

Notikums

Latvijas jaunie profesionāļi konkursā *EuroSkills 2016* izcīna deviņas medaļas



Godalgotie konkursanti svinīgajā EuroSkills 2016 noslēguma ceremonijā Gēteborgā

Latvijas komanda ar lieliskiem panākumiem startējusi Eiropas lielākajā un prestižākajā jauno profesionāļu meistarības konkursā *EuroSkills 2016*.

Godpilno otro vietu, saņemot sudraba medaļas, kā arī nomināciju *Best of the Nation* ieguva Ieva Blūma un Kate Stroža, kas pārī startēja modes tehnoloģijās, bet bronzas medaļas izcīnīja skatlogu noformētāja Linda Vilka, mēbeļu galdnieks Reinis Gusts un lauksaimniecības tehnikas mehāniķis Krišjānis Jurāns.

Medaļas par izcilību savukārt saņēma pavāre Kristiāna Šteinfelde, grafiskā dizainere Anete Aizbalte, elektriķis Andis Lācis un web lapu dizainers Igors Novickis. Latvijas komanda 28 valstu konkurencē pēc vidējā punktu skaita kopvērtējumā ieguva augsto un godpilno astoto

vietu, iegūstot 507 punktus, kas ir virs izcilības līmeņa.

„Ar katru gadu šīs sacensības kļūst aizvien sarežģītākas un ar augstākām prasībām, jo valstu konkurence, darba apjoms un sarežģītības līmenis palielinās. Mūsu uzdevums tādēļ ir atlasīt pašus labākos, nodrošināt viņiem augstākā līmeņa sagatavošanās procesu un pilnveidot profesijā nepieciešamās prasmes. Latvijas komandas sasniegumi konkursā *EuroSkills 2016* ir izcili, jo 9 no 12 konkursantiem ir ieguvuši medaļas. Ar šādu starptautisku konkursu palīdzību mēs veicinām konkursantu izcilību un veidojam nākotnes projekcijas viņu tālākajā karjerā. Tikpat svarīga loma ir arī ekspertiem, kuri var tālāk izplatīt informāciju par tehnoloģiju attīstību un nākotnē nepieciešamajām prasmēm. Pateicoties šiem starptautiskajiem

konkursiem, visā pasaulē palielinās informētības līmenis par to, kas notiek profesionālajā izglītībā, prasmju attīstībā un industrijā,” atzīst Dita Traidās, Latvijas komandas vadītāja, *WorldSkills Europe* valdes locekle un Valsts izglītības attīstības aģentūras (VIAA) direktore.

Divpadsmit Latvijas talantīgākie jaunieši devās uz Gēteborgu Zviedrijā, lai lielākajā un prestižākajā Eiropas jauno profesionāļu meistarības konkursā *EuroSkills 2016* demonstrētu savas prasmes. Konkurss norisinājās no 1. līdz 3. decembrim, un tajā sacentās 490 dalībnieki 35 profesijās. Vairāk nekā 70 000 skatītāju ne tikai vēroja konkursa norisi, bet arī iesaistījās prasmju paraugdemonstrējumos. Lielu interesi izrādīja arī vispārējo un profesionālo skolu audzēkņi.



Palīdzēt katram absolventam iekļauties darba tirgū



Vera Lapkovska
Ziemeļvalstu
ģimnāzijas angļu
valodas skolotāja
un projektu vadītāja,
karjeras konsultante

Erasmus+ mobilitātes projekta „Karjeras konsultantu apmaiņa Eiropā” ietvaros piedalījies *Academia* pieredzes apmaiņas vizītē Lielbritānijā, Līdsā. Internacionālā komanda – 11 karjeras izglītības darbinieki, karjeras konsultanti un speciālisti no Vācijas, Portugāles, Francijas, Somijas un Latvijas – piecās dienās izzināja Lielbritānijas, īpaši Anglijas, karjeras atbalsta sistēmu.

Apmaiņas vizīti organizēja viens no *Careers Europe* uzņēmumiem *Aspire-igen*, kas karjeras pakalpojumus piedāvā kopš 1995. gada. Vizītes sākumā *Aspire-igen* vadītājs Miks Kerijs ar ierasto angļu humoru prezentēja Lielbritānijas karjeras un izglītības sistēmu, īpaši akcentējot Anglijas pieredzi. Kā būtisku niansi viņš izcēla pilnīgu valsts karjeras attīstības aģentūru privatizāciju (izņemot Ziemeļrīrijas aģentūras).

Anglijā karjeras centrs ir katras universitātes nozīmīga sastāvdaļa. Hadersfīldas Universitātes karjeras departamenta vadītājs Stīvens Boids mums pastāstīja par sava karjeras centra darbību. Šī centra mērķis ir palīdzēt katram universitātes absolventam iekļauties darba tirgū. 2015. gadā pēc universitātes absolvēšanas darba tirgū uzreiz

iekļāvās trešā daļa studentu un pusgada laikā to izdarīja 95 % absolventu. Karjeras konsultantu programmas vadītāja Triša Vitla iepazīstināja mūs ar profesionālo karjeras konsultantu maģistra programmas saturu. Mūs pārsteidza fakts, ka pašlaik tikai četrās no aptuveni 200 Anglijas universitāšu var apgūt karjeras konsultanta profesiju.

Viesojāmieš *Aspire-igen* birojā un profesionālās apmācības centrā *Bradford Connexion*, kur uzzinājām par programmas *Shine* darbību. Programmas koordinatore Patrīcija Farena mums pastāstīja, kādi karjeras pakalpojumi tiek piedāvāti skolām. Pašlaik Anglijas skolās karjeras konsultantu nav, tāpēc katras skolas administrācija karjeras konsultācijas var brīvprātīgi iepirkt kā ārpalpojumu no privātiem uzņēmumiem (1–6 stundas vai pasākumi gadā). Programmā *Shine* pakalpojumus skolām piedāvā 16 pašnodarbināti karjeras konsultanti. 2012. gadā šos pakalpojumus izmantoja tikai četras skolas, bet 2015. gadā – jau 45. Vizītes laikā *Academia* dalībnieki tika iepazīstināti ar jaunu virtuālo produktu – portālu *venture.co.uk*, kurā apkopota informācija par augstskolām un citām izglītības iespējām visā pasaulē.

Bradford Connexion centrs arī apmāca jauniešus, kuri ir izkrituši no izglītības sistēmas un darba tirgus. Atbilstoši valsts pasūtījumam visiem 16–19 gadus vecajiem jauniešiem Anglijā ir jāmacās vai jāstrādā. *Bradford Connexion* pilda arodskolai vai koledžai līdzīgas funkcijas – jauniešiem septiņus mēnešus pa 20 stundām nedēļā ir



Karjeras centrs ir pieejams plašs klāsts ar informatīvajiem materiāliem

iespēja nelielās grupās apgūt arodu, kā arī sagatavoties eksāmeniem angļu valodā un matemātikā. Kurša beigās pasniedzējs palīdz katram jauniešim iekļauties darba tirgū.

Pavērojām *Aspire-igen* Nacionālā karjeras centra darbu. Centra vadītāja Džeina Elsvorta-Beikere iepazīstināja mūs ar *Job Centre Plus*, kas funkciju ziņā ir līdzīgs mūsu Nodarbinātības valsts aģentūrai. Gan bezdarbnieki, gan darba meklētāji šeit var saņemt konsultācijas, izveidot CV un motivācijas vēstuli, kā arī izpildīt pašizpētes testus. Visi pakalpojumi te ir bez maksas. Centrā uz līguma pamata strādā karjeras konsultanti, kā arī tiek algoti karjeras koordinatori, kuri sadarbojas ar skolām (aptuveni 50 skolas un 4 koledžas).

Studiju vizītes laikā daudz diskutējām un salīdzinājām karjeras sistēmu un izglītību dažādās Eiropas valstīs. Secināju, ka Latvijā karjeras atbalsta sistēmas izveidošana ir tikai sākuma stadijā. Mums ir vērts aizgūt labo praksi no Anglijas, bet noteikti vajadzētu izvairīties no valsts karjeras pakalpojumu centru privatizācijas.



Karjeras centri Anglijā ir katras universitātes nozīmīga sastāvdaļa



Viesojoties *Aspire-igen* karjeras centrā



Gēteborgā iepazīst centralizētu karjeras atbalsta pieeju



Inta Jaunzeme
Valsts kancelejas
Valsts pārvaldes cil-
vēkresursu nodaļas
konsultante

Lai iepazītos ar dažādu karjeras atbalsta aspektu attīstību Zviedrijas izglītības sistēmā, devos pieredzes apmaiņā uz Gēteborgu, kur tikos ar Gēteborgas Universitātes un Karjeras atbalsta centra darbiniekiem.

Karjeras atbalsta centrā diskutēju par dažādiem vispārējās izglītības organizēšanas principiem, iepazīnos ar izglītības sistēmu, ar pieaugušo izglītības programmām, kā arī ar atbalsta politiku, kas saistīta ar skolēnu brīvā laika pavadīšanu un imigrantu integrāciju sabiedrībā.

Gēteborgā karjeras atbalsta nodrošināšanai ir izveidota jauna sistēmiska pieeja, kas balstās uz centralizēta karjeras atbalsta sniegšanu vispārējās izglītības līmenī. Karjeras atbalstu skolās nodrošina karjeras konsultanti, un viņu skaita noteikšanai tiek piemērots kritērijs – viens konsultants uz 900 skolēniem. Tuvāko gadu mērķis ir sasniegt vienu konsultantu uz 600–700 skolēniem. Konsultanti savstarpēji sadarbojas, tiekoties regulārās apspriedēs un apmainoties ar pieredzi. Viens no viņu amata pienākumiem ir cieša sadarbība ar skolas direktoru. Konsultantiem divas reizes gadā ir obligāti jātiekas ar skolas direktoru, lai pārrunātu īstenotās

aktivitātes. Centra konsultanti strādā arī ar privātām izglītības iestādēm, un tas ir maksas pakalpojums. Darba organizācija un izpilde ir balstītas projekta vadības pieejā.

Darba organizācijai ir raksturīga cieša sadarbība starp skolotāju, karjeras konsultantu un pašvaldību. Lai nodrošinātu virzību uz vienu mērķi, skolās reizi nedēļā tiek organizēta sanāksme, kurā piedalās skolas medicīnas māsa, psihologs, karjeras konsultants un sociālais pedagogs.

Karjeras atbalsta centrā liela uzmanība tiek pievērsta izglītības ieguvī pārtraukušo jauniešu darbības pārraudzīšanai. Izmantojot divas datubāzes, speciālisti identificē tos jauniešus, kuri neturpina izglītošanos un nav nokārtojuši skolas beigu eksāmenu. Reizi nedēļā tiek apsekoti visi tie jaunieši, kuri ir pārtraukuši mācības. Visas darbības tiek fiksētas sistēmā un ir viegli pārbaudāmas. Sadarbībā ar karjeras konsultantu un/vai izaugsmes treneri šiem jauniešiem tiek izstrādāts individuālais plāns, kā atsākt izglītības ieguvī. Konsultantu pieredze liecina, ka nav tādu jauniešu, kuri pilnībā atteiktos no palīdzības.

Pēc tam apmeklēju Gēteborgas Universitāti, kur studē 37 tūkstoši studentu. Kopumā šajā universitātē konsultanta pienākumus veic 60 personas. Centrālā administrācija nodrošina studiju konsultantu izglītošanu un profesionālo pilnveidi. Studiju konsultanti tiek sagatavoti saskaņā ar vienu gadu ilgu programmu. Tās apguves gaitā dažādos formātos (lekcijas, semināri)

tiek diskutēts par aktuālām tēmām, piemēram, grupu konsultēšanu, karjeras atbalstu, atbalstu studentiem ar īpašām vajadzībām; konsultanti dalās ar atziņām, kas iegūtas, lasot profesionālo literatūru un piedaloties konferencēs un semināros. Šādās tikšanās reizēs tiek diskutēts arī par katras fakultātes konsultantu darba plānu. Konsultanta amata pienākumus var pildīt persona ar pedagoģisko izglītību, kura veic arī administratīvos pienākumus, pētnieks vai studiju un karjeras konsultants. Šie speciālisti nesniedz psiholoģiskās konsultācijas.

Karjeras atbalsts ir tikai viena no fakultāšu konsultantu darbības jomām. Studiju konsultanti pārrauga studentu sekmes, identificē studentus ar mācīšanās grūtībām un sniedz konsultācijas. Atsevišķās fakultātēs studiju konsultanti iesaistās arī jauno studentu uzņemšanā, administrē tīmekļa vietni, aktualizē informāciju sociālajos tīklos, organizē karjeras dienas un sadarbību ar absolventiem. Konsultantu pienākumu sadalījumu nosaka katra fakultāte individuāli.

Tiekoties ar *Alumni* koordinatore, uzzināju par universitātes pieredzi darbā ar absolventiem. Lai darbība būtu sekmīga, ir būtiski definēt, kas augstskolai ir absolvents, un no tā izrietēs darbības mērķi un rezultāti. Koordinatori sniedz atbalstu fakultātēm, sagatavo informāciju par aktualitātēm universitātē, uztur absolventu datubāzi un sociālo tīklu kontus. *Alumni* koordinators nodrošina studiju konsultantiem datus par absolventu karjeru.

Īpaši tiek domāts par zinātnes sasniegumu popularizēšanu starp absolventiem – tiek izdots informatīvs izdevums par jaunākajiem atklājumiem. Tikšanās laikā ar atbildīgo par studentu uzņemšanu tika pārrunātas vietējo un ārvalstnieku uzņemšanas procesa koordinēšana un problēmas.



Gēteborgas Universitātes Izglītības atbalsta departaments



Gēteborgas Universitātes Dizaina un lietišķās mākslas fakultāte



Enerģiskā Karjeras atbalsta centra vadītāja Kārīna Asplunda



Luksemburgas skolās karjeras izglītības programmas neīsteno



Inta Lemešonoka

RPIVA pasniedzēja,
JV-KIKC valdes
locekle, karjeras
konsultante

Lieliska iespēja nokļūt iepriekš neredzētā valstī, sastapt interesantus un profesionālus franču, vācu, somu, igauņu, beļģu un luksemburgiešu kolēģus – tā var sacīt par Luksemburgā noritējušo projekta *Academia* karjeras konsultantu pieredzes apmaiņu. Luksemburgas šarms ir tās spēja nelielajā valstī, kura ir četras reizes mazāka par Latviju un kuras iedzīvotāju skaits ir vien 483 tūkstoši, ietilpināt 160 nacionalitāšu, izveidojot tādu multikulturālo kokteili, kurā valda miers un sadraudzība.



Apmeklējot augstākās izglītības karjeras centru

Academia organizators Luksemburgā Žans Žaks Ripērs dažādu valstu karjeras konsultēšanas speciālistus sagaida ar prieku, atvērtību, radošai un izzinošai darbībai sagatavotu vidi un interesantu pasākumu plānu. Mums ir iespēja apmeklēt izglītības iestādes, karjeras konsultēšanas centrus, arodizglītības praktiskās apmācības vietas, kā arī doties ekskursijās pa Luksemburgas skaistākajām vietām, iepazīt kultūru un izbaudīt vietējo dzīvesstilu.

Pētot Luksemburgas izglītības sistēmu, uzzinām, ka skolēniem jau pēc 6. klases ir jāizvēlas tālākās izglītības virziens – vai nu tehniskais virziens, kas nākotnē ļauj studēt augstākās izglītības tehniskajās studiju programmās, vai vispārīgais virziens, kas nodrošina ceļu uz augstāko, bet ne tehnisko izglītību, vai arī praktiskais virziens, kas turpinās kā profesionālās ievirzes izglītības programmas vai arodizglītība.



Audzēkņu meistardarbi kokapstrādes darbnīcā

Ielūkojamies arodizglītības praktiskās apmācības centrā, kur trīs dienas nedēļā audzēkņi strādā un rada reālus produktus – izgatavo lietas no koka, metāla vai akmens, ceļ minimājas, ierīko elektroinstalācijas improvizētos objektos, darbojas šūšanas ateljē un frizētavā.

Augstākās izglītības konsultāciju centrā uzzinām, ka 80 % Luksemburgas jauniešu studē ārzemēs, jo vēlas iegūt izglītību prestižās jomās. Izvēle studēt ārzemēs bieži ir saistīta ar to, ka Luksemburgā valsts augstskolas galvenokārt sagatavo pedagoģijas speciālistus, bet privātās augstskolas orientējas uz sporta, fizioterapijas u. tml. studiju programmām, turklāt Luksemburgā nav iespējas iegūt augstāko izglītību medicīnas jomā. Populārākās starp luksemburgiešiem ir tehniskās profesijas, ar ekonomiku un banku sistēmu, kā arī ar psiholoģiju, mākslu, kino un mūziku saistītās profesijas. Parasti, ieguvuši izglītību ārzemēs, jaunieši atgriežas strādāt Luksemburgā; to nosaka bagātīgais atalgojums un augstais dzīves līmenis šajā valstī.

Luksemburgas karjeras konsultēšanas centrs ir atvērts skolotāju un konsultantu apmācībai, skolēnu grupu karjeras nodarbībām un individuālajām konsultācijām. Konsultanti galvenokārt izmanto vizualizācijas un intervijas metodes. Kopā ar skolēniem viņi analizē profesijas, kā arī palīdz sagatavot CV un pieteikuma dokumentus tālākai izglītībai vai darbam. Interesanti, ka centrs organizē t. s. zēnu–meiteņu dienas, kad meitenes iepazīstas ar profesijām, kuras stereotipiski tiek uzskatītas par vīrišķīgām, bet zēni iepazīst sievišķīgās profesijas.

Pētot karjeras atbalstu skolās, atklājas, ka karjeras izglītības programma skolās netiek īstēnota un karjeras izglītība arī netiek integrēta mācību priekšmetu saturā. Kā stāsta Žans Žaks, matemātikā māca matemātikā, franču valodā – valodu u. tml. Karjeras izglītība galvenokārt tiek īstēnota vidusskolā projektu, zinātniski pētniecisko darbu un karjeras nedēļu ietvaros. Skolās nav karjeras konsultantu, bet ir iespēja apmeklēt iepriekš aprakstīto karjeras centru.

Šie vērojumi vieš pārdomas par to, ka mēs Latvijā ar karjeras atbalsta sistēmas ieviešanu skolās esam tikuši diezgan tālu – ir sagatavoti daudzveidīgi metodiskie materiāli, daļā skolu jau strādā karjeras konsultanti un pedagogi karjeras konsultanti, daļā skolu ir izstrādāta karjeras izglītības programma. VIAA un RIIMC regulāri rīko seminārus, kuros skolotāji var izglītoties un apgūt praktiski izmantojamas karjeras izglītības metodes mācību stundu un ārpusstundu darbā.



Šūšanas apmācības praktisko apmācību centrā

Līdztekus Luksemburgas izglītības sistēmas izpētei ļoti vērtīga bija arī pieredzes apmaiņa ar pārējo dalībvalstu pārstāvjiem, interesantas sarunas, personiskie kontakti un idejas par turpmāko sadarbību.

Paldies visiem, kas nodrošināja šo lielisko iespēju pilnveidot profesionālās kompetences, gūt jaunus iespaidus un saprast, ka mūsu valsts „karjeras lauka” entuziasti, kas ievieš karjeras atbalsta sistēmu skolās, ir paraugs izglītības politikas veidotājiem gan izdomas un radošuma, gan profesionālās pieejas ziņā. Paldies Latvijas Karjeras attīstības atbalsta asociācijai un Valsts izglītības attīstības aģentūrai, kuras atbalstīja mūsu valsts pārstāvēšanu *Academia* programmā!



legūst nelokāmu pārliecību par karjeras izglītības nepieciešamību



Diāna Šķēle
Rīgas Valsts
3. ģimnāzijas
karjeras konsultante

Pēc 31 pedagoģiskā darba gada pieņēmu lēmumu aiziet no skolas, lai iegūtu pieredzi savā otrajā – karjeras konsultanta – profesijā, jo tolaik skolu sistēmā diemžēl vēl nebija pietiekamas izpratnes par karjeras konsultanta nepieciešamību skolā. No 2014. gada vasaras līdz 2016. gada rudenim strādāju par karjeras konsultanti Nodarbinātības valsts aģentūras Ogres filiālē ESF projektā „Jauniešu garantija”.

Nonākot NVA, visvairāk mani pārsteidza tas, ka Latvijā tik daudziem 15–29 gadus veciem jauniešiem ir tikai pamatzglītība vai pat septiņu, astoņu klašu izglītība.

Visbiežāk jaunieši bezdarbnieki pie „Jauniešu garantijas” karjeras konsultanta nonāca šādu iemeslu dēļ:

- pēc skolas viņi izvēlējušies nepareizu izglītības ceļu – nav zinājuši, ko mācīties;
- profesionālo vai studiju programmu viņi izvēlējušies uz labu laimi vai vadoties pēc sabiedrībā pastāvošiem stereotipiem;
- izglītības ceļu vai profesiju izvēlējušies vecāki;
- daļai jauniešu ir ļoti augstas prasības;
- notikusi vilšanās profesijā vai darba vidē – iedomātais nav sakritis ar realitāti;
- vecāki nav varējuši nodrošināt tālāko izglītību, tāpēc viņi agri – pēc 7., 8., 9. klases – sākuši strādāt, parasti mazkvalificētu darbu; nepietiekamas prasmes un zināšanas 21. gadsimta darba tirgum;
- sievietēm, kas bērna kopšanas dēļ vairākus gadus nav bijušas darba tirgū, ir grūti tajā atgriezties;

- pēc vairāku gadu prombūtnes ārpus Latvijas robežām ir vēlme atgriezties Latvijas darba tirgū, bet trūkst zināšanu par iespējām;
- jauniešus piesaista tikai sociālie ieguvumi;
- jaunieši vēlas iet vieglāko ceļu – meklē vieglu darbu, bieži maina darbavietu, nostrādā tikai nepieciešamo laiku, lai saņemtu bezdarbnieka pabalstu un atkal varētu atpūsties;
- jaunieši ļoti strauji izveidojuši profesionālo karjeru un tagad viņiem ir izdegšanas sindroms, jo pieredzes trūkuma dēļ viņi nespēj izturēt psiholoģisko spriedzi un spriedzi par atbildības nastu;
- līdzšinējiem darba devējiem ir raksturīga zema vadīšanas kultūra, darbinieku savtīga izmantošana un intrigas, tāpēc jaunieši nevēlas palikt šādā degradējošā vidē;
- zems pašapziņas līmenis un psiholoģiskas problēmas traucē veiksmīgi iekļauties darba tirgū.

Jauniešus, savus klientus, varu iedalīt divās nosacītās grupās. Vieni ir ļoti aktīvi izglītojušies un veidojuši profesionālo karjeru, savā nozarē nostrādājuši vidēji 5–7 gadus, bet personiskajai dzīvei laiku nav veltījuši; tagad viņi saprot, ka dzīvē trūkst harmonijas, un ir pieņēmuši lēmumu no dinamiskās darba vides aiziet. Daudziem ļoti palīdzēja sarunas par piecām dzīves jomām un to harmonizēšanu.

Diezgan bieži dzirdēju klientus sakām: kāpēc jau skolā nestāsta par šiem pamatiem, ka cilvēks sevi un savas intereses var realizēt visās piecās dzīves jomās?

Jaunieši teica, ka jau skolā ir ļoti svarīgi saprast pamatprincipu GRIBU–VARU–VAJAG, mācīties izvīrīt mazākus un lielākus mērķus un apgūt lēmumu pieņemšanas veidus.

Otra grupa ir jaunieši, kuri pēc skolas ļoti agri ir izveidojuši ģimeni, bet laiku sevis izglītošanai nav veltījuši; lai uzturētu ģimeni, viņi ir agri sākuši strādāt mazkvalificētus vai gadījuma darbus, bet tagad, kad bērni ir paaugušies, saprot, ka viņu pašu izglītības un prasmju līmenis 21. gadsimta darba tirgū ir nepietiekams. Viņi ir gatavi izglītoties, pārkvalificēties un mēģina atrast sevi atkal.

Mani klienti bija ļoti pārsteigti par dažādajiem informācijas avotiem, kas izmantojami karjeras izpētē, par iespējām pētīt un izzināt dažādas profesionālās jomas, profesijas un izglītošanās iespējas.

Skolā par šiem resursiem viņi nebija dzirdējuši un pateicās par šo informāciju, sakot, ka tā noderēs arī viņu bērnu izglītošanai.

Pēc nedaudz vairāk kā diviem gadiem NVA „Jauniešu garantijā” mans profesionālais ceļš ir atvedis mani atpakaļ uz skolu.

Pirmo mēnesi esmu pilnas slodzes karjeras konsultante ar lielu pārliecību, ka karjeras izglītībai un atbalstam skolā ir nepieciešama sistēmiska un profesionāla pieeja, kas vērsta uz ilgtspējību un mūžizglītību.

NVA projektā „Jauniešu garantija” man bija iespēja redzēt, kas ar jauniešiem notiek pēc skolas beigšanas, cik viņi ir gatavi „lielajai dzīves skolai”. Iespēja ieraudzīt jaunieti no diviem skatpunktiem – kā skolēnu vispārīglītojošajā skolā un kā bezdarbnieku NVA projektā „Jauniešu garantija” – deva man nelokāmu pārliecību: karjeras izglītība, karjeras atbalsts un konsultācijas skolā ir nepieciešami!



Izpētītas darba un prakses meklēšanas tendences



Agita Šmitiņa

Latvijas
Universitātes
Karjeras centra
psiholoģe

Latvijas augstskolu karjeras centros studenti vēršas ar ļoti dažādiem jautājumiem un ar karjeras konsultantiem pārrunā karjeras lēmumus, izglītības izvēli, sociālās vai akadēmiskās problēmas. Viņi konsultējas par darba atrašanu, kā arī ieskicē savas karjeras izredzes, mērķus un izaicinājumus.

Nemot vērā gan augstskolu karjeras centru konsultantu pieredzi, gan jauniešu nodarbinātības tēmas vispārējo aktualitāti Latvijā un Eiropā, 2015. gadā Latvijas Universitātes Karjeras centra konsultanti iniciēja pētījumu par studentu pieredzi darba un prakses meklēšanā. Aptaujājot 923 dažādu augstskolu studentus, tika izzināta jauniešu pašreizējā situācija nodarbinātībā un noskaidrots, kādi ir biežākie jauniešu darba un prakses meklēšanas veidi, kā tiek veikta vakancu izvēle, cik rūpīga ir gatavošanās darba pārrunām, kā arī tika aplūkotas citas aktuālas situācijas, kādās studenti nonāk, meklējot darbu un praksi.

Pētījuma rezultāti daļēji apstiprina augstskolu karjeras konsultantu novērojumus. Par nozīmīgu problēmu darba meklēšanas procesā 55 % aptaujāto studentu atzīst to, ka darba sludinājumos tiek prasīta vairākus gadus ilga darba pieredze. 58 % aptaujāto uzsver atalgojuma un darba devēju prasību nesamērīgumu. 77 % respondentu darba vakances izvēlas rūpīgi un, gatavojoties intervijai, pārdomā iespējamus jautājumus, taču attiecībā uz pieteikuma dokumentu sūtīšanu var būt arī paviršāki, nosūtot tos arī uz nepietiekami atbilstošām vakancēm (to norāda 37 % aptaujāto studentu), kas savukārt var būt par iemeslu darba atteikumam. Iegūtie dati atspoguļo arī darba devēju atgriezeniskās saiknes sniegšanas tendences – ne vienmēr darba meklētāji saņem atbildi un atteikuma

vēstulēs lielākoties netiek paskaidrots darba atteikuma iemesls.

Gandrīz 40 % respondentu norāda, ka intervijās tiek uzdoti ar darbu nesaistīti jautājumi un tiek prasītas prasmes, kas nav minētas darba sludinājumā.

Darba meklēšana un vakances izvēle

Rezultāti liecina, ka visbiežāk augstskolu studenti, meklējot darbu vai praksi, atsauca uz sludinājumiem darba meklēšanas portālos, izmanto draugu un radu ieteikumus (arī sociālajos tīklos), personiski interesējas par darba iespējām noteiktos uzņēmumos vai meklē vakances darba devēju tīmekļa vietnēs. Retāk studenti darba meklēšanas portālos ievieto savu CV. Tā kā augstskolu karjeras centru attīstības līmenis ir dažāds, to datubāzes studenti izmanto retāk. Gan statistikas dati, gan aptaujas komentāri atklāj, ka ļoti liela nozīme ir pašu darba meklētāju iniciatīvai, piemēram, personiski vēršoties uzņēmumā, pierādot sevi kā labu praktikantu vai prezentējot sevi radoši un profesionāli.

Kaut arī studenti atklāj, ka atrast spējām un vēlmēm atbilstošus darba piedāvājumus nav viegli, lielākā daļa studentu darba vai prakses vietu atrod salīdzinoši ātri – viena līdz trīs mēnešu laikā. Kā būtiskas darba meklēšanas grūtības tieši jaunajiem speciālistiem studenti min to, ka darba sludinājumos tiek prasīta vairāku gadu pieredze, kuras viņiem vēl nav, kā arī uzsver atalgojuma neatbilstību darba devēju prasībām. Šie rezultāti apliecina tendenci, kuru novērojuši arī augstskolu karjeras speciālisti – jaunieši darba vakances savā jomā atrast var, taču grūtības atrast sev piemērotu darbu rada tas, ka darba tirgū tiek novērtēta noteikta darba pieredze, kuras studentam var arī nebūt. Grūtības sagādā arī atalgojuma faktors – piedāvāto atalgojumu studenti sauc par neadekvātu un, iespējams, ka darba devēji studentiem tiešām piedāvā zemu atalgojumu, tomēr

pastāv arī iespēja, ka pašu studentu gaidas attiecībā uz atalgojumu ir pārāk lielas un ne vienmēr atalgojums konkrētajā jomā atbilst viņu iecerēm.

Atgriezeniskā saikne no darba devējiem atslēgas procesā

Īpaša uzmanība pētījumā tika pievērsta jautājumam, par ko studenti bieži izsaka vilšanos, – darba devēju komunikācijai ar studentiem atslēgas procesā. Dati atklāj, ka studenti īpaši rūpīgi gatavojas darba intervijai, taču pieteikuma dokumentus, cerot uz veiksmi, mēdz sūtīt arī uz nepietiekami atbilstošām vakancēm. Tika konstatēts arī tas, ka liela daļa darba devēju pretendentes par atslēgas procesa gaitu informē diezgan apzinīgi, tomēr bieži darba meklētāji pēc dokumentu nosūtīšanas tā arī paliek neziņā par to, vai dokumenti ir saņemti, cik ilgi jāgaida darba devēja atbilde, vai jācer uz atbildes vēstuli.

Tikai puse darba meklētāju pēc pirmās darba intervijas ir saņēmuši atgriezenisko saikni – atteikumu vai norādes par turpmāko atslēgas procesu.

Daudzi respondenti norāda, ka pat pēc fināla intervijas ļoti reti ir saņēmuši atgriezenisko saikni. Par pieņemšanu darbā darba devēji parasti atsūta vēstuli, daudz retāk piezvana.

Daudzi studenti komentāros bija kritiski un puda sarūgtinājumu par to, ka darba devēji pēc atslēgas kārtām nesniedz nekādu atbildi: „Pārsvārā gadījumu atbildes nav vispār”, „Visi vienmēr saka – mēs jums piezvanīsim, bet zvans parasti neseko”, „Vispār nesaņēmu nekāda veida atbildi”, „Atteikuma gadījumos parasti neviens par saviem lēmumiem ziņu nedod” u. tml. Komentāri liecina par studentu pieredzi, ka atteikuma gadījumā darba devēja atbildi pat nav vērts gaidīt. Tomēr ir arī atbildes, kas apliecina, ka darba devēji atgriezenisko saikni ir nodrošinājuši. Vairāki studenti norāda, ka pretendents jau atslēgas laikā ir pateikts, kāpēc viņam atsaka vai kāpēc viņu pieņem darbā.



Atgriezeniskā saikne darba meklēšanas procesā ir ļoti svarīga un darba devēja pamatojums par atteikuma iemesliem palīdzētu gan saprast un analizēt kļūdas darba meklēšanas procesā, gan pārvarēt vilšanos pēc atteikuma saņemšanas.

Turklāt tas, kā darba devējs izturas pret darba meklētājiem, liecina arī par pašu uzņēmumu, tā vērtībām un kultūru.

Vairumam studentu intervijās nav bijusi negatīva pieredze, proti, intervētāji nav rīkojušies agresīvi un nav melojuši par konkursa gaitu. Tomēr gandrīz 40 % aptaujāto studentu ir piedzīvojuši to, ka viņiem uzdod ar darbu nesaisītus personiskus jautājumus. Trešdaļa respondentu ir pieredzējuši arī to, ka intervētāji ir solījuši sniegt atbildi par konkursa rezultātiem, tomēr vēlāk to nav izdarījuši. Studenti norāda, ka reizēm intervijās tiek prasītas tādas prasmes, kas nav bijušas minētas darba sludinājumā – visbiežāk tas attiecas uz valodu prasmēm.

Pētījuma rezultāti atklāj, kāds ir jauno speciālistu skatījums uz komunikāciju ar darba devējiem un kā viņi vērtē atgriezeniskās saiknes sniegšanu. Darba devējus, kas personāla atlases procesā veido komunikāciju ar potenciālajiem darbiniekiem, šis pētījums, iespējams, rosinās aizdomāties, kā par spīti aizņemībai panākt, lai darba meklētājiem laikus tiktu sniegtas izsmeltošas atbildes, jo darba intervija un sākotnējā komunikācija veido darba devēju tēlu darba ņēmēju acīs.

Šī pētījuma rezultāti un secinājumi ir aktuāli arī karjeras vadības jomas speciālistiem, kas izstrādā darba meklētājiem paredzētus atbalsta pasākumus. Pētījuma respondenti apliecina, ka jaunajiem speciālistiem augstskolās sniegtie karjeras centru pakalpojumi ir noderīgi; šajā ziņā īpaši tiek izceltas īsās konsultācijas par pieteikuma dokumentu sagatavošanu, konsultācijas par karjeras attīstības iespējām, semināri par noteiktu prasmju uzlabošanu un arī izaugsmes trenera pakalpojumi.

Ar pilnu pētījuma ziņojumu var iepazīties šeit: bit.ly/2iCjqda

Karjeras nedēļa Rīgā aptver 115 skolas



Jaunieši aktīvi apmeklēja Karjeras nedēļas pasākumus

Šogad Karjeras nedēļā Rīgā piedalījās 115 skolas, 15 pirmsskolas un 13 bērnu un jauniešu interešu centri. Konkursi, spēles, meistarklases, radošās darbnīcas, 114 skolēnu grupu ekskursijas uz 19 uzņēmumiem un iestādēm, tikšanās ar 82 dažādu profesiju pārstāvjiem notika divas nedēļas no 10.-26.oktobrim. Ceturto gadu organizējam starpskolu pēcpusdienu "Profesiju sīrups", kas Rīgā kļuvis par Karjeras nedēļas zīmola pasākumu. Karjeras nedēļu noslēdza konference pedagogiem "Karjeras vadības kompetence mūsdienīgam karjeras attīstītības atbalstam izglītības iestādē".

Karjeras nedēļas atklāšanas pasākums

Spēlē "Pilsētas medības" 61 skolu komanda profesiju iepazīšanas uzdevumos saliedējās, pārbaudīja erudīciju, trenēja stratēģijas izstrādi. Kamēr komandas bija trasē, līdzjutēji un pasākuma apmeklētāji laukumā pie Kongresu nama varēja iesaistīties Rīgas bērnu un jauniešu centru organizētajās stikla apgleznošanas, rotu darināšanas, apģērbu dizaina, fotografēšanas, eksperimentu, inženieru elektronikas u.c. darbnīcas, kā arī apmeklēt TehnoBusu.

Pasākums jauniešiem „Pieslēdzies!”

Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departaments, Rīgas 64.

vidusskola un jauniešu organizācija Young Folk Erasmus+ programmas projekta ietvaros "Rakstura veidošanas izglītība jauniešiem" organizēja pasākumu jauniešiem „Pieslēdzies!”. Pasākumā iesaistījās projekta partneri no Lielbritānijas, Zviedrijas un Čehijas, kuri ieradās Rīgā, lai iepazītos ar pieredzi rakstura veidošanas izglītībā. Eiropā saglabājas augsts jauniešu bezdarba līmenis un darba tirgū pieaug konkurence, tāpēc jauniešiem, beidzot skolu, ir nepieciešamas ne tikai zināšanas, bet arī individuālas prasmes un attieksme, lai mācētu sevi pieteikt darba tirgum. Darba devēji uzskata, ka jauniešiem pietrūkst nepieciešamo iemaņu un viņi nav gatavi uzsākt patstāvīgas darba gaitas. Izglītības iestādēm trūkst izpratnes par to, kādas prasmes ir nepieciešamas biznesā un ko darba devēji sagaida. Skolēni un skolotāji atzīst, ka skolēniem ir grūtības sasaistīt skolā iegūtās zināšanas ar darba dzīves prasībām.

Pašvaldībām, mācību iestādēm un jauniešu organizācijām jārada iespējas jauniešiem iegūt nepieciešamās prasmes, attīstot tādas rakstura īpašības, kas dos viņiem priekšrocības darba tirgus konkurencē.

→ 7. lpp turpinājums

Nevalstiskās jauniešu organizācijas pasākumā „Pieslēdzies!” laikā neformālā gaisotnē palīdzēja jauniešiem vairāk uzzināt par brīvprātīgo darbu, iespējām pilnveidot sevi, apmaiņas programmām u.c. jauniešiem aktuālām tēmām.



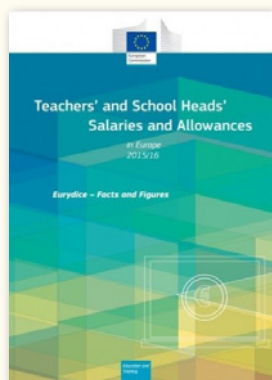
Karjeras nedēļas atklāšanas pasākums "Pilsētas medības"

Konference pedagogiem

Konferencē piedalījās 97 pedagogi. Pirmajā daļā klātesošos uzrunāja Jānis Pāvulēns, ieskicējot karjeras atbalsta vēsturi, attīstību izglītības iestādēs un atbildības par karjeras vadību sadalījuma izmaiņas, kā arī aktualizējot karjeras vadības kompetences nepieciešamību.

Psiholoģe Zane Veinberga uzsvēra, ka, paplašinot redzesloku, paplašinām nākotnes iespējas. Jaunietim tas nozīmē pārzināt dažādās profesijas un kompetences, kas nepieciešamas, izglītības darbiniekam – izvēlēties dažādas metodes karjeras vadības ceļā. Savukārt, "Tele 2" pārstāvis Arvīds Jēgers savā runā uzsvēra, ka veiksmīgas karjeras pamatā ir zināšanas, prasmes, iemaņas un īstā attieksme. A.Jēgers formulēja, kādas ir veiksmīga darbinieka iezīmes – vēlme izziņāt un attīstīties, gatavība iet soli tālāk, iniciatīva, atklātība, spēja uzņemties atbildību, spēja pielāgoties un mainīties.

Jaunākie Eurydice ziņojumi



Akadēmiskā personāla atalgojums Eiropā

Eurydice ziņojumā „Skolotāju un skolu direktoru alga un piemaksas Eiropā, 2016./17. mācību gadā” sniegts salīdzinošs pārskats par normatīvajos aktos noteikto minimālo un maksimālo algu skolotājiem un skolu direktoriem sabiedriskā sektora pirmsskolas izglītības iestādēs, sākumskolās un vidējās izglītības pirmā un otrā posma skolās 40 Eiropas valstīs. Ir analizētas algas pieauguma skalas un pieejamās piemaksas katrā valstī, kā arī sniegta detalizēta nacionālā informācija par šiem datiem.



Mācību gada ilgums un akadēmiskā gada organizācija Eiropā

Publikācijās par skolu mācību gada

un augstskolu akadēmiskā gada kalendāriem 37 Eiropas valstīs norādīti mācību sākuma un beigu datumi, mācību dienu skaits, kā arī brīvlaiku periodi. Publikāciju sākumā raksturotas tendences un aspekti, kas vairākās Eiropas valstīs ir līdzīgi, savukārt beigās ievietotas uzskatāmas tabulas par katru dalībvalsti atsevišķi.



Izglītības sistēma un struktūra Eiropas valstīs

Ziņojums „Eiropas izglītības sistēmu struktūra, 2016./17. mācību gadā. Shematiskās diagrammas” sniedz informāciju par vispārējo izglītības sistēmu Eiropas valstīs no pirmsskolas izglītības līdz augstākajai izglītībai. Publikācijā ietvertas nacionālās shematiskās diagrammas un kartes, kurās attēloti galvenie pirmsskolas izglītības un obligātās izglītības modeļi.

Savukārt ziņojums „Obligātā izglītība Eiropā, 2016./17. mācību gadā” koncentrēti vēsta par obligātās izglītības ilgumu Eiropā, uzsverot šīs izglītības sākšanas un beigšanas vecumu, kā arī nodalot pilna un nepilna laika obligāto izglītību.

