMFSFJ, 2007). „Kompetences aģentūras” izmanto vairākus reģionālos sadarbības tīklus, apvienības un resursus, lai rastu novatoriskus risinājumus problēmām, ar kurām saskaras jaunie cilvēki. Šie partneri ir bērnu un jauniešu aģentūras, nodarbinātības aģentūras, skolas un citas vietējās interešu organizācijas. Viens no primārajiem kompetences aģentūru uzdevumiem ir palīdzēt sameklēt darbu jauniem cilvēkiem, kas meklē atbalstu. „Lietu pārvaldība” ir daļa no šo aģentūru darba. Katrā kompetences aģentūrā ar jauniešiem

strādā īpaši kuratori, lai nodrošinātu individuālu atbalstu un īstenotu kvalifikācijas programmu. Viņu darbs ietver:

- sociālo un preventīvo darbu;
- palīdzību jauniešiem integrācijas un kvalifikācijas iespēju izmantošanā;
- kompetences novērtēšanu un integrācijas un izglītības plānu īstenošanu;
- nepārtrauktu atbalstu konkrētajam cilvēkam, kas ir sociālā darbinieka aprūpē.

Kuratori sazinās ar jaunajiem cilvēkiem, izmantojot jauniešu centru, *Streetwork* asociācijas (valsts mēroga reģionālo sociālo darbinieku federālo asociāciju), vietējo jauniešu tikšanās vietu vai ģimenes starpniecību (<http://www.kinderjugendhilfe.info>, 2009). Viņi pārrauga, kā tiek īstenoti plāni un sniedz ilgtermiņa atbalstu jaunajiem cilvēkiem. Sniedzot šo atbalstu, ir būtiski ņemt vērā jauniešu personisko un ģimenes vidi, kā arī reģionālo kontekstu. „Kompetences aģentūras” ir būtiski nodarbinātības dienestu partneri. Aģentūras sniedz savas īpašās zināšanas un kompetences, īstenojot „lietu pārvaldības” (*a case management approach*) stratēģiju attiecībā uz jauniem cilvēkiem, kurus ir grūti integrēt. Kuratoru darbs ir īpaši vērtīgs, jo ilgtermiņa rīcība ļauj sniegt papildu atbalstu jauniešiem. Kuratori var sazināties ar jauniešiem, līdzko viņi sāk vai pamet pārkvalifikācijas kursus. Ja cilvēks pamet kursus, kurators var ātri rast alternatīvu risinājumu un panākt, ka cilvēks turpina iesākto.

Vācijā kompetences aģentūras izveidoja 2006. gadā pēc tam, kad konstatēja, ka ir jauniešu grupas, kurām ir lielas grūtības iekļūt darba tirgū. Tie ir jaunieši, kuriem ir zema kvalifikācija vai kvalifikācijas nav vispār, jaunieši, kuriem ir ģimenes vai sociālās problēmas, kā arī gados jauni likumpārkāpēji. Aģentūras īsteno „lietu pārvaldību”, un to pamats ir sadarbība ar vietējiem nodarbinātības dienestiem.

Līdzīgi kuratoru darbu īsteno Austrijā projektā, kas sagatavo darbam jaunus cilvēkus (vecumā no 15 līdz 25 gadiem), kas ir ilgstoši bezdarbnieki. Ar katru jauno cilvēku strādā konsultants, kas sniedz padomus un atbalstu saistībā ar attiecīgajām iestādēm. Ja profesionālās integrācijas process ir veiksmīgs, to turpina saistībā ar jauno darbu un sadarbībā ar jauno darba devēju. Projekts sākumā astoņu nedēļu laikā attīsta saziņas prasmes, sociālās prasmes un pamatprasmes. Tad seko intervijas un darba meklēšana.

Vēl viena iniciatīva, kas atbalsta jaunu cilvēku iekļaušanos darba tirgū, ir brīvprātīgās darba biedrības Polijā. Brīvprātīgās darba biedrības ir kā „vispārēji nodarbinātības dienesti” un kompleksi atbalsta jauno cilvēku centienus sameklēt darbu. Šīs biedrības strādā ar jauniešiem, kuriem ir risks būt atraidītiem, un piedāvā atbalstu dažādām grupām, tostarp vidusskolēniem un skolu beidzējiem, universitāšu studentiem un jauniešiem, kas ir bez darba vai, iespējams, zaudēs darbu. Līdzīgi kā „Kompetences aģentūras”, brīvprātīgās darba biedrības koncentrējas uz individuālu

atbalstu, izprotot mērķa grupas vajadzības un piedāvājot pakalpojumus, kas palīdz jauniem cilvēkiem attīstīties gan profesionāli, gan sociāli. Lai reaģētu uz jauno cilvēku vajadzībām, brīvprātīgās darba biedrības, līdzīgi kā kompetences aģentūras, cieši sadarbojas ar attiecīgajiem partneriem, tostarp ar policiju un psiholoģijas un atkarību klīnikām. Citas līdzīgas darba tirgus programmas ir „Integrācijas ceļi” Beļģijā, „Pirmā iespēja” Čehijā, „Programma 10 000” Slovēnijā un „Vienas pieturas aģentūras” Apvienotajā Karalistē.

### 5.3. Efektīvas reintegrācijas programmas

Iepriekš minētajos piemēros ir izklāstīta efektīva prakse, sākot no atbalsta izglītības atsākšanai līdz projektiem, kas palīdz iesaistīties darba tirgū. Pasākumi ir veltīti dažādiem jauniešiem dažādos apstākļos un ar dažādām vajadzībām. Pamatā piemēri liecina, ka jauniem cilvēkiem ir vislabākās reintegrācijas izredzes, ja viņi pieņem atbalstu, ko viņiem sniedz visā procesa laikā līdz brīdim, kad viņi iegūst izglītību, apmācību vai darbu. Kopumā viņiem ir jāsaņem visaptverošs atbalsts, lai īstenotu viņu dažādās vajadzības, vēlmes un centienus.

Apskatot minētos piemērus, ir iespējams noteikt arī veiksmes pazīmes un elementus. Šie kopējie faktori ir atspoguļoti 4. tabulā.

#### 4. attēls **Veiksmīga reintegrācijas procesa elementi**



Avots: GHK Consulting, 2009.

### 5.3.1. Karjeras atbalsts

Karjeras atbalstam ir galvenā loma pasākumos, kurus īsteno, lai jaunie cilvēki atsāktu izglītību, mācības un darbu. Karjeras atbalsts ir būtisks palīdzības sistēmas elements, kas palīdz jauniešiem noteikt un saprast, kā pārvarēt šķēršļus, kas viņiem rodas ceļā uz izglītību vai nodarbinātību. Turklāt karjeras atbalsts sekmē jauniešu pašcieņas attīstību, mācot viņiem izprast savas stiprās puses un formulēt nākotnes mērķus.

Piemēram, uzraudzības pasākumi. Uzraudzības pasākumi vieni paši nespēj nodrošināt, ka jaunie cilvēki, kas ir pametuši izglītību un mācības, spēj to atsākt. Uzraudzības pasākumi palīdz noteikt šos cilvēkus agrīnā posmā – pirms izglītības vai mācību pārtraukums ir kļuvis pārāk ilgs. Tomēr uzraudzība jāveic roku rokā ar spēcīgu karjeras atbalsta sistēmu un citiem atbalsta pasākumiem, lai jaunieši varētu pārvarēt grūtības, kuru dēļ viņi pameta skolu. Atbalstu var sniegt dažādos veidos, piemēram, nodrošinot profesionālus konsultantus, darbaudzinātājus vai pedagogus. Profesionālie konsultanti vai mentori bieži vien ir būtiska atbalsta programmas daļa, un viņi papildina pedagogu darbu, atbalstot jauno cilvēku personības attīstību līdztekus mācībām. Un pat tad, ja jaunietis uzticas savam skolotājam vai apmācības meistaram, iespējams, ka tieši profesionāls konsultants vai mentors ir tas cilvēks, ar kuru viņš vēlas runāt, meklējot padomu vai karjeras atbalstu (*Friel and Coulter, 2004 in Gordon, 2007*). Ja karjeras atbalstu sniedz pedagogi, ir skaidrs, ka viņiem ir nepieciešama īpaša apmācība (*Stokes, 2000*.)

Piemēram, NotSchool.net darbaudzinātāji ir kvalificēti skolotāji, kas palīdz jauniem cilvēkiem plānot un organizēt savu mācību procesu, kā arī atbalsta viņu izglītību, sazinoties ar jauniešiem, vērojot viņu progresu, atbildot uz jautājumiem un sniedzot konstruktīvu atgriezenisko saiti. *NotSchool.net* algo „draugus” – veiksmīgu bijušos programmas dalībniekus vai pēdējā kursa studentus, kas darbojas kā apmaksāts tiešsaistes atbalsts jauniešu grupai. Viņu galvenais uzdevums ir nepārtraukti iedrošināt dalībniekus un palīdzēt viņiem. Jaunie cilvēki var sarunāties ar *NotSchool.net* „draugiem” neformālā veidā, un tas nodrošina vērtīgu vienaudžu atbalsta formu.

„Jaunatnes skolās” Lietuvā speciālistu atbalstu sniedz jauniešiem ar īpašām problēmām. 2005. gadā veiktajā aptaujā konstatēts, ka psihologa un sociālā pedagoga klātbūtne ir viena no skolu stiprajām pusēm (*Vilnius Pedagogical University, 2005*). Tas ir būtiski, atbalstot jaunos cilvēkus un virzot viņus atpakaļ uz „pareizā ceļu”. Ar psihologu palīdzību jaunie cilvēki var pārrunāt savas emocijas un personiskās problēmas, noteikt savas intereses un prasmes un pārvarēt šķēršļus,

kas attur viņus no mācībām. Izvērtējot Slovēnijas reintegrācijas iniciatīvu „Mācību projekts jauniem cilvēkiem” (*PLYA*), kas paredzēta jauniešiem, kas ir pārtraukuši izglītību un ir bez darba, konstatēts, ka programmas panākumi lielā mērā bija atkarīgi no darbaudzinātāju sniegtā atbalsta dalībniekiem. Novērtējumā konstatēts, ka mentoriem ir būtiski papildus mācīties, lai viņi spētu izprast izglītības pārtraucēju sociālos un psiholoģiskos iemeslus un pazīmes, kā arī mūsdienu mācību programmas un to īstenošanas principus (*Zalec, 2008*).

Daudzas minētās iniciatīvas, tostarp „Kompetences aģentūras” Vācijā, ir pieņēmušas „lietu pārvaldību” vai arī katram projekta dalībniekam norīko uzticamu darbinieku, mentoru vai „draugu”. Individuālais atbalsts un labas attiecības starp jauniešiem un cilvēku, kas viņu atbalsta, ir būtiski, lai jaunieši mācību vidē justos novērtēti (*Zalec, 2008*).

### 5.3.2. Vide

Galvenais uzdevums, iesaistot jaunus cilvēkus projektā, jo īpaši tos, kuri pārtraukuši izglītību, ir piedāvāt kaut ko, kas atšķiras no viņu iepriekšējās mācību pieredzes. Efektīva ir jauniešiem dotā iespēja mācīties ārpus skolas vides, piedāvājot viņiem atšķirīgu, jaunu un bieži vien praktisku vidi, kurā pret audzēkņiem izturas kā pret pieaugušajiem, izrādot cieņu, uzticību, dodot pienākumus un brīvību. „Otrās iespējas” skolām, piemēram, ir jābūt alternatīvām skolām, nevis skolu alternatīvām. *NotSchool.net* iniciatīva, kur jaunieši mācās tiešsaistes vidē, ir iespējams, „visalternatīvākais” no visiem šajā nodaļā izklāstītajiem piemēriem. Minētajā projektā ir atzīta nepieciešamība īstenot šo iniciatīvu kā alternatīvu skolai, piemēram, vārdu lietojuma ziņā (jaunos cilvēkus sauc par „pētniekiem”, nevis skolēniem, un netiek lietoti citi, ar formālo skolu saistīti termini, piemēram, skolotājs vai klase). Atbalsts ir pieejams ar uzticības tālruņa starpniecību 24 stundas dienā septiņas dienas nedēļā, jo projekta īstenošana ir parādījusi, ka grūtības ne vienmēr rodas parastajā skolas darba laikā, bet gan vakaros un nedēļas nogalēs, kad daudzi jaunie cilvēki mācās.

Ir būtiski gādāt, lai vide piedāvātu drošības sajūtu. Piemēram, atbalstošā vide Lietuvas „jaunatnes skolās” palīdz jauniešiem justies ērtāk, un tādēļ sadarboties ar skolotāju var daudz brīvāk; viņi drošāk uzdod jautājumus, lai pārliecinātos, ka pilnībā saprot mācību saturu. Līdzīgs ir Īrijas *Youthreach* centru mērķis – nodrošināt sirsnību un cieņu, lai dalībnieki varētu atgūt pašcieņu un motivāciju (*Gordon, 2007*). Efektīvi ir uzticēt jauniem cilvēkiem atbildību un brīvību pašiem noteikt savas izglītības ceļus.

Nozīme ir arī fiziskajai videi. Dažas Francijas iestādes ir izlēmušas organizēt sociālās reintegrācijas nodarbības dzīvokļos vai citās telpās ārpus skolas, neizmantojot mācības klasē.

### **5.3.3. Pielāgota un uz personību orientēta pieeja**

Princips „viens apgērba lielums der visiem” nav piemērots, lai atbalstītu riska grupu jauniešus. Ja jaunietis ir pametis izglītību skolas dēļ (tradicionālā sistēma, iespējams, nespēj nodrošināt to cilvēku vajadzības, kas nespēj apgūt tradicionālās mācību metodes, vai kuriem ir personīgas, ģimenes vai citas grūtības) (Stokes, 2000). Ir būtiski rast alternatīvu veidu mācībām, lai pilnveidotu zināšanas atbilstoši jaunā cilvēka interesēm un nākotnes plāniem. Ja jaunietis skolu ir pametis personīgu iemeslu vai attiecīgās situācijas dēļ, mācību procesā tas ir jāņem vērā un jāsniedz piemēroti ieteikumi un atbalsts.

Pieeju, kas ir orientēta uz personību, izmanto vairākos minētajos piemēros, un tā sākas, veicot personas novērtējumu, lai palīdzētu jaunajiem cilvēkiem saprast, ko viņi vēlas sasniegt un kā viņi to var izdarīt. Īru *Youthreach* iniciatīva, piemēram, parāda, kā individuāli mācību plāni nodrošina, ka programmas pamatā ir jaunā cilvēka vajadzības, intereses un stiprās puses, kā arī parāda ceļu, kā sasniegt noteiktos mērķus. Tādējādi atbildīgā darbinieka vai darbaudzinātāja loma ir uzraudzīt jaunieša progresu šo plānu īstenošanā un palīdzēt gūt pārliecību, ka mērķus īsteno. Šai lomai ir jābūt atbalstošai. Tomēr ir svarīgi arī izaicināt jaunos cilvēkus un norādīt viņiem mērķus, uz kuriem tiekties (Stokes, 2000).

### **5.3.4. Prieks par panākumiem**

Bieži vien jauniešiem, kas pāragri pamet skolu, trūkst pārliecības par savām spējām, un viņus pārņem neveiksmes sajūta saistībā ar negatīvo pieredzi formālās izglītības procesā (Stokes, 2000). Pieejas, kas ir orientēta uz personību, būtisks noteikums ir dot iespēju jaunajiem cilvēkiem gūt panākumus, sniedzot viņiem iespējas, kurās viņi var gūt panākumus. Reintegrācijas pasākumiem ir jākoncentrējas uz sasniegumiem, nevis neveiksmēm.

Apvienotajā Karalistē *NotSchool.net* projektā ir izveidota neformālās un formālās akreditācijas sistēma, kas dod iespēju jauniešiem gūt panākumus jau no pašas līdzdalības sākuma. Projektā piešķirtā neformālā akreditācija netiek valstiski atzīta, tomēr tā palīdz paaugstināt jauno cilvēku pašcieņu un iedrošina viņus strādāt, lai iegūtu valstiski atzītu kvalifikāciju. Kredītpunkti dod viņiem iespēju redzēt savu attīstību, un daudziem dalībniekiem tā ir pirmā reize, kad viņi saņem atzinību par mācībām. Tas dod viņiem pārliecību un parāda, ka grūts darbs sniedz pozitīvu



atlīdzību. Viņi jūtas pārlicinātāki, turpinot darbu, lai iegūtu formālo kvalifikāciju.

*Youthreach* programma sekmē panākumus, uzticot jaunajiem cilvēkiem atbildību, pienākumus un apliecinot sasniegumus, piemēram, organizējot atpūtas vakarus, ceļojumus un piešķirot vietējo atestāciju.

### 5.3.5. Iniciatīvas elastīgums

Organizācijas(-u), kas piedāvā reintegrācijas iniciatīvas, elastīgums ir būtisks, lai sniegto atbalstu pielāgotu atbilstoši situācijai. Lai nodrošinātu, ka atbalstu saņem visi, kam tas nepieciešams, procedūrai ir jābūt stingrai, bet ne nelokāmai. Piemēram, pašlaik (kopš 2003. gada) Dānijas tiesību normas uzliek par pienākumu karjeras konsultantiem, uzraugot jauniešus, kuri izglītību priekšlaicīgi pametuši, sazināties ar viņiem neierobežoti daudz reizi (vai līdz brīdim, kad jaunais cilvēks izlemj, ka viņš/viņa vairs nevēlas turpmāk sazināties). Iepriekšējā prasība bija sazināties tikai divas reizes gadā. Konsultanti var mainīt veidu, kā sazināties ar jauniešiem. Konsultanti paši pieņem lēmumu par vislabāko sazināšanās veidu, kad un kā sazināties. Cits elastīguma piemērs ir Lietuvas „jaunatnes skolas”, kurām (saskaņā ar norādījumiem par to, kā panākt, lai bērni atsāk mācības) ir dota papildu brīvība, strādājot ar skolas mācību programmu. Elastīgums ļauj pielāgot izglītību un apmācību jauniešu vajadzībām, ņemot vērā viņu personiskos un ģimenes apstākļus.

### 5.3.6. Starpnozaru komandas

Reintegrācijas pasākumos sniegtā atbalsta nodrošināšanai ir nepieciešami darbinieki ar īpašām prasmēm un pieredzi. Līdzās izglītības un apmācības nodrošināšanai karjeras atbalsta pasākumi ir piedāvātās programmas daļa. Minētajos pasākumos iesaistīti darbinieki no dažādām jomām – pedagoģijas, arodapmācības, psiholoģiskās palīdzības, darba ar jauniešiem un labklājības jomas. Austrijas projektā *Gaaden*, kas ir domāts jauniešiem, kas neapmeklē skolu ilgu laiku, dalībniekus atbalsta gan pedagogi, gan izglītības psihologi.

Nodrošinot, ka komandā iekļauj darbiniekus ar dažādu profesionālo pieredzi, var attīstīt starpnozaru pieeju, organizējot projekta vadošo darbinieku (t.i., skolotāju/meistaru) apmācību, lai viņi varētu veikt papildu pienākumus, piemēram, sniegt konsultācijas. Piemēram, *NotSchool.net* mentori ir kvalificēti dažāda vecuma un dzimuma skolotāji ar atšķirīgām zināšanām, kuri pārstāv dažādas jomas. Ir zināms, ka mentori ar dažādu pieredzi var atbalstīt dalībniekus dažādos veidos. Pamatskolu skolotājiem īpaši labi veicas attīstīt lasītprasmes, rakstītprasmes un rēķināšanas prasmes. Vidusskolu skolotājiem ir lielāka pieredze akreditācijas un tālākizglītības un apmācības jomā.

Starpnozaru pieeju var īstenot, iesaistot vietējos partnerus – sociālos dienestus, nodarbinātības dienestus, darba devējus, izglītības un apmācības sniedzējus utt.. Šo pieeju ir pieņēmušas brīvprātīgās darba biedrības Polijā. Starpnozaru pieeja ir izklāstīta tālāk 5.3.7. nodaļā.

### **5.3.7. Sadarbība ar galvenajām partnerorganizācijām**

Papildus reintegrācijas pasākumu ietvaros sniegtajām atbalsta un apmācības iespējām ir būtiski veidot partnerattiecības ar attiecīgajām organizācijām arī ārpus konkrētās iniciatīvas. Somijā darbnīcās (*nuorten työpajat*) piedāvā apmācības jauniešiem, kas ir pakļauti sociālās atstumtības riskam, Šīs darbnīcas parasti ierindojas vidējā līmenī starp izglītības sistēmu, darba, sociālajiem un veselības pakalpojumiem. Sadarbība ar attiecīgajām iestādēm šajās jomās ir galvenais faktors, lai motivētu jaunos cilvēkus piedalīties un palīdzētu viņiem iesaistīties izglītībā vai nodarbinātībā.

Starpnozaru jeb apvienoto pieeju var īstenot, izmantojot „vienas pieturas aģentūras” modeli, kurā visus pakalpojumus sniedz vienuviet. Piemēram, integrēts vienas pieturas aģentūras atbalsta dienests jauniešiem veiksmīgi darbojas Anglijā. Šajā dienestā plāno jauniešiem paredzēto pakalpojumu finansējumu izmantot efektīvāk, kā arī nodrošināt šo pakalpojumu vienkāršāku pieejamību (CBI, 2008). Londonas piepilsētā Bromlejā (*Bromley*) uzņēmums *Prospects Services Limited* nodrošina starpnozaru jeb vienas pieturas aģentūras pakalpojumus un īsteno sociālos projektus tuvējā apkārtnē. Jauniem cilvēkiem piedāvātajā integrētajā atbalstā ir iekļauti: karjeras attīstības atbalsts, CV un pieteikuma vēstuļu sagatavošana, informācija un padoms veselības jomā, informācija par narkotiku lietošanu, juridiskā palīdzība, veselības aprūpes darbinieku pieejamība, piekļuve internetam un informācijas tehnoloģijām, piekļuve darba vakancēm un palīdzība mājokļa jautājumos. Viss personāls, tostarp jaunatnes darbinieki, personīgie konsultanti, administratīvie un vadošie darbinieki, strādā vienas pieturas aģentūrās un pie viena darba devēja, tādējādi nodrošinot kopēju darba praksi un kārtības noteikumus. Turklāt apvienojot jaunatnes pakalpojumus ar specializēto jaunatnes atbalsta centra „*Connexions*” (<http://www.connexions-direct.com>) darbību, ko nodrošina skaitliski daudz lielāks personāls, pakalpojumus ir iespējams sniegt līdz pat vēlam vakaram un sestdienās. Visbeidzot, kopīgi iegādājoties aprīkojumu un apvienojot nosūtāmās faktu lapas, kuras nosūta kā pasta sūtījumu, tiek ietaupīti līdzekļi. Bromlejas vienas pieturas aģentūras modeļa veiksmē ir rosinājusi citas vietējās institūcijas veidot integrēto dienestu modeļus pēc saviem ieskatiem.

Jauniešu iesaistišanās projektā un pakalpojumu sniegšanā ir viens no

visizaicinošākajiem efektīvas prakses aspektiem, un *Notschool.net* gadījums pierāda, ka tas ir veiksmīgs.

### **5.3.8. Pamatprasmes un praktiskās un teorētiskās apmācības apvienošana**

Ir iespējams, ka jauniešiem, kas piedalās reintegrācijas pasākumos, būs dažādas mācību vajadzības, tostarp nepieciešamība apgūt pamatprasmes (valodu prasmes, rakstītprasmes, lasītprasmes un rēķināšanas prasmes) un dzīves prasmes (piemēram, pielāgošanās prasmes, atbilstošu uzvedību) (*Gordon, 2007*). Saskaņā ar Lielbritānijas Rūpniecības konfederācijas (CBI) datiem grūti ir atrast darbu tiem jaunajiem cilvēkiem, kuriem nav pamatprasmju un nav pozitīvas attieksmes pret darbu (CBI, 2008). Tādēļ reintegrācijas pasākumos ir jāiekļauj pamatprasmes un dzīves prasmes, kas katram indivīdam ir nepieciešamas.

Izklāstītajos piemēros ir redzams, ka praktiskās un teorētiskās apmācības apvienojums ir īpaši efektīvs mērķgrupas atbalstam. Praktiskās darbnīcas ir galvenais elements programmā, ko piedāvā Dānijas ražošanas skolas, kuru mērķis ir nodrošināt jauniem cilvēkiem praktisku apmācību. Šo principu īsteno arī Lietuvas skolās, kuras ir pieņēmušas trīsdaļīgu programmu, iekļaujot tajā pamatizglītību, praktisko apmācību un papildu kursus, kas ir izvēlēti atbilstoši jaunieša interesēm.

Slovēnijā iniciatīva „Mācību projekts jauniem cilvēkiem” ir domāta jauniem cilvēkiem, kas apgūst apmācību, orientētu uz projektu. Ar mentoru atbalstu dalībnieki izvēlas projekta tēmu un mācību norisi, tādējādi palielinot savu motivāciju īstenot projektu (*Zalec, 2008*). Iniciatīva „Mācību projekts jauniem cilvēkiem” vairāk koncentrējas uz zināšanām un prasmēm, ko jaunie cilvēki var apgūt projekta gaitā, nevis uz faktisko izglītības saturu (*Bozic, 2007*). Piemēram, dalībnieki attīsta tādas prasmes kā kritisko domāšanu, komandas darbu un radošumu. Atklājot savus talantus, viņi saņem atbalstu karjeras plāna sagatavošanā (*Zalec, 2008*).

### **5.3.9. Piekļuves veicināšana**

Papildus sociālo un mācību šķēršļu pārvarēšanai reintegrācijas pasākumu mērķa grupai, iespējams, ir nepieciešama palīdzība pārvarēt praktiskus šķēršļus, lai saņemtu piedāvāto atbalstu. Piemēram, finansiālu šķēršļu gadījumos dalībniekiem var piešķirt stipendijas, līdzīgi kā tas notiek Īrijā *Youthreach* iniciatīvas ietvaros. Citi šķēršļi var būt saistīti ar bērnu aprūpes pienākumiem. Atbalsta saņemšanu var veicināt, piedāvājot nodarbības vakaros vai nodrošinot bērnu pieskatīšanu. Lietuvas „jaunatnes skolu” piedāvātās nodarbības notiek vai nu dienā, vai vakarā, vai arī gan dienā, gan vakarā. Vācijā, Grieķijā, Itālijā un Maltā spēkā ir noteikumi par mācību organizēšanu ārpus parastā skolas darba laika.

Ja šos praktiskos jautājumus nevar atrisināt paši projekta organizētāji, tad būtiski ir to veikt kopīgi ar vietējām partnerorganizācijām (piemēram, attiecībā uz mājokļa jautājumiem, aizliegtu vielu lietošanu vai likumpārkāpumiem).

### 5.3.10. Motivācija

Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas pārskats par studentu mūžizglītības motivāciju (OECD, 2000b) norāda, ka bērniem reti trūkst zinātkāres, bet dažiem jauniešiem vēlme mācīties samazinās, kad viņi kļūst par pusaudžiem. Vairāki jaunieši, kas ir pametuši mācības un nestrādā, iespējams, nevēlas piedalīties un izmantot viņiem piedāvātās iespējas. Pētījumi liecina, ka, piespiežot jauniešus piedalīties, viņu sasniegumi un līdzdalība neuzlabojas (CBI, 2008). Projekta koordinatori, kas strādā ar izglītību pārtraukušajiem jauniešiem, ir secinājuši to pašu. Piemēram, *NotSchool.net* pieredze liecina, ka gadījumos, kad dalībnieku piespiež mācīties, liekot izpildīt stingru mācību grafiku vai uzraugot darbu vai arī izmantojot valdonīgu vecāku vai sociālā darbinieka palīdzību, jaunie cilvēki nav īpaši aktīvi projektā. Īsumā – izglītība un līdzdalība veidojas no vēlmes mācīties (*Ultralab, 2007*).

Tādēļ ir būtiski, lai jauniešiem, kuriem trūkst motivācijas, palīdzētu saskatīt izglītības, apmācības un nodarbinātības vērtību un iedrošinātu viņus uzlabot savu dzīves situāciju, īstenojot pašu pieņemtos lēmumus. Dodot jauniem cilvēkiem iespēju izlemt, kāds atbalsts viņiem ir nepieciešams, piemēram, sagatavojot individuālu mācību plānu, var palielināt viņu motivāciju piedalīties. Vairākos piemēros process sākas ar personīgā plāna izveidi, un šis pirmais solis var palīdzēt iesaistīt jauniešus projektā.

Turklāt daudzās no aplūkotajām iniciatīvām jaunieši var iesaistīties brīvprātīgi. Piemēram, pirms dalības uzsākšanas „maiņu klasēs” Francijā ir jāsaņem gan jaunieša, gan viņa ģimenes atļauja.

## 6. Atbalsts pārejai no izglītības uz darbu

### 6.1. Ievads

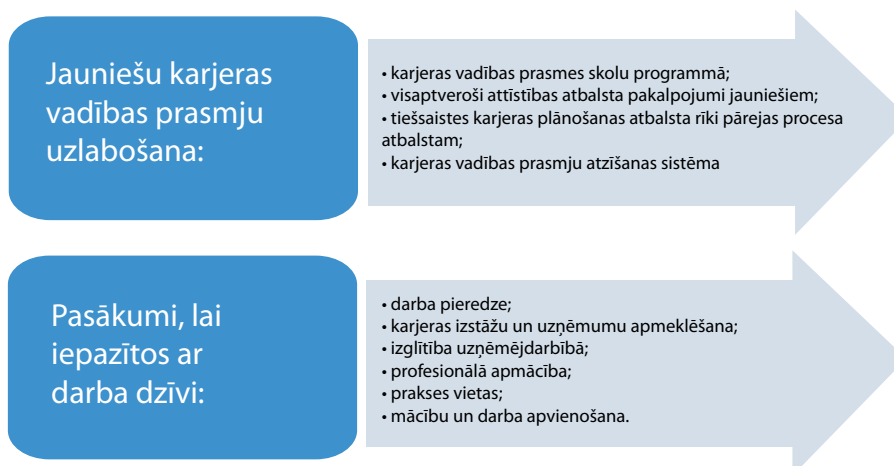
Iepriekšējās divās ziņojuma nodaļās aplūkota politika un prakse, kas risina skolas priekšlaicīgas pamešanas problēmas. Nodaļās stāstīts, kā novērst skolas priekšlaicīgu pamešanu, un meklēts risinājums tiem jauniešiem, kuri skolas gaitas pārtraukuši pāragri vai arī gatavojas to darīt. Šīs nodaļas mērķis ir izpētīt, kāda veida politiku, projektus un praksi šī projekta dalībvalstīs īsteno, lai palīdzētu jauniešiem pāriet no izglītības uz darbu. Lai arī līdz šim lielāka uzmanība pievērsta jauniešiem, kam draud sociālā atstumtību, šī nodaļa piedāvā plašāku risinājumu un aplūko arī pasākumus, kas veltīti plašākām cilvēku grupām. Tas darīts tādēļ, ka pāreja no izglītības vai apmācības uz darbu var sagādāt grūtības visiem jauniešiem, ne tikai tiem jauniešiem, kas nāk no sociāli neaizsargātajām grupām.

Vairāki ES politikas dokumenti ir akcentējuši nepieciešamību atbalstīt jauniešus, kas uzsāk darba gaitas. 2005. gadā pieņemtajā Eiropas Jaunatnes paktā uzsvērts, ka jauniešu integrācija sabiedrībā un nodarbinātībā un viņu potenciāla izmantošana ir ļoti svarīgi elementi, nodrošinot veismīgāku un ilgtspējīgu Eiropas attīstību (*Conclusions of the Council ...*, 2006). Eiropas Komisijas paziņojumā par jauniešu līdzdalību izglītībā un nodarbinātībā uzsvērts, ka, lai sekmētu jauniešu iekļaušanos nodarbinātībā, jaunatnes izglītībā jāiegulda vairāk līdzekļu un agrāk (*European Commission*, 2007b). Šī ziņa „ieguldīt jaunatnē un iesaistīt jauniešus” apstiprināta arī jaunajā ES jaunatnes stratēģijā kas atzīst, ka jauniešu iekļaušanās darba tirgu ir kļuvusi ievērojami ilgāka un sarežģītāka. Tas mudina dalībvalstis saskaņot savu nodarbinātības politiku ar četriem elastdrošības pamatelementiem (Eiropas Komisija, 2009a<sup>1</sup>). Arī karjeras atbalsts un konsultēšana ir atzīti kā svarīgi papildu pasākumi (*Resolution of the Council...*, 2004; *European Commission*, 2009; *European Training Foundation*, 2003), jo tie ir galvenie atbalsta elementi jauniešiem, kad viņiem jāpieņem lēmumi, kas var ietekmēt visu viņu turpmāko dzīvi. Arī īstenotā jaunatnes politika vairo nepieciešamību nodrošināt jauniešus ar prasmēm, kas viņiem palīdzētu izvēlēties savu karjeras ceļu, kā arī izveidot drošu pamatu savas karjeras mūžīlgai attīstībai.

---

<sup>1</sup> Tie ir: elastīgi darba līguma noteikumi, aktīvas darba tirgus politikas veicināšana, atsaucīgas mūžizglītības sistēmas un sociālās drošības sistēmu modernizācija.

## 5. attēls **Pārejas politikas veidi**



Avots: *GHK Consulting, 2009.*

Šis pētījums izšķir divus pasākumu veidus, ko īsteno Eiropas valstis, lai atbalstītu pāreju no skolas uz darbu: centieni uzlabot jauniešu karjeras vadības prasmes un pasākumi, lai iepazītos ar darba dzīvi.

Vispirms aplūkota karjeras vadības prasmju būtība. Tā kā karjeras vadības prasmes ir jauns jēdziens, vispirms uzmanība ir pievērsta tā definīcijai un pamatojumam. Pēc tam tiek izpētīti praktiskie piemēri no dalībvalstu pieredzes, kā atbalstīt šādu prasmju attīstīšanu. Pēc tam otrajā daļā ir analizētas pētījuma valstu izmantotās metodes, sniedzot jauniešiem iespēju iepazīties ar darba pasauli.

### **6.2. Karjeras vadības prasmju uzlabošana**

Aizvien biežāk atzīst, ka nepieciešams paplašināt sniegto karjeras atbalsta pakalpojumu loku no vienkāršas palīdzības sniegšanas jauniešiem, viņiem pieņemot lēmumu par kādu konkrētu darbu vai mācību programmu, līdz daudz vispārīgākam uzdevumam – viņu karjeras vadības prasmju attīstības sekmēšanai un veicināšanai (*OECD, 2004a; Sultana, 2009 a*). Tādējādi karjeras vadības prasmes nav viens no karjeras atbalsta elementiem, tās ir viens no risinājumu līdzekļiem.

2009. gadā Viļņā notikušajā ES pieredzes apmaiņas pasākumā atzīmēja, ka karjeras vadības prasmju koncepcija un darbības joma katrā ES dalībvalstī atšķiras (*Sultana, 2009a*). Dažādu autoru un valstu izmantotās definīcijas atšķiras. Vieniem liekas, ka tās ir „spēja saprast pašam savas stiprās un vājās puses, vajadzības un vēlmes, spēja noteikt atbilstošās iespējas un iegūt informāciju par tām, spēja

pieņemt ar karjeru saistītus lēmumus un spēja sevi prezentēt efektīvi, lai tiktu uzņemts mācību programmā,ursos vai pieņemts darbā” (Watts, 2009). Citi dod priekšroku pragmatiskākai definīcijai, skaidrojot karjeras vadības prasmes profesionālo pakalpojumu kontekstā, piemēram, individuālo atbalsta pasākumu, darbā iekārtošanas un darba maiņas pasākumu kontekstā. Dažās ES valstīs piemēram, Slovēnijā un Austrijā, nav vienas vispārpieņemtas definīcijas.

Kaut arī karjeras vadības prasmes interpretē dažādi, to kopīgais pamatojums ir visai iespaidīgs. Lielākā daļa ES dalībvalstu piekrīt, ka karjeras vadības prasmes attiecas uz cilvēka attīstību kopumā, un uzmanības centrā prasmju vietā izvirza „metakompetences”, kas nav saistītas ar kādu noteiktu profesiju, bet ir pārnesamas no vienas profesionālās jomas uz citu, tādējādi palīdzot jauniešiem labāk vadīt savas izglītības un darba gaitas (Sultana, 200a). Novērotāji arī atzīst, ka karjeras vadības prasmes aptuveni atbilst „sevis vadībai”, „mācību un darba iespēju izpētei” un „personīgās/darba dzīves veidošanai” (Haché et al., 2006). Karjeras vadības prasmes labi atbilst četriem karjeras attīstības posmiem, kurus raksturo plaši pazīstamais kanādiešu modelis: lēmumu pieņemšana (D – *decision-learning*), iespēju pamanīšana (O – *opportunity awareness*), sagatavošanās pārmaiņām (T – *transition learning*) un sevis apzināšanās (S – *self awareness*). Vēl jāatzīmē, ka karjeras attīstības atbalsts, akcentējot karjeras vadības prasmju apguvi, dod iespēju pievērsties ilgtermiņa karjeras attīstībai un karjeras vadībai, nevis īstermiņa nodarbinātības lēmumu pieņemšanai (OECD, 2003a).

Eiropas Mūžilgas karjeras atbalsta politikas tikls izmantojot par pamatu šo modeli, noteica šādu karjeras vadības prasmju definīciju: „Karjeras vadības prasmes attiecas uz kompetenču kopumu, kas strukturētā veidā palīdz cilvēkiem atrast, apkopot, analizēt, sintezēt un sakārtot informāciju par sevi, izglītību, nodarbinātību, kā arī prasmes pieņemt un īstenot lēmumus un pārmaiņas.” (Sultana, 2009a).

Dalībvalstu un ES politikas centieni uzlabot situāciju nodarbinātības jomā un veicināt sociālo vienlīdzību un integrāciju ir veicinājuši interesi par karjeras vadības prasmēm (Sultana, 2009a). Šie centieni ir īpaši svarīgi jauniešiem, kurus ir skāris straujais bezdarba līmeņa pieaugums, kas aizsākās 2008. gada pirmajā ceturksnī (Eurostat, 2009). Ekonomiskās krīzes laikā tradicionālie karjeras konsultēšanas pakalpojumi, tostarp informācijas sniegšana un individuālas intervijas, jauniešiem beidzot skolu, darba tirgū vairs nav tik iedarbīgi (OECD, 2003a). Pieaug bažas, ka tradicionālie pakalpojumi nespēj pienācīgi apmierināt konkrētas to jauniešu vajadzības, kuri skolu varētu pamest priekšlaikus dažādu psiholoģisku un sociālekonomisku iemeslu dēļ, piemēram, zema pašvērtējuma, sliktu sekmju

un vietējā sabiedrībā iesakņojušos noteiktu aizspriedumu dēļ. Karjeras vadības prasmju izmantošana ļautu jauniešiem analizēt savas stiprās un vājās puses darba tirgū, tādējādi veicinot viņu nodarbinātību un vienlīdzību.

Karjeras vadības prasmes dod iespēju mūžīgai to prasmju attīstībai, kas nepieciešamas, lai veidotu „nelineāru karjeras ceļu”, kas ir nepieciešams pilnvērtīgai dalībai „uz zināšanām balstītā ekonomikā” (*Sultana, 2009a*). Izsakoties vienkāršāk, – darba pasaule mainās: samazinās tādu darbu skaits, kurus varētu darīt visu mūžu (ja vien tādi vēl ir), ir lielāka konkurence uz brīvajām darba vietām, samazinās augstāko izglītību ieguvušo cilvēku skaits darbavietās, kur tradicionāli augstākā izglītība bijusi nepieciešama, ir lielāka elastība attiecībā uz pienākumiem un uzdevumiem, un vissvarīgākais ir tas, ka palielinās nepieciešamība turpināt apgūt jaunas prasmes, lai nezaudētu darbu. Karjeras vadības prasmes var palīdzēt jauniešiem tikt galā ar minētajām grūtībām, ļaujot viņiem saskatīt darba tirgus iespējas un apgūt svarīgas un daudzpusīgas „metakompetences”.

Lai palielinātu ekonomikas konkurētspēju, valstis karjeras vadības prasmju pieeju bieži vien iekļauj plašākās stratēģijās. Skotija ir uzsākusi iniciatīvu „Izcilības mācību plāns” (*Curriculum for excellence*) kā daļu no šīs integrētās pieejas. Citas ES dalībvalstis (Francija, Nīderlande un Austrija) ir vairījušās pārslogot savu politiku un nav ievietojušas karjeras vadības prasmes Eiropas pamatprincipu kopumā par pamatprasmēm mūžizglītībā (*Sultana, 2009a*).

Kaut arī svarīgākie karjeras vadības prasmju politikas pamatprincipi ir iekļauti vairākos ES dalībvalstu politikas dokumentos, neviena no dalībvalstīm vēl nav sagatavojusi nacionālo karjeras vadības prasmju modeli. Tomēr pētījums rāda, ka vairākas valstis ir ieguvušas plašu pieredzi, atbalstot karjeras vadības prasmju attīstīšanu citos tiešos un netiešos veidos. Šos atbalsta pasākumus var iedalīt četrās grupās:

- (a) karjeras vadības prasmju pieejas iekļaušana skolu piedāvātajā karjeras attīstības atbalsta programmā,
- (b) daudzpusīgi attīstības atbalsta pakalpojumu centri jauniešiem,
- (c) tiešsaistes attīstības atbalsta rīki pārejas procesa atbalstam,
- (d) neformāli iegūtu kompetenču atzišanas sistēmu izmantošana, lai uzlabotu karjeras vadības prasmes.

Šīs grupas turpmāk būs apskatītas tuvāk, sākumā aplūkojot dažādos veidus, kādos pētījuma dalībvalstis karjeras vadības prasmju pieeju ir iekļāvušas skolu programmā. Iegūto rezultātu pamatā galvenokārt ir secinājumi, kas izdarīti nesenajā pieredzes apmaiņas pasākumā par karjeras vadības prasmēm, kuru rīkoja



Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls. Pārējo apakšnodaļu pamatā ir plašāks attiecīgās literatūras apskats, tajās izmantota arī atbilstošu situāciju analīze, kas sagatavota, lai sniegtu praktiskus piemērus aplūkotajām tēmām.

### 6.2.1. Karjeras vadības prasmes skolu programmā

ES dalībvalstīs karjeras vadības prasmju iekļaušana valstu izglītības programmā<sup>2</sup> nenotiek vienlīdz ātri. Lai arī karjeras vadības prasmju apguvi (kā atsevišķus mācību priekšmetus vai tēmas, kas integrētas citos priekšmetos) visbiežāk piedāvā vidusskolās, dažās dalībvalstīs karjeras vadības prasmju apguve ir iekļauta jau pamatskolas programmā (*Sultana, 2009a*). Maltā karjeras vadības prasmes ir daļa no pamatskolu personīgās, sociālās un profesionālās attīstības programmas. Čehijā karjeras vadības prasmes iekļautas vidusskolas un tālākizglītības programmā un ietver tādas jomas kā ekonomika, svešvalodas un pilsoniskā izglītība. Decentralizētās izglītības sistēmās karjeras vadības prasmju attīstības nodarbības dažādās skolās mēdz atšķirties. Skolas var izvēlēties vai nu mācīt karjeras vadības prasmes kā atsevišķu mācību priekšmetu, vai integrēt to apguvi kopējā izglītības programmā. Ir četri pamatpaņēmieni, kā karjeras vadības prasmes iekļaut izglītības programmā.

Pirmkārt, karjeras vadības prasmes var mācīt kā atsevišķu obligātu vai izvēles mācību priekšmetu. Skolas nodarbību sarakstā tam atvēlē noteiktu laiku, un bieži vien to māca šī mācību priekšmeta speciālisti. Tomēr šāda situācija var radīt iesaistīšanu, ka karjeras vadības prasmes ne ar ko neatšķiras no citiem mācību priekšmetiem un ka šis mācību priekšmets nav saistīts ar karjeras izvēli ilgtermiņā. Šāda izpratne var veicināt tradicionālo mācīšanas un vērtēšanas paņēmienu un metožu izmantošanu, nevis pievēršanos inovatīvām un sevis izzinošām mācību metodēm. Karjeras vadības prasmes varētu arī pārblīvēt mācību programmu.

Otrkārt, karjeras vadības prasmes var mācīt kā obligātu mācību programmu caurvijošu tēmu („mācību programmas papildināšana”). Tādā veidā karjeras vadības prasmes skolu programmā iekļauj vairāk, nekā ja tām atvēlētu atsevišķu mācību priekšmetu. Šādu pieeju izmanto Čehijā, Igaunijā un Zviedrijā. Tomēr, lai to īstenotu, skolotājiem jābūt augsti motivētiem un apmācītiem iekļaut karjeras vadības prasmes tēmas dažādos mācību priekšmetos (*Sultana, 2009a*). Daudzos gadījumos tikai īpaši sagatavotiem karjeras izglītības skolotājiem piemīt nepieciešamās prasmes un zināšanas. Lai šo problēmu risinātu, dažas valstis – Dānija, Francija un Austrija – ir iesaistījušas vairākas ieinteresētās puses – skolotājus, skolēnus, vecākus un karjeras konsultantus.

<sup>2</sup> Šī apakšnodaļa pamatā galvenokārt ir ziņojums par savstarpējas mācīšanās pieredzes apmaiņas pasākumu (*Sultana, 2009a*).

Treškārt, karjeras vadības prasmes var integrēt ārpusstundu nodarbībās. To bieži vien piedāvā karjeras semināros vai darbnīcās pēc mācību stundām (*Sultana, 2009a*). Veiksmīgs piemērs šajā gadījumā ir Francija. Ārpusstundu karjeras vadības prasmes nodarbības ir labi sagatavotas, tām ir pietiekami daudz resursu un atbilstoši sagatavots personāls. Skolēniem bieži vien ir augsta motivācija, un seminārus/nodarbības var pielāgot atsevišķu mērķa grupu vajadzībām (risku grupu jaunieši vai jaunieši ar speciālām vajadzībām). Šādā risinājumā mācību darbs ir nošķirts no ārpusstundu vai ārpuskolas nodarbībām, kas skolēnu un citu ieinteresēto pušu acīs varētu samazināt karjeras vadības prasmju aktivitāšu nozīmību.

Ceturtkārt, vairākās valstīs – Francijā, Maltā, Austrijā un Somijā – ir apvienotas divas vai pat visas trīs iepriekšminētās pieejas. Lai arī tas palielina ieguvumus, ir atkārtotais risks, jo izmanto visas metodes un paņēmienus karjeras vadības prasmju mācīšanā.

Skolas un karjeras centri aizvien plašāk izmanto dažādas karjeras vadības prasmju mācīšanas metodes. Izmanto formālas instrukcijas, konsultācijas par pieredzē balstītu mācīšanos, datorizētus resursus, tiešsaistes komunikācijas, piemēram, [www.facebook.com](http://www.facebook.com). Pieredzes apmaiņas pasākumā par karjeras vadības prasmēm akcentēja trīs novatoriskas karjeras vadības prasmju mācīšanas metodes:

- karjeras vadības prasmju mācīšanu ārpus formālās izglītības sistēmas, sadarbojoties ar jaunatnes un sabiedriskajām organizācijām (sk. „Karjera Skotijā” (*Career Scotland*));
- speciālu aģentūru iesaistīšanu karjeras vadības prasmju mācīšanā skolā (Portugāle, Zviedrija);
- karjeras vadības prasmju mācīšanu, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas (tīmekļraide, videokonferences un sociālie tīkli) (OECD, 2004a; *Sultana, 2009a*).

Ir attīstījusies arī sistēma, kādā vērtē karjeras vadības prasmju apguvi. Skolas pārsvarā dod priekšroku neformālas, formatīvas un nepārtrauktas vērtēšanas metodēm, kurās izmanto plašu paņēmienu klāstu. Dānijā skolēni veido personīgo „izglītības žurnālu”, kas līdzinās *portfolio*, kurā fiksē visus sasniegumus, kā arī jaunas profesionālās intereses un mērķi (OECD, 2004a). Arī citās valstīs, piemēram, Austrijā, Francijā un Turcijā, izmanto papīra vai elektroniska formāta „portfolio sistēmu”. Atsevišķās valstīs notiek formāli pārbaudījumi (piemēram, Čehijā), rīcības plāna pašnovērtējums (piemēram, Zviedrijā) vai zināšanu novērtējums, ņemot vērā noteiktos uzdevumos demonstrētās prasmes (piemēram, Austrijā). Kopumā var

teikt, ka karjeras vadības prasmju vērtēšana ir atkarīga no valstu mācību programmu tradīcijām.

Dažās valstīs karjeras vadības prasmes māca gan skolotāji, kas ir ieguvuši īpašu apmācību, gan skolotāji, kuri šādu apmācību nav ieguvuši (piemēram, Čehijā, Igaunijā). Citviet aktivitātes, kas ir saistītas ar karjeras vadības prasmju apguvi, vada īpaši sagatavots personāls (piemēram, Maltā). Dažās dalībvalstīs īpašu karjeras vadības prasmju konsultantu sagatavošanai ir piesaistīts Eiropas Sociālā fonda finansējums. Vairākas dalībvalstis iesaista dažādas ieinteresētās puses: vecākus, darba devējus un citus profesionāļus (piemēram, karjeras konsultantus un psihologus).

### **6.2.2. Visaptveroša attīstības atbalsta pakalpojumu centri jauniešiem**

Pārejas procesā jauniešiem neapšaubāmi ir nepieciešama palīdzība, kuru var sniegt dažādas individuālā atbalsta programmas, karjeras pakalpojumi un aģentūras. Lai to nodrošinātu, daudzās dalībvalstīs ir izveidoti karjeras informācijas centri, par kuru vadību un darbību parasti ir atbildīgi dažādi partnerorganizāciju tīkli, kas sniedz pakalpojumus jauniešiem.

Karjeras informācijas centri ir vienas pieturas aģentūras, kas jauniešiem vai plašākai mērķa auditorijai nodrošina visaptverošu atbalstu. Šādi centri var palīdzēt jauniešiem pieņemt pārdomātākus lēmumus attiecībā uz izglītību, apmācību un nodarbinātības iespējām, tādējādi veidojot stabilu karjeras vadības prasmju pamatu.

Karjeras informācijas centros jauniešiem ir pieejama informācija par dažādām tēmām: karjeras iespējām, mācību iespējām un finansiālā atbalsta sistēmām. Karjeras informācijas centru darbinieki piedāvā atbalstu un palīdzību iespējamo darba vietu atrašanās, kā arī palīdz aizpildīt dažādas pieteikuma veidlapas un sagatavot efektīvu CV. Daudzos karjeras informācijas centros var saņemt konsultācijas, dažos no tiem, lai nodrošinātu nepārtrauktu un visaptverošu atbalstu klientiem, ir pieejami sociālo darbinieku pakalpojumi. Dažos karjeras informācijas centros galveno uzmanību pievērš jauniešu un viņu ģimeņu psiholoģiskajam atbalstam. Visi pakalpojumi parasti ir bez maksas, un tos sniedz dažādi speciālisti — karjeras konsultanti, psihologi, bijušie skolotāji un citi sabiedrisko un valsts aģentūru darbinieki.

Karjeras informācijas centri darbojas Apvienotajā Karalistē, Beļģijā, Čehijā, Dānijā, Francijā, Grieķijā, Igaunijā, Itālijā, Kiprā, Latvijā, Lietuvā, Polijā, Portugālē, Rumānijā, Slovākijā, Slovēnijā un Zviedrijā. Daudzās valstīs šie centri ir izveidoti pēdējo piecu astoņu gadu laikā, un nereti tos līdzfinansē ESF. Piemēram, saņemot ESF atbalstu, Čehijas skolās ir izveidots vairāk nekā simts konsultāciju centru,

kuros sadarbojas skolu psihologi, speciālo izglītības iestāžu pedagogi un izglītības konsultanti.

Viens no veiksmīgākajiem, labāk izpētītajiem un augstāk novērtētajiem karjeras informācijas tīkliem ir *Connexions* Apvienotajā Karalistē, kas ir radījis būtiskas pārmaiņas pusaudžu vecuma jauniešu atbalstā. *Connexions* pamatideja ir sadarbība ar citām ieinteresētajām pusēm, lai nodrošinātu vienotu pieeju jauniešu atbalsta un konsultāciju sniegšanai laikā, kad viņi sāk darba meklējumus.

### **Connexions (<http://www.connexions-direct.com>), Apvienotā Karaliste**

*Connexions* tīklu 2001. gadā izveidoja Izglītības un prasmju departaments, lai vairotu jauniešu centienus, līdzdalību un panākumus, sniedzot viņiem objektīvu informāciju, konsultācijas un atbalstu. *Connexions* centru darbības pamatā ir daudzpusēja sadarbība, kurā iesaistītas veselības aprūpes iestādes, policija, probācijas dienesti, jaunatnes centri aģentūras, kas strādā ar mazgadīgajiem likumpārkāpējiem un narkomāniem; brīvprātīgās un sabiedriskās organizācijas un karjeras atbalsta centri (*Joyce and White, 2004*).

Mērķa auditorija ir visi jaunieši vecumā no 13 līdz 19 gadiem un jaunieši vecumā no 20 līdz 24 gadiem) ar grūtībām mācībās un/vai speciālām vajadzībām, kuriem drīzumā jau būs pieejami pieaugušo pakalpojumi. Mērķis ir palīdzēt jauniešiem pieņemt pareizo izvēli (*Department for Education and Skills, UK, 2004*):

- palīdzēt pārvarēt šķēršļus, kas traucē mācībām un attīstībai, risinot narkomānijas, pusaudžu grūtniecības, vardarbības, finansiālo grūtību, veselības problēmu un jauniešu noziedzības jautājumus;
- sniegt kvalitatīvu informāciju, padomus un konsultācijas attiecībā uz karjeru. Tiek sniegta arī palīdzība nodarbinātības, izglītības un apmācības šķēršļu pārvarēšanai.

*Connexions* pakalpojumus vispirms sniedz individuālie konsultanti, viņu palīdzību var saņemt *Connexions* galvenajā birojā, vairākās reģionālajās iestādēs vai mācību iestādēs (*Joyce and Ahite, 2004*). Jauniešiem nesniedz vispārējus pakalpojumus, to vietā individuālie konsultanti pielāgo atbalstu katra jaunieša vajadzībām. Lai pārliecinātos, ka atbalsta pasākumi turpina skolotāju un skolas atbalsta personāla aizsākto darbu, tos saskaņo ar mācību iestāžu direktoriem. Katrā atsevišķā gadījumā sniegto pakalpojumu apmērs atšķiras. Šos pakalpojumus sniedz, sākot no informēšanas par izglītības un darba iespējām līdz visaptverošam individuālajam atbalstam ilgākā laikposmā. Tā kā ir izveidota sadarbība ar cita veida atbalsta sniedzējiem, individuālie konsultanti, ja nepieciešams, var nosūtīt jauniešus pie attiecīgās jomas speciālistiem. Tātad jaunieši vairs netiek sūtīti no vienas iestādes uz otru, un jauniešiem ir nodrošināts nepārtraukts atbalsts (*Joyce and White, 2004*).

Individuālo konsultantu darbs ir ļoti daudzveidīgs, tas iekļauj padomu, konsultāciju, informācijas un atbalsta sniegšanu dažādos izglītības, apmācības, nodarbinātības un personiskajos jautājumos. Atbalsts izpaužas, sniedzot informāciju un padomus gan mutiski, gan rakstveidā, izstrādājot

individuālos rīcības plānus, nosūtījumus pie speciālistiem vai sniedzot praktisku atbalstu.

Līdzās individuālajām konsultācijām konsultāciju centri piedāvā arī interaktīvus pakalpojumus. *Connexions Direct* nodrošina elastīgus un viegli pieejamus multivides pakalpojumus, kas papildina klātienē sniegtās konsultācijas. Mājaslapā [www.connexions-direct.com](http://www.connexions-direct.com) ir ērti pieejama informācija un padomi par dažādām tēmām. *Connexions* konsultanti, ievērojot konfidencialitāti, sniedz padomus un praktisku informāciju, izmantojot tālruni, interneta tērētavas, elektroniskā pasta vēstules vai teksta īsziņas. Konsultanti sakaru centrā ir gatavi atbalstīt jauniešus septiņas dienas nedēļā, 18 stundas dienā (no pulksten 8:00 līdz pulksten 2:00).

Vairākas *Connexions* klientu aptaujas atklāj, ka vairākums jauniešu izmanto centra pakalpojumus, lai pārrunātu darba vai mācību jautājumus, tomēr pakāpeniski pieaug to jauniešu skaits, kuri vēlas apspriest arī personiska rakstura jautājumus (piemēram, par ģimeni, garīgo veselību, naudu utt.). To varētu skaidrot ar pieaugošo uzticēšanos konsultantiem, apspriežot šādas tēmas, un plašākām zināšanām par *Connexions* sniegto pakalpojumu klāstu.

Astoņu darbības gadu laikā *Connexions* ir ievērojami audzis, un to zina gandrīz visi jaunieši. Individuālās konsultācijas, ko piedāvā centra darbinieki, un dažādie to sniegšanas veidi: internets, teksta īsziņas, telefons nodrošina pakalpojumu pieejamību. Sakaru centrā katru mēnesi saņemti apmēram 25 000 tālruņa zvanu, un mājaslapu katru mēnesi apmeklē gandrīz 600 000 cilvēku (*Lambley, 2007*).

2004. gada darbības novērtējuma ziņojumā secināts, ka deviņi no desmit jauniešiem (91 procents), vērtējot gan saņemtos padomus un atbalstu, gan konsultanta darbu, bija ļoti vai samērā apmierināti ar *Connexions* sniegtajiem pakalpojumiem (*Joyce and White, 2004*). Ir uzskats, ka *Connexions* izveide ir ietekmējusi jauniešu iesaistīšanos izglītībā. 2004. gadā veiktā klientu apmierinātības aptauja atklāja, ka divas trešdaļas pakalpojumu saņēmēju (67 procenti) atzinuši, ka *Connexions* „palīdzēja izlemt, ko darīt, vai izdomāt labāku variantu, ko varētu darīt” (*Brunwin et al., 2005*). Kopumā atklājās, ka *Connexions* lielākais ieguldījums izglītībā ir palīdzība jauniešiem, lai pārvarētu dažādas ar izglītību saistītas grūtības (piemēram, pamudinājums jauniešiem atgriezties skolā, palīdzot sazināties ar skolotājiem, lektoriem un citiem speciālistiem). Aptauja liecina, ka attiecībā uz personīgo ieguvumu *Connexions* sniegtie pakalpojumi jauniešiem ir palīdzējuši daudzējādā ziņā – stiprināta pārliecība, uzlabotas saskarsmes spējas, radītas pozitīvas pārmaiņas uzvedībā vai attieksmē un uzlaboti personiskie apstākļus.

Sagatavots, izmantojot *Connexions* mājaslapā (<http://www.connexions-direct.com>) pieejamo informāciju un novērtējuma ziņojumu (*Joyce, Lucy; White, Clarissa. Assessing Connexions: qualitative research with young people. Research report No. 577. Department for Education and Skills, 2004*).

Daudzu karjeras informācijas centru darbības pamatā ir sadarbība ar citām ieinteresētajām pusēm; tas nodrošina saskaņotu rīcību, sniedzot atbalstu un konsultācijas, kas jauniešiem nepieciešamas, lai atrastu darbu. Vairākumā gadījumu šādu sadarbību nav bijis viegli izveidot, turklāt noturīgas partnerības nodibināšana prasa daudz laika un resursu. Dažviet novērotas zināmas grūtības (piemēram,

Ungārijā), tomēr arī Ungārijā var atrast piemērus vietējām un reģionālām attīstības atbalsta iniciatīvām, kurās iesaistīti vairāki dalībnieki un kas izveidotas ar PHARE programmas un ESF atbalstu. Praktiskas grūtības nodrošināt daudzpusēju sadarbību ir pat tādiem nosacīti ilgu laiku eksistējošajiem sadarbības tīkliem kā *Connexions* Apvienotajā Karalistē. Vairāki novērtējumi rāda, ka gadījumos, kad dažādas iestādes nespēj sadarboties, izveidojas robi jauniešiem pieejamajos atbalsta tīklos (*Joyse and White, 2004*).

Ir svarīgi atzīmēt, ka daudzi karjeras informācijas centri cenšas palīdzēt visiem jauniešiem, nevis tikai tiem, kuriem ir kādas problēmas. Tādējādi tie atšķiras no daudziem konsultāciju dienestiem, kas bieži vien nodarbojas tikai ar tiem jauniešiem (un viņu ģimenēm), kuri sastapušies ar noteiktām grūtībām.

Daudzās valstīs vispusīgus karjeras padomus iespējams saņemt arī jaunatnes organizācijās. Īrijā jaunatnes organizāciju tīkls ir izveidojis jaunatnes informācijas centrus, kuros jauniešiem ir pieejama informācija par plašu jautājumu loku, tostarp nodarbinātību, vietējām brīvprātīgo organizācijām, izglītības un apmācības iespējām. Konsultāciju dienesti darbojas arī pieaugušo izglītības sektorā, tie palīdz klientiem izvērtēt viņu pašreizējo situāciju un saskatīt nākotnes piedāvātās iespējas. Igaunijā kopš 1999. gada darbojas reģionālo jaunatnes informācijas centru un konsultāciju dienestu tīkls (*maakondlikud noorte teabe- ja nõustamiskeskused*). Norvēģijā Jaunatnes informācijas dienestam, kas strādā ar jauniešiem vecumā no 14 līdz 20 gadiem, ir plaša pieredze, sniedzot informāciju, konsultācijas, atbalstu un iesakot vērsties vai pat nosūtīt pie citiem speciālistiem.

Turcijā karjeras attīstības atbalstam ir senas tradīcijas, un gan izglītības, gan darba tirgū Turcijā ir izveidota stabila karjeras attīstības atbalsta un konsultāciju pakalpojumu sistēma. Pēdējo 50 gadu laikā ir izveidoti vairāk nekā 200 attīstības Atbalsta un izpētes centri (RAM), un tie veido nozīmīgu balstu turku karjeras attīstības atbalsta sistēmai. Papildus tam valsts nodarbinātības dienests (ISKUR) ir atbildīgs par 40 karjeras informācijas centru un 20 darba un karjeras konsultāciju dienestu darbību.

Turcijas Atbalsta un izpētes centri nodrošina skolu darbības koordinēšanu reģionos un Speciālās izglītības, karjeras attīstības atbalsta un konsultāciju direktorāta (MONE) pārvaldi. Daudzajos Atbalsta un izpētes centru (RAM) uzdevumos ietilpst palīdzība skolām attīstības atbalsta sniegšanā, it īpaši palīdzot nodrošināt karjeras attīstības pakalpojumus (karjeras dienu vai tirdziņu organizēšana) un jauniešu sagatavošanos augstskolu iestājekāmeņiem, kā arī sagatavojot materiālus pamatzglītības un vidējās izglītības iestādēm. Īpaša Atbalsta un izpētes centru

(RAM) iezīme ir visaptverošā un saskaņotā rīcība individuālā, sociālā un karjeras attīstības atbalsta sniegšanā. Arī Speciālās izglītības, karjeras attīstības atbalsta un konsultāciju direktorāts (MONE) nesēn ir izveidojis jaunu interneta karjeras informācijas sistēmu un Atbalsta un izpētes centrs (RAM) būs viena no vietām, kur tā būs pieejama. Cerams, ka tas ļaus paplašināt šo centru iespēju sniegt karjeras informāciju.

### **6.2.3. Tiešsaistes attīstības atbalsta rīki riska grupām**

Mūsdienās daudzās Eiropas valstīs tiešsaistes karjeras informācijas pakalpojumu izmantošanu uzskata par karjeras attīstības atbalsta pamatelementu. Interneta portāli var sniegt informāciju par izglītības, apmācības, darba iespējām un viegli izmantojamiem interaktīviem novērtēšanas līdzekļiem, lai palīdzētu jauniešiem pieņemt karjeras lēmumus, arī starpniekorganizācijām, kas sniedz informāciju, konsultācijas un attīstības atbalsta pakalpojumus.

Mūsu pētījumā atklāti gandrīz 60 piemēri interneta karjeras atbalsta platformām un portāliem, kas darbojas 24 valstīs (neietverot valsts nodarbinātības dienestu mājaslapas). Šo interneta vietņu darbībai ir trīs galvenie veidi:

- (a) starpniecība: sniedz informāciju par cita veida karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem internetā (kā arī saites uz konkrētām mājaslapām) un norāda, kur iespējams saņemt karjeras konsultācijas, kā arī citus internetā pieejamos pakalpojumus;
- (b) informācija par izglītības un apmācības iespējām un/vai dažādās nozarēs vai profesijās nepieciešamajām prasmēm, kas palīdz jauniešiem labāk apzināties pieejamās iespējas;
- (c) interaktīvi novērtēšanas līdzekļi, lai palīdzētu jauniešiem pieņemt lēmumus, salīdzinot viņu spējas un prasmes ar iespējamajiem karjeras virzieniem, kas viņiem varētu palīdzēt iekļauties izglītībā un/vai darba tirgū.

Informācija, ko sniedz šie interneta karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi, ir dažāda. Kamēr vieni pievērš īpašu uzmanību informācijai par izglītības iespējām, tikmēr citos ir pieejamas ziņas par karjeras un darba iespējām. Pakalpojumiem attīstoties, tie tiek saskaņoti ar mūžizglītības programmām vai pielāgoti nepieciešamībai atrast sev piemērotāko darbu un/vai apmācību starp dažādažām izglītības, apmācības un darba iespējām.

Lielākā daļa interneta platformu nodrošina vispārējus, nevis tieši riska vai sociāli neaizsargātiem jauniešiem paredzētus pakalpojumus. Tomēr jāatzīmē, ka tehnoloģiskā attīstība un sociālās integrācijas politika maina veidu, kādā sniedz karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus internetā. Gandrīz visas pētījumā aplūkotas

valstis, izmantojot dažādas un bieži vien inovatīvas stratēģijas, cenšas nodrošināt plašāku pieeju karjeras informācijai un karjeras atbalstam, to mērķa auditoriju tieši nenosaucot par „grūti aizsniedzamo” (*Cedefop, Sultana, 2004*). Piemēram, vairākas dalībvalstis karjeras atbalsta portālos ir ieviesušas multimediju rīkus, lai vairotu šo portālu popularitāti jauniešu vidū. *Onisep* ([www.onisep.fr](http://www.onisep.fr)) ir Francijā labi pazīstama mājaslapa, ko izmanto vairāk nekā seši miljoni pamatskolu un vidusskolu skolēnu, vecāku un karjeras informācijas un attīstības atbalsta speciālistu. Tajā var izmantot informāciju un līdzās tai arī tīmekļa dienasgrāmatu, tērzēšanas, aplādes un video ielādes nodrošinātas iespējas; *Onisep* datubāzē apkopotas ziņas par 15 000 apmācības iespēju, 500 profesijām un pieejama 20 000 iestāžu kontaktinformācija. Multimediju rīkus izmanto, lai jauniešus izglītotu darba un karjeras jomā. Mājaslapā pieejami arī testi, lai to lietotājiem palīdzētu noteikt viņu pamatprasmes un intereses, kā arī viņu piemērotību dažādiem izglītības/karjeras virzieniem.

Tādās valstīs kā Īrija un Zviedrija interneta portālos pieejami interaktīvi rīki, kas ļauj jauniešiem izpētīt iespējas, kas atbilst viņu prasmēm, zināšanām un interesēm. Tādas iespējas palīdz jauniešiem noteikt, kāda veida profesija vai darbs būtu piemērots viņu interesēm un kāda izglītība un apmācība nepieciešama, lai veiktu šo darbu. Mājaslapās bieži vien ir pieejami arī interaktīvi testi, lai jauniešiem, izvērtējot savas intereses, mērķus un prasmes, palīdzētu paaugstināt viņu pašvērtējumu, Piemēram, *Career directions* (Īrija) mājaslapā ([www.careerdirections.ie](http://www.careerdirections.ie)), atbildot uz virkni jautājumu par sevi, savām dotumiem, prasmēm un interesēm, jaunieši var noskaidrot sev piemērotu profesiju. Tādējādi viņi iegūst sarakstu ar sev atbilstošām profesijām, kurā vispiemērotākās ir izceltas, izmantojot īpašu krāsu sistēmu.

Gan Francijas mājaslapa *Onisep*, gan Lietuvas interneta portāls *AIKOS* atsevišķām riska grupām piedāvā mērķtiecīgu jeb īpaši pielāgotu informāciju. *AIKOS* mājaslapā ir pieejama informācija par to, kur jaunieši, kas pametuši skolu, var saņemt konsultācijas, karjeras attīstības atbalstu un novērtējumu.

Daži novērotāji par interneta informācijas sistēmām ir izteikušies kritiski, sakot, ka tās tikai atdarinot līdzšinējās neelektroniskās sistēmas. Tomēr jāatzīst, ka interneta izmantošana, informējot jauniešus par pieejamajām izglītības, apmācības, darba un citām iespējām, ļauj ietaupīt līdzekļus. Turklāt pētījums rāda, ka daudzi jaunieši ar karjeras vadīšanu vēlas nodarboties paši un viņi labprāt izmanto ērti pieejamus bezmaksas pakalpojumus (*Rainey, 2008*).

Lai arī interneta pakalpojumus parasti uzskata par papildinājumu karjeras attīstības atbalstam, vairāki pētījumi ir norādījuši, ka nepietiekams datoru un interneta nodrošinājums rada šķēršļus informācijas un interaktīvu vērtēšanas rīku



ieguvei un lietošanai. Šī problēma ir īpaši aktuāla nabadzīgajām ģimenēm, cilvēkiem bez tālruņa sakariem un tiem, kuri dzīvo attālās vietās valstīs, kur interneta lietošana vēl nav pietiekami izplatīta (Barnes, 2008; OECD, 2004a; OECD, 2008).

### **AIKOS (<http://www.aikos.smm.lt>), Lietuva**

2005. gadā Izglītības un zinātnes ministrija, izmantojot ESF atbalstu, izveidoja mājaslapu AIKOS, 2009. gadā tā tika pārveidota.

Mājaslapā sniegta informācija par izglītības un apmācības programmām un iestādēm Lietuvā, kvalifikācijām, licencēm, profesijām, uzņemšanas noteikumiem profesionālās un augstākās izglītības iestādēs, situāciju darba tirgū, klasifikācijām, *Europass* diploma pielikumiem. Tajā ir pieejami arī statistikas dati par izglītību un darba tirgu: studentu un brīvo darba vietu skaitu, pašreizējo situāciju izglītības nozarē (mācību programmu skaits, kvalifikācijas, institūti, licences, jaunākās tendences izglītības nozarē utt.), jaunākajām mācību programmām, kvalifikācijām, institūtiem, licencēm u.c.

Dažas mājaslapas ir paredzētas īpašām mērķa grupām, tostarp arī tiem jauniešiem, kuri skolu pametuši priekšlaicīgi. Starp citām mērķa grupām ir skolēnu vecāki, karjeras informācijas (attīstības atbalsta) speciālisti, politikas veidotāji, darba devēji, cilvēki ar speciālām vajadzībām, imigranti, bijušie ieslodzītie.

Skolu priekšlaicīgi pametušie jaunieši var:

- saņemt atbalstu, konsultācijas un norādījumus par to, kā lietot šo mājaslapu un kas darāms, sākot apsvērt profesijas izvēli;
- iegūt alfabētiski vai pēc atslēgvārdiem sakārtotu informāciju par dažādām profesijām, un informāciju par svarīgākajām profesijām konkrētā izglītības jomā un apakšnozarē;
- atrast informāciju par mācību programmām, meklēt profesionālās apmācības programmas, izmantojot dažādus meklēšanas kritērijus;
- iegūt informāciju par izglītības iestādēm – vispārizglītojošām skolām, arodskolām –, uzņemšanas noteikumiem un kārtību;
- atrast informāciju par darba iespējām – skolēnu, brīvo darba vietu un bezdarbnieku skaitu konkrētā izglītības jomā un apakšnozarē;
- atrast saites uz profesionālās konsultēšanas organizāciju mājaslapām, profesionālās piemērotības testus, ziņas par vidējo algu konkrētā nozarē un citas norādes.

AIKOS mājaslapas stiprās puses ir:

- informācija ir īpaši pielāgota konkrētām lietotāju vajadzībām, ņemot vērā konkrētu mērķa grupu prasības;

- padomi un informācija ir vispusīgi un aptver plašu iespējamo interešu loku;
- plašais citu attiecīgo institūciju un mājaslapu saraksts. Tas ļauj lietotājiem saņemt izsmeļošu informāciju par izglītības un apmācības programmām un dažādām mācību iespējām.

Mājaslapā ievietotā informācija ir veidota, izmantojot projekta partneru<sup>3</sup> piedāvātos reģistrus un datubāzes, kurās ir ziņas par izglītību un darba tirgu.

#### 6.2.4. Formatīvās vērtēšanas rīki un karjeras vadības prasmes

Darba 5.2.5. nodaļā pētīts, kā vērtēšanu (cilvēka kompetenču novērtēšanu un atzīšanu, neņemot vērā, kā tās iegūtas) var izmantot kā „otrās iespējas” paņēmienu, lai atbalstītu skolu priekšlaicīgi pametušo jauniešu reintegrāciju. Vērtēšana izpaužas divējādi, jo tā dod jauniešiem iespēju attīstīt arī savas karjeras vadības prasmes un var palīdzēt pieņemt pārdomātus lēmumus attiecībā uz savu nākotni.

Visā Eiropā sastopami vairāki kompetenču vērtēšanas un atzīšanas paņēmienu piemēri, kas domāti tieši jauniešiem, it īpaši tiem, kuri ir iesaistījušies ārpusskolas aktivitātēs (piemēram, sportā un citās aktivitātēs, brīvprātīgo darbā, dalība jauniešu grupās). Šādās aktivitātes jaunieši var iegūt dažādas prasmes un zināšanas, piemēram, vispārējās vai dzīves prasmes (*soft skills*), tādās kā darbs komandā, lēmuma pieņemšanas, laika plānošanas, saziņas, organizētāja un līdera prasmes, kuras ir grūti novērtēt un formālās izglītības kvalifikācijas sistēmā var neatzīt. Atzīšana dod iespēju pamanīt un fiksēt jaunieša sasniegumus, kas gūti papildus formālajai izglītībai.

2004. gadā Eiropas Padome noteica skaidru atšķirību starp formālās un ikdienējās mācīšanās atzīšanu un vērtēšanu (*Draft conclusions of the Council...*, 2004). Kaut gan atzīšanas laikā „fiksē un atspoguļo sasniegtos mācību rezultātus”, tā nenodrošina iespēju saņemt oficiālu sertifikātu vai diplomu. Turpretim vērtēšanas pamatā ir „mācīšanās rezultātu novērtējums, un tas var nodrošināt iespēju saņemt sertifikātu vai diplomu”. Atšķirību starp atzīšanu un vērtēšanu var saukt arī par formatīvo (attīstošo) un summatīvo (apkopojošo) vērtēšanu, un šo terminoloģija lieto arī šajā pētījumā. Aplūkotie piemēri vairāk uzmanības pievērš formatīvajai vērtēšanai, kurā dod iespēju parādīt savas zināšanas un prasmes un fiksēt tās, izmantojot personīgo *portfolio*, šajā vērtēšanā jauniešiem formālu kvalifikāciju gan nepiešķir. Citiem vārdiem runājot, formatīvās vērtēšanas mehānismus var izmantot

<sup>3</sup> Izglītības un zinātnes ministrija, Lietuvas Statistikas departaments, Lietuvas Jauniešu tehniskās jaunrades centrs, Lietuvas Darba birža (PES), Lietuvas Darba tirgus apmācības centrs un Informācijas tehnoloģiju izglītības centrs.

jauniešu karjeras attīstības atbalstam, jo tie palīdz viņiem noteikt un fiksēt savas prasmes un zināšanas, pārdomāt, ko viņi šādās neformālās aktivitātēs iegūst, pārdomāt turpmākās izglītības un darba iespējas un tādējādi – arī paši vadīt savu karjeru. Turklāt atsevišķiem cilvēkiem (piemēram, tiem, kuri skolu jau ir pametuši, vai arī to vēl varētu izdarīt), kuriem pārbaudījumu un eksāmenu kārtošana formālās izglītības vidē ir sagādājusi grūtības, „mazāk formāla” pieeja pamatprasmju un zināšanu noteikšanā varētu izrādīties piemērotāka.

Vācijas programma *ProfilPASS* ir piemērs formatīvās vērtēšanas iniciatīvai, tās vērtēšanas pamats ir zināšanu *portfolio*. Šī iniciatīva attīsta karjeras vadības prasmes, sniedzot jauniešiem iespēju analizēt savas aktivitātes un noteikt savas stiprās un vājās puses. Pēc tam viņi var formulēt savus nākotnes mērķus.

### **ProfilPASS jauniešiem (*ProfilPASS für junge Menschen*), Vācija**

*ProfilPASS* ir attīstības programma, kuras pamatā ir attīstības atbalsta speciālistu atzīts personas pašvērtējums. Programmas mērķis ir pārskatīt, dokumentēt un novērtēt neformāli iegūtās kompetences, neņemot vērā to iegūšanas vietu, un ierakstīt tās kompetenču *portfolio*. *ProfilPASS* cenšas noteikt personas izglītības, profesionālos un personiskos mērķus, lai varētu palīdzēt to sasniegšanā.

Sākumā *ProfilPASS* bija paredzēts kā kompetenču atzišanas rīks pieaugušajiem. 2007. gada maijā Vācijā ievieša *ProfilPASS* jauniešu programmu. Pielāgotais kompetenču *portfolio* ir paredzēts jauniešiem, sākot no 14 gadu vecuma, un tas ir pielāgots šīs vecuma grupas īpašajām vajadzībām. Programmā apvienoti divi elementi: *ProfilPASS* mape un karjeras speciālista individuāls atbalsts.

Praksē *ProfilPASS* piedāvā jauniešiem iespēju noteikt un fiksēt kompetences, ko viņi ir ieguvuši ārpus formālās izglītības, piemēram, mājās kopīgi ar ģimeni, brīvā laika aktivitātēs vai strādājot. Programmai ir trīs sistemātiski posmi, kas ietver gan pašvērtējumu, gan karjeras speciālista atbalstu.

- „Mana dzīve”. Šajā posmā jāsaprot pārskatā par dažādām organizācijām un aktivitātēm, kurās iesaistās dalībnieks. Norādot piemērus, var minēt ģimeni, skolu, brīvo laiku, praksi, apmācību un darbu.
- „Mani plusi”. Šajā posmā gan dalībnieks, gan karjeras speciālists analizē zināšanas un prasmes, kas gūtas iepriekšminētajās aktivitātēs. Pēc tam dalībnieka stiprās puses apkopo.
- „Mani mērķi”. Šajā posmā nosaka dalībnieka mērķi attiecībā uz viņu personisko attīstību.

Lai jauniešus atbalstītu viņu portfolio veidošanā, izmanto dažādas karjeras attīstības atbalsta aktivitātes – darbu gan individuāli, gan grupās. It atklāts, ka jauniešiem, kas ir bez darba ilgtermiņā vai meklē apmācības iespējas, piemērotāka ir grupu darba metode, vidusskolēniem un mācekļiem labāk piemērotas ir individuālas nodarbības.

Jaunieši šajā programmā var iesaistīties skolas projektu nedēļas laikā, ārpusstundu nodarbību laikā, vai iesaistoties jauniešiem (līdz 25 gadu vecumam) paredzētajās aktivitātēs, piemēram, darba izmēģinājuma programmās, brīvprātīgo darbā kādā sporta klubā vai baznīcas organizācijā.

Lai palīdzētu jauniešiem noteikt viņu kompetences un zināšanas, izmanto vairākus īpašus uzdevumus:

- „Dzīves puzzle”. Lai radītu vispārīgu atbalsta tīklu, ko veido jauniešiem nozīmīgi cilvēki, izveido viņam svarīgu personu dažādās dzīves situācijās sarakstu,
- „Viena diena manā dzīvē”. Šis uzdevums iepazīstina ar dažādajām aktivitātēm, kurās iesaistās jaunieši. Šī uzdevuma gaitā dalībniekiem jānosauc vietas, situācijas, pasākumi un nodarbības, kur viņi dienas gaitā ir pabijuši un iesaistījušies,
- „Individuālais pārskats.” Dalībniekam izsniedz papīra lapu ar cilvēka attēlu, viņam jāuzraksta savas stiprās puses (ieraksta ārpus attēla) un rakstura īpašības (ieraksta attēlā). Šīs nodarbes laikā dalībnieks var pārdomāt aktivitātes, kurās viņš iesaistās, pabeigtās mācības, iegūtas zināšanas un prasmes,
- „Darbs manā vidē.” Šis uzdevums jauniešiem dod ieskatu daudzveidīgajā darba pasaulē. Dalībniekam jāizveido saraksts ar profesijām, ar kurām ikdienā nodarbojas apkārtējie cilvēki.

Informācija šai analīzei iegūta *ProfilPASS* mājaslapā (<http://www.profilpass-online.de>) un *ProfilPASS* jauniešiem paredzētajā brošūrā ([http://www.profilpass-online.de/files/101-430a\\_web.pdf](http://www.profilpass-online.de/files/101-430a_web.pdf)).

Mājaslapā teikts, ka *ProfilPASS* „ir kas vairāk nekā tikai mapīte”. Šī programma var dot dalībniekiem lielu ieguvumu. Proti, veidojot *ProfilPASS portfolio*, jaunieši mācās objektīvi novērtēt savas prasmes un zināšanas, attīsta gatavību uzņemties atbildību, uzlabo savas saziņas spējas un izmanto šo laiku, lai izdarītu savu karjeras izvēli.

Vēl viens piemērs formatīvās vērtēšanas iniciatīvai, kas apliecina jauniešu zināšanas, ir „Kompetenču atestācija” (*Attestation de compétences*), ko izstrādājusi Luksemburgas Nacionālā skautu un gaidu federācija sadarbībā ar Valsts Jaunatnes ministriju. Šis kompetenču apliecināšanas sertifikāts izveidots, lai jauniešiem, kuri uz laiku kādā jaunatnes organizācijā ir uzņēmušies līdera, apmācības veicēja vai darba īstenotāja lomu, ļautu saņemt atzinību par paveikto darbu. Kaut gan pieteikumu atestācijai sagatavo kāds no jaunatnes organizācijas darbiniekiem, tās pamatā ir intervija ar jauniešu, lai noteiktu, kādus pienākumus viņš ir uzņēmis un kādas kompetences līdz ar to ieguvis. Šajā intervijā jauniešiem ir iespēja novērtēt pašam sevi, un viņam vajadzētu saņemt arī atgriezenisko saiti no speciālista.

Šis novērtēšanas process, kas uzsākts, lai sagatavotu pieteikumu „Kompetenču atestācijai”, mudina jauniešu apzināties un formulēt pašam savas kompetences.

legūstamais sertifikāts kalpo arī kā formāls apliecinājums viņu ieguldītajam darbam jaunatnes vai brīvprātīgo organizācijā, un tas pēc tam var noderēt darba meklējumos. Kopumā šis process var motivēt jauniēt un radīt pozitīvu attieksmi pret turpmāku izglītību un apmācību. Tāpat tas dod iespēju izveidot turpmāku personīgās attīstības un mācību plānu.

Trešais piemērs jauniešu novērtējuma programmām meklējams Somijā. Somijas Jaunatnes akadēmijas sagatavotie brīvā laika plānošanas žurnāli sniedz jauniešiem iespēju noteikt un fiksēt ārpusskolas pasākumos iegūtās un nostiprinātās zināšanas un prasmes. Šī sistēma nemēra jaunieša kompetenču līmeni un nepiedāvā formālu to atzinumu, bet tā var atvieglot pieeju formālajai izglītībai, ja jauniētis to vēlas.

Brīvā laika plānošanas grāmatas piedāvā jauniešiem iespēju fiksēt prasmes un zināšanas, ko viņi ir ieguvuši ārpus skolas. Atšķirībā no formālas sistēmas, kurā jaunieša zināšanas vērtē vai akreditē, šajā vērtēšanas procesā darbu iegulda gan pats jauniētis, gan kāds pieaugušais, kas apliecina informācijas patiesumu. Zināms, ka jaunieši novērtē šīs plānošanas grāmatas kā izdevību atspoguļot darbus, ko viņi ir veikuši, un lielākā daļa projekta dalībnieku to izmanto personīgiem mērķiem, nevis kā palīg līdzekli izglītības, apmācības, darba vai kvalifikācijas ieguvei.

### Brīvā laika plānošanas žurnāli, Somija

Brīvā laika plānošanas žurnāls ir *portfolio* un CV apvienojums, kas jauniētim dod iespēju pierādīt savu dalību mācīšanās procesā ārpus formālās izglītības. Pašlaik 2009./2010. gadā sagatavo un īsteno izmēģinājuma projektu – interneta *portfolio*.

Plānošanas žurnālā apkopota informācija par pieredzi, prasmēm, un zināšanām, ko var iegūt deviņos veidos (*Savisaari*, 2005): regulāri piedaloties dažādās brīvā laika aktivitātēs, darot kādu atbildīgu darbu nevalstiskajā organizācijā, uzņemoties līdera, trenera vai vadītāja pienākumus, piedaloties kādā projektā, apmeklējot kursus, iesaistoties starptautiskos projektos, piedaloties semināros, strādājot darbnīcās (par mācekli), piedaloties sacensībās un citos pasākumos.

Žurnāla sadaļas izveidojuši pieaugušie, kas attiecīgajā nozarē darbojas vai arī to labi pārzina, pašvērtējuma daļu aizpilda paši jaunieši. Galveno uzmanību pievērš nevis tam, kas ir darīts, bet gan tam, kas un kā ir apgūts no jauna. Par attiecīgo nozari atbildīgais pieaugušais norāda savu kontaktinformāciju, lai interesentiem, ja nepieciešams, būtu iespējams pārbaudīt informācijas patiesumu.

Brīvā laika plānošanas žurnālā nevērtē jaunieša kompetences, un ar to nav saistīti nekādi pārbaudījumi. Šī programma nav paredzēta jauniešu kompetenču akreditācijai, jo Jaunatnes akadēmija vēlas nosargāt tos iemeslus, kādēļ jaunieši dažādās aktivitātēs iesaistās brīvprātīgi, piemēram, vēlme kopīgi mācīties un pavadīt brīvo laiku. Rezultāti, kas gūti aptaujājot jauniešus, kuri ir izmantojuši šos žurnālus, atklāj, ka pārsvarā to dara, lai izveidotu veikto aktivitāšu „reģistru”.

Šo žurnālu var izmantot, lai norādītu un novērtētu iegūto neformālo izglītību, piesakoties darbā vai formālās izglītības kursiem. Jaunatnes akadēmijai ir oficiāla vienošanās ar 250 formālās izglītības iestādēm par to, kā vērtēt žurnāla ierakstus.

Līdz šim izdalīti vairāk nekā 80 000 žurnālu, un katru gadu šajā programmā iesaistās apmēram 5 000 jauniešu.

Šajā analizē izmantota intervija ar Somijas Jaunatnes akadēmijas pārstāvi (2009. gada maijs) un Jaunatnes akadēmijas dalībnieka Lauri Savisaari 2005. gadā sarakstītā situācijas analīze par neformālās un neoficiālās izglītības novērtēšanu Eiropā.

Eiropas vadlīnijās neformālās un ikdienējās mācīšanās atzīšanai (*Cedefop*, 2009a) uzsvērts, cik svarīgi ir sniegt informāciju, konsultācijas un atbalstu visā šī procesā laikā. Pētījums ir pierādījis, ka cilvēka prasmju un kompetenču noteikšana un novērtēšana visveiksmīgāk notiek, iesaistoties trešajai pusei (*ProfilPASS*). Dalībnieks var neapzināties tās prasmes un kompetences, ko viņš ir ieguvis, piemēram, mājās vai nododoties savam vaļaspriekam. Speciālisti var palīdzēt atpazīt šīs neievērotās kompetences. Karjeras attīstības atbalsts var palīdzēt dalībniekam, kas pretendē uz kompetenču atzīšanu, izveidot vispārīgu un reālistisku savu kompetenču un spēju, stipro un vājo pušu kopsavilkumu.

Piemēram, Luksemburgas „Kompetenču atestācijas” apraksta brošūrā uzsvērts, ka atestācijas pamatā jābūt dialogam ar jauniešu, dodot viņam iespēju izteikt pašvērtējumu un saņemt atgriezenisko saiti no tā organizācijas darbinieka, kurš veic šo atestāciju. Brošūrā ir izskaidrots, ka šāds atklātais dialogs jau pašu atestācijas procesu padara izglītojošu, veicinot jaunieša ieguvumu un sasniegumu kritisku izvērtējumu un analīzi (*Bodeving*, 2009).

Tāpat ir svarīgi nodrošināt, lai neformālās un ikdienējās vai informālās izglītības atzīšana netiktu uzskatīta par noslēdzošo posmu. Jauniešiem jāsaņem arī turpmāks karjeras attīstības atbalsts viņa nākotnes plānu īstenošanā. Kad kompetences ir novērtētas un atzītas, jaunieši vajadzētu rosināt formulēt viņa nākamās uzdevumus, kas veicami turpmākai izglītības vai karjeras attīstībai (*Krichewsky*, 2004). Šis svarīgais uzdevums jaunieša motivēšanā turpmākai attīstībai ir minēts arī „Kompetenču atestācijas” apraksta brošūrā (*Bodeving*, 2009).

Neformālās un informālās izglītības atzīšanu vajadzētu pielāgot arī attiecīgās mērķa auditorijas vajadzībām. Sniegt karjeras attīstības atbalstu nozīmē pielāgot katru rīcību konkrētam cilvēkam (*Cedefop*, 2009a). Turklāt izmantotajiem līdzekļiem un paņēmieniem jābūt vienkāršiem un viegli izmantojamiem (*Keogh and Nevala*, 2009). Kaut arī Vācijas programma *ProfilPASS* sākumā bija paredzēta pieaugušajiem,

ir izveidots arī tās „jauniešu variants” ar viegli saprotamu valodu (lai gan jauniešu žargons tajā netiek izmantots). Turklāt, lai vadītu *ProfilPASS* programmu jauniešiem vai pieaugušajiem, konsultantiem pirms tam ir jāveic īpaša apmācība.

Neformālās un informālās izglītības atzišana var dot dažādus ieguvumus, tostarp arī netaustāmus rezultātus, piemēram, atbalstu jaunieša personīgajai attīstībai. Tā var būt arī svarīgs elements karjeras vadības prasmju attīstībā, ļaujot jauniešiem noteikt savas kompetences un stiprās puses, kā arī nosakot turpmākas attīstības mērķus. Veiksmīgas neformālās un informālās izglītības atzišanas pamatā ir individuāla un īpaši pielāgota pieeja kopā ar profesionālu attīstības atbalstu.

### **6.3. Iepazīšanās ar darba vidi**

Lai pāreja no izglītības uz darbu būtu sekmīga, jauniešiem nepieciešams attīstīt zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas attiecīgajā darbavietā, un saprast, kādas ir atšķirības starp darba pasauli un izglītības un apmācības pasauli. Tāpat ir nepieciešams atbalsts, lai viņi varētu izdarīt pārdomātu karjeras izvēli. Visi pasākumi, kas iepazīstina ar darba vidi (piemēram, darba izmēģinājumi, uzņēmējdarbības izglītība, profesionālās ievirzes kursi ar iespēju izglītoties darbavietā, tostarp mācekļa apmācība un kombinētās mācības), var palīdzēt apmierināt jauniešu vajadzības un sagatavot viņus darba pasaulei. Šajā nodaļā ir aplūkoti vairāki pasākumi, kas iepazīstina ar darba vidi, un noteikti ieguvumi, ko tie var dot jauniešiem:

- (a) obligātās izglītības sistēmas dotā iespēja jauniešiem iegūt darba pieredzi,
- (b) ieguvumi, apmeklējot karjeras tirdziņus un uzņēmumus,
- (c) uzņēmējdarbības izglītības piedāvātā iespēja neaizsargātajiem jauniešiem pārvarēt sociālo atstumtību,
- (d) pastāvīgas profesionālās izglītības un apmācības reformas, lai piedāvātu profesionālo apmācību kā vērtīgu alternatīvu mācību iespēju,
- (e) mācekļu apmācības nozīme un atbalsts, nomainot skolas solu pret mācekļa vietu,
- (f) pasākumi kombinējot mācības un darbu kā alternatīva mācību iespēja.

#### **6.3.1. Darba pieredzes iespēja obligātajā izglītībā**

*Cedefop* un OECD 2004. gada pētījuma projekti par karjeras attīstības atbalstu atklāja, ka, lai iepazītos ar darba vidi, daudzas ES dalībvalstis piedāvā dažādas iespējas: „ēnu dienas”, uzņēmumu apmeklēšana, darba izmēģinājumus vai prakses vietas. Būdami daļa no vidusskolas mācību programmas, šie pasākumi sasaista karjeras izglītības programmas ar darba pasauli daudz tiešāk un praktiskāk (*Cedefop*,

*Sultana, 2004; OECD, 2004a; OECD, 2004b*). Dānijā, Vācijā, Luksemburgā, Austrijā, Somijā, Zviedrijā un Apvienotajā Karalistē (Anglijā) obligātās izglītības mācību programmā iekļauta gan „ēnošana”, gan iespējas jauniešiem iegūt darba pieredzi (ņemot vērā valstu pārskata ziņojumus, *EACEA et al., 2008*). Austrijā šādi darba pieredzei ir atvēlēta apmēram nedēļa, Vācijā, Luksemburgā, Somijā un Apvienotajā Karalistē (Anglijā) – līdz divām nedēļām, Dānijā un Zviedrijā darba pieredze var būt pat ilgāka. Šāda kārtība jau ir labi nostiprinājusies gandrīz visās minētajās valstīs, vienīgi Austrijā šī sistēma ieviesta vien 2005. gadā.

Atsevišķās valstīs – Beļģijā (Valonijas reģionā), Bulgārijā, Igaunijā, Īrijā, Īslandē, Latvijā, Lietuvā, Maltā, Nīderlandē un Portugālē – kārtība, kādā iepazīstināt jauniešus ar darba pasauli, nav sagatavota tik sīki kā iepriekšminētajās valstīs (*OECD, 2004a*). Piemēram, Igaunijā un Latvijā katru gadu rīko „ēnu dienu”. Šāda „darba nogaršošana” palīdz vairot jauniešu izpratni par darba pasauli, it īpaši apstākļos, kad plašāka programma darba pieredzes ieguvei nav sagatavota.

Aplūkojot piemērus un attiecīgo literatūru, var secināt, ka darba izmēģinājumi vai prakse ir vērtīga pieredze gan jauniešiem, gan darba devējiem. Vispirms tā dod iespēju jauniešiem vairot savu izpratni par darba pasauli. Kaut arī daudzi vidusskolēni darba pasaulē jau ir bijuši iesaistīti (piemēram, strādājot ģimenes uzņēmumā vai piestrādājot pēc skolas, nedēļas nogalēs vai brīvdienās), ne vienmēr tas notiek, lai attīstītu kādas īpašas prasmes, daudz biežāk jaunieši cer nopelnīt kabatas naudu vai palīdzēt ģimenes uzņēmumam. Labi organizētā un īstenotā darba praksē lielāku uzmanību pievērš mācībām, nevis peļņai, un tā var palīdzēt jauniešiem uzzināt ko vairāk par darba pasauli.

Darbs prakses vietā var nodrošināt strukturētu mācību vidi, ļaujot jauniešiem iegūt pavisam jaunas prasmes un papildināt tās, kuras jau iegūtas skolas un ārpuskolas aktivitātēs. Šāds darbs sniedz arī iespēju izmantot skolā iegūtās zināšanas reālās darba situācijās. Tomēr, lai nodrošinātu strukturētu prakses vietu, gan skolai, gan jauniešiem, gan darba devējam jāpieliek īpašas pūles, lai garantētu pienācīgu sagatavošanos un atbalstu prakses laikā, kā arī īstenotu papildu pasākumus pēc tās. Zviedrijā īstenotajā strukturētās prakses vietas programmā sagatavošanās pasākumi ietver karjeras attīstības atbalsta konsultantu lekcijas par darba pieredzes nozīmi, atlases kritērijiem un citām praktiskām lietām.



### **PRAO (praktisk arbetslivsorientering), Zviedrija**

Jau vairākus desmitus gadu Zviedrijas skolas ir nodrošinājušas obligātās izglītības vecuma bērniem iespēju veikt darba praksi. Šīs programmas *PRAO (praktisk arbetslivsorientering)*, mērķis ir dot skolēniem praktisku darba pieredzi un izaugsmes iespējas.

Skolēniem rīko ekskursijas uz vietējiem uzņēmumiem un organizācijām, lai viņi gūtu priekšstatu par dažādām profesijām; šie pasākumi notiek pēdējā obligātās izglītības mācību gadā (devītajā klasē). Prakses laiks var būt laikposmā no trim līdz sešām nedēļām, un skolēni var strādāt kādā rūpnīcā, birojā vai citviet.

Pētījumi un aptaujas rāda, ka jaunieši programmu *PRAO* vērtē atzinīgi. Nesenā aptaujā, kurā piedalījās 750 devītās klases skolēnu, noskaidroja, ka tikai nedaudz vairāk par trešdaļu aptaujāto (36 procenti) bija apmierināti ar praksi, 61 procenta skolēnu uzskatīja, ka obligātajā izglītībā būtu jāiekļauj vairāk prakses programmu ([www.skolverket.se](http://www.skolverket.se)). Kādā citā 2006. gadā veiktā pētījumā secināts, ka 70 procenti jauniešu uzskata, ka viņu prakses laiks ir izdevies.

Darba pieredzes iegūšana var palīdzēt jauniešiem labāk izprast dažādu profesiju veidus un gūt ieskatu darba prasībās (piemēram, laika plānošana, klientu apkalpošana, ārējais izskats utt.). Darba pieredze var palīdzēt jauniešiem saprast iegūtās izglītības nozīmi darba meklējumos un noskaidrot, kādas ir darba devēju prasības attiecībā uz kandidātu prasmēm.

Darba pieredze jauniešiem dod iespēju noskaidrot kaut ko vairāk par karjeru, kas viņiem šķiet saistoša. Tas var palīdzēt attīstīt arī lielāku izpratni par savām interesēm un prasmēm. Un, zinot to, jauniešiem var būt vieglāk pieņemt pārdomātāku lēmumu par savu nākotnes karjeru: vai ir vēlēšanās iegūt profesionālu vai akadēmisku izglītību, atrast darbu utt.

Veiksmīga darba pieredze var palīdzēt jauniešiem attīstīt pašvērtējumu, radot pārliecību novērtēt un izmantot iegūtās zināšanas un prasmes. Tā var radīt pozitīvu attieksmi pret mācīšanos un ļaut jauniešiem attīstīt praktiskas problēmu risināšanas spējas. Vācijā prakses vietas cenšas jauniešiem dot ieskatu darba pasaulē un palīdz vadīt viņus kādas karjeras virzienā. Gandrīz visās Vācijas federālajās zemēs piedāvā divus vai trīs prakses periodus, parasti pirms tiem skolā sadarbībā ar uzņēmumiem, tirdzniecības palātām un skolām ir bijusi īpaša sagatavošanās. Dažās federālajās zemēs ir izdotas īpašas skolotāja rokasgrāmatas un sagatavoti speciāli materiāli, lai prakses vietām nodrošinātu pienācīgu atbalstu. Organizē arī uzņēmumu apmeklējumus, tie paredzēti galvenokārt to mācību priekšmetu programmās, kuri saistīti ar iekļaušanos darba pasaulē, vai citos mācību priekšmetos, piemēram, ķīmijā, fizikā, vācu valodā vai ģeogrāfijā.

Labi organizēta darba prakses vieta kopā ar attiecīgu prakses plānošanu, norisi un papildu pasākumiem var palīdzēt attīstīt karjeras vadības prasmes. Šāda pieredze jauniešiem var dot iemaņas darba meklēšanā, un jauniešiem gūst pieredzi prakses pieteikumu rakstīšanā.

Turklāt praktiskai darba pieredzei ir iespēja palīdzēt uzlabot jauniešu nodarbinātības spējas, ko nākotnē novērtēs darba devēji. Dažos gadījumos prakses beigās darba devējs izsniedz jauniešiem atsauksmi par praksi. Var būt arī iespēja turpināt sadarbību ar prakses vietas devēju (piemēram, vasaras darbs vai cita veida apmācība). Visbeidzot, veiksmīga uzņēmuma vai organizācijas nosaukums jaunieša CV var viņam dot papildu priekšrocības nākotnē.

### **Darba prakses programma, Īslande**

Darba prakses programma paredzēta 8.–10. klašu skolēniem, kas nav pielāgojušies vispārīgajam skolēnu vidē, kaut arī viņiem ne vienmēr ir kādas īpašas grūtības mācībās. Šī programma cenšas uzlabot skolēnu pašsajūtu, dodot viņiem iespēju parādīt savas prasmes ārpus akadēmiskās vides. Tādējādi programma cenšas uzlabot dalībnieku pārliecību par sevi un dot viņiem stimulu mācībām saskaņā ar individuālu grafiku, kura pamatā ir prakses vietas prasības.

Prakse var dot ļoti lielu ieguvumu jauniešiem ar speciālām vajadzībām un tiem, kuri nav pielāgojušies vispārīgajam skolēnu vidē. Darba prakses programma Īslandē ir paredzēta 8.–10. klašu skolēniem, kas nav iejutušies pašreizējās skolas apstākļos.

Prakses programmas var būt noderīgas arī iesaistītajiem uzņēmumiem un organizācijām, dodot iespēju:

- (a) popularizēt uzņēmumu un nodibināt sakarus ar vietējām skolām, kas var palīdzēt piesaistīt to absolventus konkrētajam uzņēmumam (attīstīt jaunas darbinieku meklēšanas iespējas),
- (b) uzlabot jauniešu nodarbinātību, sniedzot viņiem pilnīgu ieskatu darba tirgū,
- (c) paaugstināt profesionālo kvalifikāciju vērtību,
- (d) pastāvīgajiem darbiniekiem gūt pieredzi, ieņemot prakses vadītāja amatu,
- (e) sekot līdzi jaunumiem izglītības nozarē.

Kaut ir dažādi ieguvumi, literatūras apskats apstiprināja Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas veiktā pētījuma par karjeras attīstības atbalstu (OECD, 2004a) rezultātus, liecinot, ka skolēniem daudzās ES dalībvalstīs joprojām ir pārāk maz izdevību (vai pat vispār tādu nav) iesaistīties darbā prakses vietā. Šāda situācija ir īpaši raksturīga noteiktai daļai valstu, atšķirības ir arī starp dažādiem reģioniem un pašvaldībām tajās valstīs, kur darba prakses programmas jau ir sevi

pierādījušas. Tas ir tādēļ, ka daudzos gadījumos šie pasākumi nav obligāti un tie ir atkarīgi tikai no attīstības atbalsta speciālistu, skolu, pašvaldību un/vai reģionu pārstāvju entuziasma.

Pierādījumi liecina, ka atsevišķi programmas dalībnieki apšaubā jauniešu darba prakses nepieciešamību un noderību. Zviedrijā viedokļi par šo jautājumu katrā pašvaldībā atšķiras, dažas skolas pēdējo gadu laikā ir pārtraukušas darba prakses programmas īstenošanu, kaut gan dažos gadījumos paši skolēni tam ir aktīvi pretojušies. Citi apgalvo, ka darba praksei mūsdienās ir vēl lielāka nozīme nekā jebkad iepriekš, jo jauniešiem ir samazinājušās iespējas atrast vasaras vai pusslodzes darbu.

### 6.3.2. Karjeras tirdziņi un uzņēmumu apmeklējumi

Īpaši pasākumi (piemēram, karjeras tirdziņi un uzņēmumu apmeklējumi) jauniešiem var sniegt vērtīgu pieredzi, dot iespēju izpētīt dažādas darba jomas un karjeras iespējas un meklēt darbu. Šādi pasākumi ļauj jauniešiem tikt ar dažādu industriju pārstāvjiem un pārrunāt, kādas prasmes un kvalifikācijas ir nepieciešamas, lai darbotos vienā vai otrā profesijā. Karjeras tirdziņi un ekskursijas uz iespējamajām darbavietām notiek praktiski visās pētījumu valstīs, kaut arī dažādās valstīs un reģionos šo pakalpojumu pieejamība ievērojami atšķiras. Ekskursijas un tirdziņi pārsvarā domāti obligātās izglītības vai pamatskolas pēdējā gada skolēniem.

Šādus īpašus pasākumus rīko Beļģijā, Itālijā, Kiprā, Latvijā, Maķedonijā un Maltā. Beļģijā uzņēmumu izpētes nedēļas jau ir ierasta prakse vāciski runājošajās teritorijās, un to panākums slēpjas ciešā sadarbībā starp skolām un vietējiem uzņēmējiem.

#### Uzņēmumu izpētes nedēļas (*Schnupperwochen*), Beļģija

Jau pēdējos 16 gadus abās Lieldienu brīvlaika nedēļās Mazo un vidējo uzņēmumu profesionālās apmācības institūts (*Institute of Vocational Training for Small and Medium Sized Enterprises (IAWM)*) vāciski runājošajā Beļģijas daļā rīko uzņēmumu izpētes nedēļas. 5000 obligātās izglītības iestāžu skolēnu vecumā no 15 līdz 18 gadiem saņem personīgu ielūgumu apmeklēt vienu vai vairākus uzņēmumus. Skolēni uzņēmumā var pavadīt gan pāris stundas, gan dažas dienas vai pat strādāt (uz pārbaudes laiku). 2008. gadā šajā programmā piedalījās 275 uzņēmumi un vairāk nekā 800 jauniešu.

Maķedonijā karjeras tirdziņš „Izglītības tikšanās” (*Educational rendezvous*) ir kļuvis par nozīmīgu visas valsts pasākumu, kas pierāda profesionālās izglītības un apmācības skolu spēju sagatavot jauniešus, kas var konkurēt pasaules tirgū.

### **Educational rendezvous („Izglītības tikšanās”), Maķedonija**

Maķedonijas karjeras tirdziņš „Izglītības tikšanās” pēdējos trīs gadus notiek izstāžu zālē *Skopje Fair*. Šajā pasākumā uzaicina skolas iepazīstināt ar sevi un sniegt papildu informāciju astotās klases skolēniem, kas meklē vidusskolu, kurā turpināt izglītību nākamajā mācību gadā.

Tirdziņš kalpo arī kā lielākais šāda veida darbinieku atlases pasākums Maķedonijā, jo šeit tiekas gan profesionālās izglītības iestāžu audzēkņi, gan potenciālie darba devēji. Pasākums, kas ilgst trīs dienas, piesaista līdz pat 30 000 apmeklētāju, un būtībā to jauniešiem rīko paši jaunieši. Tirdziņa laikā profesionālās izglītības un apmācības skolu audzēkņiem ir iespēja demonstrēt savas līdera un uzņēmēja prasmes, piedaloties dažādos konkursos (piemēram, biznesa plāna rakstīšanas konkurss un publiskās uzstāšanās konkurss). Pasākumu rīko profesionālās izglītības un apmācības skolu audzēkņu organizācija MASSUM, un to atbalsta vairāki ASV Starptautiskās attīstības aģentūras (USAID) vidējās izglītības projekti un arī Maķedonijas Izglītības un zinātnes ministrija.

Itālijā, Kiprā un Maltā šādus pasākumus rīko dažādas nozares organizācijas. Piemēram, kopš 2004. gada, kad izveidoja nacionālā attīstības atbalsta komiteju, Itālijas Izglītības ministrija aicina skolas piedalīties nacionālajā jauniešu orientēšanas dienā (*Orientagiovani*), ko rīko *Confindustria*, – tā ir organizācija, kas pārstāv Itālijas ražošanas un pakalpojumu uzņēmumus. Šajā dienā vietējās *Confindustria* biedrības rīko vairākus reģionāla līmeņa pasākumus. Katrā Itālijas provincē ražošanas asociācijas sadarbībā ar skolām, apmācības centriem un augstskolām piedāvā skolēniem un skolotājiem iespēju tikties ar uzņēmējiem un kopīgi pārrunāt darbam nepieciešamās prasmes un profesionālās izvēles iespējas.

Dažās valstīs šāda veida pasākumi ir iekļauti mācību programmā. Piemēram, Portugālē trešā pamatzglītības posma noslēgumā (zemākā līmeņa vidējā izglītība) skolu mācību programmas projektu daļā ir iekļauti semināri, uzņēmumu apmeklējumi un profesionālās attīstības atbalsta tirdziņi. Turklāt privātās izglītības iestādes ir sagatavojušas pašas savus projektus, kas ļauj to skolēniem iepazīties ar darba pasauli. Piemēram, Kandinska koledža (*Kandinsky College*) Neimegenā (*Nijmegen*) Nīderlandē, ir uzsākusi īpašu projektu, kas skolēnus iepazīstina ar darba pasauli. Tā ietvaros skolēni apmeklē uzņēmumus, piedalās darba praksē un uzzina, kā sagatavoties darba meklēšanai, kā uzvesties darba intervijā, viņiem tiek dota iespēja izmēģināt pieteikšanos darbā (lai uzzinātu, kādus paņēmienus tam izmanto, un lai iemācītos noteikt savas rakstura īpašības un darbam raksturīgās pazīmes).

Īpaši karjeras pasākumi jauniešiem var dot daudz ieguvumu, tomēr tiem vajadzētu būt tikai vienam no vairākiem pārejas atbalsta aktivitāšu veidiem. Šādi pasākumi ļauj dalībniekiem uzzināt par viņu iespējām, pārejot uz turpmāku izglītību, apmācību vai darbu, un tādējādi palīdz jauniešiem pieņemt pārdomātākus izglītības

un karjeras lēmumus. Dalībnieki var labāk izprast, kādas ir atsevišķu profesiju prasības, atklāt iepriekš nezināmas karjeras iespējas un pat nodibināt kontaktus, kas noderēs darba pieredzes gūšanai vai pieteikties brīvām darba vietām.

### 6.3.3. Uzņēmējdarbības izglītība

Pēdējo 10-15 gadu laikā uzņēmējdarbības izglītība (*entrepreneurship education*) ir piedzīvojusi izaugsmi visā pasaulē, bet jo īpaši tajās valstīs, kur uzņēmējdarbība ir īpaši attīstīta, piemēram, Austrālijā, Kanādā, ASV, kā arī vairākās Eiropas valstīs. Šī izaugsme izpaužas neskaitāmu jaunu uzņēmējdarbības mācību priekšmetu, programmu un projektu izveidē, kā arī uzņēmējdarbības izglītībai un tās ietekmei veltīto zinātnisko darbu skaita pieauguma ziņā (*Schoof, 2006*).

Šai izglītībai ir svarīga loma, palīdzot jauniešiem attīstīt uzņēmējdarbībai nepieciešamās prasmes, īpašības un uzvedību, attīstot viņos izpratni par uzņēmējdarbību un ļaujot saprast, ka arī uzņēmējdarbībā ir karjeras iespējas (*Schoof, U., 2006*). Ņemot vērā uzņēmējdarbības plašo ietekmes jomu, ir zināms, ka, atbalstot tai nepieciešamās iemaņas jauniešu ikdienas dzīvē (skolā, darbā, mājās utt.), mēs varam palīdzēt jauniešiem pārvarēt dažādus šķēršļus un attīstīt pārliecību par sevi (*European Commission, 2001a*). Sava uzņēmuma izveide arī ir uzskatāms par veidu, kā jaunieši var iegūt neatkarību, pielāgoties dažādiem apstākļiem, uzsākt savu karjeru un domāt inovatīvi (turpat).

#### **Uzņēmējdarbības izglītības mācību programmas vidusskolā, Eiropa**

**Tās ir iespējas jauniešiem piedalīties „ēnošanā” un apmācību programmās (piemēram, Maķedonijā, Vācijā, Polijā, Slovēnijā un Apvienotajā Karalistē).** Piemēram, Vācijas projekts „Skolēns priekšnieka krēslā” (*Schüler im Chefsessel*), ko īsteno atsevišķos valsts reģionos, ļauj jauniešiem un skolotājiem pavadīt vienu dienu kopā ar kādu uzņēmēju un klātienē vērot viņa ikdienas pienākumus un uzdevumus. Pēc šīs viesošānās uzņēmumā skolēniem ir jāuzraksta eseja par iegūto pieredzi, eseju pēc tam vērtē neatkarīga reģionālā žūrija. Maķedonijā vairākas profesionālās izglītības un apmācības skolas nodrošina jauniešiem mācības, kuru pamatā ir darbs, tieši uzņēmumā „ēnojot” kāda uzņēmuma darbinieku, lai uzzinātu vairāk par viņa darbu.

**Uzņēmēju apciemojumi (piemēram, Flandrijā (Beļģijā), Vācijā, Maltā un Apvienotajā Karalistē).** Apvienotajā Karalistē Businessdynamics ir uzņēmējdarbības izglītības un biznesa labdarības organizācija, kas cenšas jauniešus ieinteresēt uzņēmējdarbībā. Brīvprātīgie no dažādiem uzņēmumiem iepazīstina 14–19 gadus vecus skolēnus ar iespējām un izaicinājumiem uzņēmējdarbības pasaulē, un izdevībām uzlabot savas pamatprasmes, gatavojoties uzsākt darba dzīvi.

**Miniuzņēmumu izveide skolās (piemēram, Austrijā, Maķedonijā un Maltā).** Kopuzņēmumi skolu projektos Maltā (*Scoops*) cenšas sasaistīt mācības ar darbu, lielu nozīmi piešķirot uzņēmējdarbībai un

pašnodarbinātībai. Šo projektu uzsāka 1995. gada oktobrī. Skolēniem tas dod iespēju apvienoties kooperatīvās grupās, īstenot, vadīt un reklamēt savus radošos projektus, un izveidot dzīvotspējīgu pašnodarbinātības iespēju. Skolēniem palīdz darbaudzinātāju grupa, kas ir īpaši apmācīti šādu uzņēmumu izveidē un vadīšanā. Maķedonijā vairākas profesionālās izglītības un apmācības skolas izmanto USAID piešķirtos līdzekļus investīcijām pamatinfrastruktūras izveidē un biznesa plānošanā. Šāds „īsts uzņēmums” ražo vietējam tirgum paredzētas preces, nodrošinot skolēnam darba pieredzi un iespējas attīstīt savas spējas (lai arī pienākumu daudzveidība ir ierobežota).

**Uzņēmējdarbības izglītība skolu programmā (piemēram, Grieķijā, Ungārijā, Maltā, Polijā un Slovākijā).** Polijā ISCED 3 līmenī mācību priekšmets „Ievads uzņēmējdarbībā” ir obligāts (divas mācību stundas nedēļā trīs gadu garumā). Maltā 2007. gada aprīlī sešās pamatskolās uzsāka uzņēmējdarbības izglītības izmēģinājuma projektu, un jau tagad šis mācību priekšmets ir iekļauts vidusskolas mācību programmā.

**Sabiedrisko attiecību kampaņas, konkursi un godalgas, notikumu atspoguļojums plašsaziņas līdzekļos, jauniešu uzņēmējdarbībai veltīti pasākumi (piemēram, Maķedonijā, Apvienotajā Karalistē).** Sabiedrisko attiecību kampaņas, pasākumi un konkursi ir vēl viens veids, kā popularizēt uzņēmējdarbību jauniešu vidū. Organizācija „Zilās debesis” (*Blue skies*) Apvienotajā Karalistē rīko informatīvus izbraucienus, kuros palīdz skolēniem saprast, kā piepildīt sapni par sava uzņēmuma vadīšanu. Šādos pasākumos skolēni klātienē un nepiespiestā, dzīvā gaisotnē tiek ar veiksmīgiem jaunajiem uzņēmējiem.

Uzskata, ka uzņēmējdarbības izglītībai ir īpaši liela nozīme tieši mūsdienu sabiedrībā, jo jauniešiem praktiski vairs nav iespējams atrast darbu, kurā varētu strādāt visu mūžu, tā vietā dzīves laikā viņiem paveras vairākas karjeras iespējas (piemēram, līgumdarbs, ārštata darbs, pašnodarbinātība utt.) (*Dearing, 1997*). Dažādu pētījumu rezultāti liecina, ka uzņēmējdarbības izglītība pozitīvi ietekmē jauniešu pašvērtējumu, viņu karjeras vīzijas un sasniegumus kopumā. Uzņēmējdarbības izglītība var sniegt jauniešiem nepieciešamo, lai attīstītu attieksmes (piemēram, spēju uzņemties lielāku personīgo atbildību) un prasmes (piemēram, elastību un radošumu), kas vajadzīgas, lai tiktu galā ar nedrošo situāciju nodarbinātības jomā mūsdienu sabiedrībā. (*Schoof, 2006*). ASV novērtējums atklāj, ka jauniešu uzņēmējdarbības programmas ir īpaši efektīvs veids, kā skolēniem no trūcīgām ģimenēm nodrošināt iespēju turpināt izglītību, un tās var viņu motivēt gūt augstus panākumus un uzņemties vadību (*United Nations, 2000*).

Vidusskolas mācību programmas uzņēmējdarbības izglītībā īsteno Apvienotajā Karalistē, Austrijā, Beļģijā (Flandrijā), Grieķijā, Maķedonijā, Maltā, Nīderlandē, Polijā, Slovākijā, Slovēnijā, Ungārijā un Vācijā.

Vairākos no šiem projektiem iesaista brīvprātīgos no uzņēmumiem vai mentorus, kurus jaunieši varētu uztvert par paraugiem. Arī iespēja pašiem pārbaudīt savas

idejas uzņēmējdarbībā, iesaistoties projektos, kas ļauj jauniešiem izveidot savu uzņēmumu, var mudināt to apsvērt kā iespējamo karjeru. Šādi projekti var palīdzēt iegūt darba pasaulē nepieciešamās prasmes un pieredzi, un ieinteresētie jaunieši šādā veidā var iegūt zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas, lai izveidotu paši savu uzņēmumu.

Inovatīvi projekti, kurus īsteno ar ESF un iniciatīvas *EQUAL* (Mūžizglītības tēmas ietvaros) atbalstu, visā Eiropā rāda, ka uzņēmējdarbība neaizsargāto iedzīvotāju grupu pārstāvjiem var piedāvāt izeju no sociālās atstumtības. Savs uzņēmums riska grupu jauniešiem var kalpot kā palīgīdzeklis ieiešanai darba tirgū, to pierāda veiksmīgā jauniešu labdarības organizācijas *Prince's Trust* pieredze Apvienotajā Karalistē. Šī organizācija jauniešiem, kam ir biznesa ideja, palīdz izveidot savu uzņēmumu. Mērķis par sava uzņēmuma izveidi riska grupu jauniešiem var likt sākt domāt par mācību atsākšanu un dažos gadījumos nodrošināt alternatīvu formālajai izglītībai.

#### **6.3.4. Profesionālā izglītība un apmācība – vērtīgs izglītības virziens**

Ir pierādījumi, ka profesionāli orientētas mācību programmas var iedrošināt jauniešus nepārtraukt vai atsākt formālo izglītību (*Cedefop*, 2009c), un interese par šādām programmām pieaug visā Eiropā. Ir svarīgi, lai jauniešiem, kurus tradicionālie, akadēmiskie studiju virzieni neinteresē tik ļoti kā pieeja „darbs dara darītāju”, būtu pieejami alternatīvi mācīšanās veidi, tostarp arī profesionālā apmācība. Profesionālajā apmācībā parasti ir iekļauta jauniešu sagatavošana darbavietā, kas viņiem ļauj sastrādāties un nodibināt labas attiecības ar darba devēju un apgūt jaunas prasmes, un lietot tās reālos darba apstākļos.

Ir uzskats, ka plašākas izvēles iespējas palielina jauniešu motivāciju turpināt vai atsākt formālās izglītības ieguvī. Šī iemesla dēļ gandrīz visās dalībvalstīs notiek dažādas sākotnējās profesionālās izglītības un apmācības reformas. Kaut arī šis pārmaiņas pašas par sevi tomēr nav atzīstamas par attīstības atbalsta iniciatīvām, daudzām no tām ir svarīga loma pārejā no izglītības uz darbu. Turklāt ir pierādījumi, ka individuālajai un modulārajai izglītībai nepieciešams vairāk informācijas un karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu, tas ir īpaši svarīgi jauniešiem, kas netiek galā ar pieaugošo atbildību par savu izglītības iespēju izvēli un mācīšanos.

Profesionālās izglītības un apmācības reformas šeit nav aplūkotas detalizēti. Tomēr ir sniegts neliels ieskats pašlaik īstenoto reformu veidu sarakstā un nedaudz dziļāka analīze diviem atsevišķiem profesionālās izglītības un apmācības virzieniem, kas ir īpaši nozīmīgi šim pētījumam (prakses vietu, skolas un darba apvienošanas iniciatīvas).

(a) Pieaugoša izglītības modularitāte un pielāgojamība. Profesionālā izglītība

un apmācība vairākās valstīs ir dažādota un ir izveidoti tādi izglītības virzieni, kas piemēroti plašākam studējošo lokam. Pārmaiņas sākotnējās profesionālās izglītības un apmācības programmu individualitātē, modularitātē un pielāgojamībā ir notikušas Dānijā, Francijā, Igaunijā, Latvijā, Luksemburgā, Norvēģijā, Rumānijā, Somijā, Spānijā, Ungārijā, Vācijā un Zviedrijā (Cedefop, 2009c).

- (b) Viegļākas pieejas sākotnējai profesionālajai izglītībai un apmācībai nodrošināšana izglītību priekšlaicīgi pārtraukušajiem jauniešiem. Vairākās valstīs (piemēram, Bulgārijā, Čehijā, Dānijā, Igaunijā, Latvijā un Ungārijā) ir sagatavotas stratēģijas, lai jauniešiem, kam nav obligātās izglītības diploma, atvieglotu pieeju profesionālajai izglītībai vai piedāvātu īsus kursus profesionālās kvalifikācijas ieguvei, vai lai sagatavotu jauniešus vidusskolas eksāmeniem.
- (c) Sākotnējās profesionālās izglītības un apmācības kursu uzlabošana. Ir uzlabota sākotnējās profesionālās izglītības un apmācības satura kvalitāte, tādējādi profesionālās izglītības iespējas padarot pievilcīgākas (piemēram, Spānijā, Latvijā un Zviedrijā). Pamatizglītības likuma ietvaros Spānijā 2006. gadā izveidoja sākotnējās profesionālās kvalifikācijas programmas (*Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI)*). Pretstatā iepriekšējām sākotnējās profesionālās izglītības un apmācības programmām, šīs programmas nodrošina atzītas kvalifikācijas iegūvi.
- (d) Profesionālās izglītības daudzveidības uzlabošana. Ir īstenotas vairākas reformas, lai nodrošinātu sākotnējās profesionālās izglītības un apmācības kursu oficiālu akreditāciju, tādējādi paplašinot piedāvāto mācību programmu klāstu un iesaistot vairāk jauniešu (piemēram, Spānijā, Luksemburgā un Nīderlandē).

Profesionālās izglītības un apmācības reformas cenšas nodrošināt, lai profesionālās izglītības un apmācības iespējas būtu līdzvērtīgas akadēmiskajām mācību programmām. Ir svarīgi, lai studentiem būtu iespēja iegūt profesionālo kvalifikāciju un tās sniegtie ieguvumi viņiem būtu skaidri saskatāmi (to var nodrošināt, piemēram, ar kursu akreditāciju). Tāpat ir svarīgi raudzīties, lai piedāvātie kursi atbilstu studentu vajadzībām, piemēram, nodrošinot elastīgus mācību modeļus. Nedrīkst aizmirst arī par profesionālās izglītības prestiža paaugstināšanu, lai tā būtu līdzvērtīga akadēmiskajai izglītībai.

Nav noslēpums, ka izglītību priekšlaicīgi pārtraukušo jauniešu skaits profesionālās izglītības un apmācības skolās kopumā ir lielāks nekā vispārīzglītojošajās vidusskolās. Tādēļ sākotnējās profesionālās izglītības un apmācības skolās nepieciešams



nodrošināt piemērotu attīstības atbalsta pamatpakalpojumu sniegšanu, jo bieži vien tie neatbilst vispārīzglītojošo vidusskolu piedāvājumam. Profesionālās izglītības un apmācības pamatā ir tās saistība ar praksi un darbavietu nākotnē, mācīšanās, kuras pamatā ir prakse, ļauj jauniešiem saprast, kā skolā iegūtās zināšanas ir piemērojamas darbā.

Īpaši interesanti profesionālā attīstības atbalsta pasākumi palīdz izglītēt jaunos profesionālās izglītības un apmācības skolu audzēkņus un pievērst pārējos jauniešus profesionālajai izglītībai. Labu piemēru šajā jomā rāda Maķedonija, Nīderlande un Somija. Somijā karjeras uzsākšanas programma (*ammattistartti*) ir paredzēta jauniešiem, kas ir izstājušies no skolas, un tiem, kuri vēl nav pieņēmuši lēmumu par savu karjeras virzienu. Programmas ietvaros jauniešiem ir iespējas izmēģināt dažādus profesionālos virzienus un kursus, apmeklēt darba un apmācības vietas, izmantot karjeras attīstības atbalsta un cita veida atbalsta pakalpojumus, lai iepazītos ar dažādām karjeras un darba iespējām, pirms viņi pieņem lēmumu par savu mācību vai darba virzienu. Programmas ilgums atkarībā no personas vajadzībām ir 20-40 nedēļas, un studentiem ir iespēja brīvi pāriet no sagatavošanas kursiem uz kursiem, kuru noslēgumā var iegūt sertifikātu un kuros ņems vērā sagatavošanas kursu laikā iegūtos rezultātus. Šo programmu 2006. gadā uzsāka kā izmēģinājuma projektu. Tagad valdība ir nolēmusi, ka tai jābūt vienam no galvenajiem pasākumiem, kas jāīsteno, skolēniem pārejot no izglītības uz darbu.

Nīderlandē izglītības priekšlaicīgas pārtraukšanas politikas attīstības stratēģijā (*Aanvalopschooluitval*) atzīts, cik nozīmīgs ir karjeras attīstības atbalsts profesionālajā izglītībā un apmācībā. Nīderlandes programma cenšas uzlabot attīstības atbalsta pakalpojumu sistēmu profesionālajās skolās, sevišķi akcentējot atbalstu pārejas laikā, papildu pasākumus pēc tā un profesionālāku attīstības atbalsta speciālistu rīcību. Lai noteiktu jauniešu riska grupas un piedāvātu savlaicīgu palīdzību grūtību pārvarēšanā, vairākās skolās ir izveidotas īpašas konsultatīvās grupas. Šīs grupas veido profesionāļi no dažādām nozarēm, tostarp jaunatnes lietu speciālisti, sociālie darbinieki, policijas un tiesu iestāžu darbinieki.

Karjeras centri Bijušajā Dienvidslāvijas Republikā Maķedonijā ir izveidoti starptautiski finansētā Vidusskolu pasākumu (SEA) projekta ietvaros. 2005. gadā šo centru darbību izmēģināja vien pāris skolās. Tagad šāds karjeras centrs ir jau katrā no 57 valsts profesionālās izglītības un apmācības skolām. Karjeras centros nodrošina attīstības atbalstu, lai palīdzētu profesionālās izglītības un apmācības skolu audzēkņiem viņu karjeras attīstībā. Skolas karjeras centrā ir sanāksmju telpa, kur jaunieši var piedalīties dažādos pasākumos un saņemt informāciju un

atbalstu. Aģentūra USAID šai programmai ir piešķīrusi nozīmīgus līdzekļus, tostarp drukātos un audiovizuālos materiālus. Centrus vada profesionālās izglītības un apmācības skolu audzēkņu organizācija MASSUM, un tajos strādā īpaši apmācīti skolas mācībspēki. Karjeras centros rīko virkni pasākumu, kas veltīti gan iekšējai attīstībai (interesu un spēju testi, CV rakstīšana, gatavošanās intervijām, publiskā uzstāšanās), gan praktiskajam darbam (miniuzņēmumu nodibināšana un vadīšana, uzņēmumu apmeklēšana).

### **6.3.5. Mācekļība (*apprenticeship*)**

Mācekļu apmācības/mācekļības sistēmas mērķis ir nodrošināt augstas kvalitātes apmācību, kuras pamatā ir darbs kā māceklim pie meistara uzņēmumā un kas ir apvienota ar mācībām izglītības iestādē vai apmācības centrā<sup>4</sup>. Mācekļība ir alternatīva pilna laika tradicionālajai izglītībai un ceļš uz nodarbinātību. Dažiem jauniešiem saistoša var šķist tieši šī iespēja nopelnīt naudu, nepārtraucot izglītību. Darba devējiem un ekonomikai kopumā mācekļības programmas piedāvā risinājumu darbinieku trūkuma gadījumā. Daži riska grupu jaunieši var atklāt, ka mācekļība piedāvā citādākus mācīšanās apstākļus nekā formālā izglītība, un tā ir alternatīva skolas pamešanai.

Mācekļības programmas novērtē visā Eiropā, un vairākās valstīs ir sākti jauni (inovatīvi) mācekļības modeļi/sistēmas, vai arī modernizē jau esošās sistēmas. Mācekļības sistēmas nesen atkārtoti izveidoja Dānijā, Igaunijā un Zviedrijā. Dānijā jauno mācekļības sistēmu ieviesa 2006. gadā, tagad tā ietilpst valdības stratēģijā izglītību pāragri pārtraukušo jauniešu skaita samazināšanai. Mācekļības programmas ir īpaši piemērotas gadījumos, kad tradicionālās teorētiskās izglītības ieguve sagādā grūtības vai jauniešiem nav motivācijas mācīties, ko rada praktiskās pieejas trūkums. Šīs programmas ir guvušas lielus panākumus.

Vācijā, Īrijā, Francijā, Nīderlandē, Austrijā, Portugālē un Somijā mācekļības sistēmas paplašina un modernizē. Itālijā mācekļības programmās ir uzlaboti uzņemšanas nosacījumi un mācību kvalitāte, lai izglītību priekšlaicīgi pametušajiem jauniešiem būtu iespēja iegūt oficiāli atzītu kvalifikāciju. Ir ieviestas arī augstākā līmeņa mācekļības programmas, lai mācekļu programmu pabeigušajiem jauniešiem būtu iespēja iegūt augstāku kvalifikāciju. Grieķijā ir uzlabota mācekļu karjeras attīstības atbalsta un konsultāciju sistēma un vairākās valsts daļās ir izveidoti

---

<sup>4</sup> *Cedefop* izpratnē mācekļība ir „sistemātiski ilgtermiņa apmācības periodi darbavietā un izglītības iestādē vai apmācības centrā. Praktikants un darba devējs noslēdz līgumu un saņem algu (algu vai stipendiju). Darba devējs uzņemas atbildību par praktikanta apmācību konkrētai profesijai” (*Cedefop*, 2008b).

speciāli informācijas un konsultēšanas biroji.

Citās valstīs mācekļības sistēmās veic dažādus uzlabojumus, piemēram, īpaši koncentrējoties uz audzēkņu noturēšanu izglītības sistēmā vai darba devēju motivēšanu pieņemt darbā mācekļus. Pētījums rāda, ka jauniešus izglītības sistēmā noturēt ir vieglāk, ja īsteno pieeju, kas ir vērsta uz izglītojamiem. Tas nozīmē, ka mācībām jānotiek piemērotā laikā, lai uzlabotos nodarbību apmeklējums, jāuzlabo attiecības starp mācībspēkiem un jauniešiem, lai brīvi varētu pārrunāt radušos jautājumus, jānovērtē audzēkņa sasniegumi un jāpalīdz viņam saskatīt iespējas un formulēt nākotnes plānus (*Jones and Simister, 2007*). Tā kā karjeras attīstības atbalsts var palīdzēt pārliecināties, ka potenciālo izglītojamo cerības par mācekļības programmu ir reālistiskas, svarīgi, lai jauniešiem pienācīgu karjeras informāciju un atbalstu sniegtu gan piesakoties, gan iesaistoties programmā un arī pēc tam. Turklāt efektīva ir arī pamatprasmju integrācija un apguve programmas sākumā.

Lai palielinātu to darba devēju skaitu, kuri piedāvā mācekļu vietas, dažās valstīs īsteno īpašus pasākumus (piemēram, Vācijā, Francijā un Austrijā). Piemēram, Francijā programmā iesaistītajām fiziskajām un juridiskajām personām piemēro nodokļu atvieglojumus. Arī jauniešu, mācībspēku un vietējo darba devēju attiecības var palielināt to darba devēju skaitu, kuri ir ieinteresēti iesaistīties mācekļības programmās. Austrijā to veicina stiprs vietējais sadarbības tīkls. Konsultantu projekts jauniešu piesaistīšanai karjerai Štīrijā (Austrija) cenšas atvieglot jauniešu pieeju karjeras attīstības atbalstam un jo īpaši informācijai par mācekļu vietām un citām apmācības iespējām. To uzskata par ļoti veiksmīgu modeli, kā palīdzēt jauniešiem pāriet no izglītības darba tirgū.

Projekts rāda, cik svarīgi ir izveidot sadarbības tīklus starp ieinteresētajām pusēm, lai jauniešiem nodrošinātu pieeju atbilstošākajām iespējām un darba devējiem ļautu gūt labumu, nolīgšot piemērotākos kandidātus. Situācijas analīze uzsver, cik svarīgi ir nodibināt ciešas attiecības un saziņas kanālus starp ieinteresētajām pusēm un paplašināt karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu mērķa auditoriju.

### ***Career catching counsellors Project („Konsultantu projekts jauniešu piesaistīšanai karjerai”), Austrija***

Karjeras konsultantu projektam ir divi pamatmērķi:

- sniegt attīstības atbalstu jauniešiem (vecumā no 14 līdz 16 gadiem), kas meklē iespējas kļūt par mācekļiem, un/vai jauniešiem, kas lemj par saviem nākotnes mācību vai karjeras plāniem,
- izveidot visu reģiona ieinteresēto partneru sadarbības tīklu.

Lai arī galveno uzmanību pievērš jauniešu atbalstam mācekļu vietu atrašanai, konsultanti palīdzēs

atrast arī pastāvīgu darbu vai turpmākas apmācības iespējas, ja jaunieši to vēlēties. Akcentē to, lai piedāvātu piemērotu risinājumu personas vajadzībām, un tas lielā mērā ir atkarīgs no iesaistīto pušu ciešas sadarbības (*Interview, Marion Höllbacher, 2009*).

Sadarbības tīklā ir iesaistītas dažādas organizācijas un cilvēki no dažādām nozarēm: Štīrijas pavalsts pašvaldība, skolas un citas izglītības iestādes, darba devēju organizācijas, atsevišķi uzņēmumi, arodbiedrības, nodarbinātības dienesti. Šo tīklu vada Štīrijas Ekonomikas biedrība (*Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft*) sadarbībā ar Štīrijas federālo zemi, to atbalsta Federālā izglītības, mākslas un kultūras ministrija un Eiropas Sociālais fonds (ESF).

Sadarbojoties attiecīgā reģiona jauniešiem, vecākiem, skolām, uzņēmumiem un iestādēm, tīkla programmā piedāvā dažādas iniciatīvas. Piemēram, pastāvīgi aktualizē iespējamo mācekļu vietu datubāzi, koordinē pirmās darba pieredzes gūšanas pasākumus vai darba prakses, organizē jauniešu un vecāku informatīvos vakarus, sniedz atbalstu un nodrošina palīgmateriālus jauniešu konsultantiem un skolu mācībspēkiem (OECD, 2003a).

Projekta ietvaros darbojas arī dienas centri jauniešiem, kam nepieciešama informācija un atbalsts. Šajos centros konsultanti palīdz jauniešiem pieņemt lēmumu par viņu nākotni, izmantojot gan vienreizējas konsultācijas, gan tiekoties ar viņiem ilgstoši ([www.stvg.at/stvg/index.html](http://www.stvg.at/stvg/index.html)).

Projekta mērķis ir palīdzēt jauniešiem izvēlēties viņu vajadzībām un interesēm piemērotāko mācekļu/stažēšanās vietu un nodrošināt atbilstošu atbalstu tuvu viņu dzīvesvietai. Šī projekta ietvaros īstenotie pasākumi palīdz konsultantiem uz mācekļu vietām nosūtīt piemērotākos jauniešus, tādēļ ir svarīgi izveidot labas attiecības starp skolām, jauniešiem un uzņēmumiem, kas piedāvā mācekļu un stažēšanās vietas. Arī ciešai saiknei ar vecākiem un aktīvai sadarbībai ar reģionālajām iestādēm ir svarīga loma projekta īstenošanā, jo tā vairo jauniešiem pieejamās iespējas un atbalsta pakalpojumus.

Attiecībā uz jauniešu praktisko atbalstu nozīmīga projekta daļa ir individuālās pārrunas vai intervijas. Tās iedrošina jauniešus pieņemt praktiskus un savlaicīgus lēmumus par viņu nākotni un ļauj izvairīties no iespējamās nenoteiktības. Jaunieši par pieejamajiem pakalpojumiem pirmo reizi parasti uzzina informatīvajās aktivitātēs, kas tiek speciāli organizētas skolu jauniešiem, piemēram, pasākumos, publikācijās vietējos laikrakstos vai informatīvos materiālos.

Konsultanti sniedz prezentācijas skolās, lai jauniešiem pastāstītu, kādus pakalpojumus piedāvā karjeras konsultanti, pēc tam jauniešiem ir iespēja šos pakalpojumus izmantot brīvprātīgi. Konsultanti atbalsta arī skolu karjeras izglītības skolotājus, kā arī paši vada stundas par atsevišķām tēmām, piemēram, darba intervijām. Saziņas veidošana ar jauniešiem, kamēr viņi vēl mācās, palīdz noteikt jauniešu riska grupas un atbalstīt tos, kuri varētu izglītību priekšlaicīgi pamest (*Interview, Marion Höllbacher, 2009*).

Projekta ietvaros ir izstrādāti vairāki pasākumi un metodes, lai jauniešus motivētu un sagatavotu viņus profesijas apguvei mācekļu programmās un darba tirgum. Piedāvā arī pasākumus, kas cenšas atvieglot pieeju karjeras attīstības atbalstam un informācijai. Starp īpašām iniciatīvām var minēt

mācekļības iespēju datubāzes izveidi un jauniešu koordinētu iekārtošanu darba prakses vietās. Projekta īstenošanas laikā ir radīts arī to darba devēju tīkls, kas vēlētos uzstāties skolās un jauniešu un vecāku informatīvajos vakaros, atbalstīt un piešķirt līdzekļus skolēnu konsultantiem un karjeras skolotājiem (OECD, 2003b).

„Konsultantu projekts jauniešu piesaistīšanai karjerai” ir Austrijas izveidots modelis turpmākai to atbalsta projektu attīstībai, kuri cenšas atvieglot pāreju no izglītības uz darba tirgu. Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas šo projektu ir atzinusi par labāko praktisko modeli. Projekta ietekme vērtējama pozitīvi un, spriežot pēc Austrijas Federālās ekonomikas kameras teiktā, kopš projekta īstenošanas ir samazinājies to jauniešu skaits, kuru mācekļu vietas meklējumi bijuši neveiksmīgi.

### 6.3.6. Mācību un darba kombinēšanas iniciatīvas

Līdzīgi mācekļu programmām, idejas par mācību un darba kombinēšanu (saukta arī par kombinētām mācībām) pamatā ir „mācīties darot” principa un teorētiskās bāzes apvienojums. Pēc *Cedefop* atzinuma (*Cedefop*, 2008b, 27. lpp.), kombinētās mācības ir „mācību izglītības iestādē kombinēšana ar apmācību darbavietā, mijoties mācību un praktiskajam darbam, kas var noritēt dažāda ilguma periodu ietvaros: nedēļā, mēnesī vai gadā. Atkarībā no valsts un dalībniekam piemērotā statusa programmā iesaistītajiem var būt līgumsaistības ar darba devēju un/vai iespēja saņemt atalgojumu”.

Šāda veida mācības atšķiras no tradicionālās stažēšanās, kas ne vienmēr sniedz teorētiskās zināšanas. Savukārt mācību un darba kombinēšana atšķiras no mācekļu programmām ar divām galvenajām iezīmēm:

- (a) mācekļiem ir līgumsaistības ar darba devēju, un viņi saņem atalgojumu (algu vai pabalstu); mācību un darba kombinēšanā vienmēr tā nenotiek;
- (b) darba devējs uzņemas atbildību, lai mācekļi darba vietā sniegtās apmācības gaitā iegūtu noteiktu profesiju.

Šajā pētījumā aplūkoto mācību un darba kombinēšanas piemēri biežāk piedāvā apvienot mācības ar darbu īsu prakses periodu veidā, nevis kā pastāvīgu apmācību programmas daļu.

Mācību un darba kombinēšanas iniciatīvas ir cieši saistītas ar pāreju no izglītības uz darbu. Mācību periodus pavadot pārmaiņus gan skolā vai apmācības centrā, gan darbavietā, jauniešiem paveras iespēja uzzināt par karjeras iespējām un attīstīt darbam nepieciešamās prasmes un zināšanas.

Ir divi galvenie argumenti par labu kombinētajām apmācībām. Pirmkārt, mācīšanās teorija liecina, ka daži audzēkņi vairāk iegūst no tām mācībām, kas balstītas praksē, nevis no tikai teorētiskas un kognitīvas mācīšanās. Līdz ar to

skolēni, kas ne vienmēr uzrāda labus sasniegumus teorētiskajās mācībās, var attīstīt cita veida prasmes, tādējādi palielinot pārliecību par sevi un motivāciju mācīties. Otrkārt, ir pierādījumi, ka kombinētās mācības palīdz pārejā no izglītības uz darbu, jo skolēniem ir vieglāk saskatīt saistību starp teorētiskajām zināšanām un darbavietas prasībām (Schuetze, 2003). Kombinēšanas programmas ļauj paaugstināt motivāciju, veicina labāku izpratni par profesionālajām iespējām, uzlabo pielāgošanās un nodarbināmības spējas.

Mācību un darba kombinēšanas programmas var dot nozīmīgu ieguvumu arī darba devējiem, jo tās nodrošina, ka absolventiem ir darbam nepieciešamās kompetences un prasmes (tostarp arī vispārējās prasmes, piemēram, darbs komandā un efektīvas saziņas prasmes), kā arī labas teorētiskās zināšanas. Izglītotājiem mācību un darba kombinēšanas sistēmas ieviešana nozīmē, ka viņi var piedāvāt jauniešiem elastīgas un daudzveidīgas mācību programmas, kas piemērotas cilvēkiem ar dažādiem mācīšanās stiliem. Tas var palīdzēt pārvarēt izglītības priekšlaicīgas pamešanas problēmu.

Šajā pētījumā ir aplūkotas mācību un darba kombinēšanas iniciatīvas Vācijā, Francijā, Itālijā un Apvienotajā Karalistē.

### **School and work alternation („Mācību un darba kombinēšana”), Itālija**

Nesen par Itālijas izglītības sistēmas nepilnību atzina nepietiekamās iespējas attīstīt jauniešu praktiskās iemaņas vidusskolā. Šī iemesla dēļ 2003. gadā valdība izdeva īpašu likumu, lai veicinātu „mācību un darba kombinēšanu” visa veida vidējās izglītības iestādēs (Likums 53/2003). Šo principu par teorētiski praktisko apmācību vēlreiz apliecināja 2005. gadā izdotajā likumā par vidējās izglītības skolu reformu (kura vēl nav īstenota), kurš nosaka jauniešu (vecumā līdz 18 gadiem) obligātu iesaistīšanos formālajā izglītībā vai apmācībā.

Šīs reformas galvenais mērķis ir novērst izglītības priekšlaicīgu pamešanu un palīdzēt skolēniem iepazīties ar darba dzīvi, labāk sagatavojot viņus pārejai no izglītības uz darbu. Izsakoties precīzāk, vidējās izglītības skolu reformas mērķi ir:

- ieviest elastīgāku mācību sistēmu jauniešiem vecumā no 15 līdz 18 gadiem,
- papildināt mācību pieredzi ar starpnozaru prasmēm (*crosscutting skills*) un attīstīt jauniešos vispārējās prasmes, kas nepieciešamas jebkurā darbā (piemēram, darbs komandā, saziņa, plānošana, problēmu risināšana un lēmumu pieņemšana),
- palīdzēt skolēniem pārbaudīt savus ar karjeras izvēli saistītos plānus, cerības un motivāciju.

Lai gan reformu pašlaik vēl tikai īsteno, jau 2007./2008. mācību gadā gandrīz 50 000 vidējās izglītības iestādes bija uzsākušas kādu mācību un darba kombinēšanas projektu (INDIRE, 2009).

Likumā sniegtas vispārējās vadlīnijas par mācību un darba kombinēšanas mērķi, norādot dažus vispārīgus principus, kas būtu jāņem vērā vidējās izglītības skolām. Piemēram, ir prasība izveidot skolā īpašu nodaļu un ieviest jaunus pedagogu amatu pienākumus, lai sekmīgāk atbalstītu skolēnus un uzturētu saikni ar uzņēmējiem. Arī projektā iesaistītajiem uzņēmumiem jānorīko darbaudzinātājs, kas būtu atbildīgs par skolēniem laikā, kad tie atrodas darba vietā.

Skolām un uzņēmumiem cieši jāsadarbojas, lai precīzi definētu caur darba pieredzi sasniedzamos mērķus un pildāmos uzdevumus, kuriem ir jāatbilst gan skolas izglītības programmai, gan uzņēmuma reālajai darba dzīvei. Papildus šiem vispārīgajiem noteikumiem, skolām ir jānosaka noteikti īpašus mācību un darba apvienošanas noteikumus, tostarp darba prakses ilgumu, īpašus mācību mērķus un vērtēšanas sistēmu.

Tirdzniecības palāta ir kļuvusi par ideālu partneri skolām, kuras piedāvā mācību un darba kombinēšanas programmas. Palāta sadarbojas ar skolām, lai noteiktu programmu pamatmoduļus, piemēram:

- karjeras virziens: šī programma paredzēta 15 gadus veciem skolēniem, un tā ilgst 90-110 stundu. Apmēram 60-70 procenti laika atvēlēti sagatavošanās nodarbībām skolā, 30-40 procenti laika atvēlēti praktisko uzdevumu veikšanai uzņēmumā;
- darba pieredzes virziens: šī programma paredzēta skolēniem vecumā no 16 līdz 18 gadiem. Tās ilgums ir 150-180 stundu, no kurām 10-20 procenti laika atvēlēti sagatavošanās nodarbībām skolā, 80-90 procenti laika atvēlēti praktisko uzdevumu veikšanai uzņēmumā.

Tirdzniecības palāta arī palīdz skolām, veicot vairākus nozīmīgus uzdevumus: analizējot vietējo ekonomisko struktūru un nepieciešamās uzņēmējdarbības prasmes, sagatavojot pirmsprakses sagatavošanās nodarbības, kas notiek skolā, veicot skolotāju apmācību par darbaudzinātāja pienākumiem un sadarbību ar uzņēmumiem, iepazīstinot vietējos uzņēmumus ar teorētiski praktisko apmācību un nosakot projektā ieinteresētos uzņēmumus un palīdzot skolām un uzņēmumiem kopīgi plānot un īstenot teorētiski praktiskās apmācības.

Vispārējs Itālijas sistēmas novērtējums vēl nav veikts, bet Tirdzniecības palāta ir apkopojusi dažu programmā iesaistītu skolēnu, skolu un uzņēmumu viedokļus (*Casagrande et al., 2006*). Skolas un skolēni par programmas stiprajām pusēm ir atzinuši:

- (a) skolēnu motivācijas attīstību un iesaistīšanos izglītības pasākumos, kas ir īpaši svarīga tiem skolēniem, kuriem trūkst ieinteresētības tikai teorētiskā apmācībā;
- (b) starpnozaru prasmju (piemēram, darbs komandā, problēmu risināšana un saziņa) attīstību un iespēju demonstrēt prasmes, kuras ne vienmēr novērtē skolā;
- (c) praktiskākas pieejas integrēšana teorētisko zināšanu apgūšanas procesā;
- (d) skolēnu iespēju izbaudīt īstu darba vidi un uzzināt darbavietas prasības.

Uzņēmumi slavē šo projektu, jo tas skolēniem dod praktiskas un starpnozaru iemaņas, kas darbā ir nepieciešamas (formālajā izglītībā parasti iemaņām nepievērš uzmanību).

### ***Berufsvorbereitungsjahr („Profesionālās pirmsapmācības gads”), Vācija***

Profesionālās pirmsapmācības gads ir gadu ilgs apmācības kurss, ko parasti piedāvā kā pilna laika programmu. Tas paredzēts jauniešiem, kam nav mācekļa apmācības līguma vai nu ekonomiskās situācijas dēļ, vai tāpēc, ka viņiem trūkst nepieciešamo prasmju. Šīs programmas īstenošana katrā Vācijas federālajā zemē atšķiras. 2006./2007. mācību gadā lielākā daļa dalībnieku bija no Bādenes-Virtembergas (12 300), Saksijas (7200) un Lejassaksijas (7000).

Programmas mērķis ir sniegt jauniešiem karjeras attīstības atbalstu un ļaut iegūt profesionālās prasmes un iemaņas. Programma dalībniekiem dod iespēju iepazīties ar profesionālajām prasībām, noteikt savas individuālās vēlmes, novērtēt un uzlabot savu personīgo sasniegumu potenciālu.

Profesionālo apmācību nodrošina kā pilna laika apmācību, kas veidota tā, lai sniegtu ieskatu vienā vai divās profesionālajās jomās. Praktiskā apmācība notiek prakses vietās uzņēmumos, starpuzņēmumu apmācības centros vai profesionālās apmācības nodarbībās cilvēkiem ar speciālām vajadzībām. Tādējādi jaunieši var iegūt praktisku pieredzi, strādājot dienu vai divas dienas nedēļā, un apmeklēt teorētiskās nodarbības vispārējās izglītības skolā, kur ar viņiem strādā skolotājs.

Vairākumam dalībnieku nav vidējās izglītības diploma (*Hauptschulabschluss*), un tas ir ievērojams trūkums darba tirgū vai apgrūtina tālākas izglītības iegūšanu. Profesionālās pirmsapmācības gada programma tās dalībniekiem dod iespēju atgūt nokavēto un pietuvoties vidējās izglītības diploma ieguvei.

Profesionālās pirmsapmācības gada programmā iesaistīto skolēnu skaits laikposmā no 1992. gada līdz 2002. gadam ir pastāvīgi palielinājies. Tomēr iesaistīto skolu skaits salīdzinājumā ar iepriekšējiem rādītājiem pēdējo divu gadu laikā ir samazinājies par 7,4 procentiem. Profesionālās pirmsapmācības gada projektā 2006./2007. mācību gadā iesaistījās apmēram 71 900 pusaudžu un „gados jaunāku” pieaugušo. No viņiem nedaudz mazāk par divām trešdaļām (43 800 jeb 60,9 procenti) bija vīrieši un 12 600 jeb 17,6 procenti bija ārzemnieki.

Informāciju par šo programmu sagatavoja, izmantojot ziņojumu par Vācijas izglītības sistēmu 2006./2007. mācību gadā, (sagatavojis *Eurydice* tīkls) un Vācijas Izglītības un zinātnes ministrijas 2008. gada ziņojumu par profesionālo izglītību (*Berufsbildungsbericht*).

Profesionālās pirmsapmācības gada programmas Vācijā mērķis ir sagatavot jauniešus profesionālajai apmācībai darbavietā un palīdzēt viņiem izvēlēties karjeru. Šajā programma ir apvienota gan teorētiskā, gan praktiskā apmācība, un dalībniekiem tā sniedz iespēju pietuvoties vidējās izglītības diploma ieguvei.



Teorētiski praktisko apmācību iniciatīvas parāda, cik svarīgi ir nodrošināt jauniešiem iespēju iekļūt darba pasaulē un ka sadarbība starp izglītības un apmācības iestādēm un darba devējiem var dot nepieciešamo atbalstu tiem jauniešiem, kuri tradicionālajās teorētiskajās mācībās guvuši negatīvu pieredzi, lai viņi apgūtu atbilstošas prasmes, zināšanas, lielāku pārliecību un motivāciju un varētu pieņemt pārdomātākus lēmumus par savu karjeru.

Itālijā ir noteikti vairāki veiksmes faktori, kas var palīdzēt kombinēšanas programmām darboties vēl labāk. Skolas uzsver, cik svarīga ir cieša sadarbība ar darba devējiem, plānojot šādas aktivitātes. Taču, lai programmā iesaistītu uzņēmējus, vispirms ir svarīgi atrast uzticamus partnerus uzņēmējdarbība aprindās. Itālijas skolas ir atzinušas Tirdzniecības palātas nozīmīgo lomu. Skolām būtu ļoti grūti piesaistīt uzņēmējus, ja nebūtu iespējams izmantot Tirdzniecības palātas starpniecību, kas arī uzņēmumiem dod lielāku pārliecību par projektu, un uzskata, ka šī sadarbība ir garantija, ka skolēni darbu uztvers nopietni.

Visbeidzot – darba prakses periodam jābūt piemērota garuma. Itālijas uzņēmumi ir ieteikuši paildzināt darba prakses periodu no četrām līdz astoņām nedēļām, jo ir uzskats, ka tas ir nepieciešamais laiks, lai iepazītos ar darba vidi, apgūtu un nostiprinātu praktiskās iemaņas.

#### **6.4. Atbalsts pārejas laikā: kam jāpievērš uzmanība?**

Šajā nodaļā aplūkoti pasākumi atzīmē vairākus faktorus, kas var palīdzēt nodrošināt maksimālu labumu projektos iesaistītajiem partneriem un jauniešiem .

##### **6.4.1. Izaicinājumi karjeras vadības prasmju attīstīšanā**

Iepriekšējā nodaļa parāda, ka karjeras vadības prasmju teorija un prakse vēl tikai attīstās un daudzi tās aspekti joprojām ir apspriežami un uzlabojami. Dažas valstis ir paidušas bažas, ka pašreizējā izpratne par karjeras vadības prasmēm var radīt iespaidu, ka jauniešiem trūkst dzīves prasmju (*Sultana, 2009a*). Karjeras vadības prasmēm vajadzētu apliecināt, ka jaunieši apgūst virkni karjeras vadības prasmju savās ikdienas gaitās gan formālā, gan neformālā vidē. Turklāt ir draudi par citas karjeras vadības prasmju mācību programmas ieviešanu izglītībā, un tas savukārt liecinātu, ka skolām trūkst nepieciešamā, lai skolēnus sagatavotu dzīvei. Tādēļ nepieciešams līdzsvarot karjeras vadības prasmju koncepcijas darba un dzīves aspektus. Daudzpusīgāka pieeja (*life-wide approach*) varētu „atšķaidīt” karjeras vadības prasmju koncepciju, pakļaujot to skolu personiskās un sociālās attīstības programmai, kas tradicionāli pārāk stipri akcentē indivīda attīstības psiholoģisko

pusi, tādējādi kaitējot darba aspektam.

ES dalībvalstīm jāaskaras, līdzīgi, kā tas ir ar spriedzi saistībā ar karjeras vadības prasmju filozofijas koncepciju, arī ar praktiskām grūtībām. Pirmkārt, karjeras vadības prasmju filozofija pārstāv daudzveidīgu pieeju karjeras attīstības atbalstam, tai nepieciešama informācijas resursu, izglītības nodrošinātāju, ekspertu, sistēmu un līdzekļu integrācija (*Sultana, 2009a*). Turklāt, lai arī karjeras vadības prasmju mācīšanai īpaša sagatavošana ne vienmēr ir vajadzīga, sastopama aizvien pieaugoša izpratne par to, ka nepieciešami atbilstoši apmācīt mācībspēkus. Liels izaicinājums ir apvienot pieticīgos resursus ar augstajām karjeras vadības prasmju prasībām un nodrošināt to pakalpojumu pieejamību riska grupas jauniešiem. Pienācīga uzmanība jāveltī grūtībām, kas rodas iekļaujot atsevišķus karjeras vadības prasmju apgūšanas kursus vai tēmas pārblīvētajā skolu programmā un pārlicinoties, ka skolēni ir iekšēji motivēti apgūt karjeras vadības zināšanas.

Gan izglītības, gan darba vidēs joprojām nav nodrošināta karjeras vadības prasmju programmu nepārtrauktība. Darba tirgū valsts nodarbinātības dienests galvenokārt palīdz bezdarbniekiem ātri pieņemt lēmumus attiecībā uz darbu. Tādēļ šīs karjeras vadības prasmju programmas bieži vien ir īstermiņa, pielāgotas konkrētai mērķa auditorijai (it īpaši riska grupām) un bieži vien nav saistītas ar skolā mācītajām karjeras vadības prasmēm (*Sultana, 2009a*). Šī pieeja atspoguļo karjeras vadības prasmju „dziedniecisko” perspektīvu, bet skolas īsteno vairāk „profilaktisku” karjeras vadības prasmju pieeju.

Vēl viens atšķirīgs elements ir karjeras vadības prasmju aktivitātēm veltītais laiks dažādās ES valstīs, un tas ir no četrām stundām gadā līdz divām stundām nedēļā (skolu vidē) un no četrām līdz divsimt stundām valsts nodarbinātības dienestu aktivitātēs.

#### **6.4.2. Karjeras informācijas centru pieejamība**

Karjeras informācijas centriem ir iespēja palīdzēt jauniešiem pārvarēt grūtības, kas ir saistītas ar izglītību un nodarbinātību, un sniedz iespēju iegūt dažādus personiskos labumus. Karjeras informācijas centru potenciālās priekšrocības ir ciešāka saikne starp to pakalpojumiem un darba tirgu, kā arī varbūtība, ka karjeras attīstības atbalstam būs skaidras iezīmes un lielāka iespējamība, ka karjeras attīstības atbalsts nebūs atkarīgs no izglītības iestāžu interesēm (*OECD, 2004a*). Tomēr daudzpusīgas sadarbības izveidošana prasa laiku, un tā jānodrošina ar nepieciešamajiem resursiem, lai jauniešiem varētu sniegt atbilstošus pakalpojumus.

Ja nebūs nodrošinātas pienācīgas investīcijas pasākumos, lai nodrošinātu pakalpojumu pieejamību visiem, daži no mazāk aizsargātajiem jauniešiem neko

no karjeras informācijas centru pakalpojumiem neiegūs. Lai cīnītos ar fiziskiem piekļuves šķēršļiem, Polijas institūcijas ir izveidojušas mobilas karjeras informācijas vienības, kas apmeklē attālākās vietas valstī. Karjeras informācijas centru pakalpojumus var reklamēt arī citādi, tostarp izmantojot iesaistīšanas pasākumus (nozīmīga loma te var būt sabiedriskajām sadarbības organizācijām), informatīvās sesijas skolās un augstākās izglītības iestādēs, kā arī reklāmas kampaņas. Tomēr jāatzīst, ka informatīvās kampaņas nerasniegs visus jauniešus, tādēļ tās vienmēr vajadzētu papildināt ar individuālāku pieeju.

Pieejas nodrošināšana var nozīmēt arī finansiālo šķēršļu „nojaukšanu”. Piemēram, visi zvani uz Apvienotās Karalistes *Connexions* centriem no fiksētajiem tālruņiem ir bez maksas, un vajadzības gadījumā konsultants var atzvanīt jauniešiem uz viņa mobilo tālruni, lai nodrošinātu, ka zvana izmaksas netraucē pakalpojumu pieejamībai. Turklāt uzticības tālruņi, kas saistīti ar *Connexions* pakalpojumiem, strādā arī ārpus centra parastā darba laika.

Daudzu karjeras informācijas centru veiksmes pamatā ir individuālo konsultantu darbs. Jauniešiem ar konsultantu izveidojas cieša saikne, viņi jūtas drošāki un ir gatavi apspriest vispārīgākus jautājumus, – ne tikai tos, kuri saistīti ar izglītību un darbu. Tādēļ ir svarīgi, lai konsultanti jauniešiem sniegtu akurātus, vispusīgus, savlaicīgus, reālistiskus un viegli saprotamus padomus (*Department of Education and Skills*, 2004). Ja konsultantiem pietrūkst kādu specifisku zināšanu, viņiem jābūt iespējai jauniešiem nosūtīt pie speciālista, kas varētu viņam palīdzēt.

#### **6.4.3. Atziņas iniciatīvu ieguvumi riska grupām**

Lai atbalstītu jauniešus dažādu mērķu sasniegšanā, var izmantot neformālās un ikdienējās izglītības atzišanu. Formatīvas vērtēšanas metode, ko izstrādājusi publiskā vai nevalstiskā sektora organizācijas vai pat privātie uzņēmumi, ir ekonomiska un elastīga pieeja, kā noteikt un fiksēt prasmes un kompetences, kas iegūtas ārpus formālās izglītības sistēmas. Jaunieši var reģistrēt arī to aktivitāšu veidus, kurās viņi kādreiz ir iesaistījušies, un izmantot šo informāciju, lai izvērtētu savas turpmākās karjeras iespējas, tādējādi attīstot karjeras vadības spējas. Ja vērtēšanas procesu atbalsta un vada sagatavoti speciālisti, to var izmantot, lai atbalstītu dažādas mērķa grupas, tostarp arī neaizsargātos jauniešus. Tas dod iespēju atvieglot neaizsargāto grupu sociālo un ekonomisko integrāciju, demonstrējot viņu spējas un sasniegumus viņiem pašiem un arī pārējai pasaulei.

Tomēr praksē formatīvās vērtēšanas metodes pašlaik izmanto izglītībā vai nodarbinātībā „iesaistītie” jaunieši, kas jau tāpat ir ļoti aktīvi un piedalās dažādās ārpusstundu aktivitātēs: neformālās izglītībasursos, brīvprātīgo darbā vai pat

nodarbinātībā. Tieši līdzdalība jaunatnes organizācijās, sporta klubos, baznīcu draudzēs un citās apvienībās, kas strādā ar jauniešiem, ļauj viņiem uzzināt par šīm vērtēšanas metodēm. Visticamāk, ka arī vecāki atbalsta viņu dalību šādos pasākumos.

Jebkura iniciatīva, kas paredzēta riska grupu jauniešiem, būtu īpaši jāpielāgo konkrētajai mērķa grupai. Atbalstot atsevišķus labuma guvējus, liela loma ir profesionālam attīstības atbalstam. Pilnveidojot vērtēšanas iniciatīvas, vajadzētu noteikt un novērst visus šķēršļus, kas apgrūtina pakalpojumu pieejamību. Neaizsargātiem jauniešiem, kam bieži vien pietrūkst informācijas par vērtēšanu, šķēršļi tās veikšanai ir ļoti dažādi. Dažviet valsts institūcijas finansē atsevišķas iniciatīvas, lai sasniegtu jauniešus (piemēram, *ProfilPASS* iniciatīva Vācijā). Nīderlandē īsteno īpašu projektu, lai uzrunātu jauniešu, kas nestrādā un nemācās, un vecākus un pārliecinātu viņus, ka nepieciešams atbalstīt bērnu atkārtotu iesaistīšanos izglītībā, izmantojot vērtēšanas iniciatīvu. Citi veidi, kā īstenot vērtēšanas metodes, lai piekļūtu riska grupām (*Keogh, 2009*; pārveidots, izmantojot Keogh ziņojuma rezultātus) ir:

- (a) vispārīgu nacionālo/reģionālo/vietējo politiku īstenošana, nosakot mērķus un piešķirot finansējumu, kas paredzēti riska grupu jauniešu iesaistīšanai vērtēšanas procesā;
- (b) vairāku apakšgrupu noteikšana neviendabīgajā to jauniešu grupā, kuri nestrādā un nemācās: katrai apakšgrupai iesaistīšanās veicināšanai vajadzēs citus „pievilkšanas un grūdienu” faktorus (*push-pull factors*);
- (c) arodbiedrību mudināšana kļūt par nodarbināto jauniešu starpniecēm;
- (d) pēc iespējas ātrāka sazināšanās ar jauniešiem, kas palikuši bez darba, izmantojot darba/labklājības biroju starpniecību;
- (e) iespējas piedalīties darbā ar jauniešiem, kuri nestrādā un nemācās, piedāvāšana nevalstiskajām organizācijām, kurām ir cieša saikne ar sabiedrību;
- (f) īpašu projektu īstenošana sadarbībā ar dažādām aģentūrām un sabiedrības grupām, kas strādā ar nemotivētiem jauniešiem, lai piekļūtu šiem jauniešiem;
- (g) informatīvu kampaņu finansēšana, vienlaikus apzinoties, ka tās nebūs piemērotas visiem;
- (h) finansiālu stimulu izmantošana;
- (i) informācijas un attīstības atbalsta pakalpojumu izmantošana, lai atbalstītu jauniešu iesaistīšanos vērtēšanas procesos;
- (j) viegli lietojamu sistēmu jauniešu vērtēšanai izveidošana, izmantojot viegli saprotamu valodu/rīkus/procesus.

#### 6.4.4. Internetā pieejamajā karjeras attīstības atbalsta piekļuves plašināšana

Internetā pieejamie karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi palīdz jauniešiem izdarīt savu karjeras izvēli un spert īstos soļus, lai to sasniegtu. Pārskats rāda, ka vairākums pakalpojumu ir vispārēji un pieejami visiem jauniešiem (dažos gadījumos arī pieaugušajiem). Tomēr dažas mājaslapas piedāvā pakalpojumus, kas īpaši paredzēti jauniešiem, kas varētu izglītību priekšlaicīgi pamets vai to jau ir izdarījuši (piemēram, Lietuvas interneta portāls *AIKOS*).

Ir pierādījumi, kas liecina, ka veic uzlabojumus, lai varētu atspēkot faktu, ka izglītībai un apmācībai veltītajos interneta portālos parasti pietrūkst informācijas par situāciju darba tirgū (*Cedefop, Sultana, 2004*). Šis fakts rada bažas, jo karjeras attīstības atbalstam vajadzētu veicināt cilvēku izpratni un reālas zināšanas par darba pasauli un palīdzēt viņiem izdarīt piemērotu izvēli. Īss pārskats par četrās valstīs pieejamajiem pakalpojumiem liecina, ka daudzās dalībvalstīs situācija mainās diezgan strauji, un interneta karjeras pakalpojumu lietotājiem kļūst aizvien vieglāk iegūt informāciju par darba iespējām un perspektīvām dažādās nozarēs. Daudzi internetā pieejamie karjeras pakalpojumi sniedz informāciju par darba iespējām pēc dažādu kvalifikāciju ieguves, ieskaitot arī informāciju par tipiskiem darba devējiem, darba uzdevumiem, paredzamo atalgojumu un darba apstākļiem dažādās nozarēs, prasībām darba uzsākšanai, turpmākas apmācības iespējām un prasībām, karjeras attīstību.

Šāda informācija ir pieejama, piemēram, Somijas izglītības portāla *Opintoluotsi* ([www.opintoluotsi.fi](http://www.opintoluotsi.fi)) lietotājiem. Somu mājaslapā var noskatīties arī īsas videofilmīņas, kurās parādīta dažādu profesiju ikdiena, savukārt Īrijas mājaslapā ([www.careerdirections.ie](http://www.careerdirections.ie)) var apskatīt fotoalbumus, kuros attēlota tipiska kādas profesijas pārstāvja darbadiena.

Daudzās ES valstīs ir lielas bažas, ka internetā pieejamā karjeras informācija ir fragmentāra un savstarpēji nesaistīta, jo dažādi pakalpojumu sniedzēji piedāvā atšķirīgu informāciju. Lielai daļai lietotāju (it sevišķi neaizsargāto grupu pārstāvjiem) tas ir radījis grūtības orientēties informācijas avotos un izprast dažādās izglītības un apmācības iespējas, kā arī ar tām saistītās karjeras izvēles. Interneta pakalpojumu pārskats rāda, ka valsts iestādes daudzās ES dalībvalstīs veic pasākumus, lai saskaņotu internetā pieejamo informāciju un atvieglotu orientēšanos tajā. Viens no piemēriem ir portāls *AIKOS* Lietuvā, ka mēģina apvienot visus galvenos izglītības, apmācības un nodarbinātības sistēmas dalībniekus. Vēl viens piemērs ir *Opintoluotsi*, Somijas interneta informācijas dienests, kas apkopo informāciju par izglītības iespējām Somijā. Tas automātiski rāda citus svarīgus internetā pieejamus

pakalpojumus, starp tiem ir arī portāls, kurā var pieteikties formālās izglītības kursiem (sākot no sākotnējās profesionālās izglītības un apmācības un beidzot ar augstāko izglītību), un mājaslapa, kurā var salīdzināt darba iespējas un perspektīvas visās pamatprofesijās un pamatnozārēs.

Lai arī informācija internetā ir pieejama plašāk un vieglāk nekā iepriekš, ir skaidri redzams, ka daudziem jauniešiem, kas nāk no nelabvēlīgas vides, tai ir grūti piekļūt. Ir svarīgi atcerēties, ka interneta pakalpojumiem jābūt vienai no daudzajām jauniešu atbalsta iespējām, un nepieciešams pielikt visas pūles, lai vismaz skolās un citviet, kur jaunieši pavada savu laiku, paplašinātu pieejamību internetā piedāvātajiem attīstības atbalsta rīkiem. Tomēr tajā pat laikā jāsaprot, ka interneta portāli nevar aizstāt individuālo konsultantu un karjeras konsultantu ieguldījumu jauniešu karjeras un dzīves lēmumu pieņemšanā.

#### **6.4.5. Labi pārdomātas un organizētas prakses programmas**

Studenti, mācībspēki un darba devēji jau sen ir atzinuši, ka darba pieredzes gūšana var uzlabot jauniešu nodarbināmību. Pieredze, kas saista karjeras izglītības programmas un darba pasauli tiešākā un praktiskākā veidā, var palīdzēt jauniešiem saprast, kā viņu izglītības lēmumi ietekmē profesijas izvēli, uzlabot karjeras vadības prasmes un turpināt tālāku izglītību. Darba prakses programmu īstenošana dod labumu arī darba devējiem.

Lai darba pieredzes programmu rezultāti būtu labi, tām ir jābūt labi plānotām, organizētām, kontrolētām un nodrošinātām. Gan jauniešu, gan darba devēju attīstības atbalsts ir svarīgs posms veiksmīgas darba pieredzes programmā. Iesākumā, lai nodrošinātu pietiekamu skaitu prakses vietu, ir svarīgi izveidot efektīvu sadarbību starp skolām un uzņēmumiem. Pēc tam skolai skaidri jānosaka sasniedzamie mācību rezultāti, kas iepriekš jāpārrunā ar skolēniem un darba devējiem.

Piemēram, Somijā obligātās izglītības darba prakses programmas atbalstam ir izveidota mājaslapa (<http://www.peda.net/veraja/tori>), kas paredzēta skolēniem, viņu vecākiem, karjeras konsultantiem un darba devējiem. Pusaudži tajā var atrast praktiskus padomus par praksi, vietējie darba devēji var ievietot sludinājumus par prakses vietām un uzzināt, kādā veidā vajadzētu organizēt darba prakses vietā. Mājaslapa atvieglo arī mācībspēku un izglītības konsultantu darbu, jo tajā var atrast visas nepieciešamās veidlapas.

Studentiem jābūt motivētiem mācīties no savas pieredzes un jāuzņemas atbildība par šo mācīšanos (*Pohjonen, 2002*). Viņiem var būt nepieciešama informācija par iespējām un palīdzību, izvēloties prakses vietu, kurai pieteikties.

Rosinot jauniešus saprast, ko no viņiem gaida darbavietā, ir lielāka iespēja, ka prakses laikā viņiem izveidosies labas attiecības ar darba devēju un pārējiem kolēģiem. Piemēram, Zviedrijas projekta *PRAO* ietvaros pirms prakses uzsākšanas karjeras attīstības atbalsta konsultanti lekcijās informē skolēnus par darba pieredzes mērķi, atlases kritērijiem un sniedz cita veida praktisku informāciju.

Arī darba devējiem vajadzētu zināt darba prakses mērķi un vēlamos rezultātus, lai nodrošinātu, ka jaunieši, strādājot uzņēmumā, gūst maksimālu labumu un viņiem ir nodrošināts pēc iespējas vairāk mācību iespēju. Darba devējiem jāparūpējas, lai jauniešus prakses laikā uzraudzītu (*Pohjonen, 2002*), tādēļ vairākumā gadījumu norīko darbaudzinātāju, kas uzrauga apmācību procesu.

Jāapzinās arī īstermiņa prakses vietu ierobežojumi. Maz ticams, ka prakses vietas spēs palīdzēt jauniešiem attīstīt īpašas profesionālās prasmes. Tajā pat laikā ir svarīgi nodrošināt prakses vietas jauniešiem ar speciālām vajadzībām, jo viņiem pieredzes gūšana var būt īpaši noderīga.

Ekonomiskā lejupslīde jaunajiem darba meklētājiem var izpausties kā mazāks pieejamo darba prakses vietu skaits. Tas nozīmē, ka jauniešiem, kas spēj atrast ieinteresētu darba devēju, kas viņiem labprāt piedāvātu šādu mācīšanās iespēju, darba pieredzes ieguvumi var būt lielāki. Ilgtermiņa redzējumā ir svarīgi saglabāt prasmīgu absolventu piedāvājumu nākotnē.

#### **6.4.6. Praktiskās un teorētiskās izglītības apvienošana**

Profesionālās izglītības un apmācības stiprā puse ir saikne ar darbu un darbavietu. Ja profesionālo izglītību papildina mācīšanās, kas apvienota ar darbu, jauniešiem ir vieglāk saprast, kā teorija, ko viņi apgūst skolā, saistāma ar darbu. Mācību apvienošana ar darbu, piemēram, mācekļība un mācību un darba kombinēšana, ļauj audzēkņiem vairāk iegūt no izglītības, kuras pamatā ir prakse. Tā labāk atbilst noteiktas audzēkņu daļas mācīšanās stilam un dod iespēju attīstīt vai izmantot prasmes, kas paliek nepamanītas vai neatbalstītas tradicionālajā formā – klasē.

Pasākumi, kas paredzēti, lai iepazīstinātu jauniešus ar darba dzīvi, var arī vienkārši parādīt, kā teorētiskās zināšanas izmantot darbavietā. Iešana uz darbu „nevar būt mācību kurss pats par sevi” (*Pohjonen, 2002*), un tai vajadzētu veidot vien daļu no mācību programmas, kas paredzēta jauniešu atbalstam pārejā uz darba tirgu. Teorētiskajai apmācībai vajadzētu atbalstīt mācīšanos, kuras pamatā ir darbs. Piemēram, vajadzētu turpināt apgūt tādas svarīgas iemaņas kā nozares pamatzināšanas un spriestspēja. Ir atklāts, ka mācekļu programmās šo iemaņu mācīšana, uzsverot to saistību ar veicamo darbu, ir vēl efektīvāka (*Jones and Simister, 2007*). Ir arī citi faktori, kas teorētiski praktiskās apmācības padara veiksmīgākas.

- a) „Autentiskas” pieredzes iegūšana. Pasākumiem, kas iepazīstina ar darba dzīvi, vajadzētu palīdzēt jauniešiem saprast, kāda ir darba pasaules realitāte un kā ir strādāt konkrētā nozarē vai darbā. Ir svarīgi, lai šādi pasākumi jauniešiem sniegtu patiesu ieskatu vai pieredzi. Jauniešiem, kas iesaistās darba praksē, vajadzētu veikt dažādus uzdevumus atbilstoši viņu spēju līmenim, tos var papildināt ar „ēnošanas pasākumiem”, kas vairotu viņu izpratni par dažādu darba pienākumu nozīmi uzņēmuma vadīšanā (*Trident, 2008*).
- b) Labu sakaru/sadarbības izveide. Lai teorētiski praktisko apmācību panākumi būtu pēc iespējas lielāki, ļoti liela nozīme ir ciešai izglītības iestāžu, darba devēju, audzēkņu, kā arī citu iesaistīto pušu savstarpējai sadarbībai (*Pohjonen, 2002*). Cieša sadarbība un regulāra saziņa gādā, lai prakses vai apmācības laikā apmierinātu visu iesaistīto pušu vajadzības un attaisnotas viņu cerības. Piemēram, Itālijas darba un mācību kombinēšanas programmā iesaistītās skolas uzsver, cik svarīga ir cieša sadarbība ar darba devējiem pasākumu plānošanas gaitā. Šāda sadarbība ļauj pielāgot programmu uzņēmēju un iesaistīto jauniešu vajadzībām.
- c) Karjeras attīstības atbalsta sniegšana. Tas ir būtisks aspekts, iepazīstoties ar darba dzīvi. Karjeras attīstības atbalsts nav tikai informācija un konsultācijas, ko saņem jaunieši, tas ietver arī viņu sadarbību ar darba devēju. Jauniešiem ir jāzina, kādas ir viņu iespējas, viņiem var būt nepieciešama palīdzība, lai izņemtu, kuras no iespējām ir viņiem vispiemērotākās. Lai izvēlētos darba praksi vai apmācību, kas atbilst viņu interesēm, prasmēm, mācīšanās stilam un spējām, jauniešiem ir nepieciešams apkārtējo atbalsts. Atrodot jaunietim piemērotāko iespēju, arī darba devējs, noalgojot vispiemērotāko apmācāmo, iegūst. Arī bērnu vecākiem var būt nepieciešams atbalsts, lai palīdzētu bērnam pieņemt pareizu lēmumu attiecībā uz savu nākotni, to nodrošina, piemēram, Austrijas *Career catching counsellors project*.
- d) Sasniedzamo mācību rezultātu noteikšana un to fiksēšanas un vērtēšanas metodes. Ir svarīgi, lai katram darba dzīves iepazīšanas pasākumam būtu skaidrs mērķis attiecībā uz jaunieša izglītību. Gan audzēknim, gan darba devējam vajadzētu apzināties, kādi mācību rezultāti programmas laikā būtu jāsasniedz un kā to izdarīt. Tāpat ir svarīgi, lai sagatavotu informāciju vai uzdevumus, kas noderētu teorētiski praktisko apmācību atbalstam (*Pohjonen, 2002*), un lai darba devējs pēc prakses laika beigām dotu savu atsauksmi izglītības/apmācības iestādei (*Trident, 2008*).
- e) Teorētiski praktisko apmācību vērtības atzišana. Ir svarīgi, lai profesionālās



izglītības un apmācības iespējas – akadēmisko programmu alternatīvas – neuzskatītu par „nākamo labāko” iespēju mazāk sekmīgajiem skolēniem, jo tas var mazināt jauniešu motivāciju un palielināt izglītību pārtraukušo jauniešu skaitu. Ja profesionālā izglītība un apmācība ir pievilcīga, ar augstāku prestižu un balstās uz stabilu izglītības iestāžu un darba devēju sadarbību, tā būs daudz veiksmīgāka.

## 7. Secinājumi

Pētījums rāda, ka visā Eiropā ir īstenotas un arī pašlaik īsteno dažādas reformas, lai ieviestu pārmaiņas izglītības un apmācības programmās, lai labāk apmierinātu to jauniešu vajadzības, kuri ir izglītību priekšlaicīgi pametuši vai to varētu izdarīt. Šādu reformu īstenošana nozīmē, piemēram, izveidot alternatīvas mācīšanās iespējas, sagatavot pilnīgākas un piemērotākas mācību metodes, paplašināt izvēles iespējas, sniegt efektīvāku un mērķtiecīgāku atbalstu, pārvarēt šķēršļus līdzdalībai un īstenot praktiskas pārmaiņas, piemēram, uzlabot jauniešu uzskaiti un sekot to gaitām. Šādām reformām ir nozīme, jo oficiālie statistikas dati rāda, ka Eiropā samazinās izglītību priekšlaicīgi pametušo jauniešu skaits, tiesa gan, tas nenotiek tik ātri, kā paredzēts.

Jāatzīst, ka daudzās Eiropas valstīs jaunieši ievērojami pretojas dažādajām iesaistīšanas programmām, un atsevišķās nozarēs palielinās to cilvēku skaits, kas nespēj veiksmīgi pāriet no izglītības uz darbu. Pašreizējās ekonomiskās krīzes apstākļos tas ir īpaši aktuāli, jo sagaidāms, ka tuvāko mēnešu laikā jauniešu bezdarba līmenis saglabāsies ļoti augsts. Pat sākoties ekonomikas atlabšanai, konkurence par darba vietām visticamāk būs ļoti sīva. Tādēļ sarežģītā situācijā var nokļūt cilvēki, kam ir zema kvalifikācija, tostarp izglītību priekšlaicīgi pametušie jaunieši, jo pieejamās darba vietas aizpildīs labāk apmācītie vienaudži, kam ir augstāka kvalifikācija.

Lai arī līdz šim jau ir bijusi veiksmīga pieredze, atvieglojot pāreju no izglītības uz darbu, šajā jomā vēl ir daudz darāmā. Šajā pētījumā ir identificēti vairāki principi, kas ir pamatā efektīvam karjeras attīstības atbalstam, lai novērstu izglītības priekšlaicīgu pamešanu vai palīdzētu pārejā no izglītības uz darbu, neskatoties uz apstākļiem, kādos šo karjeras atbalstu sniedz. Daži no šiem paņēmieniem pieder gan pie profilaktiskiem, gan koriģējošiem pasākumiem.

Šajā ziņojumā iekļautā situācijas analīze liecina, ka bieži vien netiek nodrošināta vajadzīgā koordinācija, politikas un stratēģijas koriģēšana un ilgtermiņa līdzekļu piešķiršana, un pārāk lielu uzmanību pievērš pieejai, kuru pamatā ir projekti. Aizvien biežāk atzīst, ka efektīva prakse, kā novērst izglītības priekšlaicīgu pamešanu, ietver profesionālu pieeju, vienotu struktūru, individuālas konsultācijas un nestandarta domāšanu, apsverot veidus, kā atbalstīt jauniešus pārejā no izglītības uz darbu.

Viens no pētījuma pamatsecinājumiem: koordinēta pieeja jāapvieno ar iesaistīšanas pasākumiem, lai identificētu un sasniegtu tos jauniešus, kuriem palīdzība nepieciešama visvairāk (grupas, kam ir visgrūtāk palīdzēt).

Liela loma neformālā un neoficiālā atbalsta sniegšanā ir sabiedriskajām

organizācijām, mentoriem un organizācijām, kas pārstāv nepilngadīgos un sociāli neaizsargātās iedzīvotāju grupas. Ir svarīgi, lai kvalitatīvs karjeras attīstības atbalsts būtu pieejams visiem jauniešiem, tostarp jauniešiem ar speciālām vajadzībām un tiem, kam palīdzēt ir visgrūtāk. Lai karjeras attīstības atbalstam būtu ietekme uz visiem jauniešiem, jāizmanto attiecīgās stratēģijas un resursi, lai iesaistītu tos jauniešus, kuriem vispārējie karjeras atbalsta pasākumi bieži vien aiziet garām tieši tādēļ, ka šiem jauniešiem ir grūti piekļūt.

Nepietiek tikai ar atbalsta sniegšanu jauniešiem. Karjeras attīstības atbalstā iesaistītos cilvēkus nepieciešams pienācīgi atlasīt, apmācīt un koordinēt, un pēc tam arī nepārtraukti sniegt atbalstu. Starp viņiem minami gan profesionāļi, gan brīvprātīgie no dažādām aģentūrām, organizācijām un skolām, kas strādā ar jauniešiem. Turklāt arī karjeras atbalsta personālam nepieciešams sniegt iespējas dalīties pieredzē ar saviem kolēģiem. Vēl šajā pētījumā konstatēts, ka, lai veicinātu skolas pabeigšanu, skolotāju sākotnējai apmācībai un tālākapmācībai jāklūst par neatņemamu vispārējās izglītības politikas sastāvdaļu, jo viens no galvenajiem iemesliem, kādēļ jaunieši izglītību priekšlaicīgi pamet, ir neapmierinātība ar situāciju skolā. Iespēja skolotājiem saņemt kvalitatīvu izglītību un tālākapmācību ir vēl jo svarīgāka tādēļ, ka daudzās valstīs tieši skolotāji ir atbildīgi par karjeras attīstības atbalsta sniegšanu, un viņiem ir galvenā loma, identificējot tos jauniešus, kuriem skolā ir radušās grūtības. To akcentē arī ES jaunais stratēģiskais ietvars Izglītības un apmācības jomā 2020 (Izglītība un apmācība 2020).

Karjeras atbalsta speciālistiem un mācībspēkiem, kas sniedz karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus riska grupu jauniešiem, ir grūts uzdevums – iemācīties izveidot labas darba attiecības ar šiem jauniešiem. Iesaistīto pušu sadarbībai jābalstās uz savstarpēju uzticēšanos un cieņu. Jāatceras, ka vissvarīgākās ir jauniešu intereses.

Šajā pētījumā konstatēts, ka, motivējot jauniešus un atbalstot viņus izglītībā un apmācībā, ļoti svarīga ir arī vecāku iesaistīšanās. Nozares literatūra un situāciju analīzē liecina, ka vecāku iesaistīšanās atstāj labvēlīgu ietekmi arī uz pašiem vecākiem, skolu un arī plašāku sabiedrību, ne tikai uz jaunieša izglītību un attīstību. Ir mazāka varbūtība, ka skolu varētu pamest tie jaunieši, kuri savās izglītības un apmācības gaitās izjūt vecāku atbalstu un atsaucību. Daudzos gadījumos šāds atbalsts var būt labs pamats izglītībai visā mūža garumā. Vecāku un visas sabiedrības iesaistīšanās ir īpaši svarīga jauniešiem, kuri ir vilušies izglītības un apmācības sistēmā, un šī iesaistīšanās var būt efektīva palīdzība jauniešu reintegrācijā. Vecāku iesaistīšanās karjeras attīstības atbalstā ļauj viņiem, pārlietu neietekmējot bērna izvēli, būt labi

informētiem par bērna karjeras lēmumiem un atbalstīt viņu.

Šajā pētījumā ir minēti vairāki veidi, kā veicināt vecāku iesaistīšanos: informējot vecākus un vietējo sabiedrību par jaunumiem un notikumiem skolā, regulāri informējot vecākus par bērna gaitām skolā un par to, ko skola sagaida no vecākiem (piemēram, vecāku sapulču apmeklēšana). Lai arī ir atsevišķi labas pieredzes piemēri, tomēr dalībvalstu nacionālās politikas un Eiropas kopējās politikas nostādnes attiecībā uz vecāku iesaistīšanu līdz skolām praktiski nenonāk.

Vēl viens svarīgs elements, kas ir daudzu veiksmīgu risinājumu pamatā, ir daudzpusējā sadarbība starp institūcijām, sniedzot karjeras attīstības un individuālo atbalstu, kā arī sociālo un mācību palīdzību. Daudzpusējās sadarbības pieeja neļauj pārāk paļauties uz viena veida atbalsta sniedzējiem un ļauj piedāvāt daudz vispusīgākus un mērķtiecīgākus karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus. Daudzpusējā pieeja arī palīdz jauniešiem „neizslīdēt caur tīklu” un saņemt viņu vajadzībām piemērotu atbalstu, ko nodrošina dažādo atbalsta pakalpojumu pienācīga koordinācija. Šādai pieejai īpaši svarīgs ir pienācīgs finansējums, jo noturīgas dažādu institūciju un profesionāļu sadarbības izveide prasa daudz laika un resursu. Tomēr ilgtermiņa ieguvumi var būt pat ļoti ievērojami, jo integrēta stratēģiskā pieeja var uzlabot sinerģiju starp karjeras attīstības atbalsta iniciatīvām un ārējās sadarbības partneriem.

Veiksmīgas riska grupu karjeras attīstības atbalsta politikas pamatelements ir arī jauniešu iesaistīšana šīs politikas un pieeju veidošanā. Kaut arī jauniešu iesaistīšanās varētu dot lielus ieguvumus, praksē ir maz piemēru, kad pasākumu organizēšanā un rīkošanā iesaista arī jauniešus. To pierāda *Notschool.net* situācijas analīze, kad pēc atsauksmju saņemšanas no jauniešiem būtiski tika mainīta karjeras attīstības atbalsta sniegšanas sistēma.

Veiksmīga karjeras attīstības atbalsta politika ņem vērā katra cilvēka konkrēto situāciju, nevis izmanto universālu pieeju, kas der visiem. Lai karjeras attīstības atbalsta politika būtu veiksmīga, jāņem vērā, ka izglītību priekšlaicīgi pametušie nav vienādi. Katram ir sava pieredze, vajadzības un vēlmes. Karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem jābūt pieejamiem visiem, un individualizētai pieejai jāpalīdz nodrošināt jauniešu ilgtspējīga iesaistīšanās un jānodrošina, ka katrs saņem tādu atbalstu, kas ir tieši piemērots viņa/viņas situācijai un vajadzībām.

Un visbeidzot, šis pētījums rāda, ka karjeras attīstības atbalsts ir neatņemama sastāvdaļa jebkurā politikā, kas cenšas paātrināt pāreju no izglītības uz darbu un samazināt ekonomiskās un sociālās izmaksas, kas saistītas ar izglītības priekšlaicīgu pamešanu. Formālajiem karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem

jābūt pieejamiem visiem, jo īpaši svarīgi tie ir riska grupām. Turklāt neoficiālais un neformālais karjeras atbalsts var būt izšķirošais (sevišķi gadījumos, kad trūkst profesionāla karjeras atbalsta). Paredzams, ka vienmērīgai un straujai pārejai no izglītības uz darbu būs aizvien lielāka nozīme, jo, sākot ar 2020. gadu, ES samazināsies darbaspējīgo iedzīvotāju skaits (kā norādīts Eiropas Komisijas paziņojumā „Jaunas prasmes jaunām darba vietām”).

Secinājumos aplūkotas trīs šī pētījuma galvenās tēmas: preventīvi pasākumi, reintegrācijas pasākumi un pasākumi, kas iepazīstina ar darba dzīvi.

### **7.1. Preventīvi pasākumi**

Lai preventīvi pasākumi būtu veiksmīgi, ir nepieciešama ilgtermiņa perspektīva, tiem jābūt sistemātiskiem un visaptverošiem, ar atbilstošiem mērķiem, pamatotiem un nodrošinātiem ar nepieciešamajiem resursiem. Iejaukšanās agrīnā stadijā, kad tikko ir pamanītas grūtību pazīmes, ir ļoti būtiska, lai novērstu kumulatīvu problēmu attīstību, kas palielina izglītības priekšlaicīgas pamešanas iespēju. Aizvien vairāk pierādījumu liecina par to, ka profilakse sākas ar kvalitatīvu pirmsskolas izglītības nodrošināšanu visiem.

Skolas ietvaros iejaukšanos agrīnā stadijā īsteno, rūpīgi pārraugot/kontrolējot jauniešu uzvedību un sekmes, kā arī skolas apmeklēšanu. Gadījumos, kad konstatē zemas sekmes vai neapmierinošu uzvedību un stundu kavējumus, primāri risinājums ir jārod, izmantojot skolā pieejamos resursus. Ja tas ir neveiksmīgs, atbalstu iespējams gūt, izmantojot dažādus palīdzības tīklus, piemēram, piesaistot konsultantu vai starpniecības pakalpojumus, karjeras informācijas centrus, sociālos darbiniekus, mentorus un līdzīgas atbalsta sistēmas. Šajā darbā izšķirošs ir noteikums, ka jauniešiem nedrīkst uzspiest atbalstu un padomus jābūt kvalitatīviem, kompleksiem, objektīviem un konkrētai personai atbilstošiem.

Situāciju analīzes un literatūras piemēri apliecina, ka efektīvu preventīvu pasākumu uzmanība ir pievērsta jauniešu atbalstam galvenajos pārejas posmos, piemēram, sniedzot atbalstu pārejā no vienas izglītības līmeņa uz nākamo vai pēc skolas absolvēšanas uzsākot darba gaitas. Attiecības ar uzticamu atbalsta sistēmas darbinieku (piemēram, mentoru vai personīgo konsultantu) ir viens no efektīvākajiem veidiem, kā palīdzēt jauniešiem pārejas posmos. Taču šāds atbalsts daudziem jauniešiem nav pieejams augsto izmaksu dēļ.

Pasākumi, kas vērsti uz konkrētām jomām, var sekmēt izglītības priekšlaicīgas pamešanas samazināšanos, kaut arī tiem paustajā kritikā norādīts, ka to finansējums

ir pārāk mazs, lai panāktu patiesu ietekmi. Šķiet, ka Nīderlandē pieeja, kas ir vērsta uz konkrētām jomām un kuras ietvaros piedāvā vidusskolām finansiāla rakstura stimulus, lai īstenotu skolas pabeigšanu veicinošus pasākumus, ir efektīva. Šo darbību uzmanības centrā ir elastīgums, jo lokāli risinājumus rod un par tiem lemj katra pašvaldība atsevišķi kopīgi ar attiecīgo partneru tīklu, un to uzmanība pamatā ir vērsta uz karjeras attīstības atbalstu, agrīnu riska grupu identificēšanu un alternatīvu mācību iespēju nodrošināšanu. Ļoti būtiska ir kvalitatīvu datu apkopošana un apmaiņa. Labas prakses piemēru analīze skaidri apliecina, ka daudzām preventīvajām pieejām trūkst formālu faktu. Lai tās novērtētu un varētu spriest par to panākumiem. Daudzi pierādījumi līdzinās anekdotēm. Kvalitatīvas uzraudzības un novērtēšanas sistēmas ir būtiskas, lai pārlicinātos, vai projekta īstenošana norit veiksmīgi vai arī tam ir nepieciešami uzlabojumi, un nodrošinātu, ka karjeras atbalsta pakalpojumu piedāvājums palielinās un attīstās atbilstoši mainīgajam situāciju kontekstam. Vēl jāpiebilst, ka tikai dažu karjeras atbalsta pasākumu rezultāti liecināja par rūpīgu, sistemātisku to lietotāju vajadzību novērtēšanu, kaut arī šo pasākumu īstenošanai bieži vien ir ieguldīti ievērojami valsts līdzekļi.

Daudzi šādu projektu īstenoņāji saskaras ar grūtībām noteikt mērķa grupas. Piemēram, daudzi mentoru projekti, kas aplūkoti šajā pētījumā (piemēram, projekts „*Rise and follow your dreams*” Dānijā un stipendiju un mentoru projekti Ungārijā), ir paplašinājuši savu mērķa grupu, ietverot tajā ne tikai minoritāšu grupas, bet arī visus jauniešus, kas dzīvo nelabvēlīgos apstākļos. Kaut arī šo projektu potenciāls ļauj šobrīd sniegt atbalstu daudz plašākam jauniešu lokam, ir praktiski pierādījumi tam, ka ne visi jaunie projekti spēj sniegt atbalstu tiem, kuriem tas ir visvairāk nepieciešams. Tomēr, ņemot vērā šādu projektu mērķa grupas raksturojumu, ir nepieciešams laiks, lai izveidotu atbilstošas saiknes un attīstītu attiecības, kuru pamats ir uzticēšanās.

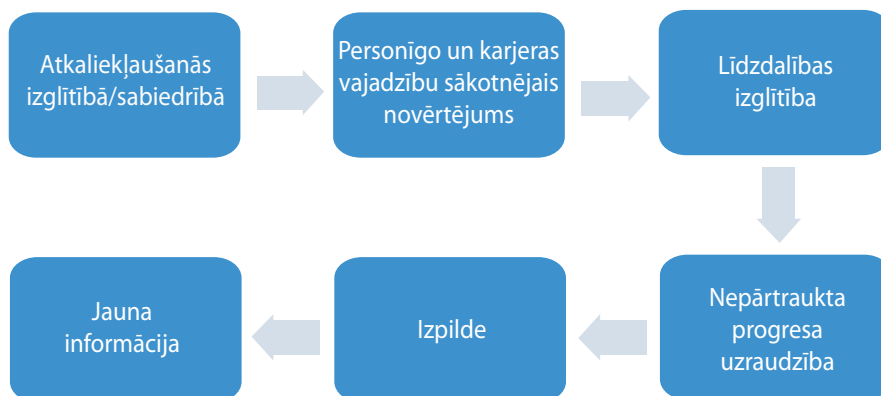
Pierādījumi liecina arī par to, ka vietējās nevalstiskās organizācijas, kas atbilst mērķa grupām, var veikt ļoti nozīmīgu darbu, identificējot, sasniedzot un atbalstot tos, kuriem visvairāk nepieciešams padoms un atbalsts. Acīmredzams pierādījums tam ir, piemēram, romu mentoru projekti Ungārijā un citās Austrumeiropas un Balkānu valstīs.

## 7.2. Reintegrācijas pasākumi

Pētījumi liecina, ka atsvešināšanos no sabiedrības veicina virkne faktoru. Tos nepieciešams risināt pirms jauniešiem ir iespējams atsākt mācības vai integrēties

darba tirgū. Pētījumā konstatēts, ka to jauniešu, kuri nestrādā un nemācās, reintegrācija vispārējās izglītības sistēmā, apmācībā vai darba tirgū, sākas ar viņu vajadzību un centienu novērtēšanu. Pēc tam process turpinās, viņiem piedaloties mācību procesā un pastāvīgi veicot viņu progresu pārraudzību pārejā uz nodarbinātību. Ir būtiski, lai šis process nebeigtos brīdī, kad jauniešs sēra pirmos soļus darba tirgū, un lai atbalstu būtu iespējams saņemt arī turpmāk. Šī attīstības līnija ir atspoguļota 6. attēlā.

#### 6. attēls **Atbalstīts reintegrācijas process**



Avots: GHK Consulting, 2009.

Sociālie darbinieki, mentori, „lomu modeļi” (cilvēki, kam līdzināties), karjeras atbalsta speciālisti un citas personas, kuras strādā ar jauniešiem, var pamudināt un ietekmēt jauniešu atkaliekļaušanos izglītībā. Atkaliekļaušanās veidojas, jauniešiem uzņemoties personīgu atbildību par mācībām un karjeras mērķu noteikšanu. Profesionāļi un citi cilvēki var atbalstīt jauniešus, taču nevar viņus piespiest iesaistīties. Mērķtiecīgs atbalsts agrīnā stadijā bieži vien ir efektīvākais līdzeklis. „Lomu modeļi” un mentori var palīdzēt paaugstināt jauniešu vēlmes (centienus), atjaunot ieinteresētību un entuziasmu mācīties un paplašināt redzesloku, uzsverot priekšrocības, ko sniedz iekļaušanās, atgriežoties skolā. Jauniešus, kuriem ir nepieciešams atbalsts, iespējams atpazīt jau agrīnā stadijā, veicot uzraudzību, ko īsteno neuzmācīgi, un atkaliekļaušanu pirms jauniešs ir pilnībā pārtraucis izglītību un darbu.

Jauniešu vēlmi mācīties iespējams stimulēt, izmantojot kompleksas pieejas, kas atbilst jauniešu vajadzībām. Tādas atbalsta sistēmas kā „maiņu klases” Francijā un kompleksi iekļaušanās pasākumi, piemēram, jauniešu skolas Lietuvā un jaunatnes sasniegšanas programma Īrijā var piemērot dažādos laikposmos. Tas ir atkarīgs

no tā, kāda veida atbalsts ir nepieciešams. Šo projektu mērķis ir sekmēt interesi, piedāvājot alternatīvas mācību iespējas un/vai vides, kas ne vienmēr līdzinās oficiālajai izglītības sistēmai, vismaz – ne agrīnās stadijās. Tas nozīmē, ka no plaša piedāvājuma spektra var brīvi izvēlēties mācību priekšmetus, kurus jaunieši vēlas apgūt, vai izmantot alternatīvas mācību metodes. Ļoti nozīmīgs ir sākotnējais jauniešu vajadzību, vēlmju un motivācijas novērtējums. Ir būtiski nodrošināt, ka sniegtais atbalsts atbilst jauniešu vajadzībām un šo atbalstu sniedz piemēroti, pieredzējuši un kompetenti profesionāļi. Šim vērtējumam vajadzētu būt arī pirmajam etapam pastāvīgas progresa un mācību mērķu pārbaudes ietvaros. Piemēram, Apvienotās Karalistes *Notschool.net* projekta ietvaros progresa – akadēmiskā, sociālā un personīgā progresa – pārbaude norit pastāvīgi, lai nodrošinātu atbilstošus atbalsta pasākumus un mācību iespējas. Jaunieši ir jāintegrē pārbaudes procesā, jo tādējādi viņiem ir iespēja izcelt savus panākumus, un tas pamudina viņus uzņemties atbildību par savu izglītību.

Ir būtiski veicināt jauniešu spēju risināt problēmas un novērst šķēršļus, lai nostiprinātu apziņu, ka viņi spēj tikt galā ar neveiksmēm. Tas ir īpaši nozīmīgi tiem jauniešiem, kuru aktivitāšu izvēle ir bijusi neveiksmīga, jo bieži vien viņi var uzskatīt, ka ir modinātas cerības, taču tās nav piepildījušās. Turklāt priekšlaicīgas mācību un darba pārtraukšanas izmaksas ir augstas.

Kaut arī atbalsts jauniešu atkaliekļaušanai ir galvenais virzības faktors, tā ir tikai daļa no visa procesa. Būtiski ir nodrošināt, ka jaunietis arī īsteno apņemšanos un paliek izglītībā. Lai arī cik nozīmīga ir turpmākā uzraudzība, pētījums liecina, ka tā ne vienmēr ir pieejama. Bieži vien tā notiek, kad karjeras atbalsta sniedzēji ir piesaistīti tikai tādēļ, lai sniegtu pakalpojumu, kam ir konkrēts mērķis. Šādos gadījumos turpmāko uzraudzību var nodrošināt valsts sociālie darbinieki un karjeras informācijas centru konsultanti, kas jauniešiem nodrošina kompleksus pakalpojumus. Ir svarīgi, lai visos atbalsta pasākumos jaunieši saņemtu informāciju par to, kur viņi turpmāk var saņemt palīdzību, vai iegūtu nepieciešamās prasmes, lai paši varētu uzzināt, kur pieejams atbalsts.

Reintegrācijas procesā ir uzsvērts, ka karjeras attīstības atbalsts ir nepārtraukts process, kas nodrošina daudzpusīgu palīdzību, lai jaunieši no jauna iekļautos izglītībā un darbā. Jauniešu atkaliekļaušanai un pakāpeniskai integrācijai darba tirgū ir jāpiemēro atbilstoši atbalsta pasākumi, kas pielāgoti konkrētu jauniešu vajadzībām un kurus nodrošina dažādu personu loks.



### 7.3. Pāreja no mācībām uz darbu

Laikposmā, kas nepieciešams pārejai no mācībām uz darbu, būtiska loma ir arī „demogrāfiskajai bumbai ar laika degli”. Nākotnē šis process var paātrināties, jo pensijā dosies liels skaits cilvēku, kas dzimuši demogrāfiskā uzplaukuma laikā. Pāreja no mācībām uz darbu ietver divus savstarpēji saistītus elementus, kas palīdz jauniešiem pieņemt lēmumus, kas ir saistīti ar karjeru: karjeras vadības prasmju attīstība un iepazīšanās ar darba pasauli.

Palīdzot jauniešiem attīstīt spēju novērtēt savas prasmes un kompetences un pieņemot lēmumus, kas sniedz viņiem iespēju piekļūt un darboties darba tirgū atbilstoši savām prasmēm un spējām visas darba dzīves laikā, ir būtiski saīsināt pāreju no izglītības uz darbu. Nodrošinot jauniešu spēju novērtēt savas prasmes un kompetences un dodot viņiem iespēju saprast, kas ir vajadzīgs profesionālai attīstībai darba mūža garumā, īpaši tiek akcentēta mūžizglītības nozīme.

Kaut arī karjeras vadība kā konkrēta un definēta koncepcija ir diezgan jauna pieeja, tās pamatā ir saprātīgi un vispāratzīti principi: jauniešiem ir jābūt spējīgiem izprast sevi, savas prasmes, kompetences un vēlmes un saskaņot tās ar pieejamām iespējām. 6.2.4. nodaļā aprakstītās ārpus formālās izglītības iegūto kompetenču novērtēšanas pieejas parāda, kādā veidā karjeras vadības prasmju apgūšanu var iekļaut dažādās aktivitātēs. Tas ir taustāms ieguvums jauniešiem, kas nestrādā un nemācās, un var sekmēt acīmredzamus rezultātus. Šādas prasmes ir nozīmīgas, ņemot vērā pieejamos informācijas avotus: jauniešiem ir nepieciešamas kritiskas analīzes spējas, lai konstatētu, kāda informācija viņiem ir būtiska un kad ir nepieciešams meklēt papildu atbalstu pie karjeras atbalsta speciālistiem.

Karjeras attīstības atbalsta mehānismā un iespējās ir notikušas izmaiņas un paplašināšanās. Tagad karjeras attīstības atbalsta mehānismā ir ietverti ne tikai karjeras atbalsta pakalpojumu centri, kas kompleksi risina jauniešu vajadzības, bet arī sarežģīti, integrēti informācijas un saziņas instrumenti tiešsaistē. Pētījums apliecina, ka kaut arī joprojām ir šķēršļi piekļuvei internetu sistēmām, tās tomēr aizvien vairāk izmanto, lai iegūtu karjeras informāciju, padomus un konsultācijas. Centieni saskaņot un integrēt tīmeklī pieejamos informācijas pakalpojumus un sasaistīt tos ar darba tirgus informāciju uzlabo informācijas kvalitāti un padara plašākam interesentu lokam vieglāk pieejamu informāciju par karjeras iespējām un vienkāršāku navigāciju. Inovatīvu tiešsaistes instrumentu izmantošana (piemēram, emuāri, tērzētavas, tiešsaistes radio un video pārraides) nodrošina esošajām un jaunajām mērķa grupām jaunas un alternatīvas metodes informācijas sniegšanai par darba un karjeras iespējām. Kaut arī informācija un konsultācijas

profesijas izvēles jautājumos daudziem atbilst, tas vairākumā gadījumu neattiecas uz neapmierinātiem jauniešiem, kuriem nepieciešams komplekss atbalsts un konsultēšana individuāli vai atsevišķos gadījumos – grupā.

Neformālas un ikdienējas mācīšanās vai izglītības atzišana jauniešiem sniedz iespēju fiksēt aktivitāšu veidus, kurās tie bijuši iesaistīti, un palīdz apsvērt nākotnes karjeras iespējas, veidojot pamatu karjeras vadības prasmju attīstībai. Atzišanas metodes apmācītu profesionāļu vadībā var izmantot, lai atbalstītu jauniešus no sociāli neaizsargātām grupām.

Tādas programmas kā *Ammattistartti* sniedz jauniešiem iespēju izmēģināt dažādus karjeras veidus un ceļus, apmeklēt darba un apmācību vietas un saņemt profesionālu konsultāciju karjeras atbalsta jomā un citu atbalstu, lai pirms studiju vai darba izvēles varētu izpētīt dažādas karjeras un darba iespējas. Šāda pieeja potenciāli var sekmēt harmonisku pāreju no viena izglītības līmeņa uz nākamo un no mācībām uz darbu.

Darba vides iepazīšana ir nozīmīga visiem jauniešiem, īpaši tiem, kuri ir pametuši izglītību vai apmācību. Tādējādi jauniešiem ir iespējams mācīties darbībā, un kinestētisks mācīšanās stils varētu būt piemērots tiem, kuri ir vīlušies tradicionālajā izglītības sistēmā.

Darba pieredze sniedz jauniešiem iespēju izjust patieso darba pasaules būtību. Tā var palīdzēt konstatēt, kas viņus patiesībā interesē un atteikties no karjeras iespējām, kuras nav viņiem atbilstošas. Tiem jauniešiem, kuri nestrādā un nemācās un ir atsvešinājušies no sabiedrības, darba pieredze var sniegt iespēju sākt visu no jauna un mācīties, izmantot un iegūt atzinību par prasmēm un kompetencēm, kas nav pietiekami iemācītas vai atzītas tradicionālās izglītības ietvaros. Iespējams, ka pats būtiskākais ir tas, ka darba pieredze ir pievienotā vērtība jaunieša prasmēm un pieredzei un var sekmēt viņu nodarbinātību. Pašreizējā ekonomiskajā situācijās tā ir īpaša vērtība.

Tikpat nozīmīga ir praktiska palīdzība uzņēmumiem, kas pieņem darbā mācekļus, jo iepriekšējo krīžu pieredze liecina, ka darba devēju ieguldījumi sākotnējā apmācībā, ko galvenokārt nodrošina, izveidojot mācekļu apmācības vietas, krīzes laikā samazinās.

## 8. Ieteikumi

Sekojošie ieteikumi ir strukturizēti, pamatojoties uz pētījuma vispārējiem secinājumiem un četrām galvenajām prioritārajām jomām, kas noteiktas Padomes 2008. gada „Rezolūcijā par mūžilga karjeras atbalsta sekmīgāku iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās” (*Resolution of the Council ...*, 2008), lai atbalstītu Eiropas pilsoņu mūžilgu karjeru pārejas posmos.

### 8.1. Pētījuma vispārējie ieteikumi

Karjeras attīstības atbalsts nav uzskatāms par vienu no pieejām pārejas posma atbalstam. Karjeras attīstības atbalsts ir uzskatāms par neatņemamu jebkuras pieejas daļu šīs problēmas risināšanā, un to jāiekļauj profilakses, koriģējošos un pārejas pasākumos. Tādēļ ir būtiski, lai karjeras attīstības atbalsts pārietu no netieši uz skaidri formulētu politiku.

Atbalsts ir jāuzskata par nepārtrauktu procesu, jo runa ir ne tikai par jauniešu atbalstu konkrētā dzīves situācijā, bet arī par ilgstošu atbalstu, kas pieejams gan dzīves, gan darba vietā. Cēlonis tam ir mūsdienu darba vides kompleksais raksturs, kuras ietvaros mūžilgas karjeras vietā ir raksturīgi īstermiņa karjeras cikli. Tādēļ cilvēkiem ir nepieciešamas daudzpusējas pielāgojamas prasmes (*transferable skills*) un spēja vadīt savu karjeru.

Sniedzot karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus, pamatā ir jāmaina attieksme attiecībā ar jauniešiem, akcentējot viņu potenciālu un iespējas, nevis neveiksmes vai spēju trūkumu. Karjeras atbalsta praktiķiem ir būtiska loma jauniešu motivēšanā un augstu mērķu izvirzīšanā, jo pusaudzju gados izveidojušās vēlmes un centieni attiecībā uz izglītību un karjeru var būt svarīgas visu dzīvi un ietekmēt panākumus profesionālajā un sociālekonomiskajā jomā. Tādēļ ir būtiski šim darbam ar riska jauniešiem atlasīt un pieņemt talantīgus un mērķtiecīgus speciālistus un pastāvīgi atbalstīt viņu profesionālo attīstību.

Izglītības priekšlaicīgas pamešanas gadījumā karjeras konsultantu, skolotāju un citu speciālistu uzdevums ir pozitīvi ietekmēt jauniešu uzvedību, palīdzot noteikt mērķus, atbalstot viņu mācību un karjeras centienus, un konstatēt problēmas, pirms tās ir samilzušas. Speciālistiem ir nepieciešams laiks, elastīgums un atbilstoša sagatavotība – gan sākotnējā izglītība, gan tālākizglītība – atbilstošu prasmju attīstībai darbam ar riska jauniešiem, lai viņi varētu sekmīgāk ietekmēt šādus demotivētus jauniešus.

Ir nepieciešami intelektuāli un materiāli ieguldījumi pārejas posmu atbalstam un turpmākajai pārraudzībai. Pašlaik šajā jomā ieguldījumi ir pārāk mazi. Šāda pieeja apliecina uzskatu, ka karjeras attīstības atbalsts ir nepārtraukts process.

Atbilstoši programmas „Izglītība un apmācība 2010” mērķiem ir nepieciešami risinājumi ar ilgtermiņa perspektīvu un atbilstošu resursu piesaisti, lai novērstu izglītības priekšlaicīgu pamešanu. Šai mērķa grupai īpaši veidotie pasākumi parasti, taču ne vienmēr, ir dārgāki par vispārējo karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanu, lai arī to izveidei un īstenošanai ir nepieciešams papildus laiks un resursi. Tomēr, ņemot vērā augstās izmaksas, kas veidojas izglītību priekšlaicīgi pametot, šādas politikas izmaksas uzskatāmas par vērtīgu ieguldījumu.

Pieeja, kas ir vērsta uz individu, ir būtiska, taču sākotnējās stadijās karjeras attīstības atbalstu var sniegt speciālisti, kas strādā ar jauniešiem. Nepārtrauktā karjeras attīstības atbalsta procesa ietvaros noteiktā brīdī atbildība ir jāuzņemas pašam jauniešim: šāda pieeja attīsta jauniešos prasmi uzņemties atbildību par personīgo progresu un tikt galā ar neveiksmēm. Tas sekmē viņu neatkarības izjūtu un pārliecību, ka viņi paši ir sava likteņa lēmēji.

## **8.2. Pirmā prioritāte: mūžilgas karjeras vadības prasmju attīstības sekmēšana**

Ir būtiski, lai skolotājiem un apmācības instruktoriem/meistariem būtu nepieciešamā kvalifikācija, lai palīdzētu jauniešiem attīstīt karjeras vadības prasmes un piemērot tās gan pārejā no izglītības uz darbu, gan darba dzīvē kopumā. Izpratni par karjeras vadību nepieciešams iekļaut vispārējās un profesionālās izglītības sistēmā, uzsverot, ka galvenā izglītības vērtība ir atbilstošu prasmju ieguve. Karjeras vadības prasmēm ir jābūt riska grupu jauniešu profesionālās izglītības un apmācības elementam, kā arī jebkura alternatīva izglītības veida elementam.

Ir bažas, ka karjeras atbalsts, ko sniedz profesionālās izglītības un apmācības ietvaros, bieži vien nav pielīdzināms atbilstošam standartam vispārējās vidējās izglītības iestādēs. Ir nepieciešams nodrošināt līdzvērtīgas kvalitātes pakalpojumu pieejamību arī visiem tiem jauniešiem, kas izvēlējušies profesionālo izglītību.

Jāņem vērā, kādu ieguldījumu karjeras vadības prasmes sniedz nodarbināmībā. Teorētiski savlaicīga karjeras vadības prasmju apguve saīsina pārejas posmus (taču to vēl nepieciešams pierādīt), tādējādi šādu prasmju apguve varētu uzlabot to riska grupu jauniešu nodarbināmību, kuri nestrādā un nemācās, un sekmēt viņu vienlīdzību un integrāciju.

Ir nepieciešams novērtēt, vai ir atbilstošs un nepieciešams valsts tiesiskais regulējums karjeras vadības prasmju attīstīšanai.

Kaut arī zināmi labas prakses piemēri karjeras vadības prasmju pilnveidē, šādu praksi nepieciešams īstenot visā Eiropā. „Mācīšanās citam no cita” (*peer learning*) var dot iespēju citu valstu veiksmīgas pieredzes pārņemšanai. Līdz šim šādi pieredzes apmaiņas pasākumi tika organizēti par karjeras vadības prasmju integrēšanu izglītības programmās un valsts nodarbinātības dienestu pakalpojumos.

Kaut arī virkne pētījumu liecina, ka darba pieredze ir pozitīva pieredze, būtu vērtīgi noskaidrot, kāda atšķirība šādai pieredzei ir pārejā no mācībām uz darbu. Piemēram, vai darba pieredze saīsina pārejas posmu? Vai tā sekmē karjeras attīstību un/vai algas palielināšanos?

Demogrāfisko izmaiņu kontekstā iepazīstināšanai ar darba dzīvi būtu jānorit kā divvirzienu procesam: kā iespējai jauniešiem iepazīties ar darba pasauli un kā iespējai darba devējiem iepazīties ar vietējiem talantiem.

### **8.3. Otrā prioritāte: visiem pieejami karjeras atbalsta pakalpojumi**

Ir būtiski, lai jaunieši būtu informēti par piedāvāto karjeras attīstības atbalstu un saprastu, kādēļ tas ir nepieciešams. Informācijas nodrošināšana indivīdiem un sabiedrībai kopumā ir nepieciešama, lai parādītu karjeras atbalsta priekšrocības, un būtiska, lai palielinātu atbalsta apmēru un panāktu atkalieklāšanos. Ņemot vērā pašreizējās demogrāfiskās pārmaiņas Eiropā un līdz 2020. gadam paredzamajam pakāpeniskam pieprasījuma pieaugumam pēc kvalificēta darbaspēka, ir sevišķi nozīmīgi sniegt iespēju saņemt atbalstu atsevišķām personām, ģimenēm un arī kopienām, īpaši tām kopienām, kuras ir norobežotas, piemēram, romu un imigrantu kopienas.

Ņemot vērā informācijas izplatību un daudzveidību, ir būtiski apsvērt, kā karjeras atbalsta speciālisti var veicināt jauniešu piekļuvi informācijai. Ir būtiski popularizēt lietderīgus informācijas avotus, lai jaunieši nepārtrauc meklējumus, kad ir saskārušies ar pārāk lielu daudzumu nebūtiskas informācijas. Arī piekļuve ir vitāli svarīga, tajā skaitā valoda, kurā tā tiek sniegta, utt.

### **8.4. Trešā prioritāte: karjeras atbalsta kvalitātes nodrošināšana**

Jāpievērš uzmanība karjeras atbalsta speciālistu darbā pieņemšanas, apmācības un tālākizglītības kvalitātes standartu izveidei.

Ir nepieciešams veikt turpmākus pētījumus, lai parādītu karjeras attīstības atbalsta ieguvumus un izmaksas un tā lomu profilakses, reintegrācijas un pārejas veicināšanas pasākumos. Kamēr efektīvas prakses piemēri apliecina, kā iespējams izmantot karjeras attīstības atbalstu, izmaksu lietderības un efektivitātes analīze palīdzēs radīt precedentu šādu pakalpojumu attīstīšanai. Kvalitatīvas uzraudzības un novērtēšanas sistēmas ir būtiskas, lai parādītu, vai projekta īstenošana norit veiksmīgi, vai arī projekta īstenošanai ir nepieciešami uzlabojumi, un lai nodrošinātu, ka prasības pastāvīgi attīstās atbilstoši mainīgajai situācijai.

Atbalstam ir jābūt objektīvam, daudzdimensionālam, reālam un individuālajām vajadzībām atbilstošam. Tas jānodrošina pieredzējušiem un kompetentiem konsultantiem, kas saprot darba pasauli un dažādās jauniešiem pieejamās mācību iespējas. Šiem konsultantiem jānorāda jauniešiem, kur meklēt palīdzību pie citiem atbilstošiem speciālistiem vai organizācijām, – gadījumos, kad paši nespēj sniegt palīdzību.

Nepieciešams preventīvo pasākumu papildu novērtējums. Ir svarīgi veidot arī jaunas iniciatīvas, kas balstās uz zināšanām par to, kas ir efektīvs gan ieguvumu, gan izmaksu ziņā.

Lielāku uzmanību nepieciešams pievērst, lai skolotāji, kas sniedz karjeras attīstības atbalstu, un karjeras speciālisti būtu informēti par situāciju vietējā kopējā darba tirgū un varētu sniegt erudītus un mērķtiecīgus karjeras atbalsta pakalpojumus.

### **8.5. Ceturtā prioritāte: ieinteresēto pušu sadarbības sekmēšana**

Lai veiktu šo sarežģīto darbu, visiem karjeras atbalsta praktiķiem jāveido laba sadarbība ar citiem profesionāļiem (psihologiem, karjeras konsultantiem u.c.) un iestādēm, kuras strādā ar jauniešiem. Šāds sadarbības tīkls var nodrošināt vērtīgu atbalstu gan jauniešiem, gan arī speciālistiem pašiem.

Kaut arī situāciju analīzēs ir konstatēta daudzpusīga pieeja, tāda netiek īstenota visās valstīs. Nākotnē ir jānodrošina, lai daudzpusīga pieeja vai patiesa partnerība kļūtu par normu, kas ir pieejama visiem jauniešiem.

Preventīvas stratēģijas ir jāīsteno vispatverošu un integrētu pieeju ietvaros, lai mazinātu izglītības priekšlaicīgu pamešanu. Kompleksa, kopēja pieeja ir nepieciešama, lai nodrošinātu, ka jaunieši neapjūk pakalpojumu piedāvājumā. Šajā ziņojumā minētie labas prakses piemēri ir jādara zināmi politikas veidotājiem, lai nodrošinātu, ka viņi mācās no prakses un netiecas „izgudrot riteni no jauna”.

Ir nepieciešams paplašināt jauniešu lomu politiskajā dialogā. Pārāk bieži sadarbība karjeras attīstības atbalsta jomā pamatā ir sadarbība starp dažādām struktūrām, un pakalpojumu lietotāji netiek piesaistīti. Ideāli būtu, ja jauniešiem būtu jāsniedz konstruktīva atgriezeniskā saite attiecībā uz karjeras atbalsta pakalpojumu efektivitāti un to praktisko darbību. Politikas veidotājiem ir jānodrošina iespējas iesaistīt politikas veidošanas procesā pašus jauniešus, lai saņemtu no jauniešu organizācijām ierosinājumus jaunajām politikas nostādņām un uzzinātu, ko jaunieši patiesībā domā par karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem, ko viņi ir izmantojuši, un kā viņi tos uzlabotu.

Ņemot vērā pašreizējo ekonomisko krīzi, ir būtiski, lai darba devēji, īpaši mazie un vidējie uzņēmumi, saņemtu nepieciešamo atbalstu un varētu piedāvāt stažēšanās un mācekļu apmācības iespējas. Finansiālo grūtību dēļ daudzi darba devēji ir ievērojami samazinājuši mācekļu un praktikantu skaitu uzņēmumos. Atsevišķos gadījumos uzņēmumi ir pilnībā pārtraukuši stažēšanās programmas. Šī ir joma, kurā skolu, profesionālās izglītības iestāžu un reintegrācijas programmu koordinatori var piedāvāt patiesu pievienoto vērtību, piemēram, koordinējot prakses vietas un palīdzot jauniešiem tām pielāgoties.

## Saīsinājumi angļu valodā

BBC	<i>British Broadcasting Corporation</i>
BVJ	<i>Berufsvorbereitungsjahr</i>
<i>Cedefop</i>	<i>European Centre for the Development of Vocational Training</i>
CES	<i>Croatian Employment Service</i>
CMS	<i>Career management skills</i>
CREA	<i>Special Centre for Research in Theories and Practices for Overcoming Inequalities</i>
DCSF	<i>Department for Children, Schools and Families</i>
DOTS	<i>Decision-learning, opportunity awareness, transition learning and self-awareness</i>
EEA	<i>European Economic Area</i>
EENEE	<i>European Expert Network on Economics of education</i>
ELGPN	<i>European Lifelong Guidance Policy Network</i>
ESF	<i>European Social Fund</i>
ETF	<i>European Training Foundation</i>
EU	<i>European Union</i>
HEI	<i>Higher education institutes</i>
IAWM	<i>Institution of Vocational Training for Small and Medium-Sized Enterprises</i>
ISKUR	<i>Public Employment Services (Turkey)</i>
IVET	<i>Initial vocational education and training</i>
MONET	<i>Directorate for Special Education, Guidance and Counselling (Turkey)</i>
NGO	<i>Non-governmental organisation</i>
OECD	<i>Organisation for Economic Cooperation and Development</i>
PES	<i>Public employment services</i>
PLYA	<i>Project learning for young adults</i>
PPRE	<i>Programme personnalisé de réussite éducative</i>
RAM	<i>Guidance and research centres (Turkey)</i>
RMI	<i>Revenu minimum d'insertion</i>
RVCC	<i>The Portuguese system of recognition, validation and certification of competences</i>
SME	<i>Small and medium-sized enterprises</i>
SNJ	<i>National Youth Service</i>
VET	<i>Vocational education and training</i>
VLC	<i>Voluntary labour corps</i>
WRE	<i>Work-related education</i>
YGC	<i>Youth guidance centre</i>



## Bibliogrāfija

- 2008 joint progress report of the Council and the Commission on the implementation of the 'Education and training 2010' work programme. Delivering lifelong learning for knowledge, creativity and innovation (2008). *Official Journal of the European Union*, C 86, 5 April 2008, p. 1-3. Available from Internet: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:086:0001:0031:EN:PDF> [cited 26.1.2010].
- Barnes, Anthony (2008). *Workforce development and the use of ICT in delivering career guidance in the UK*. Cambridge: NICEC. Available from Internet: [http://www.crac.org.uk/CMS/files/upload/ICTSkills2\\_Report.pdf](http://www.crac.org.uk/CMS/files/upload/ICTSkills2_Report.pdf) [cited 26.1.2010].
- BCA (2003). *The cost of dropping out: the economic impact of early school leaving*. Melbourne: Business Council of Australia. Available from Internet: [http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content\\_storage\\_01/0000019b/80/1a/d8/5f.pdf](http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/1a/d8/5f.pdf) [cited 26.1.2010].
- Blaber, Deb; Glazebrook, Dave (2006). *A guide to effective practice for mentoring young people*. Tullamarine (Victoria): Work and Turner. Available from Internet: [http://www.youth.vic.gov.au/Web21/ofy/rwpgslib.nsf/GraphicFiles/0906-48MentoringGuidelines/\\$file/0906-48MentoringGuidelines.pdf](http://www.youth.vic.gov.au/Web21/ofy/rwpgslib.nsf/GraphicFiles/0906-48MentoringGuidelines/$file/0906-48MentoringGuidelines.pdf) [cited 26.1.2010].
- Bodeving, Claude (2009). *Portfolio de l'engagement – Description generale*. Luxembourg: Service Nationale de Jeunesse. Available from Internet: <http://www.benevolat.public.lu/fr/publications/attestationcompetences/portfolio-brochure.pdf> [cited 26.1.2010].
- Bozic, Bostjan (2007). *Project-based integral development of youth in Slovenia*. Celje, s.n. Brauns, Hildegard et al. (2001). *Education and unemployment: patterns of labour market entry in France, the United Kingdom and West Germany*. Mannheim: Centre for European Social Research. (Working papers, January 2001). Available from Internet: <http://www.mzes.unimannheim.de/projekte/catewe/papers/PAPER1.pdf> [cited 26.1.2010].
- Britton, Liz et al. (2002). *Missing Connections: the career dynamics and welfare*. Guiding at-risk youth through learning to work needs of black and minority ethnic young people at the margins. Bristol: Policy Press.

- Brunwin, Tim et al. (2005). *Improve your connexions: connexions service customer satisfaction survey*. Results from the second wave survey in Phase 1 Partnerships (2004). London: BMRB. (Research report, 622). Available from Internet: <http://publications.dcsf.gov.uk/eOrderingDownload/RR622.pdf> [cited 26.1.2010].
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2009). *ProfilPASS für junge Menschen: Informationsbroschüre für Bildungsdienstleistende und Lehrende*. Available from Internet: [http://www.profilpass-online.de/files/101-430a\\_web.pdf](http://www.profilpass-online.de/files/101-430a_web.pdf) [cited 26.1.2010].
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2007). *Kompetenzagenturen*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Bushnik, Tracey et al. (2004). In and out of high school: first results from the second cycle of the youth in transition survey 2002. Ottawa, Minister of Industry (Research papers. Education, skills and learning). Available from Internet: <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-595-m/81-595-m2004014-eng.pdf> [cited 26.1.2010].
- C4EO (Centre for excellence and outcomes in children and young people's services) (2009). *Improving children's attainment through a better quality of family-based support for early learning*. London: C4EO.
- Cabinet Office (2008). *Social exclusion unit. Aspirations and attainment in deprived communities*. London: Social Exclusion Task Force Publications.
- Casagrande, Stefano et al. (2006). *Le sperimentazioni dell'alternanza scuolalavoro: la voce ai protagonisti*. Rome, Unioncamere. Available from Internet: <http://www.polaris.unioncamere.it/upload/99/99ec070b1522c8708cfd813270495356/c7bf33d02b8e1e43b2afb2020d5c7357.pdf> [cited 26.1.2010].
- CBI (2008). *Towards a NEET solution: tackling underachievement in young people*. London: CBI. Available from Internet: <http://www.cbi.org.uk/pdf/CBINEET-Oct08.pdf> [cited 26.1.2010].
- Cedefop (2008a). *Future skill needs in Europe medium-term forecast: synthesis report*. Luxembourg: Publications Office. Available from Internet: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4078\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4078_en.pdf) [cited 29.1.2010].

- Cedefop (2008b). *Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms*. Luxembourg: Publications Office. Available from Internet: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4064\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4064_en.pdf) [cited 29.1.2010].
- Cedefop (2009a). *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxembourg: Publications Office. Available from Internet: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4054\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4054_en.pdf) [cited 29.1.2010].
- Cedefop (2009b). *Professionalising career guidance: practitioner competences and qualification routes in Europe*. Luxembourg: Publications Office (Cedefop Panorama series; 164). Available from Internet: [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/531/5193\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/531/5193_en.pdf) [cited 29.1.2010].
- Cedefop (2009c). *Continuity, consolidation and change: towards a European era of vocational education and training*. Luxembourg: Publications Office (Cedefop Reference series; 73). Available from Internet: [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/528/3055\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/528/3055_en.pdf) [cited 29.1.2010].
- Cedefop; Sultana, Ronald (2004). *Guidance policies in the knowledge society: trends, challenges and responses across Europe*. Luxembourg: Publications Office (Cedefop Panorama series; 85).
- Community Health Systems Resource Group, the Hospital for Sick Children (2005). *Early school leavers: understanding the lived reality of student disengagement from secondary school. Final report*. Ontario: Ministry of Education and Training. Available from Internet: <http://www.edu.gov.on.ca/eng/parents/schoolleavers.pdf> [cited 24.2.2010].
- Conclusions of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council, on the implementation of the European Pact for Youth. *Official Journal of the European Union*, C 70, 22 March 2006, p. 1-2. Available from Internet: [http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/leg/ETVNL/C070\\_2006\\_0001\\_en](http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/leg/ETVNL/C070_2006_0001_en) [cited 26.1.2010].
- Conference of European Ministers Responsible for Higher Education (2005). *The European Higher Education Area: achieving the goals: communiqué of the conference of European Ministers Responsible for Higher Education*. Bergen,

19-20 May 2005. Available from Internet: [http://www.bolognabergen2005.no/Docs/00-Main\\_doc/050520\\_Bergen\\_Communique.pdf](http://www.bolognabergen2005.no/Docs/00-Main_doc/050520_Bergen_Communique.pdf) [cited 26.1.2010].

- Conference on school bullying and violence (2004). Taking fear out of schools: a report of an international policy and research conference on school bullying and violence. Stavanger University, Norway, 6-7 September 2004.
- Council Conclusions of 12 May on a strategic framework for European cooperation in education and training ('ET 2020') (2009). *Official Journal of the European Union*, C 119, 28 May 2009, p. 2-9. Available from Internet: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:002:0010:en:PDF> [cited 26.1.2010].
- Council Resolution of 25th November 2003 on making school an open learning environment to prevent and combat early school leaving and disaffection among young people and to encourage their social inclusion (2003). *Official Journal of the European Union*, C 295, 5 December 2003, p. 3-4. Available from Internet: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2003:295:0003:0004:EN:PDF> [cited 26.1.2010].
- CREA (the Centre of Research in Theories and Practices that Overcome Inequalities) (2007a). *Theories, reforms and outcomes in European educational systems*. Barcelona: Includ-ed. Available from Internet: [http://www.ub.edu/includ-ed/docs/3\\_D.4.1%20Report%202.pdf](http://www.ub.edu/includ-ed/docs/3_D.4.1%20Report%202.pdf) [cited 26.1.2010].
- CREA (the Centre for Research in Theories and Practices that Overcome Inequalities) (2007b). *Effective educational practices in Europe*. Barcelona: Includ-ed.
- CREA (the Centre for Research in Theories and Practices that Overcome Inequalities) (2008). *Review of the literature on educational reforms, theories and policy developments in Europe*. Barcelona: Includ-ed. Available from Internet: [http://www.ub.edu/includ-ed/docs/2\\_D.1.16%20Report%201.pdf](http://www.ub.edu/includ-ed/docs/2_D.1.16%20Report%201.pdf) [cited 26.1.2010].
- Cutler, David; Lleras-Muney, Adriana (2006). *Education and health: evaluating theories and evidence*. NBER Working paper 12352.
- Darmody, Merike (2008). *Mapping barriers to successful school transitions: Iris and Estonian experiences*. The Economical and Social Research Institute,

TRAMES, 12 (62/57), 1, p. 51-72. Available from Internet: [http://www.kirj.ee/public/trames\\_pdf/2008/issue\\_1/trames-2008-1-4.pdf](http://www.kirj.ee/public/trames_pdf/2008/issue_1/trames-2008-1-4.pdf) [cited 26.1.2010].

- Department for Education and Skills (2004). *Connexions service: advice and guidance for all young people*. National Audit Office.
- Department for Employment and Education (1999). *White paper 'Learning to succeed': A new framework for post-16 learning*. Belfast: DfEE. Available from Internet: [http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content\\_storage\\_01/0000019b/80/16/a4/12.pdf](http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/16/a4/12.pdf) [cited 26.1.2010].
- Department of Education and Science, Ireland (2006). *Evaluation of Youthreach centres*. Report. Available from Internet: [http://www.education.ie/insreports/report1\(Y\)\\_71590B.htm](http://www.education.ie/insreports/report1(Y)_71590B.htm) [cited 25.2.2010].
- DfES – Department for Education and Skills (2008). *The impact of parental involvement on children's education*. Nottingham: DCSF. Available from Internet: [http://publications.teachernet.gov.uk/eOrderingDownload/DCSFParental\\_Involvement.pdf](http://publications.teachernet.gov.uk/eOrderingDownload/DCSFParental_Involvement.pdf) [cited 26.1.2010].
- Dhillon, Jagroop (2007). *ReStart. Innovative approaches to early school leaving in England and Wales*. Olmec. Available from Internet: <http://89.234.34.106/presentationolmec/documents/website/Publications/Early%20school%20leavers%20report.pdf> [cited 15.12.2009].
- Direction générale de l'Enseignement scolaire (2008). Liste des établissements scolaires des réseaux 'ambition réussite'. *Le bulletin officiel*, No 31, 31 Juillet 2008.
- Direction générale de l'Enseignement scolaire (2009a). *Education prioritaire*. Available from Internet: <http://www.eduscol.education.fr/D0051/accueil.htm> [cited 26.1.2010].
- Direction générale de l'Enseignement scolaire (2009b). *Les politiques éducatives: l'éducation prioritaire*. Available from Internet: <http://www.education.gouv.fr/cid187/l-education-prioritaire.html> [cited 26.1.2010].
- Direction générale de l'Enseignement scolaire (2009c). *Questions – Réponses: l'éducation prioritaire*. Available from Internet: <http://www.educationprioritaire.education.fr/questions.asp#3> [cited 14.12.2009].

- Downey, Douglas (2002). *School reform proposals: the research evidence. Parental and family involvement in education*. Arizona State University. Education Policy Research Unit. Available from Internet: <http://epicpolicy.org/files/Summary-06.Downey.pdf> [cited 26.1.2010].
- *Draft conclusions of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning* (2004). Brussels: Council of the European Union, 2004. Available from Internet: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/04/st09/st09175.en04.pdf> [cited 26.1.2010].
- Duckworth, Julia (2005). *Notschool.net evaluation 2005*. Exmouth: Julia Duckworth Ltd. Available from Internet: [http://www.kslll.net/Documents/Case%20studies\\_UK.pdf](http://www.kslll.net/Documents/Case%20studies_UK.pdf) [cited 26.1.2010].
- EACEA; Eurydice; Eurostat (2008). *Vocational guidance education in full-time compulsory education in Europe*. Brussels: EACEA. Available from Internet: <http://eacea.ec.europa.eu/portal/page/portal/EurydiceshowPresentation?pu bid=096EN> [cited 26.1.2010].
- East Potential (2009). *Young black men mentoring programme. Information for mentors*. Available from Internet: [www.east-potential.org.uk](http://www.east-potential.org.uk) [cited 13.8.2009].
- Eckstein, Ziv; Wolpin, Kenneth (1999). Why youths drop out of high school: the impact of preferences, opportunities and abilities. *Econometrica*, Vol. 67, No 6, p. 1295-1339.
- ERICarts (2008). *Sharing diversity, national approaches to intercultural dialogue in Europe identified: report*. Study commissioned by the European Commission. Bonn: European Institute for Comparative Cultural Research. Available from Internet: <http://www.interculturaldialogue.eu/> [cited 26.1.2010].
- European Commission (2000). *A memorandum on lifelong learning*. (SEC(2000) 1832, 30.10.2000). Available from Internet: <http://www.bolognaberlin2003.de/pdf/MemorandumEng.pdf> [cited 26.1.2010].
- European Commission (2001a). *White paper, a new impetus for European youth*. (COM(2001) 681 final, 21.11.2001). Available from Internet: <http://libserver>.

[cedefop.europa.eu/vetelib/eu/leg/com/com\\_2001\\_0681\\_en.pdf](http://cedefop.europa.eu/vetelib/eu/leg/com/com_2001_0681_en.pdf) [cited 26.1.2010].

- European Commission (2001b). *Making a European area of lifelong learning a reality: communication from the Commission*. (COM(2001) 678 final, 21.11.2001). Available from Internet: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/leg/com/com\\_2001\\_0678\\_en.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/leg/com/com_2001_0678_en.pdf) [cited 26.1.2010].
- European Commission (2002a). *Investing efficiently in education and training: an imperative for Europe: communication from the Commission*. (COM (2002) 779, 10.01.2003). Available from Internet: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/leg/com/com\\_2002\\_0779\\_en.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/leg/com/com_2002_0779_en.pdf) [cited 26.1.2010].
- European Commission (2002b). *Commission's action plan for skills and mobility: communication from the Commission*. (COM (2002) 72, 13.2.2002). Available from Internet: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/leg/com/com\\_2002\\_0072\\_en.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/leg/com/com_2002_0072_en.pdf) [cited 26.1.2010].
- European Commission (2003a). Progress reports of the working group. Group G report 2003. Education and training 2010.
- European Commission (2003b). Progress reports of the working group. Group H report 2003. Education and training 2010.
- European Commission (2006a). *Efficiency and equity in European education and training systems: commission staff working document*. (SEC (2006) 1096). Available from Internet: [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/sec1096\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/sec1096_en.pdf) [cited 26.1.2010].
- European Commission (2006b). *The Helsinki communiqué on enhanced European cooperation in vocational education and training*. Brussels: European Commission. Available from Internet: [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/helsinkicom\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/helsinkicom_en.pdf) [cited 26.1.2010].
- European Commission (2007a). *Action plan on adult learning; it is always a good time to learn: communication from the Commission*. (COM(2007) 558 final, 24.9.2007) Available from Internet: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0558:FIN:EN:PDF> [cited 26.1.2010].
- European Commission (2007b). *Promoting young people's full participation in education, employment and society: communication from the Commission*.

(COM(2007) 498 final, 5.9.2007). Available from Internet: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0498:FIN:EN:PDF> [cited 26.1.2010].

- European Commission (2007c). National strategy reports on 'Social protection and social inclusion 2008-2010'.
- European Commission (2008a). *Employment in Europe 2008*. Luxembourg: Publications Office. Available from Internet: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2757&langId=en> [cited 25.2.2010].
- European Commission (2008b). *Green paper. Migration & mobility: challenges and opportunities for EU education systems* (presented by the Commission). (COM(2008) 423 final, 3.7.2008). Available from Internet: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0423:FIN:EN:PDF> [cited 26.1.2010].
- European Commission (2008c). *Improving competences for the 21st century: an agenda for European cooperation on schools: communication from the Commission*. (COM(2008) 425 final, 3.7.2008). Available from Internet: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0425:FIN:EN:PDF> [cited 26.1.2010].
- European Commission (2008d). *New skills for new jobs – Anticipating and matching labour market and skills needs: communication from the Commission*. (COM(2008) 868 final, 16.12.2008). Available from Internet: [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/com868\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/com868_en.pdf) [cited 26.1.2010].
- European Commission (2008e). *Progress towards the Lisbon objectives in education and training. Indicators and benchmarks 2008: Commission staff working document*. (SEC (2008) 2293). Available from Internet: [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/progress08/report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/progress08/report_en.pdf) [cited 26.1.2010].
- European Commission (2009a). An EU strategy for youth – investing and empowering. A renewed open method of coordination to address youth challenges and opportunities: communication from the Commission. (COM(2009) 200 final, 27.4.2009). Available from Internet: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0200:FIN:EN:PDF> [cited 26.1.2010].



- European Commission (2009b). *Youth – Investing and empowering: Commission staff working document*. (SEC(2009) 549 final, 27.4.2009). Available from Internet: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2009:0549:FIN:EN:PDF> [cited 26.1.2010].
- European Commission. (2002c). Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training and the European Commission convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training. Brussels: European Commission. Available from Internet: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/commission/dgeac/2003\\_0026\\_en.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/commission/dgeac/2003_0026_en.pdf) [cited 26.1.2010].
- European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (2005). *EIRO thematic feature on youth and work*.
- European Ministers Responsible for Higher Education (2005). The European Higher Education Area. *Achieving the goals. Communiqué of the conference of European Ministers Responsible for Higher Education*. Bergen, 19-20 May 2005.
- European Social Fund (ESF) (2004). National scheme helps under-qualified adults fulfil their potential. *European Social Fund in Action 2000-2006*.
- European Training Foundation (ETF) (2003). *Implementing lifelong learning strategies in Europe: progress report on the follow-up to the 2002 Council resolution on lifelong learning acceding and candidate countries*. Brussels: European Commission. Available from Internet: [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/F5AAD68D0EE1D587C12570270057A048/\\$File/ENL\\_LLL\\_synthesis\\_acc\\_03\\_EN.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/F5AAD68D0EE1D587C12570270057A048/$File/ENL_LLL_synthesis_acc_03_EN.pdf) [cited 26.1.2010].
- European Training Foundation (ETF); Zelloth, H. (2009). *In demand: career guidance in EU neighbouring countries*. Luxembourg: Publications Office. Available from Internet: [http://roentgen.etf.eu.int/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/8559E4566D38A6E3C12576020050A7BC/\\$File/NOTE7UELKN.pdf](http://roentgen.etf.eu.int/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/8559E4566D38A6E3C12576020050A7BC/$File/NOTE7UELKN.pdf) [cited 26.1.2010].
- Eurostat (2009). *Youth unemployment. Five million young people unemployed in the EU27 in the first quarter*. Eurostat news release 23 July 2009.
- Eurostat; Hijman, Remko (2009). Population and social conditions. Sharp increase in unemployment in the EU. *Statistics in Focus, 53/2009*.

- Evangelou, Maria et al. (2008). *What makes a successful transition from primary to secondary school? Effective pre-school, primary and secondary education 3-14 Project (EPPSE 3-14)*. London: BIS.
- GHK Consulting Ltd. (2005). *Study on access to education and training, basic skills and early school leavers. (Ref. DG EAC 38/04). Lot 3: early school leavers. Final report. Study commissioned by the European Commission, Directorate-General for Education and Culture*. London: GHK.
- GHK Consulting Ltd. (2009). *Vademecum to integrate asylum seekers in ESF actions*. Study commissioned by the European Commission. London: GHK.
- Gordon, Mary (2007). *Identifying good practice in relation to the support needs of students in centres for education and training, with reference also to the needs of staff and support service practitioners*. Department of Education and Science. Available from Internet: <http://www.youthreach.ie/webwheel/reports/REPORTofConsultation.doc> [cited 27.1.2010].
- Haché, Lorrain; Redekopp, Dave; Jarvis, Phil (2006). *Blueprint for life/work designs. The quick reference*. Saint-Joseph, NB: National Life/Work Centre, 2000.
- Hall, John (2003). *Mentoring and young people: a literature review*. The SCRE Centre, University of Glasgow.
- Hall, Louise; Wreford, Susie; Huckle, Camilla (2008). *Connexions Direct user satisfaction survey 2008*. London: Department of Children, Schools and Families. Available from Internet: <http://www.dcsf.gov.uk/research/data/uploadfiles/DCSF-RW042.pdf> [cited 27.1.2010].
- Hall, Nancy; Tyson, Diana (2009). Parental involvement in middle school: a metaanalytic assessment of the strategies that promote achievement. *Developmental Psychology*, Vol. 45, No. 3, 740–763. © American Psychological Association 2009. Available from Internet: <http://www.apa.org/pubs/journals/releases/dev453740.pdf> [cited 27.1.2010].
- Herweijer, Lex (2008). *Stumbling before the start: leaving school without an initial qualification*. The Netherlands Institute for Social Research. Available from Internet: <http://www.scp.nl/english/dsresource?objectid=22154&type=org> [cited 27.1.2010].

- Hillage, Ute et al. (1996). *Pre-16 work experience in England and Wales*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Hutchinson, Jo; Parker, Gordon (2009). *How do young people (in the region) form their views on future learning and career options?* Derby: International Centre for Guidance Studies. Available from Internet: <http://www.skillsnortheast.co.uk/lib/liDownload/15070/Final%20Report.pdf?CFID=8516012&CFTOKEN=39691125> [cited 27.1.2010].
- IARD (2001). *Study on the state of young people and youth policy in Europe. Executive summary and comparative reports*. Milan: IARD. Available from Internet: [http://ec.europa.eu/youth/archive/doc/studies/iard/summaries\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/youth/archive/doc/studies/iard/summaries_en.pdf) [cited 10.12.2009].
- Institute of Education (2009). *Teaching assistants boost teachers' productivity but not pupils' progress*. September. Available from Internet: <http://www.ioe.ac.uk/newsEvents/31191.html> [cited 10.12.2009].
- Jarvis, P. (2003). *Career management skills. Keys to a great career and a great life*. Ottawa: Canadian Career Development Foundation. Available from Internet: [http://www.iaevg.org/crc/files/Communication\\_Strategy\\_No.8\\_Jarvis716\\_2.pdf](http://www.iaevg.org/crc/files/Communication_Strategy_No.8_Jarvis716_2.pdf) [cited 27.1.2010].
- Jones, Cath; Simister, Jane (2007). *Assessing the reasons for improvements in apprenticeship completions. Final report*. Manchester: ORC International. Available from Internet: [http://www.excellencegateway.org.uk/pdf/Assessing%20the%20reasons%20for%20improvements%20in%20apprenticeship%20completions\\_final%20report.pdf](http://www.excellencegateway.org.uk/pdf/Assessing%20the%20reasons%20for%20improvements%20in%20apprenticeship%20completions_final%20report.pdf) [cited 15.12.2009].
- Joseph Rowntree Foundation et al. (2004). *Sharing a laugh? A qualitative study of mentoring interventions with young people*. York: York Publishing Services Ltd. Available from Internet: <http://www.jrf.org.uk/sites/files/jrf/1859351662.pdf> [cited 27.1.2010].
- Joyce, Lucy; White, Clarissa (2004). *Assessing Connexions: qualitative research with young people. Research report No. 577*. Nottingham: Department for Education and Skills. Available from Internet: <http://www.dcsf.gov.uk/research/data/uploadfiles/RR577.pdf> [cited 27.1.2010].
- Kasurinen, Helena et al. (2005). *Counselling immigrant children and*

- adolescents in educational institutions. In Launikari, Mika; Puukari, Sauli (eds). *Multicultural guidance and counselling: theoretical foundations and best practices in Europe*. CIMO, p. 235-259. Available from Internet: <http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Julkaisut+ja+tilastot/English/multiculturalguidanceandcounselling.pdf> [cited 10.12.2009].
- Kendall, Sally; Kinder, Kay (2005). *Reclaiming those disengaged from education and learning: a European perspective*. Slough: NFER.
  - Keogh, Helen (2009). *Summary report on the peer learning activity on validation of non-formal and informal learning*. Luxembourg: European Commission. Available from Internet: [http://www.kslll.net/Documents/PLA-%20valiuidation%20of%20nonformal%20and%20informal%20learning\\_June%2009.pdf](http://www.kslll.net/Documents/PLA-%20valiuidation%20of%20nonformal%20and%20informal%20learning_June%2009.pdf) [cited 27.1.2010].
  - Keogh, Helen; Nevala, Anne-Mari (2009). Peer learning activity forum – validation of non-formal and informal learning. Background paper. Luxembourg: European Commission.
  - Krichewsky, Marlis (2006). *Training APEL professionals to respond to the special needs of high-potential drop-outs, short version based on the French original*. La Coste: IFE. Available from Internet: [http://m.krichewsky.free.fr/textes\\_EN/texte\\_EN\\_1.pdf](http://m.krichewsky.free.fr/textes_EN/texte_EN_1.pdf) [cited 27.1.2010].
  - Lafferthon, Judit et al. (2002). Mentor-program roma diákoknak 2002/11. *Iskolakultura*, Vol. 12, November 2002, p. 24-38.
  - Lambley, Clare (2007). *Connexions Direct mystery shopping survey 2006/7*. Research report No DCSF-RM021. London: Department of Children, Schools and Families.
  - Launikari, Mika; Puukari, Sauli (eds) (2005). *Multicultural guidance and counselling: theoretical foundations and best practices in Europe*. CIMO. Available from Internet: <http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Julkaisut+ja+tilastot/English/multiculturalguidanceandcounselling.pdf> [cited 10.12.2009].
  - Learning and Skills Council (2009). *Identifying effective practice in raising young people's aspirations*. Coventry: LSC. Available from Internet: [http://readingroom.lsc.gov.uk/lsc/National/nat-raising\\_aspirations-re-24sep2009-v1-1.pdf](http://readingroom.lsc.gov.uk/lsc/National/nat-raising_aspirations-re-24sep2009-v1-1.pdf) [cited

29.1.2010].

- Leney, Tom (2004). *Achieving the Lisbon goal: the contribution of VET*. Available from Internet: [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/studies/maastricht\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/studies/maastricht_en.pdf) [cited 29.1.2009].
- Limber, Susan P. (2002). Addressing youth bullying behaviors. In Fleming, M.; Towey, K. (eds). *Educational forum on adolescent health: youth bullying*. Chicago: American Medical Association. Available from Internet: <http://www.ama-assn.org/ama1/pub/upload/mm/39/youthbullying.pdf> [cited 29.1.2010].
- López Martínez, Juan; Fernández García, Isabel (2001). *Coexistence in educational centres*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia. Available from Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/27/20/33867420.pdf> [cited 25.2.2010].
- *Maastricht communiqué on the future priorities of enhanced European cooperation in vocational education and training (VET) (Review of the Copenhagen declaration of 30 November 2002)*. Available from Internet: [http://ec.europa.eu/education/news/ip/docs/maastricht\\_com\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/news/ip/docs/maastricht_com_en.pdf) [cited 25.2.2010].
- McCarthy, J. (2001). *The skills, training and qualifications of guidance workers: a paper prepared for an OECD review of policies for information, guidance and counselling services*. Paris: OECD.
- Megginson, David; Clutterbuck, David (1995). *Mentoring in action: a practical guide for managers*. London: Kogan Page.
- Miller, Andrew (2005). *Mentoring. Students and young people. A handbook of effective practice*. London: Taylor and Francis.
- Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville (2008). *Le bilan de compétences (18/08/2008)*.
- Ministry of Education and Science (2008). *Mokiniu registras* [Official legal act on the establishment of the pupil register]. Lithuania, 8 February 2008.
- Ministry of Education, Culture and Science (2008). *Key figures 2003 - 2007; education, culture and science in the Netherlands*. Kelpen-Oler; Hub. Tonnaer, Kelpen. Available from Internet: [http://www.minocw.nl/documenten/Key\\_Figures\\_PDF.pdf](http://www.minocw.nl/documenten/Key_Figures_PDF.pdf) [cited 29.1.2010].

- Müller, Walter; Gangl, Markus (eds) (2003). *Transitions from education to work in Europe, the integration of youth into EU labour markets*. University of Oxford: Oxford University Press.
- Nansel, Tonja R. et al. (2001). Bullying behaviors among US youth: prevalence and association with psychosocial adjustment. *Journal of the American Medical Association*, Vol. 285, No 16, 25 April 2001, p. 2094-2100.
- Nansel, Tonja R. et al. (2003). Relationships between bullying and violence among US youth. *Archives of Pediatric Adolescent Medicine*, Vol. 157, No 4, April 2003, p. 348-353.
- National Committee of Inquiry into Higher Education (1997). *Summary report*. Available from Internet: <http://www.leeds.ac.uk/educol/ncihe/> [cited 29.1.2010].
- National Economic and Social Forum (2002). *Early school leavers: forum report no. 24*. Dublin: National Economic and Social Forum. Available from Internet: [http://www.drugsandalcohol.ie/5234/1/NESF\\_Early-School-Leavers.pdf](http://www.drugsandalcohol.ie/5234/1/NESF_Early-School-Leavers.pdf) [cited 29.1.2010].
- NCCA (National Council for Curriculum and Assessment) (2008). *Curriculum framework for guidance (post-primary)*. Available from Internet: <http://www.ncca.ie/uploadedfiles/GuidanceRpt.pdf> [cited 1.12.2009].
- Nevala, Anne-Mari (2008). *Final activity report. Support to the cluster on access and social inclusion in lifelong learning*.
- OECD (2000a). *From initial education to working life: making transitions work*. Paris: OECD.
- OECD (2000b). *What works in innovation in education. Motivating students for lifelong learning*. Paris: OECD.
- OECD (2001). National Report: Austria. *Career information, guidance and counselling*. Paris: OECD. Available from Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/48/8/1960595.pdf> [cited 29.1.2010].
- OECD (2003a). Career guidance: new ways forward. *Education Policy Analysis*. 2003 ed. Chap. 2. Paris: OECD.
- OECD (2003b). *Review of career guidance policies*. Country note. Austria.

Available from Internet: [http://www.oecd.org/document/20/0,3343,en\\_2649\\_39263294\\_32474452\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/20/0,3343,en_2649_39263294_32474452_1_1_1_1,00.html) [cited 29.1.2010].

- OECD (2004a). *Career guidance and public policy. Bridging the gap*. Paris: OECD. Available from Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/33/45/34050171.pdf> [cited 29.1.2010].
- OECD (2004b). *Career guidance. A handbook for policy makers*. Paris: OECD. Available from Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf> [cited 29.1.2010].
- OECD (2005). *From education to work. A difficult transition for young adults with low levels of education*. Paris: OECD.
- OECD (2006). *Boosting jobs and incomes. Policy lessons from readdressing the OECD jobs strategy*. Paris: OECD.
- OECD (2009a). *Final communiqué – Tackling the jobs crisis: the labour market and social policy response*. 29/09/2009. Paris: OECD. [http://www.oecd.org/document/6/0,3343,en\\_2649\\_34487\\_43790301\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/6/0,3343,en_2649_34487_43790301_1_1_1_1,00.html) [cited 29.1.2010].
- OECD Labour and Employment Ministerial Meeting (2009b). *Tackling the jobs crisis: the labour market and social policy response. Theme 3. Helping youth to get a firm foothold in the labour market*. Paris: OECD. Available from Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/54/50/43766254.pdf> [cited 29.1.2010].
- Office of Juvenile Justice and Delinquency Prevention: Juvenile Justice Telecommunications Assistance Project (2003). *Community responses to truancy – Engaging students in school*. US Department of Justice. Available from Internet: <http://www.juvenile.net.org/jjtap/truancy/facguide.pdf> [cited 25.2.2010].
- Owen Rachael, Andrew Thomas, Lucy Joyce (2008). *Engaging parents in their children's learning*. London: BMRB. Available from Internet: [http://www.gtce.org.uk/133031/133036/139476/parent\\_engage\\_learning\\_jul08](http://www.gtce.org.uk/133031/133036/139476/parent_engage_learning_jul08) [cited 26.1.2010].
- Pohjonen, Petri (2002). *On-the-job learning in Finland. The education system under the National Board of Education*. Helsinki: Hakapaino Oy. Available from Internet: <http://www.edu.fi/julkaisut/onthejob.pdf> [cited 29.1.2010].

- Prince's Trust (2007). *The cost of exclusion. Counting the cost of youth advantage in the UK*. London: Prince's Trust.
- Psacharopoulos, George (2007). *The costs of school failure: a feasibility study. Analytical report for the European Commission prepared by the European expert network on economics of education (EENEE)*. Available from Internet: [http://www.mp.gov.rs/resursi/dokumenti/dok206-eng-EENEE\\_The\\_Costs\\_of\\_School\\_Failure.pdf](http://www.mp.gov.rs/resursi/dokumenti/dok206-eng-EENEE_The_Costs_of_School_Failure.pdf) [cited 26.1.2010].
- Quintini, Glenda et al. (2007). *The changing nature of the school-to-work transitions process in OECD countries*. Bonn: Institute for the Study of Labour, IZA DP No 2582. Available from Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/5/32/38187773.pdf> [cited 26.1.2010].
- Rainey, Linda et al. (2008). *What choice? An evaluation of career development services for young people*. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research. Available from Internet: <http://www.ncver.edu.au/research/proj/nr04010.pdf> [cited 26.1.2010].
- Republic of Lithuania Ministry of Education and Science (2005). *Jaunimo mokyklų veiksmingumas: tyrimo ataskaita*. Vilnius. Available from Internet: [http://www.smm.lt/svietimo\\_bukle/docs/tyrimai/ATASKAITA%20-%20JM%20VEIKSMINGUMAS\\_2006\\_01\\_23.doc](http://www.smm.lt/svietimo_bukle/docs/tyrimai/ATASKAITA%20-%20JM%20VEIKSMINGUMAS_2006_01_23.doc) [cited 10.3.2010].
- Research as evidence (2007). *What works in preventing and re-engaging young people NEET in London. Research on young people 'not in education, employment, or training (NEET)'*. London: Greater London Authority. Available from Internet: <http://www.london.gov.uk/mayor/children/docs/neet-report.pdf> [cited 26.1.2010].
- Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council of 21 November 2008 on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies (2008). *Official Journal of the European Union*, C 319, 13 December 2008, p. 4-7. Available from Internet: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:319:004:0007:EN:PDF> [cited 4.3.2010].
- *Resolution of the Council and of the representatives of the Member States meeting within the Council on strengthening policies, systems and practices in the field of guidance throughout life in Europe* (2004). Brussels: Council of the European Union.



- Roma Education Fund (2004). *A background paper prepared for the donors' conference Paris, December 2-3, 2004*. Summary document. Available from Internet: <http://www.romaeducationfund.hu/documents/REFNeedsAssessment.pdf> [cited 26.1.2010].
- Romanian Ministry of Education (2008). *2008 raportul anual asupra stării sistemului național de învățământ* [Report on the state of national education system 2008. Research and innovation]. Bucharest: Romanian Ministry of Education. Available from Internet: <http://www.edu.ro/index.php/genericdocs/10913> [cited 26.1.2010].
- Savisaari, Lauri (2005). *European inventory on validation of non-formal and informal learning: case study – Recreational activity study book, Youth Academy Finland*. Birmingham: ECOTEC.
- Schoof, Ulrich (2006). Stimulating youth entrepreneurship: barriers and incentives to enterprise start-ups by young people. *SEED working paper No 76*. Geneva: International Labour Office. Available from Internet: [http://www.ilo.org/empent/Whatwedo/Publications/lang--en/docName--WCMS\\_094025/index.htm](http://www.ilo.org/empent/Whatwedo/Publications/lang--en/docName--WCMS_094025/index.htm) [cited 26.1.2010].
- Schuetze, Hans G. (2003). *Integrating schools and work-based learning. 'Alternation education and learning' in Canada*. Available from Internet: <http://www.wln.ualberta.ca/papers/pdf/35.pdf> [cited 26.1.2010].
- Sénéchal, Monique; LeFevre, Jo-Anne (2002). Parental involvement in the development of children's reading skill: a five-year longitudinal study. *Child Development*, March/April 2002, Vol. 73, No 2, p. 445-460.
- Social Exclusion Unit (1999). *Bridging the gap: new opportunities for 16-18 year olds not in education, employment or training*. Available from Internet: [http://www.cabinetoffice.gov.uk/media/cabinetoffice/social\\_exclusion\\_task\\_force/assets/publications\\_1997\\_to\\_2006/bridging\\_gap.pdf](http://www.cabinetoffice.gov.uk/media/cabinetoffice/social_exclusion_task_force/assets/publications_1997_to_2006/bridging_gap.pdf) [cited 26.1.2010].
- Souto-Otero, Manuel et al. (2008). *European inventory on validation on informal and non-formal learning: a final report*. Birmingham: ECOTEC.
- Spielhofer, T. et al. (2009). *Increasing participation: understanding young people who do not participate in education or training at 16 and 17* (DCSF Research report 072). London: DCSF. Available from Internet: <http://www.dcsf.gov.uk/>

research/data/uploadfiles/DCSF-RR072.pdf [cited 29.1.2010].

- Stokes, Dermott (2000). *It's magic. A broader approach to guidance with the active involvement of young people*. Adapt & Employment Community Initiatives. A joint working document of the European Commission and the Member States.
- Sultana, R.G. (2009a). *ELGPN work package 1: Career management skills. Peer learning event held in Vilnius, 5-7 May. Reflection note*. Jyvaskyla: European Lifelong Guidance Policy Network.
- Sultana, Ronald (2009b). *Mapping career management skill. An overview of country responses to WP1*. European Lifelong Guidance Policy Network.
- Sultana, R.G.; Watts, A.G. (2005). *Career guidance in Europe's public employment services: trends and challenges*. Brussels: DG Employment and Social Affairs, European Commission.
- Swedish National Agency for Education (2005). *Education for students of non-Swedish background and recognized minorities*.
- Szira, Judit; Nemeth, Szilvia (2007). *Advancing education of Roma in Hungary: country assessment and the Roma Education Fund's strategic directions*. Budapest: Roma Education Fund. Available from Internet: [http://www.romaeducationfund.hu/documents/Hungary\\_report.pdf](http://www.romaeducationfund.hu/documents/Hungary_report.pdf) [cited 26.1.2010].
- Traag, Tanja; van den Velden, Rolf (2008). *Early school-leaving in the Netherlands. The role of student-, family- and school factors for early school-leaving in lower secondary education*. ROA-RM-2008/3. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market. Available from Internet: [http://www.roa.unimaas.nl/pdf\\_publications/2008/ROA\\_RM\\_2008\\_3.pdf](http://www.roa.unimaas.nl/pdf_publications/2008/ROA_RM_2008_3.pdf) [cited 26.1.2010].
- Trident (2008). *Work experience guide for employers*. London: Trident. Available from Internet: <http://www.tridentexcel.co.uk/downloads/wexguide4emp.pdf> [cited 26.1.2010].
- US Department of Education (2006). *Volunteer motivation and mentor recruitment*. Folsom (US): Mentoring Resource Center.
- Ultralab (2001). *Notschool.net Startup report*. Available from Internet: [http://www.inclusiontrust.org/Library/Documents/NS\\_report\\_01.pdf](http://www.inclusiontrust.org/Library/Documents/NS_report_01.pdf) [cited 26.1.2010].

- United Nations; Kapitsa, Larisa (2000). *Youth entrepreneurship policies and programmes in the UNECE Member States*. Available from Internet: <http://www.yesweb.org/gkr/res/bg.europe.reg.pdf> [cited 5.3.2010].
- Vilnius Pedagogical University (2005). *Report on the research into the effectiveness of youth schools undertaken in 2005*. On request of the Ministry of Education and Science.
- Walther, Andreas et al. (2002a). *Misleading trajectories: integration policies for young adults in Europe?* Opladen: Leske+Budrich.
- Walther, Andreas et al. (2002b). *Youth transitions, youth policy and participation*. State of the art report. Working paper 1. Tübingen: IRIS. Available from Internet: <http://www.iris-egris.de/yoyo/pdf/YoyoWP1StateofArt.pdf> [cited 26.1.2010].
- Walther, Andreas; Pohl, Axel (2005). *Thematic study on policy measures concerning disadvantaged youth: final report*. Tübingen: IRIS. Available from Internet: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/youth\\_study\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/youth_study_en.pdf) [cited 26.1.2010].
- Watts, Tony (2004). *Why career development matters*. London: Careers England.
- Watts, Tony (2006). *Report from the conference workshops*. Finnish EU Presidency conference on lifelong guidance policies and systems: building the stepping stones. Finnish Institute for Educational Research. Jyväskylä, 6-7 November 2006. Available from Internet: [http://www.lifelongguidance.net/llg.nsf/All/4D6530D379341411C1257283004B8AF2/\\$file/4\\_06\\_11\\_Finnish%20EU%20Presidency%20Work%20shop%20report.pdf](http://www.lifelongguidance.net/llg.nsf/All/4D6530D379341411C1257283004B8AF2/$file/4_06_11_Finnish%20EU%20Presidency%20Work%20shop%20report.pdf) [cited 26.1.2010].
- Werner, Emmy E. (1993). Risk resilience and recovery: Perspectives from the Kauai Longitudinal Study. *Development and Psychopathology*, 9 September 1993, Vol. 5, No 4, p. 503-515.
- Williamson, Howard (2008). Why is our response to NEETs so inadequate? *Children & young people now*, 30 July 2008. Available from Internet: <http://www.cypnow.co.uk/Archive/834886/Why-response-Neets-soinadequate/> [cited 26.1.2010].
- Wolf, Alison (2002). *Does education matter? Myths about education and economic growth*. London: Penguin Books Ltd.

- World Bank (2008). *Why invest in children and youth*. Available from Internet: <http://go.worldbank.org/XOLO9524R0> [cited 26.1.2010].
- Wößmann, Ludger; Schütz, Gabriela (2006). *Efficiency and equity in European education and training systems. Analytical report for the European Commission prepared by the European expert network on economics of education (EENEE) to accompany the Communication and staff working paper by the European Commission under the same title*. Available from Internet: <http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/eenee.pdf> [cited 26.1.2010].
- WRC Social and Economic Consultants (2007). *Measure study of early school leavers: youthreach and travellers – Measure 11B of the EHRDOP. Implemented by the Department of Education and Science. Wider Equality Measure Study Series*. Available from Internet: <http://www.equality.ie/index.asp?docID=673> [cited 26.1.2010].
- Youth Forum Jeunesse (2008). *Policy paper on early education leaving*. Adopted by the General Assembly Rotterdam, The Netherlands, 13-15 November 2008. Available from Internet: [http://www.youthforum.org/en/system/files/yfj\\_public/strategic\\_priorities/en/0052-08\\_FINAL.pdf](http://www.youthforum.org/en/system/files/yfj_public/strategic_priorities/en/0052-08_FINAL.pdf) [cited 26.1.2010].
- Youth Mentoring Network (2009). *Building critical social infrastructure: the business case for expanding support for school based mentoring in Australia*. Sydney: Youth Mentoring Network. Available from Internet: [http://www.youthmentoring.org.au/assets/YNM\\_Report.pdf](http://www.youthmentoring.org.au/assets/YNM_Report.pdf) [cited 26.1.2010].
- Zalec, Natalija (2008). *Project learning for young adults – PLYA*. Slovenian Institute for Adult Education.

## 1.pielikums

### Atbalstītāji

Šie cilvēki sniedza ierosinājumus, informāciju un/vai ziņojumus pētnieku grupai vai darbojās līdzī ziņojuma tapšanas procesā piedaloties sarunās vai komentējot ziņojuma projektu.

<b>Austria</b>	
<i>Marion Höllbacher</i>	<i>Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft</i>
<b>Czech Republic</b>	
<i>Monika Mrňávková</i>	<i>Centre for International Services MoEYS</i>
<b>Denmark</b>	
<i>Mahtab Beigi</i>	<i>Ungdommens Uddannelsesvejledning København</i>
<i>Per Bredholt Frederiksen Steffen Jensen</i>	<i>Ministry of Education</i>
<i>Lene Juul Anita Kedia John Vinter Knudsen Sarah Mallal Claus Søe Ali Sufi</i>	<i>Ungdommens Uddannelsesvejledning København</i>
<i>Birtha Theut</i>	<i>CIRIUS</i>
<b>Finland</b>	
<i>Niclas Kourula</i>	<i>Nuorten Akatemia</i>
<i>Sari Pohjola</i>	<i>CIMO</i>
<b>Germany</b>	
<i>Brigitte FeldmeierWilhelm</i>	<i>Euroguidance centre</i>
<b>Greece</b>	
<i>Fotini Vlachaki</i>	<i>National Centre for Vocational Orientation</i>
<b>Hungary</b>	
<i>Ágnes Cserkúti</i>	<i>Euroguidance centre</i>
<i>Judit Szira</i>	<i>Roma Education Fund</i>
<b>Iceland</b>	
<i>Jón Torfi Jonasson Dóra Stefánsdóttir</i>	<i>University of Iceland</i>

<b>Ireland</b>	
Hilary Lynch	NCGE
Dermot Stokes	Department of Education and Science
<b>Italy</b>	
Diana Macri	ISFOL
Gérard Mayen Helmut Zelloth	European Training Foundation
<b>Latvia</b>	
Rudīte Bloka	Valsts Izglītības Attīstības Aģentūra
<b>Lithuania</b>	
Ieva MizgeraitėMažulė	Education Exchanges Support Foundation
<b>Luxembourg</b>	
Jos Noesen	Ministère de l'Éducation nationale
<b>The Netherlands</b>	
Marianne Visbeen	Ministry of Education, Culture and Science
<b>Slovakia</b>	
Maria Jassova	SAAIC
<b>Slovenia</b>	
Marko Zupančič	NCIPS
<b>Spain</b>	
Pilar Cabello Carro	Ministry of Education
Ramón Flecha	Universitat Autònoma de Barcelona
Clara Sanz	Ministry of Education
Teresa Sordé Martí	Universitat Autònoma de Barcelona
<b>Sweden</b>	
Nina Ahlroos	International Programme Office for Education and Training
<b>United Kingdom</b>	
Jean Johnson	Inclusion Trust