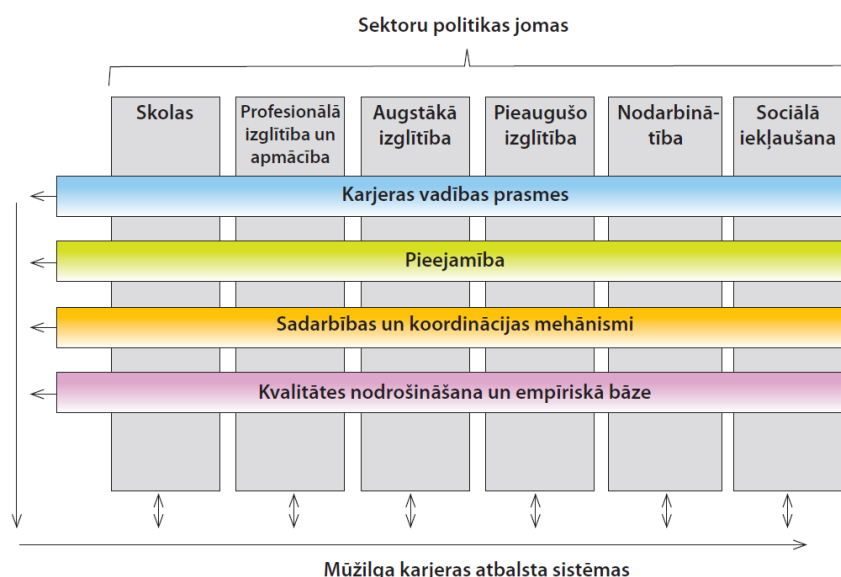


Karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbības izvērtējums Latvijā

pamatojoties projekta
„Eiropas mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls”
metodiskajos ieteikumos

PRIEKŠVārds

Eiropas Komisija kopš 2008.gada atbalsta starpvalstu projekta „Eiropas mūžilgas karjeras atbalsta politikas tīkls” (EMKAPT) īstenošanu. Projektā darbojas arī Latvijas Izglītības un zinātnes ministrijas (IZM), Labklājības ministrijas (LM), Valsts izglītības attīstības aģentūras (VIAA) un Nodarbinātības aģentūras (NVA) nominētie pārstāvji. Projekta ietvaros 2011.-2012. gada periodā tika izstrādāti metodiskie ieteikumi, kas palīdzētu izvērtēt mūžilga karjeras atbalsta nodrošinājumu valstī, noteiktu tos jautājumus, kuriem ir jāpievērš lielāka uzmanība, un tās nepilnības, kuras ir jānovērš, balstoties uz citās Eiropas valstīs īstenoto praksi. Mūžilgs karjeras atbalsts ir visi tie pasākumi, kas paredzēti, lai palīdzētu cilvēkiem jebkurā brīdī pieņemt lēmumus par izglītību, apmācību un nodarbošanos un vadīt savu karjeru. EK ir atzinīgi novērtējusi EMKAPT darbu, un ir būtiski šos metodiskos materiālus uzturēt aktuālus un efektīvi ieviest nacionālajās sistēmās. Šis pētījums, kas veikts pēc VIAA pasūtījuma, ir pirmais mēģinājums EMKAPT projekta metodisko ieteikumu testēšanai un to adaptācijai Latvijā. Ziņojumā analizēta karjeras atbalsta nodrošināšana visos sektoros, izņemot sociālās iekļaušanas, un sagatavoti priekšlikumi tā pilnveidošanai atbilstoši EMKAPT metodiskajiem ieteikumiem (sk. 1.attēlu).



1.attēls Galveno tematu un sektoru politikas jomu saistība

Avots: EMPKAP (2013) Mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrāde: Eiropas metodiskie ieteikumi, 12.lpp.

SOCIĀLI EKONOMISKAIS KONTEKSTS

Sociāli ekonomiskās pārmaiņas Latvijā kopš neatkarības atgūšanas, pāreja no plānveida uz tirgus ekonomiku un izmaiņas izglītības sistēmā ir radījušas jaunu vidi, kurā indivīdiem aktīvāk jāiesaistās lēmumu pieņemšanā par savu izglītības iegūšanas ceļu un profesionālo darbību. Cilvēkresursu pieejamība, darbaspēka resursu kvalitāte, mobilitāte (ģeogrāfiskā un profesionālā) un produktivitāte Latvijā kļūst arvien aktuālāka. Ņemot vērā demogrāfiskās situācijas pasliktināšanos (depopulācija, negatīvs migrācijas saldo, iedzīvotāju sastāva novecošanās un demogrāfiskās slodzes palielināšanās) un darba tirgus nesabalansētību, nepieciešams sekmēt tādu zināšanu un apguvi, kas ļautu personām pilnveidot zināšanas gan formālajā, gan neformālajā izglītībā, un dotu iespēju labāk adaptēties mainīgajām darba tirgus prasībām un veidot savu karjeru.

Darba tirgus strukturālās izmaiņas un nestabilais darbaspēka pieprasījums dažādās profesijās aktualizē jaunu kritēriju izveidi cilvēkresursu sagatavošanai nodarbināmībai¹ un jaunas pieejas nepieciešamību karjeras veidošanā.

Līdz ar izmaiņām ekonomikā straujā tehnoloģiju attīstība un globalizācija atstāj ietekmi arī uz karjeras paradigmas maiņu. Karjeras konceptu ietekmē:

Pirmkārt, izmaiņas organizācijas struktūrā. Lai saglabātu konkurētspēju un ātri reaģētu uz klientu prasībām, uzņēmumos notiek optimizācijas process, kurā tiek ierobežots līmeņu skaits organizācijas hierarhijā, pārskatīta darba organizācija un funkcionalitāte (tiek mazināts darbinieku skaits, tātad arī garantijas personai par darbu organizācijā), pieaug to darbinieku atbildība, kuri ir tiešā kontaktā ar klientiem. Tādējādi tiek sašaurinātas robežas organizācijā starp departamentiem, starp organizāciju un tās vidi.²

Otrkārt, mainās darba organizācija. Darbaspēka efektīvākai izmantošanai un noteikto uzdevumu veikšanai tiek organizētas projektu grupas. Tas prasa no darbiniekiem jaunas prasmes. Attīstās jaunas darba izpildes formas, piemēram, darba uzdevumu izpilde mājas apstākļos, darbinieki vairāk tiek izmantoti nepilna laika darba slodzē, vai ar noteiktu darba līguma termiņu. Darba organizācijā tiek paplašināta viena darbinieka atbildība par vairāku funkciju izpildi, t.i., darbinieks tiek sagatavots vairāku funkciju izpildei un pilda tos pēc nepieciešamības. Tādējādi no darbinieka tiek prasīts lielāks elastīgums un gatavība pārmaiņām.

Treškārt, noteiktu funkciju nodošana izpildei citām organizācijām (līgumdarbu piesaistīšana). Visbiežāk tiek nodotas funkcijas, kas saistītas ar uzņēmuma telpu uzkopšanu, darbinieku apmācību un atlasī organizācijas vajadzībām, informācijas tehnoloģiju pakalpojumi un dažāda veida konsultācijas.

Ceturtkārt, mainās prasības, kas tiek izvirzītas pret indivīdiem nepieciešamajām zināšanām un prasmēm konkurētspējai darba tirgū. Mainoties tehnoloģijām un darba tirgus

¹ Nodarbināmība – personas spēja pēc izglītības kvalifikācijas iegūšanas sekmīgi uzsākt, saglabāt un attīstīt darba attiecības, saimniecisko vai radošo darbību

² Arthur, M.B., Rousseau, D.M. (1996) The Boundaryless Career. A New Employment Principle for a New Organizational Era. NY: Oxford Press, p.6.

strukturai, aktuāla kļūst nepārtraukta zināšanu pilnveidošana un jaunu prasmju apgūšana, piemēram, uzņēmējdarbības un karjeras vadības prasmes.

Piektkārt, demogrāfiskās situācijas izmaiņas. Kopējās demogrāfijas tendences liecina par iedzīvotāju skaita samazināšanos, turklāt turpināsies iedzīvotāju novecošanās. Tādējādi aktuālāka kļūst darbaspēka efektīvāka izmantošana.

Sestkārt, izglītības nozīmes pieaugums un mūžizglītības principu attīstība izglītībā. Pieaug darba tirgus prasības indivīdiem konkurētspējai darba tirgū, jaunu kompetenču apgūšanai un zināšanu un prasmju papildināšanai visa mūža garumā.

Mainoties nodarbinātības strukturai, izmaiņas ekonomikā, konkurences pastiprināšanās un globalizācija ir palielinājusi indivīda nozīmi karjeras vadības procesā, kas ir atbildīgs par profesijas un nodarbošanās izvēli, attīstības veidu un ceļu, kā persona veido savu karjeru. No indivīda tiek prasītas prasmes vairāk plānot savu nodarbinātību (karjeras vadības prasmes), būt atvērtam mūžizglītībai un mācīšanās procesam darba vietā. Lai arī galvenais savas attīstības virzītājs ir persona, jāņem vērā, ka nodarbinātību ietekmē daudzpusīgi faktori:

- 1) **individuālie faktori** (nodarbinātības prasmes un personas īpašības – sociālās prasmes, personas kompetence, pamatprasmes; kvalifikācija, profesionālās prasmes un pieredze, nodarbinātības vēsture; demogrāfiskais raksturojums, veselības stāvoklis, darba meklēšanas veidi un prasmes, adaptēšanās spējas un mobilitāte);
- 2) **personīgie apstākļi** (ģimenes apstākļi, darba kultūra, resursu pieejamība – dzīvesvieta; finanses; ģimenes atbalsts, neformālie sociālie kontakti),
- 3) **ārējie faktori** (pieprasījums – darba tirgus pieprasījums; makroekonomiskā stabilitāte, pieejamo vakanču raksturojums; uzņēmumu politika jaunu darbinieku pieņemšanā, veicinošs atbalsts (nodarbinātības politika – atbalsta pieejamība, apmācības pieejamība un ierobežojumi, citu pakalpojumu pieejamība – transports, bērnu aprūpe).³

Dažādo faktoru ietekme vērš uzmanību uz faktu, ka cilvēka personīgo izaugsmi, attīstību, profesionālo darbību un izpausmes veidus ietekmē apstākļi, kas ne vienmēr ir saistīti tikai ar personīgo motivāciju.

PERSONAS KOMPETENCE NODARBINĀMĪBAI

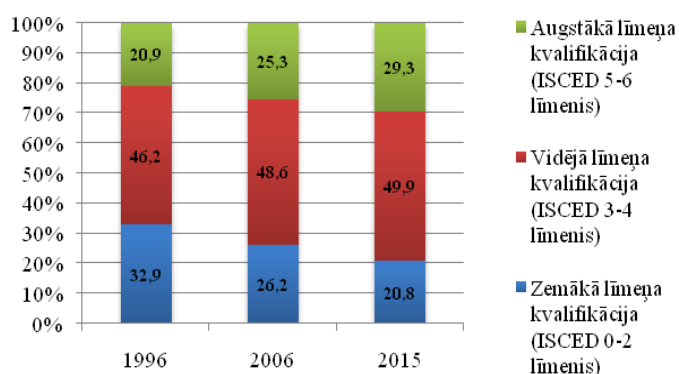
Karjeras vadības procesā personai kļūstot par galveno tās veidotāju, nozīmīgs kļūst nodarbinātības aspekts, t.i., personas spēja atrast, noturēties un, ja nepieciešams, mainīt gan profesiju, gan nodarbošanās veidu. Tādējādi nozīmīgākas kļūst personas zināšanas, prasmes un iemaņas. Personas jaunu zināšanu un prasmju attīstība pielāgoties jauniem apstākļiem un iespējamai karjeras maiņai kļūst par vienu no Eiropas ekonomiskās stratēģijas „Eiropa 2020” mērķu sasniegšanas pamatiniciatīvām, kuru ieviešot, plānota nodarbinātības līmeņa paaugstināšana, jaunu darbavietu radīšana, darba ražīguma un jauniešu izglītības līmeņa paaugstināšana, kā arī izglītošanos pārtraukušo jauniešu skaita samazināšana.⁴ Darba tirgus pieprasījums ir dinamisks un mainīgs. Pētījumā *Future Skill Needs in Europe. Medium-Term Forecast*⁵, pētnieki (R.Wilson, B.Gardiner u.c.) analizējot kopējo darba tirgus situāciju Eiropas

³ McQuaid, R.W., Lindsay, C. (2005) The Concept of Employability. Urban Studies. Vol.42(2), p.209-210

⁴ Eiropas Komisija. Eiropa 2020, Stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei. 03.03.2010, Brisele

⁵ CEDEFOP (2008) Future Skill Needs in Europe. Medium – Term Forecast, Luxembourg

Savienības valstīs (EU-25), Šveicē un Norvēģijā, uzver, ka proporcionāli pieaugs pieprasījums pēc augstākās kvalifikācijas speciālistiem (sk. 2. attēlu).



2.attēls. Darba tirgus pieprasījuma izmaiņas un prognozes pa darba ņēmēju profesionālās kvalifikācijas līmeņiem EU-25(%), Šveice un Norvēģija

Avots: Future Skill Needs in Europe. Medium-Term Forecast, CEDEFOP (2008), p.61

Latvijas ekonomikai, pārkārtojoties uz ilgtspējīgas attīstības modeli, nozīmīgs ir gan nodarbinātības, gan produktivitātes pieaugums. Pēc EM prognozēm 2/3 no visa darbaspēka pieprasījuma palielinājuma līdz 2020.gadam noteiks trīs nozares – apstrādes rūpniecība, tirdzniecība un komercpakalpojumi. Lauksaimniecības un mežsaimniecības nozarē, līdzīgi kā citās valstīs, nodarbināto skaits samazināsies, pieaugs pieprasījums pēc augstas kvalifikācijas speciālistiem. Demogrāfiskā situācija būtiski ietekmēs darbaspēka piedāvājumu, kas pamatosies uz nozarēs strādājošo vecumstruktūru. Visvairāk tas izpaudīsies lauksaimniecības, inženierzinātņu, ražošanas, būvniecības, kā arī izglītības tematiskajās grupās. Darbaspēks ar augstāko izglītību būs nepietiekams dabas zinātņu, matemātikas un informācijas tehnoloģiju grupā. Iespējamais darbaspēka samazinājums būtiskāks ir profesionālā vidējā izglītībā, nevis vispārējā vidējā izglītībā. Tas norāda uz nepieciešamību īstenot pasākumus vispārējā izglītības līmenī, lai pievērstu jauniešus profesionālās vidējās izglītības apgūšanai.⁶

Ņemot vērā prognozes darbaspēka pieprasījumam, karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi īpaši ir nozīmīgi skolēnu sagatavošanai izglītības turpināšanai pēc pamatzglītības iegūšanas – mācību turpināšana vispārējā vidējā izglītības līmenī ar lēmumu par mācību virziena izvēli, vai mācību turpināšana profesionālās vidējās izglītības iestādē.

Karjeras vadības paradigmas maiņa un jauna jēdziena „nodarbināmība” aktualizācijas ir paplašinājušas prasības indivīda kompetencēm konkurētspējai, kā arī ir mainījusies to izpratne un formulējums. Par svarīgākajām prasmēm nodarbinātībai līdz 1990. gadu beigām galvenokārt uzskatīja starppersonu vai sociālās prasmes, bet, mainoties to saturam, kļūst par prasmēm, kas palīdz indivīda personiskai un karjeras attīstībai. Zinātniskajos un lietišķajos pētījumos kompetenču un prasmju identificēšanai lieto tādus terminus kā vispārējās (*generic*, *key*, *transferable*, *core*) un nodarbināmības (*employability*) prasmes.⁷ Pēc to satura pamata prasmes

⁶ Ekonomikas ministrija (2012) Informatīvs ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm Pieejams http://em.gov.lv/images/modules/items/tsdep/darba_tirgus/EMZino_260612_full.pdf [skatīts 10.06.2013]

⁷ Yorke, M. (2006) Employability in Higher Education: what it is – what it is not. Learning & Employability (Series One), Higher Education Academy, UK, p.13

veido komunikācijas, informācijas tehnoloģiju prasmes, problēmu risināšanas (kritiskā domāšana, organizēšana, plānošana, recenzēšana, ideju attīstīšana) prasmes, kā arī prasmes izmantot skaitļus (*nummeracy*). Vispārējās un pārejas prasmes potenciāli ļauj personai gūt sekmes dažādos darbos un jomās, kā arī iespēju dažādās situācijās un sociālos kontekstos apgūt jaunas prasmes. Šīs prasmes, salīdzinot ar pamata prasmēm, tiek skatītas plašākā kontekstā, piemēram, Īrijā veiktā pētījumā tika identificētas šādas vispārējās prasmes: mutvārdu un rakstveida komunikācija, laika plānošana, komandas darbs, prezentācijas prasmes, spēja vadīt izglītošanās procesu, plānošana, datorprasmes, lēmuma pieņemšana, problēmu risināšana, kritiskā domāšana.⁸

Eiropas Savienības politikā atbalsts cilvēkam izglītības un profesionālās darbības atbilstošākai organizēšanai ir kopš 2000.gadā apstiprinātās Lisabonas deklarācijas uzstādījumiem. Kopš 2004.gada⁹ tiek aktualizēta karjeras atbalsta stiprināšana nacionālajās politikās un karjeras vadības prasmju nozīmība cilvēka izglītības un nodarbinātības plānošanā mūža garumā.

Ņemot vērā, ka karjeras jēdziens tiek lietots plašākā kontekstā, arī karjeras vadības prasmes tiek skatītas ne tikai kā darba meklēšanas, formālo dokumentu sagatavošanas un sevis prezentācijas prasmju apgūšana, bet arī kā darba tirgus izpētes, savas personības, iepriekšējās pieredzes un iespēju izvērtēšanas un dokumentēšanas prasmes.¹⁰ Karjeras vadības prasmju saturu un karjeras attīstības taktikas definējuši pētnieki P. Hokins (Hawkin) un Dž. Vinters (Winter). Par galvenajām karjeras vadības prasmēm pētnieki uzskata *pašapziņu* (spēja skaidri identificēt prasmes, vērtības, intereses; spēja identificēt jomas savai personīgai, akadēmiskai un profesionālai attīstībai u.c.), *iespēju pētīšanu un radīšanu* (identificēt un radīt iespējas, prasmes identificēt nepieciešamos resursus, atbalstu un palīdzību), *rīcības plānošanu* (prasmes noskaidrot konkrēto situāciju un to, kuru persona vēlas sasniegt, ieviest izveidoto plānu, spēja novērtēt progresu), *atbilstību un lēmuma pieņemšanu* (izpratne par personīgām prioritātēm un sabalansētība starp darbu un pārējo dzīvi, iespēju atbilstība personas prasmēm, zināšanām un interesēm, spēja pieņemt kvalitatīvu lēmumu par pieejamām iespējām), *kā arī spēju tikt galā ar nenoteiktību* (spēja saskaņot savus mērķus ar mainīgiem apstākļiem, orientēšanās uz mūžizglītību, izpratne par mācīšanās metodēm un stiliem, spēja mācīties no citu kļūdām) un citas prasmes.¹¹ Balstoties uz karjeras vadību kā personas vadītu lēmuma pieņemšanas procesu, Grīnhauss (Greenhaus) un Kalanans (Calanan) izdala vairākus posmus: personai jāvada karjeras izpēte un karjeras mērķu izvirzīšana, jāattīsta stratēģijas un tās jāīsteno, jāprogresē, un jādod procesa novērtējums. Organizācija ir tikai ārējais spēlētājs, līdzīgi kā vides ietekme.¹² Indivīds, darbojoties pēc šī modeļa, kļūst pārliecinātāks par sevi un informētāks par darba tirgu. Pozitīvu sniegumu savā profesionālajā dzīvē var uzrādīt tikai gadījumos, ja nodarbinātība profesijā sakrīt ar personas interesēm, prasmēm, vērtībām un dzīves stilu.

Nodarbinātības un izglītības politikas kontekstā Eiropas Savienības parlaments rekomendē balstīties uz 8 pamatkompetencēm mūžizglītībai, kuras jāapgūst jauniešiem obligātajā izglītībā,

⁸ Dublin City University et al. (2006) Transferable Skills Project. Pieejams <http://www.skillsproject.ie/integrate/whyintegrate.html> (skatīts 08.01.2009.)

⁹ OECD (2004) Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap.Paris

¹⁰ Littleford, D., Halstead, J., Mulrairie, C. (2004) Career Skills. Opening the Doors into the Job Market, Palgrave

¹¹ Hawkins, P. (2005) The Art of Building Windmills. Career Tactics for the 21st Century. University of Liverpool, p. 9

¹² Greenhaus J.H., et al.(2000), Career Management. Dryden Press, Thousand Oaks, p.70

kā arī pieaugušajiem, visas dzīves garumā.¹³ Šo kompetenču grupu veido komunikācijas prasmes dzimtajā un svešvalodā; kompetence matemātikā un pamatkompetence zinātnē un tehnoloģijās; kompetence informāciju un komunikāciju tehnoloģijās; iemācīties mācīties; sociālās un pilsoniskās prasmes; pašiniciatīva un uzņēmējdarbība; kultūrizpratne.

Arī darba devēji Latvijā, piesaistot uzņēmumam jaunus darbiniekus, izvērtē ne tikai darba meklētāja profesionālās prasmes nozarē, bet arī vispārējās prasmes. Dažādu nozaru darba devēji visbiežāk uzsver, ka jaunažiem darbiniekiem ir jāprot strādāt komandā, patstāvīgi plānot veicamos uzdevumus, komunikācijas un sadarbības prasmes, atbildība par sasniedzamajiem rezultātiem, precizitāte, vēlme mācīties un profesionāli pilnveidoties, patstāvība un svešvalodu prasmes rakstos un komunikācijā (latviešu, krievu, angļu). 2012.gadā Latvijā, veidojoties Dalīto pakalpojumu centriem, paaugstinās pieprasījums pēc IT, finanšu, HR, grāmatvedības un citu nozaru speciālistiem ar skandināvu valodu zināšanām (norvēģu, zviedru, dāņu, somu).

Ilgspējīgas ekonomikas attīstībai viens no elementiem ir uzņēmīgi cilvēki, kuri ne tikai kļūst par darba ņēmējiem, bet arī par darba devējiem un pašnodarbinātām personām. Latvijas Universitāšu asociācijas pētījumā¹⁴ secināts, ka 2006.- 2010.gada universitāšu beidzēju vidū 5% ir uzņēmēji un 6.1% ir pašnodarbinātas personas (n=4217).

Kā redzams pētījuma rezultātos (sk. 3.attēlu), absolventu iesaistīšanos uzņēmējdarbībā ietekmē nepārliecinātība par sevi, nepietiekami finanšu līdzekļi, nepietiekamas zināšanas uzņēmējdarbības uzsākšanai. Visu universitāšu absolventi prasmju apguvi uzņēmējdarbības uzsākšanai vērtē viskritiskāk – 27% norādījuši, ka tās nav apguvuši vispār un 32% atzīmēja, ka apguvuši „ļoti zemā” vai „zemā” līmenī”.



3. attēls Faktori, kas ietekmē augstskolu absolventu izveidot savu uzņēmumu vai kļūt par pašnodarbināto (%) (LUA pētījums, 2012.gads)(n=4459)

Uzņēmējdarbības prasmju attīstībai ir jāpievēršas jau agrākos izglītības posmos. Skolēnu vēlme veidot savu uzņēmumu ir samērā liela. „Bieži” un „vienmēr” domā veidot savu uzņēmumu 66,5% 2011.gadā (n=486), bet 2009.gadā – 71,2 % no aptaujāto kopskaita (n=1588).¹⁵ Tādēļ svarīgi ir izglītības procesā ne tikai dot zināšanas, bet arī stiprināt jauniešos personiskās īpašības un radīt iespēju iegūt pirmo pieredzi uzņēmējdarbības dažādos aspektos, kas motivētu turpināt izglītošanos nākamajā izglītības pakāpē un pēc skolas beigšanas iesaistīties uzņēmējdarbībā. Kā pozitīvā pieredze noteikti jāmin Junior Achievement Latvia darbība, kura

¹³ Recommendation 2006/962/EC of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning, [Official Journal L 394 of 30.12.2006]. http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_en.htm [skatīts 04.06.2013]

¹⁴ LUA (2012) Universitāšu ieguldījums Latvijas tautsaimniecībā, Rīga.

¹⁵ Bikse V., (2011) Uzņēmējspējas. Rīga, - 86.lpp.

mērķis ir pilnveidot jauniešu zināšanas un prasmes uzņēmējdarbībā ar praktiskām metodēm visos izglītības līmeņos, lai radītu nākotnes starptautiskos līderus un nozaru ekspertus, kas paaugstinātu Latvijas konkurētspēju. Dažāda spektra aktivitātes, piemēram, biznesa plānu konkurss, skolēnu mācību uzņēmumi un citas aktivitātes sekmē izpratnes veidošanos par praktiskām darbībām un procesiem. Skolēnu vidū ļoti augsta līdzdalība ir projektā „Ēnu dienas”, kas dod iespēju praktiskā veidā iepazīties ar konkrētām profesijām.

Izanalizējot dažādas zināšanu un prasmju klasifikācijas, jāsecina, ka tās papildina viena otru un ir skatāmas, kā savstarpēji saistītas un vērstas uz personas izaugsmi un pilnveidi mūža garumā (sk. 1.tabulu).

Prasmju integrēts salīdzinājums

1.tabula

Vispārējās prasmes	Uzņēmējdarbības prasmes	Karjeras vadības prasmes
Komunikācijas prasmes Laika plānošana Komandas darbs Prezentācijas prasmes Prasmes mācīties Informācijas un komunikāciju tehnoloģijas Lēmumu pieņemšana Problēmu risināšana Kritiskā domāšana Svešvalodu prasmes (krievu, angļu u.c.)	Vadīšanas prasmes Komunikācijas prasmes Spējas ietekmēt un «pārdot» savas idejas Efektīvas plānošanas un koordinēšanas prasmes Spēja strādāt mainīgos apstākļos Inovatīva domāšana un radošums Spējas strādāt stresa apstākļos Vēlme uzņemties risku Prasmes veidot kontaktus un sadarboties	<i>Pašapziņa</i> (spēja identificēt prasmes, vērtības, interese u.c.) <i>Iespēju pētīšana un radīšana</i> (resursi, atbalsts, palīdzība) <i>Rīcības plānošana</i> (plāna izstrādāšana, ieviešana un rezultātu novērtēšana) <i>Atbildība un lēmuma pieņemšana</i> (iespēju atbildība personas prasmēm, spēja pieņemt kvalitatīvu lēmumu) <i>Spēja tikt galā ar nenoteiktību</i> (mūžizglītība u.c.)

Avots: I.Jaunzeme Karjeras atbalsts augstskolu absolventu nodarbināmības sekmēšanai (prezentācija), VIAA, 30.03.2011.

Tās ir prasmes, kuras jāizkopj jau pamatskolā, vidējā un augstākajā izglītībā, izmantojot jaunus mācīšanās veidus, problēmu risināšanā balstītu mācīšanos, kurā galvenā uzmanība vērsta uz mācīšanās rezultātiem (zināšanām un prasmēm, kuras apgūstamas mācību procesā), nevis konkrēta posma pabeigšanai vai skolā pavadītajam laikam.¹⁶

Lai sekmētu personu prasmju attīstību atbilstoši darba tirgus pieprasījumam un veicinātu valsts sociālekonomisko attīstību, jāstiprina šādas jomas: 1) jāuzlabo atbalsta pakalpojumi un jāatjauno darbaspēka prasmes; 2) jātuvina izglītība, apmācība un darba tirgus sektori; 3) jāattīsta personām nepieciešamo prasmju apvienojumu nodarbināmībai, kā arī 4) jāprognozē nepieciešamo prasmju pieprasījumu nākotnē.¹⁷ Politikas līmenī tās ir integrētas izglītības, sociālās, jaunatnes, ekonomikas un nodarbinātības politikas veidošanai un mērķu sasniegšanai.

¹⁶ Eiropas Komisija (2012). Izglītības pārvērtēšana – ieguldījums prasmēs labāku sociālekonomisku rezultātu sasniegšanai, Strasbūra, 20.11.2012., COM (2012) 669

¹⁷ European Union (2010). New Skills for New Jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs, p.5

KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA ATTĪSTĪBA LATVIJĀ

Līdz ar politiskās sistēmas maiņu un pāreju no plānveida ekonomikas un tirgus ekonomiku, kā arī karjeras paradigmas maiņu, Latvijā konceptuāli mainās arī atbalsta nodrošināšana no „profesionālās orientācijas” uz „karjeras atbalstu”.

Latvijā padomju varas periodā profesionālās orientācijas jautājumi izglītības sistēmā tika īstenoti ar aktivitātēm, kas orientētas uz skolēnu virzīšanu un orientēšanu darbībai kādā konkrētā profesijā. Profesionālās darbības rezultātu izvērtēšana saistījās ar plānu izpildi, t.i., kā tiek izpildīts pieprasījums un absolventu novirzīšana konkrētām nodarbinātības jomām.¹⁸ Viena no profesionālās orientācijas formām vidējās izglītības līmenī bija arī mācību un ražošanas kombināti, kas nodrošināja iespēju apgūt kādu profesiju.

Salīdzinot „profesionālās orientācijas” un „karjeras atbalsta” konceptus, jāsecina, ka būtiskākā atšķirība abu terminu saturiskajā izpratnē ir rezultāts un tā sasniegšanas veids. Ja profesionālās orientācijas sistēmā galvenais uzsvars bija uz piemērotas profesijas izvēli atbilstoši plānveida ekonomikas pieprasījumam un adaptāciju darba kolektīvā, tad karjeras atbalsta sistēmā – uz personas nepārtrauktu izglītošanos, prasmju pilnveidošanu un spējam adaptēties jaunām situācijām visa mūža garumā. Akcentējot atbalsta nepieciešamību mūža garumā, tiek lietots termins „mūžilgs karjeras atbalsts”.

Karjeras atbalsta sistēmā integrēti darbojas vairākas puses, kurām katrai ir savi mērķi un ieguvumi no šāda tipa pakalpojumu īstenošanas. Īpaši nozīmīgi ir skatīt karjeras atbalstu saistībā ar mūžizglītības pamatprincipiem, kas ir vērsti uz:

- 1) *personu mācīšanās un karjeras plānošanas* sekmēšanu saskaņā ar personīgajiem dzīves mērķiem, atbilstoši izglītības kompetencei un interesēm, kā arī darba tirgus iespējām, kas veicina personīgo gandarījumu;
- 2) *izglītības institūciju atbalstīšanu*, sekmējot motivētu skolēnu un studentu piesaisti, kas spēj atbildēt par mācīšanās procesu un personīgo mērķu izvirzīšanu;
- 3) *uzņēmumu un organizāciju atbalstīšanu*, lai nodrošinātu motivētu, nodarbināmu un adaptēties spējīgu personālu, iegūtu pozitīvus rezultātus, iesaistoties mācīšanās procesā gan darba vietā, gan ārpus tās;
- 4) *politikas veidotāju nodrošināšanu* ar instrumentiem, lai sasniegtu vairākus publiskās politikas mērķus (izglītības, nodarbinātības, sociālās politikas);
- 5) *lokālo, reģionālo, nacionālo un Eiropas ekonomikas attīstību atbalstīšana* ar darbaspēka attīstību un spēju adaptēties mainīgās ekonomiskās prasībās un sociālos apstākļos;
- 6) *piedalīšanos sabiedrības attīstībā*, kurā katra persona aktīvi iesaistās savā sociālā, demokrātiskā un ilgtspējīgā attīstībā.¹⁹

Mūsdienās karjeras atbalsta izveidi un pieejamības nodrošināšanu visiem iedzīvotājiem par vienu no nozīmīgākajiem instrumentiem indivīdu nodarbinātības jautājumu risināšanai mūža garumā akcentē vairāki pētnieki, piemēram, P. Plants (Plant), A. G. Vots (Watts), D. Hjūza (Hughes), R. Vorinens (Vourinen). Izglītības sistēmas visos līmeņos, īstenojot karjeras atbalsta

¹⁸ Bikse, V. (1986) Skolēnu profesionālās orientācijas efektivitāte. Profesionālā orientācija vispārizglītojošā vidusskolā, V. Vītiņa redakcija, Zvaigzne, 100.-101.lpp.

¹⁹ CEDEFOP (2005) Improving Lifelong Guidance Policies and Systems. Using Common European Reference Tools, Luxembourg, p.11

pasākumus, var sasniegt gan īstermiņa, gan ilgtermiņa mērķus. Īstermiņa mērķus sasniedz, nodrošinot informāciju un konsultācijas, uzlabojot indivīda zināšanas un prasmes (lēmuma pieņemšana un iespēju apzināšanās karjeras vadībā) un motivācijas veidošana darbam un izglītošanās procesam. Ilgtermiņa mērķi saistās gan ar indivīdu (iekļaušanās nepārtrauktā izglītošanās procesā, zināšanu un prasmju atbilstība darba tirgus prasībām, sekmīga iekļaušanās darba tirgū, izaugsme, darba produktivitāte), gan ar ekonomiku kopumā (pieaug darba produktivitāte, organizācijās var ieviest jaunus procesus, samazinās bezdarbnieku skaits u.c.).²⁰ Politikas līmenī šie mērķi skatāma kā viena no cilvēkresursu attīstības iniciatīvām.

Tādējādi karjeras atbalsta nodrošināšanā iesaistītas skolas, profesionālās izglītības iestādes, augstākās izglītības iestādes, Nodarbinātības valsts aģentūra, privātās institūcijas, uzņēmumi un citas organizācijas. Karjeras atbalsta pakalpojumi ir ilgtermiņa pasākumi, kuru mērķis ir sekmēt indivīda spējām un interesēm atbilstoša attīstības virziena (profesijas, izglītības tematiskās grupas) izvēli, kā arī prasmes patstāvīgi vadīt savu karjeru vai nodarbinātību mūža garumā. Mūžilgs aspekts akcentē atbalsta nodrošināšanas un pieejamības nepārtrauktību visos izglītības līmeņos, nodarbinātām personām un darba meklētājiem.

Politikas konteksts

Karjeras atbalsta politikas veidošanas process ir starpnozaru iniciatīva, kas skar izglītības, nodarbinātības, jaunatnes lietu, ekonomikas un sociālo politiku. Latvijas Nacionālajā attīstības plānā (2007–2013) karjeras atbalsta sistēmas pilnveide un tās pieejamības paplašināšana izglītības iestādēs un tuvu dzīves vietām ir viena no aktivitātēm, kas skatīta saistībā ar darbaspēka sagatavošanu atbilstoši darba tirgus prasībām.²¹ Arī nākamā plānošanas perioda prioritātes „Cilvēka drošumspēja” iekļauts rīcības virziens „Kompetenču attīstība” ar definētiem uzdevumiem, tai skaitā karjeras izglītība tiek iekļauta gan saistībā ar inovatīva mācību satura un darba formu ieviešanu radošuma un uzņēmējspēju veicināšanai pamatizglītībā un vispārējā vidējā izglītībā – digitālā mācību vide, mūsdienīga svešvalodu apguve, dabas zinātņu un sociālo zinātņu mācību satura pilnveidošana, karjeras izglītības sistēmas nostiprināšana, gan ar jauniešu nodarbinātības veicināšanu.²²

Karjeras atbalsta pakalpojumu ieviešana dienas kārtībā Latvijā bijusi jau kopš 1990. gadu sākuma, pievienojoties un apstiprinot starptautiskus politikas plānošanas dokumentus un rekomendācijas. Tai skaitā ar Ministru kabineta 1994. gada 15. novembra sēdes protokollēmumu (prot. Nr.57, 11.§) pieņēma dokumentu „Par profesionālās orientācijas koncepciju”.²³ Koncepcija tika izstrādāta, balstoties uz UNESCO rekomendāciju par profesionālo orientāciju un profesionālo sagatavošanu cilvēku resursu attīstības jomā, kuru pieņēma Starptautiskās Darba organizācijas ģenerālajā konferencē 1975. gadā. Koncepcijā plānotie pasākumi un atbalstošo struktūru izveide tika īstenota nodarbinātības sekmēšanai, t.i., jomā, par kuru bija atbildīga Labklājības ministrija, ar padotībā esošām institūcijām - Profesionālās karjeras izvēles valsts

²⁰ Hughes, D., Bosley, S., Bowes, L., Bysshe, S. (2002) The Economic Benefits of Guidance. University of Derby, p.9-10

²¹ Nacionālais attīstības plāns 2007.-2013.gads. Pieejams <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=1995> [skatīts 10.06.2013]

²² Nacionālais attīstības plāns 2014.-2020.gadam, Pieejams www.nap.lv, [skatīts 05.06.2013.]

²³ LR Ministru kabinets(15.11.1994) Protokollēmums „Par profesionālās orientācijas koncepciju”, Nr.57, 11§

aģentūra un Nodarbinātības valsts dienests. Izglītības un zinātnes ministrijas kompetencē esošie uzdevumi izglītības sistēmā netika aktualizēti. Karjeras atbalsts kā Latvijas sociālās politikas jautājums skatāms līdz ar Eiropas Sociālās hartas pieņemšanu 2001. gadā.²⁴ Hartas 9. pants paredz, ka, lai nodrošinātu efektīvu tiesību uz arodorientāciju (karjeras atbalsta) izmantošanu, valsts apņemas vai nu nodrošināt, vai veicināt tāda dienesta izveidošanu, kas sniegtu palīdzību visām personām, invalīdus ieskaitot, risināt problēmas, kas saistītas ar aroda izvēli un aroda prasmes pilnveidošanu, ņemot vērā indivīdam piemītošās īpašības un to atbilstību darba piedāvājumam; šai palīdzībai ir jābūt pieejamai par velti – kā jauniešiem, skolniekus ieskaitot, tā pieaugušajiem. Līdz ar hartas apstiprināšanu, aktualizējās nepieciešamība izstrādāt jaunu koncepciju.

Karjeras attīstības atbalsta pilnveidošanai 2006. gadā LR MK apstiprināja rīkojumu „Par koncepciju "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošanai”, ar kuru politiskā atbildība par karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošanu tiek dalīta starp Labklājības ministriju un Izglītības un zinātnes ministriju, Valsts izglītības attīstības aģentūra (iepriekš Profesionālās izglītības attīstības aģentūra) noteikta par atbildīgo institūciju sadarbības veicināšanai starp sistēmā iesaistītajām institūcijām. Politikas dokumentos akcentēta karjeras izglītības pilnveide izglītības sistēmā, atbalsta sistēmas izveide un pieejamības paplašināšana visa vecuma iedzīvotājiem, kā rezultātā plānots sekmēt iedzīvotāju nodarbināmību un konkurētspēju darba tirgū. Koncepcijas īstenošanā ir izpildīti atsevišķi uzdevumi, kas neveicina kopējo sistēmas attīstību. Ņemot vērā, ka karjeras atbalsta nozīme pieaug gan izglītības, gan nodarbinātības kontekstā, nepieciešama tās aktualizācija.

Salīdzinot abu atbildīgo institūciju nolikumus, redzams, ka karjeras atbalsta jautājumā netiek lietota vienota terminoloģija. Izglītības un zinātnes ministrijas (IZM) nolikuma²⁵ 5.12. punktā noteikts „IZM organizē darba tirgus attīstības un darbaspēka pieprasījuma izpēti un izglītojamo profesionālo orientāciju”, turpretim Labklājības ministrija nolikuma²⁶ (LM) 5.1.2. punkts nosaka, ka „LM piedalās nodarbinātības politikas izstrādāšanā un karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošanā”. Karjeras atbalsta īstenošanu abas ministrijas ir deleģējušas. Izglītības sistēmā atbildība par atbalsta nodrošināšanu deleģēta pašvaldībām ar Izglītības likumu, (17. panta 15. apakšpunkts), kas nosaka, ka pašvaldību kompetencē ir nodrošināt bērnu un jauniešu profesionālo orientāciju un karjeras izglītību. Augstākajā izglītībā darbojas Augstskolu likums, kas paredz, ka studējošajiem ir tiesības saņemt informāciju visos jautājumos, kas tieši saistīti ar studijām un iespējamo karjeru (50. panta 5. apakšpunkts). Valsts izglītības un attīstības aģentūrai (VIAA) ir deleģēts uzdevums „Nodrošināt karjeras attīstības atbalsta sistēmā iesaistīto institūciju sadarbību”²⁷. VIAA Informācijas un karjeras atbalsta departaments koordinē Karjeras attīstības atbalsta sistēmas sadarbības padomē (KAAS) iesaistītās institūcijas – karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošanas un kvalitātes nodrošināšanai, uztur un attīsta interneta resursu par izglītības iespējām Latvijā - Nacionālā izglītības iespēju datu bāze (www.niid.lv) un interneta vietni par darba pasauli www.profesijupasaule.lv, sagatavo un izplata informatīvus materiālus, organizē pasākumus un konsultē karjeras speciālistus par karjeras atbalsta aktualitātēm,

²⁴ LR saeima (18.12.2001) Likums „Par Eiropas Sociālo hartu”, Latvijas Vēstnesis, Nr.183 (2570)

²⁵ LR Ministru kabinets (01.10.2003) Izglītības un zinātnes ministrijas nolikums, Noteikumi Nr.528, "Latvijas Vēstnesis", 129 (2894), 19.09.2003.

²⁶ LR Ministru kabinets (01.10.2003) Labklājības ministrijas nolikums, Noteikumi Nr.49, "Latvijas Vēstnesis", 16 (2964), 30.01.2004.

²⁷ LR Ministru kabinets (18.12.2012) Valsts izglītības attīstības aģentūras nolikums, Noteikumi Nr. 934, „Latvijas Vēstnesis”, 203 (4806)

nodrošina Eiropas Komisijas informācijas apmaiņas un konsultāciju tīkla *Euroguidance* darbību Latvijā. Līdz ar to jāsecina, ka karjeras atbalsta attīstības koordinācija un politikas ieviešana izglītības sektorā nav deleģēta.

Nodarbinātības sektorā atbildīgā institūcija karjeras atbalsta pakalpojumu ieviešanā un pilnveidošanā ir Labklājības ministrija. Politikas ieviešana ir nostiprināta Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā (3.pants), identificējot karjeras konsultācijas, apmācības programmas pieaugušo iesaistei mūžizglītībā, tālākizglītību un citus preventīvos bezdarba samazināšanas pasākumus²⁸, kā arī Nodarbinātības valsts aģentūras nolikumā²⁹ (4.7.punkts), nosakot, ka aģentūra sniedz konsultācijas *bezdarbniekiem, darba meklētājiem, bezdarba riskam pakļautām un citām personām, kā arī regulāri pilnveido metodisko bāzi karjeras konsultāciju pakalpojumu sniegšanai*.

Salīdzinot VIAA un NVA aģentūru dokumentus, jāsecina, ka VIAA karjeras atbalsta attīstības atbalsta jautājumos pilda informācijas nodrošināšanas un apmaiņas funkciju, bez ietekmes politikas veidošanas lēmuma pieņemšanā. Aģentūras izstrādātiem priekšlikumiem ir rekomendējošs raksturs. Atšķirībā no tā NVA ir deleģēts uzdevums īstenot konkrētus karjeras atbalsta pasākumus. Tas ietekmē sistēmas nevienmērīgu attīstību.

KOORDINĀCIJA UN SADARBĪBA

Kvalitatīvas, efektīvas un saskaņotas sistēmas izveidei un uzturēšanai izglītības un nodarbinātības sektorā ir nepieciešama politikas veidotāju, pašvaldību pārstāvju, profesionāļu un sabiedrisko organizāciju sadarbība.

Institucionālās sadarbības uzlabošanai un politikas veidošanā visu ieinteresēto pušu iesaistīšanai (IZM, LM, EM, Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrija, Valsts izglītības attīstības aģentūra (VIAA), NVA, LDDK u.c.), darbu 2010.gadā uzsāka Karjeras attīstības atbalsta sistēmas sadarbības padome (KAAS), kas ir starpnozaru konsultatīva un koordinējoša institūcija, kuras mērķis ir attīstīt un veicināt karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu kvalitāti, lai sekmētu katra indivīda spējam un interesēm atbilstoša attīstības virziena (izglītības virziena, profesijas) izvēli mūžizglītības kontekstā. Padomes galvenie uzdevumi ir izstrādāt priekšlikumus normatīvo aktu un politikas plānošanas dokumentu izstrādē, ieteikt konkrētus pasākumus starpinstitucionālās sadarbības īstenošanai, nodrošināt informācijas apmaiņu, sniegt padomes sastāvā esošo institūciju pārstāvjiem priekšlikumus atbilstoši sabiedrības interesēm.³⁰ Izvērtējot Sadarbības padomes darbības pamatprincipus, tā vairāk pilda informācijas apmaiņas funkcijas un tās lēmumiem ir rekomendējošs raksturs.

Saskaņā ar EMKAPT metodiskiem ieteikumiem Sadarbības padomes darbība ir kā platforma dialoga uzturēšanai, kuras galvenais rezultāts ir vienotas izpratnes radīšana. Jāatzīmē, ka Latvijas situācijā tas arī ir svarīgs uzdevums, tādēļ, ka normatīvajos un politikas plānošanas dokumentos joprojām paralēli tiek lietoti abi termini „profesionālā orientācija” un „karjeras atbalsts”, kā arī nav vienotas izpratnes izglītotāju vidū. Lai karjeras attīstības atbalsta

²⁸ LR Saeima (09.05.2002.) Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums "Latvijas Vēstnesis", Nr. 80 (2655)

²⁹ LR Ministru kabinets (09.05.2002.) Noteikumi Nr.876 „Nodarbinātības valsts aģentūras nolikums”, "Latvijas Vēstnesis", Nr. 201 (4804)

³⁰ VIAA (14.06.2010) Nolikums Nr. 01-36.4/1 „Karjeras attīstības atbalsta sistēmas sadarbības padomes nolikums”

pakalpojumi cilvēkam būtu pieejami mūža garumā, ievērojot pēctecības principu, politikas un rīcības plānu veidošana ir jāsaskaņo starp visām iesaistītajām pusēm, lai novērstu funkciju dublēšanos un lieku konkurenci starp institūcijām un profesionāļiem, tai skaitā pašvaldībās. Tādējādi Sadarbības padomes (KAAS) darba organizācijā rekomendējoši ir mainīt darbības pamatprincipus no Komunikācijas un Sadarbību, kā arī palielināt ietekmi karjeras atbalsta politikas veidošanā. Reģionos, sadarbības koordinēšanai un karjeras atbalsta attīstībai atbilstoši reģionālām vajadzībām, rekomendējoši jāveido komunikācijas un pieredzes apmaiņas mehānisms, kas apvienotu pašvaldības pārstāvjus, izglītotājus, karjeras konsultantus, sociālos pedagogus, psihologus un citu jomas speciālistus. Tas sekmētu pakalpojumu attīstību atbilstoši reģiona vai novada vajadzībām, kā arī ļautu meklēt risinājumus dažādām situācijām, integrējot visus pieejamos resursus, zināšanas un pieredzi.

KARJERAS ATBALSTA PAKALPOJUMI, TO KVALITĀTE UN PIEEJAMĪBA

Karjeras atbalsta sistēma ir viens no instrumentiem ar kura palīdzību var sekmēt personu prasmju pilnveidošanu, atbalstot pāreju no vienas izglītības pakāpes uz nākamo, profesionālās darbības uzsākšanu, pieaugušos lēmuma pieņemšanai par savu nodarbinātību, kā arī risināt sociālās iekļaušanas jautājumus. Izvirzīto mērķu sasniegšanai ir jānodrošina sistēmiska pieeja pakalpojumu īstenošanai atbilstoši mērķa grupas vajadzībām, jānodrošina pieejamība un atbilstoša pakalpojumu kvalitāte. Lai novērtētu karjeras atbalsta sistēmas ietekmi uz indivīda karjeru un ieguldījumu efektivitāti, jāveic visu pakalpojumu elementu kvalitātes novērtēšana un ietekmes izvērtēšana atbilstoši izvirzītajiem mērķiem. Jāuzsver, ka rezultātus var sasniegt, ja tiek nodrošināta pieejamība atbalsta pasākumiem un persona aktīvi iesaistās.

Saskaņā ar Eiropas Savienības politikas uzstādījumiem, kā arī ņemot vērā jauniešu augsto bezdarba līmeni vecumā no 15-24 gadu vecumam, kas sasniedz vispārējās vidējās izglītības ieguvēju vidū no 2009.-2012.gadam nemainīgi saglabājas 30-33% robežās un profesionālās izglītības ieguvēju vidū – 21 -23%, bet augstākās izglītības ieguvēju ir 8 - 9%³¹, karjeras atbalsta pakalpojumi ir jāstiprina visās izglītības pakāpēs. Nodrošinot sistemātisku atbalsta īstenošanu un pieejamību, var ietekmēt arī jauniešu motivāciju izglītības turpināšanai un nepamest iesākto izglītības programmu. Mācības pārtraukušo jauniešu skaits profesionālajās izglītības iestādēs 1.mācību gadā sasniedz 20%³², augstākajā izglītībā kopš 2006. gada studijas pārtraukušo skaits Latvijas augstskolās visā studiju periodā ir robežās no 15–17%, taču vidējos rādītājus pārsniedz tādas nozarēs kā inženierzinātnes, ražošana un būvniecība (23,8%), dabas zinātnes, matemātika un informācijas tehnoloģijas (19,1%) un lauksaimniecība (35,7%).³³ Karjeras atbalsta pakalpojumi integrēti ar citu speciālistu līdzdalību atbalsta arī jauniešu adaptācijas periodā (1.mācību gadā) nākamajā izglītības pakāpē vai izglītības iestādē.

Paplašinoties izglītības pieejamībai (informācijas tehnoloģiju izmantošana mācīšanās procesā), iepriekšējās izglītības un profesionālās pieredzes atzīšana atbilstoši noteiktai izglītības

³¹ NVA Statistikas nodaļa, Jauniesu bezdarbnieku (vecumā 15-24 gadi) skaits no 2008.-2012.gadam

³² IZM (2012) Atskaitīto skaits un atskaitīšanas iemesli profesionālās izglītības iestādēs Latvijā 2011./2012.mācību gadā. Pieejams <http://izm.izm.gov.lv/registri-statistika/statistika-profesionala/8597.html> [skatīts 11.06.2013]

³³ Sloka B., Vaivads J., Jaunzeme, I. u.c. (2007) Profesionālās un augstākās izglītības programmu atbilstība darba tirgus prasībām. LU: Rīga, 107. lpp.

pakāpei, paver karjeras atbalsta aktualitāti pieaugušo izglītībā. Papildus interešu izglītībai un neformālai izglītībai, savas profesionālās zināšanas un prasmes pieaugušie var pilnveidot tālākizglītības un profesionālās pilnveides programmās. Izglītošanās plānošanā un profesionālajā pilnveidē rekomendējama ir karjeras atbalsta speciālista līdzdalība, kas sniegs konsultatīvo atbalstu personas interešu un nodarbinātības iespēju sabalansēšanā.

Nodarbinātības sektorā karjeras atbalsta pakalpojumi ir atbalsts personām, lai ilgtermiņā atgrieztos darba tirgū, un nodarbinātām personām, ja tās vēlas mainīt nodarbinātības jomu. Kā liecina statistiskie dati, bezdarbnieku vidū no 2009.-2012.gadam visaugstākais bezdarba līmenis ir personām ar profesionālo vidējo izglītību, kas sasniedz 37%, vispārējo vidējo izglītību – 27% un augstāko izglītību – 12%.³⁴

Tādējādi jāsecina, ka karjeras atbalsta sistēmas mērķu sasniegšanai nepieciešama ne tikai konkrētu pasākumu īstenošana, bet arī izmaiņas mācīšanās metodēs, izglītībā sasniedzamajos rezultātos un klientu (personu) aktīva iesaistīšanās. Tas prasa īstenot visu pušu mērķtiecīgu sadarbību sabiedrības informēšanā un izglītošanai par karjeras atbalsta ietekmi personības izaugsmi un mērķu sasniegšanu.

Lai rastu kopēju izpratni par karjeras atbalsta komplekso raksturu, tā galvenie elementi ir:

1) *karjeras informācija* – nepieciešamā informācija, lai plānotu, uzsāktu profesionālo darbību un noturētos darba tirgū. Tā iekļauj informāciju par profesijām, prasmēm, karjeras ceļiem, izglītības iespējām, darba tirgus attīstības tendencēm un nosacījumiem, izglītības iestādēm, valsts un nevalstisko organizāciju sniegtajiem pakalpojumiem un darba iespējām. Šis ir pamats atbalsta sistēmai,

2) *karjeras izglītība* – izglītības iestādēs mācību procesā integrēti pasākumi, kurus nodrošina skolotāji, karjeras konsultanti un citi speciālisti. Tas sniedz iespēju skolēniem un studentiem izprast savas intereses un spējas, savu motivāciju, vērtības un kādu tālākās izglītības un karjeras virzienu izvēlēties. Īstenotās aktivitātes nodrošina jauniešus ar zināšanām par darba tirgu, iespēju apgūt prasmes atbildīga lēmuma pieņemšanai par izglītību un darbu un karjeras plānošanas prasmes,

3) *karjeras konsultēšana* – palīdz personām (jauniešiem un pieaugušajiem) noskaidrot viņu mērķus un vēlmes, izprast savu identitāti, pieņemt lēmumu un vadīt karjeru, kas var būt plānota vai neplānota, noskaidrot tuvākos nodarbinātības mērķus, izprast un atrast darbu un prasmju pilnveides iespējas un apgūt prasmes, kas ir nepieciešamas, lai saglabātu nodarbinātību (CV sastādīšana, darba intervijas prasmes).³⁵

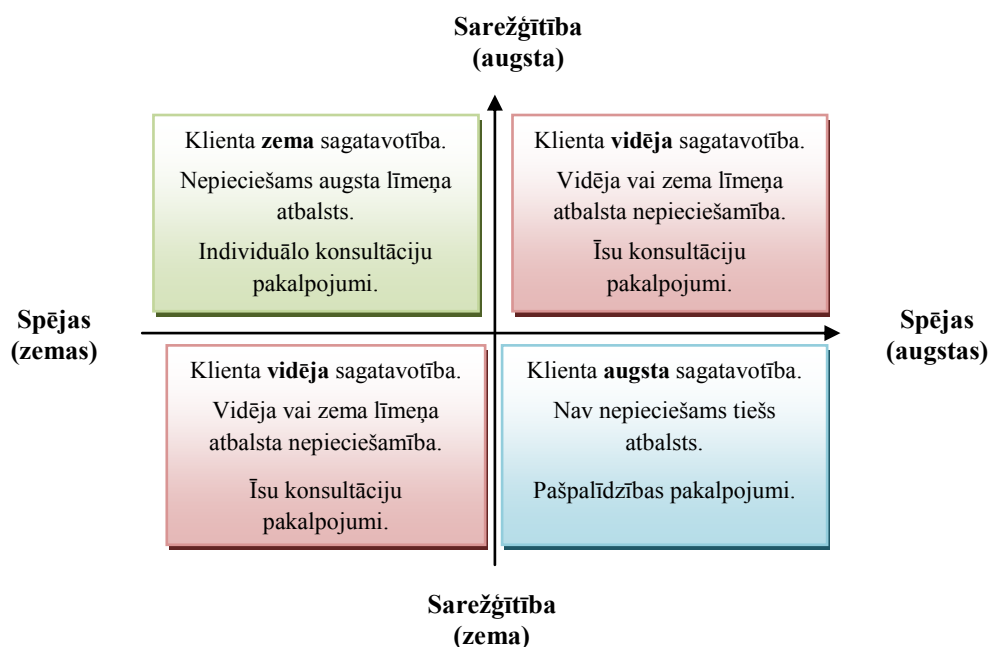
Nozīmīgs aspekts pakalpojumu plānošanā un pilnveidošanā ir nepieciešamajiem finanšu un cilvēkresursu ieguldījumiem. J.P.Samsons (Sampson) karjeras atbalsta pakalpojumus klasificē pēc to sarežģītības un klientu gatavības izmantot resursus. Viena no atbalsta pakalpojumu grupām ir pašpalīdzības pakalpojumi (*self-help*), kas iekļauj interneta resursus (testi, bibliotēkas) un informāciju, kurus klienti var lietot patstāvīgi, jo ir sagatavoti lēmuma pieņemšanai par savas karjeras plānošanu. Atsevišķos gadījumos tās ir īsas konsultācijas par resursu izmantošanu. Īsi atbalsta pakalpojumi (*brief staff-assisted services*) ir konsultanta nodrošinātas konsultācijas pašnovērtējumam, darbam ar resursiem, grupās vai lekcijās, īsas konsultācijas grupām vai semināri. Individuālās konsultācijas (*individual case-managed services*) karjeras speciālistu nodrošinātas individuālas un grupu nodarbības klientiem ar zemām prasmēm karjeras lēmumu

³⁴ NVAStatistikas nodaļa, Bezdarbnieku skaits 2008.-2012.gada beigās sadalījumā pēc iegūtās izglītības līmeņa

³⁵ Hansen, E. (2006) Career Guidance, A Resource Handbook for Low- and Middle-Income Countries. Geneva: International Labour Office, p.1

pieņemšanai. Šie pakalpojumi ietver individuālas vienreizējas un atkārtotas konsultācijas, nelielu grupu seminārus.³⁶

Tādējādi pakalpojumu īstenošanā darbojas nosacījums, ja klientiem ir zema sagatavotība pakalpojumu izmantošanā, tad galvenās aktivitātes saistītas ar individuālām konsultācijām un pasākumiem; vidēja sagatavotība – īsas grupas konsultācijas, darba grupas un dažādi resursi klientu vajadzībām; augsta sagatavotība – speciālistiem ir jānodrošina kvalitatīvi informatīvie materiāli, resursi interneta vietnē, testi pašnovērtējumam un profesionālai darbībai u.c. Klientu sagatavotības un iesaistes līmenis tieši ietekmē pakalpojumu izmaksu efektivitāti, jo zemākas ir indivīdu prasmes, jo dārgāks ir pakalpojums (sk. 4.attēlu). Ar augstām informācijas izmantošanas un lēmuma pieņemšanas prasmēm, persona var izmantot tikai dažādus pašpalīdzības pakalpojumus. Izvērtējot atbalsta pakalpojumu plānošanas un izmaksu saistību ar personu prasmēm resursus izmantot, jāsecina, ka karjeras vadības prasmes ir jāattīsta jauniešiem jau izglītojoties vispārējās izglītības līmenī.



4.attēls Indivīda sagatavotības divdimensiju modelis karjeras lēmuma pieņemšanai

Avots: Sampson, J.P. Jr, Peterson, G.W. et al. (2004) Career Counselling & Services, A Cognitive Information Processing Approach, Thomson Learning, Belmont, p.74

Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošanai Latvijā kopš 2006. gada īstēnotas aktivitātes, kas sekmējušas pakalpojumu pieejamību un kvalitātes uzlabošanu. Par veicinošo faktoru jāatzīmē gan karjeras attīstības atbalsta iekļaušana valsts politikas plānošanas dokumentos, gan sasniegtie rezultāti, īstenojot Eiropas Sociālā fonda līdzfinansētos projektus karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu pilnveidošanai, taču tās attīstības efektivitāti ietekmēja pakalpojumu pilnveidošana tikai vispārējā vidējā un profesionālajā izglītībā, kā arī karjeras atbalsta pakalpojumu nodrošināšana bezdarba samazināšanai. Tādējādi karjeras atbalsta pilnveidošana notika fragmentāri, nevis sistēmiski pilnveidojot tā pieejamību visos sektoros, lai sekmētu personas prasmju apguves pēctecību atbilstoši personas un darba tirgus prasībām.

³⁶ Sampson J.P., Reardon R.C. et al (2004) Career Counselling and Services. Thomson Learning, p. 11 – 12

Kopējo sistēmas attīstību pozitīvi ietekmēja sasniegtie rezultāti ESF nacionālās programmas 3.2.7.1. „Atbalsts profesionālās orientācijas un karjeras izglītības ieviešanai izglītības sistēmā” projekta „Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā” (KIPNIS) īstenošanas laikā no 2005.-2008.gadam. Tomēr jāatzīmē, ka noslēdzot projektu un nenodrošinot aktivitāšu pēctecību, izstrādātās metodikas, informatīvie un IT materiāli, pedagogu tālākizglītības kursos iegūtās zināšanas tiek izmantotas daļēji. Karjeras konsultantu sagatavošanai izstrādāta profesionālā maģistra programma „Karjeras konsultants”, kuras absolventiem, neattīstoties karjeras atbalsta sistēmai un saglabājoties zēmam sociālistu pieprasījumam, ir ierobežotas iespējas strādāt atbilstoši iegūtās izglītības līmenim un jomai. Resurss, kura uzturēšanai un pilnveidošanai ir nodrošināts turpinājums, ir Nacionālā izglītības iespēju datubāze (www.niid.lv).

Pēc „Par koncepciju "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošanai” apstiprināšanas, būtiskas izmaiņas skāra Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras darbu, kas tika apvienota ar NVA. Tādējādi lielāks akcents tika uzlikts uz karjeras atbalsta pakalpojumiem bezdarbniekiem, darba meklētājiem, bezdarba riskam pakļautām un nodarbinātām personām. Vairākkārtīgi mainoties aģentūras struktūrai, pašlaik darbu koordinē NVA Karjeras attīstības atbalsta nodaļa. Pakalpojumu un metodiku pilnveidošana, pasākumu organizēšana jauniešiem, atbalsts jauniešiem darbam vasarā notiek ar ESF līdzfinansējumu. Sākot ar 2013.gadu, NVA štatā strādā 34 karjeras konsultanti, kas nodrošina karjeras atbalsta nodrošināšanas pēctecību.

Vispārējā izglītība

Karjeras atbalsta sistēmas uzturēšana vispārējā izglītībā ir veids, kā sekmēt jauniešu noturēšanos izglītībā un atbilstošākā mācību virziena izvēli turpmākam izglītošanās procesam, sasniedzot noteiktu izglītības pakāpi. Nozīmīgas iestrādes karjeras attīstības atbalsta ieviešanai bija projekta KIPNIS īstenošana, kura laikā tika sagatavoti gan metodiskie materiāli, gan izglītoti pedagogi un karjeras konsultanti. Karjeras atbalsta pasākumu rezultātus ietekmē karjeras atbalsta pakalpojumu klāsts, to kvalitāte, pieejamība un nodrošinājumā iesaistīto darbinieku profesionalitāte.

Iekļaujot karjeras vadības prasmes kā vienu no mācīšanās rezultātiem, beidzot noteiktu izglītības pakāpi, var panākt, ka tās būs apguvuši visi skolēni augstākā vai zemākā līmenī. Tomēr ir vairāki veidi, kā to sasniegt: 1) iekļaut izglītības saturā atsevišķu priekšmetu vai integrētā veidā, ievērojot principus – būtiskums, pakāpeniskums, pielāgošana un elastīgums vai 2) organizēt pasākumus neatkarīgi vienu no otra.³⁷

Karjeras atbalsta pakalpojumus jauniešiem, kuri mācās vispārējās izglītības iestādēs nodrošina plašs speciālistu loks. Visbiežāk pasākumus skolās īsteno pedagogs – karjeras konsultants, karjeras konsultants, klases audzinātājs, atsevišķos gadījumos arī skolas direktora vietnieks audzināšanas darbā, skolas bibliotekārs. Tā kā pašvaldība ir atbildīga par šī funkcijas īstenošanu, tad atsevišķās pašvaldībās ir karjeras konsultanta štata vieta, kas koordinē karjeras atbalsta īstenošanu pašvaldības teritorijā. Atsevišķās pašvaldībās, karjeras atbalsta pasākumus īsteno arī Bērnu un jauniešu centra darbinieki. Jauniešu izglītības ceļu un nodarbinātību ietekmē arī sociālie, ģimenes un veselības apstākļi. Tādējādi jāakcentē, ka karjeras atbalsta īstenošana ir dažādu speciālistu kopdarbs ar savu atbildību par noteiktu funkciju īstenošanu. Aptaujājot

³⁷ EMPKAP (2013) Mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrāde: Eiropas metodiskie ieteikumi, 25.lpp.

speciālistus (n=45), kas nodrošina karjeras atbalsta īstenošanu, jāatzīmē, ka tikai atsevišķiem šīs funkcijas ir pilnā slodzē, bet vairums gadījumos slodzes apjoms ir līdz 0,5 slodzei vai arī viņi strādā brīvprātīgi, jo skola šīm funkcijām nevar atrast finanšu līdzekļus. Tie speciālisti, kuri apvieno vairākus amatus, bieži ir kāda priekšmeta skolotāji. Vērtējot savu iepriekšējo sagatavotību, 21,5% norādījuši, ka piedalījušies tālākizglītībasursos, bet 16,1%, ka nepieciešamās zināšanas ieguvuši pašizglītošanās procesā, 13% ir speciālisti ar karjeras konsultanta profesionālo kvalifikāciju. Izglītības iestādēs tiek īstenoti visi pamata pakalpojumi – individuālās un grupu konsultācijas, organizē pasākumus ar darba devējiem, apzina informatīvos resursus par izglītību un karjeru, mazāk speciālisti runā ar vecākiem un pārrunā karjeras aspektu integrēšanu mācību priekšmetos.

Izvērtējot karjeras izglītības īstenošanu vidējās izglītības iestādēs, jāsecina, ka karjeras atbalsta pieejamība un kvalitāte ir ļoti dažāda. Sistemātiska darbība (karjeras izglītības programma, kuras īstenošanai ir noteikts pasākumu grafiks, tiek izvērtēti rezultāti, apzinātas absolventu gaitas) ir nodrošināta vidējās izglītības iestādēs, kurās strādā karjeras atbalsta speciālisti ar atbilstošu kvalifikāciju, kā arī izglītojušies KIPNIS projekta laikā kā multiplikatori. Kā pozitīvo praksi var minēt Rojas vidusskolas un Valmieras Pārgaujas ģimnāzijas aktivitātes.

Rojas vidusskola

Karjeras konsultants strādā amata apvienošanas kārtībā (0,2 slodze) ar skolotāja pienākumiem.

Rojas vidusskolā ir izveidota karjeras izglītības programma un katru gadu tiek apstiprināts karjeras attīstības atbalsta plāns. Tematiski saistīto pasākumu organizēšana, interešu jomu izpēte, nodarbības skolēniem, vecākiem un skolotājiem, izpētes anketu, aptauju apkopojumi un ziņojumi, informēšana ir karjeras atbalsta speciālista kompetence. Karjeras konsultants vada arī klašu audzinātāju metodisko komisiju, kur kopdarbā tika izstrādāta metodika izpētes materiālu uzkrāšanai skolēnu portfolio. 9.klases katru gadu tiek iesaistītas projektā "Mana karjera". Uzsākot mācību gadu, veicamie uzdevumi tiek sadalīti starp priekšmetu skolotājiem - sociālo zinību skolotājs, valodu skolotājiem, klases audzinātājs un karjeras konsultants. Darba kvalitāte ir tieši atkarīga no katra skolotāja/klases audzinātāja ieinteresētības sniegt atbalstu jauniešiem vai to darīt formāli. Īpaši nozīmīga ir vecāku informēšana un iesaistīšana projektā un izglītošana par karjeras izglītības jautājumiem. Pēc semināriem ir vērojamas pozitīvas attieksmes izmaiņas. Visi 9.klases skolēni piedalās profesionāļu ēnošanā atbilstoši interesējošai jomai, kur dalībniekus no uzņēmumu puses palīdz atrast karjeras konsultants un vecāki. Projekta noslēgumā tiek veikta anketēšana par projekta rezultātiem.

Izmaiņas 9.klašu skolēnu lēmumos par izglītības turpināšanu (%) 2.tabula

Gads	Turpinās izglītību Rojas vidusskolā un ir izvēlējušies izglītības programmu	Turpinās izglītību Rojas vidusskolā un nav izvēlējušies izglītības programmu	Turpinās izglītoties citur	Nav izlēmuši vai nezina
2009	46	3	17	34
2013	55	3	37	5

Avots: Inta Plāte, Rojas vidusskolas karjeras konsultante

Kā redzams aptaujas rezultātos (sk. 2.tabulu), tad, sistemātiski strādājot ar skolēniem, viņu lēmumi par izglītības turpināšanu ir kļuvuši pamatotāki un motivētāki. Strauji samazinājies ir to jauniešu skaits, kuri pirms 9.klases beigšanas nezina vai nav izlēmuši par savu turpmāko izglītošanos, kā arī ir pieaudzis to jauniešu skaits, kuri turpina izglītoties citā izglītības iestādē.

Pozitīvas atsauksmes par projektu ir arī no skolēniem. Viņi atzīst, ka ir sakārtojuši savas domas, zina ko, un kur meklēt, izvēle ir pamatotāka. Lēmuma pieņemšanas procesā viņi apjēdz vairāk skolas, vecāku nozīmību un cik daudz paši vēl var darīt/nedarīt.

Kā atzīst Rojas vidusskolas karjeras konsultante Inta Plāte, karjeras konsultanta kompetence ir ļoti vispusīga un plaša, tādēļ amata pienākumus nevar veikt tikai priekšmeta skolotājs, kā arī mācību procesā vairāk akcenti jāliek uz jēgpilnu mācīšanos un vecāku izglītošanu.

Valmieras Pārgaujas ģimnāzija

2008./2009. mācību gadā Valmieras Pārgaujas ģimnāzijā sāka īstenot plānotu Karjeras izglītības programmu, kuras mērķis ir parādīt saikni starp mācībām un nākotnes plāniem, veicināt nodarbinātībai un karjeras veidošanai nepieciešamo prasmju attīstību. Šo mērķu realizēšanai skolā ir izveidots Karjeras centrs, ir pilnveidota VPG Karjeras izglītības programma, kas paredz Karjeras izglītības jomas „Pašizpēte” (sevis, savu zināšanu, prasmju, vērtību, stipro un vājo pušu, kā arī jaunā klases kolektīva iepazīšanai) īstenošanu 7. un 10. klasēs, jomu „Karjeras izpēte” (dažādu profesiju, darba un izglītības ieguves vietu iepazīšanai) - 8. un 11. klasēs un jomas „Karjeras vadība” (izvēlēta izglītības vai nodarbinātības ceļa nospraušana, konkrēti pasākumi tā sasniegšanai) realizēšanu 9. un 12. klasēs, iekļaujot to satura apguvi mācību stundās, klašu stundās un ārpusstundu pasākumos.

2009./2010.m.g. skolā tiek veidots un attīstīts Metodiskais centrs, un karjeras izglītība ir viena no šī centra darbības pamatvirzieniem. Sākot ar 2009.gadu karjeras izglītības tēmas ir integrētas klašu stundu plānojumā, ievērojot katras vecuma grupas psiholoģiskās īpatnības un lielu uzmanību veltot skolēnu izpētei.³⁸

Saskaņā ar Latvijas Republikas normatīvajiem dokumentiem karjeras izglītības tematikas ir iekļautas pamatizglītībā Sociālo zinību mācību priekšmeta programmā³⁹ ar diviem tematiem

³⁸ Valmieras Pārgaujas ģimnāzija, informācija pieejama <http://www.vpg.edu.lv/index.php?page=karjera> [skatīts 20.06.2013].

³⁹ VISC, Sociālās zinības 1.–9. klasei. Mācību priekšmeta programmas paraugs. Pieejams: <http://visc.gov.lv/vispizglitiba/saturs/dokumenti/programmas/pamskolai/soczin.pdf> [skatīts 01.06.2013]

„Kā vislabāk izmantot to, kas mums ir?” (6.klase) un „Manā nākotne sabiedrībā” (8.klase). Priekšmeta apguves sasniegtie rezultāti daļēji atbilst karjeras vadības prasmēm, kā arī pedagogi nevar konstatēt skolēna prasmju pilnveidošanos, jo katrā tēmā tiek vērtēti atsevišķi prasmju aspekti. Tādējādi valsts līmenī nepieciešams izstrādāt kopēju karjeras vadības prasmju ietvaru, kas nodefinētu sasniegtos rezultātus visos izglītības līmeņos. Tas ļautu konstatēt arī skolēna prasmju līmeņa pilnveidošanos. Ņemot vērā, ka jauniešiem, beidzot 9.klasi, ir jāpieņem nozīmīgs lēmums par mācīšanās turpināšanu vispārējā vidējās vai profesionālās izglītības iestādē, aktuāli ir iekļaut karjeras vadības prasmju apguvi arī 9.klasē. Ja tiek saglabātas pašreizējās programmas, tad skolās nepieciešams stiprināt karjeras atbalsta pieejamību pirms pamatskolas beigšanas, organizējot citus pasākumus – konsultācijas, tikšanās un praktiskas darba pieredzes iegūšana pie darba devējiem, darbs ar vecākiem par atbalsta sniegšanu bērniem.

Nozares speciālisti, vērtējot darbu ar 9.klašu audzēkņiem, atzīmē, ka vispārējās vidējās izglītības iestādēs skolēniem informācija par izglītības turpināšanu profesionālās izglītības līmenī ir ierobežotā daudzumā. Tas ir vērojams gadījumos, ja skola ir neliela un ieinteresēta skolēnu skaita noturēšanā (pie pašreizējā finansēšanas principa). Tādējādi tiek negatīvi ietekmēta jauniešu turpmākā karjeras ceļa izvēle.

Viens no vispārējās vidējās izglītības mērķiem ir „izkopt izglītojamā prasmi patstāvīgi mācīties un pilnveidoties, motivēt mūžizglītībai un apzinātai karjeras izvēlei”⁴⁰. Izvērtējot priekšmetu standartus, jāsecina, ka karjeras tematika ir iekļauta tikai atsevišķos priekšmetos, piemēram, Tehniskā grafika, Informātika, Ekonomika, Mājsaimniecība. Vai ir iespējams tādos priekšmetos kā matemātika, bioloģija un fizika saistīt iegūto zināšanu un prasmju pielietojamību profesionālā darbībā? Integrējot šīs zināšanas, skolēniem var radīt lielāku ieinteresētību turpināt izglītošanos programmās, kas saistītas ar dabaszinībām un inženierzinātnēm, kas ir viena no Latvijas prioritātēm nodarbinātības un valsts ekonomiskās attīstības veicināšanai. Atsevišķās pašvaldībās, piemēram, Rīgā darbam karjeras izglītības īstenošanai ir izstrādāta Karjeras izglītības paraugprogramma⁴¹ karjeras vadības prasmju apgūšanai integrējot priekšmetos.

Karjeras vadības prasmju integrācija mācīšanās procesā aktualizē jautājumu – cik lielā mērā mācīšanās process ir orientēts uz rezultātiem, jaunieša personiskās izaugsmes vērtēšanu un zināšanu pielietojumu praksē? Vai pedagogi ir mainījuši stundu metodikas no izpratnes „ko es darīšu stundā, uz - ko darīs skolēni”? Pilnveidojot mācīšanās metodikas un stundu organizāciju, ir iespēja skolēniem apgūt vispārējās prasmes, kas ir nozīmīgas gan izglītības turpināšanai, gan nodarbinātībai mūža garumā.

Karjeras izglītība īstenošanu izglītības iestādēs var konstatēt, izanalizējot vispārējās izglītības iestāžu akreditācijas ekspertu ziņojumus. Saskaņā ar Izglītības un kvalitātes valsts dienesta Iekšējiem noteikumiem Nr.5 (24.05.2011.) apstiprināta „Izglītības iestāžu, eksaminācijas centru darbības un izglītības programmu īstenošanas kvalitātes vērtēšanas metodika”, kas apraksta vērtēšanas kritērijus. Izvērtējot akreditētās vispārējās izglītības iestādes 2011.-2013.gadā, jāsecina, ka visbiežāk kritērijs „Atbalsts karjeras izglītībā” vērtēts ar „Labi” vai „Ļoti labi”. Ņemot vērā, ka jauniešu bezdarbnieku skaits vecumā no 15-24 gadiem ar

⁴⁰ LR Ministru kabinets (21.05.2013) Noteikumi par valsts vispārējās vidējās izglītības standartu, mācību priekšmetu standartiem un izglītības programmu paraugiem, Noteikumi Nr.281, "Latvijas Vēstnesis", 107 (4913), 05.06.2013.

⁴¹ Rīgas izglītības un informatīvi metodiskais centrs. Karjeras izglītības paraugprogramma. Pieejams http://www.riimc.lv/lv_karjeras-izglitiba-darba-pilnveidosana-un-uzlabosana-rigas-skolas-karjeras-izglitiba-paraugprogramma.241.html [skatīts 20.06.2013]

vispārējo vidējo izglītību saglabā bezdarba līmeni robežās no 32% 2008.gada beigās līdz 30% 2012.gada beigās⁴² un būtiski nemainās arī pašreiz, liek secināt, ka jauniešu skolās iegūtās vispārējās un karjeras vadības prasmes neatbilst prasībām, lai sekmīgi turpinātu izglītošanos vai uzsāktu profesionālo darbību. Salīdzinot izglītības iestāžu vērtējumus un iepriekš minētos rezultātus, jāsecina, ka vērtēšanas procedūrā un kritērijos ir nepilnības, kas ir pilnveidojamas. Pašreiz spēkā esošie kritēriji ir aprakstoši un vērtējums izriet no eksperta sagatavotības un tēmas izpratnes, līdz ar to saglabājot subjektivitāti. Kritērijos iekļautajam vērtējamam aspektam „karjeras izglītības programma kā integrēta izglītības iestādes darba sastāvdaļa” normatīvos dokumentos nav dota definīcija, kas ir „karjeras izglītības programma”. Lai izglītības iestāžu vērtēšanas kritērijus precizētu, nepieciešams tos pilnveidot un formulēt izmēramos un salīdzināmos rādītājos (indikatoros). Vienlaicīgi jāpilnveido arī ekspertu sagatavošanas programma, piemēram, karjeras izglītības jautājumos.

Karjeras atbalsta pakalpojumu kvalitatīvai nodrošināšanai ir pieejamie resursi un speciālistu kvalifikācija. Karjeras speciālisti aptaujā⁴³ (n= 80) norāda, ka visbiežāk lieto šādus interneta resursu, piemēram niid.lv, viaa.gov.lv, nva.gov.lv, studentnet.lv, prakse.lv, jaunatneslietas.lv, eurydice.com un citas. Speciālisti izmanto arī KIPNIS projekta īstenošanas laikā izstrādātos materiālus – „Karjeras izglītība 7.-9.klasei” un „Karjeras izglītība 10.-12.klasei”, Euroguidance semināru materiālus, dažādus informatīvos materiālus par studiju iespējām un darba tirgu. No VIAA veidotajiem karjeras atbalsta materiāliem/ rīkiem speciālisti visbiežāk izmanto Nacionālo izglītības iespēju datubāzi niid.lv (12%), niid.lv publicētos karjeras testus (10%) un informāciju par profesijām (profesijupasaule.lv). Novērtējot, kāds atbalsts speciālistiem ir nepieciešams, tad 89% norāda, ka ļoti nepieciešama ir informācija par darba tirgus pieprasījumu, 65% - metodiskie materiāli par konkrētām tēmām, 59% - tikšanās ar nozares pārstāvjiem (asociācijām). Šādu semināru ciklu izglītības iestāžu pedagoģiskajiem darbiniekiem un karjeras speciālistiem ir uzsākusi Euroguidance programma (pirmā tikšanās tika noorganizēta ar Latvijas Informācijas un komunikācijas tehnoloģijas asociāciju). Turpmāko materiālu pilnveidošanai speciālisti iesaka veidot interaktīvus materiālus interneta vietnē, video, spēles, materiālus par darbu ar vecākiem, kā arī par karjeras atbalsta plānošanu un attīstību novadā. Gan speciālisti, gan skolēni aktualitātēm jomā var sekot Facebook profilā „Karjeras nedēļa”, pieredzē un idejām apmainīties arī LinkedIn profilā „Karjeras speciālistu forums”.

Karjeras atbalsta pasākumu īstenošanā iesaistīti dažādu jomu speciālisti. Sākotnēji KIPNIS projekta gaitā tika izglītoti pedagogi par karjeras izglītības jautājumiem. 72 stundu tālākizglītības programmu „Pedagogu profesionālo kompetenču pilnveide karjeras izglītībā” pabeidza 5390 pedagogi. Programmas īstenošanai tika sagatavoti 42 multiplikatori. Projekta gaitā izstrādāta arī profesionālā maģistra programma „Karjeras konsultants”, kuru īsteno LLU, LiepU, RA, DU. Katru gadu karjeras atbalsta sistēmā pieaug speciālistu skaits, kuriem ir karjeras konsultanta kvalifikācija. Tomēr, saglabājoties pašreizējam pieprasījumam, iegūtās zināšanas netiek pielietotas. Kā risks karjeras speciālistu kvalitātes uzturēšanai un uzlabošanai ir karjeras izglītības īstenošana skolās tikai atkarībā no pašvaldības un skolas iniciatīvas, līdz ar to speciālistu tālākizglītība arī netiek organizēta.

Izvērtējot karjeras atbalsta pasākumu īstenošanu, vispārējā izglītības iestādēs tiek īstenoti visa veida pasākumi, bet jauniešiem tā ir pieejama fragmentāri un dažādos līmeņos – no

⁴² NVA Statistikas nodaļa, Jauniešu bezdarbnieku (vecumā no 15-24 gadiem) skaits

⁴³ VIAA, Karjeras speciālistu aptauja, 2013.gada janvāris - februāris

atsevišķu informatīvu pasākumu īstenošanas, līdz pilnam atbalsta ciklam (karjeras informācija, izglītība, konsultēšana). Līdz ar to karjeras atbalsta funkciju īstenošanā ne vienmēr piesaistīti kvalificēti speciālisti.

Jaunieši savas prasmes var attīstīt arī aktīvi iesaistoties ārpusskolas aktivitātēs – neformālajā izglītībā, izglītības iestāžu pašpārvaldēs, jauniešu domēs. Politikas ieviešanai ir apstiprināts Jaunatnes likums⁴⁴, kura viena no darbības jomām ir uz jauniešiem orientēts plānotu praktisku pasākumu kopums, kas nodrošina jauniešu vērtīborientācijas veidošanos un vispārcilvēcisko vērtību nostiprināšanos. To īsteno valsts pārvaldes iestādes un pašvaldību iestādes atbilstoši savai kompetencei, kā arī jaunatnes organizācijas un citas fiziskās un juridiskās personas saskaņā ar līgumu. Piemēram, Tehniskās jaunrades nams “Annas 2” piedāvā kvalitatīvu, profesionāli orientētu interešu izglītību. Bērni un jaunieši vecumā no 6 – 25 gadiem šeit var iepazīties ar amatiem, attīstīt pirkstu veiklību un prāta asumu, veidot savu talantu profesionāliem mērķiem. Mācību programmas iedalāmas piecos galvenajos virzienos – tehniskā modelēšana, amatniecība & dizains, mākslas studijas, audiovizuālie mediji un citas programmas.⁴⁵ Jauniešu interešu centri, pilnveidojot to īstenoto programmu saturu ar karjeras vadības prasmju apguvi un sasaisti ar profesiju izpēti, var kļūt par vienu posmiem atbalsta sistēmas uzturēšanai jauniešiem.

Profesionālās izglītība un apmācība

Profesionālajā izglītībā karjeras atbalsta pieejamība jauniešiem ir fragmentāra vai nav pieejama vispār. Saskaņā ar Profesionālās izglītības likumu⁴⁶ IZM „organizē profesionālās orientācijas un karjeras izglītības ieviešanu izglītībā”.

Akreditējot profesionālās izglītības iestādes, tikai atsevišķos komisijas ziņojumos tiek vērtēta karjeras izglītības īstenošana iestādē. Saskaņā ar MK noteikumiem „Profesionālās izglītības kompetences centra (PIKC) statusa piešķiršanas un anulēšanas kārtība” 2.9.punktu „centri nodrošina karjeras izglītības pasākumu īstenošanu karjeras vadības prasmju apguvei un individuālās karjeras konsultācijas tālākas izglītības un nodarbinātības izvēlei”.⁴⁷ Pēc jaunajiem kritērijiem kvalificējas VSIA „Rīgas pārtikas ražotāju vidusskola”, Ogres Valsts tehnikums un Smiltenes valsts tehnikums – profesionālā skola. Līdz oktobra vidum savus apliecinājumus atkārtotai izvērtēšanai iesnieguši vēl 6 jau esošie PIKC. Izvērtējot Ogres Valsts tehnikuma, Liepājas Valsts tehnikuma, Ventspils Valsts tehnikuma un Smiltenes Valsts tehnikuma pašnovērtējuma ziņojumus, jāsecina, ka pakalpojumi tiek nodrošināti, bet visbiežāk tie ir karjeras informācijas pakalpojumi – audzēkņi tiek informēti par izglītības turpināšanu, tikšanās ar darba devējiem un skolas absolventiem, profesionālo izstāžu apmeklējumi, ēnu dienas, karjeras dienas un citi pasākumi. Tikai Liepājas Valsts tehnikuma pašnovērtējumā norādīts, ka darbu koordinē audzināšanas darba metodiķis; Ventspils Valsts tehnikums plāno izveidot Jauniešu informācijas un karjeras centru, Ogres Valsts tehnikumā atzīmēts iestādes darbs ar audzēkņu vecākiem. Tomēr jāatzīmē, ka šīs aktivitātes ir tikai daļa no karjeras atbalsta pakalpojumiem un nesasniedz

⁴⁴ LR Saeima (01.01.2009), Jaunatnes likums, "Latvijas Vēstnesis", Nr. 82 (3866)

⁴⁵ Tehniskās jaunrades nams Annas – 2, <http://www.tjn.lv/> [skatīts 15.06.2013]

⁴⁶ LR Saeima (14.07.1999.) Likums: Profesionālās izglītības likums, "Latvijas Vēstnesis", 213/215 (1673/1675), 30.06.1999.

⁴⁷ LR MK noteikumi (19.03.2013.) Profesionālās izglītības kompetences centra statusa piešķiršanas un anulēšanas kārtība. Noteikumi Nr.144, „Latvijas Vēstnesis”, 58 (4864), 22.03.2013.

plānotos rezultātus. Tehnikumu interneta vietnēs nav pieejama informācija par karjeras izglītības organizāciju un sasniedzamajiem rezultātiem.

PIKC, saskaņā ar MK noteikumiem, „nodrošina ārpus formālās izglītības sistēmas apgūtās profesionālās kompetences novērtēšanu”.⁴⁸ Līdz ar to, piedaloties profesionālo kompetenču atzīšanā un mūžizglītības pasākumu īstenošanā, jāpalielina karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamība. Kompetences centros rekomendējoši ir jābūt profesionāli sagatavotam karjeras atbalsta speciālistam.

Saskaņā ar normatīviem aktiem, kā obligāta prasība karjeras izglītības īstenošanā ir tikai PIKC, bet ne visām profesionālās izglītības iestādēm. Vai audzēkņiem karjeras atbalsts ir nepieciešams, ja profesijas izvēle jau ir izdarīta? Profesionālā izglītībā šāds atbalsts mūsdienās ir nepieciešams, jo ne vienmēr ir izdarīta pareizā izvēle un mācību laikā vēl to var mainīt. Straujās pārmaiņas tehnoloģijās un ekonomikā tieši profesionālās izglītības audzēkņiem ir jāattīsta prasmes sekmīgai adaptācijai citos apstākļos, prasmes mācīties, uzņēmējdarbības prasmes, jāapgūst ne tikai viena konkrēta profesija, bet jārod izpratne, kā apgūstamā profesija ir saistīta ar citām, lai plānotu turpmāko izglītošanos nākamajā izglītības pakāpē vai sekmīgi iekļautos darba tirgū. Kā pozitīvs piemērs jāmin ESF projekta ietvaros izstrādātais četrpadsmit nozaru un nozaru sektoru apraksti un izveidotās nozaru kvalifikāciju struktūras. Pētījuma gaitā izstrādātās nozares saistīto profesiju kartes, rada iespēju plašāk paskatīties uz profesiju pasauli un to savstarpējo saistību.

Karjeras atbalsta mērķu sasniegšanai ir nepieciešami kvalitatīvi resursi un procesā iesaistītais personāls. Pēc īstenotajiem pasākumiem, jāsecina, ka arī profesionālajā izglītībā nav vienotas izpratnes par karjeras atbalsta sistēmu un tās sasniedzamajiem rezultātiem. Pakalpojumu rezultātus profesionālajā izglītībā ietekmē arī apstākļi, ka pietrūkst izsmeļošas informācijas par profesiju pasauli. Informācijas apmaiņas nepieciešamība starp nozari un izglītības iestādēm uzliek lielāku atbildību nozares profesionālajām asociācijām un uzņēmumiem iesaistīties un līdzdarboties izglītības sistēmā strādājošo un audzēkņu informēšanā par profesiju pieprasījumu un prasmē, kas jāpārvalda jauniešiem sekmīgai integrācijai darba tirgū, kā arī studiju programmu pilnveidošanā. Tādejādi, ir jāmeklē mehānismi, kā atbalstīt darba devējus, lai iesaistīšanās būtu aktīvāka un produktīvāka.

Augstākā izglītība

Augstākajās izglītības iestādēs karjeras attīstības atbalsts Latvijā tiek veikts ar iestādes iniciatīvu un finanšu piesaisti, piedaloties ESF atklātajos projektu konkursos, un citiem finanšu avotiem. Karjeras centri ir izveidoti vai pakalpojumi tiek nodrošināti gan valsts, gan privātajās augstskolās – Latvijas Universitātē, Rīgas Tehniskajā universitātē, Daugavpils Universitātē, Banku augstskolā, augstskolā „Turība”, Informācijas sistēmu un menedžmenta augstskolā u.c.. Atkarībā no studējošo skaita, specializācijas un augstskolas vadības iesaistīšanās, augstskolas identificējušas to pakalpojumu loku, kurus nodrošina studējošajiem, studentiem un skolēniem un citām mērķa grupām. Vairums no pakalpojumu sniedzējiem par prioritārajiem virzieniem nosaka praksi un darba piedāvājumu koordinēšanu, pasākumu organizēšanu (Karjeras dienas), informācijas sagatavošanu par izglītības iespējām un darba tirgu. Katras augstskolas apstiprinātās

⁴⁸ Skatīt turpat - 2.7.6.punkts

prioritātes ir pamats veidam, kā integrēt karjeras attīstības atbalsta organizēšanu izglītības iestādes struktūrā. Visbiežāk sastopamie modeļi augstākajā izglītībā ir karjeras attīstības pakalpojumu administrēšana struktūrvienībās, kuru kompetencē ir atbalsta nodrošināšana studējošajiem, akadēmisko, mārketinga vai ārējo sakaru jautājumu administrēšana.⁴⁹ Iepazīstoties ar karjeras attīstības atbalsta organizatoriskajiem modeļiem Latvijas augstskolās, jāsecina, ka vērojama to dažādība, piemēram, Latvijas Universitātē, Daugavpils Universitātes un Rīgas Stradiņa universitāte aktivitātes īsteno, integrējot atbalstus studējošajiem, ko koordinē Studentu servisa departaments, Latvijas Lauksaimniecības universitāte un Liepājas Universitāte – Sabiedrisko attiecību departamentā, Rīgas Tehniskā universitāte – Studiju daļā, Vidzemes Augstskolā – Vidzemes mūzikā izglītības centrā. Izvērtējot karjeras atbalsta nodrošināšanas veidus augstskolās Latvijā, jāsecina, ka tos nevar salīdzināt pēc vienotiem kritērijiem, jo augstskolās ir pieejami atšķirīgi resursi, studējošo skaits un augstskolas tips. Lielās augstskolās studējošo izaugsmi var pozitīvi ietekmēt visu atbalsta veidu integrācija – akadēmiskos, karjeras, psiholoģiskos u.c. jautājumos.

Karjeras atbalsta pasākumi augstskolās tiek īstenoti pēc institūcijas iniciatīvas. Kā liecina Darba tirgus pētījuma rezultāti⁵⁰, reflektantiem pirms programmas izvēles studiju uzsākšanai ir bijusi nepietiekama informācija par izglītības saistību ar iespējamo nodarbinātību, praktisko iemaņu trūkums, kā arī nepietiekamas karjeras vadības prasmes, kas ietekmē ne tikai studiju rezultātus, bet arī nodarbinātību atbilstoši iegūtās izglītības līmenim. Novērtējot informācijas pieejamību, 33,8 % no respondentiem (n=2491) apstiprina, ka informācija par absolventu nodarbinātību ir drīzāk vai pilnīgi nepietiekama. Īpaši šo aspektu uzsver akadēmiskajās bakalaura programmās (45%) studējošie. Visaugstākos rezultātus par to, ka bija izprotamas tālākās nodarbinātības iespējas, uzrāda izglītības (81%) un veselības aprūpes un sociālās labklājības (78%) tematiskajā jomā studējošie, turpretim humanitārās zinātnes un mākslas tematiskās jomas programmās studējošie uzrāda vismazāko izpratni par tālākām nodarbinātības iespējām. Tikai 54% respondentu norāda, ka informācija par nodarbinātību ir „drīzāk” vai „pilnībā pietiekama”. Ņemot vērā iepriekš minētos rezultātus, augstskolām gan potenciālo un esošo studentu informēšanai ir nepieciešama visaptveroša informācija par savas augstskolas absolventu karjeras ceļu. Saskaņā ar Augstskolu likuma 5.panta (2¹).punktu „Augstskolas īsteno savas iekšējās kvalitātes nodrošināšanas sistēmas, kuru ietvaros tiek vākta un analizēta informācija par studējošo sekmēm, absolventu nodarbinātību, studējošo apmierinātību ar studiju programmu un citi dati.”⁵¹ Taču līdz šim nav nodefinēta metodoloģija datu apkopošanai, lai tos varētu analizēt un salīdzināt. Vienlaicīgi, normatīvo aktu regulējums datu aizsardzības jautājumos ierobežo iespējas izglītības iestādēm izmantot augstskolā reģistrētos personas datus un valstiskas nozīmes reģistrus, piemēram, iedzīvotāju reģistru, lai nodrošinātu lielāku absolventu sasniedzamību esošajā dzīvesvietā. Tādējādi informācijas pieejamība ir atkarīga tikai no absolventu aktivitātes un ieinteresētības sniegt informāciju, augstskolai organizējot interneta aptaujas. Absolventu nodarbinātības izvērtēšanai nacionālā līmenī ir jāveido vienota monitoringa sistēma, apvienojot dažādas valstiskas datu bāzes un reģistrus, piemēram, Iedzīvotāju reģistru, Valsts ieņēmuma dienesta datus un citus avotus.

⁴⁹ Watts, A.G., Law, B., Killen, J. et al. (1996) Careers Work in Higher Education. Rethinking Careers Education and Guidance, Theory, Policy and Practice. Routledge, p. 135

⁵⁰ Krūmiņš J., Goša Z., Jaunzeme, I. u.c. (2007) Augstāko un profesionālo mācību iestāžu absolventu profesionālā darbība pēc mācību beigšanas. LU: Rīga, 86., 89. lpp.

⁵¹ LR Saeima (01.12.1995.) Likums: Augstskolu likums, "Latvijas Vēstnesis", 179 (462), 17.11.1995.

Lēmuma pieņemšanai par studiju uzsākšanu studiju virzienā, kas ir saistošs un atbilstošs zināšanu līmenim, personai nepieciešams pārvaldīt karjeras vadības prasmes lēmuma pieņemšanai, izmantojot informāciju par izglītošanās iespējām, izzinot savu personību un nospraužot personīgos mērķus. Turpretim augstskolām nozīmīgi ir izveidot konkrētajai videi (iestādei) atbilstošu karjeras attīstības atbalsta organizatorisko modeli. Pakalpojumu pieejamības paplašināšanai rekomendējoši ir veidot starpaugstskolu sadarbības tīklu.

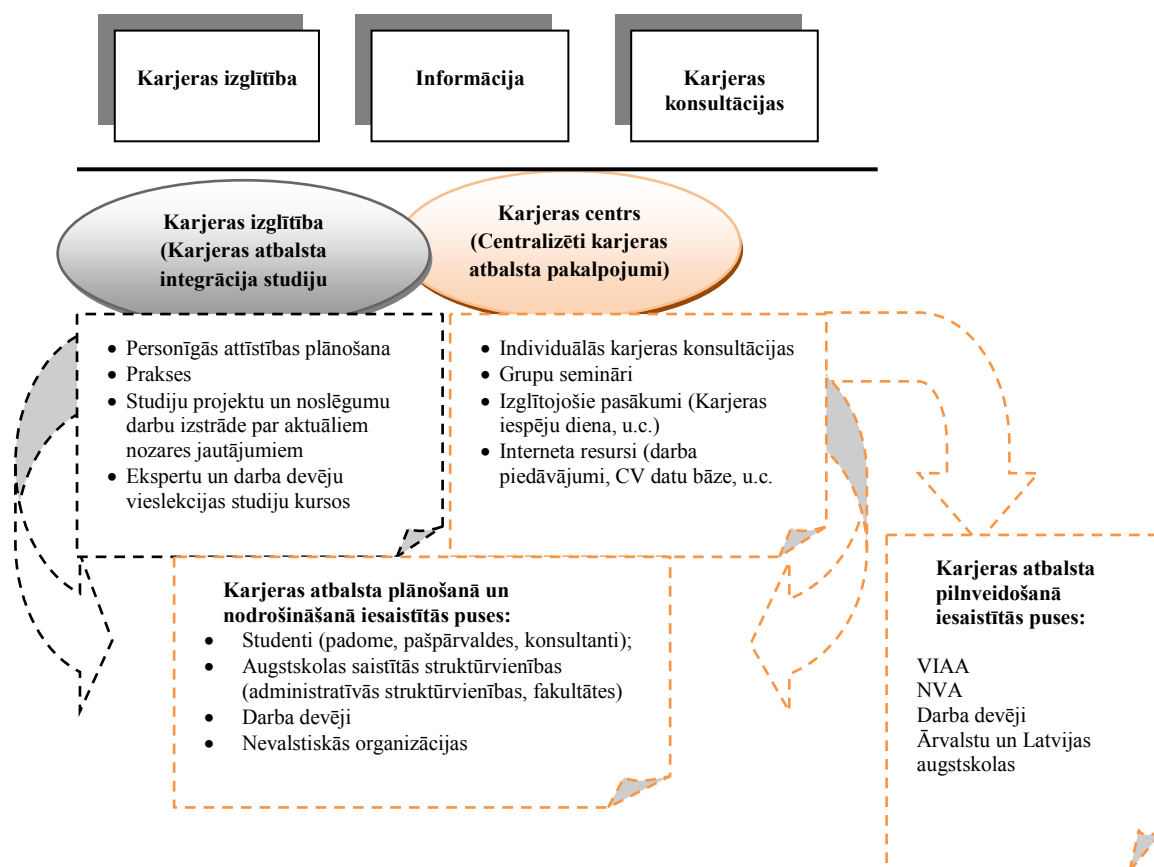
Latvijas Universitātes pieredze karjeras atbalsta pakalpojumu attīstībā

LU integrēts atbalsts studējošajiem studiju, karjeras un psiholoģiskos jautājumos notiek centralizēti, 2006. gadā izveidojot Karjeras centru, kas augstskolas struktūrā iekļauts Studentu servisa departamentā.

Ņemot vērā starptautisko ekspertu rekomendācijas un politikas plānošanas dokumentus, Karjeras centra pakalpojumu attīstība ir vērsta uz studējošo kompetenču attīstību un personīgo izaugsmi. Jāatzīmē, ka centra darbinieki (psihologs, karjeras konsultants un projektu vadītājs) ir attīstījuši un ieviesuši 12 pakalpojumu veidus, kas ir pieejami visām mērķa grupām. Centra mērķa grupas – skolēni, studenti, absolventi, darba devēji, akadēmiskais un administratīvais personāls.

Par vienu no svarīgākajiem uzdevumiem Karjeras centra darbinieki uzskata studējošo un darbinieku vienotas izpratnes veidošanu par karjeras attīstības jautājumiem, tādēļ sadarbībā ar fakultātēm regulāri rudens semestrī jaunie studenti tiek iepazīstināti ar karjeras izaugsmes aktualitātēm un centra piedāvātajiem pakalpojumiem. Līdzīgā veidā tiek organizētas lekcijas skolēniem par turpmāko studiju un piemērotākās nodarbinātības jomas izvēli. Ar šādu mērķi ir noorganizētas lekcijas 492 vidējās izglītības iestāžu skolēniem 2009.gadā un 340 - 2012.gadā. Šādas aktivitātes ir nepieciešamas tādēļ, ka jauniešiem no iepriekšējās izglītības iestādes nav veidojies vienots skatījums, kādi ir personīgie ieguvumi, iesaistoties karjeras atbalsta pasākumos.

Karjeras atbalsts tiek īstenots visos trīs tā elementos: Karjeras izglītība, Informācija un Karjeras konsultācijas. Pēdējos gados īpaši uzmanība, vērsta sadarbības stiprināšana ar mācītspēkiem.



5.attēls. Karjeras atbalsta modelis augstākās izglītības institūcijā

Avots: I.Jaunzemes izstrādāts modelis

Karjeras atbalsta īstenošanai ir izveidoti pašpalīdzības resursi internetā, piemēram, Karjeras centra mājas lapa (www.karjera.lu.lv), studentu CV datu bāze un uzņēmumu vakanču datu bāze. Tiek koordinēti dažādi pasākumi sadarbībā ar darba devējiem (Karjeras dienas, darba devēju lekcijas konkrētu studiju kursu ietvaros u.c.). Sagatavots tests „Pastudē sevi!” personas domāšanas veidam un vērtībām atbilstošākā studiju virziena izvēlei, kas balstīts uz studiju programmu un iespējamās nodarbinātības atbilstību. Karjeras konsultācijas tiek nodrošinātas individuāli un grupās. Plaši tiek izmantoti Karjeras centra interneta resursi – 2012.gadā centra vietnes apmeklējumu skaits - 37884; CV sadaļas apmeklējums "E-karjerā" no studentu puses – 10728, darba sludinājumu sadaļas apmeklējums "E-karjerā" no studentu puses- 19600; CV sadaļas apmeklējums "E-karjerā" no darba devēju puses - 3755; darba sludinājumu sadaļas apmeklējums "E-karjerā" no darba devēju puses – 619 reizes. 2012.gadā - vidēji 700 rediģētas un publicētas vakances resursā „E-karjera” (pirms publicēšanas tiek pārbaudīta sludinājuma satura atbilstība Darba likumam).⁵²

Karjeras atbalsta pakalpojumu kvalitatīvai īstenošanai Latvijas Universitātē speciālisti strādā komandā, kuru augstākā izglītība ir iegūta psiholoģijā un projektu vadībā. Karjeras vadības un izglītības specifika ir apgūta, piedaloties pieredzes apmaiņā ārvalstu augstskolās, profesionāli pilnveidojoties semināros un patstāvīgi sekojot jaunumiem nozarē un izmaiņām darba tirgus pieprasījumā, kā arī piedaloties starptautiskos projektos, piemēram, partnerība LLP Leonardo da Vinci projektā „Skills Matching and Route for Training - Knowledge Network”. Pēdējo gadu pieredze liecina, ka karjeras konsultācijas arvien ciešāk saistāmas ar 1.kursa

⁵² Latvijas Universitātes Studentu serviss, 2012.gada darbības pārskats

adaptācijas jautājumiem sekmīgai studiju uzsākšanai, tādēļ pakalpojumi tiek attīstīti integrētā veidā, atbilstoši studentu vajadzībām. Noteiktās situācijās konsultāciju nodrošināšanā piedalās psihologs – konsultants.

Nozīmīga sadaļa Karjeras centra darbībā ir sadarbība ar darba devējiem, kā rezultātā tiek organizētas dažādas aktivitātes, kurās jaunieši var apliecināt savas zināšanas un prasmes, piemēram, zinātnisko darbu konkursi; centra speciālisti koordinē informāciju par iespējām iesaistīties brīvprātīgajā darbā, konsultē pa veidiem, kā iegūt praktisko pieredzi jau studiju laikā un kā to prezentēt darba devējiem.

Karjeras atbalsts augstākajā izglītībā kā arī iepriekšējos izglītības posmos var sasniegt visaptverošus rezultātus, ja tā īstenošana notiek integrētā veidā. Studiju procesu pārorientācijā uz mācīšanās rezultātiem nozīmīga ir šo rezultātu saskaņošana arī ar darba tirgus prasībām. Tādējādi, sasniedzot noteiktu profesionalitātes līmeni, karjeras atbalsta speciālisti var nodrošināt komunikācijas uzturēšanu starp augstskolu un uzņēmumiem, profesionālām asociācijām un citiem sadarbības partneriem. Karjeras atbalsta speciālisti, pārzinot izglītības un darba sektoru, var sniegt atbalstu personām, kas vēlas turpināt izglītošanos pēc jau vienas augstākās izglītības iegūšanas vai atjaunot savas studijas, kā arī iepriekšējās izglītības un profesionālās pieredzes atzīšanā. Kā liecina studējošos statistika pa vecuma grupām, tad 2011./2012.akadēmiskajā gadā pilna laika studijās 23% un nepilna laika studijās 63% studējošo ir vecumā no 25 gadiem.⁵³ Demogrāfiskās situācijas ietekmē mainīsies studentu vecumstruktūra. Tradicionālās vecuma grupas studentu (17 – 24) skaits samazināsies līdz proporcijai robežās no 44 līdz 50%, attiecīgi tradicionālās vecuma grupas studenti būs mazākumā. Pretēji tam, pieaugušo studējošo proporcija palielināsies no 24% 2010.gadā līdz 33-44% 2020.gadā (trīs vai četras reizes salīdzinājumā ar 11% 1998.gadā).⁵⁴ Līdz ar to aktuālāka kļūst sabiedrības izglītošana par izglītības un pieredzes atzīšanu, kā arī karjeras konsultanta loma, sniedzot konsultācijas, lai persona var apzināt un pierādīt savas zināšanas un prasmes.

Tādējādi jāsecina, ka, īstenojot karjeras atbalsta pakalpojumus, ir ieguvumi ne tikai indivīda līmenī, kurš saņem atbalstu personīgās un profesionālās attīstības sekmēšanai, bet arī ieguldījums augstākās izglītības satura, studiju organizācijas un vides pārmaiņu procesā.

Pieaugušo izglītība

Pieaugušo izglītība saskaņā ar Izglītības likumu ir personu daudzveidīgs izglītošanās process, kas cilvēka mūža garumā nodrošina personas attīstību un konkurētspēju darba tirgū.⁵⁵ Vērtējot karjeras atbalsta īstenošanu pieaugušo izglītībā, nevar iezīmēt konkrētu sektoru, jo pieaugušais savu izglītošanos var turpināt Pieaugušo izglītības centros, augstskolās, privātās institūcijās, uzņēmumos un citās organizācijās, kas nodrošina izglītošanās funkciju, kā tas ir iekļauts EMKAPT metodiskajos noteikumos. Mērķa grupu veido ekonomiski aktīvie iedzīvotāji, bezdarbnieki, sievietes un citi interesenti.

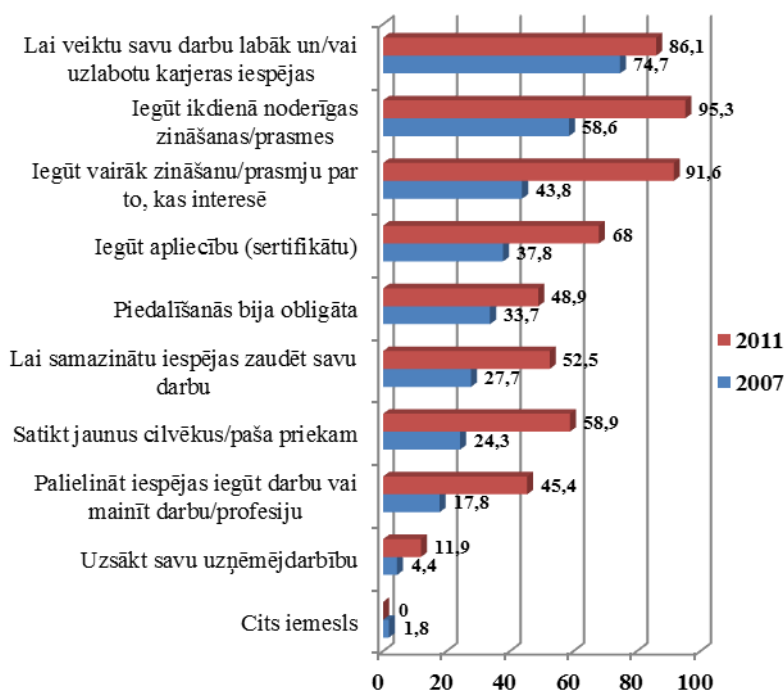
⁵³ IZM, PĀRSKATS par Latvijas augstāko izglītību 2012.gadā. Pieejams <http://izm.izm.gov.lv/registri-statistika/statistika-augstaka/9495.html> [skatīts 16.06.2013]

⁵⁴ Cunska Z. Demogrāfisko un sociālo faktoru loma iedzīvotāju augstākās izglītības līmeņa veidošanā un attīstībā Latvijā, Rīga, 2012 (Promocijas darbs)

⁵⁵ LR saeima (29.20.1998) Likums: Izglītības likums, Latvijas Vēstnesis 343/344 (1404/1405), 17.11.1998.

Pieaugušo izglītībā iedzīvotāju līdzdalība ir pieaugusi, vērtējot gan pa atsevišķiem iemesliem, gan pa iepriekšējās izglītības līmeņiem (sk. 6.attēlu). Visstraujāk līdzdalība pieaug, lai gūtu vairāk zināšanas un prasmes par to, kas interesē. Personām ar izglītību, kas ir zemāka par vidējo vai nav formālā izglītība, bieži pieaugušo izglītībā piedalās, lai satiktu jaunus cilvēkus un paša priekam. Statistikas dati liecina, ka aug arī to iedzīvotāju skaits, kuri vēlas apgūt jaunas zināšanas uzņēmējdarbības uzsākšanai.

Aptuveni 30% dalībnieku vēlas piedalīties pieaugušo izglītībā, lai iegūtu sertifikātu vai bija jāpiedalās obligāti.



6.attēls Piedalīšanās iemesli neformālajā pieaugušo izglītībā (%)

Avots: Centrālās Statistikas pārvaldes datu bāze (<http://www.csb.gov.lv/dati/statistikas-datubazes-28270.html>), [skatīts 10.06.2013]

Salīdzinot kopējo aktivitāti pieaugušo izglītībā 2007. un 2011.gadā, jāsecina, ka samazinās personu skaits, kas izglītojas augstākās izglītības pakāpē (izmaiņas no 5,4 – 4,3% no iedzīvotāju skaita attiecīgajā grupā) un nemainīgs ir to personu skaits, kas piedalās neformālajā izglītībā (30%).⁵⁶

Pieaugušo izglītības organizēšanai pašvaldības ir izvēlējušās dažādas organizatoriskās formas. Biežāk tiek piedāvāti kursi interešu izglītībā. Atsevišķas pašvaldības organizē arī neformālās izglītības un profesionālās pilnveides izglītības un tālākizglītības programmas. Kā piemērs mērķtiecīgai pieaugušo izglītības organizēšanai ir integrācija ar uzņēmējdarbības atbalsta funkcijām. Šāds centrs ir izveidots Dobeļē - Dobeles Pieaugušo izglītības un uzņēmējdarbības atbalsta centrs, kura mērķis ir veicināt cilvēkresursu attīstību un nodrošināt uzņēmējdarbības atbalstu Dobeles novada sociāli ekonomiskai izaugsmei. Centrs pašreiz piedāvā 9 profesionālās tālākizglītības, 15 profesionālās pilnveides un 50 neformālās izglītības programmas.⁵⁷ Šādā modelī neformālās izglītības piedāvājumu var saskaņot gan ar iedzīvotāju, gan uzņēmēju interesēm. Pedagogu profesionālajai pilnveidei programmas īsteno Rīgas pašvaldība.

Vērtējot karjeras atbalsta pieejamību pieaugušo izglītībā, jāņem vērā, ka tā nav tikai viena noteikta sektora robežās. Līdz ar to, lai atrastu nepieciešamo informāciju vai nokļūtu līdz konsultantam, personai jāpiemīt spēcīgai motivācijai pārmaiņām. Pieaugušie atbalstu var saņemt NVA, kā arī privātās institūcijās, kas ir maksas pakalpojums, piemēram, individuālās konsultācijas pie izaugsmes veicinātāja (kouča). Lai uzlabotu gan pieejamību, gan mainītu pieaugušo viedokli par šāda atbalsta lietderību, ir jāveido mehānisms kopējai sadarbībai starp

⁵⁶ Piedalīšanās pieaugušo izglītībā, Centrālās Statistikas pārvaldes datu bāzes.

<http://data.csb.gov.lv/Dialog/Saveshow.asp> [skatīts 13.06.2013]

⁵⁷ Dobeles Pieaugušo izglītības un uzņēmējdarbības atbalsta centrs, <http://www.pic.dobele.lv>, [skatīts 11.06.2013.]

pašvaldību, skolu, augstskolu un NVA, atvieglot sapratni par pakalpojuma pieejamību. Personām, kuras turpina izglītošanos formālajā izglītībā, šiem pakalpojumiem jābūt pieejami izglītības iestādēs. Ņemot vērā, ka pieaugušo izglītībā ir iesaistītas arī privātas institūcijas, tad, cik lielā mērā karjeras atbalsta pakalpojumu ir tikai kā publiskais pakalpojums? Vai pakalpojumu minimums ir jānodrošina visiem, kas iesaistīti pieaugušo izglītības programmu īstenošanā, tai skaitā, personas darbavietai?

Karjeras atbalsta speciālistu līdzdalība pieaugušo izglītībā var sekmēt interesēm piemērotākas izglītības programmas izvēli un atbalstīt karjeras plāna sastādīšanā, kā arī palīdzēt apzināt savas zināšanas un prasmes un sagatavoties iepriekšējās profesionālās pieredzes un izglītības atzīšanai kādā no izglītības pakāpēm. Tas veicinās arī personu iesaistīšanos izglītošanās procesā mūža garumā. Vienaļoti jānosver, ka karjeru cilvēka dzīvē veido ne tikai profesionālā darbība, bet arī ģimene, brīvais laiks un citas nodarbes. Tādējādi visa veida izglītošanās interešu, neformālā un formālā izglītība, pilnveido cilvēka personiskās īpašības, zināšanas un prasmes, kas sekmē personu iesaistīšanos sabiedriskās aktivitātēs un motivē personīgai izaugsmei.

Nodarbinātība

Nodarbinātības sektorā karjeras atbalsta pasākumus īsteno Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA), kas piedāvā bezmaksas karjeras pakalpojumus, kas domāti ikvienam, kurš meklē darbu, strādā, mācās vai plāno tālāko izglītību un kuram šajā profesionālās realizācijas ceļā radušās neskaidrības, šaubas par savām spējām un ir vajadzīgs informatīvais vai psiholoģiskais atbalsts. Pakalpojumu nodaļas sastāvā ir Karjeras attīstības atbalsta nodaļa, kas nodrošina pakalpojumu īstenošanu un pilnveidošanu.

NVA piedāvā vairākus karjeras konsultāciju veidus:

Individuālās karjeras konsultācijas ietvaros ir iespēja saņemt karjeras konsultanta palīdzību profesionālās piemērotības noteikšanā, personības un profesiju iezīmju izzināšanā, noteikt savu profesionālo kompetenču atbilstību profesionālajām iecerēm, vēlmēm, kā arī saņemt ieteikumus darba pieteikuma dokumentu sagatavošanā – CV, motivācijas vēstule, un profesionālu palīdzību, lai sagatavotos darba intervijai.

Individuālās diagnosticējošās karjeras konsultācijas ietvaros ir iespēja noteikt savas profesionālās sliekšmes, izpētīt kognitīvos procesus, piemēram, domāšanas īpatnības, darbības un pārliecināties par to atbilstību profesionālajām iecerēm. Šis ir dziļākais un arī laikietilpīgākais karjeras konsultāciju veids, kas balstās uz dziļu personības iezīmju un kognitīvo procesu izpēti, lai palīdzētu klientam noskaidrot savu profesionālo identitāti un nonākt pie veiksmīgākā profesionālā risinājuma, kurš atbilstu kā klienta interesēm, vēlmēm, tā spējām, kas nav mazsvarīgas profesijas izvēlē.

Grupas karjeras konsultācijas ietvaros notiek karjeras veidošanas problēmu risināšana, informācijas sniegšana par izglītības iegūšanas un karjeras veidošanas iespējām, profesionālo kompetenču atbilstības izpēti darba tirgus prasībām. Šis karjeras konsultāciju veids bieži tiek izmantots, strādājot ar topošajiem pamatskolu un vidusskolu absolventiem, kuriem aktuāls ir jautājums – tālākā izglītība vai darbs.

Grupas informatīvās karjeras konsultācijas ietvaros tiek sniegta informācija par aktualitātēm darba tirgū, iezīmētas darba tirgus tendences, kā arī sniegta informācija par izglītības iespējām Latvijā, izvēlētās profesijas atbilstību standarta prasībām.⁵⁸

NVA piedāvā daudzveidīgu individuālo konsultāciju klāstu, tomēr, vērtējot karjeras konsultācijas saņēmušo personu skaitu no 2009. - 2012.gadam (sk. 3.tabulu), jāsecina, ka pārskata periodā no 60% līdz 83% personu individuālā konsultācijā piedalījās tikai vienu reizi. Vēršot uzmanību uz NVA mērķa auditoriju, aktuāli ir noskaidrot, vai tas ir pietiekams apjoms, lai persona apgūtu nepieciešamās karjeras vadības prasmes nodarbinātībai ilgtermiņā.

Karjeras konsultācijas saņēmušo personu skaits no 2009.-2013.gadam 3.tabula

Gads	Individuālo konsultāciju skaits un pakalpojumu saņēmušo personu skaits		Grupu konsultācijās piedalījušos personu skaits		
	Konsultāciju skaits	Personu skaits	Klientu skaits grupu konsultācijās	Grupu konsultāciju skaits (grupu skaits)	Personu skaits
2013.gada 1.cet.	8452	8000	7260	736	7014
2012.gads	25 157	20 794	52 551	8410	49 433
2011.gads	44 189	29 815	38 534	3631	19 209
2010.gads	59 773	41 303	90 521	7986	40 260
2009.gads	36 725	26 075	40 420	3129	31 639

Avots: NVA Statistikas nodaļa dati, 2013.gada maijs

Sniedzot konsultācijas, karjeras konsultanti savā darbā izmanto metodiku reģistru, jeb metodisko bāzi, kurā glabājas visas darbam nepieciešamās metodikas, kas paredzētas interešu, motivācijas, kognitīvo procesu un personības izpētei. ESF projekta „NVA Kapacitātes pilnveide” ietvaros metodiku reģistrs tika papildināts ar desmit jaunām karjeras konsultāciju atbalsta metodikām, kas paredzētas darbam ar dažādu mērķgrupu klientiem. Metodikas ir paredzētas tādu mērķgrupu klientiem kā: pieaugušie ar augstāko izglītību, t.sk. pirmspensijas vecuma klienti, jaunieši, klienti vecumā virs 50 gadiem, vājredzīgi un neredzīgi klienti, klienti ar viegliem garīgās attīstības traucējumiem, dažādu riska grupu klienti: klienti, kas atgriežas darba tirgū pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma, ilgstošie bezdarbnieki, klienti ar zemu izglītības līmeni, klienti bez iepriekšējas darba pieredzes, klienti ar atkarībām, klienti ar īpašām vajadzībām, klienti, kas atbrīvoti no ieslodzījuma vietām.

Atsevišķu metodiku elektroniskās versijas ir pieejamas izpildei NVA mājaslapas – www.nva.gov.lv Karjeras pakalpojumu sadaļā „Izpēti sevi”. Šajā sadaļā klients var izpildīt kādu no metodikām un jau ar gatavu rezultātu doties pie karjeras konsultanta tā dziļākai interpretācijai (metodiku rezultātus var saglabāt PDF un izdrukāt), tādējādi ietaupot laiku metodikas pildīšanai, bet vairāk pievērsties konsultatīvajam procesam ar karjeras konsultantu par iegūto rezultātu.

Karjeras konsultāciju pakalpojums ir pieejams visās NVA filiālēs, lai ikvienam interesentam palīdzētu noskaidrot savu profesionālo virzību vai iegūt atbildes uz citiem ar karjeras izvēli saistītiem jautājumiem. Karjeras konsultanti ir nozares profesionāļi ar augstāko profesionālo izglītību un/vai profesionālo maģistra grādu (psiholoģijā vai pedagogijā, vai

⁵⁸ NVA, Pārskats par karjeras konsultāciju īstenošanu NVA (2013.gada jūnijs)

sociālajā darbā) vai profesionālo maģistra grādu izglītības zinātnē ar kvalifikāciju karjeras konsultants; zināšanām par nodarbinātības politiku Latvijā un ES valstīs un personāla atlasē, kā arī profesionālām prasmēm konsultēt dažāda veida klientus t.sk., riska grupu klientus individuāli un grupās. Konsultāciju kvalitātes uzturēšanai un paaugstināšanai tiek organizēta konsultantu profesionālā pilnveide. Piemēram, „Efektīva komunikācija”, „Problemātisku klientu psiholoģija un efektīvas problēmu risināšanas prasmju attīstība”, „Pašnovērtējuma veikšana ar mērķi uzlabot pakalpojumu kvalitāti”, „Konfliktoloģija” u.c. apmācības karjeras konsultantiem tiek piedāvātas ESF projekta „NVA Kapacitātes pilnveide” ietvaros. Apmācību laikā karjeras konsultantiem tiek vadīta supervīzija (savstarpējās pieredzes apmaiņa profesionāļu starpā par darba iespējām ar „sarežģītajiem” klientiem), kuras laikā karjeras konsultanti var dalīties pieredzē par saviem smagākajiem gadījumiem no prakses un kopīgi sadarbībā ar supervizoru un citiem kolēģiem rast risinājumu tālākajam darbam ar problemātiskajiem klientiem.

Īpaši liels akcents tika likts uz karjeras konsultantu apmācībām ar ESF projekta „NVA Kapacitātes pilnveide” ietvaros izstrādātajām jaunajām un pilnveidotajām metodikām. Šīs apmācības sastāvēja no vesela apmācību cikla, kuru ietvaros karjeras konsultanti ne tikai klausījās lekcijas un gatavojās eksāmena teorētiskajai daļai par darbu ar jaunajām metodikām, bet izgāja speciālu atestāciju, lai iegūtu sertifikātu, kas apliecina konsultanta prasmes darbā ar konkrēto metodiku. Lai saņemtu sertifikātu, karjeras konsultantiem bija jāpiedalās metodiku pilotēšanā, tās praktiski jāizmanto savā darbā ar klientiem un jāapraksta savs metodiskais darbs ar klientu, kurš vēlāk bija jāprezentē metodikas izstrādātājam, kas piedalījās karjeras konsultantu praktiskā darba novērtēšanā ar jaunajām metodikām (ESF projekta „NVA Kapacitātes pilnveide” ietvaros bija paredzētas arī karjeras konsultantu apmācības darbam ar jaunajām un pilnveidotajām metodikām).

Sākot ar 2013. gada janvāri, NVA štatā strādā 34 karjeras konsultanti. Lai sekmētu karjeras pakalpojumu pieejamību, to kvalitāti un atbilstību darba tirgus prasībām, vienlaicīgi ir veiktas būtiskas izmaiņas karjeras konsultantu pienākumos, tajā skaitā pakalpojumu virzot uz konkrētu bezdarbnieku (piemēram, ilgstošo bezdarbnieku, personu ar invaliditāti u.c.) atbalstu. Individuālās karjeras konsultācijas tiek nodrošinātas atbilstoši mērķgrupu vajadzībām., Visbiežāk konsultāciju laikā tiek piedāvāta palīdzība: CV un motivācijas vēstules sastādīšanā; sagatavojoties intervijai ar darba devēju; mācību/studiju programmas izvēlē (ņemot vērā darba tirgus aktuālo pieprasījumu, klienta vēlmes un iespējas); jauniešiem – profesijas un atbilstošas izglītības izvēlē; bezdarbniekiem - darba meklējumos (kontakta nodibināšanā ar potenciālajiem darba devējiem); atbilstošākā nodarbinātības/apmācību pasākuma izvēlē; ilgstošajiem bezdarbniekiem – darba meklējumos, motivēšanā iesaistīties NVA piedāvātajos nodarbinātības un nepieciešamības gadījumā – apmācību pasākumos (mērķis – ātrāka atgriešana darba tirgū); pirmspensijas vecuma bezdarbniekiem – profesionālo ieceru atbilstībai veselības stāvoklim (atsevišķās profesijās ar laiku klients vairs nevar turpināt strādāt, jo ir radušās veselības problēmas, kas būtiski ietekmē darba veikšanu, tāpēc ir jādome par alternatīvu profesiju, kas būtu vairāk piemērota klienta fiziskajām spējām). Karjeras konsultācijas ietvaros tiek izzināti klienta resursi turpmākajai profesionālajai darbībai. Grupu konsultāciju biežākās tēmas ir gan vispārējo, gan karjeras vadības prasmju pilnveidošanai, piemēram, „Pieprasītākās profesijas - mūsdienīga darba tirgus nākotnes prognozes”, „Darba tirgus attīstības tendences”. „Karjeras plānošana - kā meklēt darbu?”, „Veiksmīga dialoga veidošana”, „Kā izvairīties un sasniegt mērķi?”, „Pašapziņas celšana” u.c.

Ņemot vērā to, ka, sākot ar 2013.gada janvāri, karjeras konsultanti tika integrēti NVA štatā, 2013.gada 1.ceturksnī tika veikts preventīvā bezdarba samazināšanas pakalpojuma „Karjeras konsultācijas” izvērtējums (pēc pakalpojuma ieviešanas tika veikta pasākuma atbilstības klientu prasībām pārbaude un analīze, izmantojot statistiskos datus, klientu atsauksmes, karjeras konsultantu viedokli un pasākuma īstenošanas uzraudzības datus).

Karjeras konsultants pēc novadītās karjeras konsultācijas izlases veidā klientam piedāvā aizpildīt „Apmierinātības anketu” par saņemto karjeras pakalpojumu, kurā klients pauž savu viedokli par karjeras konsultanta darbu un viņam piedāvātajām iespējām. Klientu apmierinātības anketas tiek regulāri apkopotas un tādā veidā iegūstam informāciju par klientu apmierinātību ar saņemto karjeras pakalpojumu un spējam novērtēt karjeras konsultantu darba kvalitāti.

Karjeras konsultāciju kvalitātei tiek sekots līdzī pastāvīgi, veicot regulāras pārbaudes pakalpojuma īstenošanas vietās (filiālēs). Katru mēnesi tiek apmeklētas vairākas filiāles un vērtēts karjeras konsultantu konsultatīvais process ar klientu klātienē, sniegti ieteikumi tā uzlabošanai, kā arī pārbaudīts karjeras konsultantu darbs atbilstoši iekšējā normatīvā akta prasībām.

NVA, līdzīgi kā citi karjeras atbalsta pakalpojumu sniedzēji, vērtē kvalitāti pēc atbalsta pakalpojuma nodrošināšanas. Tomēr pilnveidojot kvalitātes uzturēšanas sistēmu, praksē jāievieš viens no indikatoriem, kas novērtē ilgtermiņa mērķa sasniegšanu, t.i., cik sagatavota ir persona ilgtermiņā noturēties darba tirgū, ne tikai atrast darbu.

Lai pilnveidotu pakalpojuma kvalitāti, NVA pastāvīgi strādā pie jauniem metodiskajiem ieteikumiem. Aizvien pilnveidojams darbs ir pakalpojuma kvalitātes uzlabošanā, jaunu metodiku izveidē un pilnveidē, karjeras konsultantu apmācībā, informatīvās datu bāzes (sevis izpētes metodikas un izglītības iespējas) pilnveidošanā.

Karjeras konsultēšanai nepieciešamie informatīvie resursi par izglītības iegūšanas iespējām tiek sagatavoti NVA, lai nodrošinātu informāciju par izglītības programmu saskaņotību ar profesiju pasauli.

Dažādu metodisko un informatīvo materiālu izstrādei un kvalitātes uzturēšanai ilgtermiņā, politikas līmenī ir jānosaka nacionālie resursi izglītības un nodarbinātības sektorā, kas tiek finansēti no valsts budžeta. Piesaistot citus finanšu līdzekļus projektu veidā, var pilnveidot resursus atbilstoši mērķa grupu vajadzībām un padarīt pieejamākus, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Ņemot vērā, ka noteiktas metodikas abos sektoros tiek izmantotas līdzīgu mērķu sasniegšanai, ir jāstimulē abu sektoru speciālistu profesionālā sadarbība un pieredzes apmaiņa.

NVA nodrošina dažādas aktivitātes, kas sekmē cilvēka atgriešanos darba tirgū vai iedrošina viņu uzsākt uzņēmējdarbību. Pozitīvu ietekmi uz personu atstāj iespēja pārbaudīt sevi praktiskā darbībā, gan praksēs, gan izmēģinājuma darbos uzņēmumā, gan brīvprātīgajā darbā. Skatoties uz karjeras atbalsta organizāciju ilgtermiņā, jāvērtē sadarbības aktualizācija ar uzņēmumiem, kuri plāno reorganizāciju. Šajās situācijās, kā, piemēram, Portugālē, jāveido speciāla programma, kā konsultanti jau savlaicīgi var atbalstīt personas, kurām būs jāmaina darbavieta. Līdz ar to tiek samazināts risks, ka persona nonāk bezdarbnieku statusā, bet laicīgi tiek saplānotas aktivitātes nākamajām darbībām nodarbinātības saglabāšanai. Šajās situācijās pieaug arī uzņēmumu atbildība savu darbinieku priekšā, lai, pārtraucot darbu konkrētā uzņēmumā, personai piemistu konkrētas prasmes konkurētspējai. Vienlīdz aktuāla ir NVA iesaistīšanās darba devēju izglītošanā par iepriekš minētajiem jautājumiem.

Karjeras attīstības atbalsta sistēmas attīstība Latvijā, salīdzinot ar Eiropas Savienības valstu praktisko pieredzi, tiek virzīta atbilstoši jaunajam karjeras konceptam, kad katrai personai individuāli pieaug atbildība par savu nodarbināmību mūža garumā. Lai dotu iespēju personām pilnveidot savas karjeras vadības prasmes, valstij ir jānodrošina pieejamība publiskajam pakalpojumam bez maksas. Pieejamības līmeņa paaugstināšanai ir jāveido arī sabiedrības viedoklis, ka aktīva līdzdalība karjeras atbalsta aktivitātēs sekmē katra personīgo un profesionālo izaugsmi. Izvērtējot sistēmas attīstību definētajos sektoros, salīdzinot ar EMKAPT ieteikumiem, Latvijā nepieciešams līdzsvarot sistēmas attīstību izglītības un nodarbinātības sektorā, jāuzlabo starpsektoru sadarbība politikas veidošanā un praktiskās pieredzes apmaiņā. Pētījuma gaitā tika konstatēts, ka pieaugušo izglītībā nav definēts karjeras atbalsta pieejamības mehānisms mūžizglītības kontekstā, kas rada ierobežojumus karjeras atbalsta attīstībai šajā sektorā. Pilnveidojot karjeras atbalsta sistēmu atbilstoši Latvijas vajadzībām, aktuāla ir sistēmas darbības kvalitātes nodrošināšana, kas aktualizē datu uzkrāšanas un izvērtēšanas sistēmas uzturēšanu pierādījumos balstītas politikas veidošanai.

SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI

1. Straujās ekonomiskās izmaiņas, informācijas tehnoloģiju attīstība un globalizācija ir mainījušas karjeras izpratni un saturu, noteikušas jaunas prasmes, kas nepieciešamas cilvēkam, lai sekmīgi vadītu savu karjeru. Karjeras atbalsts kļūst par vienu no cilvēkresursu attīstības iniciatīvām.
2. Izmaiņas karjeras vadības paradigmā ietekmējušas arī karjeras atbalsta saturu un mērķus. „Profesionālās orientācijas” koncepta vietā stājas „karjeras atbalsts”. Normatīvo dokumentu analīze liecina, ka joprojām tiek lietots termins „profesionālā orientācija”. Tādējādi jāsecina, ka politikas plānotāju vidū nav vienotas izpratnes par sasniedzamajiem mērķiem un rezultātiem. Karjeras atbalsta koncepta izmaiņas aktualizē nepieciešamību to skatīt kā starpnozaru iniciatīvu – izglītības, nodarbinātības, jauniešu un sociālās politikas aktivitāti.
3. Karjeras atbalsta pakalpojumi Latvijā visām mērķa grupām ir pieejami ierobežotā apjomā. Karjeras atbalsta nodrošinājums ir fragmentārs, nesistemātisks, nav pietiekamas informācijas par izglītības un darba tirgus saistību, profesijām un prasmēm, kas būtu nepieciešamas nākotnē, netiek nodrošināta atbalsta pieejamības pēctecība starp izglītības pakāpēm un izglītību un darba tirgu. Karjeras atbalsta pasākumu īstenošanā atsevišķos gadījumos iesaistīti karjeras atbalsta speciālisti ar neatbilstošu profesionālo sagatavotību.
4. Karjeras atbalsts ir starpnozaru iniciatīva, kuras sasniedzamie mērķi ir iekļauti izglītības, nodarbinātības, jaunatnes un sociālās politikas uzstādījumos. Saskaņotas politikas veidošanai ir jāsekmē sadarbības mehānisma izveide, lai apzinātu visas iesaistītās puses – jāpārskata Sadarbības padomes (KAAS) darbības formas maiņa no KOMUNIKĀCIJAS un SADARBĪBU, kā arī palielināt padomes lēmumu ietekmi uz politikas plānošanas procesu. Izglītības sektorā aktuāla ir rīcībpolitikas izstrāde un atbildīgās institūcijas deleģēšana.
5. Karjeras atbalsta organizācijā un attīstības virzībā starp izglītības sektoru un nodarbinātības sektoru ir būtiskas atšķirības. Izvirzot karjeras atbalsta pasākumus par preventīvo pasākumu bezdarba samazināšanai noved pie situācijas, ka cīnāmies ar sekām, nevis cēloņiem. Tādējādi sistēmā ieguldījumi ir jāsadala sabalansēti, lai jauniešiem, kuri pašlaik mācās izglītības iestādēs ir iespēja apgūt nepieciešamās prasmes un samazina risku nonākt bezdarbnieka statusā. Ieguldot tikai nodarbinātības sektorā, pakalpojumi ir finanšu ietilpīgāki un vairāk nepieciešama individuāla pieeja atbalsta nodrošināšanai.
6. Normatīvo dokumentu analīze liecina, ka priekšmetu standartos iekļautie karjeras izglītības aspekti pilnībā neatbilst karjeras vadības prasmēm. Tādējādi nacionālā līmenī ir jāveido karjeras vadības prasmju ietvars ar sasniedzamajiem rezultātiem katrā izglītības pakāpē. Tas nodrošinātu vienādu izpratni par rezultātiem un kalpos par atbalstu karjeras atbalsta plānotājiem. Izglītošanās kontekstā rekomendējoši ir karjeras vadības prasmes skatīt saistīti ar mācīšanās rezultātiem, kā arī ar vispārējo un uzņēmējdarbības prasmju attīstību jauniešos.

7. Izanalizējot vispārējās un profesionālās izglītības iestāžu akreditācijas procesu, īpaši vērtējot karjeras izglītības īstenošanu, jāsecina, ka visbiežāk skolas saņemušas vērtējumu „labi” vai „ļoti labi”, taču rezultāts praksē nav pietiekams. Rekomendējoši pārskatīt vispārējo un profesionālo izglītības iestāžu akreditācijas kritērijus un definēt tos no aprakstošiem un rezultatīviem rādītājiem, kas ir izmērāmi un salīdzināmi. Vienlaicīgi nepieciešama akreditācijas procesā iesaistīto ekspertu sagatavošana karjeras atbalsta pakalpojumu izvērtēšanai.
8. Lai novērstu resursu un zināšanu sadrumstalotību, ir jānodedfinē nacionālie resursi, kas tiek uzturēti un pilnveidoti par valsts finanšu līdzekļiem. Tas uzturētu pakalpojumu kvalitāti un attīstību atbilstoši mērķauditorijas vajadzībām un informācijas tehnoloģiju attīstībai.
9. Izvērtējot karjeras atbalsta pasākumu īstenošanu, vispārējā izglītības iestādēs tiek īstenoti visa veida pasākumi, bet jauniešiem tie ir pieejami fragmentāri un dažādos līmeņos – no atsevišķu informatīvu pasākumu īstenošanas, līdz pilnam atbalsta ciklam (karjeras informācija, karjeras izglītība, karjeras konsultēšana). Līdz ar to karjeras atbalsta funkciju īstenošanā ne vienmēr piesaistīti kvalificēti speciālisti. Vēlamo rezultātu sasniegšanai, karjeras atbalsts jānodrošina visās klasēs pēctecīgi, īpaši 9. un 12.klasē, kad jāpieņem lēmums par turpmāko izglītošanos. Atsevišķās vispārējās izglītības iestādēs tiek īstenotas secīgas karjeras izglītības programmas, kas sasniegušas labus rezultātus, piemēram, Rojas vidusskola un Valmieras Pārgaujas ģimnāzija.
10. Karjeras atbalsta nodrošināšanas funkciju var pildīt arī jauniešu interešu centri. Pilnveidojot profesionāli orientētas interešu izglītības programmas ar karjeras vadības prasmju apguvi un profesiju izvēli, var atbalstīt jauniešus savu interešu un darba pasaules izpētē.
11. Profesionālā izglītības iestādēs īstenotā karjeras izglītība ir tikai daļa no karjeras atbalsta pakalpojumiem un nesasniedz plānotos rezultātus, ir pieejama audzēkņiem fragmentāri vai nav pieejama vispār. Profesionālā izglītībā šāds atbalsts mūsdienās ir nepieciešams, jo ne vienmēr ir izdarīta pareizā izvēle un mācību laikā vēl to var mainīt. Tā kā karjeras atbalsta pakalpojumu īstenošanā ir nepieciešama informācija par darba pasauli un profesijām, ir jāveicina informācijas apmaiņas starp nozari un izglītības iestādēm. Tas uzliek lielāku atbildību nozares profesionālajām asociācijām un uzņēmumiem iesaistīties un līdzdarboties izglītības sistēmā strādājošo un audzēkņu informēšanā par profesiju pieprasījumu un prasmē, kas jāpārvalda jauniešiem sekmīgai integrācijai darba tirgū, kā arī jāiesaistās mācību programmu pilnveidošanā.
12. Karjeras atbalsta īstenošanu pieaugušo izglītībā Latvijā, salīdzinot ar EMKAPT, nevar izdalīt kā atsevišķu sektoru. Tas ir pieejams NVA, kā privātais pakalpojums un augstākās izglītības iestādēs (ja tiek nodrošināti šādi pakalpojumi). Lai uzlabotu gan pieejamību, gan mainītu pieaugušo viedokli par šāda atbalsta lietderību, ir jāveido mehānisms kopējai sadarbībai starp pašvaldību, skolu, augstskolu un NVA, atvieglojot sapratni par pakalpojuma pieejamību. Personām, kuras turpina izglītošanos formālajā izglītībā, šiem pakalpojumiem jābūt pieejamie izglītības iestādēs. Ņemot vērā, ka pieaugušo izglītībā ir

iesaistītas arī privātas institūcijas, karjeras atbalsta pakalpojums nav tikai publiskais pakalpojums.

13. Karjeras atbalsta pakalpojumi augstākā izglītībā studentiem ir pieejami ierobežotā apjomā. Karjeras centri ir izveidoti atsevišķās izglītības iestādēs pēc savas iniciatīvas bez publiskā finansējuma atbalsta nodrošināšanā. Augstskola veido pakalpojumus atbilstoši savām vajadzībām - prakšu un darba piedāvājumu koordinēšanai, karjeras konsultāciju nodrošināšanai, komunikācijas uzturēšanai ar darba devējiem, vai organizē aktivitātes studējošo uzņēmējdarbības prasmju pilnveidošanai. Izpratne par karjeras atbalsta speciālistu iesaisti studējošo izglītošanās procesā, kas sniedz plašākus rezultātus, ir nepietiekama. Atbalsta pakalpojumu pieejamības palielināšanai jāveido augstskolu sadarbības tīkls.
14. Nodarbinātības sektorā karjeras atbalsta pakalpojumu nodrošinājums un secīga pilnveide ir notikusi nepārtraukti, jau kopš 1990.tajiem gadiem. Definējot karjeras konsultācijas kā preventīvo pasākumu bezdarba samazināšanai, tiek palielināta iedzīvotājiem dažādu pakalpojumu pieejamība. Līdz ar to jāsecina, ka ir jālīdzsvaro ieguldījums karjeras atbalsta sistēmā. Ieguldot tikai nodarbinātības sektorā, notiek cīņa ar sekām – personām nav pietiekamas prasmes savas karjeras plānošanai un vadīšanai. Stiprinot karjeras atbalstu sektorā, NVA vēlams samazināt darbu ar skolēniem, bet sadarboties ar izglītības sektora karjeras atbalsta speciālistiem.
15. Karjeras atbalsta kvalitāti un rezultātus nosaka resursi – finanšu ieguldījums pakalpojumā, cilvēkresursi – kvalifikācija un personas iesaistīšanās līmenis (motivācija, aktivitāte u.c.). Karjeras atbalsta mērķu sasniegšanai nepieciešams strādāt pie sabiedrības izpratnes veidošanas par ieguvumiem, būtiski jāpilnveido sistēmas finansēšanas mehānisms un jāsakārto karjeras atbalsta sistēmā iesaistīto atbildība par konkrētām funkcijām, kā arī jāstiprina sadarbības mehānisms gan starp novadu profesionāļiem, gan politikas veidotājiem.
16. Karjeras atbalsta sistēmas rezultāti un efektivitāte jāvērtē, īstenojot pierādījumos balstītu politiku. Rekomendējams noteikt nepieciešamos datus salīdzinošas analīzes veikšanai par personu izglītības un karjeras ceļu, sekot izmaiņām pakalpojumos, vērtēt ieguldījumu atdevi abos sektoros, kā arī konstatēt īstermiņa un ilgtermiņa mērķu sasniegšanu.

Izmantotie dati un avoti

1. LR Ministru kabinets (01.10.2003) Labklājības ministrijas nolikums, Noteikumi Nr.49, "Latvijas Vēstnesis", 16 (2964), 30.01.2004.
2. LR Ministru kabinets (18.12.2012) Valsts izglītības attīstības aģentūras nolikums, Noteikumi Nr. 934, „Latvijas Vēstnesis”, 203 (4806)
3. LR Saeima (09.05.2002.) Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums "Latvijas Vēstnesis", Nr. 80 (2655)
4. IZM (2012) Atskaitīto skaits un atskaitīšanas iemesli profesionālās izglītības iestādēs Latvijā 2011./2012.mācību gadā. Pieejams <http://izm.izm.gov.lv/registri-statistika/statistika-profesionala/8597.html> [skatīts 11.06.2013]
5. IZM, PĀRSKATS par Latvijas augstāko izglītību 2012.gadā. Pieejams <http://izm.izm.gov.lv/registri-statistika/statistika-augstaka/9495.html> [skatīts 16.06.2013]
6. LR Ministru kabinets (01.10.2003) Izglītības un zinātnes ministrijas nolikums, Noteikumi Nr.528, "Latvijas Vēstnesis", 129 (2894),19.09.2003.
7. LR Ministru kabinets (09.05.2002.) Nodarbinātības valsts aģentūras nolikums, Noteikumi Nr.876 , "Latvijas Vēstnesis", Nr. 201 (4804)
8. LR Ministru kabinets (21.05.2013) Noteikumi par valsts vispārējās vidējās izglītības standartu, mācību priekšmetu standartiem un izglītības programmu paraugiem, Noteikumi Nr.281, "Latvijas Vēstnesis", 107 (4913), 05.06.2013.
9. LR Ministru kabinets (15.11.1994) Protokollēmums „Par profesionālās orientācijas koncepciju”, Nr.57, 11§
10. LR Ministru kabinets (19.03.2013.) Profesionālās izglītības kompetences centra statusa piešķiršanas un anulēšanas kārtība. Noteikumi Nr.144, „Latvijas Vēstnesis”, 58 (4864), 22.03.2013.
11. LR Saeima (01.01.2009), Likums: Jaunatnes likums, "Latvijas Vēstnesis", Nr. 82 (3866)
12. LR Saeima (01.12.1995.) Likums: Augstskolu likums, "Latvijas Vēstnesis", 179 (462), 17.11.1995.
13. LR Saeima (14.07.1999.) Likums: Profesionālās izglītības likums, "Latvijas Vēstnesis", 213/215 (1673/1675), 30.06.1999.
14. LR Saeima (18.12.2001) Likums „Par Eiropas Sociālo hartu”, Latvijas Vēstnesis, Nr.183 (2570)
15. LR Saeima (29.10.1998) Likums: Izglītības likums, Latvijas Vēstnesis 343/344 (1404/1405), 17.11.1998.
16. Nacionālais attīstības plāns 2007.-2013.gads. Pieejams <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=1995> [skatīts 10.06.2013]
17. Nacionālais attīstības plāns 2014.-2020.gadam, Pieejams www.nap.lv, [skatīts 05.06.2013.]
18. NVA Statistikas nodaļa, Jauniesu bezdarbnieku (vecumā 15-24 gadi) skaits no 2008.-2012.gadam
19. NVA, Pārskats par karjeras konsultāciju īstenošanu NVA (2013.gada jūnijs)
20. NVA Statistikas nodaļa, Bezdarbnieku skaits 2008.-2012.gada beigās sadalījumā pēc iegūtās izglītības līmeņa
21. Piedalīšanās pieaugušo izglītībā, Centrālās Statistikas pārvaldes datu bāzes. <http://data.csb.gov.lv/Dialog/Saveshow.asp> [skatīts 13.06.2013]
22. VIAA (14.06.2010) Nolikums Nr. 01-36.4/1 „Karjeras attīstības atbalsta sistēmas sadarbības padomes nolikums”

23. VISC, Sociālās zinības 1.–9. klasei. Mācību priekšmeta programmas paraugs. Pieejams: <http://visc.gov.lv/vispizglitiba/saturs/dokumenti/programmas/pamskolai/soczin.pdf> [skatīts 01.06.2013]

Izmantota literatūra

1. Arthur, M.B., Rousseau, D.M. (1996) The Boundaryless Career. A New Employment Principle for a New Organizational Era. NY: Oxford Press, p.6.
2. Bikse V., (2011) Uzņēmējspējas. Rīga, - 86.lpp.
3. Bikse, V. (1986) Skolēnu profesionālās orientācijas efektivitāte. Profesionālā orientācija vispārīzglītojošā vidusskolā, V.Vītiņa redakcija, Zvaigzne, 100.-101.lpp.
4. CEDEFOP (2005) Improving Lifelong Guidance Policies and Systems.Using Common European Reference Tools, Luxembourg, p.11
5. CEDEFOP (2008) Future Skill Needs in Europe. Medium – Term Forecast, Luxembourg
6. Cunska Z. Demogrāfisko un sociālo faktoru loma iedzīvotāju augstākās izglītības līmeņa veidošanā un attīstībā Latvijā, Rīga, 2012 (Promocijas darbs)
7. Dobeles Pieaugušo izglītības un uzņēmējdarbības atbalsta centrs, <http://www.pic.dobele.lv>, [skatīts 11.06.2013.]
8. Dublin City University et al. (2006) Transferable Skills Project. Pieejams <http://www.skillsproject.ie/integrate/whyintegrate.html> [skatīts 08.01.2009.]
9. Eiropas Komisija (2012). Izglītības pārvērtēšana – ieguldījums prasmēs labāku sociālekonomisku rezultātu sasniegšanai, Strasbūra, 20.11.2012., COM (2012) 669
10. Eiropas Komisija. Eiropa 2020, Stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei. 03.03.2010, Brisele
11. Ekonomikas ministrija (2012) Informatīvs ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm. Pieejams http://em.gov.lv/images/modules/items/tsdep/darba_tirgus/EMZino_260612_full.pdf [skatīts 9.06.2013]
12. EMKAPT (2013) Mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrāde: Eiropas metodiskie ieteikumi, 25.lpp.
13. European Union (2010). New Skills for New Jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs, p.5
14. Greenhaus J.H., et al.(2000), Career Management. Dryden Press, Thousand Oaks, p.70
15. Hansen, E. (2006) Career Guidance, A Resource Handbook for Low- and Midle-Income Countries. Geneva: International Labour Office, p.1
16. Hawkins, P. (2005) The Art of Building Windmills. Career Tactics for the 21st Century. University of Liverpool, p. 9
17. Hughes, D., Bosley, S., Bowes, L., Bysshe, S. (2002) The Economic Benefits of Guidance. University of Derby, p.9-10
18. Krūmiņš J., Goša Z., Jaunzeme, I. u.c. (2007) Augstāko un profesionālo mācību iestāžu absolventu profesionālā darbība pēc mācību beigšanas. LU: Rīga, 86., 89. lpp.
19. Latvijas Universitātes Studentu serviss, 2012.gada darbības pārskats
20. Littleford, D., Halstead, J., Mulraine, C. (2004) Career Skills. Opening the Doors into the Job Market, Palgrave

21. LUA (2012) Universitāšu ieguldījums Latvijas tautsaimniecībā, Rīga.
22. McQuaid, R.W., Lindsay, C. (2005) The Concept of Employability. Urban Studies. Vol.42(2), p.209-210
23. OECD (2004) Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap. Paris
24. Rīgas izglītības un informatīvi metodiskais centrs. Karjeras izglītības paraugprogramma. Pieejams http://www.riimc.lv/lv_karjeras-izglitibas-darba-pilnveidosana-un-uzlabosana-rigas-skolas-karjeras-izglitibas-paraugprogramma,241.html [skatīts 20.06.2013]
25. Sloka B., Vaivads J., Jaunzeme, I. u.c. (2007) Profesionālās un augstākās izglītības programmu atbilstība darba tirgus prasībām. LU: Rīga, 107. lpp.
26. Tehniskās jaunrades nams Annas – 2, <http://www.tjn.lv/> [skatīts 15.06.2013]
27. VIAA, Karjeras speciālistu aptauja, 2013.gada janvāris – februāris
28. Valmieras Pārgaujas ģimnāzija, informācija pieejama <http://www.vpg.edu.lv/index.php?page=karjera> [skatīts 20.06.2013]
29. Watts, A.G., Law, B., Killen, J. et al. (1996) Careers Work in Higher Education. Rethinking Careers Education and Guidance, Theory, Policy and Practice. Routledge
30. Yorke, M. (2006) Employability in Higher Education: what it is – what it is not. Learning & Employability (Series One), Higher Education Academy, UK, p.13