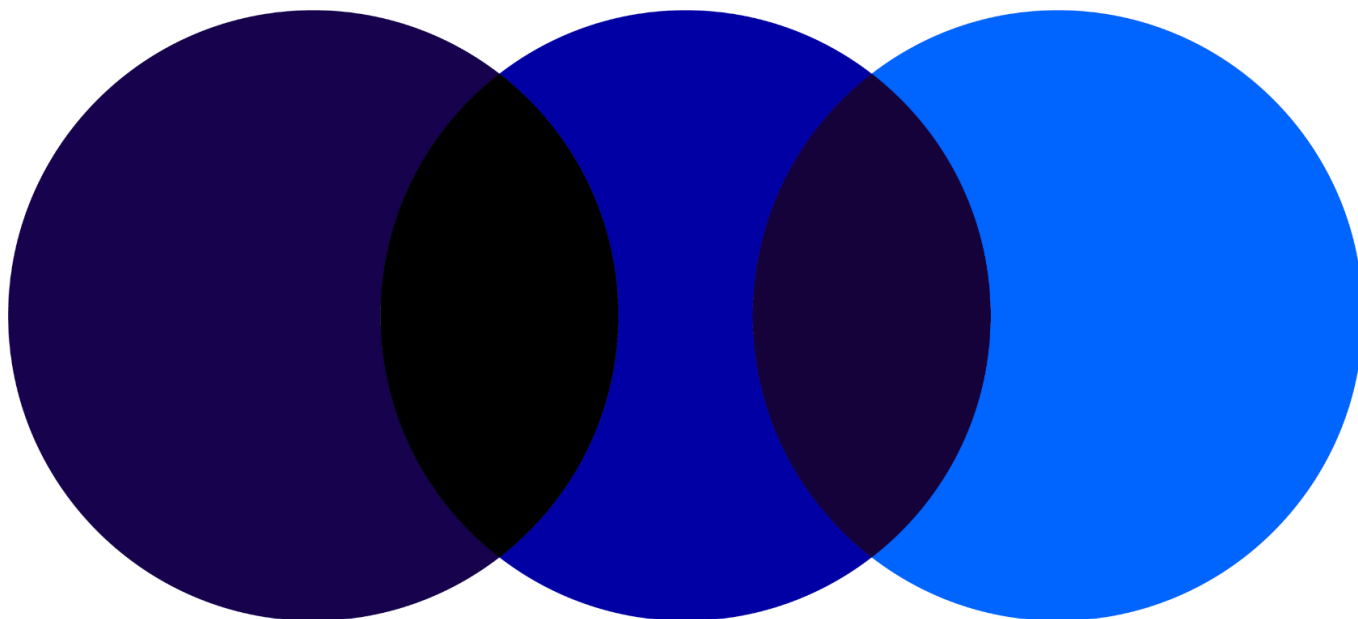




I E G U L D Ī J U M S T A V Ā N Ā K O T N Ē



**Pētījums “Karjeras atbalsta pieaugušajiem nodrošināšanas prakse Latvijā un tās
pilnveides iespējas”**

(identifikācijas numurs: IZM2023/4/AK)

GALA ZIŅOJUMS

Eiropas Sociālā fonda projekta “Izglītības kvalitātes monitoringa sistēmas izveide un īstenošana”

Nr.8.3.6.2/17/I/001 ietvaros

Pasūtītājs: Izglītības un zinātnes ministrija

Izpildītājs: SIA “Oxford Research Baltics”

RĪGĀ, 2023

SATURS

SATURS	1
IZMANTOTIE SAĪSINĀJUMI.....	3
IZMANTOTIE TERMINI UN JĒDZIENI.....	6
TABULU RĀDĪTĀJI	8
ATTĒLU RĀDĪTĀJI.....	9
KOPSAVILKUMS	15
SUMMARY	17
IEVADS	20
METODOLOĢIJA	24
1. KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA PIEAUGUŠAJIEM PĀRVALDĪBA UN IESAISTĪTĀS PUSES LATVIJĀ.....	26
1.1. Politikas plānošanas dokumentu analīze.....	26
1.2. Karjeras attīstības atbalsta pārvaldība Latvijā.....	28
1.3. Karjeras attīstības atbalsta pārvaldības efektivitāte	36
1.4. Karjeras attīstības atbalsta īstenošanā iesaistītās puses Latvijā.....	39
1.5. ESF projekta Nr.8.3.5.0/16/I/001 “Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” rezultātu izmantošana darbam ar pieaugušajiem.....	54
1.6. Secinājumi un priekšlikumi.....	58
2. KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA SISTĒMU LABĀS PRAKSES PIEMĒRI ĀRVALSTĪS 62	
2.1. Karjeras attīstības atbalsta sistēmas Eiropā.....	62
2.2. Atsevišķu valstu karjeras attīstības atbalsta sistēmas labās prakses piemēri.....	73
2.3. Karjeras attīstības atbalsta kvalitātes un efektivitātes novērtēšanas pieejas citās valstīs.....	79
2.4. Secinājumi un priekšlikumi.....	84
3. PIEEJAMĀIS KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTS	87
3.1. Karjeras attīstības atbalsta pieejamība	87
3.2. Karjeras attīstības atbalsta kvalitāte un efektivitāte.....	110
3.3. Ierobežojumi un šķēršļi pakalpojumu attīstībai.....	131
3.4. Secinājumi un priekšlikumi.....	135
4. ATTĪSTĪBAS ATBALSTA RĪKI.....	139
4.1. Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju izmantotie atbalsta rīki	139
4.2. Pieejamie karjeras attīstības atbalsta rīki	152
4.3. Citu valstu atbalsta rīku labās prakses piemēri.....	161
4.4. Secinājumi un priekšlikumi.....	170
5. KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA SPECIĀLISTU SAGATAVOŠANA UN TĀLĀKIZGLĪTĪBA	172
5.1. Speciālistu sagatavošana un profesionālās pilnveide OECD un/ vai ES dalībvalstīs	172

5.2.	Speciālistu sagatavošanas un profesionālās pilnveides iespējas Latvijā	181
5.3.	Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējumi par karjeras attīstības atbalsta speciālistu sagatavošanu un tālākizglītību	185
5.4.	Ieteikumi profesijas standarta “Karjeras konsultants” aktualizācijai	192
5.5.	Secinājumi un priekšlikumi	199
6.	KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA SISTĒMAS PILNVEIDES PERSPEKTĪVAS LATVIJĀ	201
6.1.	Latvijas karjeras attīstības atbalsta sistēmas novērtējums ārvalstu pieredzes un prakses kontekstā	201
6.2.	Latvijas karjeras attīstības atbalsta dalībnieku viedokļi par efektīvāko atbalsta sistēmas veidu 205	
6.3.	Latvijas karjeras attīstības atbalsta sistēmas perspektīvais modelis	207
6.4.	Secinājumi un priekšlikumi	214
	IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN INFORMĀCIJAS AVOTI	216
	PIELIKUMI	227
	Pielikums Nr. 1: Pētījumā iesaistītās puses	227
	Pielikums Nr. 2: Papildus informācija par nepieciešamību nodrošināt karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem profesionālās izglītības iestādēs	232
	Pielikums Nr. 3: Karjeras konsultantu pieejamība profesionālās izglītības iestādēs	236
	Pielikums Nr. 4: Pieaugušo izglītības koordinātoru kontaktinformācija un ieņemamie amati	239
	Pielikums Nr. 5: Pieaugušo izglītības koordinātoru aptauja	244
	Pielikums Nr. 6: Karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu saņēmēju aptaujas anketa	244
	Pielikums Nr. 7: Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja	256
	Pielikums Nr. 8: Karjeras attīstības atbalsta plānotāju aptauja	278
	Pielikums Nr. 9: Karjeras atbalsta stratēģiju piemēri OECD valstīs	299
	Pielikums Nr. 10: Attīstības atbalsta rīki	302
	Pielikums Nr. 11: Karjeras konsultanta profesijas standarta uzdevumu, prasmju, zināšanu un kompetenču strukturējums Karjeras konsultanta profesijas standarta (2011) informācija pārkārtota atbilstoši aktuālajām struktūras prasībām	312

IZMANTOTIE SAĪSINĀJUMI

Saīsinājums	Skaidrojums
AII	Augstākās izglītības iestāde
AM	Aizsardzības ministrija
CEDEFOP	Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs
DU	Daugavpils Universitāte
EK	Eiropas Komisija
EM	Ekonomikas ministrija
EMKAPT	Eiropas Mūžilgas karjeras atbalsta politikas tīkls
ES	Eiropas Savienība
ESF	Eiropas Sociālais fonds
FG diskusija	Fokusa grupas diskusija
IAP	Izglītības attīstības pamatnostādnes 2021.–2027. gadam
IKT	Informācijas un komunikāciju tehnoloģijas
IKVD	Izglītības kvalitātes valsts dienests
IZM	Izglītības un zinātnes ministrija
JSPA	Jaunatnes starptautisko projektu aģentūra
KAAS SP	Karjeras attīstības atbalsta sistēmas Sadarbības padome
KM	Kultūras ministrija
KNIPIS	Eiropas Sociālā fonda projekts “Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā”

KVS	Kvalitātes vadības sistēma
LBAS	Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
LBTU	Latvijas Biozinātņu un tehnoloģiju universitāte
LDDK	Latvijas Darba devēju konfederācija
LKAAA	Latvijas Karjeras attīstības atbalsta asociācija
LM	Labklājības ministrija
LPS	Latvijas Pašvaldību savienība
LU	Latvijas Universitāte
MK	Ministru kabinets
NAP	Nacionālais attīstības plāns 2021.-2027. gadam
NIID	Nacionālā izglītības iespēju datubāze
NVA	Nodarbinātības valsts aģentūra
OECD	Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija
Padome	Eiropas Savienības Padome
PII	Profesionālā izglītības iestāde
PMLP	Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde
RTA	Rēzeknes tehnoloģiju akadēmija
RTU	Rīgas Tehniskā universitāte
SADTPP	Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādnes 2021.–2027. gadam
SAM	Specifiskā atbalsta mērķis

SDS	Skills Development Scotland (Skotijas nacionālā prasmju attīstīšanas iestāde)
SIVA	Sociālās integrācijas valsts aģentūra
VARAM	Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija
VIAA	Valsts izglītības attīstības aģentūra
VID	Valsts ieņēmumu dienests
VIIS	Valsts izglītības informācijas sistēma
VISC	Valsts izglītības saturs centrs
VM	Veselības ministrija

¹IZMANTOTIE TERMINI UN JĒDZIENI

Termins vai jēdziens	Skaidrojums
Pieaugušie	Pieaugušie – pētījuma kontekstā ir augstskolās, koledžās studējošie un 18–64 gadus vecie iedzīvotāji, kuri vēlas pārkvalificēties (iesaistās profesionālās tālākizglītības programmās) vai apgūt, vai pilnveidot savas prasmes, tostarp ārpus formālās izglītības sistēmas.
Karjera	Izglītības, darba un privātās dzīves mijiedarbība cilvēka mūža laikā. ²
Karjeras izglītība	Izglītības procesā integrēti pasākumi, lai nodrošinātu izglītojamo karjeras vadības prasmju apguvi un attīstīšanu, kas ietver savu interešu, spēju un iespēju apzināšanos tālākās izglītības un profesionālās karjeras virziena izvēlei. ³
Karjeras attīstības atbalsts	Pasākumu kopums, kas ietver informācijas, karjeras izglītības un individuālo konsultāciju pieejamību izglītojamajiem karjeras mērķu noteikšanai un plānošanai, izdarot izvēli saistībā ar izglītību un darbu. ⁴
Pašvaldības izglītības ekosistēma	Sistēma, kuru pašvaldība veido, lai nodrošinātu iedzīvotājiem nepieciešamās zināšanas, prasmes un attieksmes mūža garumā. Pašvaldība attīsta tās vadībā un pārraudzībā mērķtiecīgi strādājošu institūciju kopu, izglītības jomā sadarbojoties ar pašvaldības, privātajām un valsts izglītības iestādēm, darba devējiem, sociālajiem partneriem, nevalstiskajām organizācijām, citām pašvaldībām un to teritorijās esošām izglītības

² Saeima (1999) Izglītības likums. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/50759> (skatīts 06.09.2023.)

³ Turpat

⁴ Turpat

	iestādēm, koordinējot izglītības īstenošanu visās izglītības programmās un pakāpēs. ⁵
Karjeras attīstības atbalsta plānotāji	Vadības komandu pārstāvji iestādēs/ organizācijās/ uzņēmumos/ u.c. kur tiek sniegts karjeras attīstības atbalsts.

⁵ Saeima (1999) Izglītības likums. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/50759> (skatīts 06.09.2023.)

TABULU RĀDĪTĀJI

Tabula Nr.1.1 Karjeras un mūžizglītības centri koledžās.	41
Tabula Nr. 1.2 Karjeras un mūžizglītības centri AII.	43
Tabula Nr. 1.3 SAM 8.3.5 ietvaros izstrādātie metodiskie un informatīvie materiāli, kuri ir izmantojami darbam ar pieaugušajiem.....	54
Tabula Nr. 2.1 Labās prakses piemēri starpnozaru un ministriju koordinācijai.....	65
Tabula Nr. 2.2 Labās prakses piemēri IKT izmantošanā karjeras attīstības atbalstam.....	67
Tabula Nr. 2.3 Likumdošanas statuss ES dalībvalstīs.	71
Tabula Nr. 2.4 Kvalitātes novērtējuma pieeju salīdzinājums.....	79
Tabula Nr. 2.5 EMKAPT karjeras attīstības atbalsta kvalitātes elementi.....	80
Tabula Nr. 3.1 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju saņemtie karjeras attīstības atbalsta veidi pēdējo piecu gadu laikā, dalījumā pēc atbalsta veida un reģiona.	102
Tabula Nr. 3.2 Zīmīgākie karjeras attīstības atbalsta pieejamības rādītāji.....	109
Tabula Nr. 5.1 Apmācību un kvalifikāciju modeļi.	174
Tabula Nr. 5.2 Minimālās apmācību un kvalifikāciju prasības.	175
Tabula Nr. 5.3 Sertifikācija.	177
Tabula Nr. 5.4 Brīvprātīgās kvalitātes zīmes.	178
Tabula Nr. 5.5 Profesionālā pilnveide.	180
Tabula Nr. 5.6 Uz karjeras konsultanta profesijas standartu attiecināmās profesionālās darbības pamatuzdevumu un pienākumu izpildei nepieciešamās prasmes un attieksmes, profesionālās zināšanas un kompetences psihologa profesijas standartā	196

ATTĒLU RĀDĪTĀJI

Attēls Nr. 1.1 Karjeras attīstības atbalsts pieaugušajiem pašvaldību attīstības plānošanas dokumentos (reģionālā griezumā).	28
Attēls Nr.1.2 Atbildīgās puses par karjeras attīstības atbalstu izglītības jomā.....	30
Attēls Nr.1.3 Atbildīgās puses par karjeras attīstības atbalstu nodarbinātības jomā.	30
Attēls Nr.1.4 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par karjeras attīstības atbalsta pieaugušajiem saskaņotību un koordināciju starp dažādu jomu karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem (1- ļoti vāji saskaņots, 5 - labi saskaņots).	37
Attēls Nr.1.5 Karjeras attīstības atbalsta speciālistu viedoklis par koordinēšanas ietekmi uz pakalpojumu saņēmēju karjeras rezultātiem.	38
Attēls Nr. 1.6 Karjeras attīstības atbalsta plānotāju viedoklis par to, vai viņu pārstāvētās iestādes attīstības stratēģijā ietverts karjeras attīstības atbalsts.	39
Attēls Nr. 1.7 Karjeras attīstības atbalsta speciālistu vērtējums par projekta “Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” ietvaros izstrādāto atbalstu izmantošanu darbam ar pieaugušajiem.	56
Attēls Nr.1.8 Nepieciešamais atbalsts projekta rezultātu izmantošanai darbā ar pieaugušajiem. .	57
Attēls Nr.3.1 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju īpatsvars, kuri pēdējo piecu gadu laikā saņēma karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem pie dažādiem pakalpojumu sniedzējiem.	89
Attēls Nr.3.2 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju īpatsvars mērķa grupu dalījumā, kuri pēdējo piecu gadu laikā saņēma karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem pie dažādiem pakalpojumu sniedzējiem.	90
Attēls Nr.3.3 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par karjeras attīstības atbalsta pietiekamību pieaugušo mērķa grupām Latvijā.....	91
Attēls Nr.3.4 Karjeras attīstības atbalsta veidi, kurus karjeras attīstības atbalsta saņēmēji saņēma pēdējo piecu gadu laikā.....	93
Attēls Nr.3.5 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju raksturojums pēc to sniegtajiem pakalpojumiem.	93
Attēls Nr.3.6 Karjeras attīstības atbalsta veidi, kurus katra karjeras attīstības atbalsta saņēmēju mērķa grupa saņēma pēdējo piecu gadu laikā.	94

Attēls Nr.3.7 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju saņemtie karjeras attīstības atbalsta veidi pēdējo piecu gadu laikā, dalījumā pa reģioniem.....	95
Attēls Nr.3.8 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju saņemtie karjeras attīstības atbalsta veidi pēdējo piecu gadu laikā, dalījumā pēc saņemšanas vietas – augstākās izglītības iestādē un profesionālās tālākizglītības centrā.	96
Attēls Nr.3.9 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju saņemtie karjeras attīstības atbalsta veidi pēdējo piecu gadu laikā, dalījumā pēc atbalsta veida.	97
Attēls Nr.3.10 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju saņemtie karjeras attīstības atbalsta veidi pēdējo piecu gadu laikā, dalījumā pēc biežāk izmantotā atbalsta veida un karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniedzēja.	100
Attēls Nr.3.11 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju saņemtie karjeras attīstības atbalsta veidi pēdējo piecu gadu laikā, dalījumā pēc karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniedzēja – augstākās izglītības iestādes un profesionālais tālākizglītības centrs.	101
Attēls Nr.3.12 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju vidējais svērtais vērtējums par pakalpojumu pieejamības ērtumu un to, vai informācija par pakalpojumu bija viegli atrodamā.	104
Attēls Nr.3.13 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju vērtējums par pakalpojumu pieejamības ērtumu un to, vai informācija par pakalpojumu bija viegli atrodamā, pakalpojumu sniedzēju griezumā.	105
Attēls Nr.3.14 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju vidējais svērtais vērtējums par to, cik ērtā formā ir pieejami atsevišķi pakalpojumu sniedzēju karjeras attīstības pakalpojumi.....	106
Attēls Nr.3.15 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju vērtējums par to, cik ērtā formā ir pieejami atsevišķi pakalpojumu sniedzēju karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi, pakalpojumu sniedzēju griezumā.	107
Attēls Nr.3.16 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju viedoklis par to, vai informācija par konkrētā karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniedzēju bija viegli saprotama.	108
Attēls Nr. 3.17 Karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu izmantošana OECD Eiropas valstīs. ..	109
Attēls Nr.3.18 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju mērķa grupu kopējā apmierinātība ar visiem karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem.....	111

Attēls Nr.3.19 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju mērķa grupu kopējā apmierinātība ar dažādiem pakalpojumu sniedzējiem.	112
Attēls Nr.3.20 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju kopējā atbilstība atsevišķu mērķa grupu vēlmēm un vajadzībām.	113
Attēls Nr.3.21 Atsevišķu karjeras attīstības atbalsta sniedzēju atbilstība atsevišķu karjeras attīstības atbalsta saņēmēju mērķa grupu vēlmēm un vajadzībām.	114
Attēls Nr.3.22 Atsevišķu karjeras attīstības atbalsta saņēmēju mērķa grupu vērtējums par to, vai karjeras attīstības atbalsta laikā tika saņemta visa nepieciešamā informācija.....	116
Attēls Nr.3.23 Atsevišķu karjeras attīstības atbalsta saņēmēju mērķa grupu vērtējums par to, vai karjeras attīstības atbalsta laikā no konkrētiem karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem tika saņemta visa nepieciešamā informācija.....	116
Attēls Nr.3.24 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju vērtējums par notikušajām karjeras izmaiņām 6 mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas.	118
Attēls Nr.3.25 Karjeras attīstības atbalsta augstākajās izglītības iestādēs un profesionālajos tālākizglītības centros saņēmēju vērtējums par notikušajām karjeras izmaiņām 6 mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas.....	120
Attēls Nr.3.26 Bezdarbnieku vērtējums par notikušajām karjeras izmaiņām 6 mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas.....	120
Attēls Nr.3.27 Nodarbināto vērtējums par notikušajām karjeras izmaiņām 6 mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas.....	121
Attēls Nr.3.28 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju vērtējums par notikušajām karjeras izmaiņām 6 mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas, reģionu griezumā.	122
Attēls Nr.3.29 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vidējie vērtējumi par pakalpojumu saņēmēju sasniegumiem 6 mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas.	124
Attēls Nr.3.30 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par biežākajiem pakalpojumu saņēmēju sasniegumiem 6 mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas.	125
Attēls Nr.3.31 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju, kuri strādā NVA, vidējie vērtējumi par pakalpojumu saņēmēju sasniegumiem 6 mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas.	126

Attēls Nr.3.32 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju, kuri strādā NVA, vērtējumu īpatsvars par pakalpojumu saņēmēju sasniegumiem 6 mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas.	126
Attēls Nr.3.33 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju vērtējums par saņemtā karjeras attīstības atbalsta noderību karjeras izmaiņu notikšanai.....	128
Attēls Nr.3.34 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju vidējais vērtējums par saņemtā karjeras attīstības atbalsta noderību karjeras izmaiņu notikšanai, reģionu griezumā.	129
Attēls Nr.3.35 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem, kuriem jāuzlabo pieejamība, kuriem kvalitāte un efektivitāte.....	130
Attēls Nr.3.36 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par būtiskākajiem ierobežojumiem un šķēršļiem pakalpojuma attīstībai, kvalitātes, efektivitātes un pieejamības nodrošināšanai. ..	132
Attēls Nr.3.37 Izaicinājumi karjeras attīstības atbalsta jomā, kurus identificēja konferences “New Scenes for Career Guidance” dalībnieki.	134
Attēls Nr.3.38 Karjeras attīstības atbalsta plānotāju vērtējums par būtiskākajiem ierobežojumiem un šķēršļiem pakalpojuma attīstībai, kvalitātes, efektivitātes un pieejamības nodrošināšanai. ..	135
Attēls Nr.4.1 Karjeras attīstības atbalsta rīki, kurus karjeras attīstības atbalsta sniedzēji operatīvā līmenī visbiežāk izmanto savā ikdienā.....	140
Attēls Nr.4.2 Karjeras attīstības atbalsta rīki, kurus karjeras attīstības atbalsta sniedzēji operatīvā līmenī mēdz izmantot savā ikdienā.....	140
Attēls Nr.4.3 Karjeras attīstības atbalsta rīki, kurus karjeras attīstības atbalsta sniedzēji operatīvā līmenī mēdz izmantot reti.....	141
Attēls Nr.4.4 Karjeras attīstības atbalsta rīki, kurus karjeras attīstības atbalsta sniedzēji operatīvā līmenī neizmanto.....	141
Attēls Nr.4.5 Karjeras attīstības atbalsta rīka izmantošanas biežums “izmanto ikdienā”, dalījumā pēc laika, kurā persona sniedz karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus operatīvā līmenī.	142
Attēls Nr.4.6 Karjeras attīstības atbalsta rīka izmantošanas biežums “mēdz izmantot”, dalījumā pēc laika, kurā persona sniedz karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus operatīvā līmenī.	143
Attēls Nr.4.7 Karjeras attīstības atbalsta rīka izmantošanas biežums “reti”, dalījumā pēc laika, kurā persona sniedz karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus operatīvā līmenī.....	144

Attēls Nr.4.8 Karjeras attīstības atbalsta rīka izmantošanas biežums “neizmantoju”, dalījumā pēc laika, kurā persona sniedz karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus operatīvā līmenī.	145
Attēls Nr.4.9 Karjeras attīstības atbalsta rīka izmantošanas biežums, dalījumā pēc laika, kurā persona sniedz karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus operatīvā līmenī.....	145
Attēls Nr.4.10 Karjeras attīstības atbalsta rīka izmantošanas biežums starp speciālistiem operatīvā līmenī, kuri savu pakalpojumu sniedz novadu pilsētās.	147
Attēls Nr.4.11 Karjeras attīstības atbalsta rīka izmantošanas biežums starp speciālistiem operatīvā līmenī, kuri savu pakalpojumu sniedz reģionos.	148
Attēls Nr.4.12 Karjeras attīstības atbalsta rīka izmantošanas biežums starp speciālistiem operatīvā līmenī, kuri savu pakalpojumu sniedz valstpilsētās.	149
Attēls Nr.4.13 Karjeras attīstības atbalsta rīka izmantošanas biežums starp speciālistiem stratēģiskā līmenī.	150
Attēls Nr.5.1 Minimālās apmācību prasības OECD valstīs.	173
Attēls Nr.5.2 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju pašvērtējums par savu profesionālo kompetenci.	186
Attēls Nr.5.3 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par prioritārām aktivitātēm, kas uzlabotu karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā iesaistīto speciālistu sagatavošanu un profesionālo pilnveidi.	187
Attēls Nr.5.4 Karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā iesaistīto speciālistu vērtējums par prioritārām aktivitātēm, lai uzlabotu karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā iesaistīto speciālistu sagatavošanu un profesionālo pilnveidi.	188
Attēls Nr.5.5 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par nepieciešamību ieviest karjeras attīstības atbalsta speciālistu sertifikāciju un izveidot kvalitātes standartu.....	189
Attēls Nr.5.6 Karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā iesaistīto speciālistu vērtējums par nepieciešamību ieviest karjeras attīstības atbalsta speciālistu sertifikāciju un izveidot kvalitātes standartu.	190
Attēls Nr. 5.7 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par labākajām minimālajām mācību un kvalifikācijas prasībām karjeras attīstības atbalsta konsultantiem sertifikācijas gadījumā....	191

Attēls Nr. 5.8 Karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā iesaistīto speciālistu vērtējums par labākajām minimālajām mācību un kvalifikācijas prasībām karjeras attīstības atbalsta konsultantiem sertifikācijas gadījumā.....	191
Attēls Nr. 6.1 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par efektīvāko modeli pieaugušo karjeras attīstības atbalsta saskaņošanai starp dažādām jomām un atbalsta sniedzējiem valstiskā līmenī.....	206
Attēls Nr.6.2 Karjeras attīstības atbalsta plānotāju vērtējums par efektīvāko modeli pieaugušo karjeras attīstības atbalsta saskaņošanai starp dažādām jomām un atbalsta sniedzējiem valstiskā līmenī.....	207
Attēls Nr. 6.3 Latvijas pieaugušo karjeras attīstības atbalsta sistēmas perspektīvais modelis....	208
Attēls Nr. 0.1 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par nepieciešamību uzlabot karjeras attīstības atbalsta pieeju, lai tā atbilstu pārmaiņām profesionālajā izglītībā, kas balstīta modulārajā pieejā.	234

KOPSAVILKUMS

Pētījumā tika izvērtēta situācija karjeras atbalsta jomā Latvijā un arī ārvalstīs. Viens no pētījuma galvenajiem uzdevumiem bija veikt izpēti par karjeras atbalsta pieejamību, tā kvalitāti un efektivitāti (pakāpi, kādā tiek sasniegts noteiktais rezultāts/mērķis) dažādām pieaugušo grupām (piemēram, studenti, nodarbinātie pieaugušie, kuri vēlas pārkvalificēties (iesaistās profesionālās tālākizglītības programmās) vai apgūt vai pilnveidot prasmes, tostarp ārpus formālās izglītības sistēmas, darba meklētāji u.c.). Šī uzdevuma veikšanai vispirms tika novērtēta karjeras atbalsta ekosistēma, t.sk. pārvaldības mehānismi un sistēmas, iesaistītās puses un to loma, kā arī citi aspekti. Kopumā tika konstatēts, ka karjeras atbalsta sistēmā ir iesaistīti daudz un salīdzinoši dažādi interesenti (stakeholders).

To loma un uzdevumi vairumā gadījumu ir atšķirīgi, tomēr reizēm var novērot arī zināmu funkciju pārklāšanos. Svarīgākie no tiem ir profesionālās izglītības iestādes, NVA, augstākās izglītības iestādes, pašvaldības, kā arī privātie pakalpojumu sniedzēji. Turklāt pēdējie ļoti bieži darbojas arī pārējās ekosistēmas struktūrās. Minēto institūciju un konsultantu galvenais uzdevums ir sniegt karjeras atbalsta pakalpojumus, t.sk. mācības, testus, individuālās un grupu konsultācijas u.c. Līdzās iepriekš minētajām organizācijām būtiska loma ir arī Ekonomikas ministrijai un Valsts izglītības attīstības aģentūrai. To dalība ekosistēmā nav tieši saistīta ar pakalpojumu vai konsultāciju sniegšanu, tomēr tā ir ļoti nozīmīga, jo EM sagatavo darba tirgus prognozes, bet VIAA – dažādus mācību un metodiskos materiālus, kas tālāk tiek izmantoti atbalsta sniegšanai.

Izvērtējot dažādu iesaistīto pušu piedāvātos karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus, tika konstatēts, ka apjoma ziņā tie kopumā ir pietiekami. Arī atbalsta saņēmēju vērtējums par sniegtajiem pakalpojumiem ir pozitīvs. Visaugstāk tika novērtēta tieši sniegtā informācija par karjeras attīstības iespējām. Tas liecina, ka kopumā Latvijā pieejamie karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi ir pietiekami plaši un jaunu pakalpojumu veidošana nav nepieciešama. Tomēr ir svarīgi turpināt nodrošināt informācijas apkopošanu, strukturēšanu un izplatīšanu, lai karjeras attīstības atbalsta mērķa grupa varētu ātri un vienkārši iegūt informāciju par to, kur un kādi atbalsta pakalpojumi ir pieejami. Augstu tiek novērtēta ne tikai informācija, bet arī karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi kopumā. Gandrīz visi respondenti, kas piedalījās primārajā izpētē, ļoti augstu novērtēja arī karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu kopumā. Pavisam neliela daļa respondentu izteica neapmierinātību ar saņemto informāciju vai pakalpojuma kvalitāti. Līdz ar to var secināt, ka kopumā Latvijā karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi ir labi attīstīti un nav nepieciešamas radikālas izmaiņas to sniegšanā. Tomēr pastāv iespēja turpināt pakalpojumu attīstīšanu, it īpaši

kvalitātes un daudzveidības ziņā. Šeit būtu svarīgi ieviest vienotu karjeras attīstības atbalsta sistēmas ietekmes izvērtēšanas rīku, kas ļautu novērtēt sasniegtos rezultātus un ietekmi gan īstermiņā, gan ilgtermiņā.

Nākamais izvērtējumā ietvertais bloks bija karjeras attīstības atbalsta rīki, to veidi, izmantošana un attīstības iespējas. Lielākā daļa no identificētajiem atbalsta rīkiem ir informatīvi un digitalizējami. Tie ietver dažādu platformu, datu bāzu, mājas lapu u.c. resursu attīstīšanu. To mērķis būtu vispirms radīt interesi un motivāciju par karjeras attīstību, pēc tam iesaistīt konkrētos atbalsta pasākumos (konsultācijas, prakses vietas, darba vietas utt.). Uz šādas pieejas lietderību un piemērotību norāda arī starptautiskās labās prakses piemēri, kas tika analizēti izvērtējuma ietvaros.

Lai iepriekš aprakstītie karjeras attīstības atbalsta pasākumi veiksmīgi darbotos, ir būtiski svarīgi nodrošināt kvalificētu personālu un konsultantus, kas spēj sniegt augsta līmeņa pakalpojumus – tādus, kuri ir piemēroti klientam un atbilst darba tirgus attīstības tendencēm. Minētās prasības pēc būtības nozīmē izveidot karjeras attīstības atbalsta sniedzēju izglītošanas un apmācīšanas sistēmu, kas nodrošinātu iespēju nepārtraukti pilnveidot savas zināšanas un kompetences, lai varētu sniegt atbalsta pakalpojumus nepārtraukti mainīgas darba tirgus situācijas apstākļos. Pēc būtības tas nozīmē, ka karjeras attīstības atbalsta speciālistu svarīgākā kompetence ir spēja nepārtraukti uzlabot savu mācīšanās efektivitāti, lai varētu arvien ātrāk un efektīvāk apgūt modernas un piemērotas prasmes.

Lai nākotnē vēl vairāk uzlabotu karjeras attīstības atbalsta sistēmas un iesaistīto sistēmas elementu darbu, būtu ieteicams veikt gan politikas līmeņa, gan arī praktiskus uzlabojumus. Politikas līmenī būtu ieteicama nacionāla līmeņa stratēģiska dokumenta un uzraudzības mehānisma izstrāde un ieviešana, kas precīzāk un detalizētāk atrunātu visu iesaistīto pušu lomas, it īpaši to robežas, lai nodrošinātu funkciju savstarpēju papildināšanos un novērstu pārklāšanos. Praktisko ieteikumu svarīgākais fokuss būtu panākt daudz plašāku informācijas apmaiņu un datu bāzu sinhronizāciju starp dažādām iesaistītajām institūcijām ar mērķi sniegt daudz pilnvērtīgāku un precīzāku informāciju par karjeras attīstības pakalpojumu sasniegtajiem rezultātiem un to īstermiņa un ilgtermiņa ietekmi.

SUMMARY

The main focus of the research was put on the situation in the field of career development support system in Latvia and also in foreign countries. One of the main tasks of the study was to conduct evaluation on the availability of career guidance, its quality and efficiency (the degree to which the specified results/goals are achieved) for different groups of adults (for example, students, employed adults who want to retrain (involved in professional continuing education programs) or learn or improve the current skills, including those outside the formal education system, job seekers, etc. To perform this task, the career guidance ecosystem was first assessed, including aspects of management mechanisms and systems, stakeholders, and their roles, etc. In general, it was concluded that the career guidance system in Latvia involves many and relatively different stakeholders. Their roles are different in most of the cases; however, sometimes certain overlapping of functions can also be observed.

The most important of the stakeholders are vocational education institutions, State Employment Agency, higher education institutions, municipalities as well as private service providers. However, the latter very often also are working in the other ecosystem structures and institutions. The main task of the above mentioned institutions and consultants is to provide career guidance services, incl. trainings, tests, individual and group consultations, etc. In addition to the above-mentioned organizations, the Ministry of Economics and the State Education Development Agency (VIAA) also play a significant role. Their participation in the ecosystem is not directly related to the provision of services or consultations, however, it is very important because the Ministry of Education prepares labour market forecasts, while VIAA, in turn, prepares various teaching and methodological materials, which are further used to provide support.

After evaluating the career development support services offered by various involved parties, it was concluded that, in terms of volume, they are generally sufficient. The evaluation of the provided services by the clients/beneficiaries is also positive. The information about career development opportunities was assessed as the most beneficial service provided. This shows that, in general, the career development support services available in Latvia are wide enough and the creation of new structures is not necessary, but it is important to continue to ensure the collection, structuring and distribution of information so that the clients of career development support can quickly and easily obtain information about where and which support services are available. Not only information, but also career development support services in general are highly valued.

Almost all respondents who took part in the primary research also rated the career development support service very highly. A very small part of the respondents expressed dissatisfaction with the information received or the quality of the service. Therefore, it can be concluded that, in general, career development support services in Latvia are well developed and radical changes in their provision of those services are not necessary. However, there is an opportunity to further develop services, especially in terms of quality and variety. Here, it would be essential to introduce a unified tool for evaluating the impact of the career development support system, which would allow to evaluate the achieved results and impact both in the short term and in the long term.

The next block included in the evaluation was career development support tools, their types, use and development opportunities. Most of the identified support tools are informative and digitizable. These include various platforms, databases, homepages, etc. Their aim would be to first create interest and motivation for career development, then involve the clients in specific support measures (consulting, internships, jobs, etc.). The usefulness and appropriateness of such an approach is also indicated by examples of international good practices, which were analysed as part of the evaluation.

In order for the career development support measures described above to work successfully, it is essential to provide qualified personnel and consultants who can provide high-level services tailored and appropriate for the client and corresponding to the labour market development trends. In essence, the above mentioned requirements mean creating an education and training system for career development support providers, which would ensure the opportunity to continuously improve their knowledge and competences to provide support services in the conditions of a constantly changing labour market situation. Essentially, this means that the most important competence of career development support specialists is the ability to continuously improve their learning efficiency to learn modern and suitable skills more and more quickly and efficiently.

In order to further improve the work of the career development support system and the involved system elements in the future, it is recommended to make both policy-level and practical improvements. At the political level, it would be recommended to develop and implement a national strategic document and a monitoring mechanism that would define the roles of all involved parties more precisely and in more detail, especially their boundaries, in order to ensure mutual complementation of functions and prevent overlap. The most important focus of the practical recommendations would be to achieve a much wider exchange of information and synchronization of databases, between the various participating institutions, with the aim of

providing more complete and accurate information about the results achieved by career development services and their short-term and long-term effects.

IEVADS

Izglītības un zinātnes ministrijas (turpmāk – IZM) pētījums “Karjeras atbalsta pieaugušajiem nodrošināšanas prakse Latvijā un tās pilnveides iespējas” tiek veikts Eiropas Sociālā fonda (turpmāk – ESF) projekta Nr.8.3.6.2/17/I/001 “Izglītības kvalitātes monitoringa sistēmas izveide un īstenošana” ietvaros. Pētījuma mērķis ir atbilstoši tehniskajai specifikācijai veikt sistēmisku pārskatu par karjeras attīstības atbalsta pieejamību pieaugušajiem; esošās karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanas praksi un tās efektivitāti; karjeras attīstības atbalsta pakalpojuma sniedzēju kapacitāti izvirzīto mērķu sasniegšanai; atbalsta pasākumu un kompetenču novērtēšanas rīku pieejamību, vērtējot no lietotāja jeb pakalpojuma saņēmēja perspektīvas; izstrādāt priekšlikumus karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidei, lai veicinātu indivīdu kompetenču attīstību un nodarbinātību mainīgajā darba tirgū. Pētījuma mērķis tika sasniegts, ņemot vērā esošās pārmaiņas profesionālās izglītības jomā un karjeras attīstības atbalsta nozīmi pieaugušos individuālo mācīšanās ceļu izvēlē profesionālajās un augstākās izglītības iestādēs, kā arī šo izglītības iestāžu kapacitāti nodrošināt pieaugušos ar karjeras attīstības atbalstu.

Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (turpmāk – OECD) ziņojumā “Karjeras ieteikumi pieaugušajiem mainīgā darba pasaulē” karjeras attīstības atbalstu definē kā rīku, kas palīdz pieaugušajiem veiksmīgi orientēties nepārtraukti mainīgajā darba tirgū, sniedzot padomus un informāciju par darba un izglītības iespējām.⁶ Eiropas Savienībā (turpmāk – ES) nepieciešamība īstenot reformas karjeras attīstības atbalsta politikā, sistēmās un praksē tika uzsvērtā ES Izglītības padomes 2004. gada rezolūcijā, kurā par prioritātēm tika noteiktas augstas kvalitātes un plaši pieejama karjeras attīstības atbalsta sniegšana, kvalitātes nodrošināšanas mehānismu uzlabošana karjeras attīstības atbalsta sniegšanai, nacionālo un reģionālo karjeras attīstības atbalsta struktūru spēcīgāšana. Dalībvalstīm tika rekomendēts izvērtēt karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanu izglītības un nodarbinātības nozarēs, ņemot vērā Eiropas Komisijas (turpmāk – EK), OECD un Pasaules Bankas karjeras attīstības atbalsta politikas pārskatos konstatētos rezultātus.⁷

⁶ OECD (2021) Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, Getting Skills Right. Pieejams tiešsaistē: <https://www.oecd.org/els/career-guidance-for-adults-in-a-changing-world-of-work-9a94bfad-en.htm> (skatīts 04.09.2023.)

⁷ CEDEFOP (2005) Improving lifelong guidance policies and systems: Using common European reference tools. Pieejams tiešsaistē: <https://abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/egitim/004.pdf> (skatīts 27.11.2023.)

2006. gadā Latvijā tika izstrādāta un stājās spēkā koncepcija "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana", kas zaudēja spēku 2021. gadā.⁸ Tā rosināja likumprojekta izstrādi par grozījumiem Augstskolu likumā, paredzot karjeras izglītības funkcijas nodrošinājumu,⁹ kā arī karjeras konsultantu profesionalizāciju. Vairākas augstskolas (Liepājas Universitāte, Daugavpils Universitāte (turpmāk – DU), Latvijas Biozinātņu un tehnoloģiju universitāte (turpmāk – LBTU), Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija, Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības augstskola, Latvijas Universitāte (turpmāk – LU) Latvijā ieviesa karjeras speciālista studiju programmas augstākās profesionālās izglītības līmenī.

Koncepcijā tiek rosināta arī likumprojekta izstrāde par Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras funkciju nodošanu Nodarbinātības valsts aģentūrai (turpmāk – NVA).¹⁰ Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras funkcijas bija saistītas ar pakalpojumu, konsultāciju un palīdzības sniegšanu profesionālās orientācijas jomā valsts un pašvaldību institūcijām, nevalstiskām organizācijām, kā arī fiziskām un juridiskām personām. Šīs funkcijas tika īstenotas, sniedzot grupu un individuālās konsultācijas profesionālās orientācijas jautājumos bezdarbniekiem un darba meklētājiem, personām pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, personām pēc soda izciešanas brīvības atņemšanas iestādēs, personām, kurām ir noteikta invaliditāte, un pirmspensijas vecuma personām, lai veicinātu sociāli aktīvu attieksmi pret mūžizglītību.¹¹

Tajā tika noteikta arī Ekonomikas ministrijas (turpmāk – EM) atbildība par darba tirgus vidējam un ilgtermiņa prognozēm, kuras izmanto karjeras attīstības atbalsta plānošanā.¹² Savukārt IZM tika noteikts attīstīt karjeras izglītību, izmantojot ESF atbalstu.¹³

2008. gada 21. novembrī Eiropas Savienības Padome (turpmāk – Padome) pieņēma rezolūciju par mūžilga karjeras attīstības atbalsta integrēšanu mūžizglītības stratēģijās. ES dalībvalstis tika

⁸ MK (2006) MK 2006. gada 29. marta rīkojums Nr. 214 "Par koncepciju "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana"". Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/132990> (skatīts 01.09.2023.)

⁹ MK (2006) MK 2006. gada 29. marta rīkojums Nr. 214 "Par koncepciju "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana"". Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/132990> (skatīts 01.09.2023.)

¹⁰ Turpat

¹¹ MK (2004) MK 2004. gada 15. jūnija noteikumi Nr. 543 "Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras nolikums". Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/90429> (skatīts 01.09.2023.)

¹² MK (2006) MK 2006. gada 29. marta rīkojums Nr. 214 "Par koncepciju "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana"". Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/132990> (skatīts 01.09.2023.)

¹³ Turpat

aicinātas īstenot četrus pamatprincipus, lai atbalstītu pārmaiņas iedzīvotāju karjerā visā dzīves laikā:¹⁴

1. veicināt karjeras vadības prasmju apgūšanu visas dzīves laikā;
2. vienkāršot visu iedzīvotāju piekļuvi karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem;
3. pilnveidot karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu kvalitātes nodrošinājumu;
4. veicināt dažādu iesaistīto dalībnieku koordināciju un sadarbību valsts, reģiona un vietējā mērogā.

No 2007. līdz 2015. gadam tika īstenots starpvalstu projekts „Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls” (turpmāk – EMKAPT), kurā piedalījās arī Latvijas iestāžu – IZM, Labklājības ministrijas (turpmāk – LM), Valsts izglītības attīstības aģentūras (turpmāk – VIAA) un NVA – nominētie pārstāvji. Projekta īstenošanas laikā plānotāji, ieviesēji un izglītotāji, sadarbojoties un apmainoties ar labās prakses piemēriem, veicināja mūžilga karjeras attīstības atbalsta sistēmas izstrādāšanu un ieviešanu iesaistītajās valstīs¹⁵ Viens no šī un Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centra (turpmāk – CEDEFOP) mērķiem bija līdzdarboties 2008. gada rezolūcijas īstenošanā.¹⁶

Kopš 2013. gada Latvijā ir precizēts normatīvais regulējums, lai karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus sekmīgāk ieviestu izglītības sistēmā. Ar grozījumiem Izglītības likumā tika precizēta karjeras attīstības atbalsta terminoloģija, t. i., precizētas terminu „karjera”, „karjeras izglītība” un „karjeras attīstības atbalsts” definīcijas.¹⁷ Iezīmējās periods, kurā uzsvars tika likts uz karjeras attīstības atbalsta politikas plānošanu un īstenošanu izglītības jomā. 2015. gadā stājās spēkā “Karjeras izglītības īstenošanas plāns valsts un pašvaldību vispārējās un profesionālās

¹⁴ Council of European Union (2008) Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies . Pieejams tiešsaistē: https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf (skatīts 27.11.2023.)

¹⁵ Jaunzeme, I. (2017) Karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbība Latvijā 2013.–2017. gadā. Pieejams tiešsaistē: <https://epale.ec.europa.eu/lv/resource-centre/content/karjeras-attistibas-atbalsta-sistemas-darbiba-latvija-2013-2017-gada> (skatīts 01.10.2023.)

¹⁶ Council of European Union (2008) Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies . Pieejams tiešsaistē: https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf (skatīts 27.11.2023.)

¹⁷ Jaunzeme, I. (2017) Karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbība Latvijā 2013.–2017. gadā. Pieejams tiešsaistē: <https://epale.ec.europa.eu/lv/resource-centre/content/karjeras-attistibas-atbalsta-sistemas-darbiba-latvija-2013-2017-gada> (skatīts 01.10.2023.)

izglītības iestādēs 2015.– 2016. gadā¹⁸ tika uzsākta ESF projekta “Uzlabot pieeju karjeras atbalstam izglītojamajiem vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” īstenošana, kas noslēdzās 2023. gada 31. maijā.¹⁹ Projekta īstenošanā līdzdarbojās valsts dibinātās profesionālās izglītības iestādes, kurām piešķirts profesionālās izglītības kompetences centra statuss. Tās nodrošināja karjeras attīstības atbalsta pasākumu (tai skaitā karjeras informācijas, karjeras izglītības un karjeras konsultāciju) īstenošanu izglītojamiem un viņu vecākiem.²⁰ Pašlaik politikas plānošanas dokumentos karjeras attīstības atbalsts tiek skatīts no pieaugušo iesaistes izglītībā, un nodarbinātībā prizmas, fokusējoties uz karjeras attīstības atbalstu profesionālās izglītības iestādēs, kopienās (izmantojot esošos lokālos atbalsta tīklus), kā arī NVA karjeras atbalsta kvalitātes un pieejamības attīstību.

¹⁸ MK (2015) MK 2015. gada 30. decembra rīkojums Nr. 821 "Par Karjeras izglītības īstenošanas plānu valsts un pašvaldību vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs 2015.–2020. gadam". Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/278999> (skatīts 17.09.2023.)

¹⁹ VIAA (n.d.), Par ESF projekta “Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs”. Pieejams tiešsaistē: <https://www.viaa.gov.lv/lv/par-projektu> (skatīts 17.09.2023.)

²⁰ MK (2016) MK 2016. gada 7. jūnija noteikumi Nr. 359 "Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 8.3.5. specifiskā atbalsta mērķa "Uzlabot pieeju karjeras atbalstam izglītojamajiem vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs" īstenošanas noteikumi". Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/283023-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-8-3-5-specifiska-atbalsta-merka-uzlabot-pieeju-karjeras-atbalstam-izglitojamajiem> (skatīts 05.11.2023.)

METODOLOĢIJA

Pētījuma uzdevumu veikšanai tika izmantotas dažādas metodes:

- sekundārās informācijas avotu un datu izpēte un analīze;
- karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniedzēju un saņēmēju aptaujas;
- ekspertu intervijas, fokusgrupu diskusijas (iesaistīto pušu, politikas plānotāju, datu turētāju);
- datu kvantitatīvās un kvalitatīvās analīzes metodes;
- gadījumu izpētes metode.

Vispārējās metodoloģijas pamatā bija divas pieejas:

- triangulācijas pieeja – tās ietvaros tika izmantotas dažādas metodes, lai apskatītu pētījuma tēmu no dažādiem viedokļiem un radītu daudzveidīgu datu kopumu;
- Agile pieeja – tās ietvaros metodes pētījuma gaitā tika pielāgotas un adaptētas, lai efektīvāk sasniegtu pētījuma mērķus.

Sekundārā informācija ietvēra:

- Latvijas normatīvos aktus, iepriekšējos pētījumus, datu bāzes un ar karjeras attīstības atbalstu saistītās tīmekļa vietnes,
- ārvalstu pētījumus par karjeras attīstības atbalsta sistēmu, pieejamību, kvalitāti, efektivitāti, atbalsta rīkiem un karjeras attīstības atbalsta speciālistu pilnveidi, ārvalstu karjeras attīstības atbalsta organizāciju un pakalpojumu tīmekļa vietnes.

Primārā izpēte ietvēra plašu aptauju un interviju pielietošanu.

Aptauju komplekss sastāvēja no:

- karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptaujas (722 respondenti, nosedzot pētījumā izvērtējamās mērķa grupas un pakalpojumu sniedzējus, pie kā tie vērsušies);
- karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujas stratēģiskā līmenī, kas ietvēra dažādu sistēmas pārvaldības līmeņu pārstāvjus (20 respondenti);
- divas karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujas operatīvā līmenī, kas bija fokusētas uz karjeras konsultantiem, bet ietvēra arī karjeras attīstības atbalsta organizatorus (57 respondenti aptaujā, kas orientēta uz karjeras atbalsta sniedzēju pilnveidi, un 45 respondenti plašāka tvēruma aptaujā par visiem pētījuma uzdevumiem).

Karjeras atbalsta saņēmēju reprezentativitāte vērtējama kā pietiekoša. Respondentu sadalījums pēc pakalpojumu sniedzējiem bija: NVA- 59%; izglītības iestādes – 16%; privāto un NVO konsultanti, darba devēji – 20%, citi publiskie pakalpojumu sniedzēji – 5%, kas ir samērīgs attiecībā pret pētījuma ietvaros veiktajām aplēsēm par kopējo karjeras attīstības konsultāciju skaita sadalījumu Latvijā. Detalizētāka informācija par respondentu sadalījumu un reprezentativitāti pieejama 3. nodaļā.

Aptauju komplekss bija veidots tā, lai ļautu piekļūt datiem maksimāli daudz nepieciešamajos griezumos, kā arī pielietot triangulācijas pieeju, lai salīdzinātu dažādu karjeras attīstības atbalsta sistēmas dalībnieku vērtējumus. Analīzei tika pakļauti tie respondentu profili un jautājumu griezumi, kur reprezentativitāte bija uzskatāma par pietiekošu novērtējuma vajadzībām.

Lai efektīvāk nodrošinātu risināmo problēmu prioritizāciju un pamatotību, primāri aptaujas tika balstītas uz kvantitatīviem slēgtajiem vērtējumiem, kas atviegloja krustenisko vērtēšanu pēc dažādiem parametriem, veicot statistisko analīzi. Taču daļu aptaujas veidoja arī kvalitatīvie dati, kas ļāva identificēt specifiskus attīstības aspektus vai specifiskas risināmās problēmas.

Kvalitatīvo primāro izpēti veidoja 48 karjeras attīstības atbalsta sistēmas dalībnieku viedokļu apkopošana intervijās un karjeras konsultantu un politikas veidotāju fokusa grupu diskusijās. Primārajā izpētē bija pārstāvētas pašvaldības, plānošanas reģioni, augstākās izglītības iestādes, koledžas, tehnikumi, profesionālās tālākizglītības centri, nevalstiskās organizācijas, valsts iestādes un privāti pakalpojumu sniedzēji.

Kopumā aptaujās viedokļi par karjeras attīstības atbalsta sistēmu bija vairāk pozitīvi orientēti, savukārt intervijās un fokusa grupu diskusijās respondenti vairāk izcēla negatīvos un uzlabojamos sistēmas efektus. Tādējādi triangulācijas pieeja ļāva sabalansēt vērtējumus no dažādām perspektīvām un nodrošināt pamatotākus secinājumus un priekšlikumus.

1. KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA PIEAUGUŠAJIEM PĀRVALDĪBA UN IESAISTĪTĀS PUSES LATVIJĀ

Nodaļā “Karjeras attīstības atbalsta pieaugušajiem pārvaldība un iesaistītās puses” tiek aplūkota karjeras attīstības atbalsta pārvaldības un īstenošanas sistēma Latvijā. Informācija par Latvijas karjeras attīstības atbalsta pārvaldības un īstenošanas sistēmu tiek apkopota un analizēta, izmantojot sekundāro datu analīzi un primārās izpētes ietvaros apkopotos vērtējumus par karjeras attīstības atbalsta pieaugušajiem pārvaldību.

1.1. Politikas plānošanas dokumentu analīze

Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijā līdz 2030. gadam prioritārajā ilgtermiņa rīcības virzienā “Izglītošanās mūža garumā” tiek uzsvērtā nepieciešamība attīstīt sabiedrības (īpaši jauniešu) prasmes saskatīt nepieciešamību un izmantot karjeras veidošanas iespējas visa mūža garumā. Latvijas Nacionālajā attīstības plānā 2021.–2027. gadam (turpmāk – NAP) rīcības virziena “Izglītība ekonomikas izaugsmei” 167. uzdevumā karjeras attīstības atbalsts un stratēģiskās komunikācijas pasākumi sadarbībā ar nozarēm ir minēti kā rīks profesionālās izglītības iestāžu prestiža un pieejamības palielināšanai.²¹

Izglītības attīstības pamatnostādņēs 2021.–2027. gadam (turpmāk – IAP) karjeras attīstības atbalsta nodrošināšana un pašvadītas mācīšanās prasmju attīstība tiek saskatīta kā rīki pieaugušo līdzdalības veicināšanai izglītībā, un karjeras attīstības atbalsts ir iekļauts IAP 2.1.2. uzdevumā, kā arī 3.3.2. uzdevumā.²² Savukārt Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādņēs 2021.–2027. gadam (turpmāk – SADTPP) rīcības virziena “Iekļaujošs darba tirgus ikvienam un kvalitatīvas darba vietas, atbalstot ilgtermiņa līdzdalību darba tirgū” 3.1.4. uzdevumā tiek uzsvērtā nepieciešamība palielināt pieejamību karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem un veicināt to kvalitāti, t.sk. attīstīt NVA karjeras konsultantu kompetenci un karjeras konsultāciju lomu indivīda

²¹ Pārresoru koordinācijas centrs (2020) Latvijas nacionālais attīstības plāns 2021.–2027. gadam. Pieejams tiešsaistē: https://pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/NAP2027_apstiprin%C4%81ts%20Saeim%C4%81_1.pdf (skatīts 27.11.2023.)

²² MK (2021) Izglītības attīstības pamatnostādņēm 2021.–2027. gadam. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/324332-par-izglitibas-attistibas-pamatnostadnem-20212027-gadam> (skatīts 05.11.2023.)

karjeras vadības prasmju attīstībā.²³ Gan izglītības, gan labklājības nozaru vidējā termiņa plānošanas dokumentos tiek minētas karjeras vadības prasmes.

Sekundārās izpētes ietvaros tika veikta arī reģionālo attīstības plānošanas dokumentu analīze. Karjeras joma pieaugušajiem tika identificēta kā attīstības virziens tikai Latgales²⁴ un Zemgales²⁵ plānošanas reģionu attīstības stratēģijās. Latgales plānošanas reģiona attīstības programmas 2021.–2027. gadam stratēģiskajā virzienā “Prasmes” karjeras attīstības atbalsts pieaugušajiem tiek identificēts:

1. prioritātē “Ekselence” – iedzīvotāju, uzņēmumu un pārvaldes zināšanu un praktisko iemaņu paaugstināšanai, lai celtu Latgales reģiona ekonomisko konkurētspēju, nodarbinātību un uzņēmību;
2. prioritātē “Arods un mūžizglītība” – profesionālo un augstākās izglītības iestāžu, mūžizglītības attīstības, kā arī NVA sniegto pakalpojumu attīstības ietvaros.

Zemgales plānošanas reģiona attīstības programmā 2021.–2027. gadam karjeras attīstības atbalsts pieaugušajiem tiek identificēts kā attīstības scenārijs rīcības virzienā 1.4.1 “Koordinēti īstenot Zemgales reģiona iedzīvotāju profesionālās kompetences pilnveides pasākumus kvalificēta darbaspēka piesaistei”. Šajā rīcības virzienā tiek uzsvērtā nepieciešamība attīstīt karjeras izglītību, karjeras konsultantu pakalpojumus pieaugušajiem, kā arī mūžizglītības iespējas. Primārās izpētes rezultāti liecina, ka attīstības plānošanas dokumentos karjeras attīstības atbalsts pieaugušajiem ir iekļauts, balstoties uz saistošajiem normatīvajiem aktiem un pašvaldību identificētajām vajadzībām vai īstenotajiem/plānotajiem projektiem saistībā ar karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem.

Pētījuma ietvaros tika veikta arī pašvaldības izglītības un pašvaldību attīstības plānošanas dokumentu kontentanalīze. 5 pašvaldību izglītības attīstības plānošanas dokumentu stratēģiskās daļas iekļāva karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem – Daugavpils valstspilsētas pašvaldība;

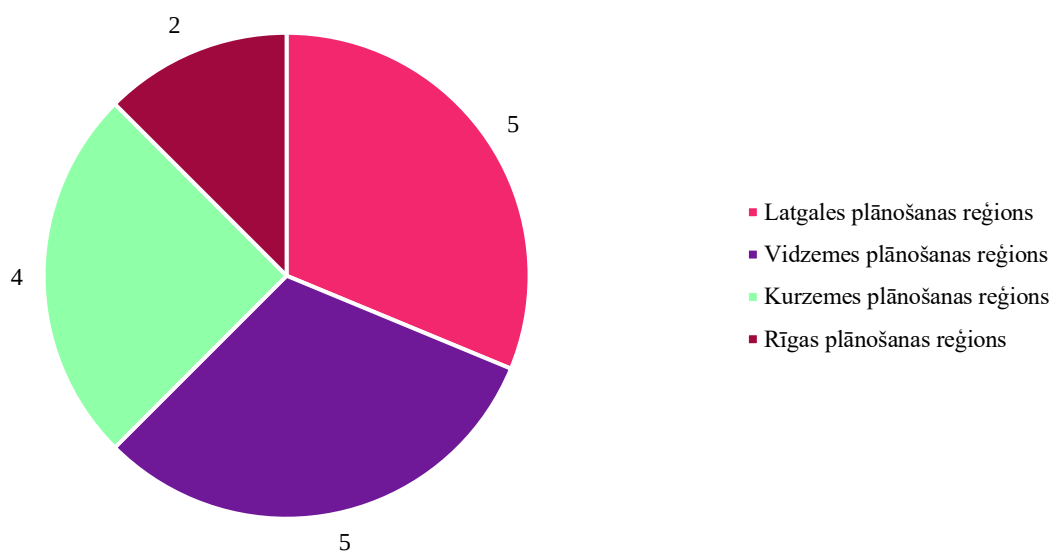
²³ MK (2021) Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādņem 2021.-2027. gadam. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/325828-par-socialas-aizsardzibas-un-darba-tirgus-politikas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam> (skatīts 27.11.2027.)

²⁴ Latgales plānošanas reģions (2021) Latgales plānošanas reģiona attīstības programma 2021.–2027.gadam. Pieejams tiešsaistē: <https://lpr.gov.lv/lv/padome-l2f3/planosana/>

²⁵ Zemgales plānošanas reģions (2021) Zemgales plānošanas reģiona attīstības programma 2021. – 2027.gadam. Pieejams tiešsaistē: <https://www.zemgale.lv/lv/zpr-attistibas-programma-2021-2027> (skatīts 08.09.2023.)

Jelgavas valstspilsētas pašvaldība; Liepājas valstspilsētas pašvaldība; Ventspils valstspilsētas pašvaldība; Ādažu novada pašvaldība. Savukārt, attīstības plānošanas dokumentos karjeras attīstības atbalsts pieaugušajiem bija iekļauts 16 pašvaldību attīstības plānošanas dokumentu stratēģiskajās daļās – Daugavpils valstspilsētas pašvaldība; Ventspils valstspilsētas pašvaldība; Rīgas valstspilsētas pašvaldība; Augšdaugavas novada pašvaldība; Balvu novada pašvaldība; Cēsu novada pašvaldība; Gulbenes novada pašvaldība; Limbažu novada pašvaldība; Līvānu novada pašvaldība; Madonas novada pašvaldība; Preiļu novada pašvaldība; Salaspils novada pašvaldība; Saldus novada pašvaldība; Tukuma novada pašvaldība; Valmieras novada pašvaldība; Ventspils novada pašvaldība. Karjeras attīstības atbalsts pieaugušajiem nebija minēts 24 no 43 pašvaldību izglītības vai attīstības plānošanas dokumentos.

Attēls Nr. 1.1 Karjeras attīstības atbalsts pieaugušajiem pašvaldību attīstības plānošanas dokumentos (reģionālā griezumā).



Avots: pašvaldību attīstības plānošanas dokumenti.

Reģionālā griezumā karjeras attīstības atbalsts pieaugušajiem visbiežāk ir minēts Latgales un Vidzemes plānošanas reģionu pašvaldību attīstības plānošanas dokumentos (skatīt attēlu Nr.1.1). Karjeras attīstības atbalsts pieaugušajiem ir minēts 4 Kurzemes plānošanas reģiona pašvaldību un 2 Rīgas plānošanas reģiona pašvaldību attīstības stratēģijās. Savukārt Zemgales plānošanas reģionu pašvaldību attīstības plānošanas dokumentos karjeras attīstības atbalsts pieaugušajiem nav minēts.

1.2. Karjeras attīstības atbalsta pārvaldība Latvijā

2013. gadā tika precizēts normatīvais regulējums, lai karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus sekmīgāk ieviestu kopējā **izglītības sistēmā**. Ar grozījumiem Izglītības likumā tika precizēta

karjeras attīstības atbalsta terminoloģija, t.i., precizētas terminu „karjera”, „karjeras izglītība” un „karjeras attīstības atbalsts” definīcijas:²⁶

1. karjeras izglītība – izglītības procesā integrēti pasākumi, lai nodrošinātu izglītojamo karjeras vadības prasmju apguvi un attīstīšanu, kas ietver savu interešu, spēju un iespēju apzināšanos tālākās izglītības un profesionālās karjeras virziena izvēlei.
2. karjeras attīstības atbalsts – pasākumu kopums, kas ietver informācijas, karjeras izglītības un individuālo konsultāciju pieejamību izglītojamajiem karjeras mērķu noteikšanai un plānošanai, izdarot izvēli saistībā ar izglītību un darbu.

Izglītības likumā pieejamā karjeras attīstības atbalsta definīcija pamatā fokusējās uz izglītojamajiem.²⁷ Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā, kurš regulē bezdarbniekiem, darba meklētājiem un bezdarba riskam pakļautajām personām paredzētos aktīvos nodarbinātības pasākumus un bezdarba samazināšanas preventīvos pasākumus, karjeras attīstības atbalsts tiek minēts tikai saistībā ar LM atbildību līdzdarboties karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošanā.²⁸ Savukārt karjeras konsultācijas, kuras Izglītības likumā tiek minētas kā karjeras attīstības atbalsta komponente, Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā tiek minētas kā preventīvs bezdarba samazināšanas pasākums. Līdz ar to secināms, ka nodarbinātības jomā karjeras attīstības atbalsts nav atsevišķi definēts un, balstoties uz Izglītības likumā pieejamo definīciju, tiek minēta tikai viena no karjeras attīstības atbalsta komponentēm (karjeras konsultācijas) kā rīks bezdarba samazināšanai.

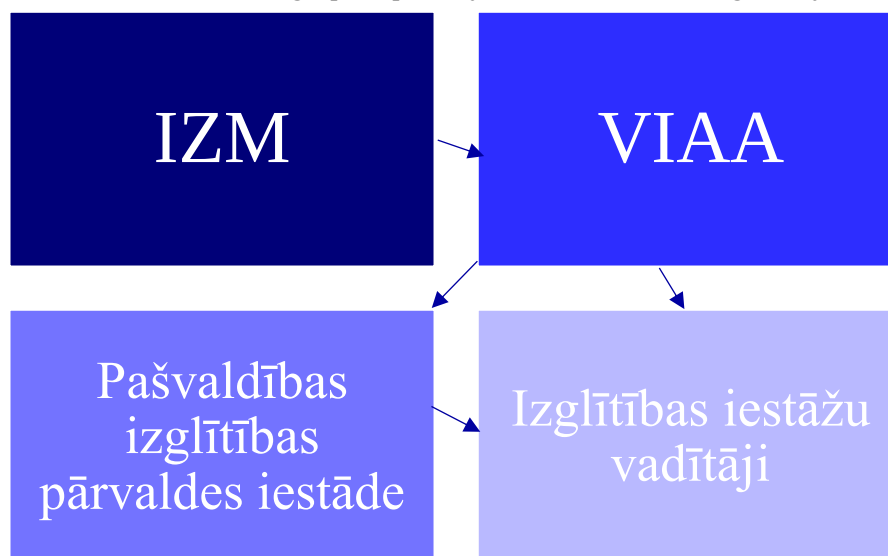
Karjeras atbalsta attīstības pārvaldība Latvijā ir starpnozaru iniciatīva, un tā tiek nodrošināta izglītības un nodarbinātības jomā. Izglītības jomā par karjeras attīstības atbalstu atbildīgās puses ir IZM, pašvaldības, izglītības iestāžu vadītāji un VIAA (skatīt attēlu Nr.1.2).

²⁶ Saeima (1999) Izglītības likums. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/50759> (skatīts 06.09.2023.)

²⁷ Turpat

²⁸ Saeima (2002) Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums: 5. pants. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/62539> (skatīts 06.09.2023.)

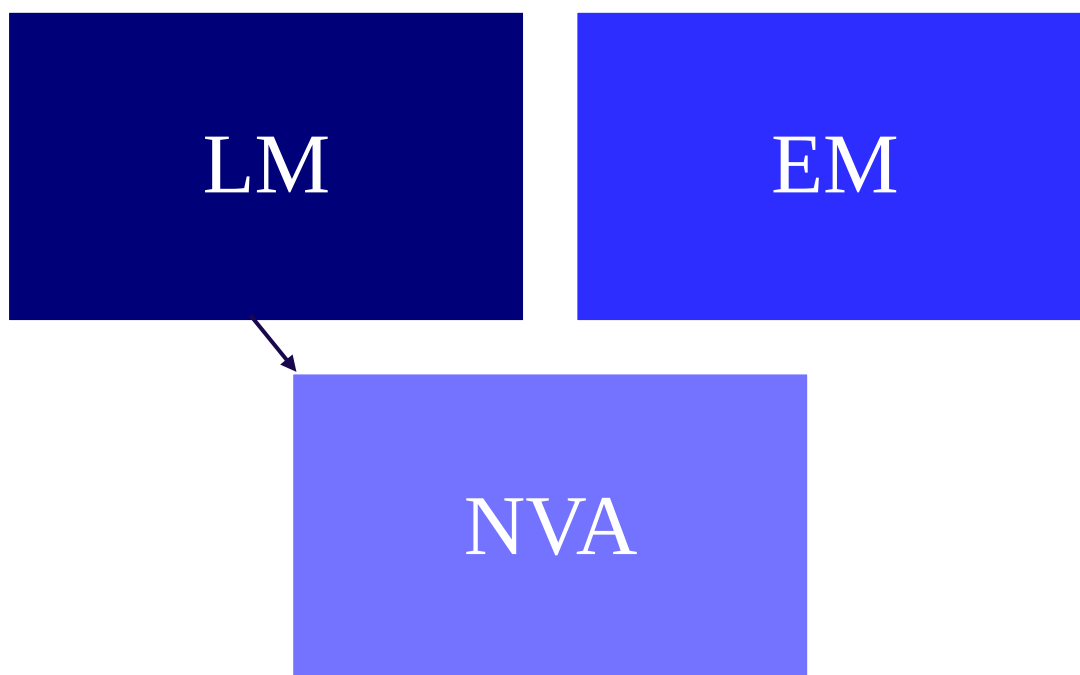
Attēls Nr.1.2 Atbildīgās puses par karjeras attīstības atbalstu izglītības jomā.



Avots: autoru izstrādāts.

Savukārt nodarbinātības jomā par karjeras attīstības atbalstu atbildīgās puses ir LM, NVA un EM (skatīt attēlu Nr. 1.3).

Attēls Nr.1.3 Atbildīgās puses par karjeras attīstības atbalstu nodarbinātības jomā.



Avots: autora izstrādāts.

IZM organizē darba tirgus attīstības un darbaspēka pieprasījuma izpēti un nodrošina izglītojamo karjeras attīstības atbalstu (profesionālo orientāciju).²⁹ Izglītības likuma 18. panta 13. punkts regulē pašvaldības izglītības pārvaldes iestāžu atbildību nodrošināt karjeras izglītību padotības iestādēs. **Pašvaldību** pienākums ir veicināt karjeras attīstības atbalstu pašvaldības padotībā esošajās izglītības iestādēs un nodrošināt bērnu un jauniešu audzināšanas un karjeras izglītības darbu, interešu izglītību.³⁰ Jāpiebilst, ka Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma 8. panta 2. punkta 4. apakšpunkts nosaka, ka pašvaldībām nodarbinātības jomā ir pienākums paredzēt bezdarbnieku, darba meklētāju, komersantu nodarbināto personu un pašnodarbināto iesaistīšanu valsts un ārvalstu finansēto programmu projektos, to skaitā ārvalstu tehniskās palīdzības projektos un Eiropas Savienības struktūrfondu projektos.

Izglītības iestāžu vadītāju (neatkarīgi no izglītības iestādes dibinātāja) atbildība paredz nodrošināt izglītības iestādēm piekļuvi bibliotekāriem, informācijas un karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem.³¹ Savukārt **VIAA** nolikums paredz, ka, VIAA atbildība ietver karjeras attīstības atbalsta sistēmas ieviešanas koordinēšanu starp izglītības un nodarbinātības sektoriem un starpinstitucionālo sadarbību, kā arī centralizēto informatīvo resursu, un metodisko materiālu izstrādi karjeras attīstības atbalsta jautājumos.³²

LM atbildības ir piedalīties nodarbinātības politikas izstrādāšanā, un karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošanā un sadarbībā ar IZM nodrošināt bezdarbnieku profesionālo apmācību, pārkvalifikācijas un kvalifikācijas paaugstināšanas, bezdarbnieku un darba meklētāju neformālās izglītības ieguves, komersantu nodarbināto personu un pašnodarbināto pārkvalifikācijas, kvalifikācijas paaugstināšanas un tālākizglītības, mācību programmu pieaugušo iesaistei mūžizglītībā, izglītības programmu bezdarba riskam pakļautām nodarbinātām personām, kā arī

²⁹ MK (2003) Izglītības un zinātnes ministrijas nolikums – 5.12. apakšpunkts. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/79100-izglitibas-un-zinatnes-ministrijas-nolikums> (skatīts 12.12.2023.)

³⁰ Saeima (1999) Izglītības likums: 18. pants. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/50759> (skatīts 06.09.2023.)

³¹ Saeima (1999) Izglītības likums: 30. pants. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/50759> (skatīts 06.09.2023.)

³² MK (2012) Valsts izglītības attīstības aģentūras nolikums . Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/253757-valsts-izglitibas-attistibas-agenturas-nolikums> (skatīts 06.09.2023.)

karjeras konsultāciju organizēšanu.³³ Savukārt Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā tiek definēti arī **NVA pienākumi**:³⁴

1. nodrošināt bezmaksas konsultācijas bezdarbniekiem, darba meklētājiem un citām personām, tādējādi palīdzot tām orientēties profesionālās piemērotības, kā arī pārkvalifikācijas jautājumos;
2. apkopot karjeras konsultācijām nepieciešamo informāciju, kā arī informāciju par izglītības iespējām;
3. izstrādāt jaunas un pilnveidot esošās karjeras konsultāciju metodes, kā arī sniegt palīdzību to ieviešanā;
4. piedalīties starpvalstu sadarbības līgumu projektu, kā arī citu sadarbības projektu izstrādē un īstenošanā bezdarba samazināšanas, nodarbinātības veicināšanas, karjeras konsultāciju, kā arī darbaspēka kustības jomā.

NVA pienākumi saskaras ar izglītības jomas kompetencēm un interesēm saistībā ar informēšanu par izglītības iespējām. Lai gan VIAA ir, atbildīgā iestāde par centralizēto informatīvo resursu un metodisko materiālu izstrādi karjeras attīstības atbalsta jautājumos, NVA ir atbildīga par jaunu karjeras konsultāciju metožu izstrādi vai esošo metožu pilnveidi, kā arī atbalsta sniegšanu to ieviešanā.

EM izstrādā vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognozes un uztur darba tirgus analīzes un prognozēšanas sistēmu.³⁵ EM veic vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognozes un pētījuma īstenošanas laikā notika diskusijas par īstermiņa darba tirgus prognožu nodošanu no NVA³⁶ EM pārziņā. Sīkāka informācija par NVA un EM pašreizējo darba tirgus prognožu saturu ir pieejama 4.nodaļā “Attīstības atbalsta rīki”. EM plāno izveidot arī pieaugušo izglītības atbalsta programmu monitoringa rīku un darba tirgus kvalitatīvo prognožu platformu, kuru izveide ietekmētu arī

³³ Saeima (2002) Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/62539-bezdarbnieku-un-darba-mekletaju-atbalsta-likums> (skatīts 06.09.2023.)

³⁴ Turpat

³⁵ EM (n.d.) EM darba tirgus prognožu platforma. Pieejams tiešsaistē: <https://prognozes.em.gov.lv/lv> (skatīts 19.10.2023.)

³⁶ NVA (n.d.) NVA darba tirgus prognožu platforma. Pieejams tiešsaistē: <https://prognozes.nva.gov.lv/lv> (skatīts 19.10.2023.)

karjeras attīstības atbalsta plānošanu.³⁷ EM un NVA apkopotā īstermiņa, vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognozes tiek izmantotas, arī plānojot izglītības piedāvājumu, bet 2019. gadā pētījumā “Darba tirgus apsteidzošo pārkārtojumu sistēmas izveides iespējas un vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognožu sasaiste ar rīcībpolitiku” tika identificēti šķēršļi saistībā ar darba tirgus informācijas/prognožu interpretācijas un sasaistes problēmām ar izglītības piedāvājumu (t.sk. izglītības programmu finansējumu, studiju/budžeta vietām u.tml.), kas kavē darba tirgus rīcībpolitikas izstrādi.³⁸

Karjeras attīstības atbalstā iesaistītās puses sadarbojas Karjeras attīstības atbalsta sistēmas Sadarbības padomes (turpmāk – KAAS SP) ietvaros, ko VIAA izveidoja saskaņā ar 2006. gada 29. marta Ministru kabineta (turpmāk – MK) rīkojumu Nr. 214 par koncepciju "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana". KAAS SP darbojas kā starpnozaru informācijas apmaiņas un konsultatīva institūcija, lai attīstītu un veicinātu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus un veicinātu to kvalitāti, kā arī sekmētu katra cilvēka spējām, interesēm un vecumam atbilstoša tālākās izglītības vai profesionālās karjeras attīstības atbalsta virziena izvēli.³⁹ Ar IZM saskaņotajā KAAS SP nolikumā tai ir noteikti šādi uzdevumi:

1. priekšlikumu izstrāde normatīvajiem aktiem un politikas plānošanas dokumentiem, lai nodrošinātu efektīvu resursu izmantošanu, nacionālās konkurētspējas izaugsmi un nodarbinātības līmeņa pieaugumu;
2. ieteikumu izstrāde konkrētiem pasākumiem starpinstitutionālas sadarbības īstenošanai un to lietderības izvērtēšana;
3. informācijas apmaiņas nodrošināšana starp karjeras attīstības atbalsta sistēmas īstenošanā iesaistītajām pusēm;
4. karjeras attīstības atbalsta sistēmā notiekošo procesu izvērtēšana un priekšlikumu sniegšana par nepieciešamajiem uzlabojumiem;
5. paplašinātu sanāksmju rīkošana par karjeras attīstības atbalsta sistēmas jautājumiem, kurās piedalās gan pārstāvji no iesaistītajām institūcijām, gan pakalpojumu saņēmēji;

³⁷ RTU (2023) Konference “Kā vadīt Latvijas cilvēkresursu attīstību?” Pieejams tiešsaistē: https://www.youtube.com/watch?v=tv5l_yyZv4g&ab_channel=R%C4%ABgasTehnisk%C4%81universit%C4%81te (skatīts 19.11.2023.)

³⁸ EM (2019) Darba tirgus prognozēšanas un apsteidzošo pārkārtojumu sistēma Latvijā: Esošā situācija un turpmākā attīstība. Pieejams tiešsaistē: <https://www.izm.gov.lv/en/media/1408/download> (skatīts 01.09.2023.)

³⁹ VIAA (n.d.) Par KAAS SP. Pieejams tiešsaistē: <https://www.viaa.gov.lv/lv/par-kaas> (skatīts 01.09.2023.)

6. ikgadējas konferences par karjeras attīstības atbalsta sistēmas jautājumiem organizēšana.

KAAS SP sēdes notiek vismaz divas reizes gadā. Sēžu ietvaros notiek **informācijas apmaiņa** par aktualitātēm izglītības un nodarbinātības sektoros.⁴⁰ Balstoties uz KAAS SP nolikumu, KAAS SP ir šādas tiesības:⁴¹

1. veidot darba grupas, lai sagatavotu padomes sēdē izskatāmos jautājumus un dokumentu projektus, pieaicināt konsultantus, kā arī iesaistīt ekspertus dokumentu projektu izstrādē;
2. uzaicināt uz padomes sēdi valsts, pašvaldību un citu institūciju pārstāvjus un nevalstisko organizāciju pārstāvjus, nozaru ekspertus ar padomdevēju tiesībām;
3. pilnvarot padomes pārstāvi paust padomes viedokli valsts, pašvaldību un citās institūcijās;
4. informēt sabiedrību par aktualitātēm karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu jomā, ievietojot informāciju aģentūras tīmekļa vietnē viaa.gov.lv.

Sadarbības padomē darbojas oficiāli nominētie pārstāvji no šādām institūcijām – IZM, Valsts izglītības satura centrs (turpmāk – VISC), Izglītības kvalitātes valsts dienests (turpmāk – IKVD), LM, NVA, Sociālās integrācijas valsts aģentūra (turpmāk – SIVA), EM, VARAM, VIAA, Latvijas Nacionālais kultūras centrs. Kā arī vairākas NVO (Latvijas Pašvaldību savienība (turpmāk – LPS), Latvijas Darba devēju konfederācija (turpmāk – LDDK), Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (turpmāk – LBAS), Latvijas Karjeras attīstības atbalsta asociācija (turpmāk – LKAAA), kas pārstāv darba devējus un darba ņēmējus un karjeras attīstības atbalsta sniedzējus. KAAS SP nav iesaistīti izglītības iestāžu pārstāvji (karjeras attīstības atbalsta īstenotāji) vai to asociācijas.

Pieaugušo izglītībā iesaistītās puses pašlaik sadarbojas IZM Pieaugušo izglītības pārvaldības padomes ietvaros.⁴² Abās padomēs pārstāvētās institūcijas un NVO lielā mērā dublējas (piemēram, LM, EM, VIAA, VISC, IKVD, LPS, LDDK, LBAS), bet Pieaugušo izglītības pārvaldības padomē tiek pārstāvēti arī atsevišķi reģioni, pašvaldības un ministrijas, kuras nav atbildīgas par karjeras attīstības atbalstu ne izglītības, ne nodarbinātības jomā – VM un KM, Aizsardzības ministrija kā arī Valsts kancelejas Pārresoru koordinācijas departaments. Jāmin, ka Pieaugušo izglītības padomē

⁴⁰ VIAA (n.d.) Par KAAS SP. Pieejams tiešsaistē: <https://www.viaa.gov.lv/lv/par-kaas> (skatīts 01.09.2023.)

⁴¹ VIAA (2010) KAAS SP nolikums. Pieejams tiešsaistē: <https://www.viaa.gov.lv/lv/media/1594/download?attachment> (skatīts 01.09.2023.)

⁴² IZM (2017) Pieaugušo izglītības pārvaldības padome. Pieejams tiešsaistē: <https://www.izm.gov.lv/lv/pieauguso-izglitibas-parvaldibas-padome> (skatīts 01.09.2023.)

ir pārstāvēta arī Rīgas Tehniskā universitāte (turpmāk – RTU), bet citas izglītības iestādes vai to asociācijas, kuras nodrošina karjeras attīstības atbalstu vai pieaugušo izglītību, netiek pārstāvētas.

Balstoties uz 2023. gada 3. novembra EM prezentāciju “Cilvēkkapitāla stratēģijas koordinācija – kā valsts pusē nodrošināt vienotu cilvēkkapitāla attīstības vadību un koordināciju” konferencē “Kā vadīt Latvijas cilvēkresursu attīstību?”, līdz 2023. gada beigām ir plānots konsolidēt pieaugušo izglītības pārvaldību, apvienojot IZM Pieaugušo izglītības pārvaldības padomi, NVA Apmācību komisiju un EM Uzraudzības padomi.⁴³ Konsolidācijas mērķis ir izveidot starpnozaru pieaugušo izglītības pārvaldības komisiju, lai nodrošinātu saskaņotu iesaistīto institūciju sadarbību un pārvaldības koordināciju pieaugušo izglītības jomā cilvēkkapitāla attīstības stratēģisko mērķu sasniegšanai. Konsolidētās komisijas sastāvu un nolikumu apstiprinās ekonomikas ministrs.

Komisijas uzdevumi iekļaus:

1. noteikt, izskatīt, apstiprināt un aktualizēt mācību jomu piedāvājumu;
2. regulāri novērtēt pieaugušo izglītības pasākumu īstenošanas rezultātus;
3. īstenot starpinstitucionālo sadarbību un informācijas apmaiņu.

Balstoties uz Cilvēkkapitāla attīstības departamenta direktores Indras Leonovas sniegto prezentāciju RTU 3. novembra konferencē “Kā vadīt Latvijas cilvēkresursu attīstību?”, plānotais komisijas sastāvs iekļauj EM, LM, IZM, VARAM, Valsts kanceleju, Latvijas Investīciju un attīstības aģentūru, VIAA, NVA. Bez balsstiesībām ir plānots iesaistīt Valsts izglītības satura centru un Izglītības kvalitātes valsts dienestu.⁴⁴ Sociālos sadarbības partnerus pārstāvēs Latvijas tirdzniecības un rūpniecības kamera, LBAS, LDDK, LPS un Latvijas lielo pilsētu asociācija.

Lēmums par apvienotas komisijas izveidi ir cieši saistīts ar Cilvēkkapitāla attīstības padomes un Cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas izveidi.⁴⁵ Cilvēkkapitāla attīstības padome ir koleģiāla institūcija, kas izveidota, lai īstenotu **saskaņotu starpresoru sadarbību** un pieņemtu lēmumus nepieciešamo darba tirgus pārkārtojumu plānošanā, izstrādē, ieviešanā un uzraudzībā, un tās

⁴³ RTU (2023) Prezentācija: Cilvēkkapitāla stratēģijas koordinācija – kā valsts pusē nodrošināt vienotu cilvēkkapitāla attīstības vadību un koordināciju. Pieejams tiešsaistē: https://www.rtu.lv/writable/public_files/RTU_1_indra_leonova.pdf (skatīts 05.11.2023.)

⁴⁴ RTU (2023) Prezentācija: Cilvēkkapitāla stratēģijas koordinācija – kā valsts pusē nodrošināt vienotu cilvēkkapitāla attīstības vadību un koordināciju. Pieejams tiešsaistē: https://www.rtu.lv/writable/public_files/RTU_1_indra_leonova.pdf (skatīts 05.11.2023.)

⁴⁵ Turpat

sastāvā ir ekonomikas ministrs, izglītības un zinātnes ministrs un labklājības ministrs.⁴⁶ Cilvēkkapitāla attīstības stratēģija izstrādāta ar mērķi nodrošināt koordinētu cilvēkkapitāla jautājumu pārvaldību, sekmējot darbaspēka piedāvājuma pielāgošanos nākotnes darba tirgus vajadzībām. Stratēģijas apakšmērķi un priekšlikumi rīcības plāna stratēģisko mērķu sasniegšanai tika izstrādāti sadarbībā ar ministriju pārstāvjiem, to padotības iestādēm, augstskolu padomēm, Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameru, LDDK, LABS, LPS un citām nevalstiskajām organizācijām.⁴⁷ Pētījuma īstenošanas laikā nebija iespējams iepazīties ar konsolidētās pieaugušo izglītības pārvaldības komisijas nolikumu vai Cilvēkkapitāla attīstības stratēģiju, jo tie vēl nebija apstiprināti.

1.3. Karjeras attīstības atbalsta pārvaldības efektivitāte

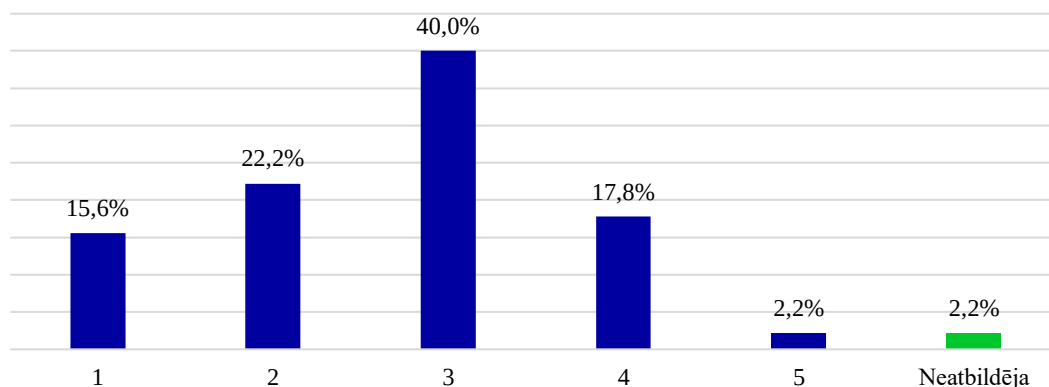
Lai noskaidrotu pašreizējās karjeras attīstības atbalsta pārvaldības efektivitāti, pētījuma ietvaros veiktajā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujā, tika iekļauts jautājums par karjeras attīstības atbalsta pieaugušajiem saskaņotību un koordināciju starp dažādu jomu karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem. Karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniedzējiem tika lūgts novērtēt, cik lielā mērā koordinēšana starp pakalpojumu sniedzējiem ietekmē atbalsta saņēmēja karjeras rezultātus. Jautājumi par pārvaldības efektivitāti tika iekļauti arī intervijās, kuras tika īstenotas ar karjeras attīstības atbalsta pārvaldībā un īstenošanā iesaistītajam pusēm, kā arī ieinteresētajām pusēm.

2.2% no karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem, kuri piedalījās aptaujā, vērtē karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem, kā labi saskaņotu, 17.8% – pietiekami saskaņotu. 40% uzskata, ka karjeras attīstības atbalsts pieaugušajiem ir viduvēji saskaņots. Savukārt 37.8% respondentu saskaņotību vērtē kā ļoti vāju vai vāju. (skatīt attēlu Nr. 1.4).

⁴⁶ MK (2023) Cilvēkkapitāla attīstības padomes nolikums. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/342561-cilvekkapitala-attistibas-padomes-nolikums> (skatīts 20.11.2023.)

⁴⁷ EM (2023) Cilvēkkapitāla attīstības padome apstiprina Cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas projektu. Pieejams tiešsaistē: <https://www.em.gov.lv/lv/jaunums/cilvekkapitala-attistibas-padome-apstiprina-cilvekkapitala-attistibas-strategijas-projektu> (skatīts 20.11.2023.)

Attēls Nr.1.4 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par karjeras attīstības atbalsta pieaugušajiem saskaņotību un koordināciju starp dažādu jomu karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem (1- ļoti vāji saskaņots, 5 - ļoti saskaņots).



Avots: SIA "Oxford Research Baltics" 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Gan sekundārās, gan primārās izpētes rezultāti liecina, ka atbildība par karjeras attīstības atbalsta sniedzēju uzraudzību ir to iestāžu pārziņā, kuru padotībā vai uzdevumā tiek nodrošināti karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi (piemēram, NVA ir atbildīgi par NVA sniegto karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu uzraudzību). **KAAS SP un Pieaugušo izglītības pārvaldības padome** nepārrauga karjeras attīstības atbalsta sniedzējus dažādu institūciju ietvaros. Jāpiebilst, ka intervijās netika apspriesta Cilvēkkapitāla attīstības padomes, Cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas, vai Konsolidētās pieaugušo izglītības pārvaldības komisijas potenciālā loma karjeras attīstības atbalsta pārvaldībā, vai karjeras attīstības atbalsta sniedzēju uzraudzībā.

LM, NVA un LBAS redzējumā **sadarbība starp izglītības un nodarbinātības jomu** ir būtiski attīstāma. LBAS pārstāve minēja šādu piemēru: "...NVA karjeras attīstības atbalsta sniedzēji darbojas autonomi no pašvaldības izglītības koordinatoriem." LM un LDDK pārstāvji norāda, ka ir nepieciešama starpinstitucionāla sadarbība un informēt sadarbības partnerus par novitātēm, t.sk. aktuālajām atbalsta programmām un to rezultātiem, lai nodrošinātu labās prakses apmaiņu un izmantošanu gan izglītības, gan nodarbinātības jomā.

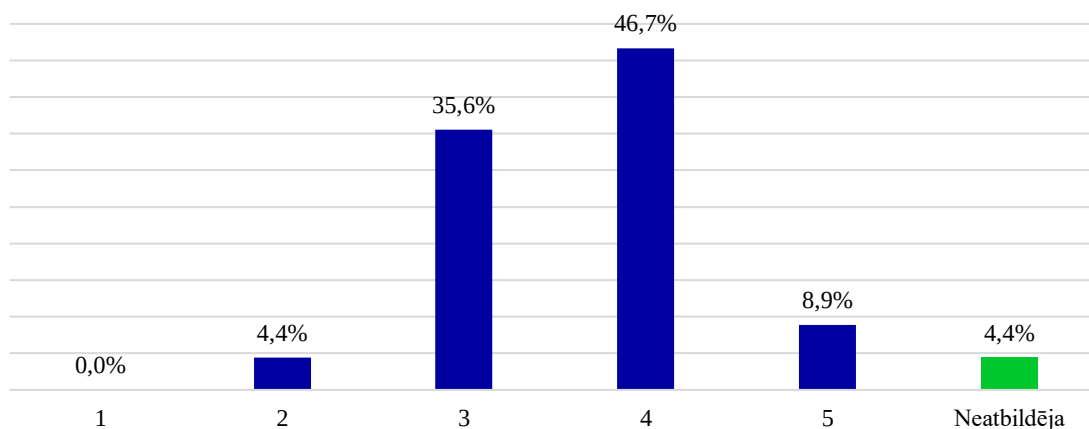
Primārā izpēte norāda uz iespējamiem trūkumiem **projektu un programmu koordinēšanā**. LBAS pārstāve norādīja, ka projekti/programmas netiek veiksmīgi koordinēti ne ministriju, ne valsts iestāžu līmenī. LDDK, stāstot par savu sadarbības pieredzi ar VIAA un NVA, norāda, ka priekšlikumu un projektu iesniegšana abās iestādēs ir laikietilpīga un līdz ar to grūti saskaņojama ar darba tirgus aktualitātēm. LDDK norāda arī uz koordinācijas trūkumu VIAA un NVA īstenoto projektu/programmu grupu komplektēšanā: "Katras iestādes projekti ir specifiski reglamentēti, un, ja klients neatbilst viena projekta prasībām, viņam netiks piedāvātas citas iespējas." Primārās

izpētes ietvaros LM pārstāvji atzina ar grupu komplektēšanu saistītās problēmas, atsaucoties uz iepriekšminēto nepieciešamību uzlabot starpinstitucionālo sadarbību.

LDDK kā vēl vienu attīstāmu jomu norāda **darba devēju iesaisti gan karjeras attīstības atbalsta pārvaldībā, gan īstenošanā**. LDDK pārstāve norāda uz nepieciešamību vairot darba devēju izpratni par karjeras attīstības atbalsta nepieciešamību, kā arī attīstīt darba devēju lomu nodarbinātu pieaugušo karjeras attīstības atbalsta sniegšanā un piesaistē valsts nodrošinātajām karjeras attīstības atbalsta iespējām: “Ir nepieciešams stiprināt sadarbību ar darba devējiem, lai šīs grupas varētu nokomplektēt, bet šis ir ne tikai iestāžu sadarbības jautājums, bet arī darba devēju izglītības un iesaistes jautājums.”

Karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniedzēji tika lūgti aptaujā novērtēt pakalpojumu koordinēšanas ietekmi uz pakalpojumu saņēmēju karjeras rezultātiem (skatīt attēlu Nr. 1.5). Lielākā daļa aptaujāto karjeras attīstības atbalsta speciālistu norāda, ka koordinēšanas ietekme uz pakalpojumu saņēmēju rezultātiem ir liela vai ļoti liela (55.6%). Savukārt 35.6% karjeras attīstības atbalsta speciālistu uzskata, ka koordinēšanai ir vidēja ietekme uz pakalpojumu saņēmēju karjeras rezultātiem. Tikai 4.4% uzskata, ka koordinēšanas ietekme ir maza.

Attēls Nr.1.5 Karjeras attīstības atbalsta speciālistu viedoklis par koordinēšanas ietekmi uz pakalpojumu saņēmēju karjeras rezultātiem.

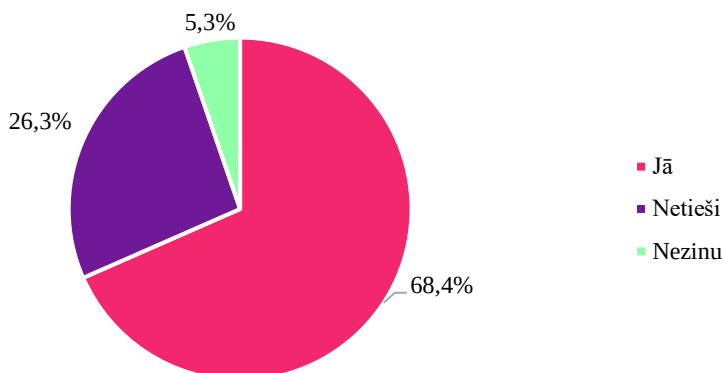


Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Kopumā primārās izpētes rezultāti liecina, ka karjeras attīstības atbalsta koordinēšana starp izglītības un nodarbinātības jomām ietekmē atbalsta saņēmēja karjeras rezultātu veidošanu, jo koordinēts atbalsts nodrošina lielāku varbūtību, ka klients saņems sev nepieciešamo atbalstu.

Kā liecina karjeras attīstības atbalsta plānotāju aptaujas rezultāti, vairumam jeb 68.4% respondentu viņu pārstāvētajās iestādēs, to attīstības stratēģijās ir ietverts karjeras attīstības atbalsts (skatīt attēlu Nr.1.6).

Attēls Nr. 1.6 Karjeras attīstības atbalsta plānotāju viedoklis par to, vai viņu pārstāvētās iestādes attīstības stratēģijā ietverts karjeras attīstības atbalsts.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023.gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta plānotāju aptauja (n=19).

Ceturtajai daļai respondentu jeb 26.3%, viņu pārstāvētajās iestādēs, attīstības stratēģijās karjeras attīstības atbalsts ietverts vien netieši, bet viens no respondentiem nezina, vai tas ir vai nav iekļauts. Respondenti, kuri atbildēja, ka karjeras attīstības atbalsts ir iekļauts iestādes attīstības stratēģijā, tika lūgts precizēt, kāda veida atbalsts ietverts. Respondenti min tādus atbalsta veidus kā – karjeras attīstības atbalsta popularizēšana, attīstīšana, sadarbības paplašināšana; karjeras attīstības atbalsts izglītojamiem grupās un individuāli; konsultācijas, pasākumi, reklāma; karjeras izglītība darbā ar jaunatni u.c.

1.4. Karjeras attīstības atbalsta īstenošanā iesaistītās puses Latvijā

1.4.1. Profesionālās izglītības iestādes

Balstoties uz Profesionālās izglītības likuma 16.¹ pantu, šī pētījuma ietvaros termins profesionālās izglītības iestādes ietver šādas profesionālās izglītības iestādes – tehnikumus; mākslu izglītības kompetences centrus; profesionālās vidusskolas; profesionālās tālākizglītības centrus; koledžas.⁴⁸ Pētījuma ietvaros profesionālās izglītības ieguvēji ir **pieaugušie**, kuri iegūst izglītību profesionālajās izglītības iestādēs. Profesionālajām izglītības iestādēm ir jānodrošina karjeras attīstības atbalsta informācija un piekļuve karjeras attīstības atbalstam visiem profesionālās izglītības ieguvējiem, t.sk. pieaugušajiem (skatīt pielikumu Nr. 2).⁴⁹ Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 8.3.5. SAM “Uzlabot pieeju karjeras atbalstam izglītojamajiem

⁴⁸ Saeima (1999) Profesionālās izglītības likums. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/20244> (skatīts 28.08.2023.)

⁴⁹ Saeima (1999) Izglītības likums: 30. pants. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/50759> (skatīts 06.09.2023.)

vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs" ietvaros VIAA sadarbojās ar tehnikumiem (Profesionālās izglītības kompetences centriem), radot karjeras konsultanta štata vietu. VIAA norāda, ka pēc projekta beigām vairākos tehnikumos karjeras konsultanta amats ir saglabāts un ir uzsākta sadarbība ar pašvaldību profesionālās izglītības iestādēm un citām ministriju padotības izglītības iestādēm karjeras attīstības atbalsta attīstīšanā.

Balstoties uz Valsts izglītības informācijas sistēmas (turpmāk – VIIS) datiem (2023. gada 1. oktobris) par karjeras konsultantu pieejamību profesionālās izglītības iestādēs pēc iestāžu sniegtajām ziņām, karjeras konsultanta pakalpojumi ir pieejami 24 no 53 profesionālās izglītības iestādēm (skatīt pielikumu Nr. 3). Ne visās profesionālajās izglītības iestādēs karjeras konsultantam ir atsevišķa štata vieta. Pedagoģa karjeras konsultanta amata pienākumus izglītības iestādēs veic pedagogi, vadības pārstāvji vai pēc vajadzības nodrošināti pašvaldību izglītības iestāžu karjeras konsultanti. Dažviet karjeras konsultanta amatā iekļauti vairāki pienākumi, kas saistīti gan ar konsultāciju sniegšanu, gan profesionālās izglītības ieguvēju piesaisti mācībām izglītības iestādē, psihoemocionālā atbalsta sniegšanu, starpinstitucionālās sadarbības veicināšanu, u.c. Pašlaik profesionālajās izglītības iestādēs trūkst vienotas izpratnes par karjeras attīstības atbalstu vai karjeras konsultanta lomu. VIAA esošajiem karjeras konsultantiem turpina sniegt informatīvo un metodisko atbalstu.

Primārās izpētes ietvaros tika īstenotas intervijas un fokusa grupas (FG) diskusijas ar vairākām profesionālās izglītības iestādēm (skatīt pielikumu Nr. 1). Intervijās apkopotie profesionālās izglītības iestāžu pārstāvju viedokļi norāda, ka izglītības iestādes sniedz karjeras attīstības atbalstu atkarībā no izglītības iestādes finansiālajām iespējām nodrošināt štata vietu vai deleģēt karjeras konsultanta pienākumus pedagogiem. Gan valsts, gan pašvaldību, gan privāto profesionālās izglītības iestāžu pārstāvji norādīja, ka būtiska loma karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanai profesionālās izglītības ieguvējiem ir pieprasījums, kurš pašlaik ir nepietiekams, lai nodrošinātu šāda veida atbalstu. Jānorāda, ka profesionālās izglītības iestādēm, kuras iesaistījās un turpina iesaistīties ESF projekta Nr. 8.4.1.0/16/I/001 “Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide” īstenošanā, nebija nepieciešams veidot atsevišķus karjeras attīstības atbalsta pasākumus pieaugušajiem, jo projekta dalībniekiem bija iespēja saņemt bezmaksas karjeras konsultācijas NVA.

Tabulā Nr. 1.1. ir apkopota publiski pieejamā informācija par karjeras centru un mūžizglītības centru struktūrvienībām koledžās. Apkopotā informācija liecina, ka karjeras centrs ir izveidots tikai Jēkabpils Agrobiznesa koledžā un ir pieejams Latvijas Kultūras akadēmijas un LU

aģentūrām. Līdzīgi arī juridisko personu dibinātās koledžās karjeras centri pārsvarā nav izveidoti (izveidoti tikai Alberta koledžā un Grāmatvedības un finanšu koledžā). Mūžizglītības centri ir izveidoti visās valsts padotības koledžās, savukārt no 11 juridisko personu dibinātajām koledžām tikai piecās ir izveidoti mūžizglītības centri (skatīt tabulu Nr. 1.1.).

Tabula Nr.1.1 Karjeras un mūžizglītības centri koledžās.

Nr.p.k.	Iestādes nosaukums	Padotība	Karjeras centrs	Mūžizglītības centrs
1	DU aģentūra "Daugavpils Universitātes Daugavpils medicīnas koledža"	IZM	Nav	Ir
2	Jēkabpils Agrobiznesa koledža	IZM	Ir	Ir
3	RTU aģentūra "Rīgas Tehniskās universitātes Liepājas Jūrnieceības koledža"	IZM	Nav	Ir
4	LBTU aģentūra "Latvijas Biozinātņu un tehnoloģiju universitātes Malnavas koledža"	Zemkopības ministrija	Nav	Ir
5	RTU aģentūra "Rīgas Tehniskās universitātes Olaines Tehnoloģiju koledža"	IZM	Nav	Ir
6	Rīgas Celtniecības koledža	IZM	Nav	Ir
7	Rīgas Tehniskā koledža	IZM	Nav	Ir
8	LU aģentūra "Latvijas Universitātes Rīgas 1. medicīnas koledža"	IZM	Nav	Ir
9	Latvijas Kultūras akadēmijas aģentūra "Latvijas Kultūras akadēmijas Latvijas Kultūras koledža"	KM	Ir	Ir
10	LU aģentūra "Latvijas Universitātes P. Stradiņa medicīnas koledža"	IZM	Ir	Ir
11	LU aģentūra "Latvijas Universitātes Rīgas Medicīnas koledža"	IZM	Ir	Ir
12	Valsts policijas koledža	Iekšlietu ministrija	Nav	Ir
13	Rīgas Stradiņa universitātes Sarkanā Krusta medicīnas koledža	VM	Nav	Ir
14	Alberta koledža	Juridisko personu dibinātās koledžas	Ir	Nav
15	Juridiskā koledža	Juridisko personu dibinātās koledžas	Nav	Ir
16	Grāmatvedības un finanšu koledža	Juridisko personu dibinātās koledžas	Ir	Ir
17	Biznesa vadības koledža	Juridisko personu dibinātās koledžas	Nav	Nav
18	Starptautiskā Kosmetoloģijas koledža	Juridisko personu dibinātās koledžas	Nav	Ir
19	Rīgas Menedžmenta koledža	Juridisko personu dibinātās koledžas	Nav	Nav
20	Novikontas jūras koledža	Juridisko personu dibinātās koledžas	Nav	Nav
21	HOTEL SCHOOL Viesnīcu biznesa koledža	Juridisko personu dibinātās koledžas	Nav	Nav
22	Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledža	Valsts tiešās pārvaldes iestāde	Nav	Ir
23	Sociālās integrācijas valsts aģentūra	Valsts tiešās pārvaldes iestāde	Nav	Nav
24	Valsts robezsardzes koledža	Valsts tiešās pārvaldes iestāde	Nav	Ir

Avots: VISS dati par Izglītības iestādēm, kas īsteno profesionālās vidējās izglītības un arodizglītības programmas uz 01.10.2023, koledžu mājas lapās sniegtā informācija.

Primārās izpētes rezultāti liecina, ka atsevišķos gadījumos koledžās karjeras attīstības atbalsts tiek organizēts, pievēršot pastiprinātu uzmanību studentu mācību praksēm un nepieciešamības gadījumā sniedzot atbalstu studentiem, kad tie pirmo reizi saskaras ar darba tirgu. Tādējādi tiek samazināta studentu izstāšanās no mācību programmas apguves procesa. Intervijās un FG diskusijās ar profesionālās izglītības iestāžu pārstāvjiem tika izzināti to viedokļi par sadarbības aspektu nozīmi kvalitatīva mācību piedāvājuma nodrošināšanā.

Visbiežāk tika minēta sadarbības ar darba devējiem nozīme kvalitatīva mācību piedāvājuma nodrošināšanā. Profesionālās izglītības iestāžu pārstāvji norādīja, ka sadarbība jau tiek īstenota, piemēram: "...sadarbībā ar Valsts mežiem ir izstrādāta attālināta programma, kurā eksāmenu pieņem Valsts mežu inženieri." Ņemot vērā, ka intervijās kā attīstāmā joma atkārtoti tiek minēta sadarbība ar darba devējiem norāda, ka sadarbībā ar darba devējiem ir jāiesaista papildu resursi. Vienā gadījumā tika minēta arī sadarbība ar NVA tās klientu piesaistē mācībām tālākizglītības programmās. Profesionālās izglītības pārstāvis norādīja, ka, piesaistot klientus no NVA, ir jārēķinās ar ievērojamu atbirumu, kas, iespējams, norāda uz nepieciešamiem uzlabojumiem klientu tālākizglītības vajadzību plānošanā un klientu profilēšanā.

1.4.2. Augstākās izglītības iestādes

Kā iepriekš minēts, izglītības iestādes vadītājam ir jānodrošina, lai izglītības ieguvēji varētu piekļūt bibliotekāriem, informācijas un karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem.⁵⁰ Par šī pakalpojuma nodrošināšanu ir atbildīgas pašas AII, kā tas ir noteikts Augstskolu likuma 50. panta 5. punktā – augstskolām ir jānodrošina studentiem informācija, kas ir saistīta ar iespējamo karjeru.⁵¹ Kā iepriekš norādīts, IAP karjeras attīstības atbalsts tiek minēts kā rīks kvalitatīva profesionālās izglītības piedāvājuma nodrošināšanā.⁵² Ņemot vērā, ka augstskolas nodrošina profesionālās ievirzes programmas un īsteno tālākizglītības un profesionālās pilnveides kursus, var secināt: karjeras attīstības atbalsts ir vienlīdz būtisks gan profesionālās izglītības iestādēs, gan augstskolās.

⁵⁰ Saeima (1999) Izglītības likums: 30. pants. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/50759> (skatīts 06.09.2023.)

⁵¹ Saeima (1995) Augstskolu likums. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/37967> (skatīts 06.09.2023.)

⁵² MK (2021) Izglītības attīstības pamatnostādņem 2021.–2027. gadam. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/324332-par-izglitibas-attistibas-pamatnostadnem-20212027-gadam> (skatīts 05.11.2023.)

Sekundārā un primārā izpēte liecina, ka augstskolu pieeja karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā atšķiras. Pētījuma ietvaros tika izskatīta publiskajā telpā pieejamā informācija par augstskolu un koledžu karjeras attīstības atbalsta struktūrām, kā arī mūžizglītības atbalsta struktūrām (skatīt tabulu Nr. 1.2.).

Tabula Nr. 1.2 Karjeras un mūžizglītības centri AIL.

Nr.p.k.	Iestādes nosaukums	Pakļautība	Karjeras centrs	Karjeras centri 2017. gadā	Mūžizglītības centrs
1	Latvijas Universitāte	IZM	Ir	✓	Ir
2	Rīgas Tehniskā universitāte	IZM	Ir	✓	Ir
3	Latvijas Biozinātņu un tehnoloģiju universitāte	Zemkopības ministrija	Nav		Ir
4	Daugavpils Universitāte	IZM	Nav		Ir
5	Rīgas Stradiņa universitāte	VM	Ir		Ir
6	Liepājas Universitāte	IZM	Nav		Ir
7	Latvijas Kultūras akadēmija	KM	Ir		Ir
8	Latvijas Mākslas akadēmija	KM	Ir		Ir
9	J. Vītola Latvijas Mūzikas akadēmija	KM	Nav		Nav
10	Latvijas Sporta pedagoģijas akadēmija	IZM	Nav		Ir
11	Rēzeknes Tehnoloģiju Akadēmija	IZM	Nav		Ir
12	Ventspils Augstskola	IZM	Nav		Ir
13	Vidzemes Augstskola	IZM	Ir		Ir
14	Banku augstskola	IZM	Ir	✓	Ir
15	Latvijas Nacionālā aizsardzības akadēmija	Aizsardzības ministrija	Nav		Nav
16	Biznesa, mākslas un tehnoloģiju augstskola "RISEBA"	Juridisko personu dibinātās augstskolas	Ir	✓	Ir
17	Biznesa augstskola "Turība"	Juridisko personu dibinātās augstskolas	Ir		Ir
18	Eiropas Kristīgā akadēmija	Juridisko personu dibinātās augstskolas	Nav		Ir

Nr.p.k.	Iestādes nosaukums	Pakļautība	Karjeras centrs	Karjeras centri 2017. gadā	Mūžizglītības centrs
19	Baltijas Starptautiskā akadēmija	Juridisko personu dibinātās augstskolas	Nav		Nav
20	Rīgas Aeronavigācijas institūts	Juridisko personu dibinātās augstskolas	Nav		Nav
21	Informācijas sistēmu menedžmenta augstskola	Juridisko personu dibinātās augstskolas	Ir	✓	Nav
22	Ekonomikas un kultūras augstskola	Juridisko personu dibinātās augstskolas	Ir		Ir
23	Transporta un sakaru institūts	Juridisko personu dibinātās augstskolas	Nav		Ir
24	Rīgas Juridiskā augstskola	Juridisko personu dibinātās augstskolas	Nav		Nav
25	Rīgas Ekonomikas augstskola	Juridisko personu dibinātās augstskolas	Nav		Nav
26	Lutera Akadēmija	Juridisko personu dibinātās augstskolas	Nav		Ir
27	Laterāna Pontifikālās Universitātes filiāle Rīgas Augstākais reliģijas zinātņu institūts RARZI	Ārvalstu augstskolu filiāles	Nav		Ir
28	Laterāna Pontifikālās Universitātes filiāle Rīgas Teoloģijas institūts	Ārvalstu augstskolu filiāles	Nav		Ir

Avots: VIIS Pārskats par Latvijas augstāko izglītību, I. Jaunzeme “Karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbība Latvijā 2013.–2017. gads”, augstskolu mājaslapas.

Mūžizglītības centri, kā atsevišķa struktūra, nav izveidoti Rīgas Ekonomikas augstskolā, Sabiedrības ar ierobežotu atbildību "Baltijas Starptautiskā akadēmija", Jāzepa Vītola Latvijas Mūzikas akadēmijā, Rīgas Aeronavigācijas institūtā, Informācijas sistēmu menedžmenta augstskolā un Latvijas Nacionālās aizsardzības akadēmijā. No šīm 6 AII 4 ir privātas AII, viena – Kultūras ministrijas (turpmāk – KM) padotības iestāde, un viena – Aizsardzības ministrijas padotības iestāde. Balstoties uz I. Jaunzemes 2017. gada pētījumā “Karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbība Latvijā 2013.–2017. gads” apkopotajiem datiem, ir pieaudzis to augstskolu skaits, kurās darbojas karjeras centri (skatīt tabulu Nr. 1.2.). Pēc 2017. gada tādi ir izveidoti Rīgas Stradiņa universitātē, Ekonomikas un kultūras augstskolā, Latvijas Kultūras akadēmijā, Latvijas Mākslas akadēmijā, Biznesa augstskolā Turība un Vidzemes augstskolā.

Augstskolu karjeras centros nodarbinātie karjeras konsultanti īsteno daudzveidīgus karjeras attīstības atbalsta pasākumus – karjeras dienas/nedēļas, seminārus par karjeras jautājumiem,

organizē sadarbību ar citām izglītības iestādēm un darba devējiem utt. Primārās izpētes dati liecina, ka karjeras konsultācijas nav vislielākā karjeras konsultantu darba komponente, jo pieprasījums pēc šīm konsultācijām ir salīdzinoši mazs. Karjeras attīstības atbalstu, t.sk. konsultācijas, augstskolu karjeras konsultanti bez maksas nodrošina visiem studentiem, studēt gribētājiem un tālākizglītības pakalpojumu saņēmējiem. Maksas konsultācijas karjeras centros var saņemt arī citi interesenti.

Primārās izpētes rezultāti liecina, ka karjeras attīstības atbalsta attīstību ietekmē studentu vajadzības un intereses. Augstskolu karjeras centru pārstāvji, kuri piedalījās primārajā izpētē, norādīja, ka nereti karjeras attīstības atbalsta pasākumus izvērtē, ņemot vērā pasākumu apmeklētāju skaitu vai noskaidrojot studentu vajadzības ar aptauju palīdzību. Gan privāto, gan valsts augstskolu karjeras centru pārstāvji norādīja, ka īstenoto karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu lietderība tiek regulāri izvērtēta. NVA pārstāvji intervijā norādīja, ka augstskolas ir ļoti spēcīgs pieaugušo izglītības un karjeras attīstības atbalsta resurss, ar kuru NVA uztur sadarbību. NVA Pakalpojumu departamenta direktore Eva Lossane intervijā norāda, ka: "...augstskolas ir pacēlušas latīņu valstī darbam ar pieaugušajiem..."

1.4.3. Nodarbinātības valsts aģentūra

Kā iepriekš minēts, NVA kompetenci karjeras attīstības atbalsta sniegšanā regulē Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma 6. pants.⁵³ Šī likuma ietvaros NVA ir atbildīga par karjeras attīstības atbalsta komponentes – karjeras konsultāciju – īstenošanu gan NVA sniegto pakalpojumu ietvaros, gan piedaloties starpvalstu sadarbības līgumu projektos vai citos sadarbības projektos. Iespēja saņemt karjeras pakalpojumus ir gan bezdarbniekiem un darba meklētājiem, gan citām personām VIAA projekta "Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide" ietvaros un Ieslodzījuma vietu pārvaldes projekta "Bijušo ieslodzīto integrācija sabiedrībā un darba tirgū" ietvaros.⁵⁴ Individuālajās konsultācijās klientiem tiek:⁵⁵

1. sniegts praktisks atbalsts CV un motivācijas vēstules sagatavošanā;

⁵³ Saeima (2002) Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/62539-bezdarbnieku-un-darba-mekletaju-atbalsta-likums> (skatīts 20.10.2023.)

⁵⁴ MK (2021) Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādņem 2021.–2027. gadam. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/325828-par-socialas-aizsardzibas-un-darba-tirgus-politikas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam> (skatīts 27.11.2027.)

⁵⁵ NVA Klientu aptauja par saņemto pakalpojumu – karjeras konsultācijām. Aptauja veikta periodā no 03.01.2022. līdz 30.12.2022.

2. veikta profesionālās piemērotības noteikšana;
3. veikta prasmju novērtēšana;
4. sniegta informācija par mācībām tiešsaistes platformās;
5. sniegts praktisks atbalsts veiksmīgai profesijas maiņai;
6. sniegts praktisks atbalsts, lai klients sagatavotos darba intervijai.

Savukārt grupu konsultācijās tiek ietverti šādi temati:

1. darba tirgus situācija un tendences;
2. darba meklēšanas stratēģija;
3. praktisks atbalsts CV un motivācijas vēstules sagatavošanā;
4. karjeras pamati un profesijas izvēle;
5. sagatavošanās darba intervijai;
6. attālinātā darba iemaņu attīstība.

Lai novērtētu NVA klientu apmierinātību ar saņemtajām karjeras konsultācijām un izstrādātu priekšlikumus pakalpojumu pilnveidei, NVA īsteno elektroniskas klientu aptaujas, kuru rezultāti tiek apkopoti katru gadu.

Kā iepriekš minēts, NVA karjeras konsultanti ikdienā strādā ar dažādu mērķa grupu klientiem, bet, kā intervijās norāda NVA pārstāvji, pakalpojumi tiek organizēti arī caur ES projektiem, kuri ir mērķēti uz kādu konkrētu grupu. Piemēram, pašlaik tie ir ilgstošie bezdarbnieki. NVA ir sadarbības iestrādes ar vairākām NVO (piemēram, Apeirons, Latvijas Neredzīgo biedrība). Pastarpināti šo sadarbību mērķis ir pilnveidot NVA karjeras konsultantu iemaņas darbam ar specifiskām mērķa grupām. Iekšējās apmācībās un metodikā tiek izmantoti citu iestāžu projektos/programmās izstrādātie materiāli (piemēram, no Jaunatnes starptautisko programmu aģentūras projekta “PROTI un DARI!”). NVA nodarbinātajiem karjeras konsultantiem ir pieejamas regulāras iekšējās mācības, kas sīkāk aprakstītas 6. nodaļā “Karjeras attīstības atbalsta speciālistu sagatavošana”.

Primārās izpētes rezultāti liecina, ka NVA šobrīd notiek pārmaiņas gan karjeras konsultantiem izvirzīto profesionālo prasību, gan pienākumu, gan konsultantu skaita ziņā. NVA pārstāvji kā attīstāmās jomas izcēla karjeras konsultantu turpmāko lomu informācijas sniegšanā un karjeras konsultantu konsultēšanas prasmju attīstīšanu. Intervijās tiek norādīts, ka mērķis ir nodrošināt augstas kvalitātes karjeras konsultācijas NVA klientiem. Tāpēc ir plānots paaugstināt prasības karjeras konsultantu profesionālajai kvalifikācijai.

NVA pārstāvji norādīja, ka kopumā NVA pašlaik strādā pie sadarbības un pakalpojumu klāsta attīstīšanas ar darba devējiem: “Piemēram, šogad karjeras dienās izcēlām darba devējus un personāla speciālistus kā īpašu mērķauditoriju. Stāstījām vairāk par saviem pakalpojumiem tai skaitā par karjeras konsultantiem, kuru konsultācijas potenciāli var būt noderīgas gan pašiem darba devējiem, gan arī viņu darbiniekiem. Šobrīd rudenī mums reģionos notiek darba devēju semināru cikls, kur arī mēs šo informāciju esam ieļāvuši.”

1.4.4. Pašvaldības

Pašvaldību lomu karjeras attīstības atbalsta pārvaldībā regulē Izglītības likuma 18. panta 13. punkts, kas nosaka pašvaldības atbildību karjeras izglītības darba nodrošināšanā bērniem un jauniešiem.⁵⁶ Kā arī Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma 8. panta 1. un 2. punkta ietvaros, kuros tiek regulēta pašvaldību sadarbība ar NVA un līdzdarbība pašvaldības iedzīvotāju iesaistē valsts un ārvalstu finansēto programmu projektos, to skaitā ārvalstu tehniskās palīdzības projektos un Eiropas Savienības struktūrfondu projektos.⁵⁷ IAP 3.3.2. uzdevumā “Ilgtspējīgas pieaugušo izglītības sistēmas attīstība” tiek definēta nepieciešamība izmantot esošos lokālos tīklus karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanai. IAP tiek minēts bibliotēku tīkls, balstoties uz 2020. gada pētījuma "Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju efektīvākas iesaistes mācībās izvērtējums" rezultātiem.⁵⁸ Pētījuma rezultāti liecina, ka bibliotēkas, kā arī sociālie dienesti ieņem būtisku lomu pieaugušo izglītības jautājumu risināšanā. Bibliotēkas ir ļoti svarīgs informācijas izplatīšanas kanāls un telpu/tehniskās bāzes nodrošinātājs. Savukārt sociālais dienests ir īpaši iedarbīgs informācijas izplatīšanas kanāls savu klientu vidū.

Latvijas Nacionālās bibliotēkas Kompetenču attīstības centrs periodā no 2020. gada 30. jūnija līdz 2020. gada 20. augustam īstenoja intervijas ar 22 Latvijas bibliotēku pārstāvjiem. Interviju rezultāti liecina, ka bibliotekāru digitālās prasmes, komunikācijas prasmes darbam ar dažādām mērķauditorijām, kā arī zināšanas par aktuālajām tendencēm ir attīstāmas. Latvijas Nacionālās bibliotēkas Kompetenču attīstības centra īstenojā izpēte liecina par nepieciešamību individuāli

⁵⁶ Saeima (1999) Izglītības likums. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/50759> (skatīts 06.09.2023.)

⁵⁷ Saeima (2002) Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums: 5. pants. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/62539> (skatīts 06.09.2023.)

⁵⁸ MK (2021) Izglītības attīstības pamatnostādņem 2021.–2027. gadam. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/324332-par-izglitiba-attistibas-pamatnostadnem-20212027-gadam> (skatīts 05.11.2023.)

izvērtēt bibliotekāru kompetences un pilnveides vajadzības, ņemot vērā bibliotekāru amata pienākumus, bibliotēkas urbanizācijas pakāpi un lielumu.⁵⁹

Savukārt 2017. gada pētījums "Ex-ante izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai", kurš tika īstenots LM projekta Nr. 9.2.1.1/15/I/001 «Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās» ietvaros, identificē vairākus šķēršļus jaunu pienākumu deleģēšanā sociālā darba speciālistiem vai sociālajiem dienestiem.⁶⁰ Pētījumā tika identificēti sociālo dienestu resursu trūkumi sociālo pakalpojumu piedāvājuma nodrošināšanā atbilstoši iedzīvotāju vajadzībām, kā arī preventīvā sociālā darba īstenošanā. Tika norādīts, ka papildu slodzi rada nepieciešamība pildīt ar sociālo darbu nesaistītus pienākumus, piemēram, tādus, kuri pašvaldībā nav skaidri deleģēti. Rekomendācijas situācijas uzlabošanai bija saistītas ar darba apjoma samazināšanu sociālā darba speciālistiem, nodalot sociālajam dienestam un sociālajam darbam neraksturīgās darbības un aizpildāmos dokumentus, izvērtējot atbilstošo resursu piesaistes iespējas no pašvaldības resursiem ārpus sociālā dienesta.⁶¹

IZM īstenotā Erasmus+ projekta "Nacionālie koordinatori Eiropas programmas īstenošanai pieaugušo izglītībā" ietvaros tika izveidots pieaugušo izglītības koordinatoru tīkls (skatīt pielikumu Nr. 4). 2020.–2021. gadā projekta galvenie mērķi bija⁶²:

1. uzlabot pieaugušo izglītības koordināciju un efektivitāti;
2. aktualizējot informāciju tīmekļa vietnē www.muzizglitiba.lv, informēt par pieaugušo izglītību un tās politikas veidošanu, sasaistot ES un valsts prioritātes pieaugušo izglītībā;
3. veicināt dažādu ES programmu pieaugušo izglītībā attīstību un rezultātu izplatīšanu Latvijā;

⁵⁹ LNB (2020) Bibliotekāru profesionālās un vispārējās kompetences publiskajās bibliotēkās. Pieejams tiešsaistē: <https://www.biblioteka.lv/bibliotekara-profesionalas-un-visparejas-kompetences-publiskajas-bibliotekas/> (skatīts 13.11.2023.)

⁶⁰ LM (2020) Pētījums "Ex-ante izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai". Pieejams tiešsaistē: <https://www.lm.gov.lv/lv/petijums-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesana> (13.11.2023.)

⁶¹ LM (2017) Prezentācija - Ex-ante pētījums ESF projekts "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās". Pieejams tiešsaistē: https://www.lm.gov.lv/lv/petijumi-1/6_prezentacija_biss_ex_ante_2017_11_0.pdf (skatīts 13.11.2023.)

⁶² IZM (2020) Nacionālie koordinatori Eiropas pieaugušo izglītības programmas īstenošanai. Pieejams tiešsaistē: <https://www.izm.gov.lv/lv/projekts/nacionalie-koordinatori-eiropas-pieauguso-izglitibas-programmas-istenosana> (skatīts 13.11.2023.)

4. izstrādāt ieteikumus “prasmju pilnveides ceļi”, lai palīdzētu pieaugušo izglītības īstenotājiem izglītību īstenot kvalitatīvi, ievērojot valstī noteiktos kvalitātes kritērijus;
5. nodrošināt starpinstitucionālo sinerģiju un efektīvu saziņu pieaugušo izglītības politikas attīstīšanā un pilnveidošanā, iesaistot sociālos partnerus un jomas pārstāvjus;
6. veicināt mācību darba vietā attīstību un popularizēt to darba devēju vidē.

Primārās izpētes ietvaros tikai īstenota intervija ar IZM Profesionālās un pieaugušo izglītības departamenta Vecāko ekspertu (projekta vadītāju) Lauru Ivetu Penigu, un Liepājas valstspilsētas Izglītības pārvaldes Personības izaugsmes un pilnveides nodaļas vadītāju Agnesi Lejniedi, kuras darba pienākumos ietilpst cita starpā arī pieaugušo izglītības koordinators pienākumu veikšana, kā arī veikta pieaugušo izglītības koordinators aptauja (skatīt pielikums Nr. 5). Aptauja tika izsūtīta visiem pieaugušo izglītības koordinatoriem, kuri ir identificēti pielikumā Nr. 4, vadoties pēc IZM Profesionālās un pieaugušo izglītības departamenta vecākās ekspertes Lauras Ivetas Penigas sniegtās informācijas un informācijas pašvaldību mājas lapās. Aptaujā piedalījās pārstāvji no 8 pašvaldībām – Dobeles, Limbažu, Valkas, Kuldīgas, Talsu un Tukuma, Gulbenes, Varakļāniem.

Balstoties uz IZM Profesionālās un pieaugušo izglītības departamenta vecākās ekspertes Lauras Ivetas Penigas sniegtās informācijas un informācijas Erasmus+ projekta “Nacionālie koordinatori Eiropas programmas īstenošanai pieaugušo izglītībā” vietnē muzizglitiba.gov.lv/ pieaugušo izglītības koordinatori formāli darbojas visās Latvijas pašvaldībās. Pieaugušo izglītības koordinators pienākumi gandrīz visos gadījumos ir deleģēti izglītības pārvaldes/departamenta pārstāvjiem, atsevišķos gadījumos šos pienākumus pilda pašvaldības iestādes, piemēram, bibliotēkas. Lielākoties pieaugušo izglītības koordinācija ir tikai daļa no pārstāvja darba pienākumiem un pieaugušo izglītības koordinators izglītība, darba pienākumi un koordinācijai atvēlētā slodze dažādās pašvaldībās ir atšķirīga. Atsevišķos gadījumos pieaugušo izglītības koordinators pienākumi pašvaldības darbiniekam tiek deleģēti bez papildu darba apmaksas vai finansējuma, darbinieka esošo pienākumu ietvaros. Būtisku lomu pieaugušo izglītības koordinators slodzē un izvēlē ieņemt pašvaldību resursi un izpratne par koordinators nepieciešamību pašvaldībā. Piemēram, Jelgavas novada pašvaldībā pieaugušo izglītības koordinators darba pienākumus pilda Mūžizglītības nodaļas vadītāja sadarbībā ar mūžizglītības

speciālistiem no 11 Jelgavas novada pašvaldības pagastiem.⁶³ Jelgavas valstspilsētā koordinators amata pienākumus veic Zemgales reģiona kompetenču attīstības centra direktore un direktores vietniece. Aizkraukles novada pašvaldībā tos īsteno Aizkraukles novada Interesu izglītības centra izglītības darba speciālists, bet Augšdaugavas novada pašvaldībā – pedagogs karjeras konsultants.

Gan primārās, gan sekundārās izpētes rezultāti liecina, ka atsevišķos gadījumos pieaugušo izglītības koordinatori savās pašvaldībās veido informācijas/informatoru tīklu. Piemēram, Jelgavas novada pašvaldībā ir izveidots mūžizglītības speciālistu tīkls, kurā ir pārstāvji no 10 (kopumā Jelgavā ir 16 pagasti) Jelgavas novada pagastiem, bet Dobeles pašvaldībā ir 2 pieaugušo izglītības koordinatori – Dobelē un Aucē. Sīkāka informācija par šo pašvaldības tīklu darbību pētījuma ietvaros netika apkopota. Intervijā ar Liepājas valstspilsētas Izglītības pārvaldes Personības izaugsmes un pilnveides nodaļas vadītāju Agnesi Lejneci, kā rīks pašvaldības pieaugušo izglītības piedāvājuma plānošanai un iedzīvotāju vajadzību apzināšanai tika minētas iedzīvotāju aptaujas: “... vairākas pašvaldības arī veic šo mācību vajadzību aptauju”. Kopumā, ir nepieciešams veikt papildu izpēti par to kā un vai pieaugušo izglītības koordinatori sasniedz konkrētas mērķa grupas un apzina iedzīvotāju atbalsta vajadzības, izvērtējot pašreizējo centienu efektivitāti un uzlabošanas iespējas.

Pieaugušo izglītības koordinatori galvenokārt veic informēšanu par pieaugušo izglītības aktualitātēm pašvaldībā, reģionā un valstī. Aptauju ietvaros tika galvenokārt minētas Erasmus+ projekta “Nacionālie koordinatori Eiropas programmas īstenošanai pieaugušo izglītībā” ietvaros izstrādātās neformālā izglītības programmas, VĪAA īstenotais projekts “Mācības pieaugušajiem”, NVA ESF projekts "Atbalsts bezdarbnieku izglītībai", kā arī VARAM projekts “Digitālo prasmju pilnveide”, kā arī atsevišķas pašvaldību pieaugušo izglītības iniciatīvas.

Daļa no pieaugušo izglītības koordinatori ir nodarbināti pašvaldību struktūrvienībās (piemēram, atbalsta centri, pašvaldības izglītības pārvaldes struktūrvienības), kuras plāno un īsteno pašvaldības pieaugušo izglītības pasākumus, un par reģiona un valsts pieaugušo izglītība aktualitātēm informē, balstoties uz tiem pieejamo informāciju. Primārās izpētes rezultāti liecina, ka informācija par karjeras attīstības atbalstu netiek mērķtiecīgi izplatīta. Atsevišķos gadījumos pieaugušo izglītības koordinatori informē par pašvaldības nodrošinātajām karjeras attīstības

⁶³ Jelgavas novada pašvaldība (2023) Pieejams tiešsaistē: <https://www.jelgavasnovads.lv/lv/muzizglitibas-specialisti-pagastos> (skatīts 15.11.2023)

atbalsta iespējām vai sniedz konsultācijas par pieaugušo izglītības iespējām. Primārā izpēte liecina, ka, vien izņēmuma gadījumos, pieaugušo izglītības koordinators ir kvalificēts karjeras konsultants. Paši koordinatori atzīst, ka pieaugušo izglītotājiem ir svarīgi pārzināt karjeras atbalsta jautājumus. Ņemot vērā, cik atšķirīgs ir pieaugušo izglītības koordinatoru darbības konteksts pašvaldībās, būtiski atšķiras arī tiem nepieciešamais atbalsts, lai veiksmīgāk turpinātu darbu pieaugušo izglītības koordinatora amatā. Primārās izpētes ietvaros pieaugušo izglītības koordinatori min:

1. pašvaldības finansiālo atbalstu pieaugušo izglītības koordinatora algošanai katrā pašvaldībā uz pilnu slodzi tikai šo pienākumu pildīšanai;
2. pieaugušo izglītības atbalsta personu katrā pagastā uz slodzi, kura tiek aprēķināta balstoties uz iedzīvotāju skaitu;
3. valsts finansējums un atbalsts iedzīvotājiem kursu/mācību noseģšanā;
4. vienota izpratne par pieaugušo izglītības koordinatora darba pienākumiem: "... katra ministrija "velk to deķi uz savu pusi" un vienus un tos pašus iedzīvotājus māca, un apmāca dažādas struktūras";
5. vienota izpratne par pieaugušo izglītības un karjeras attīstības atbalsta koordināciju pašvaldībās, kurās **klātienē** pieaugušo un karjeras attīstības atbalsta iespējas ir pieejamas ierobežotā apmērā: "...NVA struktūru nemitīgi reformē un šobrīd ir informācija, ka no nākamā gada karjeras konsultanta Limbažu klientu apkalpošanas centrā nebūs. Mums ir nepietiekami izglītotāju resursi, arī Mācību centrs SIA BUTS jau pirms vairākiem gadiem Limbažos likvidēja filiāli un mācības projektos piedāvā galvenokārt attālināti";
6. prasmju pilnveides pasākumi pieaugušo izglītības koordinatoriem, t.sk. pieredzes apmaiņas pasākumi gan Latvijā, gan ārvalstīs, zināšanu pilnveide karjeras attīstības atbalsta jautājumos u.c.;
7. informācija par nozares novitātēm pieaugušo izglītības koordinatoriem;
8. informācija par reālo situāciju darba tirgū, t.sk. specifiskajām situācijām reģionos;
9. lielāka pieaugušo izglītības koordinatoru savstarpējā sadarbība ar valsts iestādēm un ministrijām, kas piedāvā dažāda veida pieaugušo apmācību programmas. Kā norāda koordinators, vairumā gadījumu sadarbība un komunikācija ir veiksmīga, tomēr joprojām pastāv situācijas, kad koordinatori netiek informēti par būtiskām valsts līmeņa programmām;
10. supervīzijas pieaugušo izglītības koordinatoriem.

Analizējot pieaugušo izglītības koordinatoru sniegtās atbildes par turpmākajām atbalsta vajadzībām pieaugušo izglītības koordinatora darba pienākumu pildīšanai, izceļas nepieciešamība organizēt pieaugušo izglītības koordinatoru darbu pēc vienotiem standartiem jeb stratēģiskā ietvara. Nepieciešams skaidri definēt apmēru, kādā pieaugušo izglītības koordinatori ir jāsniedz informācija un/vai atbalsts, karjeras attīstības atbalsta jomā – vai pieaugušo izglītības koordinatori ir jāpārziņina karjeras attīstības atbalsta iespējas pašvaldības, reģiona vai valsts mērogā; vai pieaugušo izglītības koordinatori ir jāsniedz karjeras attīstības atbalsts un kādā mērā (informatīvs vai konsultatīvs).

2021. gada decembrī nodibinājums “Smart minds” veica aptauju par pieaugušo izglītības koordinatora pašvaldībās darba pienākumiem, amata atbildību un nepieciešamām prasmēm. Aptaujā piedalījās 34 personas, kuras ikdienā strādā par pieaugušo izglītības koordinatoriem. Tikai 32.4% respondentu norādīja, ka viņu ikdienas darba pienākumi iekļauj pašvaldības iedzīvotāju aktivizēšanu un motivēšanu, ja nepieciešams, nodrošinot individualizētu atbalstu mācību uzsākšanai vai karjeras konsultācijas. Aptaujā koordinatori norādīja, ka tuvāko 5 līdz 10 gadu laikā iedzīvotāju aktivizēšanas un motivēšanas, ja nepieciešams, nodrošinot atbalstu mācību uzsākšanai vai karjeras konsultācijas, nozīme pieaug.⁶⁴

Projekta ietvaros koordinatori tiek organizēti regulāri informatīvie pasākumi, un informācija par koordinatoru tīklu tiek izplatīta ar pieaugušo izglītību saistītu projektu organizatoriem.⁶⁵ Informācija par pieaugušo izglītības koordinācijas tīklu un pieaugušo izglītības aktualitātēm un tās politikas veidošanu ir pieejama vietnē muzizglitiba.gov.lv/.

1.4.5. Privātie pakalpojumu sniedzēji

Pētījuma ietvaros privāti karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniedzēji ir tie karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniedzēji, kuri pilda Karjeras konsultanta profesiju standartā noteiktos profesionālās darbības pamatuzdevumus un nav nodarbināti valsts vai pašvaldību iestādēs, vai nodrošina karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus ārpus saviem amata pienākumiem valsts un pašvaldības iestādēs un saņem par to atalgojumu. Primārās izpētes rezultāti liecina, ka privātie karjeras attīstības atbalsta sniedzēji sadarbojas ar vai tiek algoti uzņēmumos, NVO un dažādu

⁶⁴ IZM (2021) Pieaugušo izglītības koordinatoru aptaujas rezultāti. Pieejams tiešsaistē: http://muzizglitiba.gov.lv/sites/default/files/Pieaugu%C5%A1o%20izgl%C4%ABt%C4%ABas%20koordinatoru%20aptaujas%20rezult%C4%81ti_1.pdf (skatīts 15.11.2023)

⁶⁵ VIAA (2021) Pieejams tiešsaistē: <https://www.viaa.gov.lv/lv/pieauguso-izglitibas-koordinatori> (skatīts 15.11.2023)

projektu/programmu ietvaros, vai arī strādā neatkarīgi. Privātie karjeras attīstības atbalsta sniedzēji tiek algoti arī dažādos personāla atlases uzņēmumos, NVO (piemēram, Zemgales NVO centrā) u.c. Savukārt sadarbība vai nodarbinātības forma uzņēmumos ir atkarīga no uzņēmēju redzējuma par nepieciešamību sniegt karjeras attīstības atbalstu saviem darbiniekiem.

Privātie karjeras attīstības atbalsta sniedzēji bieži tiek algoti dažādu projektu un programmu ietvaros. Projekti/programmas ietver karjeras konsultāciju sniegšanu daudzveidīgu mērķa grupu pārstāvjiem, kuru sasniegšana, izmantojot jau izveidotos karjeras attīstības atbalsta kanālus, ir izaicinoša. Pētījuma īstenošanas laikā viena no programmām, kuras ietvaros iespējams saņemt karjeras attīstības atbalstu, ir Google.org un TET finansētā kopienas Rīga TechGirls mācību programma “Iepazīsti tehnoloģijas”. Programma piedāvā ieskatu dažādās informācijas un komunikācijas tehnoloģiju profesijās un tehnoloģiju jomas aktualitātēs. 2023. gadā šajā programmā īpaša uzmanība tika pievērsta cilvēku ar funkcionāliem traucējumiem piesaistei, kā arī tika uzsākta karjeras attīstības atbalsta programma, kas iekļauj nodarbības par nākotnes plānošanu, vairākus modulus ar resursiem, uzdevumiem, literatūru, kā arī programmas ietvaros tiek piedāvātas individuālās un grupu karjeras konsultācijas.⁶⁶

Karjeras konsultanti tika algoti arī Sabiedrības integrācijas fonda motivācijas programmā “Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu nodrošināšana sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautām personu grupām” un šīs programmas ietvaros 1660 diskriminācijas riskam (pēc invaliditātes, etniskās piederības, dzimuma, vecuma) pakļautas personas līdz 2022. gadam saņēma atbalstu. Šī motivācijas programma paredzēja katram dalībniekam sniegt 3 karjeras konsultācijas un iespēju piesaistīt karjeras konsultantus atbalsta/pašpalīdzības grupu nodarbību vadīšanai.⁶⁷ Arī Jaunatnes starptautisko programmu aģentūras projektā “PROTI un DARI!” tika algoti privātie karjeras attīstības atbalsta sniedzēji.⁶⁸

Privātie karjeras attīstības atbalsta sniedzēji strādā arī neatkarīgi ar privātu klientu loku. Primārās izpētes rezultāti liecina, ka visbiežāk klientu bāze veidojas “no mutes mutē” jeb no klientu

⁶⁶ Tehnoloģiju blogs Kursors.lv (2023) Jau ceturto gadu norisināsies bezmaksas izglītības programmas “Iepazīsti tehnoloģijas” nodarbības. Pieejams tiešsaistē: <https://kursors.lv/2023/06/13/jau-ceturto-gadu-norisināsies-bezmaksas-izglitibas-programmas-iepazisti-tehnologijas-nodarbibas/> (skatīts 11.11.2023.)

⁶⁷ SIF (2021) Motivācijas programma. Pieejams tiešsaistē: <https://www.sif.gov.lv/lv/motivacijas-programma> (skatīts 10.10.2023)

⁶⁸ Primārās izpētes rezultāti.

atsauksmēm par pakalpojumu kvalitāti. Strādājot dažādos projektos/programmās, privātie karjeras attīstības atbalsta speciālisti nereti nostiprina savu reputāciju potenciālo klientu vidū. Karjeras attīstības atbalsta speciālisti strādā, izmantojot dažādus amata nosaukumus, no kuriem visbiežāk izmantotie ir karjeras konsultants un koučs, kuri attiecīgi iezīmē arī divas dažādas pieejas karjeras attīstības atbalsta sniegšanā.

Primārajā izpētē tika identificēts, ka privātajā sektorā ir sastopami vairāki karjeras attīstības atbalsta “pseidospeciālisti”. Redzot trūkumus karjeras attīstības atbalsta piedāvājumā un pieprasījumā, šīs personas bez profesionālas pieredzes un izglītības piedāvā karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus. Privāto karjeras konsultantu FG diskusijā tika pausts: “...ar dažādiem neirolingvistiskās programmēšanas paņēmieniem vienkārši aizved cilvēku līdz tam, ka viņam rodas sajūta, ka viņam ir dziļa personības problēma, kas tagad 6 mēnešu laikā pēc transformācijas principiem būs jārisina.” Šādi gadījumi iezīmē būtiskus riskus saistībā ar karjeras konsultantu profesijas standartā izvirzītajām profesionālajām prasībām. Privātie karjeras attīstības atbalsta speciālisti tiek algoti arī darbam ar dažādiem sociālajiem riskiem pakļautām iedzīvotāju grupām, kur zemas kvalitātes pakalpojumu sniegšana var būtiski ietekmēt šo iedzīvotāju grupu iekļaušanos darba tirgū un izglītībā.

1.5. ESF projekta Nr.8.3.5.0/16/I/001 “Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” rezultātu izmantošana darbam ar pieaugušajiem

Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 8.3.5. SAM "Uzlabot pieeju karjeras atbalstam izglītojamajiem vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs" īstenošanā līdzdarbojās tehnikumi (valsts dibinātas profesionālās izglītības iestādes, kurām piešķirts profesionālās izglītības kompetences centra statuss). Pēc projekta beigām vairākos tehnikumos turpinās karjeras attīstības atbalsta sniegšana un VIAA nodrošina atbalstu pašvaldību profesionālās izglītības iestādēm un citām ministriju padotības izglītības iestādēm karjeras attīstības atbalsta attīstīšanā. Saskaņā ar VIAA sniegto informāciju projekta ietvaros tika izstrādāti vairāki metodiskie un informatīvie materiāli, kurus varētu izmantot atbalsta sniegšanai pieaugušajiem (skatīt tabulu Nr. 1.3.), kā arī metodiskie un informatīvie materiāli, kurus varētu izmantot pēc to izvērtēšanas (skatīt tabulu Nr. 1.3.).

Tabula Nr. 1.3 SAM 8.3.5 ietvaros izstrādātie metodiskie un informatīvie materiāli, kuri ir izmantojami darbam ar pieaugušajiem.

Izmantošana	Metodiskie un informatīvie materiāli	Saites un metodiskajiem un informatīvajiem materiāliem
	Atbalsta materiāls darbam ar izglītojamo	Metodiskais materiāls: https://www.viaa.gov.lv/lv/media/16379/download?attachment

Izmantošana	Metodiskie un informatīvie materiāli	Saites un metodiskajiem un informatīvajiem materiāliem
Izmantojami darbam ar pieaugušajiem	vecākiem "Karjeras atbalsta soļi"	Instrukcija: https://www.viaa.gov.lv/lv/media/16382/download?attachment
	Darba pasaules informatīvie materiāli (profesiju apraksti, intervijas, foto materiāli) par 230 profesijām tīmekļa vietnē: profesijupasaule.lv	https://www.profesijupasaule.lv/esf-projekts
	Informatīvais resurss "Kļūsti uzņēmējs" (tai skaitā 6 jauno uzņēmēju pieredzes stāsti) tīmekļa vietnē: profesijupasaule.lv	https://www.profesijupasaule.lv/klusti-uznemejs
	Karjeras pašizpētes rīks "NIID.lv karjeras izvēles testi"	https://testi.niid.lv/
	15 videomateriāli nacionālo jauno profesionāļu meistarības konkursu un profesionālās izglītības popularizēšanai	https://profesijupasaule.lv/video-skills-profesijas
Nepieciešams izvērtēt pirms izmantošanas darbam ar pieaugušajiem	100 metodikas karjeras attīstības atbalstam	https://www.viaa.gov.lv/lv/media/2540/download?attachment
	Rokasgrāmata individuālo karjeras konsultāciju īstenošanai	https://www.viaa.gov.lv/lv/media/2544/download?attachment
	Vadlīnijas karjeras attīstības atbalsta īstenošanai	https://www.viaa.gov.lv/lv/media/16691/download?attachment
	Videolekcijas karjeras izglītības informatīvajiem un mācību materiāliem	https://www.viaa.gov.lv/lv/video-informativie-materiali

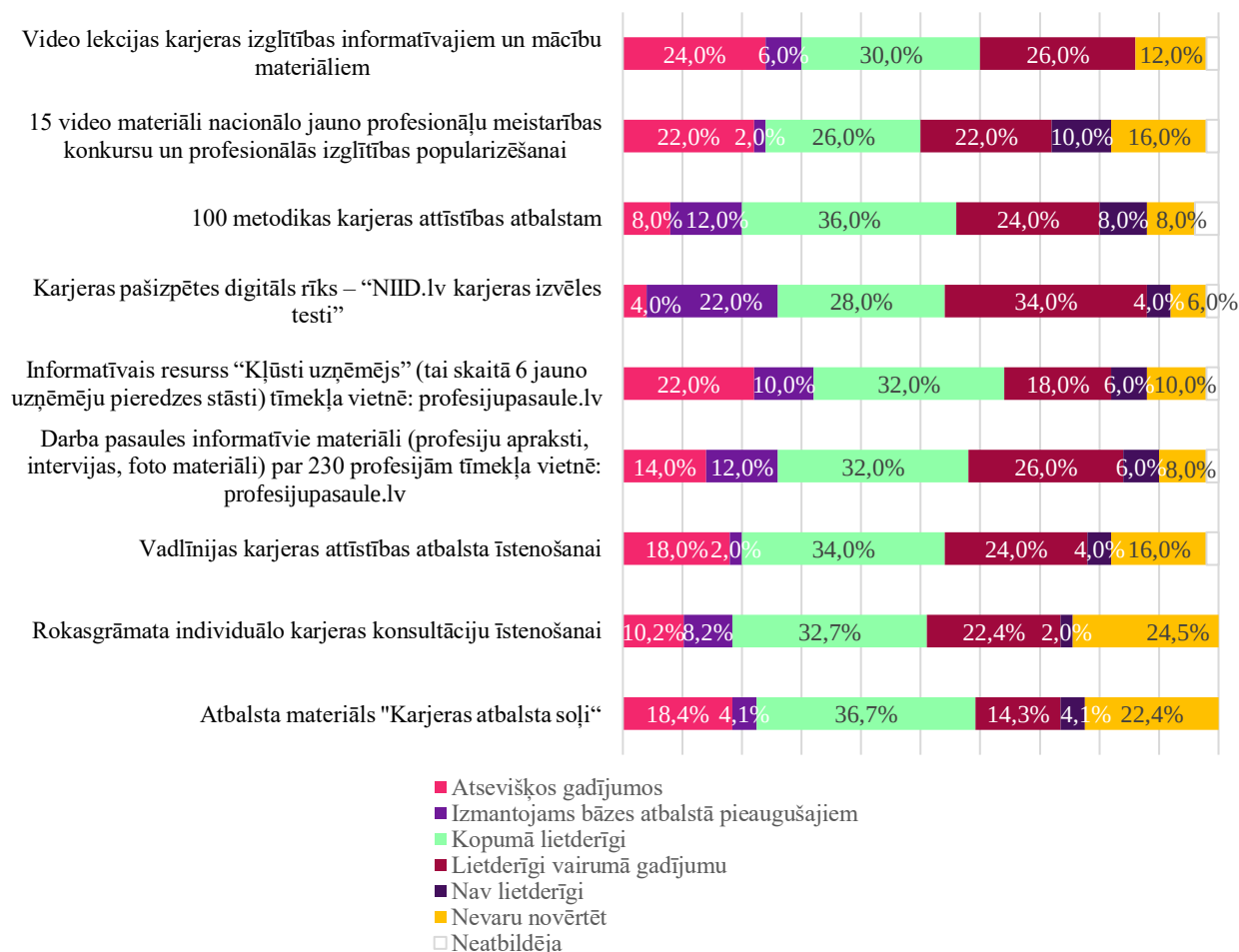
Avots: VIAA sniegtā informācija.

Pētījumā īstenotajā karjeras attīstības atbalsta speciālistu aptaujā respondentus lūdza norādīt, kuri no VIAA redzējumā izmantojamajiem resursiem būtu piemēroti arī pieaugušo karjeras attīstības atbalsta veidošanā. Kopumā lielākā daļa respondentu uzskata, ka visi aptaujā minētie projekta "Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs" atbalsta resursi ir kopumā lietderīgi vai lietderīgi vairumā gadījumu (skatīt attēlu Nr. 1.9.). Kā atsevišķos gadījumos izmantojami resursi visbiežāk tiek minēti 15 videomateriāli nacionālo jauno profesionāļu meistarības konkursu un profesionālās izglītības popularizēšanai (22%) un videolekcijas karjeras izglītības informatīvajiem un mācību materiāliem (24%). Jānorāda, ka šo resursu – 15 video-

materiāli nacionālo jauno profesionāļu meistarības konkursu un profesionālās izglītības popularizēšanai – 10% respondentu uzskata par nelietderīgu darbam ar pieaugušajiem.

Kā bāzes karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem respondenti ievērojami biežāk (22%) norāda karjeras pašizpēti digitālo rīku “NIID.lv karjeras izvēles testi”. Savukārt salīdzinoši liela daļa respondentu norādīja, ka nevar novērtēt atbalsta materiāla “Karjeras atbalsta soļi” (22.4%) un rokasgrāmatas individuālo karjeras konsultāciju īstenošanai (24.5%) lietderību darbam ar pieaugušajiem (skatīt attēlu Nr.1.7). Nespēja novērtēt šos resursus, iespējams, norāda uz šo resursu lietošanas paradumiem profesionālās izglītības iestāžu karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vidū.

Attēls Nr. 1.7 Karjeras attīstības atbalsta speciālistu vērtējums par projekta “Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” ietvaros izstrādāto atbalstu izmantošanu darbam ar pieaugušajiem.

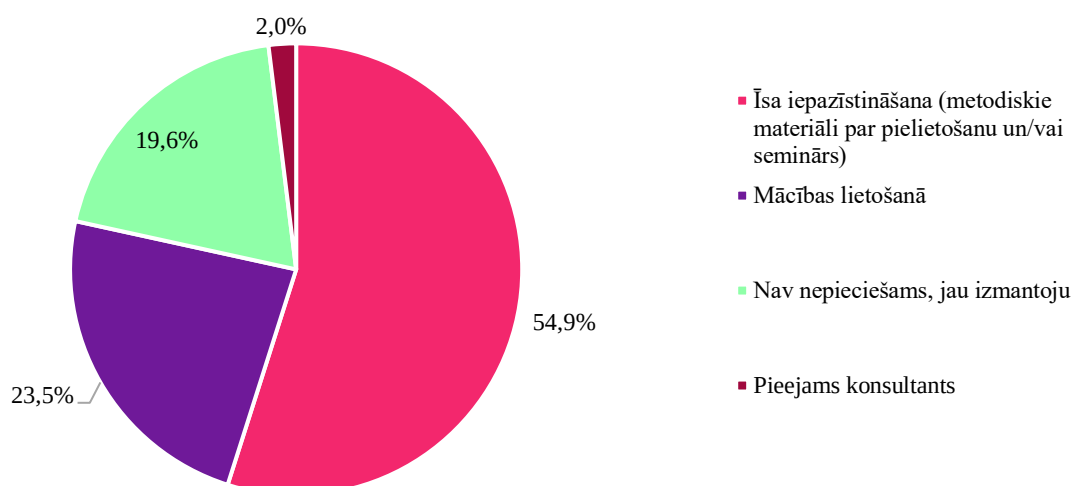


Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=50).

Respondentiem tika lūgts norādīt, kāds atbalsts tiem būtu nepieciešams, lai veicinātu šo projekta rezultātu izmantošanu arī pieaugušo karjeras attīstības atbalsta veidošanā. Lielākoties respondenti norādīja, ka viņiem būtu nepieciešama īsa iepazīstināšana, jeb metodiskie materiāli par projekta

ietvaros izstrādāto resursu pielietošanu un/vai semināri (54.9%). 23.5% respondentu norāda, ka viņiem ir nepieciešamas mācības resursu lietošanā. 19.6% norāda, ka papildus atbalsts nav vajadzīgs un resursus jau izmanto darbā ar pieaugušajiem. Savukārt tikai 2% respondentu norāda, ka šo resursu izmantošanai būtu vajadzīgs pieejams konsultants (skatīt attēlu Nr.1.8).

Attēls Nr.1.8 Nepieciešamais atbalsts projekta rezultātu izmantošanai darbā ar pieaugušajiem.



Avots: : SIA “Oxford Research Baltics” 2023.gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=51).

Primārās izpētes laikā tika organizēta paneldiskusija ar vairākiem VIAA pārstāvjiem no Izglītības atbalsta un starptautiskās sadarbības departamenta un Pieaugušo izglītības departamenta. Viens no panelintervijas mērķiem bija izzināt projekta rezultātu piemērošanas iespējas darbā ar pieaugušajiem. Intervijas laikā VIAA pārstāvji norādīja, ka atbalsta saņemšana projekta ietvaros bija ierobežota, un pieaugušas personas, kuras profesionālās izglītības iestādēs piedalījās tālākizglītības pasākumos, nevarēja saņemt atbalstu šī projekta ietvaros. Līdz ar to pedagogiem-karjeras konsultantiem nebija praktisku iespēju strādāt ar pieaugušo mērķa grupu, un būtu nepieciešamas papildu mācības.

VIAA vērtējumu apstiprina arī Ogres tehnikuma un Kandavas Lauksaimniecības tehnikuma vērtējumi par projekta ietvaros izstrādāto resursu izmantošanu darbam ar pieaugušajiem. Abu tehnikumu pārstāvji norāda, ka izstrādātos materiālus noteikti var izmantot arī pieaugušajiem, bet darbam ar pieaugušajiem ir nedaudz atšķirīga pieeja. Līdz ar to var secināt, ka būtu nepieciešamas papildu mācības par pieaugušo konsultēšanu. Savukārt Rīgas Tehniskās koledžas pārstāvji norādīja, ka projekta ietvaros izstrādātos un citus atbalsta resursus būtu nepieciešams apvienot vienā platformā, jo pašlaik pieejamā informācija ir sadrumstalota.

1.6. Secinājumi un priekšlikumi

1. Valsts ilgtermiņa un vidēja termiņa plānošanas dokumentos tiek minēts karjeras attīstības atbalsts, bet netiek nodrošināts stratēģisks ietvars starpnozaru karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanai, kas negatīvi ietekmē iespēju, koordinēti veicināt karjeras attīstības atbalstu Latvijā.
2. Izglītības un nodarbinātības plānošanas dokumentos karjeras vadības prasmes tiek skatītas dažādos griezumos, kas norāda uz to, cik starpdisciplināra ir karjeras atbalsta tēma:
 - a. IAP karjeras vadības prasmes tiek skatīts kā rīks pieaugušo līdzdalības veicināšanai izglītībā;
 - b. SADTPP karjeras attīstības atbalsta nodrošināšana tiek skatīta kā rīks karjeras vadības prasmju attīstīšanā.
3. Karjeras attīstības atbalsts tiek definēts Izglītības likuma ietvaros un ir attiecināms uz visiem izglītojamajiem, tai skaitā pieaugušajiem. Nodarbinātības jomā karjeras attīstības atbalsts netiek atsevišķi definēts, bet karjeras attīstības atbalsta komponente – karjeras konsultācija –, tiek definēta kā bezdarba samazināšanas pasākums.
4. Pašlaik nav vienotas karjeras attīstības atbalsta koncepcijas/stratēģiskā ietvara, kurā tiktu skaidri definētas iesaistīto pušu atbildības, un lomas karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā pieaugušām personām. Tāpat pietrūkst skaidri definētu mijiedarbības mehānismu un principu starp visiem ekosistēmas dalībniekiem. Tas negatīvi ietekmē dažādu iesaistīto pušu sadarbību un mijiedarbību un var novest pie nelietderīgas funkciju pārklāšanās.
5. Šobrīd nevienas valsts iestādes kompetencē neietilpst karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanas uzraudzība starpnozaru līmenī. Šāda uzraudzība būtu lietderīga un to varētu arī veidot kā valsts struktūru.
6. Nav izsekojams, cik lielā mērā Cilvēkkapitāla attīstības stratēģijā pieaugušo izglītībā ir sasaistīta ar karjeras attīstības atbalstu izglītības un nodarbinātības jomās saskaņā ar Padomes 2008. gada rezolūciju par mūžilga karjeras attīstības atbalsta integrēšanu mūžizglītības stratēģijās.
7. Pēc konsolidētās Pieaugušo izglītības pārvaldības komisijas izveides būtu jāpārskata KAAS SP pienākumi un loma, lai tās funkcijas un atbildība būtu precīzāk un piemērotāk definētas.
8. Īpaši būtu nepieciešams attīstīt sadarbību starp izglītības un nodarbinātības jomām, ņemot vērā to, ka karjeras attīstības atbalsts valstī tiek nodrošināts starpnozaru sadarbības rezultātā. Attīstot sadarbību, būtu svarīgi nodrošināt efektīvu savstarpēju papildināšanos (sinerģiju), tai pašā laikā, novēršot iespējamu funkciju dublēšanos vai pārklāšanos.

9. Projektu un programmu koordinēšanu būtiski mainīs konsolidētās Pieaugušo izglītības pārvaldības komisijas izveide, kas ļaus uzlabot sadarbību projektu ietvaros un panākt vairāk sinerģiju no projektu ieviešanas.
10. NVA pienākumos ir vērojami saskares punkti ar VIAA pienākumiem. VIAA ir atbildīgā iestāde par centralizēto informatīvo resursu un metodisko materiālu izstrādi karjeras attīstības atbalsta jautājumos, savukārt NVA ir atbildīga par jaunu karjeras konsultāciju metožu izstrādi vai esošo metožu pilnveidi, kā arī atbalsta sniegšanu to ieviešanā. Tas norāda uz to, ka ir būtiski svarīga abu iestāžu sadarbība, lai nodrošinātu saskaņotību materiālu izstrādē un novērstu iespējamo funkciju dublēšanos.
11. Līdz ar īstermiņa darba tirgus prognožu nodošanu EM pārziņā, plānoto pieaugušo izglītības atbalsta programmu monitoringa rīka un darba tirgus kvalitatīvo prognožu platformas izstrādi, kā arī gaidāmajām pārmaiņām pieaugušo izglītības piedāvājuma plānošanā saistībā ar konsolidētās Pieaugušo izglītības pārvaldības komisijas izveidi (skat. 1.1.3. Starpresoru sadarbība) ir jāpārskata, kā tiek izmantoti EM apkopotie dati karjeras attīstības atbalsta pasākumu plānošanā atbilstoši izglītības un nodarbinātības nozaru vajadzībām.
12. VIAA nepieciešams turpināt sadarbīties ar profesionālās izglītības iestādēm un nodrošināt metodiskos un informatīvos materiālus karjeras attīstības atbalstam. Sadarbības ietvaros būtiski uzsvērt karjeras attīstības atbalsta ieguvumus gan izglītojamajiem, gan izglītības iestādei, piemēram, saistot karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanu ar potenciālo izglītojamo atbiruma mazināšanu.
13. Ir svarīgi izveidot efektīvu atgriezeniskās saites mehānismu par VIAA nodrošināto atbalstu profesionālās izglītības iestādēm, lai varētu novērtēt VIAA, sniegtā atbalsta kvalitāti un efektivitāti.
14. Nodrošinot karjeras attīstības atbalsta īstenošanu iesaistītajām pusēm, ir jāņem vērā šī brīža zemais pieprasījums pēc karjeras attīstības atbalsta un sabiedrības izpratnes trūkums par to. Tāpēc uzsvars liekams uz mērķtiecīgas un viegli saprotamas karjeras attīstības atbalsta informācijas izplatīšanu un viegli pieejamas informācijas nodrošināšanu par karjeras konsultācijām.
15. Lai gan augstākās izglītības iestādēm ir jānodrošina studentiem informācija, kas ir saistīta ar iespējamo karjeru, tām ir autonomija izvēloties kā šī informācija tiks nodrošināta. Tāda autonomija ne vienmēr garantē augstu sniegtās informācijas kvalitāti
16. Pašlaik valsts neatbalsta augstākās izglītības iestādes karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā.

17. Gan VIAA, gan NVA sadarbojas ar profesionālās un augstākās izglītības iestādēm pieaugušo izglītības nodrošināšanā, kam ir pozitīva ietekme uz sagatavoto materiālu kvalitāti un piemērotību. Šāda sadarbība būtu jāveicina arī turpmāk.
18. NVA sniedz atbalstu grupu nokomplektēšanai vairāku pieaugušo izglītības projektu ietvaros dažādām iesaistītajām pusēm, līdz ar to ir, nepieciešams izvērtēt, kā grupu komplektēšanā iesaistītie NVA darbinieki izvērtē/profilē potenciālos dalībniekus, vai grupu komplektēšanā ir nepieciešams/ vai ir piesaistīti NVA karjeras konsultanti un izvērtēšanas/profilēšanas ietekme uz pieaugušo izglītības programmu atbiruma samazinājumu un mērķa grupu sasniegšanu.
19. Lai veiksmīgi nodrošinātu karjeras attīstības atbalstu pašvaldībās un sasniegtu pašvaldību iedzīvotājus, pašvaldības līmenī ir jāapzina pašvaldības, kā arī esošo lokālo tīklu dalībnieku motivācija, efektivitāte un kapacitāte iesaistīties karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā.
20. Ja pieaugušo izglītības koordinators ir plānots turpmāk izmantot mērķtiecīgam atbalstam pieaugušo izglītības projektu īstenošanai pašvaldībās un/vai vietējās kopienās, tad valstiskā līmenī ir jāvirzās uz pašvaldībām nepieciešamā atbalsta (informatīva, finansiāla, u.c.) vajadzību apzināšanu, lai tās būtu motivētas uzturēt štata vietu – pieaugušo izglītības koordinators un pašvaldību darbinieki, kuriem pieaugušo izglītības koordinators amata pienākumi ir deleģēti tos varētu faktiski pildīt.
21. Ja pieaugušo izglītības koordinators ir plānots turpmāk izmantot mērķtiecīgam karjeras attīstības atbalstam, tad valstiskā līmenī ir jādefinē, ko šis karjeras attīstības atbalsts iekļauj, un kādas ir pieaugušo izglītības koordinators izglītības vai tālākizglītība prasības. Kā arī jāsniedz atbalsts pieaugušo izglītības koordinatori, jauno darba pienākumi izpildē, piemēram, nodrošinot informāciju par karjeras attīstības atbalstu.
22. Lai ESF projekta Nr.8.3.5.0/16/I/001 “Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” rezultātus izmantotu darbam ar pieaugušajiem, ir nepieciešams izvērt profesionālās izglītības iestāžu pedagogu-karjeras konsultantu kompetenci darbam ar pieaugušajiem. Veikt nepieciešamo profesionālo pilnveidi darbam ar šo mērķa grupu un rekomendēt atbilstošākos ESF projekta Nr.8.3.5.0/16/I/001 “Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” rezultātus praktiskajam darbam ar pieaugušajiem.
23. Piesaistot privātos pakalpojumu sniedzējus darbam valsts projektos/programmās, ir nepieciešams izvērt šo pakalpojumu sniedzēju kompetenci darbam ar projekta/programmu mērķa grupām. Gatavojot pieredzes prasības šo projektu/programmu nolikumiem, būtu jāņem vērā NVA izvirzītās profesionālās pieredzes prasības NVA nodarbinātajiem karjeras

konsultantiem, jo NVA karjeras konsultantu ikdienas darba pienākumos ietilpst darbs ar daudzveidīgu mērķa grupu pārstāvjiem.

2. KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA SISTĒMU LABĀS PRAKSES PIEMĒRI ĀRVALSTĪS

Karjeras attīstības atbalsta sistēmu labā prakse tika analizēta OECD un ES valstīs. Par lietderīgāko analīzes veidu ir izvēlēts sadalījums pa būtiskajām tēmām karjeras attīstības atbalsta sistēmas attīstībā, kur katrā no tēmām apkopota dažādu valstu prakse. Primāri analīzē izmantota informācija no jau iepriekš apkopotās informācijas ES līmenī par karjeras attīstības atbalsta sistēmām dažādās valstīs,⁶⁹ to strukturējot atbilstoši Latvijas pieaugušo karjeras attīstības atbalsta sistēmas attīstības vajadzībām. Analīzes struktūru veido 4 tematiskās daļas, kas balstītas uz kritiskajiem sistēmas elementiem: sadarbība, nacionālā stratēģija un centralizācija, sistēmas fokuss – trendi un dilemmas, ilgtspēja un stabilitāte. 2.1.5. nodaļā ir pievienoti trīs izvēlēto valstu – Vācijas, Somijas un Skotijas karjeras attīstības atbalsta sistēmu apraksti.

2.1. Karjeras attīstības atbalsta sistēmas Eiropā

2.1.1. Sadarbības loma

Vairumā valstu karjeras attīstības atbalsta sniegšana tiek sadalīta pa dažādu jomu institūciju kompetencēm, tādēļ par būtisku karjeras attīstības atbalsta sistēmas attīstības veiksmes faktoru izvirzās dažādu iesaistīto pušu sadarbības efektivitāte starp dažādām iesaistītajām pusēm. 2021. gada CEDEFOP pētījumā “Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities” (turpmāk – CEDEFOP pētījumā) uzsvērts⁷⁰: “...ir jāturpina pārmaiņas no tradicionālas reaktīvas politikas nozaru robežās uz sadarbību stabilas, proaktīvas starpnozaru karjeras attīstības atbalsta politikas ietvaros, iesaistot daudzas ieinteresētās puses.” Turpmāk tiks izklāstīti svarīgākie šī pētījuma rezultāti, kas var spēlēt būtisku lomu arī Latvijas karjeras attīstības atbalsta sistēmas attīstībā.

⁶⁹ CEDEFOP (2021) Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Pieejams tiešsaistē: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4dfac3fa-7a0b-11ea-b75f-01aa75ed71a1/language-en> (skatīts 14.08.2023.)

⁷⁰ Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs (2011) Mūžilgs karjeras atbalsts Eiropā: politikas attīstības un nākotnes perspektīvas pārskats. Pieejams tiešsaistē: https://www.cedefop.europa.eu/files/6111_lv.pdf (skatīts 27.08.2023)

Vairākas valstis ir izstrādājušas dažādus mehānismus, lai atbalstītu starpministriju un starpnozaru darbu, koordināciju un saskaņotību karjeras attīstības atbalsta jomā. Austrija, Vācija un Norvēģija ir labās prakses piemēri starpnozaru un ministriju koordinācijai (skatīt tabulu Nr. 2.1.).⁷¹

EMKAPT⁷² nosaka šādu pieeju sadarbības taksonomijai:

1. Komunikācija. Tā ietver informācijas apmaiņu un sadarbības un koordinācijas iespēju izpēti.
2. Sadarbība starp partneriem esošo struktūru ietvaros. Tā ietver neformālu vai uz līgumu balstītu sadarbību, katram partnerim saglabājot lēmumu pieņemšanas pilnvaras.
3. Koordinācija. Tai, visticamāk, būs nepieciešama koordinējoša struktūra ar darbības pilnvarām un finansējumu (un, iespējams, līgums vai juridiskas pilnvaras).

EMKAPT⁷³ atzīmē, ka lielākajā daļā valstu sadarbība notiek komunikācijas vai sadarbības, nevis koordinācijas līmenī. Parasti tas notiek tāpēc, ka nav skaidras stratēģijas vai stratēģiskas struktūras, kas pārvaldītu koordināciju. Ir identificēta virkne mehānismu, kas pastāv dažās valstīs, lai nodrošinātu dažādus veiksmīgākus sadarbības veidus, tostarp:

1. Skaidras atbildības noteikšana mūžilgas karjeras atbalsta sistēmas attīstībai, piemēram, ierēdņu atbalstīts ministrs, kas atbild par stratēģijas izstrādi un ieviešanu.
2. Formālas valsts mūžilga karjeras attīstības atbalsta stratēģijas izstrāde vai nu kā unikāls dokuments, vai kā daļa no plašākas politikas, piem., mūžizglītības stratēģijas ietvaros. Šādi piemēri ir Austrijā, Jaunzēlandē un Amerikas Savienotajās Valstīs.
3. Nacionālās vai vietējās ieinteresētās puses (forumā) izveide, lai atbalstītu vai vadītu sadarbību. CEDEFOP⁷⁴ ir sagatavojis kopsavilkumu par to, kā šādus forumus padarīt efektīvus. Tas ietver forumu un to dalībnieku skaidras lomas noteikšanu; skaidras attiecības

⁷¹ Hooley, T., Neary, S., Morris, M., & Mackay, S. (2015) Effective Policy Frameworks for the Organisation of Career Guidance Services. A Review of the Literature. SQW, Skills Funding Agency and International Centre for Guidance Studies, 11. lpp.

⁷² ELGPN (2012) Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit. Pieejams tiešsaistē: <https://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no1-resource-kit> (skatīts 28.08.2023)

⁷³ Turpat

⁷⁴ CEDEFOP (2008) Establishing and Developing National Lifelong Guidance Policy Forums: a Manual for Policy-Makers and Stakeholders (Panorama Series 153). Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5188> (skatīts 28.08.2023)

starp vadību un pakalpojumu sniedzējiem; neatkarīgs sekretariāts. Labus nacionālo forumu piemērus var atrast Somijā un Igaunijā.

4. Integrētu pakalpojumu sniegšanas struktūru izveide (piemēram, *Skills Development Scotland* (turpmāk – SDS) vai *Careers New Zealand*), kas apvieno pakalpojumu sniegšanu vienā organizācijā.⁷⁵

ES valstu pieredze liecina, ka veiksmīga starpministriju un starpnozaru sadarbība var novest pie attālināšanās no vienotas nacionālās karjeras attīstības atbalsta sistēmas.⁷⁶ Latvijā nacionālā sistēma pieaugušo karjeras attīstības atbalstam nepieciešama vismaz tiktāl, lai vienotu atskaites punktus iesaistītajiem un atbildības sadalījumu visu mērķa grupu vajadzību noseigšanai. Šajā sistēmā iekļaujoša loma jāparedz visām iesaistītajām pusēm, t.sk. izglītības iestādēm, nodarbinātības pakalpojumu sniedzējiem, uzņēmumiem un sociālajiem partneriem.

CEDEFOP pētījums uzsver sekojošas sadarbības nianšes⁷⁷: “Karjeras attīstības atbalsts mūžilga karjeras attīstības atbalsta politikā, un praksē ES dalībvalstīs ir jāveido kā potenciāla sadarbība starp uzņēmumu atbalsta un nodarbinātības dienestiem, piedaloties sociālajiem partneriem. Tas uzlabo karjeras attīstību, uzņēmējdarbības ilgtspēju un veicina sociāli atbildīgu praksi, kā arī konkurētspēju.” Šāda pieeja ir saistīta arī ar jautājumiem, kas skar reģionālo attīstību, pārstrukturēšanu un darbinieku pārcelšanu. ES valstu pieredze liecina, ka holistisks karjeras attīstības atbalsts novērojams tur, kur ir spēcīga sadarbība un koordinācija starp dažādiem karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem. Tas ir uzskatāms par vienu no centrālajiem veiksmes faktoriem arī Latvijas pieaugušo karjeras attīstības atbalsta sistēmas attīstībā.

Viens no centrālajiem jautājumiem karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidē ir – vai veicināt sadarbību pastāvošo struktūru ietvaros vai veidot jaunu (-as)? “Kopumā svarīgākais faktors koordinācijas un sadarbības veicināšanā ir iesaistīto pušu vēlme sadarboties... Jebkurā valstī var būt vairāki paralēli tīkli, kuriem jau ir sadarbības pieredze. Tiem jāturpina strādāt kopā arī turpmāk, tomēr pierādījumi liecina, ka jaunas koordinācijas un sadarbības vienības izveide ne vienmēr ir

⁷⁵ Watts, A.G. (2010) National all-age career guidance services: evidence and issues. *British Journal of Guidance and Counselling*, 38 (1), 31-44

⁷⁶ CEDEFOP (2021) Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Pieejams tiešsaistē: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4dfac3fa-7a0b-11ea-b75f-01aa75ed71a1/language-en> (skatīts 14.08.2023.)

⁷⁷ Turpat

labākais risinājums, jo tādējādi jau sadrumstalotajā jomā var ienākt vēl viens jauns dalībnieks. Tomēr ir jānovērtē dažādas pieejas un viedokļi”.⁷⁸ “Ir nepieciešami spēcīgas koordinācijas instrumenti politikas-stratēģijas līmenī, sadarbība starp daudzām profesijām un disciplinām, kā arī kopīga valoda izglītības un nodarbinātības nozarēs, pilnveidojot un izmantojot kvalitātes nodrošināšanas mehānismu, mūžilga karjeras attīstības atbalsta sniegšanā.”⁷⁹

Daļa ekspertu ES iesaka **publiskajiem nodarbinātības pakalpojumu sniedzējiem uzņemties "tilta veidotāja" lomu starp iesaistītajām pusēm.**⁸⁰ Kritiskais veiksmes faktors, ko pētījums uzsver – priekšlikumi sistēmas maiņai būs efektīvi tad, ja iesaistītās puses piekrīt piedāvātajai lomu sadalījuma maiņai un jauniem pienākumiem, ņemot vērā publiskā sektora dalībnieku ierobežoto budžetu un karjeras konsultantu personālu. Turklāt institucionālā atkarība nozīmē to, ka dažām iesaistītajām iestādēm varētu būt grūti pilnībā saskaņot savu darbību ar citu dalībnieku praksi atšķirīgo pagātnes lēmumu, vēsturiskās struktūras un kultūras dēļ.⁸¹ Kā labās prakses piemērs, kur intervences var būt veiksmīgas un ietekmīgas īstermiņā (bet ne ilgtermiņā finansējuma bāzes trūkuma dēļ), tiek minēts EMKAPT tīkls. Savukārt pie ilgtermiņiem mehānismiem ar saitēm starp pakalpojumiem, profesionāļiem, darba devējiem un reģionālajām organizācijām tiek minētas Somija (skatīt nodaļu 2.1.5.), Norvēģija, Nīderlande, kā arī Latvijas NVA pieredze (skatīt tabulu Nr 2.1.).⁸²

Tabula Nr. 2.1 Labās prakses piemēri starpnozaru un ministriju koordinācijai.

Austrija

Federālā Izglītības, zinātnes un pētniecības ministrija noteiktā mērā koordinē karjeras attīstības atbalsta pasākumus Austrijā, bet Federālā digitālo un ekonomikas lietu ministrija un Sociālo lietu ministrijai ir līdzatbildība par mūžizglītības stratēģijas ieviešanu. No 2005. līdz 2006. gadam tika izstrādāta valsts mūžizglītības stratēģija, veicinot koordināciju visos jautājumos, kas saistīti ar jauniešu un pieaugušo karjeras attīstības atbalstu. Stratēģijas izstrādes rezultātā tika izveidots Nacionālais forums “Mūžizglītība”, radot platformu informācijas apribei starp

⁷⁸ Turpat

⁷⁹ Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs (2011) Mūžilgs karjeras atbalsts Eiropā: politikas attīstības un nākotnes perspektīvas pārskats. Pieejams tiešsaistē: https://www.cedefop.europa.eu/files/6111_lv.pdf (skatīts 27.08.2023)

⁸⁰ CEDEFOP (2021) Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Pieejams tiešsaistē: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4dfac3fa-7a0b-11ea-b75f-01aa75ed71a1/language-en> (skatīts 14.08.2023.)

⁸¹ Turpat

⁸² Turpat

iesaistītajām pusēm. Pašlaik Forums nodrošina komunikāciju starp iesaistītajām pusēm, karjeras attīstības atbalsta un piedāvājuma koordināciju, lai gan koordinācijas funkcijas Forumam ir ierobežotas. Austrijā ir izveidoti arī dažādi koordinācijas tīkli reģionālā līmenī, reaģējot uz specifiskām mērķgrupām, galvenokārt jauniešu, vajadzībām. Šo koordinācijas tīklu izveide galvenokārt balstās uz projektiem.⁸³

Vācija

Lai palielinātu pakalpojumu sniegšanas pārredzamību, sinerģiju, efektivitāti un lietderību, ir izveidotas vairākas attiecīgas koordinācijas un sadarbības iestādes – Vācijas Nacionālais forums konsultācijām izglītības, karjeras un nodarbinātības jomā, Izglītības ķēdes (Bildungsketten), jauniešu karjeras aģentūras. Vācijas Nacionālais forums konsultācijām izglītības, karjeras un nodarbinātības jomā iekļauj spēlētājus no valsts iestādēm, konsultatīvām apvienībām, mācību iestādēm, arodbiedrībām, pētniecības jomas, kā arī karjeras un nodarbinātības jomām, t.sk. karjeras konsultantus. Foruma galvenais mērķis ir nodrošināt platformu informācijas apmaiņai par Vācijas karjeras attīstības atbalsta novitātēm. Izglītības ķēdes ir sadarbības iniciatīva koordinētai pārejai pārvaldībai vispārējās vidusskolās, lai samazinātu priekšlaicīgu mācību pārtraukšanu. Savukārt jauniešu karjeras centru iniciatīva ir veidota ar ESF atbalstu, un tās mērķis ir nodrošināt specifisku karjeras attīstības atbalstu, fokusējoties uz profesionālās izglītības piedāvātajām iespējām šai mērķa grupai.⁸⁴

Norvēģija

Sekojojot OECD rekomendācijām, Norvēģija izstrādāja nacionālu prasmju attīstības stratēģiju un rīcības plānu mūžīgai izglītībai, kas ietvēra karjeras attīstības atbalsta sistēmas izveidi. Stratēģijas un rīcības plāna izstrādāšanā tika iesaistītas visas ieinteresētās puses. Norvēģijas valdība stratēģijas un rīcības plāna ieviešanas uzraudzībai izveidoja ekspertu komiteju, kuras uzdevums bija izvērtēt karjeras attīstības atbalsta pieejamību, kvalitāti un ilgtspēju. Lai atbalstītu starpsektorālas rīcībpolitikas iniciatīvas valstiskā līmenī, tika izveidota Nacionālā Aģentūra mūžīgām mācībām. Papildus tika izveidota Nacionālā koordinācijas grupa (iekļauj ieviešanā iesaistīto ministriju pārstāvjus) un Nacionālais karjeras attīstības atbalsta forums (iekļauj valsts, NVO un karjeras attīstības atbalsta sniedzējus). Reģionālā līmenī tiek veidotas partnerības starp pašvaldību, Nodarbinātības valsts aģentūru, darba devēju un darba ņēmēju organizācijām. Partnerību mērķis ir nodrošināt reģiona vajadzībām nepieciešamo karjeras attīstības atbalstu un informācijas apriti par darba tirgus pieprasījumu iesaistīto pušu vidū. Sadarbība starp valsts iestādēm, reģionu pārstāvjiem, pašvaldībām, u.c. iesaistītajām pusēm ir īpaši uzsvērtā karjeras attīstības atbalsta plānošanā specifiskām mērķa grupām, piemēram, jauniešiem vai bēgļiem.⁸⁵

Avots: CEDEFOP Inventory of lifelong guidance systems and practices 2020 to2023.

Tabulā Nr. 2.1. apkopotā informācija liecina, ka visās trīs valstīs Austrijā, Vācijā un Norvēģijā ir izveidots nacionāls stratēģiskais ietvars karjeras attīstības atbalstam, kā arī iesaistīto pušu

⁸³ CEDEFOP (2020) Inventory of lifelong guidance systems and practices – Austria, CareersNet national records. Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-austria> (skatīts 14.12.2023.)

⁸⁴ Turpat

⁸⁵ Turpat

sadarbības platformas jeb Nacionālie forumi, kas ir būtisks dzinulis ideju apmaiņai un karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu kvalitātes, pieejamības un efektivitātes attīstībai.

2.1.2. Jaunie sistēmas dalībnieki

Jaunās jomas

CEDEFOP pētījums atzīmē trīs jomas, kurās vērojama būtiska līdzdalības attīstība karjeras attīstības atbalsta sistēmā ⁸⁶:

- 1) veselības un labklājības speciālisti;
- 2) datu sniedzēji;
- 3) daudzprofesionāls un starpnozaru tīkls (karjeras attīstības atbalsts un mācīšanās notiek daudzveidīgākā vidē, arvien vairāk iestrādājot IKT, viens praktizētājs, profesionāla grupa vai organizācija vairs nespēs reaģēt uz pieaugošo vajadzību pēc atbalsta daudzveidīgāku lietotāju grupu vidū).

Valstis, kur IKT stratēģija ir saistīta ar IKT lietošanas maksimizēšanu, nodrošinot indivīdus ar kvalitatīvu IKT pakalpojumu klāstu, ir Igaunija un Apvienotā Karaliste. Valstis, kur IKT stratēģija orientēta uz sistemātisku lietošanu ar konceptuālu ietvaru tiešsaistes pakalpojumu attīstībai, ir Dānija, Somija, Zviedrija (skatīt tabulā Nr. 2.2.).⁸⁷

Tabula Nr. 2.2 Labās prakses piemēri IKT izmantošanā karjeras attīstības atbalstam.

Dānija

Dānijā ir pieejami vairāki karjeras attīstības atbalsta rīki:

1. eGuidance – IKT karjeras atbalsta pakalpojums. Pakalpojumu var saņemt pa e-pastu, čatu vai tālruni septiņas dienas nedēļā ar pagarinātu darba laiku. Platforma ir paredzēta visiem iedzīvotājiem, kuri meklē padomus par izglītību un nodarbinātību vai kuriem nepieciešama palīdzība izglītības izvēlē.
2. Izglītības iespēju datu bāze – Ug.dk. Datubāzē ir sniegta informācija par visām izglītības un mācību programmām Dānijā, sniegts ieskats darba tirgū, pieejamas vadlīnijas un pašpalīdzības rīki, lai palīdzētu personām izvēlēties izglītības un karjeras ceļus.
3. Rīki skolēniem – ZOOMS izglītībā, kas vidējās vai profesionālās izglītības pēdējo klašu/kursu studentiem dod iespēju saņemt informāciju par turpmākajām izglītības iespējām.⁸⁸

⁸⁶ Turpat

⁸⁷ Turpat

⁸⁸ CEDEFOP (2023) Inventory of lifelong guidance systems and practices – Denmark, CareersNet national records. Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-denmark-1#career-information,-ict-in-guidance> (skatīts 14.12.2023.)

4. Monitoringa rīks jauniešiem – kas apkopo datus par visiem 15, līdz 29 gadus veciem jauniešiem saistībā ar izglītību un nodarbinātības statusu. Šie dati ir pieejami jauniešu karjeras atbalsta centriem/pašvaldību jaunatnes karjeras atbalsta vienībām un darba centriem, lai atbalstītu to centienus optimizēt darbu ar jauniešiem un jauniešiem.⁸⁹

Somija

Valsts karjeras atbalsta pakalpojumu sniegšana Somijā arvien vairāk balstās uz tiešsaistes lietojumprogrammām un rīkiem. Somijā ir izstrādāti vairāki IKT karjeras attīstības atbalsta rīku/lietotāju programmas, un iekļauj: datubāzes par nodarbinātības un izglītības iespējām; atbalsta rīkus/lietotāju programmas jauniešiem un karjeras attīstības atbalsta speciālistiem; kā arī monitoringa rīkus; u.c. Tas atbilst valsts stratēģiskajiem mērķiem, lai karjeras atbalsta pakalpojumi būtu vieglāk pieejami visām mērķa grupām, lai nodrošinātu piekļuvi pakalpojumiem lietotājiem ērtākajā laikā, vietā un veidā. Ir vairāki interneta portāli, ko izstrādājušas valsts izglītības un nodarbinātības iestādes, pašvaldības, dažādi reģionālie dalībnieki un jaunatnes informācijas centri, lai sniegtu informāciju, konsultācijas un ieteikumus viņu primārajām klientu grupām. Pārsvārā šie pakalpojumi ir pieejami somu un zviedru valodā, bieži arī angļu valodā.⁹⁰

Zviedrija

Zviedrijā IKT karjeras attīstības atbalsta rīku/lietotāju programmas tiek attīstīti, balstoties uz iesaistīto pušu kompetencēm. IKT risinājumus izstrādā gan Nacionālā izglītības aģentūra, gan Nacionālā nodarbinātības aģentūra, gan Augstāko izglītības iestāžu padome, gan reģionāli spēlētāji. Ir izstrādāts arī speciāls digitāls risinājums imigrantiem. Pārsvārā šie IKT risinājumi piedāvā karjeras informāciju izglītības un nodarbinātības jomās, minimāls ir šo rīku/lietotājuprogrammu piedāvājums profesionālām karjeras konsultācijām, bet tās nodrošina karjeras attīstības atbalsta pašpalīdzības rīkus.⁹¹

Avots: CEDEFOP Inventory of lifelong guidance systems and practices no 2020 līdz 2023.

Tabulā Nr. 2.2 apkopotā informācija par valstīm, kur IKT stratēģija orientēta uz sistemātisku lietošanu ar konceptuālu ietvaru tiešsaistes pakalpojumu attīstībai norāda, ka valstu pieejas IKT rīku un lietotājuprogrammu izmantošanai karjeras attīstības atbalstam ir ļoti atšķirīgas. Somijas piemērs visuzskatāmāk parāda sistemātisku pieeju IKT rīku un lietotājuprogrammu izstrādei. Savukārt Zviedrijā un Dānijā rīki un lietotāju programmas tiek izstrādātas valsts, pašvaldību, u.c. iestāžu kompetenču ietvaros ar mērķi risināt konkrētu problēmjaudājumu, piemēram, sniegt

⁸⁹ Undervisningsministeriet [Ministry of Education]. (n.d.) Ungedatabasen [The youth database]. Pieejams tiešsaistē: <https://www.stil.dk/uddannelsesvalg-og-vejledning/ungedatabasen> (skatīts 15.12.2023.)

⁹⁰ CEDEFOP (2021) Inventory of lifelong guidance systems and practices – Finland, CareersNet national records. Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-finland-1#career-information,-ict-in-guidance> (skatīts 14.12.2023.)

⁹¹ CEDEFOP (2020) Inventory of lifelong guidance systems and practices – Sweden, CareersNet national records. Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-sweden#career-information,-ict-in-guidance> (skatīts 14.12.2023.)

karjeras attīstības atbalstu jauniešiem vai nodrošināt jauniešu izglītības un nodarbinātības monitoringu, lai pilnveidotu karjeras attīstības atbalstu. Visos gadījumos valstis mērķtiecīgi izmanto IKT, lai nodrošinātu karjeras attīstības atbalsta pieejamību un daudzveidību.

Jaunie dalībnieki

CEDEFOP pētījums izceļ plašāku darba devēju lomu⁹²: “karjeras attīstības atbalsts darba vietā ir izdevīgs gan darbiniekiem, gan darba devējiem, jo cita starpā veicina lielāku darbinieku apmierinātību un iesaistīšanos.” Karjeras apmācība var būt veiksmīgs mehānisms, kā atbalstīt cilvēkus, kuriem kopumā klājas labi savā pašreizējā darbā.⁹³ Koučings var palīdzēt mudināt iedzīvotājus domāt holistiski un atšķirīgi par mūža karjeras attīstības atbalsta politiku un praksi, atbalstot jaunus uzskatus vai perspektīvas. Tas ir plašāks un attiecas uz cilvēku kopumā, nevis tikai ar darbu vai karjeru.⁹⁴

OECD 2019. gada ziņojumā “Latvijas prasmju stratēģijas novērtējums un rekomendācijas” tika identificēts, ka uzņēmumu ieguldījums profesionālajā tālākizglītībā, kas izteikts kā procentuālā daļa no kopējām darbaspēka izmaksām Latvijā (0.8%), ir zemākais ES un ievērojami zemāks par ES vidējo līmeni (1.7%). Tikai 7.4% Latvijas darba ņēmēji ziņoja, ka ir piedalījušies mācībās pēdējo četru nedēļu laikā 2020. gadā, tikmēr vidējais rādītājs ES bija 11.4 % un Igaunijā — 21.8 %.⁹⁵ OECD 2022. gada ziņojumā “Atbalsts darba devējiem prasmju attīstības veicināšanā Latvijā” tiek identificēts, ka mikrouzņēmumiem un mazajiem uzņēmumiem (nodarbina 57% Latvijas darbaspēka) ir ievērojami mazāk iespēju nodrošināt darbinieku mācības nekā lieliem uzņēmumiem.⁹⁶ Līdz ar to, lai attīstītu darba devēju lomu karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā būtu jānovērtē un jāattīsta personālvadības kapacitāti mazajos uzņēmumos, kas nosedz lielu daļu

⁹² CEDEFOP (2021) Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Pieejams tiešsaistē: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4dfac3fa-7a0b-11ea-b75f-01aa75ed71a1/language-en> (skatīts 14.08.2023.)

⁹³ Grover, S. & Furnham, A. (2016) Coaching as a developmental intervention in organisations: A systematic review of it's effectiveness and the mechanisms underlying it. Pieejams tiešsaistē: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0159137> (skatīts 16.08.2023.)

⁹⁴ CEDEFOP (2021) Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Pieejams tiešsaistē: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4dfac3fa-7a0b-11ea-b75f-01aa75ed71a1/language-en> (skatīts 14.08.2023.)

⁹⁵ OECD (2019) OECD Skills Strategy Latvia: Assessment and Recommendations. Pieejams tiešsaistē: <https://www.oecd.org/latvia/oecd-skills-strategy-latvia-74fe3bf8-en.htm> (skatīts 11.11.2023.)

⁹⁶ OECD (2023) Supporting employers to promote skills development in Latvia. Pieejams tiešsaistē: <https://www.oecd.org/skills/employer-training-support-latvia.htm> (skatīts 11.11.2023.)

darbaspēka tirgus. Daļēji šīs funkcijas karjeras attīstības atbalsta kontekstā var virzīt uz deleģējumu nozaru asociācijām ar atbilstošiem labās prakses apmaiņas mehānismiem.

Arī profesionālās organizācijas var ieņemt būtisku lomu karjeras attīstības atbalsta sistēmās⁹⁷: “Visā ES tika konstatēts, ka profesionālajām asociācijām ir svarīga loma mūžizglītības darbaspēka profesionalitātes paaugstināšanā un uzturēšanā. Tika konstatēts, ka dalībvalstis ar strukturētāku karjeras attīstības atbalsta dienestu nacionālo koordināciju ir spējušas sistēmiskāk integrēt apmācību un pētniecību, sadarbojoties ar profesionālajām asociācijām.”

2.1.3. Likumdošana, centralizācija un nacionāla stratēģija

Likumdošana

Likumdošanas normas var nodrošināt pamatu karjeras attīstības atbalsta sistēmas attīstībai, tās var noteikt pakalpojumu raksturu, apjomu, biežumu un kvalitāti vai noteikt pakalpojumus kā tiesības visiem vai noteiktām grupām. Vairumā gadījumu tiesību akti nosaka, ka valsts iestādēm un aģentūrām ir jāsniedz karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi, taču formulējumi ir plaši.⁹⁸ Alternatīva pieeja ir vienošanās starp valdības līmeņiem vai starp vadības struktūrām, kā arī atsevišķi pakalpojumu līgumi starp valsts pārvaldi un nevalstiskajiem pakalpojumu sniedzējiem⁹⁹.

“Dalībvalstu tiesību aktu vai likumā noteikto pasākumu loģika ir veicināt mūžilgu karjeras attīstības atbalstu kā pilsoņu tiesības izglītības vai nodarbinātības dienestos. Cita pieeja ir vadīt un uzraudzīt pakalpojumu ieviešanu, izmantojot standartus vai profesionāļu sertifikāciju. Lai gan valstīm ir tiesību akti, ir nepieciešams veikt pasākumus, lai uzraudzītu, kā tiek īstenota politika. Bieži vien karjeras attīstības atbalsta politikas īstenošana notiek kontekstā, un starp iestādēm par kontekstiem var būt saziņa, bet ne obligāti kopīgas darbības sabiedrisko pakalpojumu sniedzēju ietvaros. Valsts līmenī būtu jāatzīst karjeras attīstības atbalsta sniedzējs kā profesija, jo tas

⁹⁷ CEDEFOP (2021) Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Pieejams tiešsaistē: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4dfac3fa-7a0b-11ea-b75f-01aa75ed71a1/language-en> (skatīts 14.08.2023.)

⁹⁸ Sultana, R. (2004) Guidance policies in the knowledge society: Trends, challenges and responses across Europe. Pieejams tiešsaistē: https://www.cedefop.europa.eu/files/5152_en.pdf (skatīts 14.08.2023.)

⁹⁹ OECD (2004) Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap. Pieejams tiešsaistē: https://www.oecd-ilibrary.org/education/career-guidance-and-public-policy_9789264105669-en (skatīts 10.10.2023.)

garantētu profesionāļu minimālās kompetences decentralizētā sistēmā.”¹⁰⁰ Sīkāk ārvalstu un Latvijas pieeja ir aprakstīta nodaļā 5. Karjeras attīstības atbalsta speciālistu sagatavošana un tālākizglītība.

CEDEFOP pētījums apkopo valstu labās prakses. Valstis, kur karjeras attīstības atbalsts ietverts izglītības un nodarbinātības politikās, ir Dānija, Malta, Lietuva un Skotija. Savukārt valstis, kur organizācijām ir juridiska atbildība par karjeras attīstības atbalstu, ir Islande, Francija, Vācija, Rumānija.¹⁰¹ Zemāk tabulā Nr. 2.3. attēloti šajā pētījumā apkopotie dati par likumdošanas statusu.

Tabula Nr. 2.3 Likumdošanas statuss ES dalībvalstīs.

Likumdošanas statuss	EU dalībvalsts
Mūžīga karjeras attīstības atbalsta tiesību akti (daži nesen atjaunināti vai tiek pārskatīti)	CY, DK, FR, HR, IS, IT, LT, NL, NO, TR
Tiesību akti, kas nosaka pilsoņa tiesības uz karjeras attīstības atbalstu	BG, CH, CY, DE, EE, EL, ES, FI, FR, IE, IS, IT, LT, LU, LV, MT, NO, PL, PT, RO, SE, TR, UK
Mūžizglītības karjeras attīstības atbalsts, kas ietverts tiesību aktos par izglītību vai nodarbinātību	AT, BE, FR, BG, CH, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IE, IS, IT, LU, LV, MT, NL, NO, PT, RO, RS, , SI, SK, TR, UK
Juridiski noteiktas karjeras praktiķu kvalifikācijas	AT, BG, CH, CZ, CY, DK, EE, FI, FR, IS, LV, MT, PL, PT, RO, SE, TR

Avots: CEDEFOP, Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities, 2021.

Nacionālās stratēģijas nepieciešamība un dilemmas

CEDEFOP pētījumā konstatē, ka valsts un reģionālā līmenī spēcīga stratēģiskā vadība mūžizglītības politikas izstrādē ar ieinteresēto personu iesaisti palīdz pārvarēt politikas sadrumstalotību. Valsts līmenī bija skaidrs, ka tur, kur mūžizglītības politikām nebija ar likumu noteikta pamata, tās kopumā bija grūtāk saistīt ar citām valsts stratēģijām.¹⁰² Latvijā situācija ir līdzīga, kā citur ES, kur karjeras attīstības atbalsta likumdošana, skolas vecuma atbalsta saņēmējiem sakārtota labāk nekā pieaugušo auditorijai. ES valstīs bieži vien tiesību aktos ir

¹⁰⁰ CEDEFOP (2021) Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Pieejams tiešsaistē: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4dfac3fa-7a0b-11ea-b75f-01aa75ed71a1/language-en> (skatīts 14.08.2023.)

¹⁰¹ Turpat

¹⁰² CEDEFOP (2021) Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Pieejams tiešsaistē: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4dfac3fa-7a0b-11ea-b75f-01aa75ed71a1/language-en> (skatīts 14.08.2023.)

noteiktas prasības karjeras attīstības atbalstam skolās, taču var būt nepilnības augstākās izglītības un pieaugušo izglītības nodrošināšanā.¹⁰³

Valstis, kur karjeras attīstības atbalsta nodrošināšana ir saistīta ar izglītības nodrošināšanu, bet netiek stratēģiski plānots starpnozaru karjeras attīstības atbalsts ir Dānija un Zviedrija. Valstis, kur izveidots mandāts, kas sasaista karjeras attīstības atbalstu starpnozaru līmenī, ir Somija, Francija un Skotija. Kopumā var uzskatīt, ka šajās valstīs karjeras attīstības atbalsta stratēģijas ir integrētas dažādos karjeras attīstības atbalsta kontekstos: Kipra, Čehija, Vācija, Ungārija, Īrija, Lietuva, Latvija, Polija, Portugāle, Rumānija un Zviedrija. Valstis, kur karjeras attīstības atbalsta un mūžizglītības stratēģijas ir integrētas un savstarpēji saistītas, ir Austrija, Igaunija, Somija, Īrija, Norvēģija un Skotija (skatīt pielikumu Nr. 9).¹⁰⁴

Mūžilgs karjeras attīstības atbalsts un pakalpojumu integrācija

Rezumējot CEDEFOP un citos avotos sniegto informāciju, karjeras attīstības atbalsts bieži tiek sniegts indivīda pārejas punktos, un to var uzskatīt par reaktīvu. Tomēr mūžilgs karjeras attīstības atbalsts ir proaktīvāka mūžilgas karjeras perspektīva. Tas ir process, kurā indivīdi var iesaistīties visas dzīves garumā, un tas ietver stratēģiju, kompetenču un prasmju izstrādi, lai pārvaldītu pārejas.¹⁰⁵

CEDEFOP pētījums apkopo informāciju par to, kā karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi tiek nodrošināti ES valstīs. Integrēts un koordinēts atbalsts, kur ir nodrošināta bezmaksas un atvērta piekļuve pakalpojumiem un kur klienti var piekļūt pakalpojumiem no dažādiem, partnerībā strādājošiem pakalpojumu sniedzējiem, ir Čehijā, Vācijā, Polijā, Rumānijā, Zviedrijā un Latvijā. Holistisks atbalsts ar saskanīgu sistēmu, kurā vairāku kanālu pakalpojumi krustojas dažādās iestādēs, pamatojoties uz holistisku pieeju, ir Beļģijā, Francijā, Vācijā, Dānijā, Nīderlandē, Portugālē, Slovēnijā un Skotijā.¹⁰⁶

¹⁰³ CEDEFOP (2021) Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Pieejams tiešsaistē: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4dfac3fa-7a0b-11ea-b75f-01aa75ed71a1/language-en> (skatīts 14.08.2023.)

¹⁰⁴ Turpat

¹⁰⁵ CEDEFOP (2011) Lifelong guidance across Europe: reviewing policy progress and future prospects. Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6111> (skatīts 14.08.2023.)

¹⁰⁶ CEDEFOP (2021) Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Pieejams tiešsaistē: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4dfac3fa-7a0b-11ea-b75f-01aa75ed71a1/language-en> (skatīts 14.08.2023.)

2.1.4. Ideālas sistēmas pazīmes

CEDEFOP pētījums apkopo viedokļus par vēlamo karjeras attīstības atbalsta sistēmu: “ES pieredze liecina, ka ideāla sistēma fokusējas uz individuālām vajadzībām un ir balstīta stiprā, caurspīdīgā, sistēmiskā stratēģiskajā līdervadībā un nodrošina vienotu valodu, vīziju starp profesionāliem un politikas veidotājiem... Pierādījumi liecina, ka ir jābūt vēlmei piešķirt resursus pakalpojumu sniegšanai. Izglītībā karjeras attīstības atbalsts tiek uzskatīts par mācību darbību, un to atbalsta dažādas pedagogiskas pieejas un darba vidē balstītas mācīšanās aktivitātes. Nodarbinātības jomā ir jāpārlicina politikas veidotāji un darba devēji par mūžizglītības darba grupu lomu viņu mērķu atbalstīšanā.

Tiek ierosināts, ka mūžilga karjeras attīstības atbalsta dienestiem ir jāskaidro, kā tie var atbalstīt darba devēju lomu, palīdzot indivīdiem orientēties un pielāgoties mainīgajam darba tirgum. Ir svarīgi vienoties par to, kā izveidot labi funkcionējošu vienību stratēģiskai vadībai, kas aptver dažādus vadības kontekstus un ir starpdisciplināra. Ideāla sistēma ietver pakalpojumu sniegšanas saskaņotību un konsekveni ar profesionālo identitāti dažādos kontekstos ar vienotu valodu, ko lieto profesionāļi un politikas veidotāji. Ir svarīgi, lai būtu kopīgs redzējums par pakalpojumiem un sagaidāmajiem pakalpojumu rezultātiem. Tā kā indivīdu karjera ir iestrādāta plašākās izglītības un nodarbinātības sistēmās, ir svarīgi, lai arī darba devējiem būtu iespējas veidot un atbalstīt mūžilgas karjeras attīstības atbalsta sistēmas.”¹⁰⁷

2.2. Atsevišķu valstu karjeras attīstības atbalsta sistēmas labās prakses piemēri

2.2.1. Vācija

Vācijas karjeras attīstības atbalsta sistēmas labās prakses piemērs pamatā balstīts uz konspektu no CEDEFOP 2022. gadā apkopotās informācijas par Vācijas sistēmu.¹⁰⁸

Vācijā karjeras attīstības atbalsta pasākumus galvenokārt ierosina un finansē ekonomikas un/vai izglītības ministrijas. To mērķis ir gan atbalstīt pieaugušos, kas piedalās mūžizglītībā, gan tos, kuriem ir jā saglabā un jāattīsta nodarbinātība. Vācijas federālajās zemēs ir ievērojamas atšķirības starp karjeras attīstības atbalsta pārvaldības sistēmām – dažas ir izveidojušas stabilu sistēmu

¹⁰⁷ CEDEFOP (2021) Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Pieejams tiešsaistē: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4dfac3fa-7a0b-11ea-b75f-01aa75ed71a1/language-en> (skatīts 14.08.2023.)

¹⁰⁸ CEDEFOP (2022) Towards European standards for monitoring and evaluation of lifelong guidance systems and services (Vol. I). Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6209> (skatīts 14.08.2023.)

karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu finansēšanai, citas ir uzsākušas projektus bez izveidotas un ilgtspējīgas struktūras, bet dažās zemēs nav specifisku pakalpojumu pieaugušajiem.

2017. gadā Federālā nodarbinātības aģentūra pieņēma mūžilga karjeras attīstības atbalsta stratēģiju. Stratēģijas ietvaros tika palielināta pieejamība jauniešu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem, un paplašināti pieaugušajiem pieejamie karjeras attīstības pakalpojumi, t.sk. pieaugušajiem atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma.¹⁰⁹ 2020. gadā Federālā nodarbinātības aģentūra uzsāka stratēģijas ietvaros izvirzīto mērķu ieviešanu. Nosakot atbalstu Federālās nodarbinātības aģentūras darbiniekiem, lai viņi pielāgotos digitalizētās darba vides prasmēm, kompetencēm un kvalifikācijas vajadzībām.

Mūžilga atbalsta pakalpojumu piedāvājums organizatoriski ir sadalīts piedāvājumā personām “pirms darba mūža” (parasti jauniešiem un jauniešiem, kuri vēl nav pabeiguši profesionālās izglītību un studijas un nav nodarbināti) un piedāvājumā personām “darba dzīvē”. Šīm personām, kuras ir pabeigušas sākotnējo profesionālo apmācību vai augstākās izglītības studijas, vai kurām ir darba pieredze, ir pieejamas pieaugušo karjeras konsultācijas mūža garumā. Pakalpojumi “pirms darba dzīves” galvenokārt ir vērsti uz karjeras orientāciju, karjeras izglītību un karjeras izvēli. Pieaugušajiem “darba dzīvē” ir pieejamas konsultācijas un ieteikumi, t.sk. par viņu profesionālo situāciju saistībā ar izmaiņām darba tirgū, par profesionālās kvalifikācijas un prasmju paplašināšanu, kā arī par karjeras pārorientēšanu un pārmaiņām, par atgriešanos darba tirgū (piemēram, pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma vai bērnu audzināšanas) un par karjeras plānošanu kopumā. Šis pakalpojums pieaugušajiem ir izveidots visā Vācijā kopš 2020. gada, un pieaugušo klientu konsultēšanai ir pieejami aptuveni 800 konsultanti. Tiesiskais regulējums ļauj nodarbinātiem pieaugušajiem un uzņēmumiem saņemt finansiālu atbalstu un karjeras konsultācijas, lai noteiktu individuālās izglītības vajadzības. Vietējais darba tirgus un tehniskā attīstība uzņēmumos tiek uzskatīti par svarīgiem aspektiem apmācību vajadzību apzināšanā un individuālās karjeras attīstībā.

Profesionālās izglītības iestādēs uzsvars tiek likts uz holistiska atbalsta sniegšanu jauniešiem, kuri ir pakļauti riskam pamest mācības profesionālās izglītības iestādēs. Ekspertu dienests VERA (Verhinderung von Ausbildungsabbruch) nodrošina mentora pakalpojumus, lai atbalstītu mācību

¹⁰⁹ CEDEFOP (2020) Inventory of lifelong guidance systems and practices – Germany, CareersNet national records. Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-germany> (skatīts 14.12.2023.)

pamešanas riskam pakļautos profesionālās izglītības ieguvējas mācībās, valodu, prasmēs, motivācijā un sociālajās prasmēs. Karjeras attīstības atbalsts ir daļa no nodrošinātā kopējā atbalsta. Atbalstam var pieteikties gan jaunieši un viņu vecāki, gan izglītības iestādes. Vācijas Izglītības ministrija atbalsta šo mentoru dienestu iniciatīvas – Izglītības ķēdes ietvaros, kuras komponente ir karjeras attīstības atbalsta nodrošināšana izglītības iestādēs.¹¹⁰ Balstoties uz publiski pieejamo informāciju, karjeras attīstības atbalsts pieaugušajiem profesionālās izglītības iestādēs netiek atsevišķi izdalīts. Karjeras atbalsta attīstība augstākās izglītības iestādēs galvenokārt balstās uz augstāko izglītības iestāžu iniciatīvas. Universitāšu direktoru plenērs (Hochschulrektorenkonferenz) 2011. gada novembrī nāca klajā ar ieteikumu izveidot karjeras centrus/pakalpojumus, kā tiltu starp augstākās izglītības iestādēm un nodarbinātības sektoru. Federālā nodarbinātības aģentūra sadarbojas ar augstākās izglītības iestādēm karjeras atbalsta nodrošināšanā, piedāvājot, piemēram, individuālu karjeras attīstības atbalstu vai mācības darba meklēšanai. Karjeras pakalpoju asociācija (Career Service Netzwerk Deutschland) sniedz augstākās izglītības iestādēm atbalstu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu kvalitātes uzlabošanai, izstrādājot standartus, nodrošinot labās prakses piemēru popularizēšanu un piedāvājot mācības karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniedzējiem. Savukārt Izglītības ministrija sniedz atbalstu, izmantojot informāciju un norādes par dažādām karjeras iespējām studentiem.¹¹¹

2.2.2. Somija

Somijas karjeras attīstības atbalsta sistēmas labās prakses piemērs pamatā balstīts uz konspektu no 2020. gada pētījuma par karjeras attīstības atbalstu Ziemeļvalstīs¹¹², kā arī uz CEDEFOP 2022. gadā apkopoto informāciju par Somijas sistēmu¹¹³ un pētījumu par karjeras attīstības atbalsta praksi ES.¹¹⁴

¹¹⁰ CEDEFOP (2020) Inventory of lifelong guidance systems and practices – Germany, CareersNet national records. Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-germany> (skatīts 14.12.2023.)

¹¹¹ Turpat

¹¹² Haug, E. H., Hooley, T., Kettunen, J., & Thomsen, R. (Eds.) (2020) Career and Career Guidance in the Nordic Countries. Brill. <http://www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctv2gjww44>

¹¹³ CEDEFOP (2022) Towards European standards for monitoring and evaluation of lifelong guidance systems and services (Vol. I). Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6209> (skatīts 14.08.2023.)

¹¹⁴ CEDEFOP (2021) Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Pieejams tiešsaistē: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4dfac3fa-7a0b-11ea-b75f-01aa75ed71a1/language-en> (skatīts 14.08.2023.)

Somijā karjeras attīstības atbalsts tiek sadalīts pa izglītības, darba tirgus, sociālās un veselības jomām dažādās ministrijās un citās jurisdikcijās (skolas, augstākā izglītība, valsts nodarbinātības dienesti, sociālie partneri, brīvprātīgo sektors, privātais sektors, dažādi projekti). Visi pakalpojumu sniedzēji saskaras ar pieaugošu pieprasījumu pēc konsultācijām, kas jāsabalansē ar izmaksu efektivitātes jautājumiem. Lai izvairītos no pakalpojumu pārklāšanās, tiek attīstīti starpnozaru tīkli un elastīgs karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu kopums. Somijas Ekonomikas un nodarbinātības ministrija un Izglītības un kultūras ministrija jau 2010. gadā izveidoja nacionālo mūža karjeras attīstības atbalsta darba grupu, un 2011. gadā tajā tika iekļauta Nacionālā mūžilga karjeras attīstības atbalsta koordinācijas un sadarbības grupa. Šīs nacionālās pārstāvniecības struktūras mērķis ir uzlabot valsts, reģionālā un vietējā līmeņa informācijas, konsultāciju un karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus ar mūžilga atbalsta pieeju, atbalstīt Jauniešu garantijas iniciatīvas īstenošanu un stiprināt daudzu administratīvo un daudzprofesionālo sadarbību starp pakalpojumu sniedzējiem un politikas veidotājiem. Nacionālo darba grupu kopīgi vada Izglītības un kultūras ministrija un Ekonomikas un nodarbinātības ministrija, cieši sadarbojoties šīm divām nozarēm. Papildus šīm divām ministrijām grupā ir dažādu ministriju un ar tām saistīto aģentūru pārstāvji, kā arī dažādu ar izglītību un darbu saistīto arodbiedrību un studentu organizāciju pārstāvji. Grupa ir definējusi stratēģiskos mērķus mūžilgam karjeras attīstības atbalstam Somijā:

1. pakalpojumi būs vienlīdz pieejami visiem un tie atbilst individuālajām vajadzībām;
2. tiks nostiprinātas individuālās karjeras vadības prasmes;
3. karjeras attīstības atbalsta jomā strādājošajiem būs nepieciešamās zināšanas, prasmes un kompetences;
4. tiks izstrādāta vadības kvalitātes nodrošināšanas sistēma;
5. un vadības sistēma darbosies kā saskaņota un holistiska vienība.

Turklāt grupa ir izstrādājusi vairākas rekomendācijas karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu profesionāļiem par sadarbību, digitālo pakalpojumu attīstību un karjeras attīstības atbalsta profesionāļu izglītošanu un pieņemšanu darbā. 2013. gadā reģionālajiem ekonomiskās attīstības, transporta un vides centriem tika dots uzdevums koordinēt mūžilga karjeras attīstības atbalsta sniegšanas attīstības darbu savā reģionā, izmantojot reģionālās mūžilga karjeras attīstības atbalsta darba grupas ar pakalpojumu sniedzēju pārstāvjiem. Šis jaunais karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu koordinācijas modelis ir ieviests saskaņā ar iepriekš minētajiem mūžilga karjeras attīstības atbalsta stratēģiskajiem mērķiem. Grupas koordinē karjeras attīstības atbalsta sniedzēju reģionālo tālākizglītības nodrošināšanu. Reģionālo darba grupu vadītāji tiek katru gadu un

organizē kopīgus vebinārus, lai apmainītos ar informāciju un labo praksi. 15 reģionālās darba grupas ziņo par savu darbību Nacionālajai darba grupai.

Profesionālās izglītības iestādēs karjeras pārvaldības prasmju apgūšana un pāreja uz darba tirgu ir iekļauta nacionālajā izglītības programmā. Karjeras attīstības atbalstu pārsvarā nodrošina skolas karjeras konsultanti. Balstoties uz publiski pieejamo sekundāro informāciju var secināt, ka, profesionālās izglītības iestādēs uzsvars uz karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanu pieaugušiem izglītības ieguvējiem netiek likts. Augstākās izglītības iestādēm ir jānodrošina karjeras atbalsts, lai veicinātu absolvēšanu un iekļaušanos daba tirgū, bet tām ir autonomija izvēloties kā šo atbalstu sniegt.¹¹⁵

2.2.3. Skotija

Skotijas karjeras attīstības atbalsta sistēmas labās prakses piemērs pamatā balstīts uz konspektu no 2020. gada pētījuma par mūžilga karjeras attīstības atbalsta politiku un praksi ES¹¹⁶, kā arī uz SDS materiāliem.¹¹⁷

Skotijas valdības politika attiecībā uz izglītību un prasmēm koordinē dažādu institūciju lomu, lai sasniegtu vienotus mērķus. SDS ir Skotijas nacionālā prasmju attīstīšanas iestāde. Novērtēšana un izpēte ir galvenie darbības virzieni SDS pakalpojumu izstrādē un sniegšanā. Individuālā klientu izvērtēšana tiek veikta FG un konsultāciju veidā. Secinājumi tiek izmantoti, lai nepārtraukti uzlabotu pakalpojumu piedāvājumu un praksi. Dati tiek kopīgoti starp galvenajiem partneriem. SDS pievērš uzmanību darba tirgus informācijas aktualitātēm un izplata resursus, piemēram, darbnīcu metodiskos materiālus un tiešsaistes digitālo saturu. SDS novērtēšanas un pētniecības komanda iesaistās vairākos pētniecības projektos, un SDS ir sadarbības pētniecības programmas ar valstu universitātēm. SDS sniedz mūžilgus karjeras pakalpojumus visu vecumu grupām.

Karjeras pakalpojumus nosaka nacionālās karjeras attīstības atbalsta stratēģijas, jauniešu nodarbinātības stratēģijas un vispārējā valsts prasmju politika. SDS sadarbojas ar plašu valsts un

¹¹⁵ CEDEFOP (2021) Inventory of lifelong guidance systems and practices – Finland CareersNet national records. Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-finland-1#guidance-for-adult-learners> (skatīts 14.12.2023.)

¹¹⁶ CEDEFOP (2020) Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Pieejams tiešsaistē: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4dfac3fa-7a0b-11ea-b75f-01aa75ed71a1/language-en> (skatīts 14.08.2023.)

¹¹⁷ Skills developments Scotland (n.d.) About us. Pieejams tiešsaistē: <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/> (skatīts 14.08.2023.)

brīvprātīgā sektora aģentūru loku. SDS veicina darba devēju iesaisti izglītībā, izmantojot valsts attīstības programmas un reģionālās darba devēju grupas. SDS atbalsta nodarbinātības prasmju attīstību bezdarbniekiem un nodarbinātajiem pieaugušajiem. Pakalpojuma kvalitāte tiek uzlabota, izmantojot darba vidē balstītas mācīšanās kvalifikāciju un privāto-publisko partnerību programmu darbiniekiem, kas tiek nodrošināti ar SDS *Skills Academy* starpniecību. SDS pievērš uzmanību prasmju izpētes attīstībai, lai izprastu pašreizējo un nākotnes pieprasījumu pēc prasmēm visā valstī, un nodrošina ar šiem datiem darba devējus, karjeras pakalpojumu sniedzējus un privātpersonas. SDS sistemātiski seko līdzi pakalpojumu īstenošanai un pasūta pētījumus par nepieciešamajām prasmēm un nodarbinātību.

Skotijā karjeras atbalsts pieaugušajiem tiek mērķtiecīgi plānots un nodrošināts arī profesionālās izglītības iestādēs. 26 tālākizglītības koledžām, kuras darbojas visos Skotijas reģionos ir autonomija karjeras vadības prasmju pilnveidošanas pasākumu plānošanā reģionālā līmenī. Šīs pieejas mērķis ir nodrošināt vietējā līmeņa rezultātus indivīdu, kopienu, ekonomikas un plašākas sabiedrības labā. Skotijas tālākizglītības koledžu piedāvātie karjeras vadības prasmju pilnveidošanas pasākumi iekļauj:¹¹⁸

1. karjeras vadības resursi;
2. konsultācijas un atbalsts;
3. attīstības plāni;
4. CV/intervijas prasmes;
5. konsultācijas par karjeru un darba pieteikumiem;
6. karjeras gadatirgus;
7. mentoringa programmas;
8. u.c.

Likumiski augstākās izglītības iestādēm nav noteiktu prasību karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā, karjeras atbalsta sniegšana studentiem ir katras augstākās izglītības iestādes ziņā. Galvenie karjeras attīstības atbalsta sistēmas dalībnieki ir ministrijas; publiskie un privātie nodarbinātības pakalpojumu sniedzēji; reģionālie un vietējie karjeras attīstības atbalsta sniedzēji

¹¹⁸ CEDEFOP (2023) Inventory of lifelong guidance systems and practices – Scotland CareersNet national records. Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-ukscotland#guidance-for-higher-education-students> (skatīts 14.12.2023.)

(valsts sektors); darba devēji; izglītības nodrošinātāji; sociālie partneri; profesionālās asociācijas; nevalstiskās organizācijas; datu nodrošinātāji; vietējās un reģionālās pašvaldības

2.3. Karjeras attīstības atbalsta kvalitātes un efektivitātes novērtēšanas pieejas citās valstīs

Kvalitātes un efektivitātes novērtējuma metožu un rīku izvēlē tika aplūkoti OECD un ES līmenī pārbaudīti risinājumi, kuri ietver labāko praksi no atsevišķu valstu novērtēšanas ziņojumiem. No OECD izmantots pētījums “*Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, 2021*”, bet no ES līmeņa izmantoti *The European Lifelong Guidance Policy Network*, EMKAPT izstrādātie materiāli. Abi materiāli ietver gan kvalitātes, gan efektivitātes vērtējumu, bet dažādos griezumos.

Tabulā Nr. 2.4. izklāstīts OECD un EMKAPT kvalitātes novērtējuma pieeju salīdzinājums. OECD kvalitātes vērtējums balstās uz diviem avotiem – karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauju un valstu politikas veidotāju aptauju. Pirmā sadaļa “Apmierinātība ar karjeras attīstības atbalstu” ietver karjeras attīstības atbalsta saņēmēju anketas jautājumus:

- Vai esat apmierināti ar karjeras attīstības atbalstu?
- Vai karjeras attīstības atbalsts bija labi mērķorientēts?
- Vai karjeras attīstības atbalsts ietvēra labu informēšanu par darba tirgu?

Otrā sadaļa “Rezultāti” ietver karjeras attīstības atbalsta saņēmēju anketas jautājumus:

- Kādi ir rezultāti pēc 6 mēnešiem (progress esošajā darbā; mācības; cits darbs tajā pašā nozarē; citā nozarē; uzsākta formāla nodarbinātība)?
- Vai karjeras attīstības atbalstam bija loma rezultātu sasniegšanā?

Trešā sadaļa “Politikas atbalsts augstas kvalitātes karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem” ietver karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauju 4 grupās un politikas veidotāju aptauju:

- Informācija
- Prasmju novērtēšana
- Individuālie karjeras plāni
- Konsultantu mācības un kvalifikācija

Tabula Nr. 2.4 Kvalitātes novērtējuma pieeju salīdzinājums.

Aspekts	OECD	EMKAPT
Materiālu veids	Pētījums par dalībvalstīm, kas balstīts uz konkrētu metodiku	Metodiskie materiāli un rekomendācijas dalībvalstīm

Aspekts	OECD	EMKAPT
Kvalitātes vērtējuma sastāvdaļas	Kvalitāte un ietekme: Apmierinātība ar karjeras attīstības atbalstu (karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja) Rezultāti (karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja) Politikas atbalsts (politikas pārstāvju aptauja)	Kvalitātes elementi: Karjeras speciālistu prasmes Klientu iesaistīšana Pakalpojumu sniegšana un uzlabošana Valdības izdevumi un ieguvumi Indivīdu izdevumi un ieguvumi
Priekšrocības	OECD metodika ir precīzāka un vērtējama kā gatava vērtējuma veikšanai Latvijā. Pētījums ietver citu valstu vērtējumus, ko var izmantot salīdzinājumam, lai kvalitatīvi vērtētu Latvijas snieguma līmeni. Īsa un fokusēta, kas uzlabo primārās izpētes atbildētības līmeni.	Plašāks tvērums kvalitātes interpretācijai Detalizētāks kritēriju izvērsums
Trūkumi	Iztrūkst specifisku ilgtermiņa ietekmes rezultātu vērtēšana, piem., dzīves kvalitātes, ienākumu līmeņa izmaiņas.	Kritēriju detalizācijas un pielietojamības apraksta līmenis ir ierobežots. 4 no 5 analizētajiem kvalitātes elementiem mūsu pētījuma ietvaros tiek vērtēti atsevišķi no kvalitātes.

Avots: autoru veidots.

EMKAPT pieeja ietver kvalitātes nodrošināšanas un uz pierādījumiem balstītās sistēmas papildinājumu, kas satur vairākus elementus. Tabulā Nr. 2.5. ir apkopoti EMKAPT karjeras attīstības atbalsta kvalitātes elementi. Kopumā pastāv vismaz trīs plašas pieejas, kā tiek nodrošināta karjeras izglītības, informācijas, atbalsta un konsultēšanas kvalitātes vērtēšana:

1. Organizāciju sniegto pakalpojumu kvalitātes nodrošināšana (nacionālais standarts)
2. Skolās, koledžās, mācību centros un universitātēs sniegto pakalpojumu kvalitātes nodrošināšana (reģionālie vai lokālie apbalvojumi, kvalitātes zīme)
3. Individuālo karjeras attīstības atbalsta speciālistu sniegto pakalpojumu kvalitātes nodrošināšana (profesionālie standarti)

Tabula Nr. 2.5 EMKAPT karjeras attīstības atbalsta kvalitātes elementi.

Kvalitātes elements	Kritērijs	Rādītājs	Iespējamo datu piemēri
1. Karjeras speciālistu prasmes	1.1. atzītā kvalifikācija, kas attiecas uz karjeras sektoru	Noteiktais kvalifikācijas līmenis Karjeras sektora prasības • Karjeras sektora prasības % pilnībā kvalificēti % daļēji kvalificēti % bez noteikta līmeņa kvalifikācijas	* Nacionālais regulējums, tiesību normas * Karjeras speciālistu valsts reģistrs * Pakalpojumu īstenotāja pārskati * Finansējuma pārskati * Valdības datubāze

Kvalitātes elements	Kritērijs	Rādītājs	Iespējamo datu piemēri
	1.2. Iesaiste pastāvīgajā profesionālajā pilnveidē	Profesionālajai pilnveidei atvēlēto stundu skaits viena gada laikā: - karjeras speciālista līmenī - karjeras attīstīšanas pakalpojumu vadītāja līmenī Profesionālo ētikas kodeksu ievērojošo personu skaits - karjeras speciālista līmenī	- Nacionālā datubāze - Ārpakalpojumu pārskati - Valsts kvalitātes zīme - Valsts kvalitātes standartu pārskati - CEDEFOP Kompetences sistēmas (2009) izmantošana - Pārbaužu pārskati - Valsts kvalitātes zīme - Valsts kvalitātes standartu pārskati - Karjeras speciālistu valsts reģistrs
	1.3. Dalība karjeras profesionāļu asociācijā(s)	Darbinieku skaits karjeras sektorā % karjeras profesionāļu asociācijas(-u) dalībnieku, piem., dalība vienā, divās, trīs un vairāk organizācijās	- Politikas pārskati - Pakalpojumu īstenotāja pārskati - Pārbaužu pārskati - Karjeras profesionāļu asociācija(s) - Iekšējā atskaitīšanās
2. Klientu iesaistīšana	2.1. Pakalpojumu un produktu pieejamība	Faktiskais individuālo klientu skaits, kuri piekļūst pakalpojumiem: - internetā (apmeklējumu skaits, t. sk. dažādu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu veidu apmeklējumi) - pa tālruni (zvanītāju skaits) - individuālās sesijas (klientu skaits) - grupu sesijas (klientu skaits) Īpaša politika un mērķi, kas noteikti pakalpojumu izstrādāšanas un sniegšanas vienlīdzībai un daudzveidībai % iedzīvotāju no dažādiem sociālajiem slāņiem, kas pauž savu viedokli par karjeras pakalpojumu veidu un sniegšanu	- Karjeras speciālistu un vadības dati, t. sk. informācijas meklēšanai veltītais laiks un IP adrešu noteikšana - Tiešsaistes un atjaunotās karjeras atbalsta datu failu mapes - Pakalpojumu izpildes pārskati un iekšējā atskaitīšanās, izmantojot, piem., dienesta sistēmas, IKT izsekošanas sistēmas, piem., Google Analytics rīcības plānošanas pārskatus - Dati par klientu iesaistīšanos karjeras pakalpojumu izstrādāšanā un sniegšanā - Vienlīdzības un daudzveidības politika - Klientu atskaitīšanās - Pārbaužu pārskati
		Karjeras attīstības atbalsta speciālistu un klientu proporcija Piem., klientu skaits noteiktā periodā, kas dalīts ar darbinieku nostrādātajām stundām šajā periodā	- Cilvēkresursu dati Klientu apkalpošanas kapacitātes dati - Karjeras attīstības atbalsta speciālistu atsauksmes
		Viena pasākuma izmaksas Piem., darbinieku nostrādāto stundu skaits un netiešās izmaksas dalītas ar dažādu veidu pasākumu skaitu	Vadības informācija, piem., datu kopas par dažādu veidu pasākumiem, t.sk. patērētais laiks un izmaksas
	2.2. Klientu apmierinātība ar sniegtajiem pakalpojumiem, t. sk. informētības	Noteikts klientu apmierinātības līmenis procentuālā izteiksmē (%)	- Klientu apmierinātības apsekojumi tiešsaistē un bezsaistē - Konsultāciju pieraksta rindas garums - Karjeras speciālistu veikti un/vai neatkarīgi vērtēšanas apsekojumi

Kvalitātes elements	Kritērijs	Rādītājs	Iespējamo datu piemēri
	līmenis dažādos sektoros, piem., skolās, profesionālajā izglītībā un apmācībā, augstākajā izglītībā, pieaugušo izglītībā, nodarbinātības vidē un sociālās iekļaušanas iniciatīvās	Papildu apsekojumi pa tālruni vai tiešsaistē pēc noteikta laika <i>piem., pēc 3, 6 un/vai 12 mēnešiem</i> Aktualizēta klientu harta vai klientu tiesību apraksts	- Valsts kvalitātes zīme - Klientu apsekojuma rezultāti
	2.3. Klientu dalība pakalpojuma sniedzēju pasākumu un rīcības plāna izstrādāšanā un programmas sagatavošanā	Noteikts individuālo klientu pārstāvju īpatsvars, kas informē par ikgadējo un ilgtermiņa plānošanu atbildīgo vadības grupu	Ikgadējā plānošana, izvirzot kvantitatīvos un kvalitatīvos mērķus - Rīcības plāns - Direktoru padomes sanāksmes protokols u. c. - Fokusa grupu diskusiju pārskati
	2.4. Klientu dalība dienesta pašvērtēšanā	Noteikts klientu dalības līmenis papildu vērtēšanas apsekojumos Noteikts klientu pārstāvju īpatsvars kontroles institūcijās	Klientu vērtēšanas apsekojumi - Ārējās vērtēšanas pārskati (piem., ISO pārskati) - Kvalitātes standartu vērtēšanas pārskati
3. Pakalpojumu sniegšana un uzlabošana	3.1. Karjeras vadības prasmju (KVP) apgūšana un izmantošana	Ar konkrētiem KVP aspektiem saistītie mācību rezultāti <i>Piem., karjeras vadības prasmes, kas saistītas ar valsts KVP vadlīnijām</i>	Vērtēšana pirms un pēc pakalpojuma saņemšanas
	3.2. Kvalitātes vadības sistēma (turpmāk - KVS)	Pierādījumi par KVS esamību saskaņā ar noteiktu, vienotu valsts standartu, kas aptver: i) karjeras speciālistu kompetenci, ii) individuālo klientu iesaistīšanu, iii) savienojamību ar izglītību un darba tirgu, iv) salīdzināšanu un pastāvīgas pilnveides pasākumus.	- Iekšējās un neatkarīgās pārbaudes un revīzijas - Iekšējā atskaitīšanās - Klienta rādītāji par pakalpojumu izmantošanu un apmierinātības apsekojumi - Darba tirgus izpētes pārskati - Darba tirgus izpētes tiešsaistes portāla dati - Cilvēkresursu informācija
	3.3. Atbilstoši IKT rīki un programmatūra	Finansiālo investīciju apjoms IKT aparatūrā un programmatūrā <i>Piem., faktisko izmaksu sadalījums salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu</i>	- Izdevumu izmaksas - Vērtēšanas pārskati par pievienotās vērtības atdevi

Kvalitātes elements	Kritērijs	Rādītājs	Iespējamo datu piemēri
	3.4. Aktuālas zināšanas un lietpratība izglītības un darba tirgus jautājumos	Investīciju apjoms darba tirgus informācijas līdzekļos un apmācībā. <i>Piem., nacionālo, ES un starptautisko datubāzu pieejamība par mācību un darba iespējām, kvalifikācijas līdztvērtīgumu, darba aprakstiem</i> <i>Piem., izmaksu sadalījums par tiešsaistes un bezsaistes publikāciju un materiālu izstrādi</i> <i>Piem., darbinieku laiks, kas patērēts darba tirgus izpēti apmācībai un līdzekļu nodrošināšanai, salīdzinājumā ar iespēju konsultācijas iepirkt kā ārpalpojumu</i>	• Izdevumu izmaksas • Izvērtējumi par ieguldījumu efektivitāti
	3.5. Pakalpojuma lietotāju grupu profils un raksturojums (skaidri definēts, sasaistīts ar politikas mērķa grupām)	Investīciju apjoms darbinieku apmācībā <i>Piem., apmācīto darbinieku īpatsvars vai skaits un ar to saistītās izmaksas</i> <i>Piem., apmācība darbavietā, apmācība AII, cita apmācība</i> <i>Piem., to darbinieku īpatsvars vai skaits, kam tiek piešķirti līdzekļi konferenču un profesionālās pilnveides pasākumu apmeklēšanai, un ar to saistītās izmaksas</i> <i>Piem., to darbinieku īpatsvars vai skaits, kas paši apmaksā konferenču un profesionālās pilnveides pasākumu apmeklēšanu</i>	• Darbavietas mācību pārbaudes sistēma
4. Valdības izdevumi un ieguvumi	4.1. Īstermiņa, vidēja termiņa un ilgtermiņa publisko līdzekļu ietaupījums no īpašu formu pasākumiem	To klientu bezdarbnieku īpatsvars, kuri pāriet uz nodarbinātību, izglītību un apmācību, t. sk. pierādījumi par papildu pasākumiem Pārejas uz mācībām un/vai darbu ilgums un īpatsvars	• Mērķa sasniegšanas pasākumi • Ārpus izglītības un nodarbinātības esošo personu uzraudzības sistēma • Līdzsvarotās vadības kartes sistēma • Garengriezuma pētījumi • Kontroles grupas pētījumi • Klientu reģistrs • Pasākumu iedalījums • Izmaksas vai izmaksu ietaupījums

Kvalitātes elements	Kritērijs	Rādītājs	Iespējamo datu piemēri
		Piem., laiks, kas pavadīts bezdarbnieka statusā vai ilgstošā studenta statusā Individuālo klientu pārejas uzraudzība uz nākamo nodarbinātības posmu, karjeras veidu vai uz izglītību un apmācību <i>Piem., to indivīdu skaits, kuri īpaša pasākuma rezultātā vairs nepieprasa pabalstu</i> <i>Piem., samazināts atbirums no skolām, tālākizglītības un/vai AII un ar to saistītās izmaksas</i> <i>Piem., pārejas īpatsvars no stāvokļa ārpus izglītības, mācības vai nodarbinātības uz izglītību, apmācību vai nodarbinātību</i>	saistībā ar tālruņa vai tīmekļa pieejas izmantošanu • Vērtēšana pirms un pēc pakalpojuma saņemšanas
	4.2. Izdevumu ietaupījumi • nacionālais palīdzības tālruņa dienests • nacionālais karjeras atbalsta tīmekļa portāls • nepastarpināta pakalpojumu sniegšana	• Ikgadējās izdevumu izmaksas <i>Piem., par nacionālā palīdzības tālruņa dienesta pakalpojumiem</i> <i>Piem., par nacionālo karjeras attīstības atbalsta tīmekļa portālu</i> <i>Piem., par pakalpojumu sniegšanu klātienē</i>	• Revīzijas ziņojums • Biznesa atskaites
5. Indivīdu izdevumi un ieguvumi	5.1. Mājsaimniecības ienākumu palielināšanās	Nodarbinātības izraisīta mazāka atkarība no sociālajiem pabalstiem <i>Piem., karjeras speciālistu iegūtā informācija par lielākiem ienākumiem vai algu</i>	• Gada izpildes un pārskatu sniegšanas plāni

Avots: EMKAPT.

2.4. Secinājumi un priekšlikumi

1. Novērojamas divas pieejas, kā veidot karjeras attīstības atbalsta likumdošanas sistēmu: 1) veicināt mūžilgu karjeras attīstības atbalstu, kā pilsoņu tiesības izglītības vai nodarbinātības dienestos; 2) vadīt un uzraudzīt pakalpojumu ieviešanu, izmantojot standartus vai profesionāļu sertifikāciju. Katrai pieejai ir savas priekšrocības un trūkumi un to ieviešanas rezultāti ir atkarīgi no vietējā konteksta.

2. ES valstu pieredze liecina, ka holistisks karjeras attīstības atbalsts novērojams tur, kur ir spēcīga starpnozaru sadarbība un koordinācija, lielākoties starpnozaru karjeras attīstības atbalsta stratēģiju ietvaros. Gan Latvija, gan citas valstis sastopas ar izaicinājumu saskaņot rīcību dažādās politikas jomās, primāri nodarbinātības un izglītības jomās. Piemēram, Skotijā karjeras pakalpojumus nosaka nacionālā karjeras attīstības atbalsta stratēģija, jauniešu nodarbinātības stratēģijas un vispārējā valsts prasmju politika. Būtisku lomu karjeras attīstības atbalsta pilnveidē un koordinēšanā veic Skotijas nacionālā prasmju attīstīšanas iestāde, kas sadarbojas ar plašu valsts un brīvprātīgā sektora aģentūru loku.
3. Pētījumos konstatēts, ka spēcīga stratēģiskā vadība mūžizglītības politikas izstrādē ar ieinteresēto personu iesaisti palīdz pārvarēt politikas sadrumstalotību. Tur, kur mūžizglītības politikām nebija ar likumu noteikta pamata, tās kopumā bija grūtāk saistīt ar citu jomu nacionālajām stratēģijām. Līdz ar to būtu jāizvērtē koncepcijas "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana" atjaunošana vai iesaistīto pušu atbildību definēšana karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā Cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas ietvaros.
4. Arvien lielāka loma ir jauniem sistēmas dalībniekiem, kur izceļas veselības, labklājības un informācijas tehnoloģiju jomas, kas nosaka starpnozaru sadarbības tīklu izveides un nostiprināšanas nepieciešamību. Balstoties uz esošās situācijas analīzi, Latvijā par iespējamiem sistēmas dalībniekiem var uzskatīt VARAM un LIAA, kuru turpmākā iesaiste karjeras attīstības atbalsta sistēmā ir jāizvērtē, pamatojoties uz tām noteiktajām lomām topošajā Cilvēkkapitāla attīstība stratēģijā.
5. ES valstīs, kurās visiem karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā iesaistītajiem spēlētājiem ir pieejamas sistemātiskas sadarbības, ideju un labās prakses piemēru apmaiņas iespējas (piemēram, nacionāla karjeras attīstības formu ietvaros), ir spējīgas efektīvāk nodrošināt koordinētu karjeras attīstības atbalsta jomas izaugsmi valstiskā līmenī.
6. Kaut gan koordinācijas uzlabošana ir viens no veiksmes faktoriem sistēmas efektivitātes uzlabošanā, jaunas koordinācijas un sadarbības vienības izveide ne vienmēr ir labākais risinājums, jo tādējādi jau sadrumstalotajā jomā var ienākt vēl viens jauns dalībnieks. Virknē gadījumu labāku efektivitāti uzrāda esošo sadarbības tīklu pilnveide.
7. Latvijā iesaistīto pušu sadarbību nodrošina KAAS SP, ņemot vērā KAAS SP darbības mērķus un nolikumu ir nepieciešams izvērtēt nepieciešamību pilnveidot KAAS SP nolikumu, paplašinot tās sastāvu un sadarbību veicinošo aktivitāšu daudzveidību, vai izveidot papildu sadarbības iespējas iesaistītajām pusēm citas sadarbības vienības ietvaros.

8. Daļa ekspertu iesaka ES publiskajiem nodarbinātības pakalpojumu sniedzējiem uzņemties koordinatora un komunikatora lomu starp iesaistītajām pusēm. Pēc Apvienotās pieaugušo izglītības koordinācijas komisijas un Cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas izveides, NVA loma iesaistīto pušu sadarbībā ir jāizvērtē.
9. Karjeras attīstības atbalsts bieži notiek indivīda dzīves pārmaiņu punktos, un tam nereti ir reaktīvs raksturs. Savukārt mūžilga karjeras attīstības atbalsta perspektīva ir proaktīvāka. Atsevišķu valstu analīze liecina, ka Vācijā veiksmīgi funkcionē mūžilga atbalsta pakalpojumu piedāvājuma organizatoriskais dalījums piedāvājumā personām “pirms darba mūža” un piedāvājumā personām “darba dzīvē”.
10. ES pieredze liecina, ka ideāla sistēma fokusējas uz individuālām vajadzībām un ir balstīta stiprā, caurspīdīgā, sistēmiskā stratēģiskajā līdervadībā un nodrošina vienotu valodu, vīziju starp profesionāliem un politikas veidotājiem.
11. Karjeras attīstības atbalsta rezultātu un ietekmes novērtēšanai kā lietderīgākā izvēlēta OECD izpētē izmantotā metodoloģija, kas balstīta uz karjeras attīstības atbalsta saņēmēju vērtējumiem par apmierinātību ar saņemtajiem pakalpojumiem un to atbilstību, kas raksturo kvalitāti un vērtējumiem par rezultātiem karjeras dzīvē, kas sasniegti pēc karjeras, attīstības atbalsta saņemšanas, kas raksturo pakalpojumu efektivitāti.
12. Pētījumos secināts, ka izglītībā karjeras attīstības atbalsts tiek uzskatīts par mācību darbību, un to atbalsta dažādas pedagoģiskas pieejas un darba vidē balstītas mācīšanās aktivitātes. Savukārt nodarbinātības jomā ir jāpārlicina politikas veidotāji un darba devēji par mūžizglītības lomu viņu mērķu atbalstīšanā.
13. Darba devējiem starptautiskos pētījumos tiek noteikta plašāka loma karjeras attīstības atbalstā, jo ir svarīgi, lai arī darba devējiem būtu iespējas veidot un atbalstīt mūžilga karjeras attīstības atbalsta sistēmas ārpus izglītības un nodarbinātības nozarēm. Līdz ar to ir nepieciešams izvērtēt darba devēju lomu karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā Latvijā ar mērķi veicināt mērķtiecīgu karjeras attīstības atbalstu nodarbinātiem pieaugušajiem.

3. PIEEJAMĀIS KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTS

Nodaļā “Pieejamais karjeras attīstības atbalsts” ir apkopoti primārās un sekundārās izpētes rezultāti par karjeras attīstības atbalsta pieejamību, kvalitāti un efektivitāti, kā arī ierobežojumiem un šķēršļiem pakalpojumu attīstībā.

3.1. Karjeras attīstības atbalsta pieejamība

3.1.1. Primārā izpēte par karjeras attīstības atbalsta pieejamību

Lai gūtu karjeras attīstības atbalsta saņēmēju vērtējumu par pakalpojumu pieejamību, kvalitāti un efektivitāti, tika veikta karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722). Karjeras attīstības atbalsta saņēmējiem tika lūgts novērtēt pēdējo piecu gadu laikā saņemto karjeras attīstības atbalstu.

Karjeras atbalsta saņēmēji tika sasniegti, lūdzot pakalpojumu sniedzējiem izsūtīt aptaujas anketas saviem klientiem: 36 pašvaldībām, 26 augstākās izglītības iestādēm, 22 koledžām, 21 profesionālās tālākizglītības centram, 19 tehnikumiem, LKAAA un NVA. Respondentu sadalījums pēc pakalpojumu sniedzējiem bija: NVA- 59%; izglītības iestādes – 16%; privāto un NVO konsultanti, darba devēji – 20%, citi publiskie pakalpojumu sniedzēji – 5%. Pētījuma ietvaros veiktās aplēses par kopējo karjeras attīstības konsultāciju skaita sadalījumu Latvijā norāda uz šādu sadalījumu: NVA- 74%; izglītības iestādes – 10%; privāto un NVO karjeras attīstības konsultanti – 16%. NVA bija zināms precīzs sniegto konsultāciju skaits, izglītības iestādēm tika veikti teorētiski aprēķini, balstoties uz atsevišķu iestāžu datiem, savukārt, privātā sektora dati balstīti uz LKAAA biedru datiem. Līdz ar to praksē NVA proporcija varētu būt arī mazāka, pieņemot, ka pārējās grupās pakalpojumu apjoms varētu būt arī lielāks. Taču kopumā vērtējams, ka karjeras attīstības atbalsta respondentu sadalījums pietiekoši reprezentē kopējo situāciju Latvijā.

Balstoties uz Profesionālās izglītības likuma 16.1 pantu, šī pētījuma ietvaros termins profesionālās izglītības iestādes ietver šādas profesionālās izglītības iestādes – tehnikumus; mākslu izglītības kompetences centrus; profesionālās vidusskolas; profesionālās tālākizglītības centrus; koledžas. Profesionālās vidusskolas šī pētījuma ietvaros netika aplūkotas kā pieaugušo izglītības iestādes. Attiecībā uz tehnikumiem to pārstāvju interviju laikā tika noskaidrots, ka attiecībā uz pieaugušo auditoriju karjeras attīstības atbalsta konsultācijas attiecināmas pamatā uz šo profesionālo izglītības iestāžu pārziņā esošajiem profesionālajiem tālākizglītības centriem.

Tādēļ respondentiem tika lūgts novērtēt 9 dažādus pakalpojumu sniedzējus šādā iedalījumā: NVA, augstskolas, koledžas, profesionālos tālākizglītības centrus, privātos pakalpojumu sniedzējus,

publiskos pakalpojumu sniedzējus (piemēram, pašvaldības), NVO, darba devējiem un arodbiedrībām. Respondenti varēja norādīt un novērtēt arī “citu” pakalpojuma sniedzēju.

Neliels respondentu skaits saņēma karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus augstskolās un koledžā, tādēļ šo respondentu atbildes tika apvienotas un aptaujas aprakstā figurē kā AII. Aptauju rezultātu aprakstos pamatā iekļauti šādi pakalpojumu sniedzēji: NVA, AII, profesionālie tālākizglītības centri un privātie pakalpojumu sniedzēji. Atsevišķos jautājumos iekļauti arī citi pakalpojumu sniedzēji, kad to reprezentativitāte bija pietiekama.

Karjeras attīstības atbalsta saņēmējiem tika lūgts raksturot savu ekonomiskās aktivitātes statusu. Aptaujas rezultātu aprakstos iekļauti attēli, kuros pamatā atspoguļotas 3 respondentu mērķa grupas, kuras aptaujā bija visplašāk pārstāvētās: bezdarbnieki (n=559), nodarbinātie (n=74) un ilgstoši darbnespējīgie vai personas ar invaliditāti (n=40). Tika veikta arī karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja, lai iegūtu viņu vērtējumu par profesionālo praksi un pieaugušo karjeras attīstības atbalsta sistēmu Latvijā (n=45). Papildus tam, atsevišķi jautājumi salīdzināti ar OECD 2021. gada pētījumā “Par karjeras virzību pieaugušajiem” iekļauto aptauju.¹¹⁹ OECD pētījuma ietvaros veikta aptauja 6 valstīs: Čīlē, Francijā, Vācijā, Itālijā, Jaunzēlandē un Amerikas Savienotajās Valstīs. Pamatā aprakstos iekļauts vidējais visu valstu vērtējums. Dati attiecas uz personas pēdējo sarunu ar karjeras attīstības atbalsta sniedzēju. Šī aptauja veikta starp pieaugušajiem, kuri pēdējo 5 gadu laikā ir runājuši ar karjeras attīstības atbalsta sniedzēju.

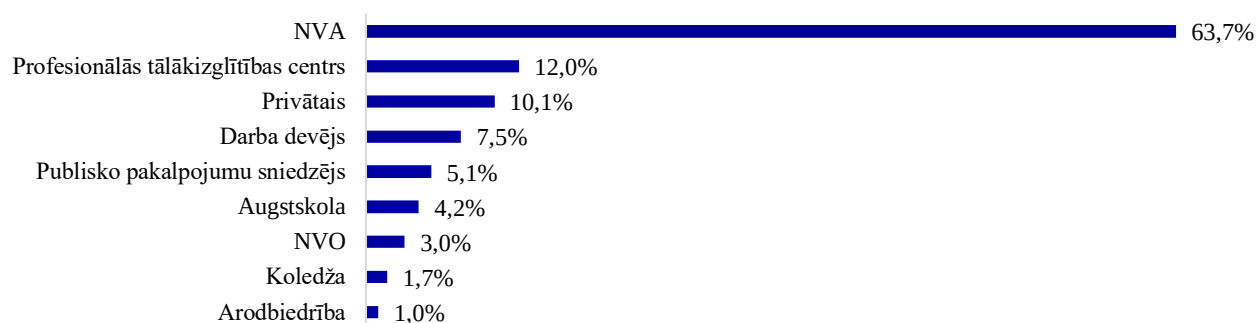
Lai novērtētu pakalpojumu pieejamību, karjeras attīstības atbalsta saņēmējiem un sniedzējiem lūgts norādīt kāda veida karjeras attīstības atbalstu tie ir saņēmuši/snieguši, kā arī novērtēt, vai saņemtie pakalpojumi bija pieejami ērtā laikā, ērtā vietā, ērtā formā, vai informācijas par pakalpojumiem bija viegli atrodamā un saprotama. Papildus tam, karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem lūgts novērtēt karjeras attīstības atbalsta pietiekamību.

Saskaņā ar aptaujas rezultātiem, vairāk nekā puse no visiem respondentiem (63.7%) ir saņēmuši karjeras attīstības atbalstu pie NVA speciālistiem (skatīt attēlu Nr.3.1). Tomēr svarīgi minēt, ka 77.4% visu aptaujas respondentu ir norādījuši, ka šobrīd ir bezdarbnieki. Līdz ar to respondentu mērķa grupu pārstāvniecība ir nevienmērīga, un šis apstāklis ietekmēja saņemtās atbildes par

¹¹⁹ OECD (2021) Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, Getting Skills Right. Pieejams tiešsaistē: <https://www.oecd.org/els/career-guidance-for-adults-in-a-changing-world-of-work-9a94bfad-en.htm> (skatīts 04.09.2023.)

pakalpojumu izmantošanu pie dažādiem sniedzējiem. Iespējams, šī iemesla dēļ attēls neatspoguļo visaptverošus rezultātus par visiem pakalpojumu sniedzējiem, un attēla dati nav uzskatāmi par reprezentatīviem rezultātiem, tomēr tie lielā mērā parāda tendences. NVA nereti ir pirmā iestāde, kurā personas vēršas pēc karjeras attīstības atbalsta, tādēļ pieļaujam, ka bezdarbnieku atbildēs lielā mērā atspoguļojas objektīvā situācija.

Attēls Nr.3.1 3Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju īpatsvars, kuri pēdējo piecu gadu laikā saņēma karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem pie dažādiem pakalpojumu sniedzējiem.

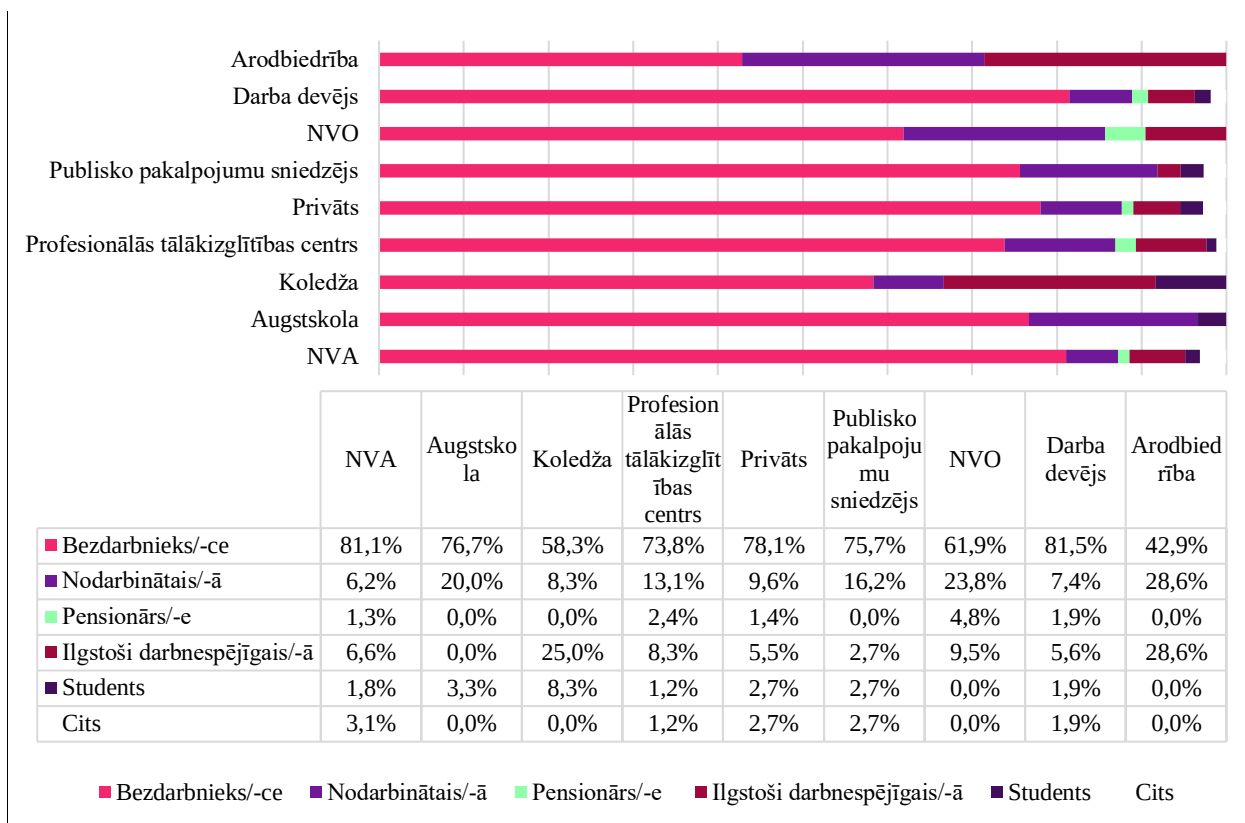


Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

Otrs izplatītākais pakalpojuma sniedzējs pēc NVA ir profesionālie tālākizglītības centri (12%) un privātie pakalpojuma sniedzēji (10.1%). Starp respondentiem mazāk izplatītākais karjeras attīstības atbalsta sniedzējs ir arodbiedrības, tikai daži respondenti ir izmantojuši to piedāvātos pakalpojumus. Saskaņā ar OECD pētījumu izplatītākais karjeras attīstības atbalsta sniedzējs pieaugušajiem 6 pētītajās valstīs ir publiskais nodarbinātības dienests, un tā sniegtos pakalpojumus saņēmuši 24% pētījuma respondentu; tam seko privātie karjeras attīstības atbalsta sniedzēji (22%), izglītības un apmācību sniedzēji (13%) un darba devēji (13%). Dati liecina, ka 6 pētītajās valstīs publiskie un privātie pakalpojumu sniedzēji sadalās diezgan līdzīgās daļās, kas Latvijas gadījumā atšķiras. To var skaidrot, ka Latvijas īpatnība karjeras attīstības atbalstā pieaugušajiem ir būtiskā valsts loma pakalpojumu nodrošināšanā.

Kā jau iepriekš minēts un kā liecina attēla Nr.3.2 dati, no visiem respondentiem, kuri saņēma kādu no pakalpojumu sniedzēju karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem, lielākais pakalpojumu saņēmēju īpatsvars ir bezdarbnieki. To īpatsvars variē no 42.9% respondentu, kuri saņēma karjeras attīstības atbalstu arodbiedrībā, līdz 81.5% respondentu, kuri saņēma karjeras attīstības atbalstu pie darba devējiem, un 81.1%, kuri saņēma to NVA.

Attēls Nr.3.2 3Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju īpatsvars mērķa grupu dalījumā, kuri pēdējo piecu gadu laikā saņēma karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem pie dažādiem pakalpojumu sniedzējiem.



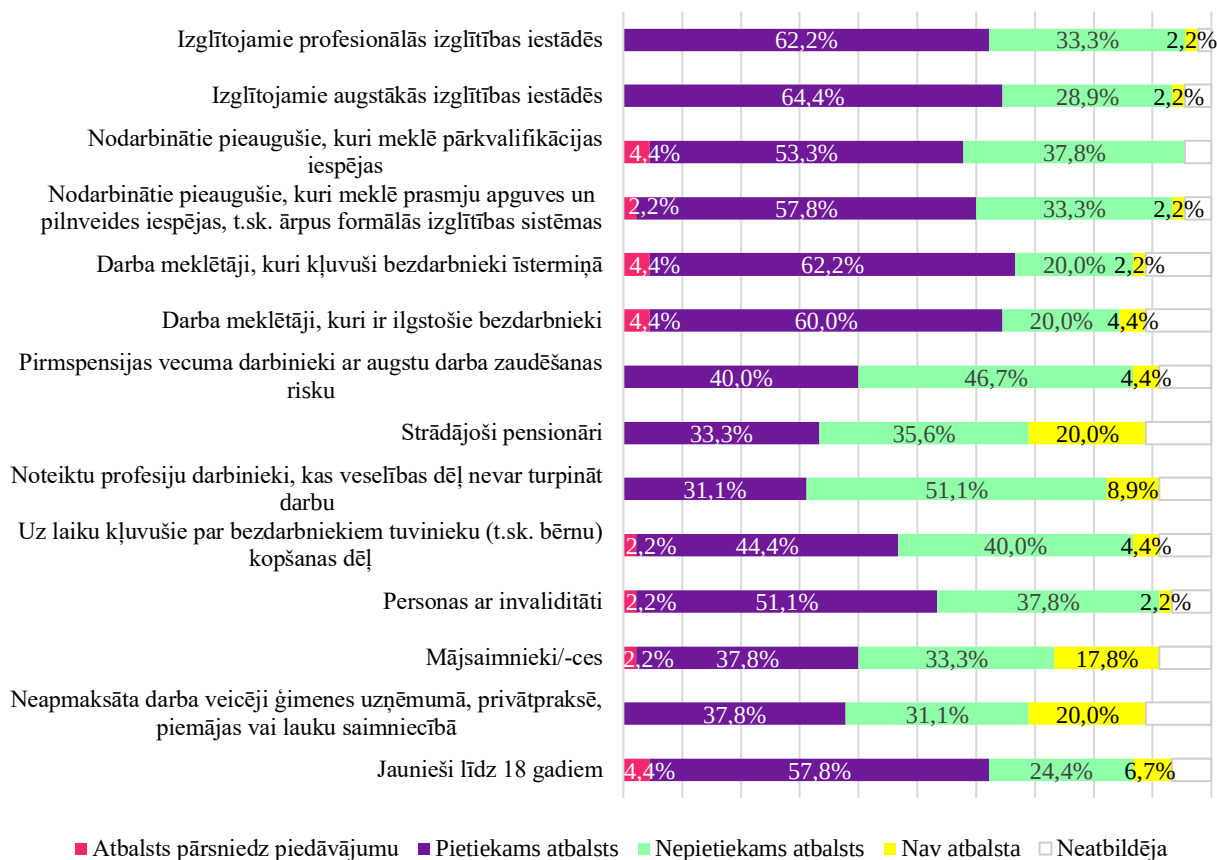
Avots: SIA "Oxford Research Baltics" 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

No visiem respondentiem, kuri saņēma NVA pakalpojumu, tikai 6.2% ir nodarbinātie. Pretstatā - starp visiem respondentiem, kuri saņēma karjeras attīstības atbalstu citur, nodarbināto respondentu īpatsvars variē no 7.4% pie darba devējiem līdz 28.6% pie arodbiedrībām.

No visiem respondentiem, kuri saņēma karjeras attīstības atbalstu augstskolās un koledžās, arī lielākais respondentu īpatsvars ir bezdarbnieki, attiecīgi 76.7% un 58.3%. Otra izplatītākā respondentu mērķa grupa, kura saņēma karjeras attīstības atbalstu augstskolās ir nodarbinātie (20%), bet koledžās tie ir ilgstoši darbnespējīgie (25%).

Karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem lūgts novērtēt dažādas pieaugušo mērķa grupas, norādot, kāda katrai mērķa grupai ir pieejamība karjeras attīstības atbalstam. Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju skatījumā Latvijai nav raksturīga situācija, kurā karjeras attīstības atbalsta pieprasījums būtiski pārsniegtu piedāvājumu. Tikai daži respondenti izvēlējās šo atbilžu variantu, un atbildējušo respondentu īpatsvars svārstās no 2.2 līdz 4.4 % (skatīt attēlu Nr.3.3).

Attēls Nr.3.3 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par karjeras attīstības atbalsta pietiekamību pieaugušo mērķa grupām Latvijā.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Tikai 4.4% respondentu uzskata, ka nodarbinātajiem pieaugušajiem, kuri meklē pārkvalifikācijas iespējas, nodarbinātajiem pieaugušajiem, kuri meklē prasmju apguves un pilnveides iespējas, tostarp ārpus formālās izglītības sistēmas, darba meklētājiem, kuri ir ilgstošie bezdarbnieki, kā arī jauniešiem līdz 18 gadiem atbalsts pārsniedz piedāvājumu. Lielākoties karjeras attīstības atbalstu vērtē kā pietiekamu. Vairāk nekā puse respondentu vērtē kā pietiekamu atbalstu vairumam mērķa grupu, tostarp izglītojamajiem profesionālajās izglītības iestādēs (62.2%) un AII (64.4%); nodarbinātajiem pieaugušajiem, kuri meklē pārkvalifikācijas iespējas (53.3%) un prasmju apguves un pilnveides iespējas (57.8%); darba meklētājiem, kuri kļuvuši par bezdarbniekiem īstermiņā (62.2%) un ir ilgstošie bezdarbnieki (60%), kā arī personām ar invaliditāti (51.1%) un jauniešiem līdz 18 gadiem (57.8%).

Respondentu skatījumā Latvijā izteikti nepietiekams atbalsts ir noteiktu profesiju darbiniekiem, kas veselības dēļ nevar turpināt darbu. Šo mērķa grupu, kā nepietiekami atbalstītu, norādīja 51.1% respondentu. 46.7% respondentu atbalstu novērtēja kā nepietiekamu arī pirmspensijas vecuma

darbiniekiem ar augstu darba zaudēšanas risku. Turklāt 20% respondentu norādīja, ka karjeras attīstības atbalsta nav strādājošajiem pensionāriem un neapmaksāta darba veicējiem ģimenes uzņēmumos, privātpraksēs, piemājas vai lauku saimniecībās.

Primārās izpētes ietvaros veiktajās intervijās iesaistītajām pusēm tika lūgts vērtēt karjeras attīstības atbalsta pieejamību pieaugušajiem. Rīgas Tūrisma un radošās industrijas tehnikuma pārstāvis norādīja, ka “varētu būt tā, ka trūkst atbilstošas individuālās uzmanības un individuālās pieejas visām pieaugušo grupām. Uzskatu, ka pieprasījums pēc atbalsta būtiski pārsniedz piedāvājumu, jo lielākam skaitam pieaugušo trūkst resursu un programmu, kas atbilst viņu vajadzībām karjeras izaugsmes jomā.” Savukārt privātā karjeras konsultante, kura sniedz karjeras konsultācijas arī Rīga TechGirls mācību programmas “Iepazīsti tehnoloģijas” ietvaros, norāda uz to, ka karjeras informācija nav veidota, ņemot vērā universālā dizaina pamatprincipus. Līdz ar to tiek zaudētas iespējas sasniegt dažādu mērķa grupu pārstāvjus. Konsultante norāda arī uz to, ka dažādiem mērķa grupu pārstāvjiem ir nepieciešams atšķirīgs atbalsts, piemēram, cilvēkiem ar invaliditāti ir nepieciešams psiholoģiska rakstura karjeras attīstības atbalsts, kas ļautu vairot ticību saviem spēkiem.

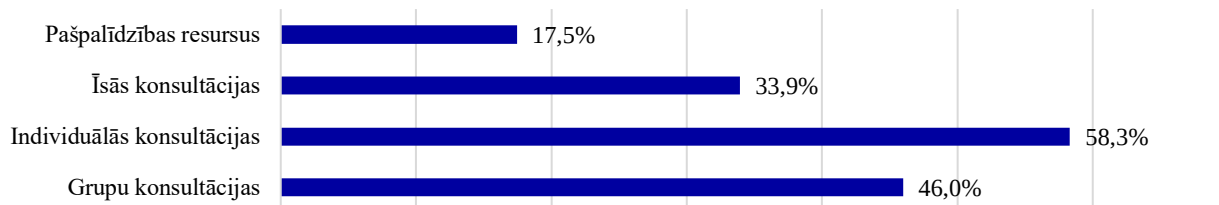
Latvijas Cilvēku ar īpašām vajadzībām sadarbības organizācijas “SUSTENTO” valdes priekšsēdētāja Gunta Anča norāda, ka cilvēkiem ar invaliditāti primārais karjeras attīstības atbalsta sniedzējs ir NVA, SIVA un atsevišķos gadījumos atbalsts tiek nodrošināts ES projektu/programmu ietvaros. Anča intervijā norāda, ka NVA jaunizveidotais Nodarbinātības atbalsta centrs personām ar invaliditāti nerisina karjeras attīstības atbalsta pieejamības jautājumus pēc būtības. Intervijā tiek norādīts, ka SUSTENTO redzeslokā esošie centra klienti nav saņēmuši metodiski atšķirīgu karjeras attīstības atbalstu. Centrā nodrošinātais atbalsta personāls (surdotulks, atbalsta persona, ergoterapeits) ir pieejams tikai klientiem, kas centru apmeklē klātienē, tātad Rīgas vai Pierīgas iedzīvotājiem.

Saņemtā karjeras attīstības atbalsta veidi pēdējo 5 gadu laikā

Lai novērtētu visus karjeras attīstības atbalsta veidus, kurus pēdējo piecu gadu laikā persona saņēma no katra pakalpojumu sniedzēja, respondentiem tika lūgts norādīt visus saņemtos pakalpojumus. Karjeras attīstības atbalsta saņēmējiem tika piedāvāti 5 atbilžu varianti: pašpalīdzības resursi, īsās konsultācijas, individuālās konsultācijas, grupu konsultācijas un “cits”, respondentam bija iespēja atzīmēt vairākus atbilžu variantus. Visbiežāk saņemtais karjeras attīstības atbalsta veids visām mērķa grupām kopā, no visiem pakalpojumu sniedzējiem, ir

individuālās konsultācijas: tās ir saņēmušas 58.3% respondentu, tam seko grupu konsultācijas (46%) un īsās konsultācijas (33.9%) (skatīt attēlu Nr.3.4).

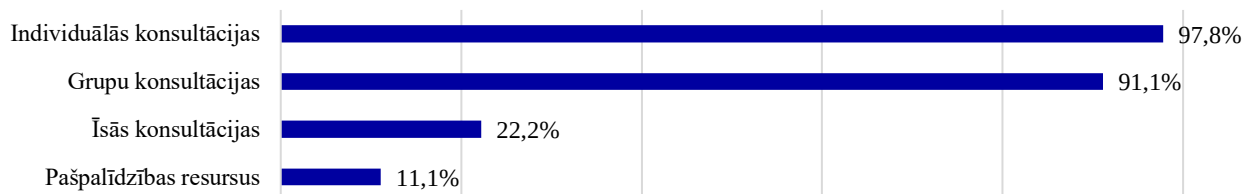
Attēls Nr.3.4 Karjeras attīstības atbalsta veidi, kurus karjeras attīstības atbalsta saņēmēji saņēma pēdējo piecu gadu laikā.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

No piedāvātajiem atbalsta veidiem mazākais respondentu skaits saņēma pašpalīdzības resursus – tikai 17.5%. Vēl 6% respondentu pie atbilžu varianta “cits” norādīja, ka ir apmeklējuši kursus un seminārus. Karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem aptaujā tika lūgts norādīt, kādus pakalpojuma veidus tie sniedz. Respondentiem tika piedāvāti tie paši 5 atbilžu varianti kā atbalsta saņēmējiem. Kā redzams attēlā Nr.3.5, gandrīz visi pakalpojumu sniedzēji piedāvā individuālās konsultācijas. Šādu pakalpojuma veidu nepiedāvā tikai viens respondents.

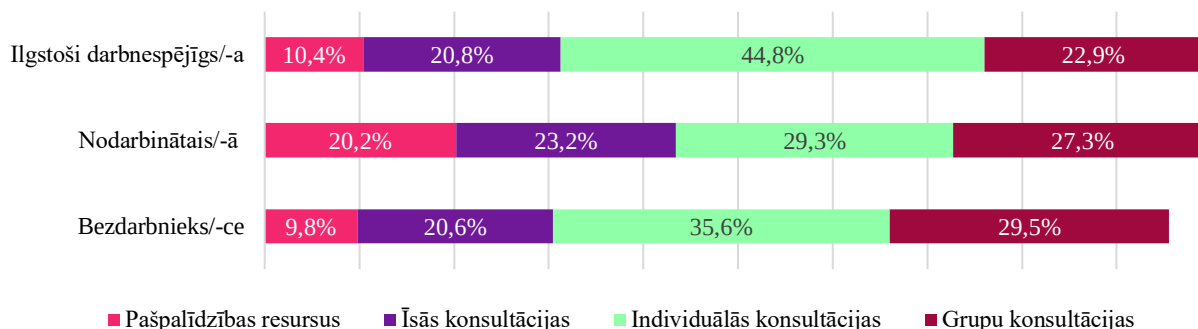
Attēls Nr.3.5 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju raksturojums pēc to sniegtajiem pakalpojumiem.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Gandrīz visi atbalsta sniedzēji nodrošina individuālās un/vai grupu konsultācijas – attiecīgi 97.8% un 91.1%. Piektā daļa respondentu sniedz īsās konsultācijas (22.2%), bet mazākais respondentu skaits piedāvā pašpalīdzības resursus (11.1%). Attēlā Nr.3.6 apkopota informācija par to, kādu karjeras attīstības atbalsta veidu katra no norādītajām mērķa grupām saņēmusi kopumā no visiem pakalpojumu sniedzējiem.

Attēls Nr.3.6 Karjeras attīstības atbalsta veidi, kurus katra karjeras attīstības atbalsta saņēmēju mērķa grupa saņēma pēdējo piecu gadu laikā.

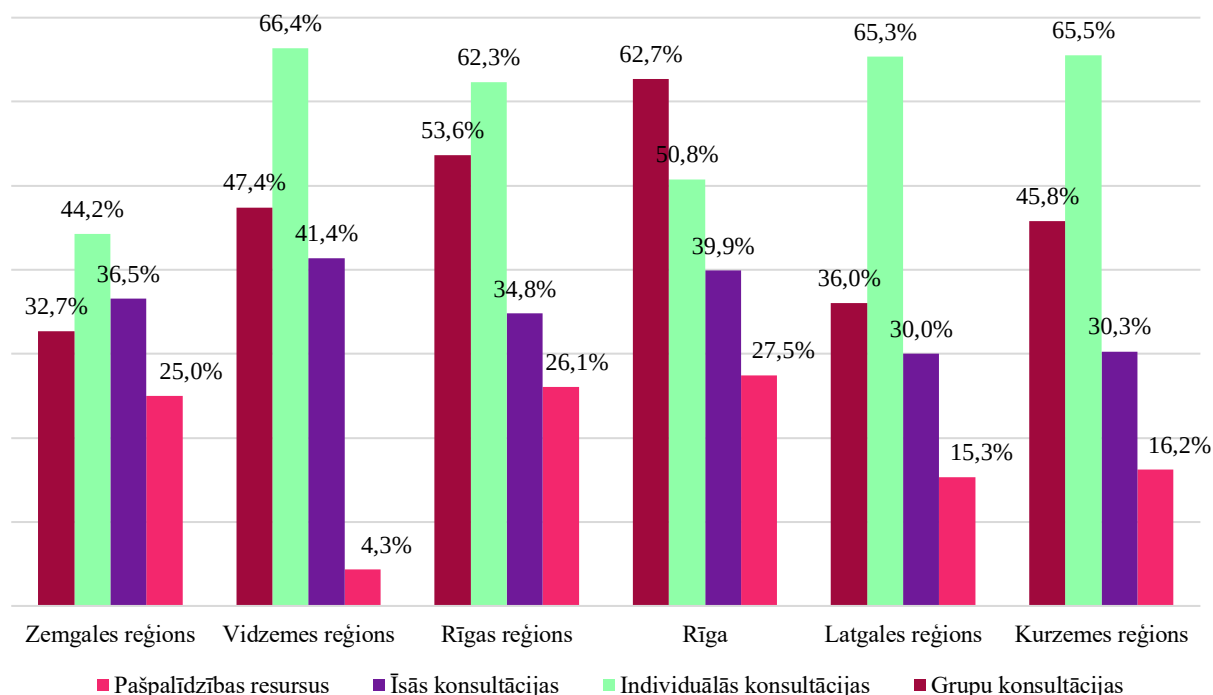


Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

Dati liecina, ka izplatītākais karjeras attīstības atbalsta veids starp visām attēlā norādītajām mērķa grupām ir individuālās konsultācijas. Tās saņēma gandrīz puse (44.8%) ilgstoši darbnespējīgie, aptuveni trešdaļa nodarbināto (29.3%) un bezdarbnieku (35.6%). Nākamais izplatītākais karjeras attīstības atbalsta veids ir grupu konsultācijas, tās saņēma gandrīz ceturtdaļa (22.9%) ilgstoši darbnespējīgo un nodarbināto (27.3%), kā arī gandrīz trešdaļa bezdarbnieku (29.5%). Tam seko īsās konsultācijas, kuras saņēma piektdaļa minēto mērķa grupu pārstāvju jeb 20.8% ilgstoši darbnespējīgo un 20.6% bezdarbnieku, kā arī 23.2% nodarbināto.

Retāk saņemtais atbalsta veids ir pašpalīdzības resursi: to saņēma vien 10.4% ilgstoši darbnespējīgo un 9.8% bezdarbnieku, kā arī 20.2% nodarbināto. Tomēr redzams, ka izteikti lielāks nodarbināto skaits izmanto pašpalīdzības resursus, kas varētu būt saistāms ar nodarbināto personu lielāku aizņemtību, ja tās salīdzina ar citām minētajām mērķa grupām. Daži respondenti atbilde variantā “cits” pie atbalsta veidiem minēja kursus un seminārus, starp tiem 4.4% bezdarbnieku. Analizējot saņemtos karjeras attīstības atbalsta veidus kontekstā ar respondenta dzīvesvietu, iezīmējas līdzīgas tendences (skatīt attēlu Nr.3.7).

Attēls Nr.3.7 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju saņemtie karjeras attīstības atbalsta veidi pēdējo piecu gadu laikā, dalījumā pa reģioniem.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023.gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

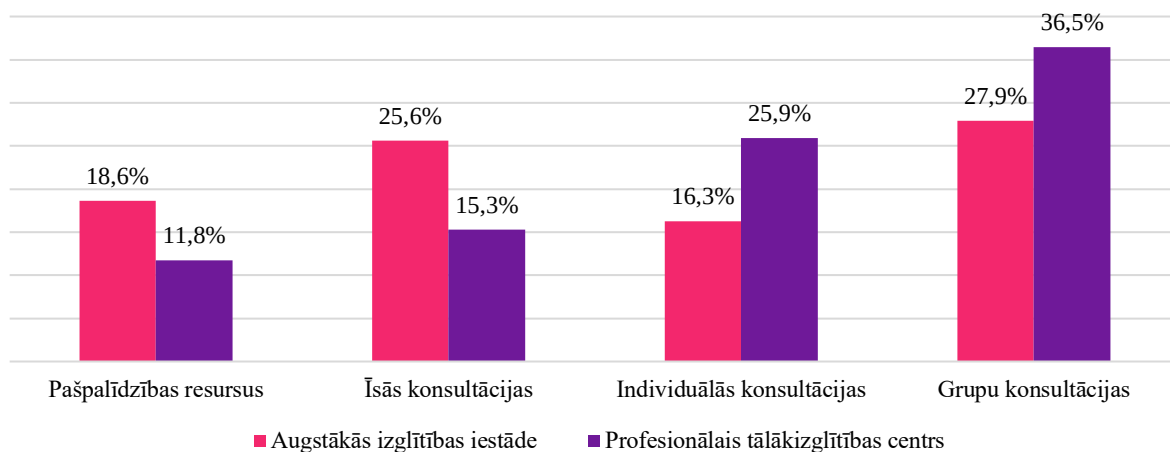
Visos reģionos izņemot Rīgas pilsētu, individuālās konsultācijas saņēma lielākais respondentu skaits. No visiem Kurzemes reģiona respondentiem 65.5% saņēma individuālās konsultācijas, tāpat arī Latgales, Rīgas un Vidzemes reģionos vairāk nekā 60% respondentu ir saņēmuši individuālās konsultācijas. No Rīgas pilsētā dzīvojošajiem respondentiem tās saņēma puse (50.8%), bet Zemgales reģionā – 44.2% respondentu.

Rīgā lielākais respondentu skaits (62.7%) saņēma grupu konsultācijas. Kurzemes, Latgales, Rīgas un Vidzemes reģionos grupu konsultācijas ir otrs biežāk saņemtais atbalsta veids un svārstās no 36% Latgales reģionā līdz 53.6% Rīgas reģionā. Savukārt Zemgales reģionā otrs izplatītākais atbalsta veids ir īsās konsultācijas, tās saņēmušas 36.5% reģionā dzīvojošo respondentu, bet grupu konsultācijas – 32.7%. Visos pārējos reģionos īsās konsultācijas ir trešais izplatītākais saņemtais atbalsta veids un svārstās no 30% Latgales reģionā līdz 41.1% Vidzemes reģionā.

Pašpalīdzības resursi ir mazāk izplatītākais atbalsta veids starp visu reģionu respondentiem. Rīgas pilsētā, Rīgas reģionā un Zemgales reģionā aptuveni ceturtdaļa respondentu ir saņēmusi minēto atbalsta veidu. Kurzemes un Latgales reģionos šis rādītājs svārstās no 16.2% līdz 15.3%. Savukārt mazākais respondentu skaits tādu karjeras attīstības atbalsta veidu kā pašpalīdzības resursi ir saņēmis Vidzemes reģionā – tikai 4.5% reģiona respondentu.

Respondenti, kuri saņēma karjeras attīstības atbalstu AII (augstskolās un koledžās kopā) un profesionālajos tālākizglītības centros, atšķirībā no kopējā respondentu vērtējuma un atsevišķu mērķa grupu vērtējuma, visbiežāk saņēma grupu konsultācijas nevis individuālās konsultācijas (skatīt attēlu Nr.3.8).

Attēls Nr.3.8 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju saņemtie karjeras attīstības atbalsta veidi pēdējo piecu gadu laikā, dalījumā pēc saņemšanas vietas – augstākās izglītības iestādē un profesionālās tālākizglītības centrā.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023.gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

Starp visiem respondentiem, kuri saņēma karjeras attīstības atbalstu AII, 27.9% saņēma to grupu konsultāciju veidā, 25.9% īso konsultāciju veidā un tikai 16.3% individuālo konsultāciju veidā. Savukārt starp tiem respondentiem, kuri karjeras attīstības atbalstu saņēma profesionālajos tālākizglītības centros, 36.5% to saņēma grupu konsultāciju veidā, 25.9% individuālo konsultāciju veidā un 15.3% īso konsultāciju veidā.

Līdzīgi kā iepriekš tika minēts, arī starp respondentiem, kuri saņēma karjeras attīstības atbalstu AII un profesionālajos tālākizglītības centros, mazākais respondentu skaits saņēma pašpalīdzības resursus.

Saņemtie karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi pēdējo 5 gadu laikā

Lai noskaidrotu, kādus karjeras attīstības atbalsta veidus respondenti saņēma pēdējo piecu gadu laikā, tika piedāvāti 18 atbilžu varianti. Respondentam bija iespēja atzīmēt vairākas atbildes, norādot visus saņemtos pakalpojumus. Attēls Nr.3.9 liecina, ka gandrīz puse respondentu no karjeras konsultantiem saņēma informāciju par pieejamām izglītības un tālākizglītības mācību programmām (50.6%) un informāciju par darba vakancēm (48.6%). 41.7% respondentu lieto informāciju no pakalpojumu sniedzēja interneta vietnēm.

Attēls Nr.3.9 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju saņemtie karjeras attīstības atbalsta veidi pēdējo piecu gadu laikā, dalījumā pēc atbalsta veida.



Avots: SIA "Oxford Research Baltics" 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

OECD pētījuma dati liecina, ka, atbildot uz jautājumu par informācijas veidu, kādu pieaugušais ir saņēmis no karjeras attīstības atbalsta sniedzēja, izplatītākais saņemtais informācijas veids 6 pētītajās valstīs bija informācija par pieejamajām izglītības un apmācību programmām. Tādu saņēma nedaudz vairāk kā 40% respondentu. Tam seko informācija par darba vakancēm, kuru saņēma nepilni 40% respondentu. Redzams, ka abi minētie informācijas veidi ir identiski SIA "Oxford Research Baltics" karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptaujā norādītajiem (turpmāk – atbalsta saņēmēju aptauja). Tomēr jāatzīmē, ka Latvijas gadījumā šos informācijas veidus saņēma lielāks respondentu īpatsvars.

Saskaņā ar karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujas rezultātiem vieni no biežāk sniegtajiem pakalpojumiem ir karjeras konsultācijas par pieejamām izglītības un mācību programmām – valsts

mērogā un par darba vakancēm, abos gadījumos to sniedz 82.2% respondentu. Karjeras konsultācijas par izglītības un mācību programmām – pašvaldību mērogā (57.8%) un starptautiskā mērogā (42.2%) sniedz nedaudz mazāks respondentu īpatsvars.

Atbalsta saņēmēju aptaujā aptuveni ceturtdaļa respondentu no karjeras konsultanta saņēma informāciju par finansiālo atbalstu mācībām (26.7%) un citu informāciju (24.9%). Saskaņā ar OECD aptaujas datiem informāciju par finansiālo atbalstu mācībām saņēma mazāks respondentu skaits nekā Latvijas aptaujā (26%) – tikai 15% respondentu. Savukārt saskaņā ar atbalsta sniedzēju anketas rezultātiem šo informāciju sniedz gandrīz puse respondentu (48.9%).

No visiem atbalsta saņēmējiem, kas piedalījās aptaujā, mazāk nekā 20% respondentu no karjeras konsultanta saņēma informāciju par nozarēm, kurās šobrīd ir augsts vai zems darbaspēka pieprasījums (19.3%) un par prognozēm nozarēs, kurās gaidāms augsts vai zems pieprasījums (13.3%). OECD pētījumā 6 pētītajās valstīs šie rādītāji ir augstāki, informāciju par nozarēm, kurās ir augsts vai zems pieprasījums, saņēma nedaudz vairāk kā 25% respondentu, bet informāciju par prognozēm nozarēs – nedaudz mazāk kā 25% respondentu. Tomēr tendences ir līdzīgas: abās aptaujās lielāks respondentu īpatsvars saņēma šobrīd aktuālo informāciju par darbaspēka pieprasījumu nozarēs, bet mazāks – par prognozēm. Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujā šādas tendences nav novērotas, 71.1% respondentu sniedz informāciju par nozarēm, kurās šobrīd ir augsts vai zems pieprasījums, bet 75.6% respondentu – par prognozēm.

Atbalsta saņēmēju aptaujā 12.9% respondentu no karjeras konsultanta saņēma informāciju par mācību sniedzēja nodrošinātās izglītības kvalitāti. OECD pētījumā 6 pētītajās valstīs šis rādītājs ir lielāks un sasniedz 20% respondentu. Arī pakalpojumu sniedzēju anketā 24.4% respondentu sniedz informāciju par mācību kvalitāti, kas ir viens no zemākajiem rezultātiem.

OECD veiktajā aptaujā 6 pētītajās valstīs respondentiem tika jautāts par veidiem, kādos novērtētas viņu prasmes. Pētījuma rezultāti liecina: lai novērtētu personas iemaņas, vairāk nekā 65% respondentu tika uzdoti jautājumi par viņu iemaņām un pieredzi. Latvijā šis rādītājs ir vairākas reizes zemāks, tikai 23.7% respondentu prasmes tika novērtētas, uzdodot jautājumus par viņu prasmēm. Atbalsta saņēmēju aptaujā identiskam respondentu īpatsvaram (23.7%) prasmes tika novērtētas, pildot testu. Savukārt OECD aptaujā arī šis rādītājs ir augstāks un ar testa palīdzību prasmes tika novērtētas nepilniem 30% respondentu. Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujas rezultāti liecina, ka vienāds respondentu skaits jeb 82.2% prasmju vērtēšanai izmanto jautājumus par prasmēm un testēšanu.

OECD aptaujā 6 pētītajās valstīs trešais izplatītākais respondentu novērtēšanas veids ir lūgt uzrādīt kvalifikāciju apliecinājošus dokumentus: šādi tika novērtēta gandrīz ceturtdaļa respondentu. Tam seko prasmju novērtējums, izmantojot vērtējumu no darba devēja (20%). Salīdzinājumam – Latvijas atbalsta saņēmēju aptaujā šie atbalsta veidi ir ārkārtīgi maz izplatīti. Prasmes tika novērtētas, prasot uzrādīt kvalifikāciju apliecinājošus dokumentus 7.8% respondentu, bet izmantojot vērtējumu no darba devēja – tikai 2.4% respondentu, kas ir viszemāk novērtētais rādītājs no visiem atbalsta veidiem. Arī karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vidū minētie novērtēšanas veidi ir starp retāk izmantotajiem, un tos lieto aptuveni ceturtdaļa respondentu (26.7% izmanto darba devēja vērtējumu, un 24.4% izmanto kvalifikāciju apliecinājošus dokumentus).

Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja rāda, ka tikai 9.1% respondentu karjeras attīstības atbalsta sniedzējs palīdzēja sastādīt individuālo karjeras attīstības atbalsta plānu. Savukārt karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujā 68.9% respondentu norādīja, ka sniedz palīdzību individuālā karjeras attīstības atbalsta plāna izveidošanā. Atšķirības karjeras attīstības atbalsta sniedzēju un saņēmēju aptauju rezultātos par individuālo karjeras attīstības atbalsta plānu var liecināt arī par atšķirīgu jautājuma interpretāciju. OECD aptauja 6 pētītajās valstīs uzrāda, ka aptuveni pusei respondentu ir izstrādāts šis plāns¹²⁰. Apskatot aptaujas rezultātus individuālo valstu līmenī, secināms, ka pat valstī ar zemāko respondentu skaitu, kuriem ir izstrādāts individuālais karjeras attīstības atbalsta plāns (tā ir Vācija), šis rādītājs ir gandrīz 45%.

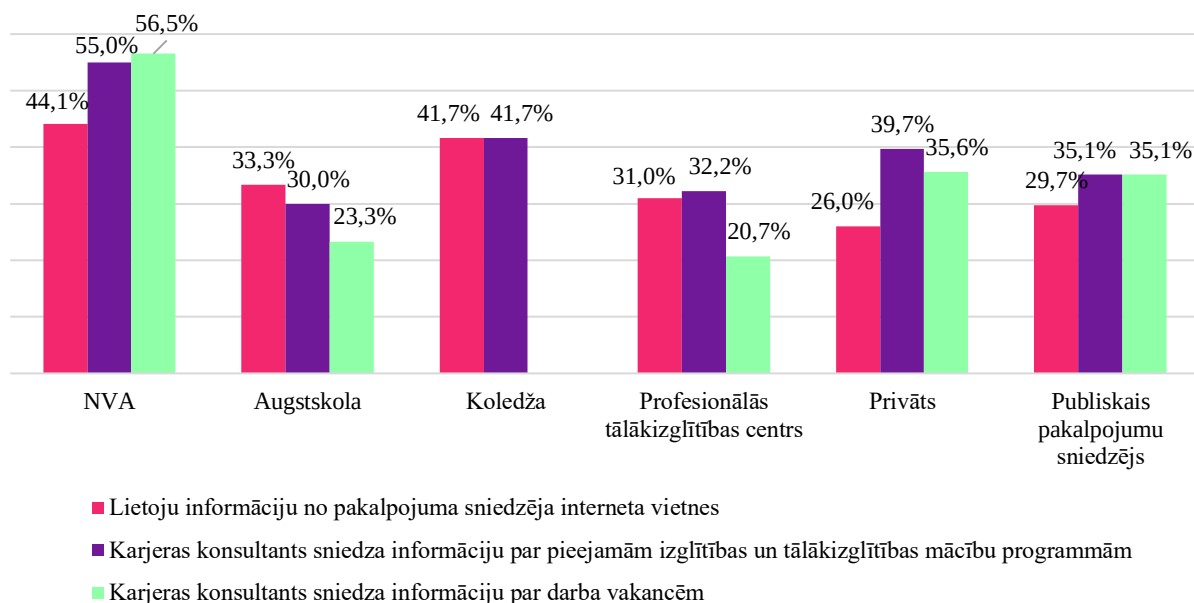
Latvijas atbalsta saņēmēju aptauja liecina, ka vien 4.3% respondentu ar konsultanta atbalstu apguva karjeras vadības prasmes. Vienlaikus 35.6% karjeras attīstības atbalsta sniedzēju norādīja, ka apmāca atbalsta saņēmējus veikt pašvērtēšanu un plānot karjeru, kas ir norādīts kā viens no retāk sniegtajiem pakalpojumu veidiem. Šie dati kopumā liecina, ka Latvijā karjeras attīstības atbalsts vairāk fokusējas uz informācijas sniegšanu par apmācībām un mazāk uz karjeras vadības prasmju attīstīšanu.

Apskatot 3 izplatītākos karjeras attīstības atbalsta veidus, to sniedzēju griezumā, secināms, ka starp visiem respondentiem, kuri izmantoja NVA pakalpojumus, vairāk nekā puse no karjeras

¹²⁰ Personalizētā karjeras attīstības ceļakarte jeb individuālais darbības plāns ir resurss, kuru sagatavo konsultants saskaņā ar personas pieredzi un prasmēm. Tas iekļauj plānotās aktivitātes un to secību, palīdzot personai sasniegt izglītības un nodarbinātības mērķus.

konsultanta saņēma informāciju par pieejamajām izglītības un tālākizglītības mācību programmām (55%) un informāciju par darba vakancēm (56.5%) (skatīt attēlu Nr.3.10).

Attēls Nr.3.10 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju saņemtie karjeras attīstības atbalsta veidi pēdējo piecu gadu laikā, dalījumā pēc biežāk izmantotā atbalsta veida un karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniedzēja.

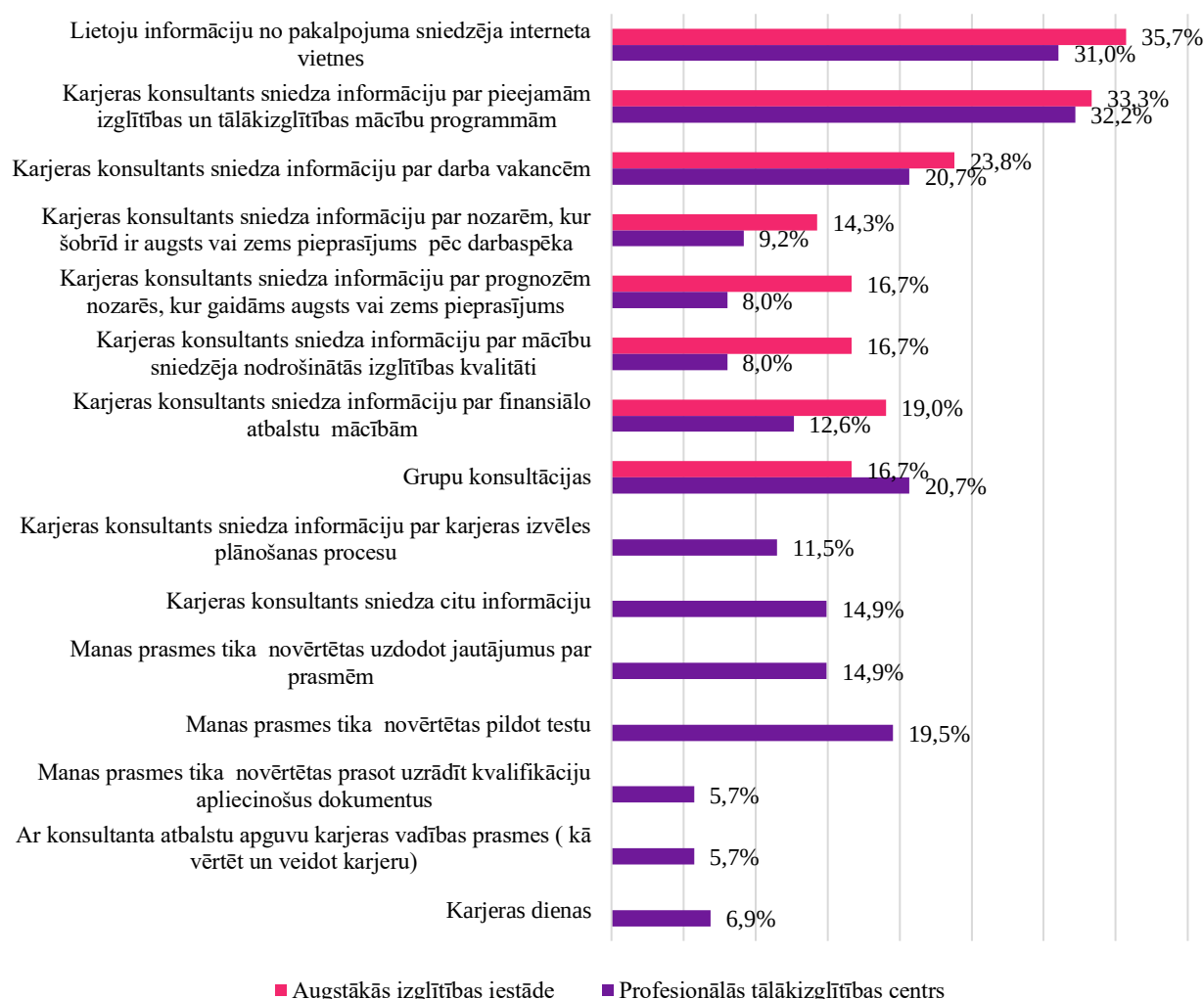


Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

Sarp respondentiem, kuri saņēma pakalpojumu augstskolās, vairāk nekā trešdaļa lietoja informāciju izglītības iestāžu interneta vietnēs (33.3%) un saņēma informāciju par izglītības un tālākizglītības mācību programmām (30%). Respondenti, kuri saņēma karjeras attīstības atbalstu koledžās, vienlīdz bieži lietoja informāciju izglītības iestāžu interneta vietnēs un saņēma informāciju par izglītības un tālākizglītības mācību programmām, abos gadījumos 41.7% respondentu. Informāciju par darba vakancēm koledžās saņēma mazs respondentu skaits, saņēmēju skaits nav reprezentatīvs, tādēļ nav iekļauts attēlā. Profesionālajos tālākizglītības centros respondenti retāk nekā citur no karjeras konsultanta saņēma informāciju par darba vakancēm. Vairums respondentu jeb 39.7% no tiem, kas saņēma pakalpojumu pie privātā karjeras konsultanta, saņēma informāciju par izglītības un tālākizglītības mācību programmām.

Attēlā Nr.3.11 iekļauti karjeras attīstības atbalsta veidi, kurus respondenti ir saņēmuši AII (augstskolās un koledžās kopā) un profesionālajos tālākizglītības centros.

Attēls Nr.3.11 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju saņemtie karjeras attīstības atbalsta veidi pēdējo piecu gadu laikā, dalījumā pēc karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniedzēja – augstākās izglītības iestādes un profesionālais tālākizglītības centrs.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

Trīs izplatītākie karjeras attīstības atbalsta veidi norādīti jau iepriekš. Papildus tam minams, ka AII karjeras konsultanti 19% respondentu sniedza informāciju par finansiālo atbalstu mācībām. Pie vairākiem karjeras attīstības atbalsta veidiem nav iekļauti dati par AII datu nepietiekamās reprezentativitātes dēļ. Savukārt profesionālajos tālākizglītības centros gandrīz piektdaļa respondentu saņēma grupu konsultācijas (20.7%) un viņu prasmes tika novērtētas, pildot testu (19.5%).

Salīdzinot saņemtos karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus profesionālajos tālākizglītības centros un AII, aptaujas dati liecina, ka AII divas reizes lielāks respondentu īpatsvars (AII – 16.7%, profesionālajos tālākizglītības centros – 8%) saņēma no karjeras konsultanta informāciju par

prognozēm nozarēs, kur gaidāms augsts vai zems pieprasījums, kā arī informāciju par mācību sniedzēja nodrošinātās izglītības kvalitāti.

Apskatot saņemtos karjeras attīstības atbalsta veidus, iezīmējas dažas atšķirības starp reģioniem (skatīt tabulu Nr. 3.1). Tabulā norādīti tie pakalpojumu veidi un iekļauti tie reģionu rādītāji, kuri bija pietiekami reprezentatīvi.

Tabula Nr. 3.1 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju saņemtie karjeras attīstības atbalsta veidi pēdējo piecu gadu laikā, dalījumā pēc atbalsta veida un reģiona.

	Kurzemes reģions	Latgales reģions	Rīga	Rīgas reģions	Vidzemes reģions	Zemgales reģions
Lietoju informāciju no pakalpojuma sniedzēja interneta vietnes	39.40%	33.30%	49.20%	55.10%	35.30%	40.40%
Karjeras konsultants sniedza informāciju par pieejamām izglītības un tālākizglītības mācību programmām	59.90%	56.00%	37.80%	47.80%	56.00%	48.10%
Karjeras konsultants sniedza informāciju par darba vakancēm	50.00%	45.30%	51.30%	42.00%	52.60%	44.20%
Karjeras konsultants sniedza informāciju par finansiālo atbalstu mācībām	35.20%	23.30%	20.70%	26.10%	28.40%	32.70%
Karjeras konsultants sniedza informāciju par karjeras izvēles plānošanas procesu	21.80%	16.00%	15.50%		14.70%	34.60%
Karjeras konsultants sniedza citu informāciju	29.60%	20.70%	26.40%		28.40%	
Manas prasmes tika novērtētas, uzdodot jautājumus par prasmēm	33.10%	16.00%	19.20%	29.00%	25.00%	26.90%
Manas prasmes tika novērtētas, pildot testu	35.20%	24.70%	13.50%		33.60%	
Grupu konsultācijas	28.90%	18.70%	40.40%	34.80%	34.50%	23.10%

Avots: SIA "Oxford Research Baltics" 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

Respondenti, kuri dzīvo Rīgā un Rīgas reģionā, vairāk nekā citu reģionu iedzīvotāji lietoja informāciju no pakalpojuma sniedzēja interneta vietnēm. To lietoja gandrīz puse no visiem respondentiem, kuri dzīvo Rīgas reģionā (55.1%) un Rīgas pilsētā (49.2%). Pretstatā tam tikai

33.3% respondentu no Latgales reģiona un 35.3% respondentu no Vidzemes reģiona lietoja informāciju no pakalpojuma sniedzēja interneta vietnēm.

Respondenti, kuri dzīvo Rīgas pilsētā, mazāk nekā citi no karjeras konsultanta saņēma informāciju par pieejamajām izglītības un tālākizglītības mācību programmām. To saņēma 37.8% respondentu no Rīgas. Salīdzinājumam Kurzemes reģionā to saņēma 59.9% tur dzīvojošo respondentu, kas ir augstākais rādītājs tabulā. Citos reģionos informācijas par pieejamajām izglītības un tālākizglītības mācību programmām saņēmušo skaits ir aptuveni puse no reģiona respondentiem. Informāciju par darba vakancēm no karjeras konsultanta saņēma no 42% Rīgas reģionā dzīvojošo respondentu līdz 52.6% Vidzemes reģionā dzīvojošo respondentu. Tas kopumā liecina, ka informāciju par vakancēm saņēma vien puse respondentu.

Respondenti no Rīgas izteikti mazāk no karjeras konsultanta saņēma informāciju par finansiālo atbalstu mācībām: to saņēma vien 20.7% Rīgā dzīvojošo respondentu. Savukārt respondenti no Kurzemes reģiona izteikti vairāk – 35.2% šī reģiona respondentu.

Informāciju par karjeras izvēles plānošanas procesu no karjeras konsultanta saņēma 34.6% Zemgales reģiona respondentu, un šis rādītājs līdz pat divām reizēm pārsniedz citu reģionu rādītājus. Vidzemes reģionā, Rīgas pilsētā un Latgales reģionā šis rādītājs svārstās no 14.7% līdz 16%. Tikai Kurzemes reģionā tas ir 21.8%.

Latgales reģionā izteikti mazākam respondentu skaitam prasmes tika novērtētas, uzdodot jautājumus par prasmēm: tikai 16% reģiona respondentu. Arī Rīgas pilsētā šis rādītājs nerasniedz 20%, bet pārējos reģionos svārstās no 25% Vidzemes reģionā līdz pat 33.1% Kurzemes reģionā.

Savukārt respondentiem no Rīgas reģiona mazāk nekā citiem prasmes tika novērtētas, pildot testu: tikai 13,5% respondentu no šī reģiona, kas kopumā ir zemākais rādītājs visā tabulā. Savukārt Kurzemes reģionā šis rādītājs sasniedz 35.2%.

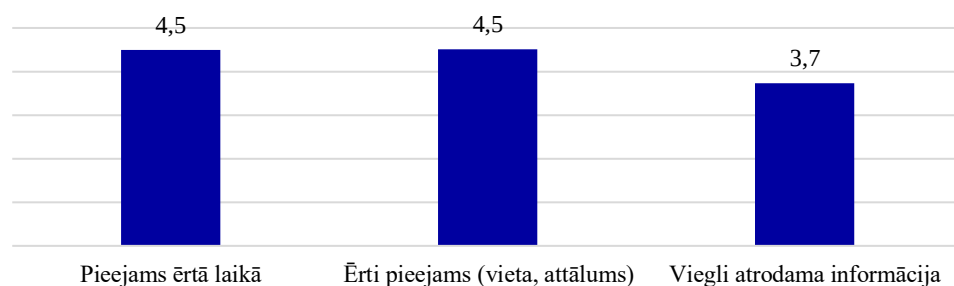
Respondenti no Rīgas būtiski vairāk nekā citu reģionu iedzīvotāji ir piedalījušies grupu konsultācijās, 40,4% minētā reģiona respondentu ir piedalījušies grupu konsultācijās. Pretstatam, Latgales reģionā tajās piedalījās gandrīz divtik mazāks respondentu skaits (18.7%). Pārējos reģionos šis rādītājs svārstās no 23.1% Zemgales reģionā līdz 34.8% Rīgas reģionā.

Vai šī pakalpojumu sniedzēja pakalpojumi bija ērti pieejami?

Lai noskaidrotu karjeras attīstības atbalsta saņēmēju viedokli par to, vai karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi bija pieejami tiem ērtā laikā, vai bija ērti pieejami vietas un attāluma ziņā, kā arī vai

informācija par pakalpojumiem bija viegli atrodama, respondentiem tika lūgts novērtēt tos 5 ballu skalā, kur vērtējum “1” nozīmē – nē, pakalpojumi nebija pieejami ērtā laikā, vietā un informācija par tiem nebija viegli atrodama, bet vērtējums “5” – jā, bija pieejami ērtā laikā, vietā, un informācija par tiem bija ļoti viegli atrodama. Respondentu vidējais svērtais vērtējums par visu pakalpojumu sniedzēju pakalpojumiem liecina, ka tie ir pieejami ērtā laikā, ērtā vietā un attālumā, un respondenti abos gadījumos tos novērtē ar 4,5 ballēm no 5 (skatīt attēlu Nr.3.12).

Attēls Nr.3.12 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju vidējais svērtais vērtējums par pakalpojumu pieejamības ērtumu un to, vai informācija par pakalpojumu bija viegli atrodama.

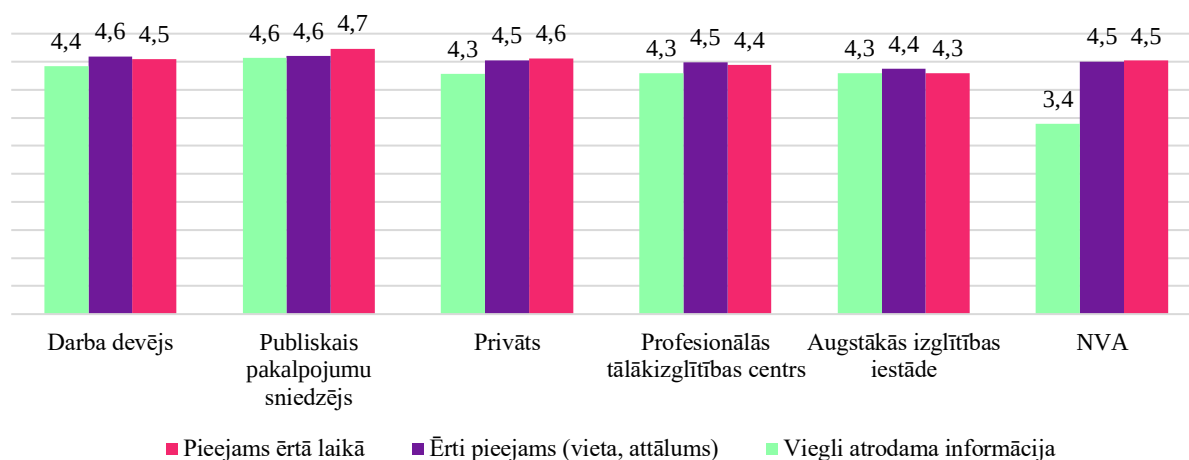


Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

Zemāku vērtējumu jeb 3,7 balles no 5 respondenti sniedza par to, vai informācija bija viegli atrodama. Tas liecina, ka retos gadījumos respondenti tomēr saskaras ar grūtībām informācijas atrašanā. Tomēr kopumā respondentu atbildes liecina par to, ka pakalpojumu pieejamība ir augsta. Starp dažādiem pakalpojumu sniedzējiem vērtējumi par to, vai informācija bija viegli atrodama svārstās, tomēr vērtējumu 4 un 5 balles piešķir vidēji 84.5% respondentu, kuri novērtēja kāda pakalpojuma sniedzēja pakalpojumus. NVA pakalpojumus, kā viegli atrodamus (4 un 5 balles kopā) novērtēja 78.8% respondentu, kuri saņēma kādu no NVA pakalpojumiem, un šis ir zemākais vērtējums starp visiem pakalpojumu sniedzējiem. Visaugstāk novērtēti publisko pakalpojumu sniedzēju sniegtie pakalpojumi: 93.3% respondentu, kuri izmantoja šī pakalpojuma sniedzēja pakalpojumus, tos novērtēja ar 4 vai 5 ballēm.

OECD pētījumā 6 pētītajās valstīs pieaugušie, kuri pēdējo 5 gadu laikā meklēja internetā informāciju par nodarbinātību, izglītību un apmācībām un atzina šo informāciju kā lietotājam draudzīgu vai ļoti draudzīgu, ir aptuveni 70%, kas ir būtiski mazāk nekā Latvijas pakalpojumu saņēmēju aptaujā. Vidējie vērtējumi par katru pakalpojuma sniedzēju atsevišķi liecina, ka respondentiem tie bija pieejami ērtā laikā, vietā, attālumā, kā arī informācija par tiem bija viegli atrodama (skatīt attēlu Nr.3.13).

Attēls Nr.3.13 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par pakalpojumu pieejamības ērtumu un to, vai informācija par pakalpojumu bija viegli atrodama, pakalpojumu sniedzēju griezumā.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=722).

Respondenti sniedza augstus vērtējumus, kas svārstās no 4,3 ballēm līdz pat 4,7 ballēm, ar vienu izņēmumu. Šis izņēmums ir respondentu vērtējums par to, vai informācija par NVA pakalpojumiem bija viegli atrodama. Respondenti novērtēja to ar 3,4 ballēm, kas joprojām liecina, ka pakalpojumi bija diezgan viegli atrodami, tomēr šis vērtējums ir būtiski zemāks nekā citi.

Lai noskaidrotu karjeras attīstības atbalsta sniedzēju viedokli par to, vai viņu pakalpojumi klientiem bija pieejami ērtā laikā, piemēram, pēc plkst. 17.00 vai brīvdienās, ja nepieciešams, respondentiem tika lūgts novērtēt tos 4 ballu skalā, k “1” nozīmē – nē, pakalpojumi nebija pieejami ērtā laikā, bet “4” – jā, bija. Vidējais svērtais respondentu vērtējums ir 1,7 balles, kas liecina, ka respondentu sniegtie pakalpojumi pamatā ir pieejami fiksēta darba laika ietvaros un to pieejamība laika ziņā ir zema. Tomēr jāņem vērā, ka 69% aptaujas respondentu pārstāv NVA, bet 24% izglītības iestādes, un abas šīs iestādes pārsvarā strādā fiksēta darba laika ietvaros.

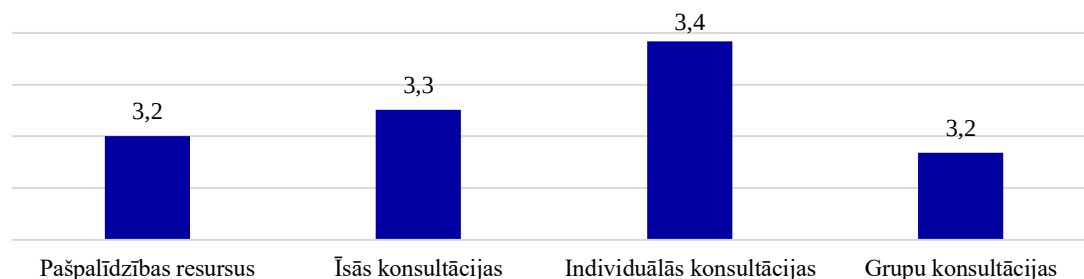
Lai novērtētu karjeras attīstības atbalsta sniedzēju pakalpojumu ērtumu vietas un attāluma ziņā, karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem tika lūgts novērtēt, vai klienti ir atteikušies no vizītes tādēļ, ka klientam nav ērti piekļūt konsultācijas vietai vai arī klienti dzīvo pārāk tālu no konsultāciju vietas. Respondentiem tika lūgts novērtēt to 5 ballu skalā, kur “1” nozīmē, ka klienti nekad nav atteikušies no pakalpojuma minēto iemeslu dēļ, bet “5” – to, ka klienti regulāri, atsakās no pakalpojuma sniegšanas vietas dēļ. Vidējais svērtais respondentu vērtējums ir 2,1 balle, kas liecina, ka klienti no pakalpojuma tā sniegšanas vietas dēļ atsakās reti un ka aptaujāto karjeras attīstības atbalsta sniedzēju skatījumā viņu klientiem pakalpojums ir pieejams pietiekami ērtā vietā.

Lai noskaidrotu, vai informācija par karjeras attīstības atbalsta sniedzēju pakalpojumiem klientam ir viegli atrodamā un saprotama, respondentiem tika lūgts novērtēt to 5 ballu skalā, kur “1” nozīmē, ka – nē, informācija nebija viegli atrodamā un saprotama, bet “5” – noteikti jā. Vidējais svērtais respondentu vērtējums ir 4,2 balles, kas liecina, ka respondentu skatījumā informācija par viņu sniegtajiem pakalpojumiem ir viegli atrodamā un saprotama.

Vai pakalpojumu sniedzēja pakalpojumi bija pieejami ērtā formā?

Karjeras attīstības atbalsta saņēmējiem lūgts novērtēt katra pakalpojumu sniedzēja 4 pakalpojumu veidus – pašpalīdzības resursus, īsās konsultācijas, individuālās konsultācijas un grupu konsultācijas, novērtējot katru pakalpojumu atsevišķi, vai tas bija pieejams ērtā formā (klātiešana/tiešsaiste; tikšanās/sarakste). Novērtējumu lūgts sniegt, izvēloties vienu no 4 atbilstošajiem variantiem – nē (nebija pieejams ērtā formā), drīzāk nē, drīzāk jā un jā. Lai aprēķinātu vidējās vērtības, atbildes tika pārvērstas skaitliskā vērtībā, kur “1” nozīmē, ka pakalpojums nebija pieejams ērtā formā; “2” – drīzāk nebija; “3” – drīzāk bija un “4” – bija pieejams ērtā formā. Respondentu vidējie svērtie vērtējumi norāda, ka kopumā attēlā Nr.3.14 norādītie karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi respondentiem ir diezgan ērti pieejami.

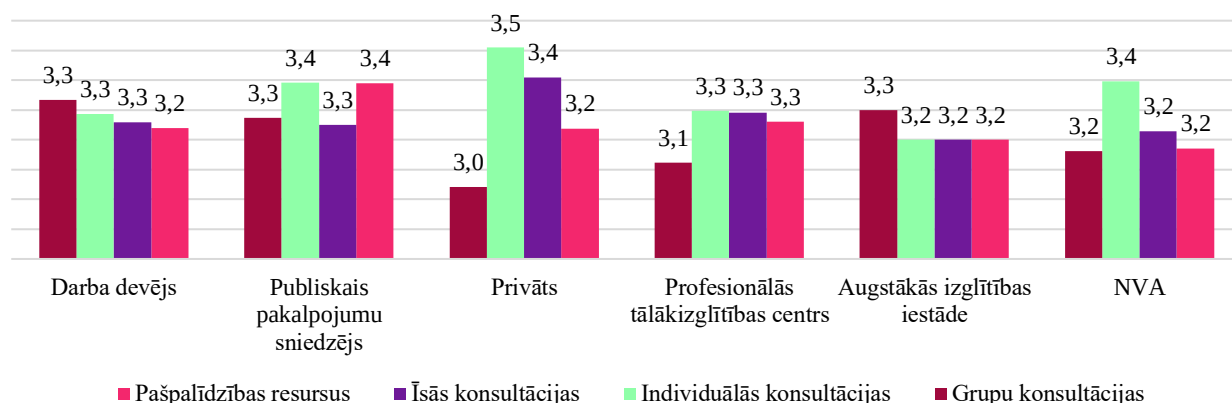
Attēls Nr.3.143 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju vidējais svērtais vērtējums par to, cik ērtā formā ir pieejami atsevišķi pakalpojumu sniedzēju karjeras attīstības pakalpojumi.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

Visaugstāk novērtētas ir individuālās konsultācijas ar vidējo vērtējumu 3,4 balles no 4, tomēr atšķirība starp pārējiem pakalpojumu veidiem ir nebūtiskas. Tas kopumā liecina, ka arī minētie 4 pakalpojumu veidi ir pieejami respondentiem ērtā formā. Apskatot šos vērtējumus pakalpojumu sniedzēju griezumā, secināms, ka arī šajā gadījumā visu attēlā norādīto pakalpojumu sniedzēju pakalpojumi novērtēti ar 3 un vairāk ballēm, kas liecina, ka visi pakalpojumi drīzāk bija vai bija pieejami ērtā formā (skatīt attēlu Nr.3.15).

Attēls Nr.3.15 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju vērtējums par to, cik ērtā formā ir pieejami atsevišķi pakalpojumu sniedzēju karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi, pakalpojumu sniedzēju griezumā.



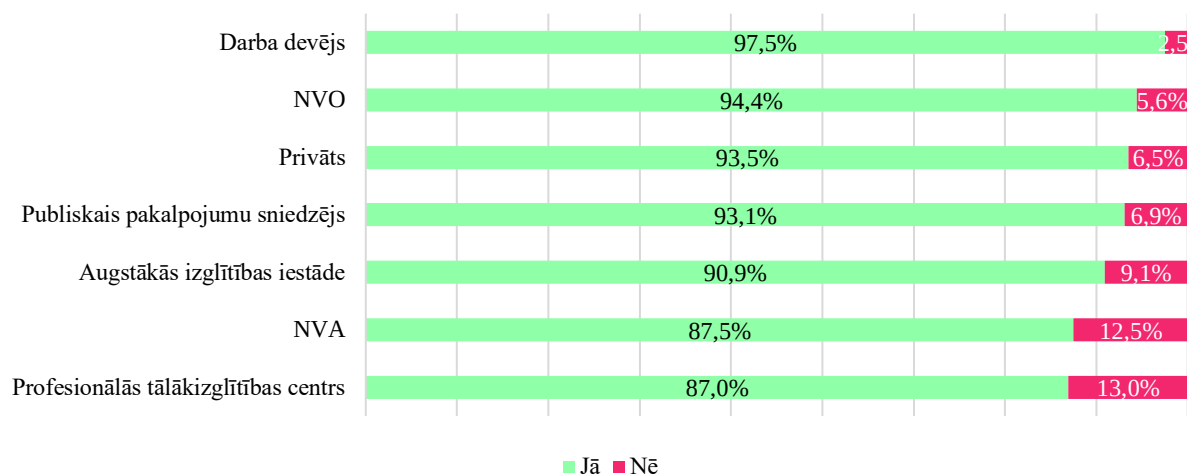
Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023.gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

Atšķirības starp vērtējumiem ir nebūtiskas un svārstās no 3 ballēm līdz 3,5 ballēm. Vērtējot to, cik ērtā formā ir pieejamas privāto pakalpojumu sniedzēju sniegtās grupu konsultācijas, respondenti tās novērtēja vidēji ar 3 ballēm no 4. Savukārt augstākais vērtējums jeb 3,5 balles ir sniegtas par privāto pakalpojumu sniedzēju individuālajām konsultācijām. Karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem lūgts novērtēt, vai viņu sniegtie pakalpojumi klientiem pieejami elastīgā formā pēc klienta vēlmēm, piemēram, klātienes/tiešsaistes; tikšanās/sarakste; sarakste medijā pēc klienta izvēles, piemēram, WhatsApp u.c. Vērtējumu bija lūgts sniegt 5 ballu skalā, kur “1” nozīmē, ka – nē, pakalpojumi nebija pieejami elastīgā formā, bet “5” – noteikti jā. Vidējais svērtais respondentu vērtējums ir 4,3 balles, kas liecina, ka respondentu skatījumā informācija par viņu sniegtajiem pakalpojumiem ir pieejama ļoti elastīgā formā pēc klienta vēlmēm.

Vai informācija par pakalpojumu sniedzēja pakalpojumiem bija viegli saprotama?

Karjeras attīstības atbalsta saņēmējiem lūgts atbildēt ar “jā” vai “nē” uz jautājumu vai informācija par konkrētā karjeras attīstības atbalsta sniedzēja pakalpojumiem bija viegli saprotama. Kā liecina attēla Nr.3.16 dati, respondentu skatījumā visu attēlā norādīto pakalpojuma sniedzēju informācija bija viegli saprotama.

Attēls Nr.3.16 3Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju viedoklis par to, vai informācija par konkrētā karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniedzēju bija viegli saprotama.



Avots: SIA "Oxford Research Baltics" 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

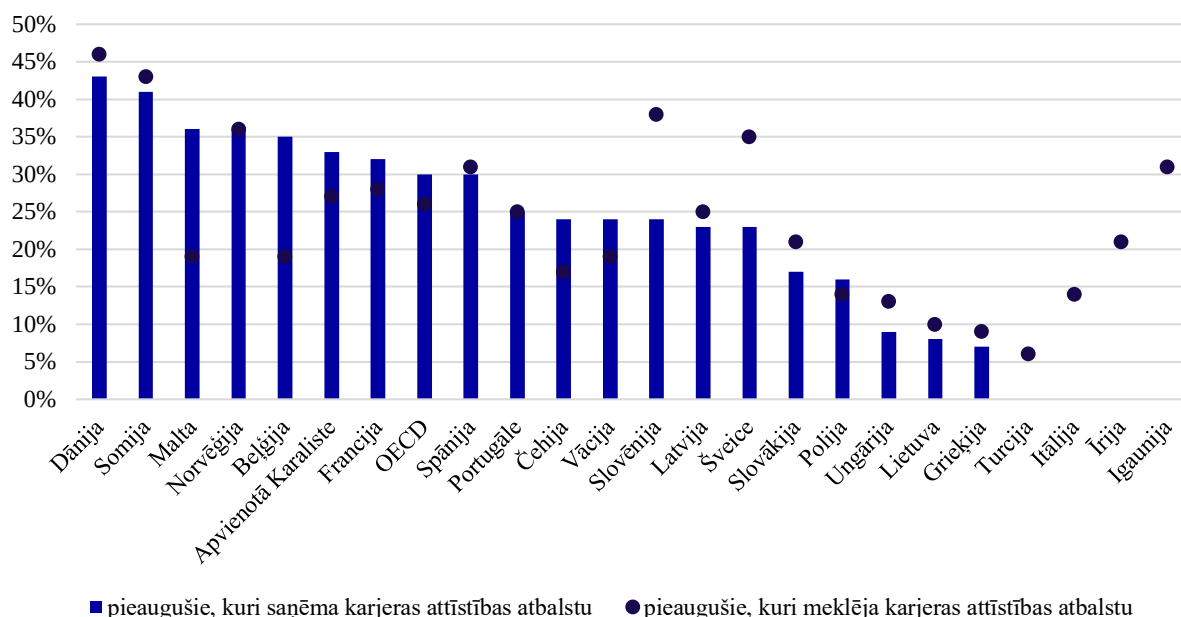
Rezultāti svārstās no 97.5% darba devējiem līdz 87% profesionālajiem tālākizglītības centriem, kas uzskatāmi par ļoti augstiem vērtējumiem. Jāatzīmē, ka mazākais respondentu skaits novērtēja NVO (n=18) pakalpojumus, bet lielākais NVA (n=448) un profesionālo tālākizglītības centru (n=69) karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus.

AII vērtējums iekļauj augstskolu un koledžu vērtējumu, nodrošinot augstāku datu ticamību. Tomēr, apskatot vērtējumus par iestādēm atsevišķi, dati liecina, ka vien divi respondenti novērtēja augstskolu sniegto informāciju un viens respondents koledžu sniegto informāciju, kā grūti saprotamu.

3.1.2. Karjeras attīstības atbalsta pieejamība un apmeklētība starptautiskā kontekstā

Karjeras attīstības atbalsta pieejamības un apmeklētības līmeni raksturo arī starptautiskais salīdzinājums. OECD pētījuma ietvaros apkopoti dati karjeras attīstības atbalsta apmeklējumu Eiropas valstīs. Rezultāti norāda pieaugušo skaitu, kas meklējuši un saņēmuši padomu vai palīdzību par izglītības iespējām (skatīt attēlu Nr.3.17).

Attēls Nr. 3.17 Karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu izmantošana OECD Eiropas valstīs.



Avots: Adult Education Survey 2016. Results elaborated in the OECD Priorities for Adult Learning Dashboard, <http://www.oecd.org/employment/skills-and-work/adult-learning/dashboard.htm>. Dati attiecas uz 12 mēnešiem pirms pētījuma publicēšanas.

Kaut gan pētījuma dati attiecas uz 2015. gadu, novērojams, ka kopumā atbalstu meklējuši 25% pieaugušo, bet saņēmuši 23%, kas ir ļoti tuvs rādītājs vidējām vērtībām OECD valstu apsekojumā un trīs reizes lielāks nekā Lietuvā. Būtiskās atšķirības ar Lietuvu rada jautājumu par šī pētījuma datu reprezentativitāti, taču kopumā līdzība ar citu 20 OECD valstu vidējo rādītāju norāda, ka Latvijā karjeras attīstības atbalsta pieejamībai un apmeklētībai vismaz attiecībā uz izglītības informāciju nav būtiskas atšķirības no citām valstīm Eiropā.

Zīmīgākie karjeras attīstības atbalsta pieejamības rādītāji apkopoti salīdzinošajā tabulā Nr. 3.2.

Tabula Nr. 3.2 Zīmīgākie karjeras attīstības atbalsta pieejamības rādītāji.

Pakalpojumi/ pakalpojumu sniedzēji	Telpiskā pieejamība (pakalpojumi pieejami ērtā vietā, attālumā)	Laika pieejamība (pakalpojumi pieejami ērtā laikā)	Informatīvā pieejamība (Viegli atrodama informācija)
Karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi kopumā	●	●	●
NVA	●	●	●
Augstākās izglītības sniedzēji	●	●	●
Profesionālās tālākizglītības centri	●	●	●

Pakalpojumi/ pakalpojumu sniedzēji	Telpiskā pieejamība (pakalpojumi pieejami ērtā vietā, attālumā)	Laika pieejamība (pakalpojumi pieejami ērtā laikā)	Informatīvā pieejamība (Viegli atrodamā informācija)
Privātie karjeras konsultanti	●	●	●
Citi publiskie karjeras konsultanti	●	●	●
Darba devēji	●	●	●

Apzīmējumi:

Slikta pieejamība	●
Daļēji slikta pieejamība	●
Vidēja pieejamība	●
Daļēji laba pieejamība	●
Laba pieejamība	●

Avots: Autoru veidots, balstoties uz SIA "Oxford Research Baltics" 2023.gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptaujas rezultātiem (n=722).

Rezultāti rāda, ka gandrīz visi pieejamības aspekti visiem pakalpojumu sniedzējiem kopumā novērtēti pozitīvi – kā laba vai daļēji laba pieejamība. Salīdzinot telpisko laika un informatīvo pieejamību, telpiskā nodrošināta vislabāk, bet informatīvā – vissliktāk. Informatīvā pieejamība visvairāk uzlabojama NVA. Savukārt salīdzinoši vērtējot dažādus pakalpojumu sniedzējus, visaugstākais vērtējums kopumā bija citiem publiskajiem pakalpojumu sniedzējiem, ko var attiecināt uz nedaudzajām pašvaldībām, kur nodrošināti pašvaldības karjeras konsultanti, kā arī uz tādām valsts iestādēm kā SIVA.

3.2. Karjeras attīstības atbalsta kvalitāte un efektivitāte

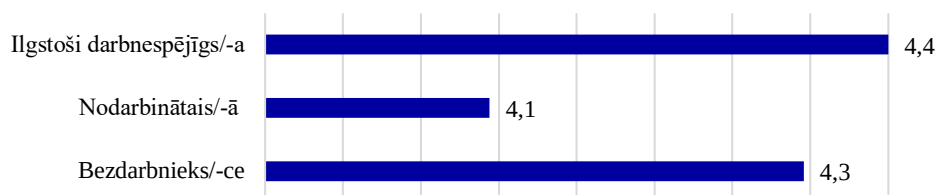
3.2.1. Primārās izpētes rezultāti par saņemto pakalpojumu kvalitāti

Lai novērtētu saņemto pakalpojumu kvalitāti, karjeras attīstības atbalsta saņēmējiem tika lūgts novērtēt apmierinātību ar pakalpojuma sniedzēju, pakalpojuma atbilstību savām vēlmēm un vajadzībām, kā arī novērtēt, vai atbalsta saņemšanas laikā tika saņemta visa nepieciešamā informācija. Savukārt karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem lūgts novērtēt viņu klientu apmierinātību ar saņemtajiem pakalpojumiem.

Apmierinātība ar karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem

Karjeras attīstības atbalsta saņēmējiem lūgts novērtēt savu apmierinātības līmeni ar karjeras attīstības atbalsta sniedzēja pakalpojumiem 5 ballu skalā, kur “1” ir neapmierināts, bet “5” – apmierināts. No visiem respondentiem, kuri vērtēja kādu pakalpojumu sniedzēju, apmierināti ar pakalpojumu ir 82% respondentu (piešķīra vērtējumus 4 un 5 balles), bet neapmierināti tikai 4.7% (piešķīra vērtējumus 1 un 2 balles). OECD pētījumā 6 pētītajās valstīs ar karjeras attīstības atbalstu apmierināti ir 75% respondentu.¹²¹ Saskaņā ar attēlu Nr.3.18 secināms, ka vidējais apmierinātības līmenis vērtējams kā augsts un starp attēlā norādītajām mērķa grupām ir ļoti līdzīgs, tas svārstās no 4,1 ballēm nodarbinātajiem līdz 4,4 ballēm ilgstoši darbnespējīgiem.¹²²

Attēls Nr.3.18 3Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju mērķa grupu kopējā apmierinātība ar visiem karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem.



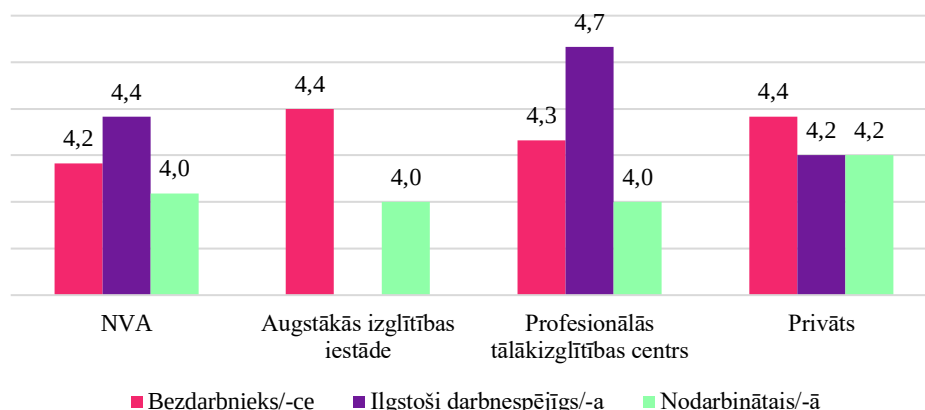
Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

Apskatot citas mērķa grupas, secināms, ka visos gadījumos apmierinātības līmenis vērtējams kā augsts un kopējā apmierinātība tiek vērtēta augstāk par 4 ballēm (vērtējumi tiek ņemti vērā, ja konkrēto pakalpojumu sniedzēju vērtē vismaz 5 mērķa grupas pārstāvji). Apskatot karjeras attīstības atbalsta saņēmēju mērķa grupu apmierinātības vērtējumu pakalpojumu sniedzēju griezumā (skatīt attēlu Nr.3.19), redzams, ka arī šajā griezumā apmierinātības līmenis ir augsts un svārstās no 4,0 līdz 4,7 ballēm. Šīs atšķirības nav vērtējamas, kā ļoti nozīmīgas.

¹²¹ Lietotāju apmierinātība ar karjeras atbalstu un atbalsta vērtējums kā - labi informēts un mērķtiecīgs.

¹²² Ilgstoši darbnespējīgo personu kopējo apmierinātības vērtējumu veido 3 pakalpojumu sniedzēju vērtējums – NVA, profesionālo tālākizglītības centru un privāto pakalpojumu sniedzēju. Nodarbināto personu kopējo apmierinātības vērtējumu veido 4 pakalpojumu sniedzēju vērtējums – NVA, augstāko izglītības iestāžu, profesionālo tālākizglītības centru un privāto pakalpojumu sniedzēju. Bezdarbnieku kopējo apmierinātības vērtējumu veido 7 pakalpojumu sniedzēju vērtējums – NVA, augstāko izglītības iestāžu, profesionālo tālākizglītības centru, privāto pakalpojumu sniedzēju, publisko pakalpojumu sniedzēju, NVO un darba devēju. Vērtējumi par pakalpojumu sniedzējiem, kuri nav iekļauti kopējā vērtējumā, nebija pietiekami reprezentabli.

Attēls Nr.3.193 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju mērķa grupu kopējā apmierinātība ar dažādiem pakalpojumu sniedzējiem.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

No attēlā norādītajām mērķa grupām mazāk apmierinātas ar pakalpojumiem ir nodarbinātās personas, vērtējot NVA, AII un profesionālos tālākizglītības centrus vidēji ar 4 ballēm. Savukārt ilgstoši darbnespējīgās personas visaugstāk novērtē un ir visvairāk apmierinātas ar profesionālajiem tālākizglītības centriem (4,7 balles). Bez attēlā norādītajiem vērtējumiem bezdarbnieki augstu vērtē arī publiskos pakalpojumu sniedzējus (4,6 balles), NVO (4,4 balles) un darba devējus (4,2 balles). Tomēr aptaujas dati liecina, ka daži respondenti pārprata jautājumu un publisko pakalpojumu sniedzēju vērtējumā atkārtoti iekļāva vērtējumu par NVA.

Savukārt, runājot par citām mērķa grupām, minams, ka NVA pakalpojumus augstu vērtē mājsaimnieki (4,5 balles), pensionāri (4,2 balles) un studenti (4,6 balles). Analīze citos datu griezumos nav iespējama datu nepietiekamās reprezentativitātes dēļ. OECD pētījumā 6 pētītajās valstīs neapmierinātība ar karjeras attīstības atbalstu atspoguļota dalījumā pa pakalpojumu sniedzējiem un svārstās no 15% respondentu, kuri ir neapmierināti ar darba devēju nodrošinātajiem pakalpojumiem, līdz gandrīz 35% respondentu, kuri ir neapmierināti ar valsts nodarbinātības dienestu nodrošinātajiem pakalpojumiem.¹²³ No Latvijas aptaujas izriet, ka ļoti neliels respondentu īpatsvars ir neapmierināti ar saņemto pakalpojumu un novērtēja tos ļoti zemu. Piemēram, ar NVA pakalpojumu ir neapmierināti (piešķirts vērtējums 1 vai 2 balles) tikai 6.8% respondentu, kuri saņēma kādu no NVA karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem. Ar profesionālo tālākizglītības centru pakalpojumiem ir neapmierināti 5%, bet ar privāto pakalpojumu

¹²³ To pieaugušo procentuālā daļa, kuri nemaz nav apmierināti vai ir tikai nedaudz apmierināti ar saņemto karjeras attīstības atbalstu.

sniedzēju pakalpojumiem vien 3.6% respondentu, kuri saņēma attiecīgā pakalpojuma sniedzēja pakalpojumus. Savukārt, starp respondentiem, kuri izmantoja kādu no AII sniegtajiem pakalpojumiem un publisko pakalpojumu sniedzēju pakalpojumus, nav neviena respondenta, kurš būtu piešķīris 1 vai 2 balles.

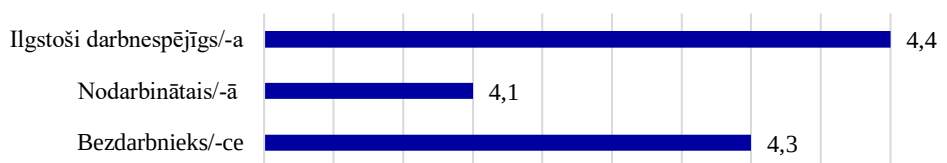
Karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem arī bija lūgts novērtēt, cik, viņuprāt, klienti ir apmierināti ar to sniegtajiem pakalpojumiem. Vērtējumu lūgts sniegt 5 ballu skalā, kur “1” ir neapmierināts, bet “5” – ļoti apmierināts. Respondentu skatījumā, viņu klientu apmierinātība ir 4,2 balles, kas vērtējama kā augsta apmierinātība un lielā mērā saskan ar pašu pakalpojuma saņēmēju vērtējumu.

Karjeras attīstības atbalsta atbilstība saņēmēju vēlmēm un vajadzībām

Karjeras attīstības atbalsta saņēmējiem lūgts novērtēt saņemta atbalsta atbilstību viņu vēlmēm un vajadzībām, sniedzot vērtējumu 5 ballu skalā, kur “1” nozīmē, ka atbalsts neatbilda, bet “5” – atbilda. No visiem respondentiem, kuri vērtēja kādu no pakalpojumu sniedzējiem, pie kuriem saņēma atbalstu, 10.3% respondentu norādīja, ka atbalsts neatbilda to vēlmēm un vajadzībām, piešķirot vērtējumus 1 vai 2 balles. Savukārt 89.7% respondentu norādīja, ka saņemtais atbalsts atbilda viņu vēlmēm un vajadzībām (vērtējumi 4 vai 5 balles), kas viennozīmīgi liecina par augstu apmierinātību ar pakalpojumu.

Kopumā karjeras attīstības atbalsta saņēmēji vērtē sniedzēju atbalstu kā pietiekami atbilstošu savām vēlmēm un vajadzībām. Starp analizējamajām grupām vērtējums variē no 3,9 ballēm nodarbinātajiem līdz 4,2 ballēm bezdarbniekiem (skat. attēlu Nr.3.20).¹²⁴

Attēls Nr.3.20 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju kopējā atbilstība atsevišķu mērķa grupu vēlmēm un vajadzībām.

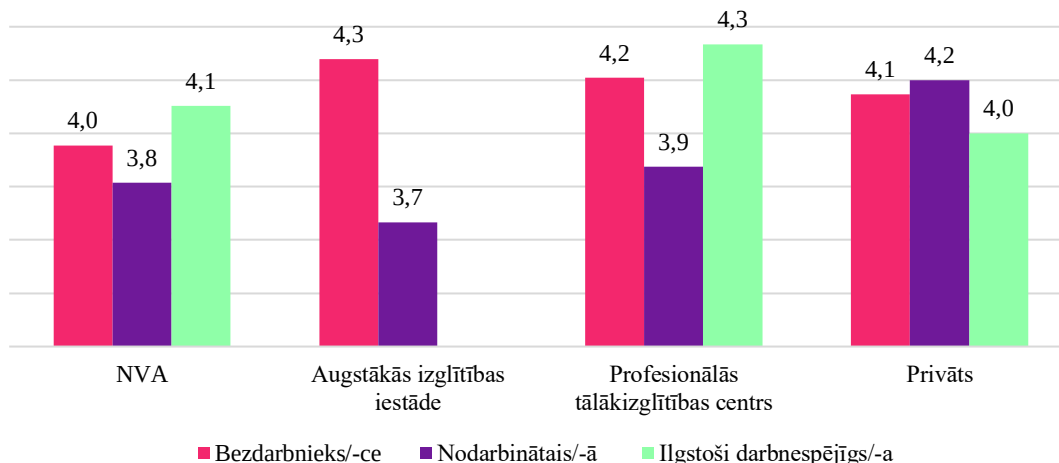


Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023.gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

¹²⁴ Ilgstoši darbnespējīgo personu kopējo apmierinātības vērtējumu veido 3 pakalpojumu sniedzēju vērtējums – NVA, profesionālo tālākizglītības centru un privāto pakalpojumu sniedzēju. Nodarbināto personu kopējo apmierinātības vērtējumu veido 4 pakalpojumu sniedzēju vērtējums – NVA, augstāko izglītības iestāžu, profesionālo tālākizglītības centru un privāto pakalpojumu sniedzēju. Bezdarbnieku kopējo apmierinātības vērtējumu veido 7 pakalpojumu sniedzēju vērtējums – NVA, augstāko izglītības iestāžu, profesionālo tālākizglītības centru, privāto pakalpojumu sniedzēju, publisko pakalpojumu sniedzēju, NVO un darba devēju. Vērtējumi par pakalpojumu sniedzējiem, kuri nav iekļauti kopējā vērtējumā, nebija pietiekami reprezentabli.

Dati liecina, ka kopējā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju atbilstība mērķa grupas vēlmēm un vajadzībām ir novērtēta zemāk nekā apmierinātība ar karjeras sniedzēja atbalstu. Apskatot atbalsta saņēmēju vērtējumus par atsevišķiem karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem, secināms, ka viszemāk karjeras attīstības atbalsta sniedzēju atbilstību savām vēlmēm un vajadzībām novērtē nodarbinātie (skat. attēlu Nr.3.21).

Attēls Nr.3.21 Atsevišķu karjeras attīstības atbalsta sniedzēju atbilstība atsevišķu karjeras attīstības atbalsta saņēmēju mērķa grupu vēlmēm un vajadzībām.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

Nodarbinātie trīs no četriem pakalpojumu sniedzējiem novērtēja zemāk par 4 ballēm un tikai privātos pakalpojuma sniedzējus novērtēja ar 4,2 ballēm. Bezdarbnieki viszemāk novērtēja NVA, vērtējot tās atbilstību bezdarbnieku vēlmēm un vajadzībām ar 4 ballēm. Savukārt visaugstāk no attēlā norādītā bezdarbnieki vērtē AII – ar 4,3 ballēm. Bezdarbnieki augstu vērtē arī NVO (4,3 balles), publiskos pakalpojumu sniedzējus (4,2 balles), kā arī darba devējus (4,2 balles).

Ilgstoši darbnespējīgie attēlā norādītos pakalpojumu sniedzējus vērtē pietiekami līdzīgi. Ilgstoši darbnespējīgie visaugstāk vērtē profesionālās tālākizglītības centru atbilstību savām vēlmēm un vajadzībām (4,3 balles). Šīs mērķa grupas vērtējums par AII nav iekļauts, jo nebija pietiekami reprezentatīvs. Tomēr kopumā secināms – lai arī vērtējumi svārstās no 3,7 ballēm līdz 4,3 ballēm, norādīto pakalpojuma sniedzēju atbilstība atsevišķu mērķa grupu vēlmēm un vajadzībām vērtējama, kā pietiekami augsta.

Atsevišķas attēlā neminētās mērķa grupas NVA atbilstību savām vēlmēm un vajadzībām vērtē kritiski. Piemēram, pensionāri to novērtēja ar vidēji 3 ballēm, bet māsasaimnieki ar vidēji 3,6 ballēm. Secināms, ka šīs mērķa grupas NVA pakalpojumu atbilstību savām vēlmēm un vajadzībām vērtē kā drīzāk viduvēju. Savukārt studenti gan ir pietiekami apmierināti ar NVA atbilstību un

vērtē to ar 4,3 ballēm. Tomēr jāņem vērā, ka respondentu skaits šajās mērķa grupās nebija liels un tas varēja ietekmēt statistisko ticamību. Analīze citos datu griezumos nav iespējama datu nepietiekamās reprezentativitātes dēļ.

Karjeras attīstības atbalsta saņēmējiem tika uzdots atvērtais jautājums norādīt, kādām viņu vajadzībām sniegtais karjeras attīstības atbalsts neatbilda. Respondenti, kuri saņēma NVA sniegtos pakalpojumus, visbiežāk min, ka nesaņēma vēlamu informāciju par apmācībām, vai arī apmācību piedāvājums neatbilda viņu vēlmēm un vajadzībām, vai ka apmācību kuponi ir jāgaida ļoti ilgi. Vairāki respondenti norāda, ka saskārās ar grūtībām NVA mājaslapā atrast nepieciešamo informāciju, norādot, ka tā esot lietotājam nedraudzīga. Tāpat respondenti kritizē konsultantu neiedziļināšanos cilvēku individuālajās situācijās – nepietiekami tiek ņemts vērā personu veselības stāvoklis, ģimenes stāvoklis, līdzšinējā darba pieredze un citi būtiski aspekti. Pārējiem pakalpojumu sniedzējiem tikai daži respondenti norādīja, kādām viņu vajadzībām sniegtais karjeras attīstības atbalsts neatbilda, tādēļ šī informācija nav uzskatāma par pietiekami reprezentatīvu.

Karjeras attīstības atbalsta laikā saņemtā informācija

Karjeras attīstības atbalsta saņēmējiem lūgts 5 ballu skalā novērtēt to, vai karjeras attīstības atbalsta laikā tika saņemta visa personai nepieciešamā informācija. Vērtējums “1” nozīmē, ka visa nepieciešamā informācija netika saņemta, bet “5” – visa nepieciešamā informācija tika saņemta. No visiem respondentiem, kuri vērtēja kādu no pakalpojumu sniedzējiem, pie kuriem saņēma atbalstu, 6.7% respondentu norādīja, ka nesaņēma visu nepieciešamo informāciju, piešķirot vērtējumus 1 vai 2 balles. Tomēr 93.3% norādīja, ka saņēma visu nepieciešamo informāciju, piešķirot vērtējumus 4 vai 5 balles. Kā iepriekš minēts, OECD pētījumā 6 pētītajās valstīs apmierināti ar karjeras attīstības atbalstu ir 75% respondentu, kas iekļauj sevī arī vērtējumu par informētību.¹²⁵

Attēla Nr.3.22 dati liecina, ka karjeras attīstības atbalsta pasākumu laikā atsevišķu mērķa grupu pārstāvji saņēma gandrīz visu sev nepieciešamo informāciju.

¹²⁵ Lietotāju apmierinātība ar karjeras attīstības atbalstu un atbalsta vērtējums kā labi informēts un mērķtiecīgs.

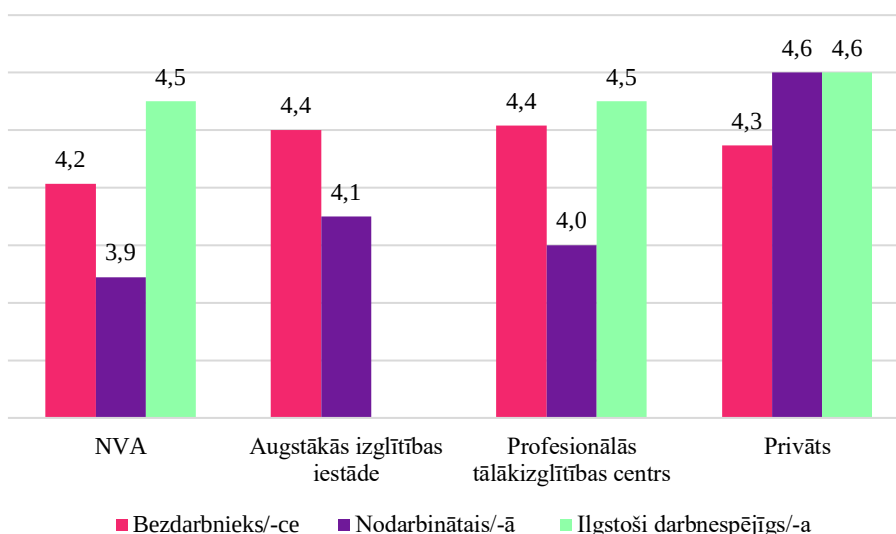
Attēls Nr.3.22 3Atsevišķu karjeras attīstības atbalsta saņēmēju mērķu grupu vērtējums par to, vai karjeras attīstības atbalsta laikā tika saņemta visa nepieciešamā informācija.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

Vidējais vērtējums svārstās no 4,1 ballēm nodarbinātajiem līdz 4,5 ballēm ilgstoši darbspējīgiem.¹²⁶ Līdzīgi kā iepriekš, arī šajā jautājumā augstāko vērtējumu sniedz ilgstoši darbspējīgie (4,5 balles), bez zemāko – nodarbinātie (4,1 balle). Vērtējums karjeras attīstības atbalsta sniedzēju griezumā iezīmē līdzīgas tendences, kā iepriekš – vairumā gadījumu nodarbinātie zemāk nekā citi vērtē NVA, AII un profesionālos tālākizglītības centrus. Šie vērtējumi svārstās no 3,9 ballēm NVA līdz 4,1 ballei AII (skatīt attēlu Nr.3.23).

Attēls Nr.3.23 3Atsevišķu karjeras attīstības atbalsta saņēmēju mērķu grupu vērtējums par to, vai karjeras attīstības atbalsta laikā no konkrētiem karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem tika saņemta visa nepieciešamā informācija.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

¹²⁶ Ilgstoši darbspējīgo personu kopējo apmierinātības vērtējumu veido 3 pakalpojumu sniedzēju vērtējums – NVA, profesionālo tālākizglītības centru un privāto pakalpojumu sniedzēju. Nodarbināto personu kopējo apmierinātības vērtējumu veido 4 pakalpojumu sniedzēju vērtējums – NVA, augstāko izglītības iestāžu, profesionālo tālākizglītības centru un privāto pakalpojumu sniedzēju. Bezdarbnieku kopējo apmierinātības vērtējumu veido 7 pakalpojumu sniedzēju vērtējums – NVA, augstāko izglītības iestāžu, profesionālo tālākizglītības centru, privāto pakalpojumu sniedzēju, publisko pakalpojumu sniedzēju, NVO un darba devēju. Vērtējumi par pakalpojumu sniedzējiem, kuri nav iekļauti kopējā vērtējumā, nebija pietiekami reprezentabli.

Savukārt nodarbinātie ļoti augstu vērtē privātos pakalpojumu sniedzējus (4,6 balles), kas liecina, ka no tiem ir saņemta gandrīz visa nepieciešamā informācija. Bezdarbnieki diezgan līdzīgi vērtē visus attēlā norādītos pakalpojumu sniedzējus, vērtējumi svārstās no 4,2 ballēm NVA līdz 4,4 ballēm AII un profesionālajiem tālākizglītības centriem. Arī šajā gadījumā dati liecina par to, ka minētās mērķa grupas pārstāvji ir saņēmuši gandrīz visu nepieciešamo informāciju. Bezdarbnieki augstu vērtē arī publiskos pakalpojumu sniedzējus (4,5 balles), NVO (4,5 balles) un darba devējus (4,4 balles). Ilgstoši darbnespējīgie ar saņemto informāciju ir visapmierinātākie, viņu vērtējumi svārstās no 4,5 ballēm NVA un profesionālajiem tālākizglītības centriem līdz 4,6 ballēm privātajiem pakalpojumu sniedzējiem.

Apskatot citu mērķa grupu vērtējumus par to, vai karjeras attīstības atbalsta laikā no NVA tika saņemta visa nepieciešamā informācija, secināms, ka gandrīz visa nepieciešamā informācija tika sniegta. Mājsaimnieki to vērtē ar 4,4 ballēm, pensionāri ar 4,2 ballēm, bet studenti ar 4,3 ballēm. Tomēr, kā jau tika minēts, pastāv atšķirības respondentu skaitā katrā no mērķa grupām, attiecīgi arī statistiskā ticamība ir atšķirīga. Kopumā secināms, ka ar karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu ir apmierināti 82% pakalpojumu saņēmēju, bet neapmierināti vien 4.7%. Vidējais apmierinātības vērtējums ir augsts, un kopējā apmierinātība tiek vērtēta augstāk par 4 ballēm no 5. Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju skatījumā viņu klienti ir apmierināti ar sniegtajiem pakalpojumiem. Vidējais vērtējums par klientu apmierinātību ir 4,2 balles, kas vērtējama kā augsta apmierinātība un lielā mērā saskan ar pašu pakalpojuma saņēmēju vērtējumu.

Attiecībā uz atbalsta saņēmēju apmierinātību tika veikta arī korelācijas analīze, lai noskaidrotu, vai nav specifiskas mērķa grupas, vai to klasteri ar noteiktām apmierinātības pazīmēm. Rezultāti rāda, ka nav izdalāmas izteiktas specifiskas grupas. Vāji izteikta korelācija bija strādājošajiem, kas nav apmierināti ar saņemto karjeras attīstības atbalstu – gados vecākiem cilvēkiem, Latgalē dzīvojošajiem, ar zemāku izglītību, valsts darbā strādājošajiem, ar īsāku pieredzi nozarē. Tie, kas ir kopumā apmierināti ar atbalstu, norāda, ka atbalsta laikā saņēma visu nepieciešamo informāciju un atbalsts atbilda viņu vajadzībām un otrādi.

3.2.2. Primārās izpētes rezultāti par saņemto pakalpojumu efektivitāti

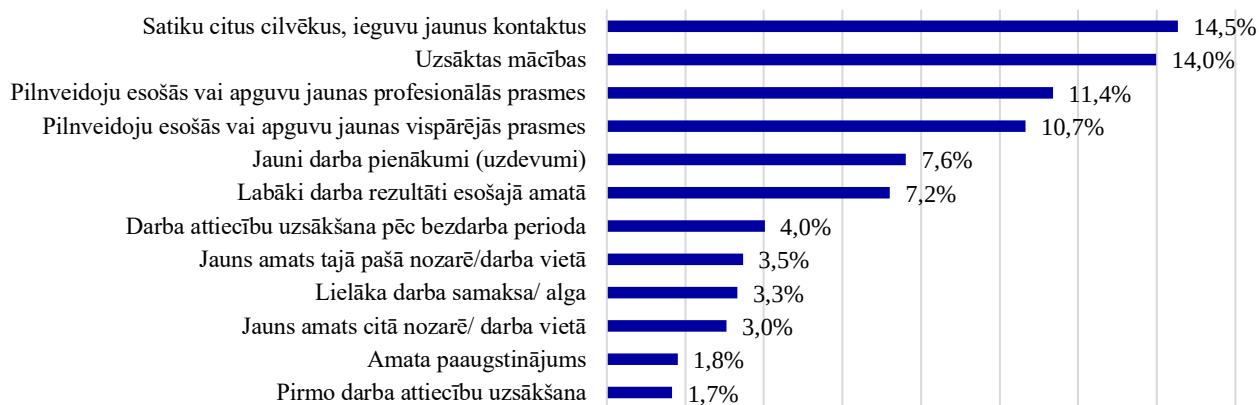
Lai novērtētu saņemto pakalpojumu efektivitāti, karjeras attīstības atbalsta saņēmējiem tika lūgts norādīt, kādas karjeras izmaiņas ir notikušas pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas, novērtēt to, vai saņemtais karjeras attīstības atbalsts bija noderīgs izmaiņu notikšanai, kā arī komentēt, kas

sniegtajā atbalstā bija visnoderīgākais. Karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem lūgts norādīt, kādi ir viņu pakalpojumu saņēmēju biežākie sasniegumi pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas.

Karjeras izmaiņas 6 mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas

Karjeras attīstības atbalsta saņēmējiem tika lūgts norādīt visas izmaiņas, kādas, notikušas viņu karjerā 6 mēnešus pēc atbalsta saņemšanas. Katram respondentam bija iespēja atzīmēt vairākus atbilžu variantus. Sešu mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas 23.4% respondentu ir notikušas karjeras izmaiņas. Minētais respondentu daudzums atzīmēja kādu no attēlā Nr.3.24 minētajiem izmaiņu veidiem.

Attēls Nr.3.24 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju vērtējums par notikušajām karjeras izmaiņām 6 mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas.



Avots: SIA "Oxford Research Baltics" 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

Vairums respondentu (14.5%) kā karjeras izmaiņas norāda citu cilvēku satikšanu un jaunu kontaktu iegūšanu. Secināms, ka respondenti augstu novērtē iespēju satikt citus cilvēkus. Kaut arī šis ir netiešs profesionālās attīstības sasniegums, tas liecina, ka respondentu skatījumā jaunu kontaktu iegūšana un citu cilvēku satikšana ir būtiska karjeras attīstībā. Šis uzskatāms par būtisku netiešo karjeras attīstības atbalsta efektu, kuru ieteicams ņemt vērā, plānojot atbalsta veidus. Gandrīz tikpat liels respondentu daudzums (14%) ir uzsākuši mācības. Līdzīgs rezultāts ir OECD veiktajā aptaujā 6 pētītajās valstīs, kuras dati rāda, ka aptuveni 18% respondentu uzsāka mācības. Latvijas aptaujas respondentiem ir pilnveidotas esošās un apgūtas jaunas vispārējās (10.7%) un profesionālās (11.4%) prasmes. Secināms, ka 3 no biežāk minētajām karjeras izmaiņām pēc atbalsta saņemšanas ir saistītas ar respondentu izglītošanos un prasmju attīstību/pilnveidi, kas var liecināt, ka respondentiem mācības un profesionālā pilnveide ir svarīgs karjeras attīstības ieguvums un ilgtermiņā pozitīvi ietekmē karjeras attīstību.

Mazākam respondentu skaitam jeb 7.2% respondentu karjeras attīstības atbalsta pasākumi palīdzēja sasniegt labākus darba rezultātus esošajā amatā, bet 7.6% – iegūt jaunus darba pienākumus, kas nākotnē potenciāli var nozīmēt arī augstāku atalgojumu. No OECD aptaujas 6 pētītajās valstīs izriet, ka labākus rezultātus esošajā darbā guva ceturtdaļa respondentu, kas ir būtiski augstāks rezultāts nekā Latvijas aptaujā.

Latvijas aptaujas rezultāti liecina, ka 4% respondentu uzsāka darba attiecības pēc bezdarba, arī OECD aptaujā šie rezultāti nav augsti – aptuveni 7%.

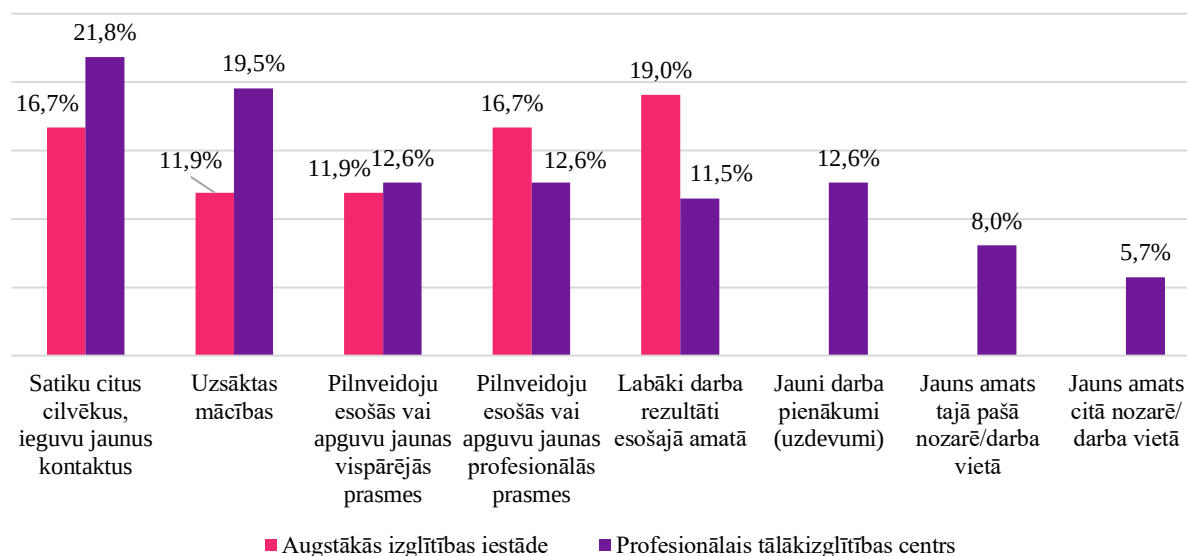
Neliels respondentu skaits 6 mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas ir ieguvuši amata paaugstinājumu (1.8%) vai jaunu amatu citā nozarē/darba vietā (3%), vai tajā pašā nozarē/darba vietā (3.5%). Savukārt tieši ekonomisko labumu ir guvuši 3.3% respondentu, iegūstot lielāku darba samaksu. OECD aptaujas dati 6 pētītajās valstīs uzrādi būtiski augstākus rezultātus: vairāk nekā 15% respondentu ieguvuši jaunu darbu tajā pašā nozarē, un tikpat liels respondentu īpatsvars – jaunā nozarē.

Kopumā Latvijas aptaujas dati liecina, ka 6 mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas ļoti neliels respondentu īpatsvars ir guvuši tieši ekonomisku labumu.

Atbildot uz jautājumu par notikušajām izmaiņām karjeras attīstībā, respondentiem tika piedāvāts atbilžu variants “Vēl nav rezultātu”. Šo atbildi izvēlējās 51.1% respondentu. Tomēr šie dati viennozīmīgi neliecina par nepietiekamu atbalsta efektivitāti, jo var liecināt par to, ka izmaiņu notikšanai nepieciešams ilgāks laiks. Jāatzīmē, ka starp respondentiem, kuri norādīja, ka izmaiņas viņu karjerās vēl nav notikušas, desmitā daļa (10.6%) atzīmēja arī citus atbilžu variantus par karjerā notikušajām izmaiņām. Tas var liecināt par to, ka daudzi respondenti notikušās izmaiņas, piemēram, uzsāktās mācības, interpretē vien kā starprezultātu, nevis vēlamu gala rezultātu. OECD pētījuma dati 6 pētītajās valstīs liecina, ka aptuveni 30% respondentu norādīja, ka pēc atbalsta saņemšanas nav notikušas nekādas izmaiņas karjerā.

Nedaudz atšķirīga aina iezīmējas to respondentu atbildēs, kuri ir izmantojuši karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus AII. Sešu mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas AII (augstskolās un koledžās kopā), vairums respondentu ieguva labākus darba rezultātus esošajā amatā (19%), pilnveidoja esošās vai apguva jaunas profesionālās prasmes (16.7%) un satika citus cilvēkus, ieguva jaunus kontaktus (16.7%) (skatīt attēlu Nr.3.25).

Attēls Nr.3.25 3Karjeras attīstības atbalsta augstākajās izglītības iestādēs un profesionālajos tālākizglītības centros saņēmēju vērtējums par notikušajām karjeras izmaiņām 6 mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas.



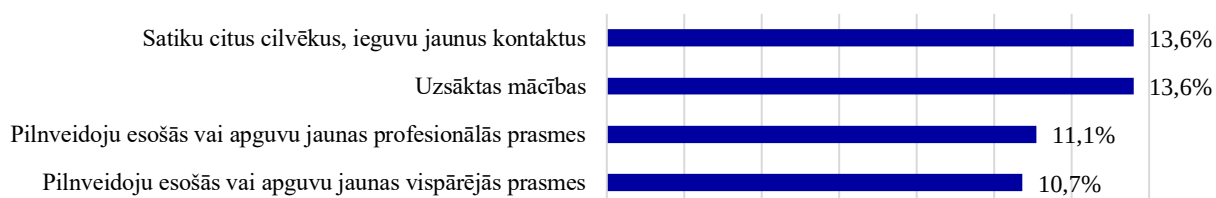
Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

Savukārt respondentu, kuri saņēma karjeras attīstības atbalstu profesionālajos tālākizglītības centros, vērtējumi saskan ar minētajiem respondentu kopējiem vērtējumiem. Pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas profesionālajos tālākizglītības centros, kā biežākos izmaiņu veidus respondenti min citu cilvēku satikšanu (21.8%), kā arī mācību uzsākšanu (19.5%).

To, ka izmaiņas vēl nav notikušas, norādīja vairums respondentu. Sešu mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas AII 42.9% respondentu norādīja, ka vēl nav rezultātu, kā arī 49.4% respondentu pēc atbalsta saņemšanas profesionālajos tālākizglītības centros norādīja, ka vēl nav rezultātu.

Attēlā Nr.3.26 iekļauts bezdarbnieku vērtējums par notikušajām izmaiņām pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas.

Attēls Nr.3.26 Bezdarbnieku vērtējums par notikušajām karjeras izmaiņām 6 mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas.

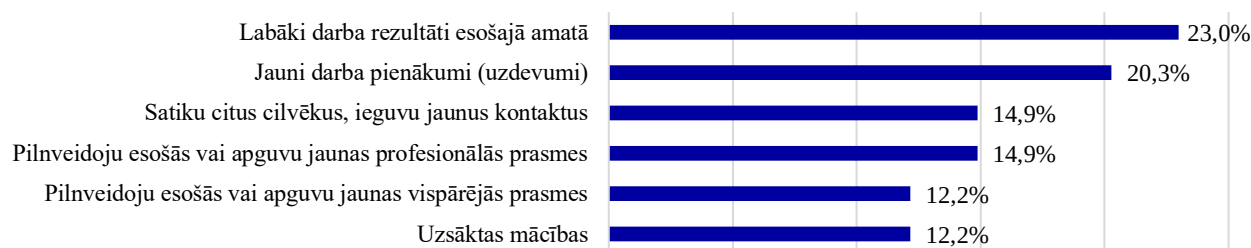


Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

Bezdarbnieki kā biežākās izmaiņas min citu cilvēku satikšanu / jaunu kontaktu iegūšanu un mācību uzsākšanu, abos gadījumos to norāda 13.6% aptaujāto bezdarbnieku. Tam seko esošo vai jaunu profesionālo (11.1%) un vispārējo (10.7%) prasmju apguve. Pārējos izmaiņu veidus norādīja mazāk nekā 10% bezdarbnieku, tādēļ tie nav iekļauti attēlā. Secināms, ka bezdarbnieki kā biežākās karjeras izmaiņas min tādus izmaiņu veidus, kuri potenciāli var rezultēties tiešās karjeras izmaiņās un profesionālos sasniegumos.

Savukārt nodarbinātie respondenti, kā biežākās norāda tādas izmaiņas, kuras tieši, rezultējas karjeras attīstībā. Pēc atbalsta saņemšanas labāki darba rezultāti ir 23% nodarbināto respondentu, bet jaunus darba pienākumus ieguvuši 20.3% respondentu (skatīt attēlu Nr.3.27). Šie rezultāti var liecināt par to, ka nodarbinātām personām tiešās izmaiņas karjeras attīstībā notiek ātrāk nekā bezdarbniekiem, jo, iespējams, ir vieglāk īstenojamās.

Attēls Nr.3.27 Nodarbināto vērtējums par notikušajām karjeras izmaiņām 6 mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas.

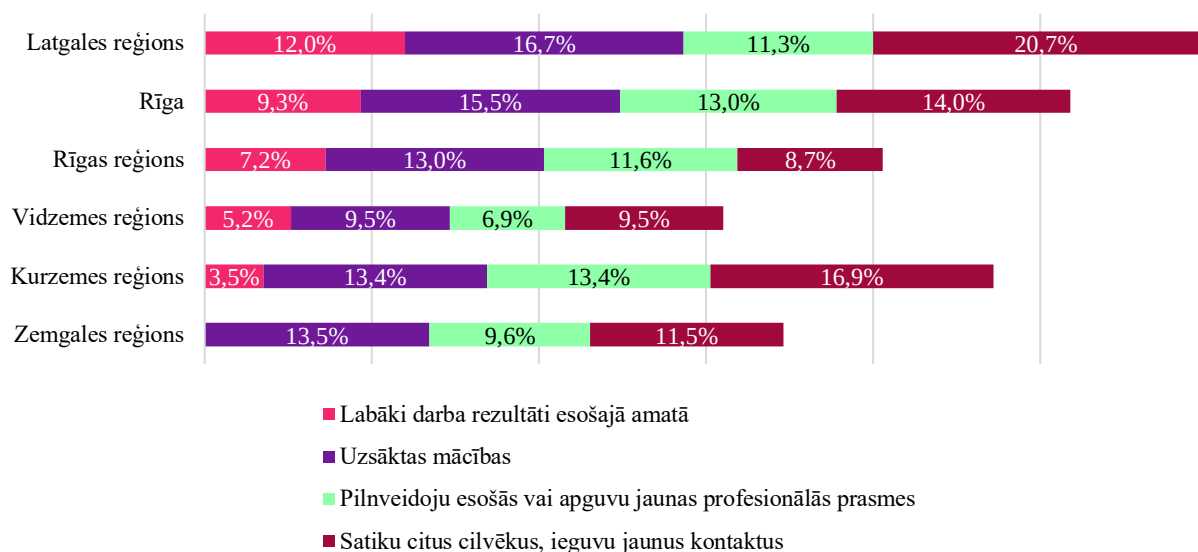


Avots: SIA "Oxford Research Baltics" 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

Vairums nodarbināto respondentu norāda arī virkni citu izmaiņu, piemēram, tādus izmaiņu veidus kā citu cilvēku satikšanu un esošo un jaunu profesionālo prasmju pilnveidi: abos gadījumos to min 14.9%. Vispārējo prasmju pilnveidi vai apgūšanu un mācību uzsākšanu min 12.2% nodarbināto respondentu. Pārējos izmaiņu veidus norādīja mazāk kā 10% nodarbināto respondentu.

Analizējot respondentu atbildes pēc to dzīvesvietas, redzams, ka starp visiem respondentiem, kuri dzīvo Latgales reģionā, lielākais respondentu skaits jeb 20.7% kā notikušās karjeras izmaiņas, min citu cilvēku satikšanu un jaunu kontaktu iegūšanu; kā būtiskākās izmaiņas tās parādās arī Kurzemes reģionā, kur šo izmaiņu veidu atzīmēja 16.9% respondentu (skatīt attēlu Nr.3.28). Tā kā daļa datu nebija pietiekami reprezentabli, tad daži iepriekšējā attēlā minētie karjeras izmaiņu veidi šajā attēlā nav iekļauti. Šeit uzrādīti četri rādītāji: labāki darba rezultāti esošajā amatā, uzsāktas mācības, pilnveidoju esošās vai apguvu jaunas profesionālās prasmes, satiku citus cilvēkus, ieguvu jaunus kontaktus.

Attēls Nr.3.28 3Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju vērtējums par notikušajām karjeras izmaiņām 6 mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas, reģionu griezumā.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

Kā otru būtiskāko karjeras izmaiņu veidu Latgales reģionā min mācību uzsākšanu, to norādīja 16.7% minētajā reģionā dzīvojošo respondentu. Tam seko labāki darba rezultāti esošajā amatā un pilnveidotas esošās vai apgūtas jaunas profesionālās prasmes, attiecīgi 12% un 11,3% respondentu. No attēlā neminētajiem rādītājiem 12.7% Latgalē dzīvojošo respondentu ieguva jaunus darba pienākumus (uzdevumus), 10.7% pilnveidoja esošās vai apguva jaunas vispārējās prasmes. Neliels respondentu skaits no Latgales ieguva jaunu amatu citā nozarē/darba vietā (4%), uzsāka darba attiecības pēc bezdarba perioda (4.7%), ieguva amata paaugstinājumu (3.3%) un lielāku darba samaksu/algu (4.7%). Respondenti no Rīgas, Rīgas reģiona un Zemgales reģiona kā biežākās karjeras pārmaiņas norādīja mācību uzsākšanu, šie rādītāji starp minētajiem reģioniem svārstās no 13% Rīgas reģionā līdz 15,5% Rīgā.

Respondenti no Rīgas par otru izplatītāko izmaiņu veidu min citu cilvēku satikšanu (14%), kam seko esošo profesionālo prasmju pilnveide vai jaunu apguve (13%), kā arī esošo vispārējo prasmju pilnveide vai jaunu apguve (10.4%), kam seko labāki darba rezultāti esošajā amatā (9.3%), jauni darba pienākumi (7.3%) un lielāka darba samaksa (5.2%). Retāk minēts jauns amats tajā pašā vai citā nozarē (abos gadījumos 4.7%), kā arī pirmo darba attiecību uzsākšana (2.6%).

Vidzemes reģionā lielākais respondentu skaits norādīja, ka ir pilnveidojuši esošās vai apguvuši jaunas vispārējās prasmes (12.1%), tam seko mācību uzsākšana un citu cilvēku satikšana (abi 9.5%). Vidzemē 6.9% respondentu pilnveidoja esošās vai apguva jaunas profesionālās zināšanas,

kā arī 6% ieguva jaunus darba pienākumus, bet 5.2% labākus rezultātus esošajā amatā. Turklāt 4.3% respondentu uzsāka darba attiecības pēc bezdarba perioda.

Kurzemes reģionā vienlīdz liels respondentu skaits norādīja, ka ir uzsākuši mācības, kā arī pilnveidojuši esošās vai apguvuši jaunas vispārējās un profesionālās prasmes, visos gadījumos to norādīja 13.4% respondentu. 5.6% respondentu ieguva jaunus darba pienākumus. Neliels respondentu skaits uzsāka darba attiecības pēc bezdarba perioda (4.2%), ieguva labākus darba rezultātus esošajā amatā (3.5%), ieguva jaunu amatu citā vai tajā pašā nozarē (abi 3.5%).

Zemgales reģiona respondenti kā ieguvumus norādīja citu cilvēku satikšanu (11.5%) un esošo profesionālo prasmju pilnveidi un jaunu apguvi (9.6%). Zemgales reģiona respondentu atbildes vairumā gadījumu nav pietiekami reprezentatīvas.

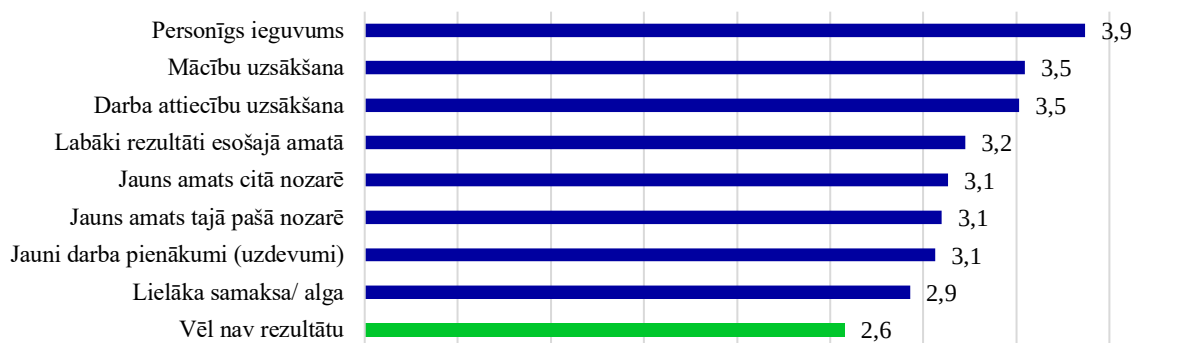
Salīdzinot respondentu atbildes starp reģioniem, redzams, ka vairākos izmaiņu veidos Latgales reģiona respondentu izmaiņas atšķiras no citu reģionu respondentu izmaiņām. Latgalē vairāk nekā citur respondenti kā ieguvumu norādīja labākus darba rezultātus esošajā amatā. Ja 12% respondentu no Latgales atzīmēja šo ieguvuma veidu, tad pārējos reģionos tas variē no 9.3% Rīgā līdz 3.5% Kurzēm. Tāpat Latgales reģionā 12.7% respondentu kā ieguvumu biežāk norādīja jaunus darba pienākumus, citur tas svārstās no 7.3% Rīgā līdz 5.6% Kurzēm.

Apskatot respondentu profila datus, secināms, ka Latgales reģionā ceturtdaļa respondentu ir nodarbinātie, citos reģionos šis rādītājs svārstās no 4% Rīgā līdz 10% Vidzemes reģionā. Kā arī Latgales reģionā 11% respondentu ir kvalificēti strādnieki un amatnieki, kamēr citos reģionos šo amata pārstāvju skaits starp respondentiem ir būtiski mazāks, no aptuveni 2% Zemgalē līdz 5% Vidzemē. Salīdzinot Latgales reģiona respondentu profila datus ar citiem reģioniem, nekādas citas būtiskas atšķirības nav novērotas.

Karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem tika jautāts, kādi, viņuprāt, ir pakalpojumu saņēmēju biežākie sasniegumi 6 mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas. Novērtējumu lūgts sniegt par katru karjeras izmaiņu veidu 5 ballu skalā, kur 1 balle nozīmē, ka konkrētās izmaiņas nenotiek nekad, bet 5 balles – notiek visbiežāk.

Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējumi par dažādiem pakalpojumu saņēmēju sasniegumiem variē no 3,9 ballēm personīgajiem ieguvumiem, līdz 2,9 ballēm lielākai samaksai/algai (neskaitot atbilžu variantu “vēl nav rezultātu”) (skat. attēlu Nr.3.29). Tas kopumā liecina, ka neviens no sasniegumu veidiem nav vērtējams kā biežs vai tipisks sasniegums pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas.

Attēls Nr.3.29 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vidējie vērtējumi par pakalpojumu saņēmēju sasniegumiem 6 mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

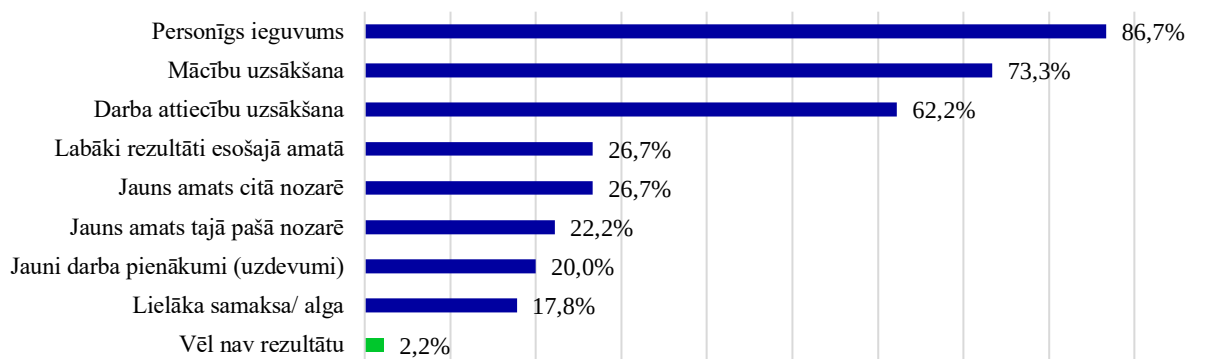
Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju skatījumā 3 biežākie sasniegumi pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas ir personīgie ieguvumi, mācību uzsākšana un darba attiecību uzsākšana. Vērtējumi tiem svārstās no 3,5 ballēm līdz 3,9 ballēm, kas liecina, ka novērojami samērā bieži. Pārējo atbilžu variantu – labāki rezultāti esošajā amatā, jauns amats tajā pašā vai citā nozarē, jauni darba pienākumi un lielāka darba samaksa, vērtējumi variē no 3,2 ballēm līdz 2,9 ballēm un liecina, ka šie sasniegumi atbalsta saņēmējiem nav bieži un ir novēroti tikai reizēm.

Dati liecina arī par to, ka pēc karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējuma gandrīz nekad vai ļoti reti rodas situācijas, ka pēc atbalsta saņemšanas personai nav sasniegumu. Ņemot vērā, ka vairāk nekā puse respondentu norādīja, ka viņiem vēl nav rezultātu, karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums, iespējams, ir pārlietu optimistisks.

Pirmie divi sasniegumu veidi – personīgie ieguvumi (satika citus cilvēkus, atsvaidzināja vai ieguva prasmes par vispārējiem vai specifiskiem tematiem utt.) un mācību uzsākšana – lielā mērā saskan ar karjeras attīstības atbalsta saņēmēju anketā norādītajiem, kur kā biežākie karjeras izmaiņu veidi pēc atbalsta saņemšanas minēti – citu cilvēku satikšana/ jaunu kontaktu iegūšana, kas uzskatāms par personīgo ieguvumu, un mācību uzsākšana.

Vairums (86.7%) atbalsta sniedzēju novērtēja personīgos ieguvumus kā būtiskāko un biežāko sasniegumu, novērtējot ar 4 vai 5 ballēm. Tomēr personīgie ieguvumi var nebūt tieši saistīti ar personu profesionālo attīstību un var tieši neliecināt par atbalsta efektivitāti (skatīt attēlu Nr.3.30).

Attēls Nr.3.30 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par biežākajiem pakalpojumu saņēmēju sasniegumiem 6 mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

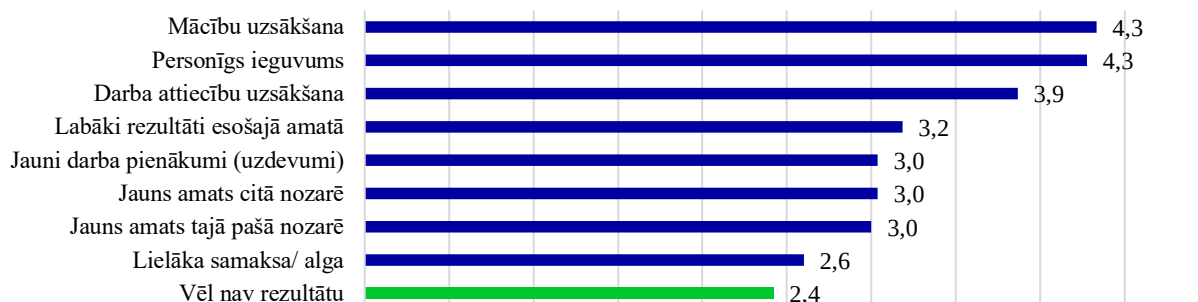
Tam seko mācību uzsākšana, kuru kā biežāko sasniegumu norāda 73.3% respondentu, kas liecina par augstu klientu apņēmību attīstīt savu profesionalitāti, tomēr vēl nelielā daļā respondentu par konkrētiem sasniegumiem. Vairāk nekā puse respondentu (62.2%) norādīja, ka viņu klienti pēc atbalsta saņemšanas bieži uzsāk darba attiecības. Tas var liecināt par to, ka minētajam respondentu skaitam sniegtais atbalsts ir bijis veiksmīgs un rezultējas tiešos ieguvumos.

Ceturtdaļa respondentu norādīja, ka pēc viņu sniegtā karjeras attīstības atbalsta klienti bieži iegūst jaunu amatu citā nozarē (26.7%) un sasniedz labākus rezultātus esošajā amatā (26.7%). Savukārt 22.2% respondentu norāda, ka viņu klienti bieži iegūst jaunu amatu tajā pašā nozarē. Dati liecina, ka pēc konsultācijām biežāka parādība ir jauns amats nevis pašreizējā, bet citā nozarē, kas liecina, ka biežs karjeras attīstības atbalsta rezultāts ir nozares maiņa. Aptuveni piektā daļa respondentu norāda, ka viņu klienti bieži saņem jaunus darba pienākumus (20%) un lielāku darba samaksu (17.8%). Visi šie sasniegumu veidi uzskatāmi par tieši saistītiem ar personu karjeras attīstību. Attiecīgi secināms, ka vidēji piektā daļa respondentu norāda kā biežu kādu no sasniegumiem, kurš ir tieši saistīts ar personu karjeras attīstību.

Kā iepriekš tika minēts, neliels karjeras attīstības atbalsta saņēmēju īpatsvars (vidēji 5%) norādīja, ka karjeras attīstības atbalsta rezultātā ir notikušas izmaiņas, kuras ir tieši saistītas ar viņu profesionālo attīstību, t.i., jauni darba pienākumi, jauns amats, paaugstinājums, lielāka alga u.tml. Minētais ļauj secināt, ka, iespējams, karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par sava darba rezultātiem ir pārlietu optimistisks.

NVA strādājošo karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par savu klientu sasniegumiem liecina, ka klienti bieži uzsāk mācības un gūst personīgus ieguvumus. Vidējais piešķirtais NVA respondentu vērtējums abos gadījumos ir 4,3 balles (skatīt attēlu Nr.3.31).

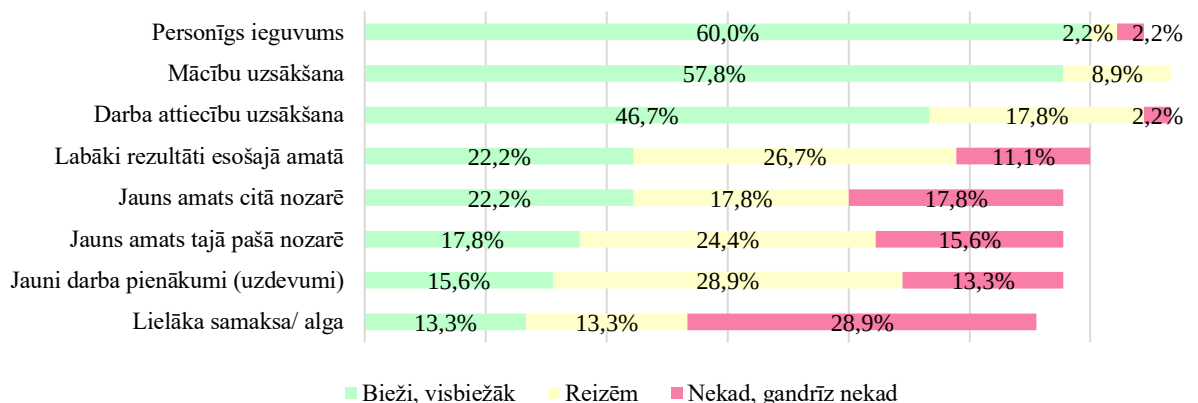
Attēls Nr.3.31 3Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju, kuri strādā NVA, vidējie vērtējumi par pakalpojumu saņēmēju sasniegumiem 6 mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas.



Avots: SIA "Oxford Research Baltics" 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Lielāka darba samaksa ir viens no viszemāk novērtētajiem sasniegumu veidiem, vidējais vērtējums vien 2,6 balles. Gandrīz 30% karjeras attīstības atbalsta sniedzēju no NVA atzīst, ka karjeras attīstības atbalsta rezultātā viņu klienti nekad vai gandrīz nekad negūst lielāku darba samaksu (skatīt attēlu Nr.3.32).

Attēls Nr.3.32 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju, kuri strādā NVA, vērtējumu īpatsvars par pakalpojumu saņēmēju sasniegumiem 6 mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas.



Avots: SIA "Oxford Research Baltics" 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Par pirmajiem trīs sasniegumu veidiem, t.i., par personīgajiem ieguvumiem, mācību uzsākšanu un darba attiecību uzsākšanu, NVA karjeras attīstības atbalsta sniedzēju viedoklis ir diezgan viennozīmīgs par to, ka tie ir biežākie sasniegumu veidi. Tomēr attiecībā uz pārējiem sasniegumu veidiem liels īpatsvars respondentu norāda tos kā notikušus reizēm, kā arī vairumā gadījumu

līdzīgs respondentu īpatsvars novērtējuši vienu un to pašu sasniegumu veidu vienlaikus kā biežu un kā nekad/gandrīz nekad nenotikušu. Tas var liecināt, ka atsevišķi sasniegumu veidi ir vairāk saistīti ar personu individuālajām situācijām un individuālajiem karjeras attīstības atbalsta mērķiem.

Karjeras attīstības atbalsta noderība karjeras izmaiņu notikšanai

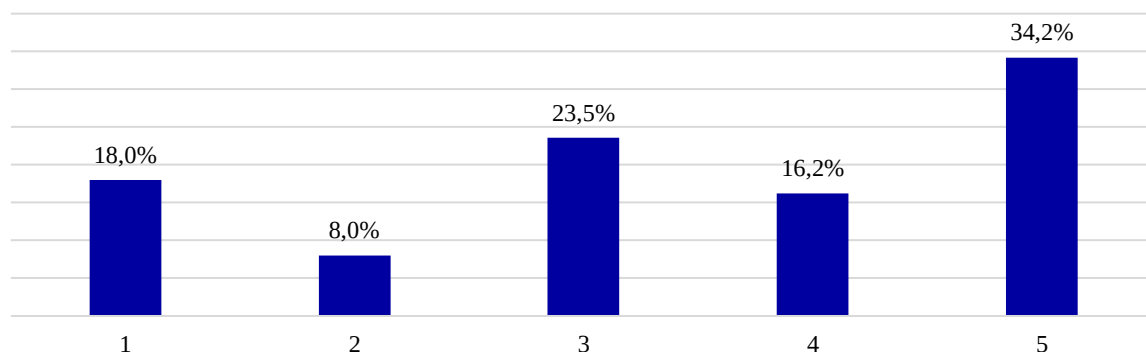
Karjeras attīstības atbalsta saņēmējiem lūgts novērtēt, vai saņemtais atbalsts bija noderīgs karjeras izmaiņu notikšanai. Novērtējumu lūdza sniegt 5 ballu skalā, kur “1” nozīmē, ka atbalsts bija noderīgs, bet “5” – nebija noderīgs.

Vidējais respondentu vērtējums ir 3,4 balles no 5, kas liecina par visai zemu noderības vērtējumu. Vairāk nekā puse respondentu (50.4%) norādīja, ka karjeras attīstības atbalsts nebija noderīgs, lai karjeras izmaiņas varētu notikt, sniedzot vērtējumus 4 vai 5 balles. Savukārt ceturtdaļa respondentu (26%) norādīja, ka atbalsts bija noderīgs, sniedzot vērtējumu 1 vai 2 balles. Ņemot vērā, ka vienlaikus puse respondentu norādīja, ka karjeras attīstības atbalsts nebija noderīgs, bet 89.7% norādīja, ka saņemtais atbalsts atbilda viņu vēlmēm un vajadzībām, un 93.3% norādīja, ka saņēmuši visu nepieciešamo informāciju, var secināt: neskatoties uz augsto atbalsta kvalitāti, atbalsts, iespējams, nebija pietiekams karjeras izmaiņu notikšanai.

OECD aptaujā 6 pētītajās valstīs pakalpojuma noderības vērtējums ir sniegts katram karjeras izmaiņu veidam un variē no 10% panākumiem esošajā darbā līdz rezultātam tuvu 1% par darba attiecību uzsākšanu pēc bezdarba. Salīdzinot OECD aptaujas rezultātus ar Latvijas pakalpojumu saņēmēju aptauju, secināms – neskatoties uz to, ka pusei Latvijas respondentu karjeras attīstības atbalsts nelikās noderīgs, apstāklis, ka ceturtdaļa ir apmierināta, kopumā tomēr liecina par samērā augstu noderības vērtējumu.

Kā norāda attēlā Nr.3.33 apkopotie dati, vairums respondentu jeb 34.2% saņemto atbalstu novērtēja ar 5 ballēm, bet 16.2% – ar 4 ballēm. Tas liecina, ka pusei respondentu saņemtais atbalsts nebija noderīgs karjeras izmaiņu notikšanai vai tā noderība bija ārkārtīgi maza.

Attēls Nr.3.33 3Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju vērtējums par saņemtā karjeras attīstības atbalsta noderību karjeras izmaiņu notikšanai.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

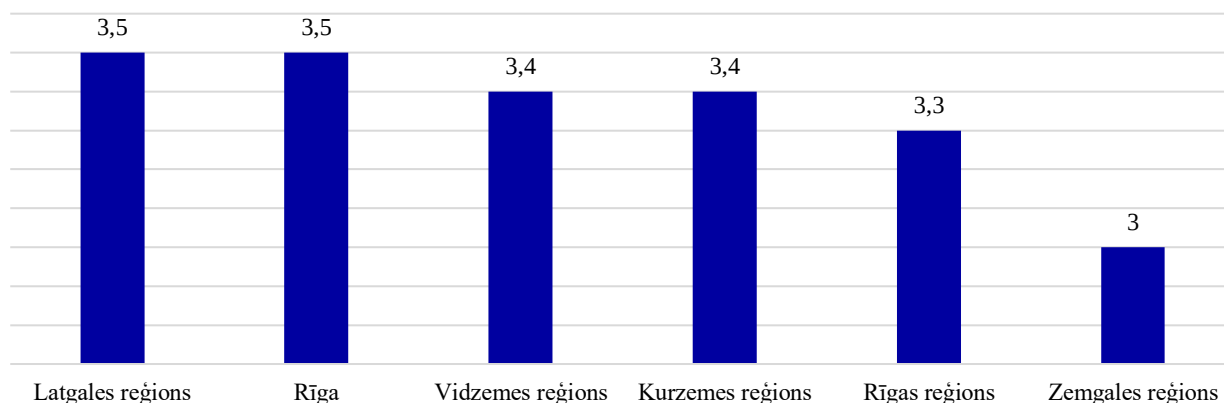
Vērtējumus 5 un 4 balles kopā sniedza 364 respondenti, no kuriem gandrīz puse (173 respondenti) norādīja, ka pēc atbalsta saņemšanas rezultāta vēl nav, kā arī 52 respondenti norādīja, ka ir uzsākuši mācības.¹²⁷ Gandrīz ceturtdaļa respondentu jeb 26% karjeras attīstības atbalstu novērtēja kā noderīgu un ļoti noderīgu (1 un 2 balles) un vidēji noderīgu 23.5% (3 balles).

Atbildot uz atvērto jautājumu, kas bija visnoderīgākais atbalstā, respondenti visbiežāk min, ka visnoderīgākā bijusi dažāda veida informācija – par aktualitātēm darba tirgū, par vakancēm un apmācību iespējām. Tāpat bieži tiek minēts psiholoģiskais atbalsts – iedrošinājums sevi novērtēt un meklēt darbu, motivācija, emocionālais atbalsts, ieinteresētība un cilvēcība no konsultanta puses. Daudzi respondenti izceļ karjeras attīstības atbalsta sniedzēja pozitīvo attieksmi kā visnoderīgāko saņemtajā atbalstā. Kāda respondenta citāts: “*Apbrīnojama empātija un emocionālā inteliģence no konsultanta puses*”. Par ļoti noderīgi respondenti atzīst iespēju mācīties bez maksas, apgūt jaunas zināšanas un prasmes, kā arī nostiprināt un pilnveidot esošās. Daudzi kā visnoderīgāko min palīdzību CV izveidē un pilnveidē.

Attēlā Nr.3.34 norādīts respondentu vidējais vērtējums par karjeras attīstības atbalsta noderību karjeras izmaiņu notikšanai, ņemot vērā respondenta dzīvesvietu.

¹²⁷ Katrs respondents varēja norādīt vairākus atbilžu variantus.

Attēls Nr.3.34 Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju vidējais vērtējums par saņemtā karjeras attīstības atbalsta noderību karjeras izmaiņu notikšanai, reģionu griezumā.



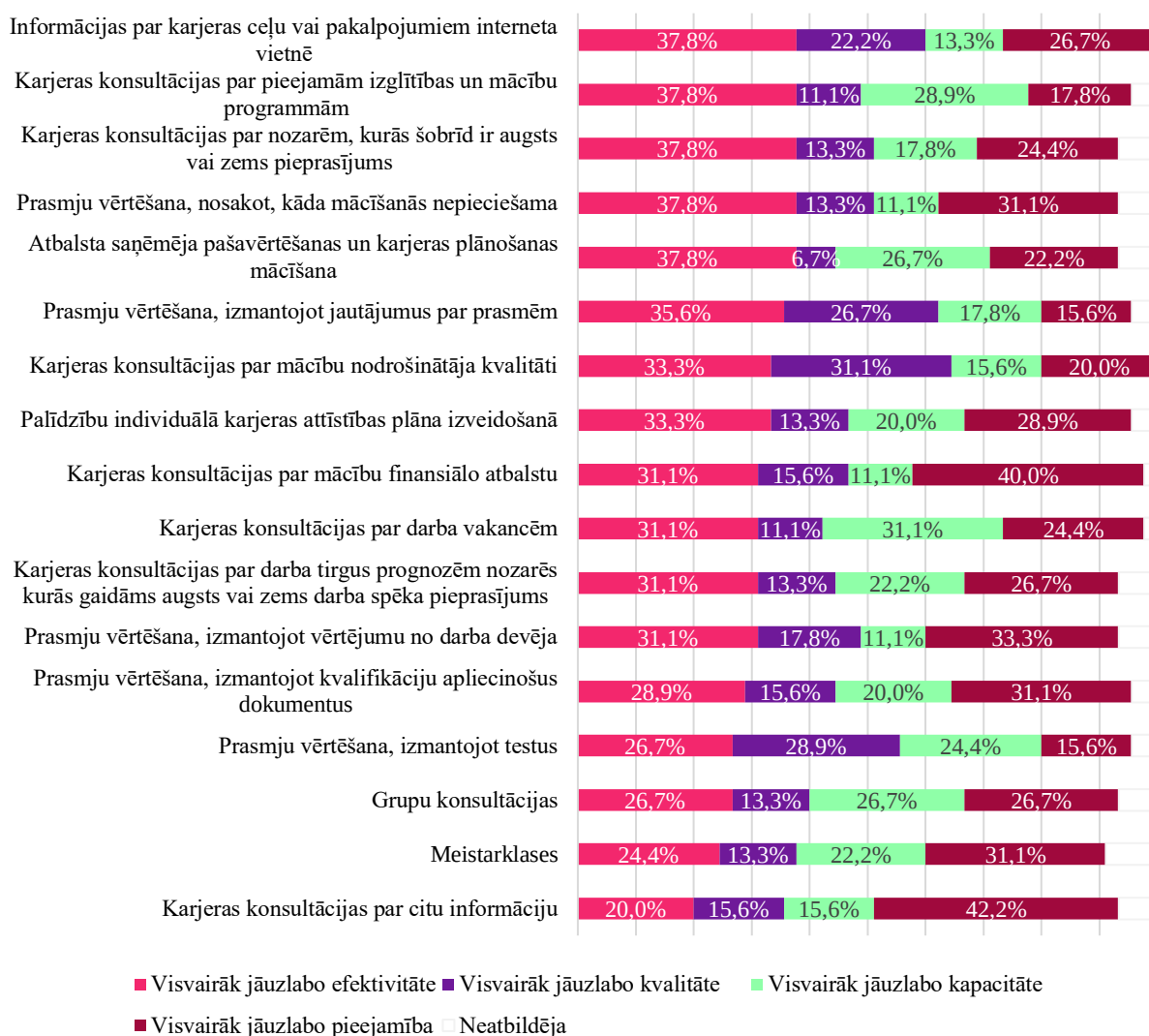
Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptauja (n=722).

Vidējie vērtējumi starp dažādu reģionu iedzīvotājiem svārstās no 3,5 ballēm Latgales reģionā un Rīgas pilsētā līdz 3 ballēm Zemgales reģionā, kur “1” nozīmē, ka atbalsts bija noderīgs, bet “5” – nebija noderīgs. Secināms, ka starp reģioniem vērtējumi būtiski neatšķiras. Visiem reģionu respondenti saņemtā karjeras attīstības atbalsta noderību vērtē diezgan zemu. Svarīgi minēt, ka no Rīgas un Zemgales reģioniem bija mazākais respondentu skaits, savukārt no Rīgas un Latgales reģiona – lielākais.

Nepieciešamie uzlabojumi karjeras attīstības atbalsta pakalpojumos

Karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem lūgts novērtēt dažādu karjeras attīstības atbalsta pasākumu kvalitāti, efektivitāti, kapacitāti un pieejamību. Par katru atbalsta pakalpojumu lūgts sniegt vienu vērtējumu un norādīt, kas tieši konkrētajā pasākumā visvairāk jāuzlabo. Vairāk nekā trešā daļa vērtējumu (31.9%) norāda, ka būtiskākie uzlabojumi nepieciešami karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu efektivitātes uzlabošanai. Respondentu vērtējumi par nepieciešamību uzlabot kāda karjeras attīstības atbalsta pakalpojuma efektivitāti svārstās no 20% līdz 37.8% (skatīt attēlu Nr.3.35).

Attēls Nr.3.35 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem, kuriem jāuzlabo pieejamība, kuriem kvalitāte un efektivitāte.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Vienlīdz liels respondentu skaits (37.8%) novērtēja 5 galvenos pakalpojumus, kuriem viņu skatījumā visvairāk būtu nepieciešams uzlabot efektivitāti. Starp tiem minami šādi pakalpojumi: informācija par karjeras ceļu vai pakalpojumiem interneta vietnē; karjeras konsultācijas par pieejamām izglītības un mācību programmām, un par nozarēm, kurās šobrīd ir augsts vai zems pieprasījums; prasmju vērtēšana, nosakot, kāda mācīšanās nepieciešama, kā arī atbalsta saņēmēja pašvērtēšana un karjeras plānošanas mācīšana. Mazākais respondentu skaits (20%) norādīja, ka uzlabojumi nepieciešami karjeras konsultācijām par citu informāciju.

Aptuveni ceturtdaļa vērtējumu (26.9%) norāda, ka nepieciešami būtiski uzlabojumi pakalpojumu pieejamībā. Respondentu skatījumā visvairāk būtu jāuzlabo pieejamība karjeras konsultācijām par

citu informāciju (42.2%) un karjeras konsultācijām par mācību finansiālo atbalstu (40%). Savukārt visretāk nepieciešamība pēc uzlabojumiem minēta prasmju vērtēšanai, izmantojot jautājumus par prasmēm un izmantojot testus, abos gadījumos to novērtēja vien 15.6% respondentu.

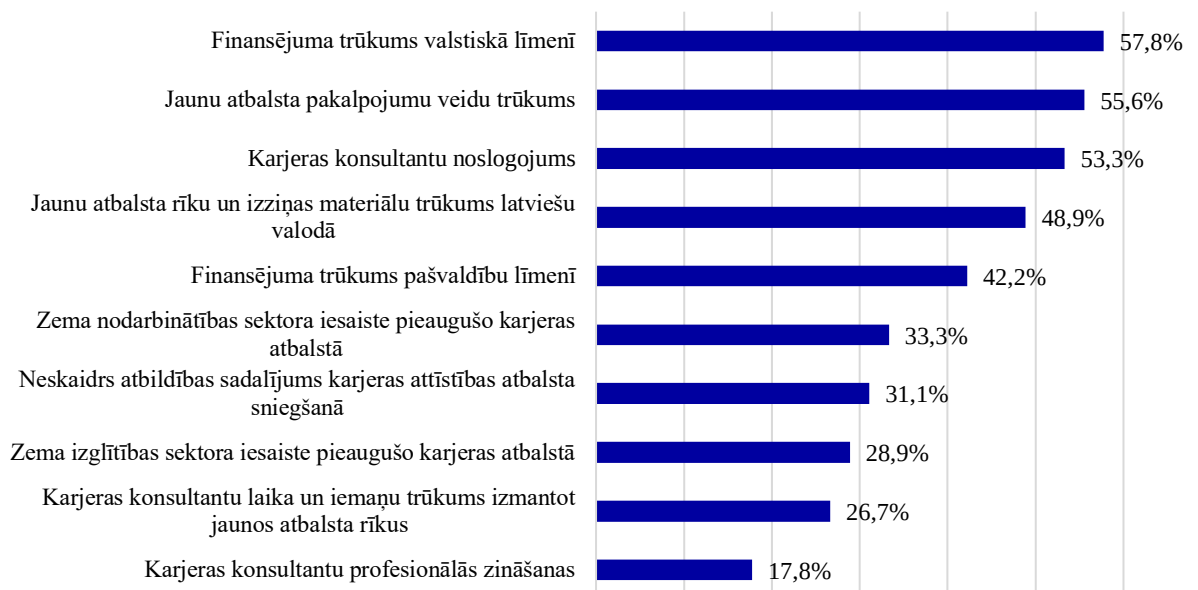
Aptuveni piektā daļa vērtējumu (19.7%) liecina par to, ka visvairāk uzlabojumi nepieciešami pasākumu kapacitātei. Būtiski jāuzlabo kapacitāte karjeras konsultācijām par darba vakancēm un par pieejamām izglītības un mācību programmām, tā uzskata attiecīgi 31.1% un 28.9% respondentu. Mazākais respondentu skaits norādīja, ka uzlabojumi kapacitātē nepieciešami – karjeras konsultācijās par mācību finansiālo atbalstu; prasmju vērtēšanā, izmantojot vērtējumu no darba devēja, un prasmju vērtēšanā nosakot, kāda mācīšanās nepieciešama, visos gadījumos 11.1%.

Savukārt 16.6% vērtējumu ir par uzlabojumiem kvalitātē. Starp pasākumiem, kuriem visvairāk nepieciešams uzlabot kvalitāti, vairums respondentu norāda karjeras konsultācijas par mācību nodrošinātāja kvalitāti (31.1%) un prasmju vērtēšanu, izmantojot testus (28.9%). Mazākais respondentu īpatsvars norāda, ka uzlabojumi kvalitātē nepieciešami atbalsta saņēmēja pašvērtēšanā un karjeras plānošanas mācīšanās (6.7%).

3.3. Ierobežojumi un šķēršļi pakalpojumu attīstībai

Lai noskaidrotu, kādi ir ierobežojumi un šķēršļi pakalpojumu attīstībai, karjeras attīstības atbalsta speciālistu aptaujā respondentiem tika lūgts norādīt, kādi ir ierobežojumi un šķēršļi pakalpojuma attīstībai, kvalitātes, efektivitātes un pieejamības nodrošināšanai. Karjeras attīstības atbalsta sniedzēji, kā būtiskākos min finansējuma trūkumu, jaunu atbalsta veidu trūkumu un karjeras konsultantu noslogojumu (skatīt attēlu Nr.3.36).

Attēls Nr.3.36 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par būtiskākajiem ierobežojumiem un šķēršļiem pakalpojuma attīstībai, kvalitātes, efektivitātes un pieejamības nodrošināšanai.



Avots: SIA "Oxford Research Baltics" 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Būtisks respondentu īpatsvars uzskata, ka galvenais šķērslis pakalpojuma attīstībai un kvalitātes, efektivitātes un pieejamības nodrošināšanai ir finansējuma trūkums gan valsts, gan pašvaldību līmenī. Lielākais respondentu īpatsvars jeb 57.8% uzskata – lai nodrošinātu kvalitatīvu, efektīvu un pieejamu karjeras attīstības atbalstu, kā arī, lai nodrošinātu tā attīstību, nepieciešams lielāks valsts finansējums. Turklāt 42.2% respondentu norāda, ka arī pašvaldību līmenī nepieciešams lielāks finansējums. Tas kopumā var liecināt par nepieciešamību pēc lielākiem ieguldījumiem karjeras attīstības atbalsta jomā. Vairāk nekā puse respondentu jeb 55.6% uzskata, ka labāka atbalsta nodrošināšanai nepieciešams papildināt esošo pakalpojumu klāstu ar jauniem pakalpojumu veidiem, bet 48.9% norāda uz nepieciešamību pēc jauniem atbalsta rīkiem un izziņas materiāliem latviešu valodā. Tas kopumā var liecināt par nepieciešamību attīstīt jaunus pakalpojumus, rīkus un izziņas materiālus valsts valodā.

Savukārt 53.3% uzskata, ka pakalpojumu kvalitāti, efektivitāti, pieejamību un attīstību negatīvi ietekmē lielais konsultantu noslogojums. Ņemot vērā, ka vairums uz šo jautājumu atbildējušo respondentu ir NVA pārstāvji, šīs atbildes var liecināt par nepieciešamību izvērtēt NVA karjeras konsultantu noslodzes optimizāciju un elastīgāku pieeju konsultāciju apjomam un saturam atkarībā no mērķa grupas un to vajadzībām. Mazākais respondentu īpatsvars (17.8%) kā būtiskāko

šķērslī un ierobežojumu norādīja karjeras konsultantu profesionālās zināšanas, kas liecina, ka respondentu vērtējumā dažiem karjeras konsultantiem, iespējams, trūkst kādu specifisku zināšanu.

Līdzīgi kā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujā arī intervijās iesaistītās puses galvenokārt norādīja uz finansējuma un jaunu atbalsta pakalpojumu trūkumu. Tie iesaistīto pušu pārstāvji, kuri minēja jaunu atbalsta pakalpojumu trūkumu, pārsvarā norādīja uz nepieciešamību attīstīt tādu karjeras attīstības atbalstu, kas lielāku uzmanību pievērstu pakalpojumu saņēmēju individuālajām vajadzībām.

2023. gadā Zviedrijas ES prezidentūras laikā no 31. maija līdz 1. jūnijam Zviedrijas Augstākās izglītības padome sadarbībā ar CEDEFOP, Nacionālo izglītības aģentūru un Zviedrijas Valsts nodarbinātības dienestu, kā arī Zviedrijas karjeras attīstības konsultantu asociāciju organizēja konferenci “New Scenes for Career Guidance”, lai popularizētu mūžilgu karjeras attīstības, atbalstu Eiropā.¹²⁸ Konferences dalībnieki identificēja šādus lielākos izaicinājumus karjeras attīstības atbalsta jomā (skatīt attēlu Nr. 3.37):¹²⁹

1. nepietiekama pārvaldības struktūra vai valsts stratēģijas trūkums;
2. jaunas prasības darba tirgus tehnoloģiskās attīstības un zaļās pārejas dēļ;
3. nevienlīdzīga piekļuve karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem.

¹²⁸ <https://www.cedefop.europa.eu/en/events/onsite-conference-new-scenes-career-guidance>

¹²⁹ https://www.uhr.se/globalassets/_uhr.se/om-uhr/konferenser/lifelong-guidance--policy-and-practice-maj-2023/report-new-scenes-for-career-guidance-2023.pdf

Attēls Nr.3.37 Izaicinājumi karjeras attīstības atbalsta jomā, kurus identificēja konferences “New Scenes for Career Guidance” dalībnieki.



Avots: New Scenes for Career Guidance Conference Report 2023, (n=158).¹³⁰

Konferencē identificētie ierobežojumi un šķēršļi liecina par skatījumu uz karjeras attīstības atbalsta sistēmām savās valstīs.

Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujas ietvaros karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniedzējiem tika lūgts norādīt, kādi ir būtiskākie ierobežojumi un šķēršļi pakalpojumu attīstībai, kvalitātes, efektivitātes un pieejamības nodrošināšanai. Karjeras attīstības atbalsta plānotāji kā būtiskākos min finansējuma trūkumu – gan valsts, gan pašvaldību līmenī. Šādu vērtējumu sniedz attiecīgi 57.9% un 47.4% respondentu (skatīt attēlu Nr.3.38).

130

https://www.uhr.se/globalassets/_uhr.se/om-uhr/konferenser/lifelong-guidance--policy-and-practice-maj-2023/report-new-scenes-for-career-guidance-2023.pdf

Attēls Nr.3.38 Karjeras attīstības atbalsta plānotāju vērtējums par būtiskākajiem ierobežojumiem un šķēršļiem pakalpojuma attīstībai, kvalitātes, efektivitātes un pieejamības nodrošināšanai.



Avots: SIA "Oxford Research Baltics" 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta plānotāju aptauja (n=19).

Līdzīgs respondentu skaits jeb 47.4% norāda, ka būtisks šķērslis un ierobežojums ir zema izglītības sektora iesaiste pieaugušo karjeras attīstības atbalstā. Tas var liecināt, ka respondentu skatījumā izglītības sektoram ir būtiska nozīme pieaugušo karjeras attīstības atbalstā, kā arī to, ka efektīvāku pakalpojumu sniegšanai nepieciešama ciešāka sadarbība ar izglītības iestādēm. Karjeras attīstības atbalsta plānotāji saredz nepieciešamību pēc jauniem atbalsta pakalpojumiem, to trūkumu kā būtisku ierobežojumu un šķērslī min 42.1% respondentu. Arī saskaņā ar karjeras attīstības atbalsta plānotāju viedokli karjeras konsultantu profesionālās zināšanās ir nebūtiskākais šķērslis pakalpojumu attīstībai, kvalitātes, efektivitātes un pieejamības nodrošināšanā. Kā būtisku to vērtē 15.8% respondentu, un tas ir zemākais vērtējums.

3.4. Secinājumi un priekšlikumi

1. Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju skatījumā Latvijai nav raksturīga situācija, kurā karjeras attīstības atbalsta pieprasījums būtiski pārsniegtu piedāvājumu, un lielākoties karjeras attīstības atbalsts tiek vērtēts kā pietiekams. Izteikti nepietiekams atbalsts ir noteiktu profesiju darbiniekiem, kas veselības dēļ nevar turpināt darbu, kā arī pirmspensijas vecuma darbiniekiem ar augstu darba zaudēšanas risku. Būtisks karjeras attīstības atbalsta sniedzēju īpatsvars norādīja, ka pavisam atbalsta nav strādājošajiem pensionāriem un neapmaksāta darba veicējiem ģimenes uzņēmumos, privātpraksēs, piemājas vai lauku saimniecībās.
2. Visbiežāk saņemtais karjeras attīstības atbalsta veids visām karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptaujas mērķa grupām kopā, no visiem pakalpojumu sniedzējiem, ir individuālās

konsultācijas (saņēma 58.3% respondentu), tam seko grupu konsultācijas (46%) un īsās konsultācijas (33.9%). Tomēr, respondenti, kuri saņēma karjeras attīstības atbalstu AII (augstskolās un koledžās kopā) un profesionālajos tālākizglītības centros, visbiežāk saņēma grupu konsultācijas nevis individuālās konsultācijas.

3. Vairums aptaujāto karjeras attīstības atbalsta saņēmēju no karjeras konsultantiem saņēma informāciju par pieejamām izglītības un tālākizglītības mācību programmām (50.6%), informāciju par darba vakancēm (48.6%), kā arī lieto informāciju no pakalpojumu sniedzēja interneta vietnēm (41.7%). Saskaņā ar karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujas rezultātiem 82.2% respondentu sniedz karjeras konsultācijas par pieejamām izglītības un mācību programmām valsts mērogā un karjeras konsultācijas par darba vakancēm.
4. Primārā izpēte kopumā liecina, ka Latvijā karjeras attīstības atbalsts vairāk fokusējas uz informācijas sniegšanu par apmācībām un mazāk par karjeras vadības prasmju attīstīšanu.
5. Karjeras attīstības atbalsta saņēmēju vērtējumi liecina, ka kopumā Latvijā karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu pieejamība ir augsta. Pakalpojumi saņēmējiem ir pieejami ērtā laikā, ērtā vietā un attālumā, kā arī vairumā gadījumu informācija par pakalpojumiem ir viegli atrodama.
6. Saskaņā ar karjeras attīstības atbalsta sniedzēju pašvērtējumu to sniegtie pakalpojumi pamatā ir pieejami fiksēta darba laika ietvaros un to elastība laika ziņā ir zema. Tomēr jāņem vērā, ka 69% aptaujas respondentu pārstāv NVA, bet 24% izglītības iestādes, un abas šīs iestādes pārsvarā strādā fiksētu darba laiku. Pašvērtējums liecina, ka aptaujāto karjeras attīstības atbalsta sniedzēju skatījumā viņu klientiem pakalpojums ir pieejams pietiekami ērtā vietā, ērtā formā un informācija par viņu sniegtajiem pakalpojumiem ir viegli atrodama un saprotama.
7. No visiem karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu saņēmējiem, kuri vērtēja kādu no pakalpojumu sniedzējiem, pie kuriem saņēma atbalstu, 89.7% respondentu norādīja, ka saņemtais atbalsts atbilda viņu vēlmēm un vajadzībām, 93.3% norādīja, ka saņēma visu nepieciešamo informāciju, un tas viennozīmīgi liecina par augstu apmierinātību ar pakalpojumu. Tikai 10.3% respondentu norādīja, ka atbalsts neatbilda to vēlmēm un vajadzībām, un 6.7% respondentu norādīja, ka nesaņēma visu nepieciešamo informāciju.
8. Bezdarbnieki, nodarbinātie un ilgstoši darbnespējīgie ir pietiekami apmierināti ar saņemto karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu kvalitāti. Vērtējumi šīm mērķa grupām visos jautājumos svārstās no 3.7 ballēm līdz 4.7 ballēm. Vērojamas atšķirības mērķa grupu

vērtējumos, kur nodarbinātie nedaudz kritiskāk kā citi vērtē pakalpojumu kvalitāti, bet ilgstoši darbnespējīgie – augstāk.

9. Sešu mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas 23.4% respondentu ir notikušas karjeras izmaiņas, bet 51.1% respondentu karjeras izmaiņas vēl nav devušas rezultātu.
10. Vairums respondentu (14.5%) kā būtiskākās karjeras izmaiņas norāda citu cilvēku satikšanu un jaunu kontaktu iegūšanu. Šis ir uzskatāms par būtisku netiešo karjeras attīstības atbalsta efektu, kuru ieteicams ņemt vērā, plānojot atbalsta veidus.
11. Trīs no biežāk minētajām karjeras izmaiņām pēc atbalsta saņemšanas ir saistītas ar karjeras attīstības atbalsta saņēmēju izglītošanos un prasmju attīstību/pilnveidi, kas var liecināt, ka respondentiem mācības un profesionālā pilnveide ir svarīgs karjeras attīstības atbalsta ieguvums un ilgtermiņā var pozitīvi ietekmēt karjeras attīstību.
12. Kopumā karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptaujas dati liecina, ka 6 mēnešu laikā pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas ļoti neliels respondentu īpatsvars ir guvis tiešu ekonomisko labumu.
13. Bezdarbnieki kā biežākās izmaiņas min citu cilvēku satikšanu / jaunu kontaktu iegūšanu un mācību uzsākšanu, kā arī esošo vai jaunu profesionālo un vispārējo prasmju apguvi. No tā izriet, ka bezdarbnieki kā biežākās karjeras izmaiņas min tādus izmaiņu veidus, kuri potenciāli var rezultēties tiešās karjeras izmaiņās un profesionālos sasniegumos. Savukārt respondenti, kuri ir nodarbināti, kā biežākās norāda tādas izmaiņas, kuras tieši rezultējas karjeras attīstībā – labāki darba rezultāti un jauni darba pienākumi.
14. Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējumi par dažādiem pakalpojumu saņēmēju sasniegumiem variē no 3,9 ballēm personīgajiem ieguvumiem līdz 2,9 ballēm lielākai samaksai/algai (no 5 ballēm). Tas kopumā liecina, ka neviens no sasniegumu veidiem nav vērtējams kā biežs vai tipisks sasniegums pēc karjeras attīstības atbalsta saņemšanas.
15. Vidēji piektā daļa karjeras attīstības atbalsta sniedzēju norāda kā biežu kādu no sasniegumiem, kurš ir tieši saistīts ar personu karjeras attīstību – jauni darba pienākumi, jauns amats, lielāka alga u.tml. Neliels karjeras attīstības atbalsta saņēmēju īpatsvars (vidēji 5%) norādīja, ka karjeras attīstības atbalsta rezultātā ir notikušas izmaiņas, kuras tieši saistītas ar viņu profesionālo attīstību. Minētais ļauj secināt, ka, iespējams, karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par sava darba rezultātiem ir pārlietu optimistisks.
16. Gandrīz 30% karjeras attīstības atbalsta sniedzēju no NVA atzīst, ka karjeras attīstības atbalsta rezultātā viņu klienti nekad vai gandrīz nekad negūst lielāku darba samaksu.

17. Vairāk nekā puse karjeras attīstības atbalsta saņēmēju (50.4%) norādīja, ka karjeras attīstības atbalsts nebija noderīgs, lai karjeras izmaiņas varētu notikt, bet ceturtdaļa respondentu (26%) norādīja, ka atbalsts bija noderīgs. Ņemot vērā, ka 89.7% norādīja, ka saņemtais atbalsts atbilda viņu vēlmēm un vajadzībām, un 93.3% minēja, ka saņēma visu nepieciešamo informāciju, var secināt: neskatoties uz augsto atbalsta kvalitāti, atbalsts, iespējams, nebija pietiekams karjeras izmaiņu notikšanai. No respondentiem, kuri norādīja, ka atbalsts nebija noderīgs, gandrīz puse norādīja, ka pēc atbalsta saņemšanas viņiem rezultāta vēl nav, bet daļa atbildēja, ka ir uzsākuši mācības.
18. Kopumā secināms, ka starp reģioniem vērtējumi būtiski neatšķiras. Respondenti no visiem reģioniem saņemtā karjeras attīstības atbalsta noderību vērtē diezgan zemu.
19. Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējumi liecina, ka būtiskākie uzlabojumi nepieciešami karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu efektivitātes uzlabošanai. Visvairāk būtu nepieciešams uzlabot efektivitāti šādiem pakalpojumiem: informācija par karjeras ceļu vai pakalpojumiem interneta vietnē; karjeras konsultācijas par pieejamām izglītības un mācību programmām un par nozarēm, kurās šobrīd ir augsts vai zems pieprasījums; prasmju vērtēšana, nosakot, kāda mācīšanās nepieciešama, kā arī atbalsta saņēmēja pašvērtēšana un karjeras plānošanas mācīšana. Pieejamība visvairāk būtu jāuzlabo karjeras konsultācijām par mācību finansiālo atbalstu. Kapacitāte būtiski jāuzlabo karjeras konsultācijām par darba vakancēm un par pieejamām izglītības un mācību programmām. Kvalitāte jāuzlabo karjeras konsultācijām par pieaugušo izglītības iespējām, kā arī kvalitāte būtu uzlabojama prasmju vērtēšanai izmantojot testus.
20. Salīdzinot karjeras attīstības atbalsta saņēmēju aptaujā iegūtos rezultātus ar OECD aptaujas rezultātiem 6 valstīs secināms, ka būtiskākās atšķirības ir tās, ka Latvijā būtiski mazāk respondentu norāda, ka būtu izstrādāti individuālie karjeras attīstības atbalsta plāni un Latvijā ir kopumā zemāki karjeras atbalsta efektivitātes rādītāji. Kaut gan abu pētījumu rezultāti nav tieši un matemātiski salīdzināmi, tomēr var secināt, ka, iespējams, individuālo karjeras attīstības atbalsta plānu kvalitātes uzlabošana, it īpaši mūžilga karjeras atbalsta kontekstā, var būtiski uzlabot karjeras attīstības atbalsta efektivitāti.

4. ATTĪSTĪBAS ATBALSTA RĪKI

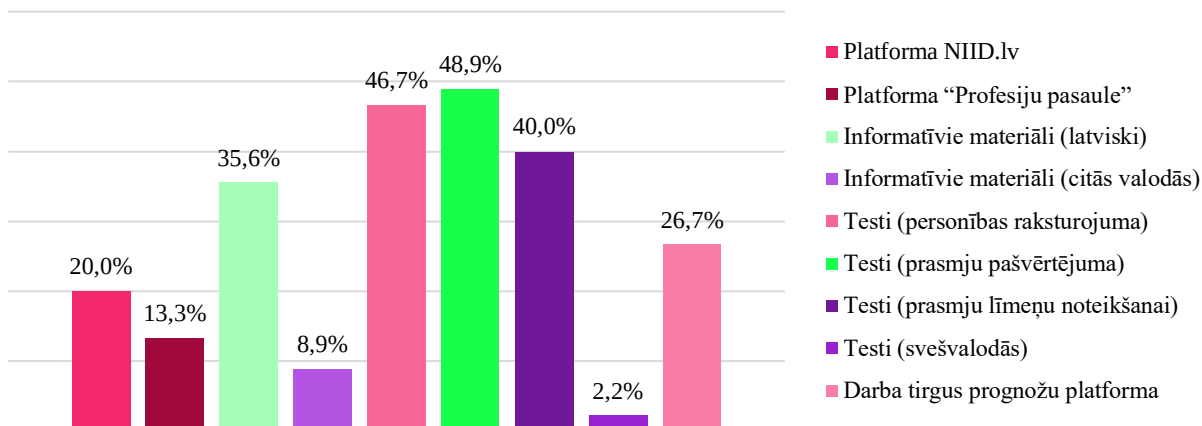
Šajā nodaļā tiek aprakstīti Latvijā pieejamie atbalsta rīki, kas izstrādāti gan izglītības un nodarbinātības jomās, gan pēc privātā sektora iniciatīvas. Tiek iztirzāta arī NVA un IZM sniegtā informācija par nākotnes plāniem karjeras attīstības atbalsta rīku izstrādei, lai izprastu pašreizējo attīstības virzienu karjeras attīstības atbalsta rīku izstrādē. Pētījuma ietvaros izstrādātā karjeras attīstības atbalsta speciālistu aptauja tiek izmantota, lai noskaidrotu, kādus rīkus karjeras konsultanti izmanto karjeras konsultāciju nodrošināšanā, un veiktu secinājumus par šo rīku pieejamību. Nodaļā tiek sniegta informācija par desmit citu valstu atbalsta rīkiem, kurus būtu ieteicams pārņemt vai kuru izstrādes tendences būtu nepieciešams pārņemt, veidojot jaunus atbalsta rīkus.

4.1. Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju izmantotie atbalsta rīki

Karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem operatīvā līmenī tika lūgts novērtēt, cik bieži viņu praksē tiek izmantoti dažādi karjeras attīstības atbalsta rīki. Aptaujas anketā tika lūgts novērtēt 9 atšķirīgu karjeras attīstības atbalsta rīku izmantošanu – platformu NIID, platformu “Profesiju pasaule”, informatīvos materiālus latviešu valodā, informatīvos materiālus citās valodās, testus personības raksturojumam, testus prasmju pašvērtējumam, testus prasmju līmeņa noteikšanai, testus svešvalodās un darba tirgus prognožu platformas. Rīkus tika lūgts novērtēt pēc 4 kritērijiem – izmantoju ikdienā, mēdzu izmantot, izmantoju reti un neizmantoju.

Turklāt anketā tika iekļauts atvērtais jautājums, kurā respondentiem bija iespēja norādīt citus, anketā neminētus rīkus. Atbildi uz šo jautājumu sniedza tikai 1 respondents, norādot, ka papildus minētajiem izmanto rīku Europass. Saskaņā ar aptaujas rezultātiem visbiežāk izmantotais rīks aptaujāto karjeras attīstības atbalsta sniedzēju ikdienā ir testi (skatīt attēlu Nr.4.1). Gandrīz puse aptaujāto karjeras attīstības atbalsta sniedzēju visbiežāk savā ikdienā izmanto testus prasmju pašnovērtēšanai (48.9%) un personības raksturojumam (46.7%), kā arī 40% aptaujāto ikdienā izmanto testus prasmju līmeņu noteikšanai.

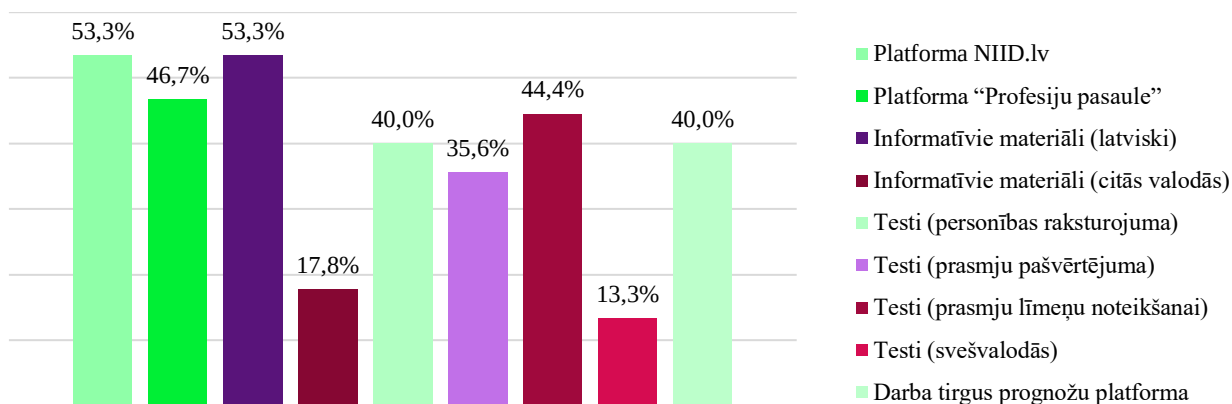
Attēls Nr.4.1 Karjeras attīstības atbalsta rīki, kurus karjeras attīstības atbalsta sniedzēji operatīvā līmenī visbiežāk izmanto savā ikdienā.



Avots: SIA "Oxford Research Baltics" 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Savukārt vairāk nekā puse jeb 53.3% aptaujāto karjeras attīstības atbalsta sniedzēju savā darbā mēdz izmantot (t.i., izmanto diezgan bieži) platformu NIID un informatīvos materiālus latviešu valodā (skatīt attēlu Nr.4.2).

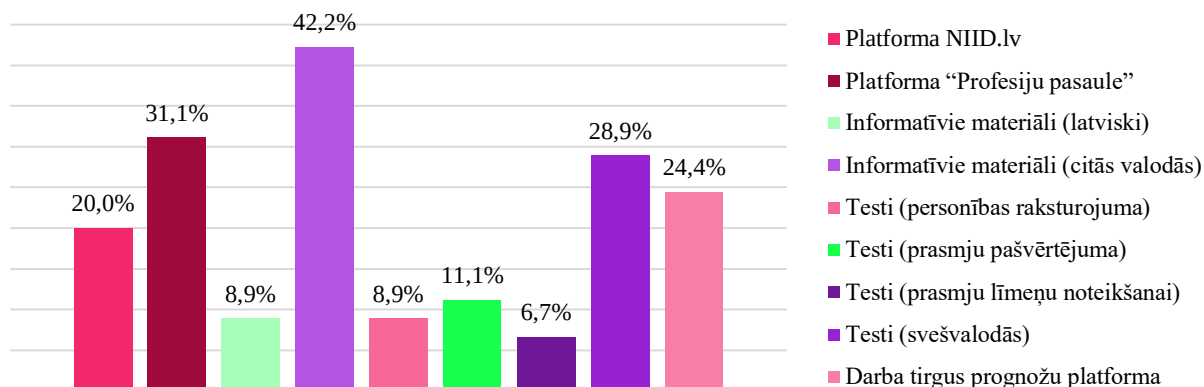
Attēls Nr.4.2 Karjeras attīstības atbalsta rīki, kurus karjeras attīstības atbalsta sniedzēji operatīvā līmenī mēdz izmantot savā ikdienā.



Avots: SIA "Oxford Research Baltics" 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Gandrīz puse ikdienā mēdz izmantot platformu "Profesiju pasaule" (46.7%), tāpat speciālisti mēdz lietot testus prasmju līmeņu noteikšanai (44.4%), personības raksturojuma testus (40%) un darba tirgus prognožu platformu (40%). Secināms, ka respondenti savā ikdienā izmanto plašu karjeras attīstības atbalsta rīku klāstu, no kuriem ikdienā visvairāk tiek izmantoti dažāda veida testi latviešu valodā, informatīvie materiāli latviešu valodā, kā arī izstrādātās platformas. Savukārt informatīvie materiāli citās valodās (42.2%) un testi svešvalodās (28.9%) ir rīki, kurus aptaujātie karjeras attīstības atbalsta sniedzēji izmanto reti (skatīt attēlu Nr.4.3).

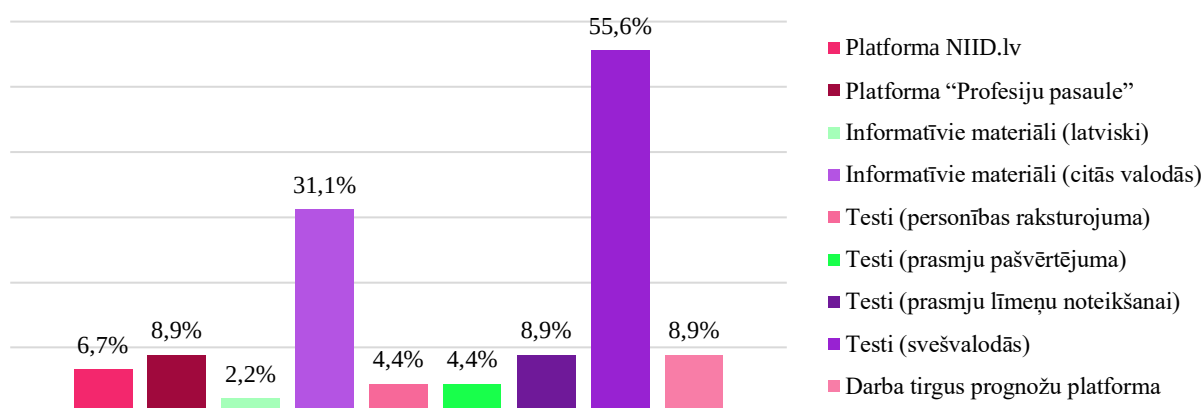
Attēls Nr.4.3 4Karjeras attīstības atbalsta rīki, kurus karjeras attīstības atbalsta sniedzēji operatīvā līmenī mēdz izmantot reti.



Avots: SIA "Oxford Research Baltics" 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

31.1% respondentu norādīja, ka platformu "Profesiju pasaule" savā ikdienā izmanto reti. Ņemot vērā iepriekšējā attēla datus, secināms, ka šī platforma respondentiem ir labi zināma un kopumā to izmanto, tomēr neregulāri. Kopumā ļoti mazs respondentu skaits atzīmēja, ka savā praksē vispār neizmanto kādu no piedāvātajiem atbalsta rīkiem. Pie savā praksē vispār neizmantotiem rīkiem aptaujātie karjeras attīstības atbalsta sniedzēji vairumā gadījumu norāda rīkus svešvalodās (skatīt attēlu Nr.4.4). Vairāk kā puse aptaujāto savā praksē vispār neizmanto testus svešvalodās (55.6%) un informatīvos materiālus citās valodās (31.1%).

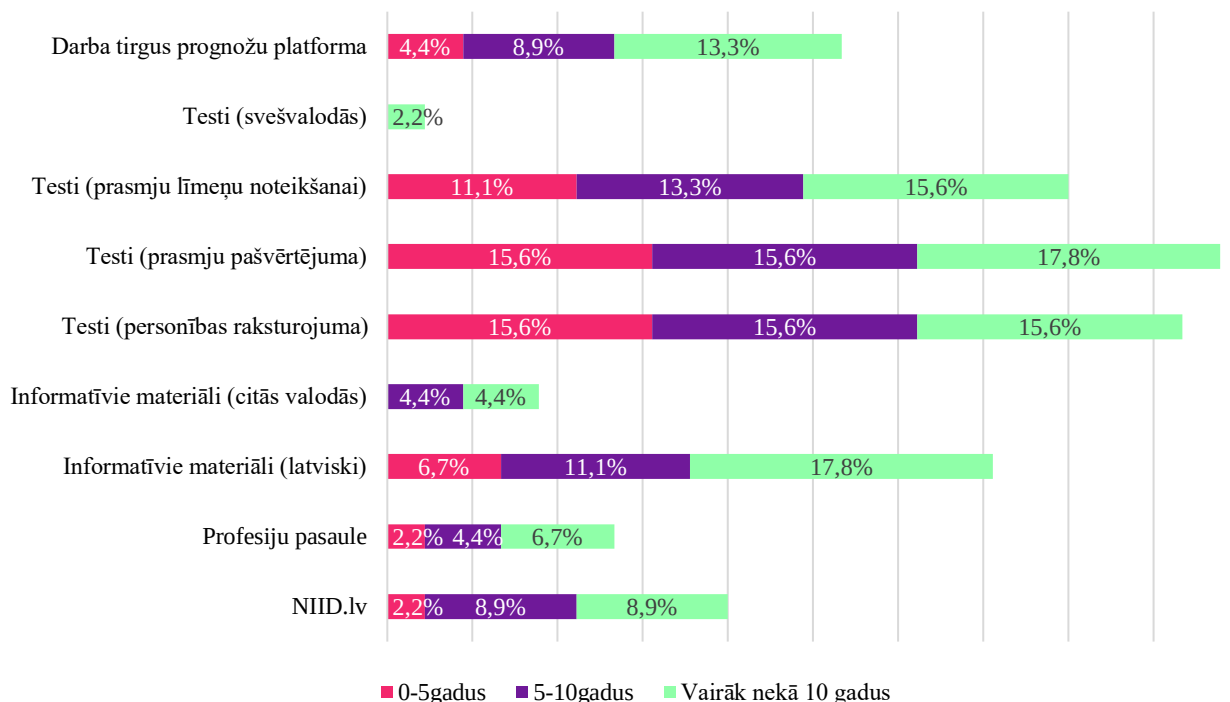
Attēls Nr.4.4 4Karjeras attīstības atbalsta rīki, kurus karjeras attīstības atbalsta sniedzēji operatīvā līmenī neizmanto.



Avots: SIA "Oxford Research Baltics" 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Respondenti, kuri atzīmēja, ka kādu no karjeras attīstības atbalsta rīkiem **izmanto ikdienā**, tika iedalīti 3 grupās, balstoties uz speciālista darba pieredzes ilgumu – karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus sniedz 0–5 gadus, 5–10 gadus un vairāk nekā 10 gadus (skatīt attēlu Nr.4.5). Iegūtā informācija ļauj apskatīt rīku izmantošanas biežumu dažādās speciālistu grupās.

Attēls Nr.4.5 Karjeras attīstības atbalsta rīka izmantošanas biežums “izmanto ikdienā”, dalījumā pēc laika, kurā persona sniedz karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus operatīvā līmenī.

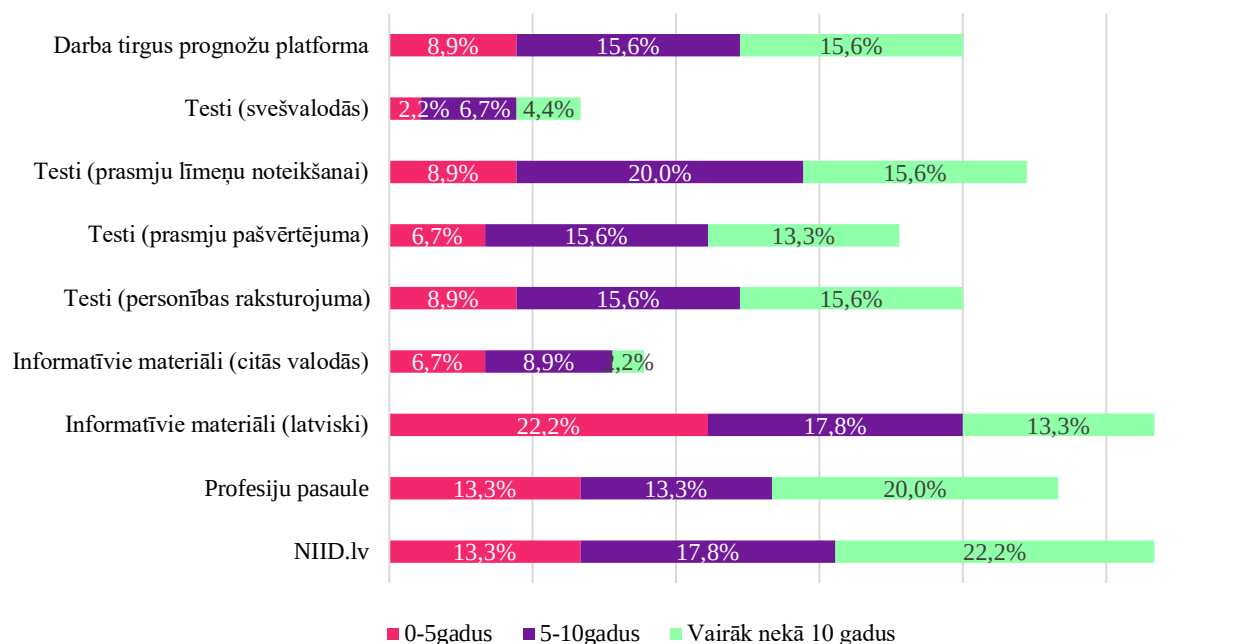


Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Iegūtie dati liecina, ka, piemēram, dažādus testus latviešu valodā ikdienā diezgan līdzīgi izmanto speciālisti neatkarīgi no to darba pieredzes ilguma. Tomēr ir vērojama tendence, ka atsevišķos gadījumos rīku izmantošana ikdienā ir biežāka, pieaugot darba pieredzes ilgumam. Aptaujas dati liecina: jo lielāka respondenta darba pieredze, jo biežāk speciālists savā ikdienas darbā izmanto darba tirgus prognožu platformu un informatīvos materiālus latviešu valodā. Tomēr vairumā gadījumu sakarība starp rīka izmantošanu ikdienā un darba pieredzes ilgumu ir ļoti nebūtiska, vien daži procenti, kas faktiski ir 1–2 respondenti.

Testus svešvalodā ikdienā izmanto tikai 1 aptaujātais speciālists ar darba pieredzi, kura ir lielāka par 10 gadiem. Arī informatīvos materiālus svešvalodā ikdienā izmanto tikai daži aptaujātie speciālisti, un tiem visiem darba pieredze ir ilgāka par 5 gadiem. Nevienš no speciālistiem, kura darba pieredze ir 0–5 gadi, nenorādīja, ka ikdienā izmanto informatīvos materiālus latviešu valodā, tomēr 22,2% respondentu ar minēto darba pieredzi norādīja, ka šos materiālus mēdz izmantot, t.i., izmanto neregulāri (skatīt attēlu Nr.4.6).

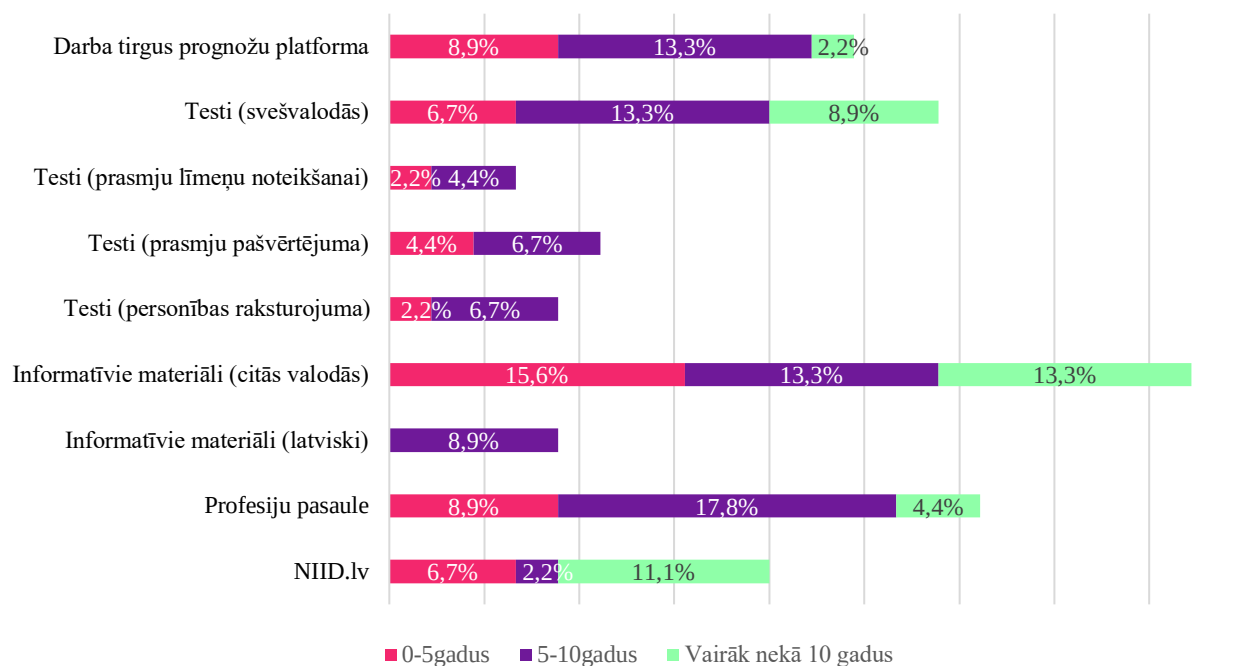
Attēls Nr.4.6 Karjeras attīstības atbalsta rīka izmantošanas biežums “mēdz izmantot”, dalījumā pēc laika, kurā persona sniedz karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus operatīvā līmenī.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Atbildēs, kuras sniedza dažādas pieredzes respondenti, atzīmējot, ka kādu no karjeras attīstības atbalsta rīkiem **mēdz izmantot**, t.i., izmanto bieži, bet ne katru dienu, kopumā būtiskas atšķirības nav vērojamas. To respondentu vidū, kuri atzīmēja, ka kādu no karjeras attīstības atbalsta rīkiem izmanto **reti**, izceļas speciālistu grupa, kuru darba pieredze ir ilgāka par 10 gadiem (skatīt attēlu Nr.4.7).

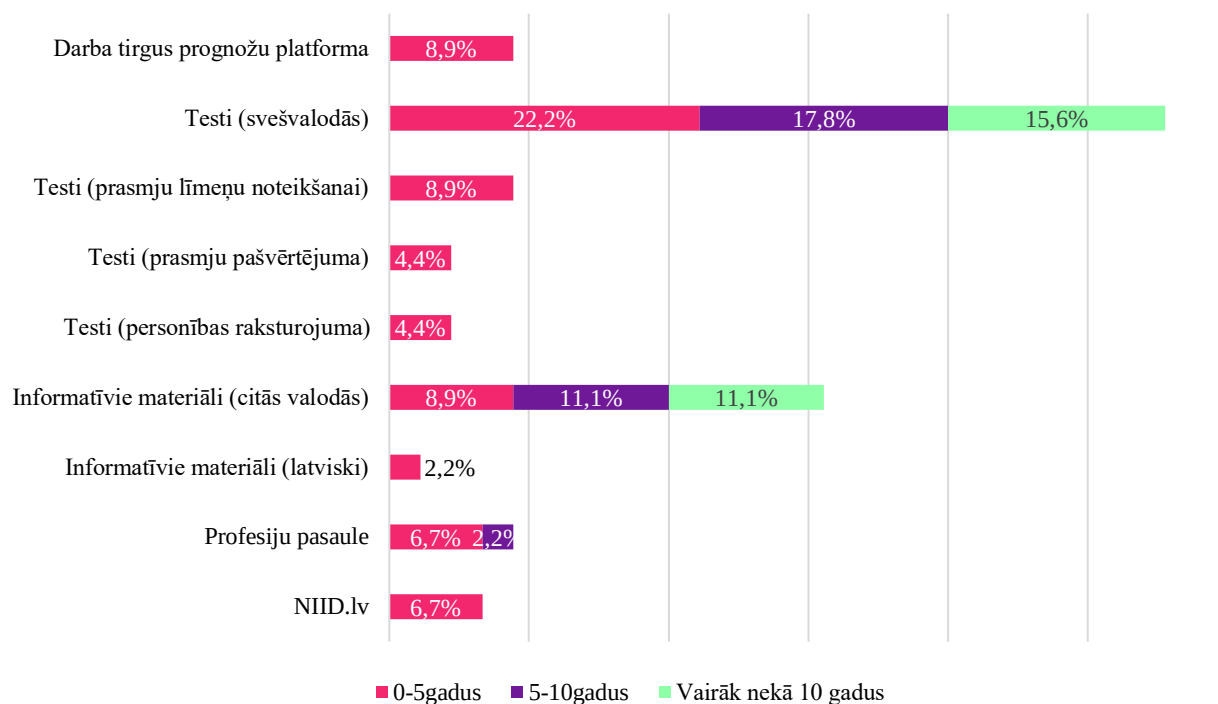
Attēls Nr.4.7 4Karjeras attīstības atbalsta rīka izmantošanas biežums “reti”, dalījumā pēc laika, kurā persona sniedz karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus operatīvā līmenī.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Minētās grupas pārstāvji vairumu no piedāvātajiem rīkiem izmanto katru dienu vai gandrīz katru dienu, un tikai daži cilvēki atsevišķus rīkus izmanto reti. Tas ļauj secināt, ka respondenti ar lielāku darba pieredzi biežāk savā ikdienā izmanto plašāku rīku klāstu. Starp respondentiem, kuri atzīmēja, ka kādu no karjeras attīstības atbalsta rīkiem **neizmanto** vispār, iezīmējas interesanta tendence – visās speciālistu grupās ir respondenti, kuri savā darbā nekad neizmanto testus svešvalodā un informatīvos materiālus citās valodās (skatīt attēlu Nr.4.8).

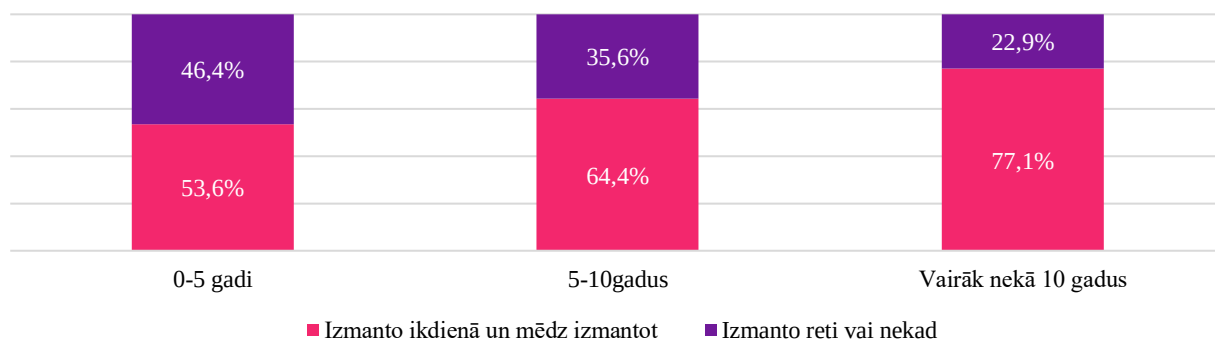
Attēls Nr.4.84 Karjeras attīstības atbalsta rīka izmantošanas biežums “neizmantoju”, dalījumā pēc laika, kurā persona sniedz karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus operatīvā līmenī.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Tomēr tikai speciālisti ar darba pieredzi 0–5 gadi ir atzīmējuši, ka savā darbā nekad neizmanto arī citus no piedāvātajiem karjeras attīstības atbalsta rīkiem. Kaut arī vairumā gadījumu šo speciālistu skaits nav liels, 4 cilvēki. Piemēram, 6.7% jeb 3 respondenti un 8.9% jeb 4 respondenti ar darba pieredzi 0–5 gadi ir atzīmējuši, ka nekad neizmanto kādu no pieejamajām platformām. Katrā speciālistu grupā sniegto atbilžu skaits tika sadalīts divās grupās – izmanto ikdienā un mēdz izmantot, kas liecina par rīka biežu izmantošanu, kā arī grupā – izmanto reti vai nekad (skatīt attēlu Nr.4.9).

Attēls Nr.4.94 Karjeras attīstības atbalsta rīka izmantošanas biežums, dalījumā pēc laika, kurā persona sniedz karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus operatīvā līmenī.



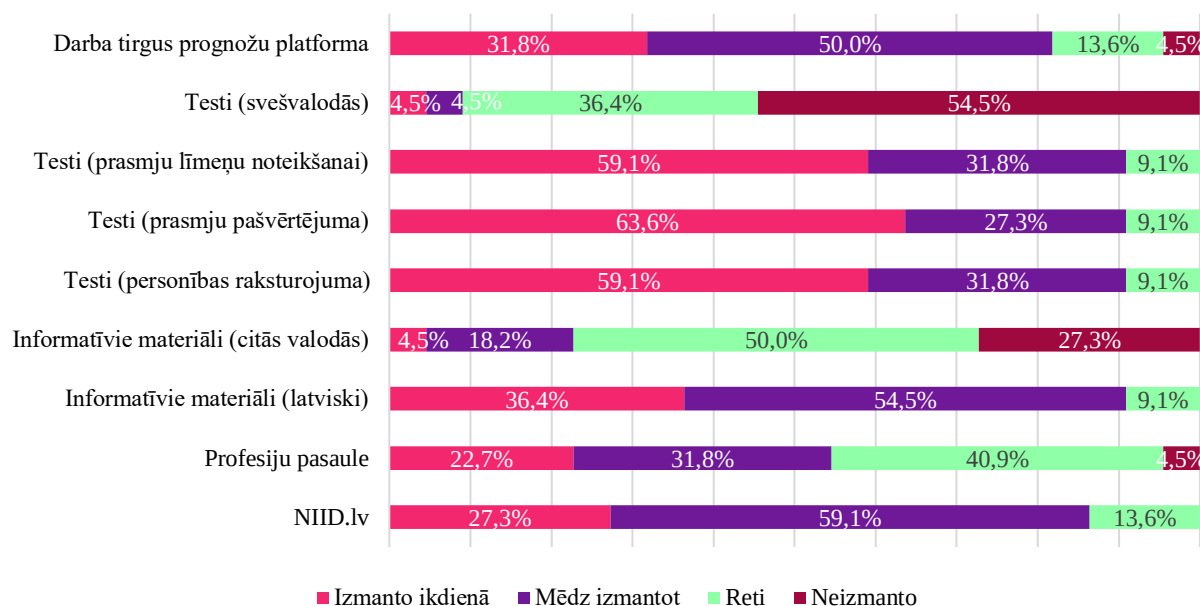
Avots: SIA "Oxford Research Baltics" 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

No kopējā atbilžu skaita, kuras sniedza respondenti grupā 0–5 gadi, tikai nedaudz vairāk kā puse (53.6%) atbilžu novērtē rīka izmantošanu kā regulāru, kamēr 46.4% atbilžu minēto rīku izmantošanu novērtē kā retu vai neizmanto vispār. Rīku izmantošanas biežums pieaug līdz ar respondenta pieredzi jomā. Respondentu grupā 5–10 gadi proporcija starp bieži izmantotajiem un reti vai nekad neizmantotajiem rīkiem būtiski palielinās. Arī šī attēla dati liecina, ka respondenti ar darba pieredzi, kura ir lielāka par 10 gadiem, savā ikdienā, izmanto plašāku rīku klāstu. 77.1% respondentu kādu no piedāvātajiem rīkiem izmanto katru dienu vai gandrīz katru dienu. Apskatot karjeras attīstības atbalsta rīku izmantošanas biežumu pēc karjeras attīstības atbalsta sniegšanas reģiona, būtiskas sakarības nav konstatētas.

Karjeras attīstības atbalsta speciālistiem tika jautāts, kur viņi sniedz karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus, tika piedāvāti 3 atbilžu varianti – novada pilsēta, reģions un valstspilsēta. Tā kā respondentu skaits starp šīm grupām sadalījās nevienlīdzīgi, aptaujas rezultāti tiks skatīti katrā no pakalpojuma sniegšanas vietām atsevišķi, tās savstarpēji nesalīdzinot. Vairāki pakalpojuma sniedzēji savus pakalpojumus sniedz vairākās vietās. Šādu respondentu atbildes tiek attiecinātas uz visām norādītajām pakalpojuma sniegšanas vietām.

Respondenti, kuri savu pakalpojumu sniedz novadu pilsētās, ļoti aktīvi savā ikdienā izmanto dažādus testus un informatīvos materiālus latviešu valodā (skatīt attēlu Nr.4.10). Tikai 9.1% jeb 2 cilvēki testus un informāciju latviešu valodā izmanto reti.

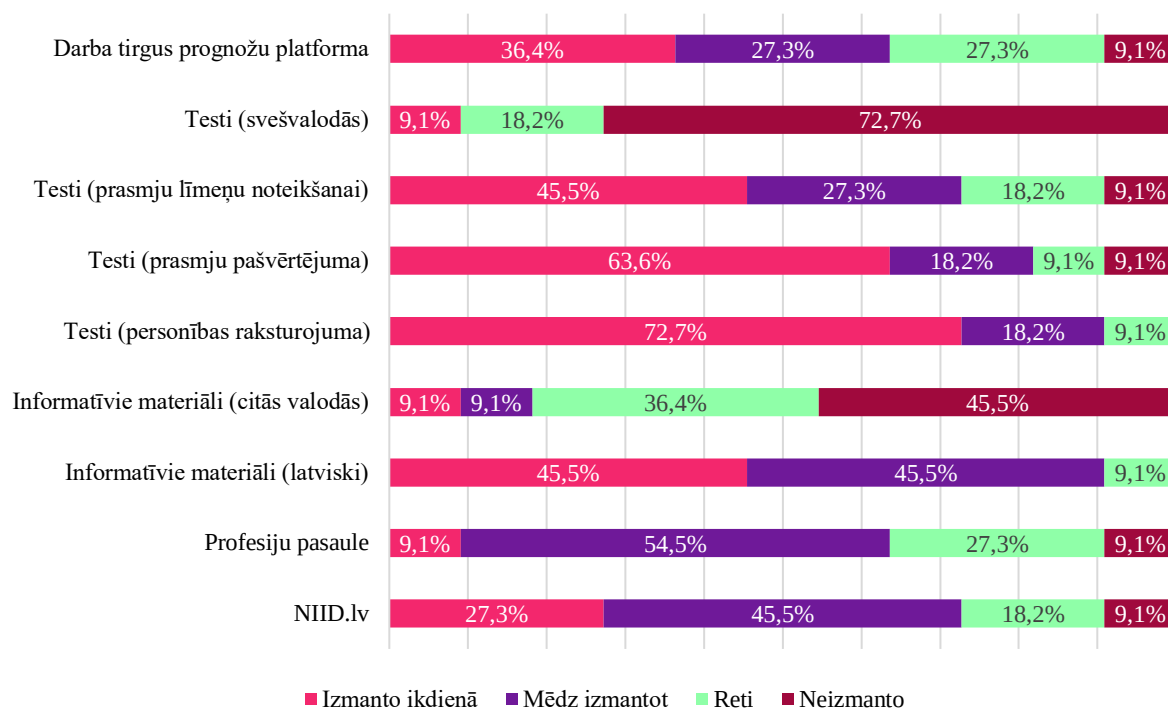
Attēls Nr.4.10 4Karjeras attīstības atbalsta rīka izmantošanas biežums starp speciālistiem operatīvā līmenī, kuri savu pakalpojumu sniedz novadu pilsētās.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Novadu pilsētās diezgan aktīvi tiek izmantota darba tirgus prognožu platforma un NIID.lv, attiecīgi 81.8% un 86.4% respondentu tās izmanto regulāri. Tāpat kā iepriekšējos aptaujas analīzes griezumos, arī novadu pilsētās testi svešvalodās tiek izmantoti reti (36.4%) vai netiek izmantoti nemaz (54.5%). Arī informatīvie materiāli citās valodās tiek izmantoti maz, tomēr salīdzinot ar testiem svešvalodās, nedaudz aktīvāk – reti tos izmanto puse no respondentiem, bet nemaz neizmanto vien 27.3%. Respondenti, kuri savus pakalpojumus sniedz reģionos, visbiežāk izmanto tos pašus rīkus, kurus visas iepriekš minētās grupas (skatīt attēlu Nr.4.11).

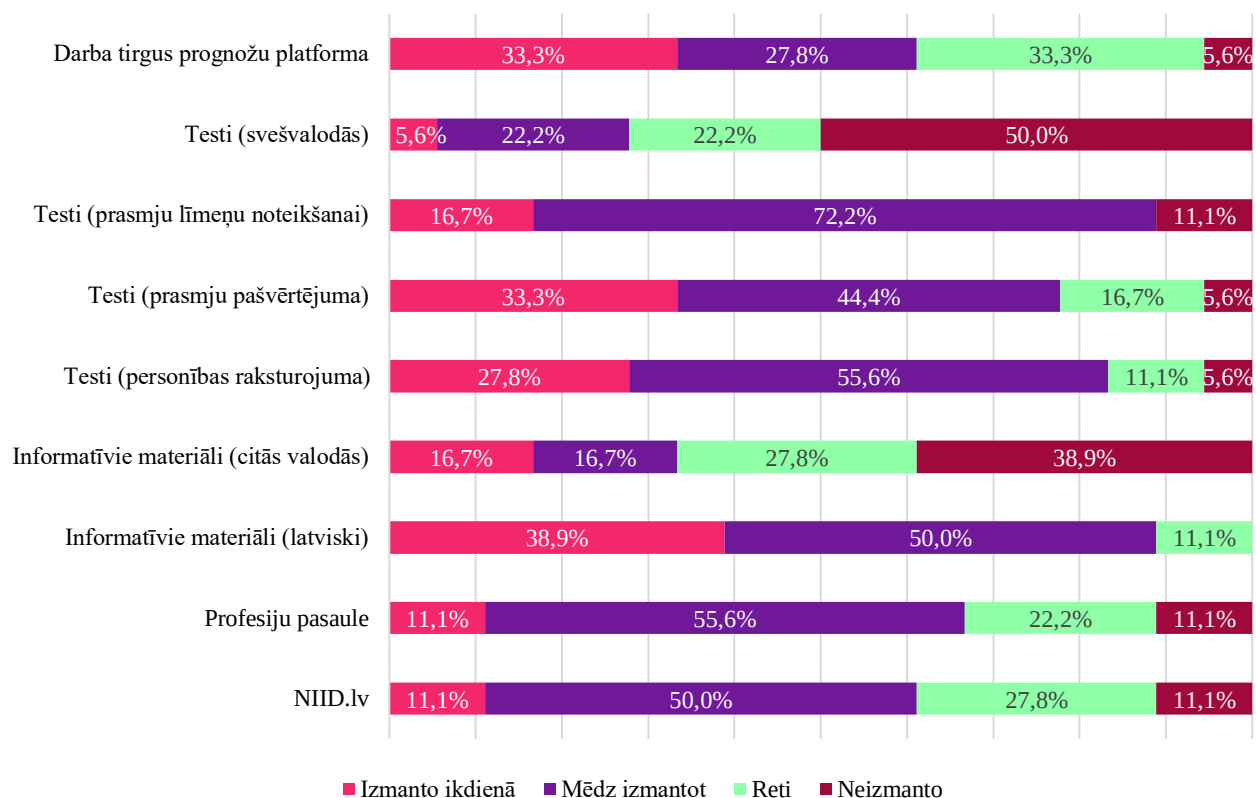
Attēls Nr.4.11 4Karjeras attīstības atbalsta rīka izmantošanas biežums starp speciālistiem operatīvā līmenī, kuri savu pakalpojumu sniedz reģionos.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Reģionos regulāri tiek izmantotas dažādas platformas. Starp respondentiem, kuri savus pakalpojumus sniedz reģionos, regulāri tiek izmantota platforma NIID.lv (72.7%), “Profesiju pasaule” (63.6%) un darba tirgus prognožu platforma (63.6%). Arī respondenti, kuri savus pakalpojumus sniedz valstpilsētās, visbiežāk izmanto tos pašus rīkus, kurus visas iepriekš minētās grupas (skatīt attēlu Nr.4.12).

Attēls Nr.4.124 Karjeras attīstības atbalsta rīka izmantošanas biežums starp speciālistiem operatīvā līmenī, kuri savu pakalpojumu sniedz valstspilsētās.

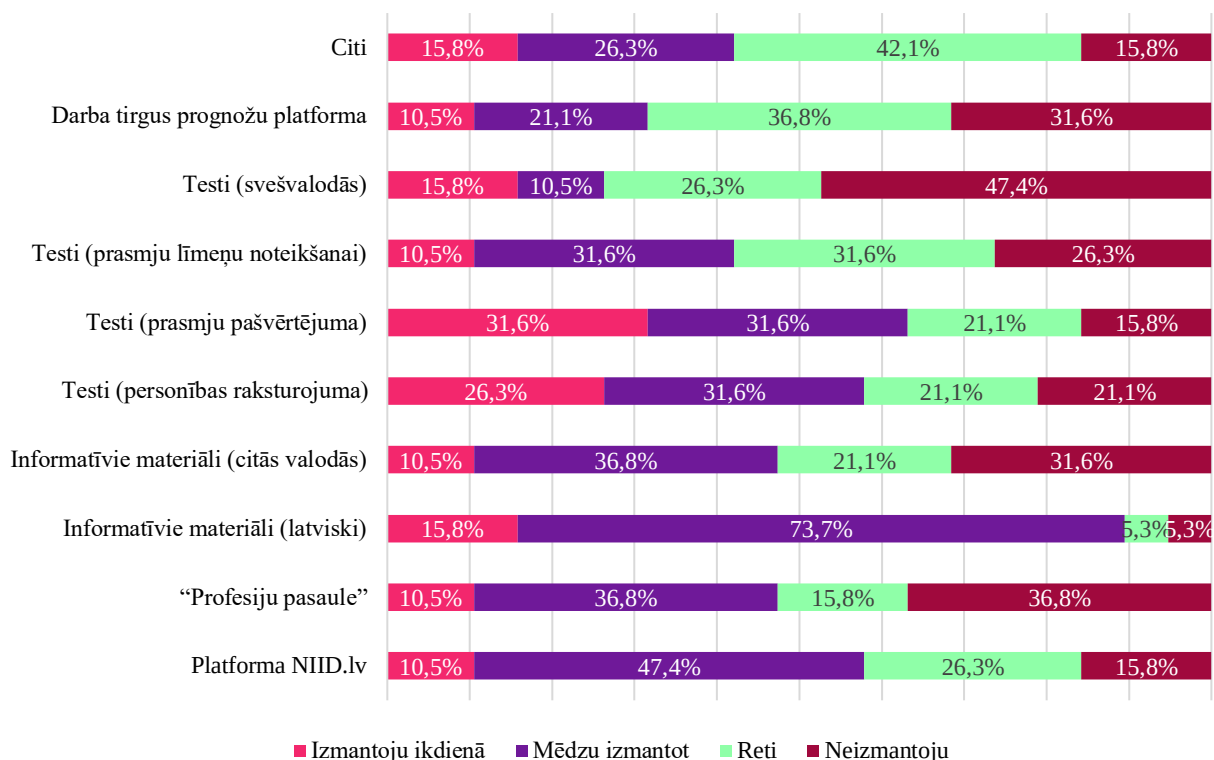


Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Kopumā var secināt, ka būtiskas tendences un sakarības starp speciālistiem, kuri savus pakalpojumus sniedz atšķirīgās vietās, nav novērotas.

Karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem stratēģiskā līmenī arī tika lūgts novērtēt, cik bieži viņu praksē tiek izmantoti dažādi karjeras attīstības atbalsta rīki (skatīt attēlu Nr.4.13).

Attēls Nr.4.13 4Karjeras attīstības atbalsta rīka izmantošanas biežums starp speciālistiem stratēģiskā līmenī.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Darbā biežāk izmantotie rīki ir informatīvie materiāli latviešu valodā: bieži savā ikdienā tos izmanto līdz pat 89.5% speciālistu. Reti un nekad tos izmanto tikai 2 no visiem respondentiem. Savukārt informatīvos materiālus citās valodās bieži izmanto gandrīz puse (47.4%) respondentu, bet otra puse (52.6%) tos izmanto reti vai neizmanto vispār. Salīdzinājumam – informatīvo materiālu izmantošana citās valodās starp karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniedzējiem operatīvā līmenī ir mazāk izplatīta. Reti un nekad tos izmanto 73.3% karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniedzēju operatīvā līmenī.

Karjeras attīstības atbalsta sniedzēji stratēģiskā līmenī bieži izmanto testus prasmju pašnovērtējumam (63.2%), testus personības raksturojumam (57.9%), kā arī platformu NIID (57.9%). Izteikti maz lieto testus svešvalodās un darba tirgus prognožu platformu. Testus svešvalodās nekad neizmanto gandrīz puse respondentu (47.4%), bet reti tos izmanto gandrīz ceturtdaļa (26.3%). Darba tirgus prognožu platformu reti un nekad neizmanto 68.4% respondentu.

Kopumā secināms, ka testi prasmju pašnovērtēšanai un personības raksturojumam, kā arī platforma NIID un informatīvie materiāli latviešu valodā ir karjeras attīstības atbalsta sniedzēju

ikdienā visbiežāk izmantotie rīki Latvijā. Rīki svešvalodās tiek izmantoti daudz retāk. Svarīgi ir tas, ka lielāka darba pieredze bieži vien iet roku rokā ar plašāka rīku klāsta izmantošanu. Tomēr, reģionālās atšķirības un sniedzēju darbības vietas nešķiet ietekmējošs faktors rīku izvēlē. Stratēģiskajā līmenī informācijas materiāli latviešu valodā dominē, norādot uz to, ka tiem ir būtiska loma lēmumu pieņemšanā un plānošanā karjeras attīstības atbalsta jomā.

Lai gan interviju rezultāti neatspoguļo iesaistīto pušu atbalsta rīku izmantošanas paradumus, RTU koledžas pārstāvji norādīja uz nepieciešamību apkopot visus valsts iestāžu izstrādātos rīkus vienviet. Savukārt Biznesa, mākslas un tehnoloģiju augstskola "RISEBA" pārstāvji norādīja, ka rekomendē studentiem izmantot arī privātā sektora izstrādātus karjeras attīstības atbalsta rīkus, kā specifisku piemēru minot sociālā uzņēmums "Visas iespējas" izstrādāto rīku "*speed dating*".

4.2. Pieejamie karjeras attīstības atbalsta rīki

Apakšnodaļā iekļauts pārskats par Latvijā pieejamajiem karjeras attīstības atbalsta rīkiem. Rīki grupēti pēc to funkcionalitātes. Līdz ar to platformas, kurās ir iekļauti vairāk nekā, viena veida rīki tie minētas atkārtoti, bet apraksti tie veikti par atšķirīgu rīku funkcijām. Informācija par visu minēto rīku izveides pamatojumiem iekļauta Pielikumā Nr.10.

4.2.1. Datubāzes

Nacionālajā izglītības iespēju datubāzē jeb NIID cita starpā ir iekļauta informācija par profesionālās izglītības programmām pamata un vidējās izglītības pakāpē, par Latvijas augstskolu un koledžu piedāvātajām studiju iespējām, profesionālās ievirzes programmām un vispārējās izglītības programmām. Datubāzē atrodams ar augstskolu un koledžu pieaugušo izglītības piedāvājums.¹³¹

Datubāze paredzēta plašai publikai, tās mērķa grupas ir jebkurš izglītības patērētājs – bērni, jaunieši, pieaugušie, pedagogi, karjeras attīstības atbalsta speciālisti, bibliotekāri un daudzi citi.¹³²

Platformas “Profesiju pasaules” nolūks ir paplašināt skolēnu priekšstatus par profesiju/amatu daudzveidību un sniegt informāciju par darba saturu un prasībām, kādas tiek izvirzītas šajās profesijās vai amatos strādājošajiem, kā arī radīt skolēnos interesi un vēlmi padziļināti pētīt darba pasauli un savas personīgās karjeras iespējas.¹³³ Platformā aprakstītās profesijas sakārtotas pa nozarēm un darbavietām. Katras profesijas informatīvo materiālu veido apraksts, intervija ar profesionāli / profesijas pārstāvju ieteikumi, darba vides attēlu galerija un attiecīgās profesijas apguves iespējas. Līdz 2023. gada 17. oktobrim mājaslapā iekļautas 20 nozares ar 66 darbavietām un 407 profesijām.

“Profesiju pasaule” mērķis ir sniegt informāciju skolēniem, vecākiem un karjeras izvēles atbalsta speciālistiem par dažādu profesiju darba saturu, prasībām, kādas tiek izvirzītas šajās profesijās strādājošajiem, un šo profesiju apguves iespējām. Mērķa grupa ir jaunieši, skolēni, studenti,

¹³¹ NIID.lv (n.d.) Par NIID.LV. Pieejams tiešsaistē: <https://niid.lv/par-niidlv> (skatīts 15.09.2023)

¹³² NIID.lv (n.d.) Par NIID.LV. Pieejams tiešsaistē: <https://niid.lv/par-niidlv> (skatīts 15.09.2023)

¹³³ VIAA (2021) Profesiju pasaule. Pieejams tiešsaistē: <https://digiklase.lv/materiali/1109> (skatīts 15.09.2023)

skolotāji, pasniedzēji un sabiedrība kopumā. Papildus norādīts, ka primārā mērķauditorija ir 7. – 12. klašu skolēni, karjeras konsultanti un vecāki.¹³⁴

NVA CV un vakanču portāls ir plašākā vakanču datu bāze Latvijā, kurā aptvertas visās 20 NVA filiālēs reģistrētās brīvās darba vietas. Portālā ir iespēja atlasīt vakances pēc darbības jomas vai atrašanās vietas, kā arī publicēt savu CV.¹³⁵ CV un vakanču portālā vakances var meklēt jebkurš interesents – gan reģistrējies, gan neregistrējies lietotājs. Reģistrētiem lietotājiem, atšķirībā no neregistrētiem, ir iespēja piemeklēt sev atbilstošākās vakances, izmantojot plašāku meklēšanas kritēriju klāstu.¹³⁶

Darba devējiem NVA CV un vakanču portālā ir iespēja tiešsaistē meklēt uzņēmumam nepieciešamos speciālistus, kā arī ievietot savas vakances CV un vakanču portālā bez maksas¹³⁷.

Prakse.lv ir lielākais karjeras un izglītības portāls Latvijā. Tas ir prakses, darba, brīvprātīgā darba un cita veida vakanču portāls. Tā ir viena no populārākajām tīmekļvietnēm, kurā speciālisti, absolventi un studenti sāk attīstīt profesionālo izaugsmi un veidot savu karjeru.¹³⁸ Portālā prakse.lv ir reģistrējušies vairāk nekā 8 tūkstoši uzņēmumu, kas piedāvā dažādas prakses iespējas jauniešiem, un vairāk nekā 120 tūkstoši jauniešu.¹³⁹

Portālu var izmantot gan reģistrējies, gan neregistrējies lietotājs. Neregistrēti lietotāji var apskatīt aktuālās prakses vietas un pasākumus, iepazīties ar informāciju par izglītības iestādēm, dažādām profesijām, uzņēmumiem un apskatīt virtuālās prakses.

¹³⁴ LIKTA (2023) “Profesiju pasaule” – informatīvi materiāli darba vides iepazīšanai. Pieejams tiešsaistē: <https://eprasmes.lv/ds-resource/profesiju-pasaule-informativi-materiali-darba-vides-iepazisanai/> (skatīts 19.09.20223)

¹³⁵ NVA (2020) NVA CV un Vakancu portāls. Pieejams tiešsaistē: <https://www.nva.gov.lv/lv/pakalpojumi/nva-cv-un-vakancu-portals> (skatīts 21.09.20223)

¹³⁶ NVA (2023) Meklēt vakances. Pieejams tiešsaistē: <https://www.nva.gov.lv/lv/meklet-vakances> (skatīts 21.09.20223)

¹³⁷ NVA (2023) Meklēt darbiniekus. Pieejams tiešsaistē: <https://www.nva.gov.lv/lv/meklet-darbiniekus-0> (skatīts 23.09.2023.)

¹³⁸ Latvijas universitāte (2019) LU uzsākusi sadarbību ar prakse.lv. Pieejams tiešsaistē: <https://www.lu.lv/par-mums/lu-mediji/zinas/zina/t/52268/> (skatīts 23.09.2023.)

¹³⁹ Prakse (n.d.) Atrodiet labākos studentus, absolventus un jaunus speciālistus darbam un praksei. Pieejams: <https://www.prakse.lv/enterprise> (skatīts 23.09.2023.)

Portāls ir plašam sabiedrības lokam paredzēts izglītības un karjeras portāls. Tajā speciālisti, absolventi un studenti satiekas ar darba devējiem.

4.2.2. Novērtēšanas rīki

NIID datubāzes mājaslapā cita starpā pieejami arī tiešsaistes karjeras izvēles testi, kuri palīdz noskaidrot personas intereses, spējas un vērtības, kā arī diagnosticēt savas karjeras iespējas. Datu bāzes mērķa grupa minēta sadaļā “Datubāzes”.

MyDigiSkills ir tiešsaistes tests digitālo prasmju pašnovērtēšanai piecās digitālās kompetences jomās. Testa piecas sadaļas aptver tādas jomas kā informācijas un datu lietpratība, komunikācija un sadarbība, digitālā satura radīšana, drošība un problēmu risināšana.¹⁴⁰ Tests pieejams latviešu valodā un ir bezmaksas. Saite uz testu iekļauta interneta vietnē “Mācības pieaugušajiem”. MyDigiSkills izstrādāts Eiropas Komisijas Kopīgās pētniecības padomes projekta ietvaros, kura mērķis ir orientēts uz digitālo prasmju uzlabošanu visiem Eiropas pilsoņiem.

Europass digitālo prasmju novērtēšanas rīks¹⁴¹ ir tiešsaistes tests digitālo prasmju pašnovērtēšanai. Tests pieejams latviešu valodā un ir bezmaksas. Testa rezultāti sniedz informāciju par uzlabojamajiem prasmju kopumiem, lai veiksmīgi turpinātu strādāt savā pašreizējā darbā vai sagatavotos jaunām darba gaitām. Kā arī sniedz mācīšanās ceļvedi, kas palīdz apzināt, kādi kursi vēl vajadzīgi, lai pilnveidotos. Testam nav norādīta specifiska mērķa grupa.

4.2.3. Monitoringa sistēmas

Augstākās izglītības programmu absolventu monitorings ir sistēmiska kvantitatīvu mikrolīmeņa un apkopotu datu un/vai kvalitatīvas informācijas uzkrāšana un analīze par augstākās izglītības beidzēju nodarbinātības un sociālajiem rādītājiem, kā arī karjeras izaugsmi un konkurētspēju darba tirgū. Tās mērķis ir apkopotā un salīdzināmā veidā nodrošināt regulāru informāciju par augstāko izglītību ieguvušo nodarbinātību, ienākumiem un bezdarba līmeni 10

¹⁴⁰ MyDigiSkills (n/d) Par MyDigiSkills. Pieejams tiešsaistē: <https://mydigiskills.eu/lv/> (skatīts 15.12.2023.)

¹⁴¹ Europass (n.d.) Pārbaudiet savas digitālās prasmes. Pieejams tiešsaistē: <https://europa.eu/europass/lv/europass-riki/parbaudiet-savas-digitalas-prasmes> (skatīts 18.12.2023)

gadus pēc absolventa eksmatrikulācijas no AII.¹⁴² Augstākās izglītības monitorings aptver izglītības līmeņus, sākot no koledžas līmeņa.

Augstākās izglītības absolventu monitoringa rīks ietver datus par absolventu statistiku absolvēšanas gadā, t.sk. dalījumu pēc dzimuma, vecuma, pabeigtās programmas, izglītības līmeņa u.c., izglītības iestāžu absolventu turpmākajām gaitām, t.sk. nodarbināto absolventu skaitu, bezdarbnieku, ekonomiski neaktīvo, emigrējušo absolventu skaitu un to absolventu skaitu, kuriem piešķirtas uzturēšanās atļaujas, kā arī par absolventiem, kuri turpina studijas. Dati sniedz informāciju par absolventu vidējiem ienākumiem, nodarbinātības nozarēm (saskaņā ar NACE klasifikatoru), nodarbinātību profesiju pamatgrupu dalījumā (saskaņā ar ISCO klasifikatoru) un nodarbinātību statistisko reģionu dalījumā. Tāpat ir apkopota informācija par absolventiem, kuri dibinājuši savus uzņēmumus.¹⁴³

Augstākās izglītības programmu absolventu monitoringa rīks var kalpot kā instruments vairākām mērķa grupām:

1. potenciālajam izglītojamam – informētai izglītības programmas un karjeras izvēlei. Datos balstīta informācija par absolventu turpmākajām gaitām var popularizēt studijas dabaszinātņu un inženierzinātņu jomā un profesijās, pēc kurām darba tirgū saglabājas augsts pieprasījums;
2. izglītības iestādēm un to dibinātājiem – izglītības piedāvājuma veidošanai un kvalitatīvai īstenošanai;
3. politikas plānotājiem valsts institūcijās – politikas veidošanai, t.sk. izglītības satura pilnveidei. Politikas plānotāji, ņemot vērā absolventu rezultātus darba tirgū, var novērtēt izglītības pakalpojuma sniedzēju darbību, salīdzinot izglītības iestādes ar līdzīgu izglītības programmu piedāvājumu;
4. politikas plānotājiem un izglītības iestādēm – kvalitatīvi dati par absolventu turpmākajām gaitām ļauj plānot izglītības programmu saturu nepieciešamo prasmju apguvei, pilnveidot

¹⁴² Izglītības un zinātnes ministrija (n.d.) Augstākās izglītības programmu absolventu monitoringa rīks. Pieejams tiešsaistē: <https://www.izm.gov.lv/lv/izglitibas-kvalitates-monitoringa-sistema#:~:text=Augst%C4%81k%C4%81s%20izgl%C4%ABt%C4%ABbas%20programmu%20absolventu%20monitoringa%20r%C4%ABks> (skatīts 12.09.2023.)

¹⁴³ Izglītības un zinātnes ministrija (n.d.) Augstākās izglītības programmu absolventu monitoringa rīks. Pieejams tiešsaistē: <https://www.izm.gov.lv/lv/izglitibas-kvalitates-monitoringa-sistema#:~:text=Augst%C4%81k%C4%81s%20izgl%C4%ABt%C4%ABbas%20programmu%20absolventu%20monitoringa%20r%C4%ABks> (skatīts 12.09.2023.)

mācīšanās procesu un veidot ciešāku sadarbību ar nozarēm, lai novērstu prasmju pieprasījuma un piedāvājuma neatbilstību, kā arī nodrošināt sociālo iekļaušanu;

5. nozaru pārstāvjiem – tautsaimniecībā nepieciešamo speciālistu pieprasījuma apzināšanai u.c.

Tika noteikts, ka absolventu monitoringa izveide nepieciešama:

1. izglītības piedāvājuma veidošanai – izglītības programmu izstrādei un aktualizācijai, lai uzlabotu darba tirgū nepieciešamo prasmju apguvi, absolventu konkurētspēju un nodarbinātību. Izglītības satura veidošanai atbilstoši tautsaimniecības vajadzībām, sagatavojot darba tirgū nepieciešamos specialistus, palīdzot risināt jautājumus, kas saistīti ar nepietiekamām prasmēm un prasmju neatbilstību;
2. darba tirgus analīzei – izglītības piedāvājuma un darba tirgus pieprasījuma atbilstības analīzei;
3. uzņemšanas plānošanai – lai plānotu izglītojamo uzņemšanu, noteiktu izglītojamo vietu skaitu augstākās izglītības programmās, kas tiek finansētas no valsts budžeta;
4. kvalitātes novērtēšanai – lai novērtētu izglītības iestāžu īstenoto izglītības programmu kvalitāti;
5. karjeras izvēlei – lai sniegtu papildu informāciju par izglītības iespējām, ne tikai jauniešiem, kas ir potenciālie izglītojamie, bet arī pieaugušajiem, prasmju pilnveidei vai jaunas kvalifikācijas iegūšanai. Informācija par absolventu rezultātiem darba tirgū sniedz priekšstatu par sev interesējošajām izglītības programmām un nodarbinātības perspektīvām attiecīgajā un saistītajās specialitātēs;
6. līdztiesības ievērošanai – absolventu monitorings ļauj novērtēt, cik lielā mērā izglītības iestāžu absolventi var baudīt taisnīgu un vienlīdzīgu attieksmi darba tirgū neatkarīgi no viņu vecuma, dzimuma vai ģeogrāfiskās piederības (novērtējot absolventu rezultātus darba tirgū).¹⁴⁴

¹⁴⁴ Izglītības un zinātnes ministrija (2021) Informatīvais ziņojums "Par absolventu monitoringa sistēmas izveidi profesionālajā izglītībā." Pieejams tiešsaistē: <https://www.izm.gov.lv/lv/par-absolventu-monitoringa-sistemas-izveidi-profesionalaja-izglitiba> (skatīts 12.09.2023.)

Profesionālās izglītības absolventu monitoringa rīks ir sistēmiska kvantitatīvu mikrolīmeņa un apkopotu datu un/vai kvalitatīvas informācijas uzkrāšana un analīze par profesionālās izglītības beidzēju nodarbinātības, sociālajiem rādītājiem, kā arī karjeras izaugsmi un konkurētspēju darba tirgū. Informācija par absolventu rezultātiem darba tirgū ļauj novērtēt absolventu prasmju un zināšanu atbilstību darba tirgus prasībām un tautsaimniecības vajadzībām kopumā. Tās izveides mērķis ir iegūt, apkopot, analizēt un izmantot informāciju (datus) snieguma un progresu novērtēšanai attiecībā pret noteiktiem mērķiem, sagaidāmiem rezultātiem, lai varētu pieņemt pierādījumos balstītus lēmumus un tādējādi veicināt izglītības kvalitātes attīstību.

Absolventu monitorings iekļauj informāciju par tiem izglītojamies, kuri ieguvuši profesionālo kvalifikāciju atbilstoši Latvijas kvalifikācijas ietvarstruktūras 2., 3. un 4.līmenim (profesionālā pamatizglītība, arodizglītība un profesionālā vidējā izglītība). Absolventu monitorings var aptvert ne tikai tos izglītojamies, kuri pabeidz izglītību, iegūstot profesionālo kvalifikāciju, bet arī tos, kuri iegūst profesionālās kvalifikācijas daļu vai mācības nepabeidz.¹⁴⁵

Profesionālās izglītības absolventu monitorings var kalpot kā instruments vairākām mērķa grupām, kuras jau tika minētas, aprakstot augstākās izglītības programmu absolventu monitoringa rīku. Papildus iepriekšminētajam, datus balstīta informācija par absolventu turpmākajām gaitām varētu mainīt sabiedrībā valdošos priekšstatus par profesionālo izglītību un celt profesionālās izglītības iestāžu prestižu, sniedzot informāciju par profesionālās izglītības sniegtajām iespējām, turpmākajām darba un izglītības gaitām.¹⁴⁶

Absolventu monitoringa dati ļauj izdarīt secinājumus par izglītības iestādes sagatavoto un nozarēs pieprasīto speciālistu nodarbinātību un konkurētspēju. Profesionālās izglītības absolventu monitoringa izveides nepieciešamību pamato tie paši faktori, kuri tika minēti pie augstākās izglītības programmu absolventu monitoringa rīka.

Latvijā ir pieejamas divas **darba tirgus prognožu platformas**. NVA platformā <https://prognozes.nva.gov.lv/lv> pieejamas darba tirgus īstermiņa prognozes, vidēja un ilgtermiņa prognozes, nodarbināto skaits, vidējais atalgojums, reģistrēto bezdarbnieku skaits, vakancu skaits, atalgojums nozaru un profesiju griezumā, sniegtas saites uz informāciju par izglītības iespējām.¹⁴⁷

¹⁴⁵ Turpat

¹⁴⁶ Turpat

¹⁴⁷ NVA (n.d.) Par platformu. Pieejams tiešsaistē: <https://prognozes.nva.gov.lv/lv/par-platformu> (skatīts 19.09.20223)

Darbaspēka pieprasījuma īstermiņa prognozes palīdz gūt ieskatu darbaspēka pieprasījuma izmaiņās nākamajā gadā (attiecībā pret iepriekšējo gadu), tomēr no tām nevar izdarīt secinājumus par darba tirgus tendencēm ilgtermiņā.¹⁴⁸

EM platformā <https://prognozes.em.gov.lv/lv> pieejamas vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognozes, ekonomikas izaugsmes scenāriji, demogrāfijas prognozes.¹⁴⁹ Tā apkopo darbaspēka pieprasījuma un piedāvājumu nākotnes tendences līdz 2040. gadam, demogrāfijas prognozes līdz 2060. gadam, kā arī Latvijas ekonomiskās izaugsmes scenārijus līdz 2050. gadam.¹⁵⁰ Šis instruments ļauj priekšlaicīgi paredzēt darba tirgus neatbilstību veidošanos nākotnē. Tas parāda iespējamās darba tirgus attīstības tendences un iespējamos riskus, saglabājoties pašreizējai izglītības sistēmai un izglītības piedāvājuma struktūrai.¹⁵¹

Prognožu platformas sniedz iespēju ikvienam interesentam – uzņēmējiem, izglītības iestādēm, jauniešiem, kuri vēl tikai domā par profesijas izvēli, un citiem – iespējami ērtā, pieejamā un interaktīvā veidā iepazīties ar sagaidāmo situācijas attīstību darba tirgū: nozaru attīstību, nākotnē pieprasītākām profesijām, izglītības vajadzībām.

Prognožu platforma var kalpot kā palīgs gan uzņēmējiem, pieņemot lēmumus par turpmākajām investīcijām cilvēkkapitālā, gan jauniešiem, izvēloties studiju virzienus, gan ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem, lai saprastu, kāds nākotnē būs pieprasījums pēc viņu profesijām, un savlaicīgi pieņemtu lēmumu par savu zināšanu pilnveidošanu vai pārkvalifikāciju.¹⁵²

4.2.4. Citi

NIID datubāzes mājaslapā arī pieejami resursi tālākās izglītības un karjeras lēmumu pieņemšanai – aktuālie informācijas apkopojumi par jauniešiem svarīgiem izglītības jautājumiem, bezmaksas e-konsultāciju pakalpojums un infografikas karjeras plānošanai. Kā arī, pieejams digitālais

¹⁴⁸ NVA (n.d.) Īstermiņa prognožu apraksts. Pieejams tiešsaistē: <https://prognozes.nva.gov.lv/lv/apraksts> (skatīts 19.09.20223)

¹⁴⁹ NVA (n.d.) Par platformu. Pieejams tiešsaistē: <https://prognozes.nva.gov.lv/lv/par-platformu> (skatīts 19.09.20223)

¹⁵⁰ EM (2021) Iespēja interaktīvā veidā sekot līdzi darba tirgus tendencēm. Pieejams tiešsaistē: <https://www.em.gov.lv/lv/jaunums/iespeja-interaktiva-veida-sekot-lidzi-darba-tirgus-tendencem> (skatīts 19.09.20223)

¹⁵¹ EM (n.d.) Prognozes – sāukmlapa. Pieejams tiešsaistē: <https://prognozes.em.gov.lv/lv> (skatīts 19.09.20223)

¹⁵² EM (2021) Iespēja interaktīvā veidā sekot līdzi darba tirgus tendencēm. Pieejams tiešsaistē: <https://www.em.gov.lv/lv/jaunums/iespeja-interaktiva-veida-sekot-lidzi-darba-tirgus-tendencem> (skatīts 21.09.2023.)

asistents, kas palīdz atrast individuālai dzīves situācijai un vajadzībām atbilstošas izglītības iespējas. Digitālais asistents izved personu soli pa solim cauri datu bāzei, palīdzot nonākt līdz vajadzīgajam izglītības programmu sarakstam.

Platformā “Profesiju pasaules” iekļauti ar karjeras izvēles atbalstu saistīti resursi "Kļūsti uzņēmējs", "Izpēti profesiju pats", "Karjeras izvēles atbalsts", "Video par *Skills* profesijām" un "NIID karjeras izvēles testi".

Uz **NVA CV un vakanču portāla** bāzes tika izveidots NVA pašapkalpošanās portāls, kurā ir pieejami visi NVA e-pakalpojumi gan bezdarbniekiem un darba meklētājiem, gan darba devējiem un sadarbības partneriem, gan citiem interesentiem.¹⁵³ Tas dod iespēju pieteikties vakancēm, NVA organizētajiem pasākumiem, t.sk. karjeras konsultācijām, kursiem, semināriem, lekcijām u.c., pārvaldīt savus apmeklējumus NVA un sadarbības vēsturi, t.sk. pieteikties vizītei, reģistrēt savu CV, bezdarbniekiem veikt elektronisku profilēšanu, lai izprastu savas darba atrašanas iespējas un atrastu piemērotus NVA pasākumus, iziet e-apmācības u.c.

Pasākums attālinātā un hibrīda darba "speed-dating" tiek organizēts vairākos posmos:

1. Pieteikšanās. Vispirms ieinteresētā persona piesakās, aizpildot anketu un norādot sev interesējošās darba jomas, darba modeļus, vēlamos uzņēmumus un savu motivāciju.
2. Algoritms. Izveidots inovatīvs algoritms, kurš atlasīs personas interesēm, prasmēm un vērtībām atbilstošas vakances un kompānijas.
3. Pasākuma diena. Pasākuma dienā personai būs jāpieslēdzas virtuālo pasākumu platformai *Gather Town*, kur īsu interviju veidā persona satiks atlasītos darba devējus. Katra intervija ilgst 5 minūtes, kurā var iegūtu pirmo iespaidu un saprast, vai darba devējs un kandidāts ir “uz viena viļņa”. Intervijas laikā kandidāts var noskaidrot sev interesējošās lietas, iepazīstināt ar sevi un pastāstīt uzņēmuma pārstāvjiem par savām prasmēm un stiprajām pusēm.
4. Pēc pasākuma. Jau pasākuma laikā vai pēc tā ar personu sazināsies tie darba devēji, kurus kandidāts ir ieinteresējis, lai izrunātu nākamos soļus un piedāvātu darba iespēju.¹⁵⁴

¹⁵³ NVA (2020) Vēsture. Pieejams tiešsaistē: <https://www.nva.gov.lv/lv/vesture> (skatīts 21.09.2023)

¹⁵⁴ Visas iespējas (n.d.) Attālinātā un hibrīda darba "speed-dating". Pieejams tiešsaistē: <https://visasiespejas.lv/event/attalinata-un-hibrida-darba-speed-dating> (skatīts 23.09.2023.)

Pasākuma organizators, izvēloties uzņēmumus, kas piedalīsies pasākumā, īpašu uzmanību pievērš tam, lai piedāvātās darba opcijas būtu veicamas attālināti vai ar hibrīda pieeju, kā arī piemērotas jauniešiem un cilvēkiem ar nelielu darba pieredzi. Šāda formāta pasākums novērš tādus darba meklējumu šķēršļus kā attālums un pieredzes trūkums.¹⁵⁵ Pasākuma primārā mērķauditorija ir jaunieši.

Portālu **Prakse.lv** var izmantot gan reģistrēties, gan neregistrēties lietotājs. Kā iepriekš tika minēts, neregistrēti lietotāji var apskatīt aktuālās prakses vietas un pasākumus, iepazīties ar informāciju par izglītības iestādēm, dažādām profesijām, uzņēmumiem un apskatīt virtuālās prakses. Reģistrēti lietotāji papildus jau minētajam var izveidot savu CV un saņemt savām interesēm atbilstošus piedāvājumus, var portālā pieteikties uz interesējošām vakancēm un pasākumiem.

Portālā ir izveidota novērtējuma sistēma, ar kuru darba devējs var novērtēt praktikantu prakses laikā, tādējādi sniedzot vērtīgu atsauksmi par jauniem nākotnes darba devējam. Tāpat arī ir izveidota prakses devēju novērtējuma sistēma, kas ļauj praktikantam pēc 5 dažādiem kritērijiem novērtēt prakses devēju. Šī novērtējuma sistēma ir viens no kritērijiem balvas “Labākais prakse devējs” piešķiršanā LDDK organizētās Gada balvas ietvaros. Portālā ir izveidota sadaļa, kurā publiski tiek godināti labākie prakses devēji – “TOP labākie prakses devēji”. Portālā pieejamas e-mācības un resursu sadaļa darba devējiem “Materiāli kvalitatīvai praksei”, kurā atrodama visdažādākā informācija par to, kā veidot un organizēt kvalitatīvas prakses uzņēmumā. Sadaļā ir atrodami arī padomi līgumu rakstīšanā, uz prakses organizēšanu attiecināmās likuma normas, veiksmes stāsti un daudz kas cits, kas noder ikdienā, organizējot mācību prakses.¹⁵⁶ Papildus iepriekšminētajam prakse.lv piedāvā universitātēm izveidot karjeras platformas, un tas ir bezmaksas pakalpojums.

Interneta vietnē “Mācības pieaugušajiem” <https://www.macibaspieaugusajiem.lv/> iedzīvotājiem ir pieejama informācija par mācībām pieaugušajiem – par pieteikšanos (pieteikšanās kārtību, mērķa grupām u.c.), par aktuālajām izglītības programmām, par pieejamo atbalstu. Tāpat arī pieejama aktuāla informācija, kas var atvieglot lēmuma pieņemšanu par labu kādai no

¹⁵⁵ Turpat

¹⁵⁶ LDDK (2017) Strauji audzis portāls prakse.lv, sasniegts 5.5 tūkstošus darba devēju un 87.8 tūkstošus jauniešu lietotāju. Pieejams tiešsaistē: <https://lddk.lv/aktualitate/jaunumi/strauji-audzis-portals-prakse-lv-sasniedzot-5-5-tukstosus-darba-deveju-un-87-8-tukstosus-jauniesu-lietotaju/> (skatīts 23.09.2023.)

piedāvātajām izglītības programmām. Interneta vietnē ir pieejama informācija arī izglītības iestādēm. Kā arī, iekļauta informācija par iegūto kompetenču novērtēšanu.

Vietne ir izstrādāta ESF projekta ietvaros (skatīt pielikumu Nr.10), kura mērķa grupa ir strādājoši un pašnodarbinātie iedzīvotāji vecumā no 25 gadiem ar jebkādu izglītības līmeni, kā arī jaunie vecāki, kas atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā un ir darba attiecībās. Priekšrocības ir sociālā riska grupu nodarbinātajiem, personām vecumā no 45 gadiem ar zemu vai darba tirgum nepietiekamu izglītības līmeni, kā arī bēgļiem un personām ar alternatīvo statusu.¹⁵⁷

4.3. Citu valstu atbalsta rīku labās prakses piemēri

Pētījuma ietvaros tika atlasīti 10 citu valstu prasmju pašvērtēšanas /novērtēšanas un prasmju profilēšanas atbalsta rīki, kurus būtu ieteicams pārņemt Latvijā. Pamatojums par pārņemamajiem atbalsta rīkiem tika balstīts pētījuma sekundārajā analīzē par Latvijā pieejamajiem prasmju pašvērtēšanas /novērtēšanas un prasmju profilēšanas atbalsta rīkiem, un starptautisko tendenci balstīt karjeras attīstības atbalstu uz saņēmēju individuālajām vajadzībām (skatīt 2.3. nodaļu). Būtisks faktors pētījuma ietvarā identificēto atbalsta rīku pārņemšanai ir NVA plānotā jaunās “platformas”/mājas lapas publicēšana 2023. gada beigās.

Primārās izpētes rezultātā tika identificēts, ka NVA šobrīd pakāpeniski veido atsevišķu “platformu” – mājas lapu, kurā tiks publicēti NVA testi jeb prasmju pašvērtēšanas /novērtēšanas un prasmju profilēšanas atbalsta rīki, kuri būs pieejami visai sabiedrībai. Iepriekš minētajā NVA CV un vakanču portālā bija pieejamas pašnoteikšanās metodikas karjeras izvēlē un plānošanā.¹⁵⁸ Tās varēja izmantot gan NVA karjeras konsultanti darbā ar klientiem, gan jebkurš cilvēks patstāvīgi. Tomēr saskaņā ar NVA pārstāvju sniegto informāciju, NVA mājas lapai pārejot uz tās jauno – valsts iestāžu mājas lapas versiju, minēto informāciju vairs nebija iespējas ievietot. Ņemot vērā, ka pētnieku rīcībā nav informācijas par plānoto rīku saturu un mērķa grupām, ieteikumi pārņemamajiem citu valstu pašvērtēšanas /novērtēšanas un prasmju profilēšanas atbalsta rīkiem ir balstīti uz pētījuma laikā pieejamo informāciju.

¹⁵⁷ Turpat

¹⁵⁸ NVA (n.d.) Pašnoteikšanās metodikas karjeras izvēlē un plānošanā. Pieejams tiešsaistē: <https://cvvp.nva.gov.lv/#/pub/pakalpojumi/karjeras-testi> (skatīts 21.09.2023)

1. OECD Prasmju profilēšanas rīks¹⁵⁹ (Skills Profiling Tool)¹⁶⁰:

- Novērtētās prasmes – profesijai specifiskas prasmes, pamatprasmes (rakstītprasme, rēķināšana un digitālās prasmes) un nekognitīvo prasmju kopumu, balstoties uz pašnovērtēšanas rīkiem, kuri atzīti akadēmiskajā literatūrā. Rīka pilotēšana tika uzsākta 2021. gadā Čīlē, Kolumbijā, Meksikā un Peru. Pilotēšanu īstenoja 38 karjeras attīstības atbalsta speciālisti;
- Rezultāti – rīks ģenerē personalizētu prasmju profilu, ko var salīdzināt ar citiem lietotājiem; un ieteikto profesiju saraksts, kurās šīs prasmes tiek izmantotas;
- Mērķa grupa – rīks ir īpaši lietderīgs darbam ar pieaugušajiem, kuriem ir zems izglītības līmenis, vai nav skaidrs tālākais karjeras ceļš;
- Izmantošana – tas ir izmantojams sasaistē ar karjeras konsultācijām, jo tā rezultātiem ir nepieciešama interpretācija;
- Izmaksas – bezmaksas;
- Valoda – angļu;
- Pieejamība – tiešsaistē;
- Pamatojums pārņemšanai Latvijā – ātri un bez maksas ļauj novērtēt prasmes. Atbalsts karjeras konsultantiem darbā ar pieaugušajiem, kuriem ir zems izglītības līmenis un zema kvalifikācija, rīks var kalpot kā pamats karjeras plānošanai un veicināt profesionālo attīstību. Rīkam ir konkrēts rezultāts – tas ne tikai novērtē prasmes, bet profilētā persona uzreiz pēc tā aizpildīšanas saņem ieteikto profesiju sarakstu.

2. OECD Izglītība un prasmes tiešsaistē¹⁶¹ (OECD Education and Skills Online)

- Novērtētās prasmes – lasītprasme, aritmētika un problēmu risināšanas prasmes tehnoloģijām bagātās vidēs. Novērtējums ietver arī izvēles moduļus, kas apkopo

¹⁵⁹ OECD Prasmju profilēšanas rīks (n.d.) OECD Prasmju profilēšanas rīks. Pieejams tiešsaistē: <https://oecd-skillsprofilingtool.org> (skatīts 18.12.2023)

¹⁶⁰ OECD (2023) OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 293: The OECD Skills Profiling Tool: A new instrument to improve career decisions. Pieejams tiešsaistē: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/598ff539-en.pdf?expires=1702909356&id=id&accname=guest&checksum=B2A95E9524596C2E246E1DDC7362C294> (skatīts 18.12.2023)

¹⁶¹ OECD (n.d.) Education & skills online assessment. Pieejams tiešsaistē: <https://www.oecd.org/skills/ESonline-assessment/abouteducationskillsonline/> (skatīts 18.12.2023)

informāciju par pašnovērtēto prasmju izmantošanu, karjeras interesēm un subjektīvo labklājību un veselību;¹⁶²

- Rezultātu interpretācija – visi rezultāti ir salīdzināmi ar nacionālajiem un starptautiskajiem rezultātiem, kas pieejami iesaistītajām valstīm;
- Mērķa grupa – jaunieši un pieaugušie;
- Izmantošana – iestādes, organizācijas vai pašvaldības var izmantot tiešsaistes rīku, lai novērtētu konkrētas iedzīvotāju grupas prasmes ar mērķi nodrošināt mācības vai pētniecības nolūkos;
- Izmaksas – maksas, izmaksas ir atkarīgas no pasūtītā komplekta (package) satura;¹⁶³
- Valodas – Čehu, Angļu (Austrālija, Kanāda, Īrija un ASV), Igaunu, Franču (Kanāda), Itāļu, Japāņu, Krievu (Igaunija, Krievijas Federācija), Slovāku, Slovēņu, Spāņu (Čīle, Spānija un ASV), notiek jaunu tulkojumu izstrāde;
- Pieejamība – tiešsaistē;
- Pamatojums pārņemšanai Latvijā – izmantojams kā nepieciešamā atbalsta apzināšanas rīks, plānojot pieaugušo izglītības pasākumus kopienām, piemēram, pašvaldību līmenī. Kā arī, var tikt izmantots uzņēmumos, dodot iespēju darba devējam apzināt apmācību vajadzības attiecībā uz lasītprasmi, matemātiku un tehnoloģiju prasmēm. Rīks nav paredzēts specifisku mērķa grupu vajadzību apzināšanai, līdz ar to tā izmantošanas pieaugušo izglītības vai karjeras attīstības atbalsta plānošanai specifiskām mērķa grupām nav ieteicama.

3. PIX¹⁶⁴

- Prasmes – rīks novērtē digitālās prasmes 16 jomās, atbilstoši Eiropas DigCom Ietvaram.
- Rezultātu interpretācija – balstoties uz izvērtējuma rezultātiem, lietotājam ir iespēja apgūt un nostiprināt digitālās prasmes, izmantojot dažādus platformas piedāvātus uzdevumus, kā arī iegūt savas prasmes apliecinošu sertifikātu;

¹⁶² OECD (2023) OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 293: The OECD Skills Profiling Tool: A new instrument to improve career decisions. Pieejams tiešsaistē: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/598ff539-en.pdf?expires=1702909356&id=id&accname=guest&checksum=B2A95E9524596C2E246E1DDC7362C294> (skatīts 18.12.2023)

¹⁶³ OECD (n.d.) Purchasing Education & Skills Online. Pieejams tiešsaistē: <https://www.oecd.org/skills/ESonline-assessment/assessmentadministration/purchasing/> (skatīts 18.12.2023)

¹⁶⁴ PIX (n.d.) Mājas. Pieejams tiešsaistē: <https://pix.org/en> (skatīts 18.12.2023)

- Mērķa grupa – nav norādīta specifiska mērķa grupa;
- Izmantošana – jebkurš indivīds var brīvi izmantot gan novērtēšanas rīku, gan novērtēšanas rezultātus, gan platformas piedāvātās digitālo prasmju mācību iespējas, iegūstot Eiropā atpazītu sertifikātu par digitālajām prasmēm;
- Izmaksas – sabiedrībai ir pieejama bezmaksas versija, ir pieejamas arī Pix Pro uzņēmumiem, izglītības iestādēm, un publiskā sektora pārstāvjiem savu darbinieku un pakalpojumu lietotāju digitālo prasmju izvērtēšanai un atbalsta plānošanai;¹⁶⁵
- Valoda – angļu, franču, vācu;
- Pieejamība – tiešsaistē;
- Pamatojums pārņemšanai Latvijā – sertifikācijas iespējas, nav nepieciešams atbalsts no karjeras attīstības atbalsta personām, persona ne tikai var novērtēt savas digitālās prasmes, bet arī uzlabot konkrētas digitālās prasmes. Piekļuve rīka bezmaksas versijai ir jebkuram Latvijas iedzīvotājam. Papildus tam, var būt lietderīgs arī izglītības iestādēm un darba devējiem.

4. ES Prasmju profilēšanas rīks trešo valstu piederīgajiem¹⁶⁶

- Prasmes – prasmju, kvalifikāciju un darba pieredzes profilēšana;
- Rezultātu interpretācija – rezultātus var izmantot personalizētu ieteikumu veidošanai ar mērķi integrēt personu darba tirgū (piemēram, mācību plānošanā);
- Mērķa grupa – trešo valstu piederīgie;
- Izmantošana – izmantošanai organizācijām (piemēram, NVO, sociālie dienesti, karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniedzēji), kas piedāvā palīdzību trešo valstu valstspiederīgajiem;
- Izmaksas – bezmaksas;
- Valoda – multilingvāls profilēšanas rīks (t.sk. ukraiņu valodā), kurš iekļauj vieglās valodas elementus personām ar zemu lasītprasmi;
- Pieejamība – tiešsaistē;
- Pamatojums pārņemšanai Latvijā – rīks ir pieejams vairākās valodās un ir mērķtiecīgi veidots trešo valstu piederīgo prasmju profilēšanai. Izmantojams cita starpā Ukrainas kara

¹⁶⁵PIX PRO (n.d.) Mājas. Pieejams tiešsaistē: <https://pro.pix.org/en/> (skatīts 18.12.2023)

¹⁶⁶ Eiropas komisija (n.d.) EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals. Pieejams tiešsaistē: <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/> (skatīts 18.12.2023)

bēgļu profilēšanai. Rīks dod iespēju ne tikai uzlabot personalizēta karjeras attīstības atbalsta sniegšanu, uzlabot darba meklēšanas procesu, bet arī perspektīvā veiksmīgāk integrēt šos cilvēkus sabiedrībā. Pašlaik līdzvērtīgs prasmju pašvērtēšanas /novērtēšanas un/vai prasmju profilēšanas atbalsta rīks nav pieejams.

5. ProfilPass¹⁶⁷

- Prasmes – rīks prasmju un iemaņu sistemātiskai identificēšanai. Runa nav tikai par profesionālo karjeru, bet arī par neoficiāli iegūtajām prasmēm ģimenē, brīvajā laikā vai brīvprātīgajā darbā.
- Rezultātu interpretācija – palīdz cilvēkiem noskaidrot, kādas ir viņu stiprās puses, kompetences un prasmes. Palīdz profesionālās attīstības plānošanā, sagatavo darba (atkārtotai) uzsākšanai, nodrošina profesionālo un personīgo orientāciju/pārorientāciju, kā arī dod iespēju plānot turpmākās mācības. Tests ir izstrādāts neatkarīgai lietošanai, nepieciešamības gadījumā to var papildināt ar Profilpass darba burtnīcu, kurā iekļauti profesionāli padomi. Papildus tam, var saņemt sertificētu atbalstu no Profilpass konsultantiem, kuri sniedz iedvesmu, veicina tālākas pārdomas un atvieglo to prasmju atpazīšanas un atzīšanas procesu, kas, iespējams, palikušas nepamanītas. Konsultanti palīdz personām sistemātiski atklāt prasmes, kuras viņi, iespējams, nav pilnībā identificējuši, izmantojot darba burtnīcu.
- Mērķa grupa – pieaugušie;
- Izmantošana – rīku komplekts ir veidots gan mērķa grupas pārstāvju neatkarīgai lietošanai, gan lietošanai sadarbībā ar karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem;
- Izmaksas – tests ir pieejams bez maksas, darba burtnīca un konsultācija ir par maksu;
- Valoda – angļu, vācu, franču, grieķu, slovēņu un spāņu;
- Pieejamība – tiešsaistē, pdf formātā;
- Pamatojums pārņemšanai Latvijā – sekundārās un primārās izpētes ietvaros Latvijā netika identificēts plašs pašpalīdzības rīks, kurš dotu iespēju cilvēkam ar viena rīka palīdzību izzināt un analizēt dažādas savas dzīves jomas, rezultātā identificējot visas savas prasmes, kompetences un stiprās puses, kā arī ļautu saprast, kuras prasmes un kompetences attīstīt nākotnē un uzstādīt sasniedzamus mērķus. Rīks varētu kļūt par instrumentu gan

¹⁶⁷ ProfilPASS (n.d.) About. Pieejams tiešsaistē: <https://www.profilpass.de/> (skatīts 20.10.2023.)

profesionālo, gan personisko prasmju attīstībā, veicinot mūžizglītības un kompetenču attīstību.

6. COOCOU rīku komplekts (COOCOU)¹⁶⁸

- Prasmes – kompetenču novērtēšana;
- Rezultātu interpretācija – COOCOU rīku komplekts ietver 25 kompetenču novērtēšanas instrumentus no dažādām valstīm un ar dažādiem metodoloģiskiem un saturiskiem fokusiem. Turklāt rīku komplektā ir iekļauti dažādi ceļveži, vadlīnijas un rokasgrāmatas karjeras attīstības atbalsta konsultantiem, kas satur atbilstošu un atbalstošu informāciju par “Barrier-free” konsultēšanu;
- Mērķa grupa – cilvēki ar "kognitīviem" traucējumiem (piemēram, mācīšanās traucējumiem), karjeras attīstības atbalsta speciālisti, kuri strādā ar šo mērķa grupu;
- Izmantošana – rīku komplekts ir veidots karjeras attīstības atbalsta sniedzēju atbalstam un lietošanai;
- Izmaksas – bezmaksas;
- Valoda – vācu, angļu, zviedru, grieķu, spāņu, slovēņu;
- Pieejamība – tiešsaistē, pdf formātā;
- Pamatojums pārņemšanai Latvijā – sekundārās un primārās izpētes ietvaros Latvijā netika identificēti prasmju pašvērtēšanas /novērtēšanas un/vai prasmju profilēšanas atbalsta rīki, kuri būtu veidoti šai mērķa grupai vai karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem, kuri strādā ar šo mērķa grupu. Rīka izmantošana ir izvērtējama darbā ar cilvēkiem ar intelektuāliem attīstības traucējumiem.

7. HOPE rīku komplekts¹⁶⁹

- Prasmes – kompetenču novērtēšana;
- Rezultātu interpretācija – HOPE rīku komplekts iekļauj kompetences novērtēšanas instrumentus, profesionālās orientācijas un karjeras atbalsta rīkus un palīgmateriālus (vadlīnijas un rokasgrāmatas) karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem;

¹⁶⁸ COOCOU toolkit (n.d.) The COOCOU toolkit. Pieejams tiešsaistē: https://coocou.profilpass-international.eu/files/the_coocou-toolkit_english.pdf (skatīts 20.10.2023.)

¹⁶⁹ ProfilPass (n.d.) The HOPE toolkit. Pieejams tiešsaistē: https://hope.profilpass-international.eu/index.php?article_id=144&clang=1 (skatīts 20.10.2023.)

- Mērķa grupa – sievietes ar mazāk iespējām (women with fewer opportunities), kā arī karjeras attīstības atbalsta speciālisti, kuri strādā ar šo mērķa grupu;
- Izmantošana – rīku komplekts ir veidots gan mērķa grupas pārstāvju neatkarīgai lietošanai, gan lietošanai sadarbībā ar karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem;
- Izmaksas – bezmaksas;
- Valoda – vācu, angļu, zviedru, grieķu, spāņu, slovēņu;
- Pieejamība – tiešsaistē, pdf formātā;
- Pamatojums pārņemšanai Latvijā – sekundārās un primārās izpētes ietvaros Latvijā netika identificēti prasmju pašvērtēšanas /novērtēšanas un/vai prasmju profilēšanas atbalsta rīki, kuri būtu veidoti šai mērķa grupai vai karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem, kuri strādā ar šo mērķa grupu.

8. CONVOLUT rīku komplekts¹⁷⁰

- Prasmes – formālo un neformālo kompetenču novērtēšana;
- Rezultātu interpretācija – CONVOLUT rīku komplektā pieejamie rīki identificē un dokumentēt personas formāli un neformāli iegūtās kompetences; atspoguļo pensionēšanās, novecošanas un brīvprātīgā darba tēmas, ieļauj rīkus (rokasgrāmatas) karjeras attīstības atbalsta speciālistiem, kuri strādā ar šo mērķa grupu;
- Mērķa grupa – cilvēki pirms pensionēšanās vecuma, karjeras attīstības atbalsta speciālisti, kuri strādā ar šo mērķa grupu;
- Izmantošana – rīku komplekts ir veidots gan mērķa grupas pārstāvju neatkarīgai lietošanai, gan lietošanai sadarbībā ar karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem;
- Izmaksas – bezmaksas;
- Valoda – vācu, angļu, zviedru, grieķu, spāņu, slovēņu;
- Pieejamība – tiešsaistē, pdf formātā;
- Pamatojums pārņemšanai Latvijā – sekundārās un primārās izpētes ietvaros Latvijā netika identificēti prasmju pašvērtēšanas /novērtēšanas un/vai prasmju profilēšanas atbalsta rīki, kuri būtu veidoti mūžilgu karjeras/izglītības attīstības atbalstam šai mērķa grupai, kas atrodas pārejā no aktīvas nodarbinātības.

¹⁷⁰ ProfilPass CONVOLUT (n.d.) The CONVOLUT-Toolkit. Pieejams tiešsaistē: https://convolut.profilpass-international.eu/index.php?article_id=127&clang=1 (skatīts 20.10.2023.)

9. Ārvalstīs iegūto prasmju kartēšanas rīks (Mapping tool for skills acquired abroad)¹⁷¹

- Prasmes – ārvalstīs iegūto prasmju kartēšanas rīks;
- Rezultātu interpretācija – rīks dod iespēju personai, kura guvusi profesionālu darba pieredzi ārzemēs, kartēt savas prasmes;
- Mērķa grupa – izglītojamie ar migrācijas pieredzi, tostarp bēgļi, kā arī pieaugušie izglītojamie;
- Izmantošana – rīks ļauj cilvēkiem, kuri ir ieguvuši profesionālo pieredzi ārzemēs, atpazīt savas prasmes un pieredzi, kas savukārt var atvieglot izglītības un profesionālās integrācijas procesu, saīsinot studiju laiku. Rīks ļauj salīdzināt personu individuālo pieredzi ar esošās izglītības standartiem. Zviedrijas Izglītības likumā noteikts, ka pieaugušie var saņemt iepriekšēju zināšanu un kompetences apstiprinājumu.
- Izmaksas – bezmaksas;
- Valoda – zviedru, angļu, franču, arābu, persiešu un somāliešu;
- Pieejamība – tiešsaistē;
- Pamatojums pārņemšanai Latvijā – sekundārās un primārās izpētes ietvaros Latvijā netika identificēti prasmju pašvērtēšanas /novērtēšanas un/vai prasmju profilēšanas atbalsta rīki, kuri būtu veidoti šai mērķa grupai vai karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem, kuri strādā ar šo mērķa grupu. Rīks varētu būt noderīgs gan izglītības iestādēm, gan karjeras konsultantiem. Rīks var būt atbalstošs cilvēkiem ar ārzemēs gūtu pieredzi, veicinot to integrāciju darba tirgū. To var izmantot gan bēgļiem, gan reemigrantiem. Dodot iespēju šādām personām apgūt profesionālās izglītības programmas saskaņā ar 21.02.2023. MK noteikumiem Nr. 70 “Noteikumi par personas kompetences atzišanu uzņemšanai profesionālās izglītības programmas vēlākos mācību posmos”.

10. Karjeras tīmekļa vietne personu atbalstam neatkarīgas karjeras attīstībā (nosaukums angliiski: Career website to support individuals in their independent career development)¹⁷²

- Prasmes – komplekss rīku kopums pašizpētei un neatkarīgas karjeras attīstības prasmes veicināšanai;

¹⁷¹ ProfilPass COOCOU (n.d.) Competence oriented counselling for cognitively impaired people. Pieejams tiešsaistē: https://coocou.profilpass-international.eu/index.php?article_id=127&clang=1 (skatīts 20.10.2023.)

¹⁷² Eesti Töötukassast (n.d.) Igaunijas bezdarba fonds. Pieejams tiešsaistē: <https://minukarjaar.ee/et> (skatīts 15.09.2023.)

- Rezultātu interpretācija – pašizpētes rezultātā persona var pieņemt lēmumus karjeras attīstībā.
- Mērķa grupa – skolēni, studenti, darba meklētāji, citi (vecāki, pedagogi, karjeras konsultanti);
- Izmantošana – karjeras tīmekļa vietne sniedz atbalstu cilvēkiem karjeras attīstībā. Tā dod iespēju labāk sevi izprast, izvēlēties sev atbilstošas izglītības un karjeras iespējas. Tīmekļa vietnē izveidoti lietotājiem draudzīgi karjeras ceļi, kur cilvēks var izvēlēties savu lomu un ar karjeru saistītus jautājumus, lai piekļūtu konkrētai informācijai, kas viņiem nepieciešama. Karjeras ceļu ietvaros ir konsolidēts plašs informācijas klāsts, interaktīvi rīki, testi un daudz kas cits. Vietne dod iespēju, ejot soli pa solim, izprast sevi un turpmāk veicamos soļus.
- Izmaksas – bezmaksas;
- Valoda – igauņu;
- Pieejamība – tiešsaistē;
- Pamatojums pārņemšanai Latvijā – sekundārās un primārās izpētes ietvaros Latvijā netika identificēti rīki neatkarīgai karjeras attīstībai, kuros vienuviet būtu iekļauta visaptveroša informācija no personai individualizētām karjeras attīstības iespējām līdz padomiem plānošanā un rīcībā, kas pastarpināti ietver arī plašu klāstu ar pašizziņas resursiem – gan informatīviem resursiem, gan rīkiem sevis izzināšanai.

4.4. Secinājumi un priekšlikumi

5. Kopumā secināms, ka testi prasmju pašnovērtēšanai, personības raksturojumam, prasmju līmeņa noteikšanai, kā arī platforma NIID un informatīvie materiāli latviešu valodā ir karjeras attīstības atbalsta sniedzēju ikdienā visbiežāk izmantotie rīki Latvijā. Rīki svešvalodās un informatīvie materiāli svešvalodās tiek izmantoti reti vai netiek izmantoti vispār. Tādēļ, pārņemot ārvalstu rīkus, ieteicama to tulkošana vai mašīntulkošanas gadījumā tulkojuma verifikācija.
6. Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujas rezultāti ļauj secināt, ka lielāka karjeras atbalsta sniedzēja darba pieredze bieži vien iet roku rokā ar plašāka karjeras atbalsta rīku klāsta izmantošanu. Tomēr, reģionālās atšķirības un sniedzēju darbības vietas nešķiet ietekmējošs faktors rīku izvēlē. Stratēģiskajā līmenī informācijas materiāli latviešu valodā dominē, norādot uz to, ka tiem ir būtiska loma lēmumu pieņemšanā un plānošanā karjeras attīstības atbalsta jomā.
7. Latvijā pieejamie atbalsta rīki tiek izstrādāti, pārsvarā nevis ņemot vērā starpnozaru karjeras attīstības atbalsta vajadzības, bet specifiskās jomas karjeras attīstības atbalsta vajadzības.
8. Gan izglītības, gan nodarbinātības jomā ir vērojamas atbalsta rīku digitalizācijas tendences. NVA notiek karjeras testu digitalizācija un CV portāla attīstība, tikmēr IZM strādā pie macibaspieaugšiem.lv attīstības un individuālo kontu izstrādes.
9. Rīks OECD Izglītība un prasmes tiešsaistē ir izmantojams pieaugušo izglītības un karjeras attīstības atbalsta plānošanai kopienām, pašvaldībām un plašākām sabiedrības daļām.
10. Rīks Karjeras tīmekļa vietne personu atbalstam neatkarīgas karjeras attīstībā izgaismo to, ka Latvijā nav pieejami piemēroti rīki, kuros vienuviet būtu iekļauta visaptveroša (gan nodarbinātības, gan izglītības nozarēs pieejamais atbalsts) informācija no personai individualizētām karjeras attīstības iespējām līdz padomiem karjeras plānošanā un rīcībā/darbībā tās ieviešanai, kas pastarpināti ietver arī plašu klāstu pašizziņas resursu – gan informatīvos rīkus, gan prasmju pašvērtēšanas /novērtēšanas un prasmju profilēšanas atbalsta rīkus. Šādas platformas izstrāde būtu lietderīga, ja karjeras attīstības atbalsts tiktu saskaņots starpnozaru līmenī.
11. Pētījumā apkopoto starptautisko prasmju pašvērtēšanas /novērtēšanas un prasmju profilēšanas atbalsta rīku pārņemšana ir vērtējama, balstoties uz NVA plānotajā platformā iekļauto prasmju pašvērtēšanas /novērtēšanas un prasmju profilēšanas atbalsta rīku izvērtēšanas.
12. Pētījumā apkopoto starptautisko prasmju pašvērtēšanas /novērtēšanas un prasmju profilēšanas atbalsta rīku, kuri izmantojami darbā ar specifiskām mērķa grupām, lietošana ir jāizsver gan

izglītības, gan nodarbinātības nozaru karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem, balstoties uz savu darbu mērķiem un klientu vajadzībām.

5. KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA SPECIĀLISTU SAGATAVOŠANA UN TĀLĀKIZGLĪTĪBA

Nodaļā “Karjeras attīstības atbalsta speciālistu sagatavošana un tālākizglītība” ir apkopota informācija par speciālistu sagatavošanas un profesionālās pilnveides labās prakses piemēriem OECD un/ vai ES dalībvalstīs. Speciālistu sagatavošana un profesionāla pilnveide OECD un/vai ES dalībvalstīs tiek skatīta minimālo apmācību un kvalifikācijas prasību, sertifikācijas un kompetenču ietvaru izmantošanas, kā arī karjeras attīstības atbalsta speciālistu profesionālās pilnveides griezumos. Nodaļā tiek apkopota informācija arī par speciālistu sagatavošanu un profesionālo pilnveidi Latvijā, t.sk. primārajā izpētē apkopotie vērtējumi par Latvijā pieejamās speciālistu sagatavošanas un profesionālās pilnveides kvalitāti un iespējamajiem uzlabojumiem.

Šī pētījuma ietvaros informācija par pedagogu karjeras konsultantu sagatavošanu un profesionālo pilnveidi tiek iekļauta, jo šie karjeras attīstības atbalsta sniedzēji tiek nodarbināti arī tehnikumos, kuriem, balstoties uz Profesionālās izglītības likuma 8. panta 6. punktu, ir jāorganizē karjeras izglītības ieviešanu izglītībā.¹⁷³ Kā arī saskaņā ar 2022. gadā pieņemtajiem grozījumiem Profesionālās izglītības likumā ir jāīsteno tālākizglītības programmas, kas dod iespēju iegūt trešā un ceturtā līmeņa profesionālo kvalifikāciju¹⁷⁴, kuras ir mērķētas uz pieaugušajiem.

5.1. Speciālistu sagatavošana un profesionālās pilnveide OECD un/ vai ES dalībvalstīs

Balstoties uz OECD 2021. gada pētījumā “Karjeras attīstības atbalsts pieaugušajiem mainīgā darba pasaulē” sniegto informāciju, viens no veidiem, kā valstis var ietekmēt karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu kvalitāti, ir, standartizējot karjeras attīstības atbalsta sniedzēju mācības un kvalifikāciju.¹⁷⁵ Karjeras attīstības atbalsta konsultantiem ir vajadzīga izpratne par aktuālajām karjeras attīstības atbalsta teorijām un metodēm. CEDEFOP savos izdevumos norāda – tā kā karjeras attīstības atbalstu nodrošina dažādi pakalpojumu sniedzēji, ir nepieciešamība pēc

¹⁷³ Saeima (1999) Profesionālās izglītības likums. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/20244> (skatīts 28.08.2023.)

¹⁷⁴ Turpat

¹⁷⁵ OECD (2021) Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, Getting Skills Right. Pieejams tiešsaistē: <https://www.oecd.org/els/career-guidance-for-adults-in-a-changing-world-of-work-9a94bfad-en.htm> (skatīts 04.09.2023.)

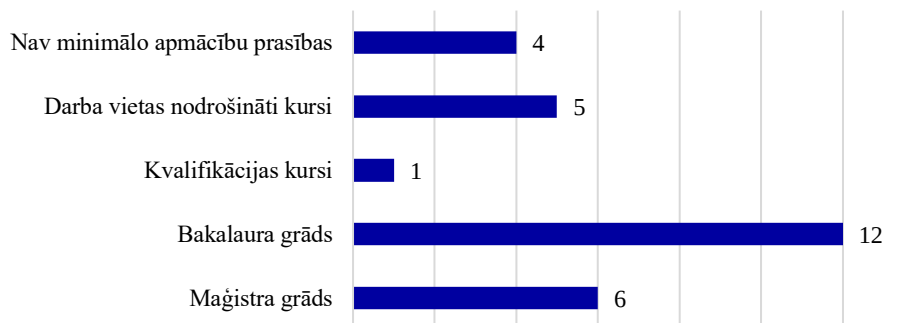
prasībām atbalsta sniedzēju kvalifikācijai.¹⁷⁶ Savukārt OECD/ES dalībvalstīs pastāv atšķirīgas pieejas tam, kā karjeras attīstības atbalsta sniedzējs iegūst šīs specializētās zināšanas.

5.1.1. Minimālās apmācību un kvalifikācijas prasības

OECD 2021. gada pētījums “Karjeras attīstības atbalsts pieaugušajiem mainīgā darba pasaulē” liecina, ka lielākajā daļā OECD dalībvalstu karjeras attīstības atbalsta speciālista profesija nav reglamentēta. Tomēr vairākas valstis nosaka karjeras attīstības atbalsta speciālista minimālās apmācību un kvalifikācijas prasības darbam specifiskās karjeras attīstības atbalsta programmās, piemēram valsts nodarbinātības aģentūras nodrošinātajās karjeras attīstības atbalsta programmās (skatīt attēlu Nr.5.1).

Galvenokārt minimālās apmācību prasības ir saistītas ar bakalaura līmeņa izglītības ieguvu. Izteikti reti minimālās prasības ir saistītas ar kvalifikācijas ieguves kursu pabeigšanu profesionālas izglītības ietvaros. Savukārt to valstu skaits, kurās minimālās prasības pieprasa maģistra grādu, darba vietas nodrošinātu kursu iziešanu vai nenosaka nekādas minimālās apmācību prasības, ir līdzīgs.

Attēls Nr.5.1 Minimālās apmācību prasības OECD valstīs.



Avots: OECD, 2021.

OECD pētījuma ietvaros tika identificēts, ka galvenokārt minimālās kvalifikācijas prasības karjeras attīstības atbalsta speciālistiem ir saistītas ar grādu augstākajā izglītībā, bet ne vienmēr šim grādam ir jāiekļauj specializētas mācības karjeras attīstības atbalsta sniegšanā (skatīt tabulu

¹⁷⁶ CEDEFOP (2022) Investing in career guidance: the case for workers. Pieejams tiešsaistē: https://www.cedefop.europa.eu/files/2235_en.pdf (skatīts 10.10.2023.)

Nr. 5.1.).¹⁷⁷ OECD pētījums “Karjeras attīstības atbalsts un politika: Pārvarot šķēršļus” identificēja 5 apmācību un kvalifikācijas modeļus.¹⁷⁸

Tabula Nr. 5.1 Apmācību un kvalifikāciju modeļi.

Modelis	Apmācību un kvalifikācijas prasības
Specializēta karjeras attīstības atbalsta kvalifikācija	Augstākās izglītības kvalifikācija, kas nodrošina specializētas mācības karjeras attīstības atbalsta sniegšanā.
Vispārējās konsultēšanas un karjeras attīstības atbalsta kvalifikācijas	Augstākās izglītības kvalifikācija, kas nodrošina vispārējas konsultēšanas un atbalsta mācības, bet nenodrošina vai nodrošina tikai minimālas mācības karjeras attīstības atbalsta jomā.
Pamata un vispārējā kvalifikācija	Augstākās izglītības kvalifikācija, plašās jomās, kas ir saistītas ar karjeras attīstības atbalstu, bet nenodrošina īpašas mācības karjeras attīstības atbalsta jomā.
Kvalifikācijas celšanas pasākumi AII	Nav nepieciešama īpaša apmācība karjeras attīstības atbalsta jomā. Vienīgā prasība ir salīdzinoši īss kurss, ko vada AII.
Darba devēja nodrošināti kvalifikācijas celšanas pasākumi	Nav nepieciešama īpaša apmācība karjeras attīstības atbalsta jomā. Vienīgā prasība ir salīdzinoši īss darba devēja piedāvātais kurss.

Avots: OECD, 2004.

Vairākas valstis kā minimālās apmācību un kvalifikāciju prasības karjeras attīstības atbalsta speciālistiem ir noteikušas augstākās izglītības kvalifikāciju, kas nodrošina specializētas mācības karjeras attīstības atbalsta sniegšanā, piemēram, **Vācija** (skatīt tabulu Nr. 5.2.). Savukārt tajās valstīs, kurās nav pieejamas augstākās izglītības programmas ar specializāciju karjeras attīstības atbalsta jomā, kā minimālo apmācību un kvalifikācijas prasību nereti nosaka augstāko izglītību ar specializāciju vispārējas konsultēšanas un atbalsta sniegšanā (piemēram, psiholoģija, socioloģija, ekonomika), bet nenodrošina vai nodrošina tikai minimālas mācības karjeras attīstības atbalsta jomā, piemēram, **Francija** (skatīt tabulu Nr. 5.2.). Šāda pieeja saistās ar zināmu risku, ka karjeras attīstības atbalsta speciālistiem var trūkt specializētu prasmju un zināšanu, kādas vajadzīgas augstas kvalitātes pakalpojuma sniegšanai.

¹⁷⁷ OECD (2021) Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, Getting Skills Right. Pieejams tiešsaistē: <https://www.oecd.org/els/career-guidance-for-adults-in-a-changing-world-of-work-9a94bfad-en.htm> (skatīts 04.09.2023.)

¹⁷⁸ OECD (2004) Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap. Pieejams tiešsaistē: https://www.oecd-ilibrary.org/education/career-guidance-and-public-policy_9789264105669-en (skatīts 10.10.2023.)

Dažās valsts nodarbinātības pakalpojumu programmās vienīgā prasība ir salīdzinoši īss kurss karjeras attīstības atbalsta sniegšanā, ko piedāvā AII, piemēram, **Īrijā** (skat. tabulu Nr.5.2.). Citviet karjeras attīstības atbalsta speciālista pozīcijai tiek algoti cilvēki bez specifiskas kvalifikācijas karjeras attīstības atbalsta jomā, bet darba devējs nodrošina tālākizglītības kursus, kuri aptver virkni šī darba administratīvo un procesuālo aspektu, t.sk. mācības karjeras attīstības atbalsta sniegšanā, piemēram, **Austrijā** (skatīt tabulu Nr. 5.2.)

Ja karjeras attīstības atbalsta speciālistu kompetences nav skaidri noteiktas normatīvajos aktos, izplatīts profesionalizācijas rīks ir valsts kompetenču ietvars. Šie rīki var būt saistoši gan nacionālā līmenī (piemēram, Austrijā, Dānijā, Igaunijā, Vācijā, Grieķijā, Ungārijā, Īrijā, Lietuvā, Maltā, Nīderlandē, Norvēģijā, Portugālē, Slovākijā, Slovēnijā un Apvienotajā Karalistē), gan reģionālā līmenī (Beļģija un Itālija). Dažviet kompetenču ietvaru nosaka nozaru līmenī. Kompetenču ietvars ir maigāks veids, kā veicināt profesionalitāti karjeras attīstības un atbalsta nozarē, pieņemot, ka šie kompetenču ietvari tiek izmantoti.¹⁷⁹

Tabula Nr. 5.2 Minimālās apmācību un kvalifikāciju prasības.

Vācija

Vācijas Federālā nodarbinātības aģentūra apmāca karjeras attīstības atbalsta speciālistus Lietišķo zinātņu universitātē īpašā bakalaura studiju kursā “Karjeras attīstības atbalsts izglītībai, karjerai un nodarbinātībai”. Moduļi ietver intensīvu apmācību par konsultēšanas metodēm dažādām mērķa grupām, kā arī mācības par darba tirgu un izglītības sistēmu, jaunākajām tendencēm un socioloģiju. Lietišķo zinātņu universitāte piedāvā arī nepilna laika maģistra kursu “Darba tirgū orientēts karjeras attīstības atbalsts”, kuru apguvuši lielākā daļa nodarbināto karjeras attīstības atbalsta speciālistu. Gan bakalaura, gan maģistra programmas ir balstītas uz Federālās nodarbinātības aģentūras “vadības koncepcijām” (*Beratungskonzepte*), kas ir kompetenču ietvars un daļa no valsts kvalitātes nodrošināšanas sistēmas.

Vairākas universitātes piedāvā dažādu profilu maģistra studiju kursus karjeras attīstības atbalsta vai koučinga jomā: piemēram, Minsteres Lietišķo zinātņu universitāte – karjeras attīstības atbalsts, starpniecība, koučings; Frankfurtes Lietišķo zinātņu universitāte – Karjeras attīstības atbalsts darba dzīvē: Koučings un Supervīzija; Drēzdenes Universitāte: maģistra grāds konsultēšanā; Kaseles universitāte – Koučings, organizācijas attīstība un supervīzija.¹⁸⁰

¹⁷⁹ Yoon, H., Hutchison, B., Maze, M., Pritchard, C., Reiss, A. (2017) International practices of career services, credentials, and training. Broken Arrow, OK. National Career Development Association Pieejams tiešsaistē: https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/156343/chapter_6_the_european_status_for_career_service_provider_credentiaing.pdf (skatīts 10.10.2023.)

¹⁸⁰ CEDEFOP (2020) Inventory of lifelong guidance systems and practices – Germany, CareersNet national records. Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-germany> (skatīts 03.10.2023.)

Francija

Francijā karjeras attīstības atbalsta profesionāļiem, kas strādā skolās vai universitātēs, ir jāiegūst maģistra grāds psiholoģijā, un pēc atlases konkursa viņi apgūst vienu gadu universitātes apmācību psiholoģijā, socioloģijā, ekonomikā un izglītības zinātnēs. France Compétences ir izveidojusi specifiskāciju - kompetenču kopumu, kas konsultantiem jāievēro. Tomēr šīs specifiskācijas ir apzināti beztermiņa, lai atstātu manevra iespējas, lai konsultanti varētu pielāgot un personalizēt savu pakalpojumu piedāvājumu, kā arī veicināt novatorisku praksi.¹⁸¹

Īrija

Valsts nodarbinātības dienesta darbinieki tiek izglītoti Nodarbinātības lietu un sociālās aizsardzības departamentā, kā arī jāiziet sertifikācijas process Īrijas Nacionālajā koledžā. Darbiniekiem bez īpašas kvalifikācijas karjeras attīstības atbalsta jomā valsts nodarbinātības dienests nodrošina tālākizglītības iespējas, kuras dod iespēju saņemt oficiālu kvalifikāciju.¹⁸²

Austrija

Karjeras attīstības atbalsta speciālistu mācības Austrijas Valsts nodarbinātības dienestā tiek regulētas iekšēji. Austrijas Valsts nodarbinātības dienesta darbiniekiem, kuri sniedz konsultācijas vai darbā iekārtošanas pakalpojumus, ir jābūt pabeigtai vidējai izglītībai vai profesionālajai izglītībai un vairāku gadu profesionālajai pieredzei. Jauni darbinieki tiek apmācīti mācekļu programmas ietvaros un tiek sagatavoti darbam konsultēšanas jomā. Mācības ilgst 40 nedēļas un mijas ar darba vidē balstītām apmācībām, noslēdzoties ar eksāmenu. Darbinieku tālākizglītības plānošana ir balstīta uz sistemātisku apmācību vajadzību novērtēšanu, kas tiek veikta reizi divos līdz trīs gados.¹⁸³

Avots: CEDEFOP, Inventory of lifelong guidance systems and practices, 2020; OECD, Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, 2021.

5.1.2. Sertifikācija

Minimālās prasības apmācībai un kvalifikācijai bieži vien tiek nodrošinātas ar profesionālo sertifikātu izsniegšanu. Sertifikācija liecina, ka karjeras praktiķim ir kvalifikācija, pieredze, prasmes un zināšanas, lai sniegtu augstas kvalitātes karjeras attīstības atbalstu. Dažos gadījumos darbam var būt nepieciešami profesionāli sertifikāti. Tie ir īpaši noderīgi, lai privātpersonas varētu reklamēt savus pakalpojumus klientiem. Papildus minimālajai kvalifikācijai un darba pieredzei

¹⁸¹ CEDEFOP (2020) Inventory of lifelong guidance systems and practices - France. Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-france> (skatīts 04.09.2023.)

¹⁸² OECD (2021) Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, Getting Skills Right. Pieejams tiešsaistē: <https://www.oecd.org/els/career-guidance-for-adults-in-a-changing-world-of-work-9a94bfad-en.htm> (skatīts 04.09.2023.)

¹⁸³ CEDEFOP (2020). Inventory of lifelong guidance systems and practices – Austria. Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-austria> (skatīts 04.09.2023.)

pretendenti parasti ir jāpierāda līdzdalība tālākā profesionālajā attīstībā, piemēram, tāda kārtība noteikta Apvienotajā Karalistē (skatīt tabulu Nr. 5.3.).¹⁸⁴

Izmantojot obligātos kvalitātes standartus, konsultāciju sniedzējiem ir jāpierāda, ka tie atbilst standartiem, lai saņemtu valsts finansējumu. Standarti bieži tiek noteikti valsts līmenī, vienlaikus pieļaujot reģionālu pielāgošanu. Vācijas gadījumā sertifikācija tika ieviesta kā rīks profesionālās kompetences celšanai līdz ar pāreju uz mūžilgu karjeras attīstības atbalstu Vācijas nodarbinātības aģentūrā (skatīt tabulu Nr. 5.3.).

Tabula Nr. 5.3 Sertifikācija.

Apvienotā Karaliste

Apvienotās Karalistes Karjeras attīstības institūts ir izstrādājis Karjeras attīstības profesionāļu reģistru. Lai kvalificētos reģistrācijai, karjeras attīstības atbalsta speciālistam ir jāatbilst minimālajām kvalifikācijas prasībām (QCF 6 – bakalaura grādi/absolvēšanas diplomi/grāda mācekļa prakse), jāievēro Karjeras attīstības institūta ētikas kods, jāapmeklē un jāreģistrē 25 profesionālās pilnveides stundas katru gadu. Tie, kuriem nav oficiālas kvalifikācijas, var iekļūt reģistrā, izmantojot kompetences ceļu, pamatojoties uz nacionālajiem profesiju standartiem.¹⁸⁵

Vācija

Līdz ar mūžilga karjeras attīstības atbalsta sistēmas ieviešanu 2019. gadā Vācijas nodarbinātības aģentūras konsultantiem tika noteikta obligāta kvalifikācija: sertifikātu programma Profesionālās konsultācijas (*Zertifikatsprogramm Professionelle Beratung*). Sertifikātu programma ir modulāra, un karjeras attīstības atbalsta speciālistiem ir jāapgūst vismaz trīs moduļi (15 ECTS). Moduļu klāsts tiek ikgadēji papildināts. Mācību moduļi ir iestrādāti ikdienas darba situācijās un ir ar tām saistīti. Didaktiskajā ietvarā ir iekļauti spēcīgi pašmācības elementi un tehnoloģiju izmantošana jauktā veidā. Šī programma ir balstīta uz pamata apmācību, un to izstrādāja un pārvalda Lietišķo zinātņu universitāte sadarbībā ar Vācijas nodarbinātības aģentūras filiālēm. Uzsākot darbu mūžilga karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā, darbiniekiem bija jāiziet sertifikātu programma, lai attīstītu konsultēšanas pamatkompetences un zināšanas par nodarbinātības nozari, piemēram, darba tirgus informācijas izmantošana vai zināšanas par profesijām.

Avots: CEDEFOP, Inventory of lifelong guidance systems and practices, 2023; OECD, Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, 2021.

Sertifikācija var būt arī brīvprātīga. Tā nodrošina kvalitātes standartus un kalpo par kvalitātes zīmi potenciālajiem pakalpojumu lietotājiem. Brīvprātīga sertifikācija var veicināt pakalpojumu

¹⁸⁴ OECD (2021) Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, Getting Skills Right. Pieejams tiešsaistē: <https://www.oecd.org/els/career-guidance-for-adults-in-a-changing-world-of-work-9a94bfad-en.htm> (skatīts 04.09.2023.)

¹⁸⁵ Turpat

konsekvenci un kvalitāti nacionālā līmenī, balstoties uz pakalpojumu sniedzēju vēlmi apliecināt savu pakalpojumu kvalitāti un nostiprināt savu reputāciju darba tirgū, piemēram, Grieķijā un Austrijā (skatīt tabula Nr. 5.4.).¹⁸⁶ Brīvprātīgus kvalitātes standartus var nodrošināt arī nozaru profesionāļu asociācijas. Piemēram, Apvienotajā karalistē Absolventu konsultēšanas pakalpojumu asociācija sniedz atbalstu un apmācību nozares profesionāļiem ar mērķi veicināt un nodrošināt izcilību pakalpojumu sniegšanā. Augstākajām izglītības iestādēm, kuras kļuvušas par asociācijas biedriem, ir jāpakļaujas asociācijas ētikas un kvalitātes standartiem, kuri veidoti, ņemot vērā augstskolu nepieciešamību pēc neatkarības to ieviešanā un īstenošanā.¹⁸⁷

Tabula Nr. 5.4 Brīvprātīgās kvalitātes zīmes.

Grieķija

Grieķijā brīvprātīgie kvalitātes standarti norāda uz kvalitāti potenciālajiem galalietotājiem, kā arī piedāvā konkurences priekšrocības karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem. Grieķijas EOPPEP (Nacionālā kvalifikāciju sertifikācijas un profesionālās orientācijas organizācija) izstrādāja kvalitātes standartus, pamatojoties uz EMKAPT kvalitātes nodrošināšanas sistēmu. EOPPEP apstiprināto privāto pakalpojumu sniedzēju reģistrs informē sabiedrību par pieejamajiem un kvalitatīvajiem pakalpojumu sniedzējiem. Reģistrētajiem pakalpojuma sniedzējiem tiek dota priekšroka, piesakoties Eiropas programmās.¹⁸⁸

Austrija

Austrijā karjeras attīstības atbalsta konsultanti izmanto Eiropas karjeras attīstības atbalsta sertifikātu (ECGC), kas ir balstīts uz MEVOC standartiem (Kvalitātes rokasgrāmata izglītības un profesionālās konsultēšanas jomā). MEVOC standarti, ES Leonardo da Vinci projekts, tika izstrādāti Austrijas vadībā sadarbībā ar 19 partnerinstitūcijām no deviņām valstīm. Tajos ir aprakstīti izglītības un profesionālās darbības konsultantu kvalitātes standarti. Pamatojoties uz MEVOC standartiem, tika izstrādāts kompetenču saraksts ar 35 nepieciešamajām kompetencēm četrās jomās: izglītība, karjera, konsultēšanas prakse, personības un IKT kompetences. Lai sasniegtu EKGK, konsultanti var aizpildīt tiešsaistes testu un novērtēšanas centru.

Vācija

¹⁸⁶ OECD (2021) Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, Getting Skills Right. Pieejams tiešsaistē: <https://www.oecd.org/els/career-guidance-for-adults-in-a-changing-world-of-work-9a94bfad-en.htm> (skatīts 04.09.2023.)

¹⁸⁷ CEDEFOP (2023) Inventory of lifelong guidance systems and practices - UK / Wales. Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-uk-wales-0> (skatīts 04.09.2023.)

¹⁸⁸ OECD (2021) Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, Getting Skills Right. Pieejams tiešsaistē: <https://www.oecd.org/els/career-guidance-for-adults-in-a-changing-world-of-work-9a94bfad-en.htm> (skatīts 04.09.2023.)

Vācijā ir izstrādāta izglītības un profesionālā atbalsta kvalitātes koncepcija.¹⁸⁹ Šai koncepcijai ir trīs pīlāri. Pirmais – kvalitātes standartu kopums, ko sauc par BeQu karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanai izglītībā, profesionālajā pilnveidē un nodarbinātībā. Šie standarti palīdz gan konsultantiem, gan profesionālās orientācijas iestādēm turpināt attīstīt savu pakalpojumu kvalitāti un profesionalitāti. Otrais – kvalitātes attīstības sistēma. Trešais – kompetenču profils, kas nosaka karjeras attīstības atbalsta speciālistiem vajadzīgās kompetences. Ikviens profesionālās orientācijas pakalpojumu sniedzējs, kas vēlas iegūt BeQu kvalitātes zīmi, var to saņemt no Nacionālā atbalsta foruma. Lai izmantotu BeQu kvalitātes zīmi, pakalpojumu sniedzējiem ir jāklūst par Nacionālā atbalsta foruma biedriem, jāapņemas izmantot kvalitātes standartus un jāpiedalās obligātā seminārā.¹⁹⁰

Avots: OECD, Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, 2021.

5.1.3. Profesionālā pilnveide

Prasmes un zināšanas, kas nepieciešamas kvalitatīvu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu piedāvāšanai, ir mainīgas, līdz ar to nepārtraukta profesionālā izaugsme kļūst par būtisku kvalitatīvu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniegšanas elementu. Nepārtraukta profesionālā pilnveide palīdz konsultantiem attīstīt un uzturēt digitālās prasmes un zināšanas par darba tirgu, ņemot vērā straujo tehnoloģiju attīstību, kas ietekmē karjeras attīstības atbalsta rīkus un pakalpojumus, piemēram, tiešsaistes pakalpojumus vai atbalstu pieaugušajiem darba tirgus informācijas meklējumos.¹⁹¹

ES dalībvalstīs karjeras attīstības atbalsts arvien vairāk tiek iekļauts nodarbinātības aģentūru pakalpojumu klāstā, un nodarbinātiem iedzīvotājiem daudzviet ir iespēja saņemt pakalpojumus, kurus nodrošina nodarbinātības aģentūras. Neskatoties uz to, CEDEFOP rīcībā esošā informācija liecina, ka nodarbinātības aģentūru darbinieki fokusējas uz starpnieka lomas īstenošanu (starp karjeras attīstības atbalsta saņēmēju un pakalpojumu sniedzējiem), bet dažos gadījumos nav apmācīti sniegt kvalitatīvus karjeras attīstības atbalsta un konsultāciju pakalpojumus vai arī ir pārslogoti, sniedzot atbalstu reģistrētiem bezdarbniekiem bez atbilstošiem resursiem¹⁹².

¹⁸⁹ Yoon, H., Hutchison, B., Maze, M., Pritchard, C., Reiss, A. (2017) International practices of career services, credentials, and training. Broken Arrow, OK. National Career Development Association Pieejams tiešsaistē: https://www.ncda.org/aww/NCDA/asset_manager/get_file/156343/chapter_6_the_european_status_for_career_service_provider_credentialing.pdf (skatīts 10.10.2023.)

¹⁹⁰ OECD (2021) Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, Getting Skills Right. Pieejams tiešsaistē: <https://www.oecd.org/els/career-guidance-for-adults-in-a-changing-world-of-work-9a94bfad-en.htm> (skatīts 04.09.2023.)

¹⁹¹ Turpat

¹⁹² CEDEFOP (2022) Investing in career guidance: the case for workers. Pieejams tiešsaistē: https://www.cedefop.europa.eu/files/2235_en.pdf (skatīts 10.10.2023.)

Kā norādīts OECD 2021. gada pētījumā “Karjeras attīstības atbalsts pieaugušajiem mainīgā darba pasaulē”, noteiktas prasības karjeras attīstības atbalsta speciālistu profesionālajai pilnveidei ir tikai dažās OECD dalībvalstīs. Neskatoties uz to, valstis piedāvā dažādas profesionālās pilnveides iespējas karjeras attīstības atbalsta speciālistiem. Piemēram, Dānijā un Īrijā karjeras attīstības atbalsta speciālistiem no dažādām jomām (nodarbinātības, izglītības, jaunatnes), izmantojot platformas, valsts iestādes sniedz informāciju par jaunumiem nozarē, metodisko atbalstu un informāciju par pieejamajiem profesionālās pilnveides kursiem (skatīt tabulu Nr. 5.5.). Slovēnijā izmantoja projektu pieeju, lai sadarbībā ar augstākās izglītības sektoru celtu karjeras attīstības atbalsta speciālistu kvalifikāciju (skatīt tabulu Nr. 5.5.).

Tabula Nr. 5.5 Profesionālā pilnveide.

Dānija

Zināšanu centrs karjeras attīstības atbalstam nodrošina literatūru un karjeras attīstības atbalsta rīkus karjeras attīstības atbalsta speciālistiem. Centrs katru nedēļu nosūta informatīvos izdevumus ar informāciju par attiecīgiem pētījumiem, politikas pasākumiem, rakstiem, rīkiem, kursiem un konferencēm. Savukārt e-Guidance organizē tiešsaistes seminārus par karjeras attīstības atbalsta speciālistiem aktuālām tēmām, t.sk. speciālistiem no nodarbinātības centriem, arodbiedrībām, jauniešu karjeras attīstības atbalsta centriem utt.¹⁹³

Īrija

Pastāvīga profesionālā pilnveide tiek uzskatīta par būtisku, lai turpinātu profesionālo praksi karjeras attīstības atbalsta konsultēšanas un atbalsta jomā. Nacionālais izglītības karjeras attīstības atbalsta centrs nodrošina tiešsaistes informāciju un vadlīnijas karjeras attīstības atbalsta speciālistiem izglītības un prasmju nozarē, kā arī klātienē un tiešsaistes profesionālās pilnveides pasākumus. Šie pasākumi tiek nodrošināti kā daļa no Īrijas Euroguidance centra kompetences.

Izglītības un prasmju departaments finansē supervīzijas karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem vidusskolās. Jāpiebilst, ka arī karjeras attīstības atbalsta profesionāļu pārstāvju grupas jeb nevalstiskās organizācijas nodrošina profesionālo pilnveidi saviem biedriem (Augstākās izglītības karjeras pakalpojumu asociācija, AHECS un karjeras attīstības konsultantu institūts, IGC).

CareersPortal (Īrijas vadošā karjeras attīstības atbalsta vietne) atbalsta arī profesionāļus, kas strādā ar priekšlaicīgi skolu pametušajiem un cilvēkiem ar invaliditāti, piedāvājot juridisku un institucionālu atbalsta informāciju, kā arī informāciju par īpašiem mācību un nodarbinātības ceļiem.¹⁹⁴

Slovēnija

¹⁹³ CEDEFOP (2021) Inventory of lifelong guidance systems and practices - Denmark. CareersNet national records. Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-denmark> (skatīts 10.10.2023.)

¹⁹⁴ CEDEFOP (2020) Inventory of lifelong guidance systems and practices – Ireland. Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-ireland> (skatīts 04.09.2023.)

Slovēnijā nav oficiālas izglītības programmas karjeras attīstības atbalsta nozarē, līdz ar to Slovēnijas Nodarbinātības dienests (2014./2015., 2017./2018. un 2019./2020. gadā) nodrošināja 3 modulāras apmācību programmas karjeras konsultantiem mūžilgas karjeras attīstības atbalsta nozarē. Mācības bija paredzētas profesionāļiem no nodarbinātības un izglītības nozarēm un sniedza nepieciešamās zināšanas par noderīgām darba metodēm un to teorētisko pamatu, kā arī veicināja tīklošanos dažādu jomu profesionāļu vidū.

Daudznozaru mācības 160 stundu garumā ietvēra grupu darbu, e-mācības un patstāvīgo darbu. Tās tika sadalītas 4 moduļos (orientācija uz karjeru, atbalsts, mūžilga karjeras attīstības atbalsta karjeras rīki un darbs ar grupu karjeras orientācijas jomā) 4 dažādām prakses jomām (nodarbinātības konsultanti, izglītības konsultanti, cilvēkresursu un NVO pārstāvji). Mācības tika nodrošinātas Mūžilga karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu attīstības projekta ietvaros. Programmā piedalījās 156 dalībnieki no iestādēm, kuras piedāvā karjeras konsultācijas (pamatskolas, vidusskolas, karjeras centri, Slovēnijas Nodarbinātības dienests, cilvēkresursu uzņēmumi utt.).¹⁹⁵

5.2. Speciālistu sagatavošanas un profesionālās pilnveides iespējas Latvijā

Latvijā speciālistu sagatavošana un profesionālā pilnveide notiek dažādos izglītības ceļos. ESF projekta “Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā” (turpmāk – KIPNIS) laikā no 2005. gada līdz 2008. gadam tika izstrādāts karjeras konsultanta profesijas standarts, kas atjaunināts 2011. gadā.¹⁹⁶ Saskaņā ar Profesiju klasifikatorā sniegto informāciju, “Karjera konsultants” (2423 10) pieder pie atsevišķas profesiju grupas “Personāla un karjeras, kvalitātes vadības sistēmu un risku vadības vecākie speciālisti” 2423. Šajā profesiju grupā nodarbinātie sniedz profesionālus saimnieciskās darbības pakalpojumus, kas saistīti ar tādu personāla politiku kā darbinieku līgšana un kvalifikācijas celšana, profesionālā analīze, atlase un orientācija, veic kvalitātes vadības sistēmu ieviešanu un uzturēšanu un nodrošina risku vadības procesus.¹⁹⁷ Profesijas standartā **“Karjeras konsultants” (2423 10) nav noteiktas izglītības vai darba pieredzes prasības**, bet tiek definētas profesionālās darbības īstenošanai nepieciešamās prasmes un zināšanas.

Lai sekmētu karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanu un nostiprinātu ESF projekta KIPNIS rezultātu ilgtspēju izglītības sistēmā, 2011. gadā tika izveidots amats “Pedagogs karjeras

¹⁹⁵ Euroguidance (n.d.) Modular training for career counselors. Pieejams tiešsaistē: <https://euroguidance.eu/resources/good-practices/modular-training-for-career-counselors>. (skatīts 05.11.2023.)

¹⁹⁶ IZM (2023) Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības apakšpadomes 2011.gada 14.decembra sēdē protokols Nr.10. Pieejams tiešsaistē: <https://www.izm.gov.lv/lv/profesionalas-izglitiba-un-nodarbinatibas-trispusejas-sadarbibas-apakspadome> (skatīts 05.11.2023.)

¹⁹⁷ LM (2022) Profesiju klasifikators. Pieejams tiešsaistē: <https://www.lm.gov.lv/lv/klasifikacija/profesiju-klasifikators/profesiju-klasifikators-aktualizets-2022gada-8aprili?search=karjeras%20konsultants> (skatīts 05.11.2023.)

konsultants” (2359 15). “Pedagogs karjeras konsultants” (2359 15), pieder pie atsevišķas profesiju grupas "2359 Citur neklasificēti izglītības jomas vecākie speciālisti". Atbilstoši MK noteikumu Nr. 569 "Noteikumi par pedagogiem nepieciešamo izglītību un profesionālo kvalifikāciju un pedagogu profesionālās kompetences pilnveides kārtību" 11.1. un 11. 2. punktiem profesijai **“Pedagogs karjeras konsultants” (2359 15) tiek noteiktas izglītības prasības**. Par “Pedagogu karjeras konsultantu” (2359 15) ir tiesīga strādāt persona, kuras izglītība un profesionālā kvalifikācija atbilst vienai no šādām prasībām:

1. augstākā izglītība un MK noteikumu Nr. 569 21.3. apakšpunktā minētā profesionālās kompetences pilnveides programma pedagogijā un profesionālās kompetences pilnveides programma "Pedagogs – karjeras konsultants";
2. augstākā pedagoģiskā izglītība un karjeras konsultanta kvalifikācija vai MK noteikumu Nr. 569 21.3. apakšpunktā minētā profesionālās kompetences pilnveides programma "Pedagogs – karjeras konsultants".¹⁹⁸

KIPNIS ietvaros laikā no 2005. līdz 2008. gadam tika sagatavota profesionālā maģistra studiju programma “Karjeras konsultants”, kas tika īstenota Liepājas Universitātē, LBTU un DU. Šim augstāko izglītības iestāžu lokam ar laiku pievienojās citas AII, kuras nodrošināja profesionālo maģistra programmu “Karjeras konsultants” kā saturiski līdzīgu programmu ar salīdzināmiem studiju rezultātiem.

Kopš šīs maģistra programmas izveidošanas ir notikušas pārmaiņas, un pašlaik profesionālā maģistra programma “Karjeras konsultants” tiek iekļauta citās profesionālās maģistra programmās (piemēram, profesionālā maģistra programma “Cilvēkresursu vadība”¹⁹⁹) vai notiek to likvidācija (piemēram, DU²⁰⁰). Vairākas augstākas izglītības iestādes piedāvā bakalaura vai maģistra programmas “Cilvēkresursu vadība” vai ir iekļāvušas kursu “Cilvēkresursu vadība” maģistra vai

¹⁹⁸ MK (2018) MK 2018. gada 11. septembra noteikumi Nr. 569 "Noteikumi par pedagogiem nepieciešamo izglītību un profesionālo kvalifikāciju un pedagogu profesionālās kompetences pilnveides kārtību". Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/301572> (skatīts 25.10.2023.)

¹⁹⁹ LBTU (n.d.) Cilvēkresursu vadība (bija Karjeras konsultants). Pieejams tiešsaistē: <https://www.lbtu.lv/lv/magistra-studijas/karjeras-konsultants> (skatīts 25.10.2023.)

²⁰⁰ Augstākās izglītības kvalitātes aģentūra (2023) Studiju kvalitātes komisijas sēde. Pieejams tiešsaistē: <https://www.aika.lv/pasakums/studiju-kvalitates-komisijas-sede-66/> (skatīts 25.10.2023.)

bakalaura programmās . Savukārt profesionālās kompetences pilnveides programma "Pedagogs – karjeras konsultants" pašlaik tiek īstenota divās AII – DU²⁰¹ un RTA²⁰².

Karjeras attīstības atbalsta speciālistu profesionālā pilnveide netiek regulēta un ir atkarīga no speciālistu vai darba devēju iniciatīvas. Būtisku lomu profesionālās pilnveides iespēju nodrošināšanā ieņem LKAAA, kas organizē ekspertu starptautiskās mobilitātes projektus un ikgadējās konferences sadarbībā ar Euroguidance tīklu, kā arī konsultācijas un citas profesionālās pilnveides iespējas savas organizācijas biedriem un interesentiem. LKAAA mājaslapā ir publicēta informācija par biedru sniegtajiem pakalpojumiem, viņu kontaktinformācija un pakalpojumu izmaksas.

Pedagogiem karjeras konsultantiem vispārējā un profesionālajā izglītībā profesionālās pilnveides iespējas tika nodrošinātas ESF projekta “Uzlabot pieeju karjeras attīstības atbalstam izglītojamajiem vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” ietvaros. Projekta laikā tika nodrošināta prasmju pilnveide kursos un paaugstināta pedagoga karjeras konsultanta darba pašefektivitāte supervīzijās:

1. “Efektīva karjeras attīstības atbalsta sistēma” (32 stundas) – 645 pedagogiem karjeras konsultantiem;
2. “Rokasgrāmata pedagogiem karjeras konsultantiem individuālo karjeras konsultāciju īstenošanai vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” – 86 pedagogiem karjeras konsultantiem;
3. “Karjeras attīstības atbalsta soļi darbā ar izglītojamo vecākiem” (8 stundas) – 190 pedagogiem karjeras konsultantiem un karjeras attīstības atbalsta speciālistiem;
4. 115 supervīzijas pedagogiem karjeras konsultantiem.

Minētie kursi un supervīzijas tika nodrošināti projekta iepirkuma procedūras rezultātā, sadarbojoties ar Latvijas augstskolām un profesionāliem supervizoriem.

²⁰¹ DU (n.d.) Pedagogu tālākizglītības kursu piedāvājums (sertifikāts) Pieejams tiešsaistē: <https://du.lv/studijas/muzizglitiba/talakizglitiba-pedagogiem/pedagogu-profesionala-pilnveide-du/> (skatīts 15.10.2023.)

²⁰² Rēzeknes tehnoloģiju akadēmija (n.d.) Piesakies kursiem RTA Mūžizglītības centrā "Pedagogs-karjeras konsultants". Pieejams tiešsaistē: <https://www.ru.lv/aktualitates/piesakies-kursiem-rta-muzizglitibas-centra-pedagogs-karjeras-konsultants-16112022> (skatīts 15.10.2023.)

Savukārt NVA ir piemērs, kā pēc darba devēja iniciatīvas tiek noteiktas prasības karjeras attīstības atbalsta speciālistu izglītībai, darba pieredzei un profesionālajai pilnveidei. Kā liecina primārās izpētes rezultāti, NVA nosaka izglītības un darba pieredzes prasības NVA nodarbinātajiem karjeras attīstības atbalsta speciālistiem. Pašlaik NVA par karjeras attīstības atbalsta speciālistu var strādāt personas ar psihologa vai karjeras konsultanta profesionālo maģistra grādu vai augstāko izglītību sociālajās zinātnēs/pedagoģijā un darba pieredzi konsultēšanā. NVA saviem darbiniekiem nodrošina regulāras iekšējās un ārējās profesionālās pilnveides iespējas. Šīs profesionālās pilnveides iespējas iekļauj mācības un seminārus par NVA sniegtajiem pakalpojumiem un lietvedības jautājumiem, kā arī karjeras attīstības atbalsta sniegšanu:

1. pieredzes apmaiņas semināri;
2. konsultatīvā stunda reizi mēnesī (tiek informēti par aktualitātēm NVA un tiek risināti ar konsultēšanu saistīti jautājumi);
3. klātienes tikšanās filiālēs 3–4 reizes ceturksnī;
4. 2023. gadā tika veiktas supervīzijas visiem speciālistiem, kuri strādā ar klientiem.

Profesionālā pilnveide par karjeras attīstības atbalsta sniegšanu tiek plānota, pamatojoties uz karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vajadzību izvērtējumu. Primārās izpētes rezultāti liecina, ka NVA kā būtisku profesionālās pilnveides jomu redz konsultēšanas prasmju attīstību: “Mēs redzam, ka viņiem ir atšķirīga pieredze, atšķirīgs skats. Katrs savā jomā ir labāks...mēs vēlētos viņus vairāk fokusēt... pilnveidot ikdienas konsultēšanas prasmes.”

Karjeras attīstības atbalsta speciālistiem ir pieejams brīvpieejas resurss "Karjeras bibliotēka", kas paredzēts karjeras attīstības atbalsta jomas profesionāļiem kā palīgs viņu ikdienas darbā.²⁰³ Brīvpieejas tiešsaistes resurss "Karjeras bibliotēka" veidots Euroguidance programmas ietvaros. Šajā e-resursā apkopoti visdažādākie karjeras attīstības atbalsta materiāli. Karjeras bibliotēkā sistematizēti un iekļauti:

1. materiāli darbam (infografikas, video, metodikas, spēles);
2. vadlīnijas – dažādu organizāciju (piem. OECD, CEDEFOP) izstrādātas rekomendācijas karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbībai;
3. karjeras attīstības atbalsta politikas dokumenti Latvijā un Eiropā;

²⁰³ VIAA (n.d.) Euroguidance Latvia Academy. Pieejams tiešsaistē: <https://euroguidance.viaa.gov.lv/> (skatīts 11.10.2023.)

4. pētījumi ārvalstīs un Latvijā, "Karjeras ziņu" izdevumi.

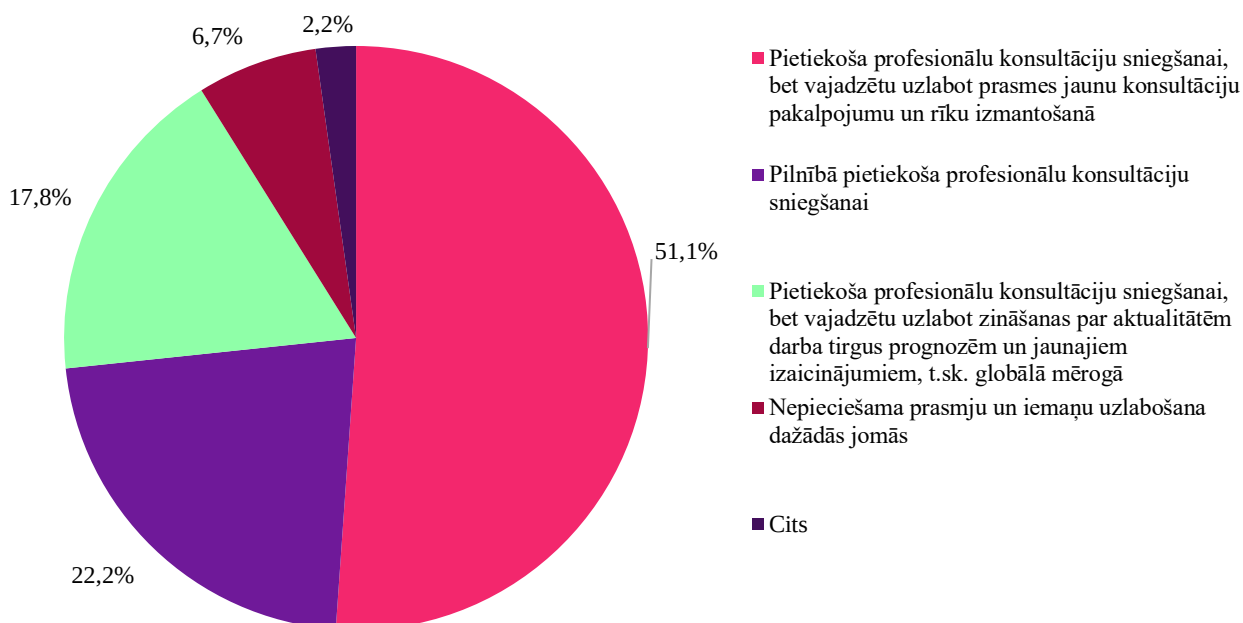
Turklāt 2021. gadā VIAA sadarbībā ar LDDK un Nozaru ekspertu padomēm uzsāka neklātienas semināru ciklu "Stunda nozarē" karjeras konsultantiem un citiem karjeras attīstības atbalstā iesaistītajiem speciālistiem. Semināros ir iespēja uzzināt par Latvijas tautsaimniecības nozaru attīstību, darbaspēka pieprasījuma tendencēm, izglītības un kvalifikācijas ieguves iespējām un citām aktuālām tēmām. Semināri notiek reizi mēnesī ZOOM vai Microsoft Teams tiešsaistes platformās.²⁰⁴

5.3. Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējumi par karjeras attīstības atbalsta speciālistu sagatavošanu un tālākizglītību

Lai noskaidrotu karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējumu par karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā iesaistīto speciālistu sagatavošanu un profesionālo pilnveidi, veiktas divas aptaujas – karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45) un karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja, kura notika Nacionālajā karjeras atbalsta konferencē (n=57). Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujā tika lūgts sniegt pašvērtējumu par savu profesionālo kompetenci. No visiem aptaujātajiem karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem 91.1% respondentu norādīja, ka kopumā viņu prasmes ir pietiekošas profesionālu konsultāciju sniegšanai, tikai 6.7% respondentu nenorādīja, ka viņu prasmes ir pietiekošas un ka viņiem nepieciešama prasmju un iemaņu uzlabošana dažādās jomās (skatīt attēlu Nr.5.2).

²⁰⁴ VIAA (2021) Karjeras atbalsta speciālistus aicina uz neklātienas semināru ciklu. Pieejams tiešsaistē: <https://www.viaa.gov.lv/lv/jaunums/karjeras-atbalsta-specialistus-aicina-uz-neklatienes-seminaru-ciklu> (skatīts 11.10.2023.)

Attēls Nr.5.2 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju pašvērtējums par savu profesionālo kompetenci.

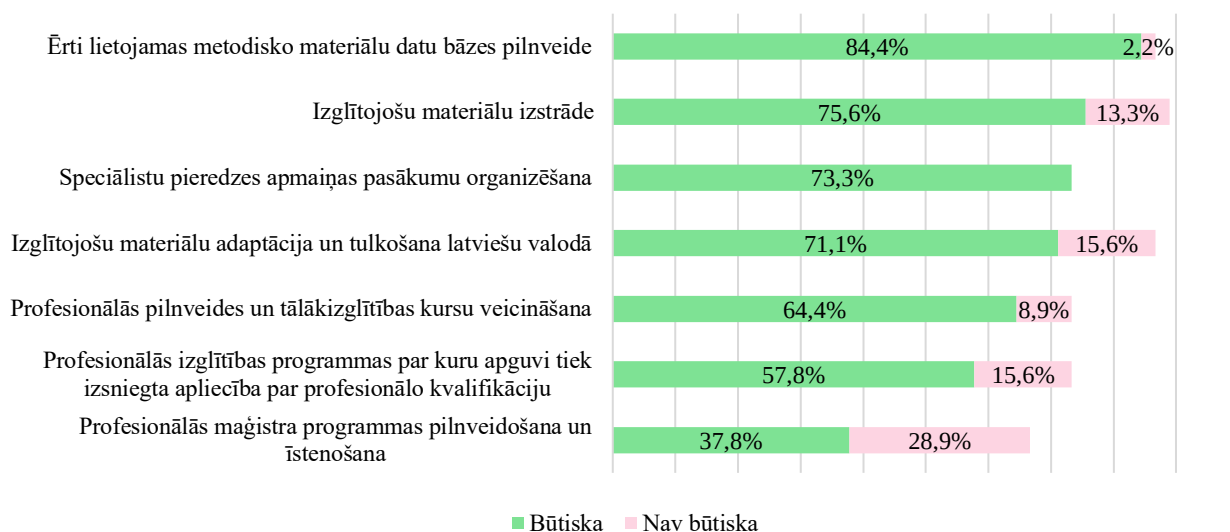


Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Vairāk nekā puse pakalpojuma sniedzēju jeb 51.1% uzskata, ka viņu prasmes ir pietiekošas, tomēr pastāv nepieciešamība uzlabot prasmes jaunu konsultāciju pakalpojumu un rīku izmantošanā. Aptuveni piektā daļa (22.2%) uzskata, ka viņu prasmes ir pilnībā pietiekošas profesionālu konsultāciju sniegšanai, bet 17.8%, ka pietiekošas, tomēr vajadzētu uzlabot zināšanas par aktualitātēm, darba tirgus prognozēm un jaunajiem izaicinājumiem, t.sk. globālā mērogā. Viens respondents jeb 2.2% norādīja atbilžu variantu “cits”, minot, ka nepieciešama pietiekoša un daudzpusīga prakse. Kopumā dati liecina, ka atbalsta sniedzējiem vienlaikus ir gan pietiekami augsts pašvērtējums, gan vēlme/ vajadzība attīstīties un profesionāli pilnveidoties.

Karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem lūgts novērtēt, kuras aktivitātes būtu prioritārās, lai uzlabotu karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā iesaistīto speciālistu sagatavošanu un profesionālo pilnveidi. Vērtējumu bija lūgts sniegt 5 ballu skalā, kur vērtējums “1” nozīmē, ka aktivitāte nav būtiska, bet “5” – prioritāra. Vairums pakalpojuma sniedzēju jeb 84.4% respondentu vērtē ērti lietojamās metodisko materiālu datu bāzes pilnveidi kā prioritāru aktivitāti (4 vai 5 balles), kas uzlabotu karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā iesaistīto speciālistu sagatavošanu un profesionālo pilnveidi (skatīt attēlu Nr.5.3).

Attēls Nr.5.3 5Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par prioritārām aktivitātēm, kas uzlabotu karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā iesaistīto speciālistu sagatavošanu un profesionālo pilnveidi.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Izglītojošo materiālu izstrāde, kā arī to adaptēšana un tulkošana, kā arī speciālistu pieredzes apmaiņas pasākumi tiek novērtēti kā svarīgi elementi karjeras attīstības atbalsta sniedzēju profesionālajā attīstībā. Katru no minētajām aktivitātēm kā būtisku novērtēja vairāk kā 70% respondentu. Kopumā augstu vērtējumu respondenti piešķir visām piedāvātajām aktivitātēm, izņemot vienu – aptaujāto karjeras attīstības atbalsta speciālistu skatījumā, nebūtiskākā aktivitāte karjeras attīstības atbalsta speciālistu sagatavošanā un profesionālajā pilnveidē ir profesionālās maģistra programmas pilnveidošana un īstenošana. Kā nebūtisku to vērtē 28.9% respondentu, novērtējot ar 1 vai 2 ballēm.

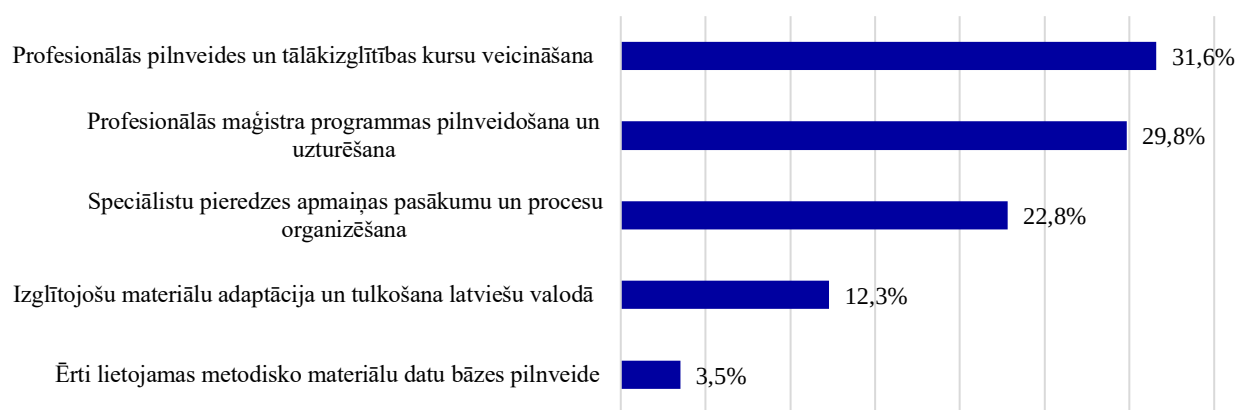
2023. gada Nacionālajā karjeras atbalsta konferencē²⁰⁵ tika īstenota karjeras attīstības atbalsta pakalpojuma nodrošināšanā iesaistīto speciālistu aptauja par karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā iesaistīto speciālistu sagatavošanu un profesionālo pilnveidi Latvijā (skatīt pielikumu Nr. 7)²⁰⁶. Atbildot uz jautājumu, kuras aktivitātes būtu prioritārās, lai uzlabotu karjeras

²⁰⁵ VIAA (2023) Nacionālā karjeras atbalsta konference 2023. Pieejams tiešsaistē: <https://www.viaa.gov.lv/lv/notikums/nacionala-karjeras-atbalsta-konference-2023?date=0> (skatīts 11.10.2023.)

²⁰⁶ Aptaujā piedalījās 57 respondenti, no kuriem 55% pārstāvēja izglītības iestādes, pašvaldības – 23%, NVO – 11%, privātos karjeras atbalsta sniedzējus – 9%, cits – 2%. Aptaujas ietvaros 56% aptaujāto norādīja, ka ir karjeras konsultanti. 37% aptaujāto minēja, ka ir atbalsta organizētāji, savukārt 7% respondentu norādīja – cits.

attīstības atbalsta nodrošināšanā iesaistīto speciālistu sagatavošanu un profesionālo pilnveidi, lielākā daļa aptaujāto konferences respondentu (32%) atbildēja, ka tā būtu profesionālās pilnveides un tālākizglītības kursu veicināšana. Otrais visbiežāk izvēlētais atbildes variants ir profesionālās maģistra programmas pilnveidošana un uzturēšana (29%). 22% respondentu minēja, ka prioritārā aktivitāte ir speciālistu pieredzes apmaiņas pasākumu un procesu organizēšana, 13% respondentu norādīja, ka tā būtu lietojamās metodisko materiālu datu bāzes pilnveide, bet 4% aptaujāto minēja, ka izglītojošu materiālu adaptācija un tulkošana latviešu valodā (skatīt attēlu Nr. 5.4).

Attēls Nr.5.4 Karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā iesaistīto speciālistu vērtējums par prioritārām aktivitātēm, lai uzlabotu karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā iesaistīto speciālistu sagatavošanu un profesionālo pilnveidi.



Avots: Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja 2023. gada Nacionālajā karjeras atbalsta konferencē (n=57).

Kaut arī abu aptauju dati tiešā veidā nav salīdzināmi, jo karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujā bija lūgts novērtēt katru aktivitāti 5 ballu skalā, bet Nacionālajā karjeras atbalsta konferencē – izvēlēties vienu aktivitāti, kura uzskatāma par prioritāro, redzams, ka abās aptaujās respondentu vērtējumi būtiski atšķiras. Ja konferences aptaujā tikai daži karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā iesaistītie respondenti minēja ērti lietojamās metodisko materiālu datu bāzes pilnveidi kā prioritāru aktivitāti un kopumā tā ir viszemāk novērtētā aktivitāte, tad karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujā tā ir visaugstāk vērtētā aktivitāte. Savukārt profesionālās maģistra programmas pilnveidošana un īstenošana, saskaņā ar konferences aptaujas datiem ir viena no prioritārajām aktivitātēm, bet karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujā – zemāk vērtētā.

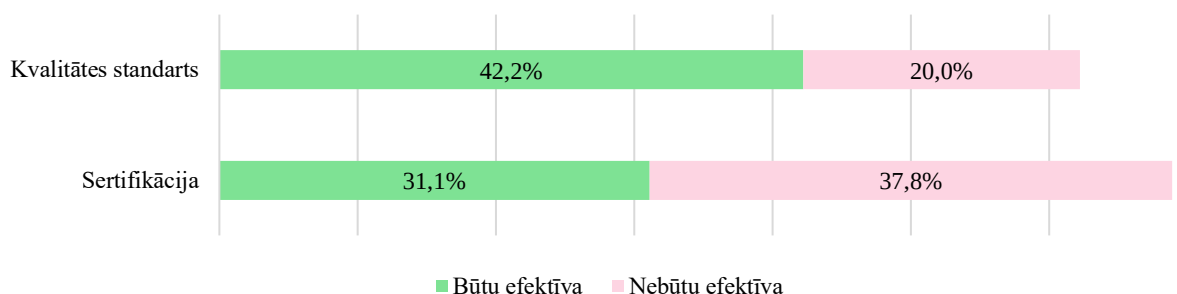
Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujā, atbildot uz jautājumu par to, kādi mācību vai citi kvalifikācijas celšanas pasākumi interesē respondentus, izskanēja šādas atbildes:

1. speciālistu pieredzes apmaiņa, t.sk. ārvalstu;
2. profesionālā pilnveide, profesionālās tālākizglītības programmas;

3. izglītojošo un metodisko materiālu pieejamība, t.sk. speciālistu / psihologu lekcijas, metodiskie materiāli latviešu valodā, darba meklēšanas dokumentu izstrādes jaunākā metodika;
4. augsti kvalificēta profesionāla darba novērošana, kā arī reālais darbs profesionāļa uzraudzībā;
5. digitālo prasmju pilnveide, t.sk. digitālo rīku izmantošana karjeras konsultēšanā, vizuālo materiālu izstrādē, dažādu platformu lietošanas prasmes;
6. padziļināta psiholoģijas apguve;
7. angļu valoda, kas specifiska karjeras attīstības atbalsta speciālista darbam;
8. konsultēšana, individuālo konsultāciju vadīšana, darbs ar metodikām u.c.

Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujā respondentiem lūgts novērtēt, vai Latvijā būtu nepieciešama karjeras attīstības atbalsta speciālistu sertifikācijas ieviešana un vai būtu nepieciešama karjeras attīstības atbalsta speciālistu pakalpojumu kvalitātes standarta izveide. Vērtējumu bija lūgts sniegt 5 ballu skalā, kur "1" nozīmē, ka nebūtu efektīva, bet "5" – ļoti efektīva. Vērtējot kvalitātes standarta nepieciešamību, vairums respondentu jeb 42.2% novērtēja to ar 4 vai 5 ballēm, norādot, ka tā izveide būtu nepieciešama (skatīt attēlu Nr.5.5).

Attēls Nr.5.5 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par nepieciešamību ieviest karjeras attīstības atbalsta speciālistu sertifikāciju un izveidot kvalitātes standartu.

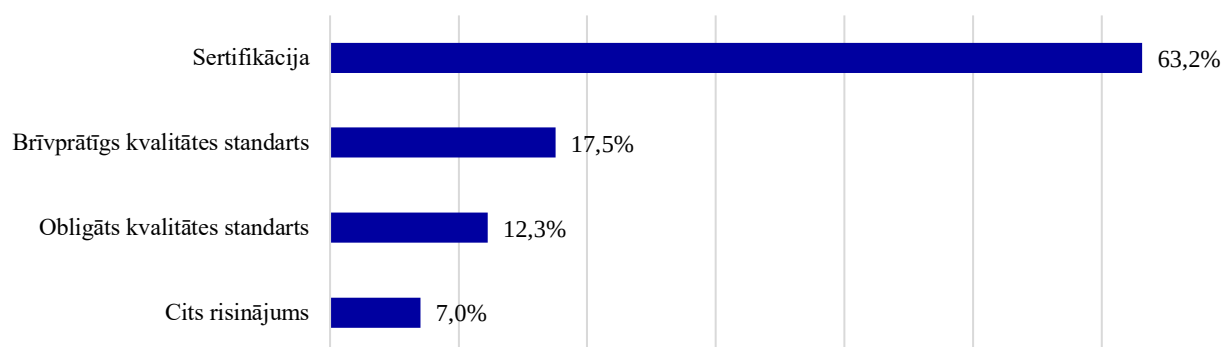


Avots: SIA "Oxford Research Baltics" 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Savukārt 20% respondentu, uzskata, ka kvalitātes standarta izveide nav nepieciešama un nebūs efektīva, un novērtē to ar 1 vai 2 ballēm. Kopumā respondentu vērtējumi liecina, ka vairums respondentu sliecas uzskatīt, ka kvalitātes standarta izveide ir nepieciešama un būtu efektīva. Karjeras attīstības atbalsta speciālistu sertifikācijas ieviešanu respondenti vērtē kritiskāk: 37.9% respondentu to vērtē kā neefektīvu, kas liecina, ka respondentu skatījumā tās ieviešana nav nepieciešama. Savukārt 31.1% respondentu uzskata, ka sertifikācija būtu efektīva un tās ieviešana ir vēlama.

Nacionālajā karjeras atbalsta konferencē respondentiem jautāts, vai Latvijā efektīvāka būtu karjeras konsultantu sertifikācija vai pakalpojumu kvalitātes standarta noteikšana. Aptaujā tika noskaidrots, ka 63.2% respondentu domā, ka efektīvāka būtu sertifikācija, 17.5% aptaujāto uzskata, ka brīvprātīgs kvalitātes standarts, 12% aptaujāto domā, ka obligāts kvalitātes standarts. 7% respondentu uzskata, būtu vajadzīgs cits risinājums (skatīt attēlu Nr. 5.6).

Attēls Nr.5.6 Karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā iesaistīto speciālistu vērtējums par nepieciešamību ieviest karjeras attīstības atbalsta speciālistu sertifikāciju un izveidot kvalitātes standartu.



Avots: Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja 2023. gada Nacionālajā karjeras atbalsta konferencē (n=57).

Arī šajā jautājumā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujas un Nacionālās karjeras atbalsta konferences respondentu viedoklis atšķiras. Nacionālās karjeras atbalsta konferences respondentu skatījumā sertifikācija ir efektīvāka par kvalitātes standartu, taču karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujā respondentiem ir pretējs viedoklis un kvalitātes standarts tiek vērtēts augstāk nekā sertifikācija. Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujas respondentiem jautāts, kādas būtu labākās minimālās mācību un kvalifikācijas prasības karjeras attīstības atbalsta konsultantiem sertifikācijas gadījumā. Vairums respondentu jeb 31.1% norādīja, ka tā ir bakalaura līmeņa augstākā profesionālā izglītība, kam seko maģistra līmeņa augstākā profesionālā izglītība, kuru minēja 28.9% respondentu (skatīt attēlu Nr.5.7).

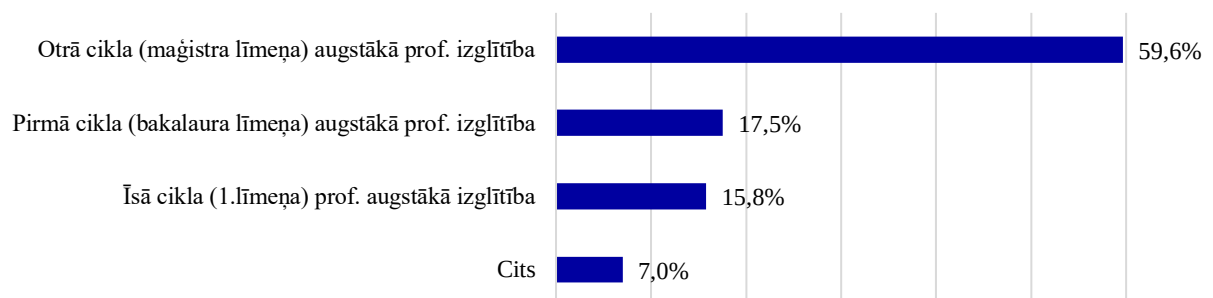
Attēls Nr. 5.7 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par labākajām minimālajām mācību un kvalifikācijas prasībām karjeras attīstības atbalsta konsultantiem sertifikācijas gadījumā.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Mazākais respondentu skaits jeb 2.2% norādīja neformālo izglītību, kā arī augstākās izglītības un tālākizglītības kombināciju. Šāds atbilžu sadalījums liecina, ka respondentu skatījumā šie divi prasību veidi uzskatāmi par neatbilstošākajiem minimālajiem mācību un kvalifikācijas prasību veidiem. Respondentiem no Nacionālās karjeras atbalsta konferences uzdots identisks jautājums. Respondentu atbildes liecina, ka lielākais respondentu īpatsvars (60%) uzskata, ka minimālajai prasībai ir jābūt otrā cikla (maģistra līmeņa) augstākajai profesionālajai izglītībai (skatīt attēlu Nr. 5.8).

Attēls Nr. 5.8 Karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā iesaistīto speciālistu vērtējums par labākajām minimālajām mācību un kvalifikācijas prasībām karjeras attīstības atbalsta konsultantiem sertifikācijas gadījumā.



Avots: Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja 2023. gada Nacionālajā karjeras attīstības atbalsta konferencē (n=57).

Savukārt 17.5% no visiem Nacionālajā karjeras atbalsta konferencē aptaujātajiem uzskata, ka tai jābūt pirmā cikla (bakalaura līmeņa) augstākajai profesionālajai izglītībai. Neviens respondents neminēja neformālo izglītību un nesertificētas mācības. Salīdzinot karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujas respondentu viedokli ar Nacionālās karjeras atbalsta konferences aptaujas respondentu viedokli, secināms, ka Nacionālās karjeras atbalsta konferencē aptaujātie piešķir būtiski lielāku nozīmi otrā cikla augstākajai izglītībai: par labāko to novērtēja trīs reizes lielāks respondentu īpatsvars nekā pirmā cikla augstāko izglītību. Savukārt karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujas respondenti piešķir līdzīgu nozīmi abiem minēto izglītību veidiem, un to vērtējumi atšķiras vien par dažiem procentiem.

Kopumā atšķirības respondentu atbildēs lielā mērā saistāmas ar atšķirībām respondentu darba specifikā un no tā izrietošajām atšķirībām vajadzībās. Tiešsaistes karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujā lielākā daļa respondentu pārstāvēja NVA karjeras konsultantus. Savukārt Nacionālās karjeras atbalsta konferencē 55% respondenti pārstāvēja izglītības iestādes, 23% – pašvaldības, 11% – NVO, 9% – privātos pakalpojumu sniedzējus un 2% – citus. Intervijās ar NVA pārstāvjiem tika norādīts uz karjeras attīstības atbalsta speciālista profesijas darba apstākļiem, atalgojumu un darba iespējām kā būtiskākajiem faktoriem profesijas izglītības prasībām.

Arī intervijās ar profesionālo un augstāko izglītības iestāžu pārstāvjiem tika ietverti jautājumi par karjeras attīstības atbalsta speciālistu sagatavošanu un tālākizglītību. Interviju rezultāti liecināja, ka, pēc intervēto karjeras attīstības atbalsta speciālistu domām, ir būtiski, lai:

1. visiem karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem ir vienota izpratne par profesijas ētikas normām, un visi tās ievēro praksē;
2. profesijas standarts tiek izmantots kā rīks pakalpojumu kvalitātes nodrošināšanai;
3. sertifikāciju var izmantot kā rīku pakalpojumu kvalitātes un prestiža veicināšanai;
4. karjeras attīstības atbalsta speciālistiem ir iespējas attīstīt prasmes darbam ar daudzveidīgām mērķa grupām, un tiek apzinātas atšķirības darbā ar dažādām grupām;
5. LKAAA tiek izmantots kā būtisks atbalsta punkts metodiskajam atbalstam un profesionālajai pilnveidei;
6. sadarbība un iesaiste starptautiskos projektos veicina profesionālo pilnveidi.

5.4. Ieteikumi profesijas standarta “Karjeras konsultants” aktualizācijai

Latvijā ir spēkā 2011. gada profesijas standarts “Karjeras konsultants”. Ņemot vērā, ka kopš tā laika ir pilnveidotas standarta noformēšanas prasības, t.sk. precīzāks nepieciešamo kompetenču

apraksts, kā arī ir pilnveidojusies karjeras attīstības atbalsta sistēma, konsultantu kopas kompetence un arī lokālās un starptautiskās darba tirgus tendences, ir svarīgi aktualizēt profesijas standartu atbilstoši reālajai situācijai un vīzijai par karjeras konsultantiem vajadzīgo kompetenci.

Esošā profesijas standarta redakcija

Standarta aktualizēšanas nepieciešamībai tika izvērtēta esošā standarta redakcija. Pētījuma autoru ieskatā kopumā standarts nosedz visas aktuālās karjeras konsultantam izvirzāmās prasības un saturiskā ziņā drīzāk nepieciešami precizējumi un struktūras uzlabošana, nevis fundamentāli uzlabojumi. Taču līdzšinējai karjeras konsultanta profesijas standarta versijai ir būtiskas atšķirības no šobrīd aktuālā profesijas standarta formas izklāsta struktūras. Līdzšinējais karjeras konsultanta profesijas standarts satur uzdevumu, prasmju, zināšanu vai kompetenču aprakstus, kas ir kā neatkarīgi informācijas bloki. Aktuālā profesijas standarta forma paredz, ka šie četri elementi savstarpēji loģiskā veidā sasaistīti vienotā tabulā. Tādēļ tika veikts esošās standarta redakcijas pārstrukturējums atbilstoši aktuālajai formai (Pielikums Nr. 11). Rezultāti rāda, ka saturiskā uzdevumu, prasmju, zināšanu un kompetenču sasaiste ir vērtējama kā daļēja. Kopumā identificētas 30 vietas, kur loģiskajā ķēdē pietrūkst vismaz viens no četriem elementiem. Formulējumu dažāda plašums un dziļums nosaka, ka šis vērtējums atkarīgs no interpretācijas, cik precīzu atbilstību vēlams panākt. Taču ir skaidrs, ka ir virkne gadījumu, kad šo četru elementu sasaiste ir neviennozīmīga, vai nepilnīga (Pielikums Nr. 11).

Uzdevumi nav noformulēti faktiski visām kompetencēm, kas kategorizējamas kā vispārējās. Veidojot aktualizēto redakciju šīs kompetences ieteicams veidot pēc analogijas ar profesijas standartu “Supervizors”, kur vispārēju kompetenču uzdevumi vērtējami, kā pietiekoši precīzi un arī saturiski tuvi karjeras konsultanta profesijas specifikai.

Prasmes un zināšanas nav formulētas, vai tikai netieši minētas tādos darbības virzienos, kā darba vide, konsultēšanas metodes, klienta patstāvība, klienta personiskā lieta, citu speciālistu ieteikšana, klientu izglītošana, sadarbošanās ar partneriem, pētījumu rezultātu aprobācija, un profesionālās kvalifikācijas pilnveidošana.

Kompetenču formulēšanā nepietiekamība konstatēta attiecībā uz klientu patstāvības veicināšanu, informācijas tehnoloģiju pielietošanu, atbalstu klientiem informācijas meklēšanā un viņu informēšanā par karjeras attīstības iespējām, klientu izglītošanā, profesionālajā sadarbībā ar kolēģiem.

Sasaiste ar citu profesiju standartiem

Standarta aktualizācijas izvērtēšanai tika ņemta vērā esošā standarta analīze, ārvalstu pieredze par vēlamajām un nepieciešamajām karjeras konsultanta kompetencēm, izvērtēts līdzšinējā standarta saturs un veiktas diskusijas ar IZM, NVA, LKAAA un VISC pārstāvjiem.

Esošā karjeras konsultanta profesijas standarta analīze liecina, ka tiešā veidā nepieciešamas psihologa profesijas kompetences, kā arī ekonomikas un vadības sektora kompetences darba tirgus pārzināšanā un atsevišķām kompetencēm ir līdzība ar supervizoru profesiju. Attiecībā uz supervizora, izmantojama standarta pieredze vispārējo prasmju formulēšanā. Darba tirgus pārzināšana kā atsevišķa kompetence, prasmes vai zināšanas nav tiešā veidā ietvertas, ne ekonomista, ne organizāciju vai uzņēmumu vadītāju profesijas standartos. Psihologa kompetenču atbilstība izvērtēta zemāk nodaļā. Taču kopumā secināms, ka profesionālās kvalifikācijas daļas kā konkrētu pienākumu raksturojošs kompetenču kopums tiešā veidā šī pētījuma ietvaros netika identificētas tādā formātā, ka pilnībā atbilstu citu profesiju standartu kvalifikācijas daļām. Potenciāls novērojams tikai atsevišķu kompetenču saskaņošanā starp profesijām.

Ārvalstu pieredze liecina, ka konsultēšanas kā specifiska komunikācijas procesa iemaņas ir būtiska karjeras konsultanta kompetenču komponente. Tā cieši saistīta ar psihologa kompetencēm, jo nepieciešams adekvāti novērtēt klientu vajadzības, spēt par tām komunicēt atvērtā un iedrošinošā veidā un sniegt ieteikumus klientu motivējošā veidā. Psihologa kompetences karjeras konsultantam galvenokārt nepieciešamas trīs aktivitāšu veikšanai:

1. Individuālo konsultāciju sniegšana
2. Grupu konsultāciju sniegšana
3. Individuālo vajadzību identificēšana, kas motivē karjeras attīstības atbalsta aktivitātes

Psihologa kompetenču nepieciešamo līmeni var raksturot šāds piemērs. Klients vēršas pie karjeras konsultanta ar lūgumu atbalstīt profesijas maiņas procesā, un karjeras konsultants to arī izdara. Taču pēc kāda laika izrādās, ka rezultātu nav, un patiesais iemesls klienta vēlmei mainīt profesiju bija nesaskaņas ar vadību divās iepriekšējās darba vietās. Viņa īstā vajadzība bija atrast labāku darbavietu ar iekļaujošāku kolektīvu tajā pašā profesijā. Šajā piemērā karjeras konsultantam būtu bijušas nepieciešamas psihologa kompetences tādā līmenī, lai spētu adekvāti novērtēt klienta patiesās vajadzības.

Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja atklāj, ka praksē bez karjeras konsultanta un psihologa augstākās izglītības praktiķiem, mēdz būt arī pedagoga, supervizora un sociologa

kvalifikācijas. Iesaistīto ekspertu diskusijās viedokļi dalījās par to, vai ar šādām kvalifikācijām būtu pietiekoši, lai speciālists varētu strādāt par karjeras konsultantu.

Diskusijā ar ekspertiem kā prioritāri tika izcelti vairāki karjeras konsultanta profesijas standarta modifikācijas virzieni:

1. ņemot vērā, ka karjeras konsultanta profesijā nepieciešamas arī citu profesiju kompetences un praksē karjeras konsultanti arī ir ieguvuši saistīto profesiju kvalifikāciju, kā optimālais profesijas standarta “Karjeras konsultants” pilnveides veids tika identificēta modulārās pieejas ietveršana. Tas nozīmētu, ka atbilstošās karjeras konsultanta kompetences, kas iegūtas citas profesijas kvalifikācijā, tiktu ieskaitītas karjeras konsultanta kvalifikācijas iegūšanas procesā. Šī procesa attīstīšanai nepieciešams saskaņot karjeras konsultanta kompetenču aprakstus ar saistīto profesiju standartu kompetenču aprakstiem.
2. Pašreizējais karjeras konsultanta profesijas standarts ir saistīts ar izveidotajām karjeras konsultanta maģistra programmām. Taču praksē darbojas gan augstākas/plašākas, gan zemākas/šaurākas kompetences karjeras konsultanti, un paredzams, ka pieprasījums pēc dažādu līmeņu karjeras konsultantiem būs arī nākotnē. Tādēļ šāda iespēja būtu jāparedz arī sistēmiski. Viena pieeja varētu būt tāda, ka karjeras konsultanta profesijas standartu adaptē arī kvalifikācijas līmeņiem, kas ir zemāki par maģistra grāda līmeni. Šajā gadījumā attiecīgi jāapstiprina jauni karjeras konsultanta profesijas standarti ar atbilstošiem kompetenču kvalifikācijas līmeņiem. Taču šāda pieeja neveicina sniegto pakalpojumu kvalitātes līmeni karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem, kuru pakalpojumi pēc satura ir daļa no karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu kopuma, taču kuru kvalifikācijas neļautu tiem gūt pilno karjeras konsultanta kvalifikāciju. Šīs problēmas risināšanai optimālais scenārijs var būt brīvprātīgās sertifikācijas sistēmas attīstīšana, kas, balstoties uz ārvalstu pieredzi, arī var būt efektīva. Šajā gadījumā brīvprātīgā sertifikācija var būt sasaistīta ar atsevišķiem karjeras konsultanta profesijas standarta blokiem, kā arī var tikt ieskaitīta pilnās karjeras konsultanta kvalifikācijas iegūšanas procesā. Kā aktuālu piemēru iespējams minēt karjeras informatora lomu, kam pietrūkst kvalifikācijas pilnvērtīgu karjeras konsultāciju sniegšanai, taču viņš var pārzināt karjeras attīstības atbalsta informatīvo vidi un sniegt karjeras attīstības atbalsta saņēmējam padomus šīs informācijas efektīvā izmantošanā tālāko karjeras attīstības atbalsta procesa soļu izvēlē. Administratīvi brīvprātīgās sertifikācijas sistēma var būt deleģēta nevalstiskajam sektoram, kur šobrīd karjeras attīstības atbalsta speciālistus visplašāk pārstāv LKAAA.

Attiecībā uz pirmo modifikācijas virzienu, pamatotāka karjeras konsultanta profesijas standarta kompetenču saskaņošana ar citu profesiju standartiem būtu veicama, kad būs precizēta izglītības programmu tematiskā joma, uz kuru standarts nākotnē attieksies. Šobrīd vēlamās tematiskās jomas izvēle, kurai piesaistīt karjeras konsultanta profesijas standartu, vēl ir apspriešanas un saskaņošanas stadijā (sabiedrisko un cilvēku uzvedības zinību programmu grupa vai uzņēmējdarbības (biznesa) un administratīvā darba zinību programmu grupa). Tādēļ detalizētāka kompetenču analīze šī pētījuma ietvaros netika veikta. Taču tika izvērtēts esošais psihologa profesijas standarts un identificētas vairākas kompetences, kas būtu attiecināmas arī uz karjeras konsultanta profesijas standartu (skatīt tabulu Nr. 5.6).

Tabula Nr. 5.6 Uz karjeras konsultanta profesijas standartu attiecināmās profesionālās darbības pamatzdevumu un pienākumu izpildei nepieciešamās prasmes un attieksmes, profesionālās zināšanas un kompetences psihologa profesijas standartā

Nr.	Uzdevumi	Prasmes un attieksmes	Profesionālās zināšanas	Kompetences (kvalifikācijas līmenis)	
4.1.	Noskaidrot klienta vajadzības un problēmas, lai plānotu turpmāko profesionālo darbību	Prasme iejūtīgi uzsākt un izveidot kontaktu ar klientu Prasme rūpīgi izziņāt, izprast un analizēt klienta vajadzības	Saskarsmes pamatprincipi. Kontakta veidošanas pamatprincipi. Psiholoģiskās konsultēšanas pamatprincipi. Psiholoģijas jomas pamatzināšanas: - attīstības psiholoģija, - kognitīvā psiholoģija, - neiropsiholoģija, - personības psiholoģija, - patopsiholoģija, - sociālā psiholoģija, - psihologa profesionālā ētika	Spēja veidot kontaktu ar klientu un noskaidrot klienta vajadzības	7. LKI
4.2.	Izvirzīt atbilstoši klienta vajadzībām un pasūtījumam sasniedzamus psiholoģiskās izpētes mērķus	Prasme izprast pasūtījumu un formulēt psiholoģiskā izpētē sasniedzamos mērķus Prasme saskaņot ar klientu psiholoģiskās izpētes mērķus Prasme iepazīstināt un skaidri izskaidrot psiholoģiskās izpētes procesu, un noslēgt vienošanos ar klientu Prasme atbildīgi apzināties savas grūtības un ierobežojumus darbā ar klientu	Psiholoģiskās konsultēšanas pamatprincipi. Psiholoģijas jomas pamatzināšanas: - attīstības psiholoģija, - kognitīvā psiholoģija, - neiropsiholoģija, - personības psiholoģija, - patopsiholoģija, - sociālā psiholoģija - psihologa profesionālā ētika	Spēja izvirzīt psiholoģiskās izpētes mērķus, izmantojot psiholoģijas jomas pamatzināšanas un prasmes. Spēja vienoties ar klientu par psiholoģiskās izpētes mērķiem.	7. LKI

4.11.	Nodibināt kontaktu ar klientu psiholoģiskās konsultēšanas procesa uzsākšanai	Prasme radīt drošu vidi un labvēlīgu atmosfēru Prasme veicināt klienta uzticēšanos un atklāsmi turpmākai psiholoģiskās konsultēšanas veikšanai Prasme rūpīgi vērot un izvērtēt klienta neverbālo uzvedību	Saskarsmes pamatprincipi. Kontakta veidošanas pamatprincipi. Psiholoģiskās konsultēšanas pamatprincipi. Zināšanas par verbālās un neverbālās uzvedības izpausmēm. Psihologa profesionālā ētika	Spēja veidot kontaktu ar klientu, izmantojot psiholoģiskās konsultēšanas pamatprincipus	7. LKI
4.12.	Noskaidrot klienta vajadzības un problēmas psiholoģiskās konsultēšanas veikšanai	Prasme izprast un izvērtēt klienta paustās problēmas un vajadzības. Prasme pārveidot klienta paustās problēmas un vajadzības psiholoģiskajā konsultēšanā sasniedzamos mērķos	Psiholoģiskās konsultēšanas pamatprincipi, tai skaitā, klienta vajadzību un problēmu identificēšana. Psiholoģijas jomas pamatzināšanas: - attīstības psiholoģija, -kognitīvā psiholoģija, -neiro psiholoģija, -personības psiholoģija, -patopsiholoģija, -sociālā psiholoģija -psihologa profesionālā ētika	Spēja noskaidrot un izprast klienta vajadzības un problēmas, izmantojot psiholoģijas jomas pamatzināšanas un prasmes.	7. LKI
4.20.	Sagatavot sadarbības pārskatu un citus dokumentus, kas ir nozīmīgi klienta problēmu risināšanā, par psiholoģisko konsultēšanu individuāli, grupā vai organizācijā	Prasme sagatavot sadarbības pārskatu Prasme sagatavot citus klientam nepieciešamus dokumentus	Sadarbības pārskata veidošanas pamatprincipi.	Spēja sagatavot sadarbības pārskatu.	7. LKI

4.39.	Izveidot sadarbību ar savas un citu profesiju pārstāvjiem klienta problēmu risināšanā, iekļaujoties multiprofesionālā un starpdisciplinārā komandas darbā	Prasme izveidot un uzturēt profesionālās attiecības ar savas un citu profesiju pārstāvjiem klienta problēmu risināšanā Prasme izveidot un uzturēt pozitīvas attiecības ar savas un citu profesiju pārstāvjiem klienta problēmu risināšanā Prasme identificēt problēmas sadarbībā ar savas un citu profesiju pārstāvjiem klienta problēmu risināšanā	Kontakta veidošanas pamatprincipi Saskarsmes pamatprincipi. Psihologa profesionālā ētika	Spēja izveidot un uzturēt profesionālās attiecības ar savas un citu profesiju pārstāvjiem klienta problēmu risināšanā	7. LKI
-------	---	---	--	---	--------

Avots: Psihologa profesijas standarts, saskaņots Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības apakšpadomes 2019. gada 12. jūnija sēdē, protokols Nr. 4.

Psihologa profesijas uzdevumu un kompetenču ietveršanai karjeras konsultanta standartā galvenā loma būtu uzdevumam spēt identificēt situācijas, kad atbalsta saņēmēja vajadzības tiešā veidā neattiecas uz karjeras atbalsta jomu un viņam vajadzētu vērsties pie cita speciālista, ko karjeras konsultantam vajadzētu spēt ieteikt.

Attiecībā uz specifiskajām kompetencēm, kur karjeras konsultantiem kopumā būtu nepieciešami būtiskākie pilnveidojumi, ekspertu diskusijās tika identificēti trīs:

1. grupu darba prasmes, kas karjeras konsultantam var būt problemātiskas, ja nav iepriekšējas prakses un iemaņas, piemēram pedagoga darbā;
2. IKT izmantošanas prasmes gan informācijas ieguvē un apstrādē, gan klientu konsultēšanā par aktualitātēm un tendencēm darba tirgū;
3. Izpratne par modulārās pieejas būtību un procesiem, kas izriet no 2022. gadā pieņemtajiem grozījumiem Profesionālās izglītības likumā.

Papildus šiem aspektiem standartā jāizceļ:

1. spēja un nepieciešamība uzkrāt un apkopot datus monitoringa vajadzībām gan individuālā, gan sistēmas līmenī,
2. uzdevums orientēties vispārīgajās IKT jomas attīstības tendencēs un aktualitātēs, ciktāl tas skar plašu profesiju loku;
3. uzdevums orientēties jauno globālo izaicinājumu radītajās izmaiņās darba tirgus pieprasījumā.

5.5. Secinājumi un priekšlikumi

1. Ārvalstu pieredze liecina, ka minimālās izglītības prasības karjeras attīstības atbalsta speciālistiem ir bakalaura līmeņa izglītība (piemēram, psiholoģija, socioloģija, ekonomika, bet nenodrošina vai nodrošina tikai minimālas mācības karjeras attīstības atbalsta jomā). Izsverot izglītības prasības karjeras attīstības atbalsta speciālistiem, ir jāņem vērā vidējais atalgojums profesijā un pašreizējais pieprasījums pēc karjeras attīstības atbalsta speciālistiem.
2. Brīvprātīga sertifikācija var veicināt pakalpojumu konsekveni un kvalitāti nacionālā līmenī, balstoties uz pakalpojumu sniedzēju vēlmi apliecināt savu pakalpojumu kvalitāti un nostiprināt savu reputāciju darba tirgū. Brīvprātīgā standarta kvalitātes zīme regulē karjeras attīstības atbalsta piedāvājuma kvalitāti privātajā sektorā, it īpaši tad, ja karjeras konsultanta standartā nav iekļautas izglītības prasības pakalpojumu sniedzējiem. Primārā izpēte liecina, ka LKAAA karjeras attīstības atbalsta speciālistu rīcībā ir būtisks un nozīmīgs resurss metodiskā atbalsta un profesionālās pilnveides nodrošināšanai. Līdz ar to pētnieki rekomendē brīvprātīgās sertifikācijas organizēšanu un uzturēšanu deleģēt LKAAA.
3. OECD dati liecina, ka karjeras attīstības atbalsta speciālistu nepārtrauktai profesionālai pilnveidei ir būtiska loma karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu kvalitātei. Latvijā karjeras attīstības atbalsta speciālistu profesionālā pilnveide netiek regulēta un ir atkarīga no speciālistu vai to darba devēju iniciatīvas.
4. Ārvalstu prakse liecina, ka karjeras informāciju un izglītību karjeras attīstības atbalsta speciālistiem pārsvarā nodrošina valsts iestādes, kurām ir deleģēta atbildība sniegt šāda veida atbalstu. Sekundārās izpētes rezultāti liecina par tendenci izveidot atbalsta rīkus karjeras attīstības atbalsta speciālistiem. Euroguidance programmas ietvaros Latvijā ir izveidots tiešsaistes resurss "Karjeras bibliotēka".
5. Primārās izpētes rezultāti liecina, ka karjeras attīstības atbalsta speciālistiem vienlaikus ir gan pietiekami augsts pašvērtējums, gan vēlme/ vajadzība attīstīties un profesionāli pilnveidoties.
6. Ārvalstu pieredze liecina, ka karjeras attīstības atbalsta speciālistu profesionālajā pilnveidē tiek akcentēta konsultēšanas prasmju attīstība darbam ar klientiem. Valstīs, kurās augstākās vai profesionālās izglītības iestādes nenodrošina karjeras attīstības atbalsta speciālistu tālākizglītību vai profesionālo pilnveidi, nodarbinātības un izglītības jomās šo lomu var uzņemt nodarbinātības dienests vai nozaru asociācijas. Primārās izpētes rezultāti ļauj secināt, pašlaik karjeras attīstības atbalsta speciālisti uzskata – LKAAA ir nozīmīgs resurss

metodiskā atbalsta un profesionālās pilnveides nodrošināšanai. VIAA primāri orientējas uz metodiskā atbalsta un pieredzes apmaiņas nodrošināšanu karjeras attīstības atbalsta specialistiem. NVA nodrošina profesionālās pilnveides pasākumus NVA nodarbinātajiem karjeras konsultantiem.

7. Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par prioritārām aktivitātēm, kas uzlabotu karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā iesaistīto speciālistu sagatavošanu un profesionālo pilnveidi, nodarbinātības un izglītības jomās atšķiras. Nacionālās karjeras atbalsta konferences respondentu skatījumā sertifikācija ir efektīvāka par kvalitātes standartu, taču karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujā respondentiem ir pretējs viedoklis un kvalitātes standarts tiek vērtēts augstāk nekā sertifikācija. Ja konferences aptaujā tikai daži karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā iesaistītie respondenti minēja ērti lietojamas metodisko materiālu datu bāzes pilnveidi kā prioritāru aktivitāti, un kopumā tā ir viszemāk novērtētā aktivitāte, tad karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujā tā ir visaugstāk vērtētā aktivitāte. Savukārt profesionālās maģistra programmas pilnveidošana un īstenošana saskaņā ar konferences aptaujas datiem ir viena no prioritārajām aktivitātēm, bet karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptaujā – zemāk vērtētā. Šī tendence norāda uz izglītības un pieredzes prasību atšķirību nodarbinātības un izglītības jomā.
8. Primārās un sekundārās izpētes rezultāti liecina, ka pastāv nepieciešamība karjeras attīstības atbalsta speciālistiem nodrošināt tālākizglītības un/vai profesionālās pilnveides iespējas konsultēšanā. To sinerģijā varētu nodrošināt visas iesaistītās puses – VIAA, NVA, LKAAA.
9. Profesijas standarts “Karjeras konsultants” būtu jāpārskata atbilstoši aktuālajām standarta satura prasībām, norādot attiecīgos kvalifikācijas līmeņus. Strukturējot kompetences ieteicams ņemt vērā modulāro pieeju, lai kompetences, kas saskan ar citu profesiju kompetencēm, būtu savstarpēji saskaņotas. Kā primārais profesijas standarts, ar kuru kompetences saskaņojamas būtu ieteicams psihologa profesijas standarts.
10. Pēc profesiju standarta “Karjeras konsultants” atjaunošanas, balstoties uz ideju par karjeras konsultantam nepieciešamo prasmju apguvi moduļos, būtu ieteicams veidot brīvprātīgo karjeras attīstības atbalsta speciālistu sertifikāciju, kura noteiktu nepārtrauktu prasību par profesionālo pilnveidi. Brīvprātīgo karjeras attīstības atbalsta speciālistu sertifikācija un ar to saistītā profesionālā pilnveide būtu balstīta uz standarta “Karjeras konsultants” kompetenču blokiem.

6. KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA SISTĒMAS PILNVEIDES PERSPEKTĪVAS LATVIJĀ

Šajā nodaļā izvērtēta ārvalstu pieredzes atbilstība un piemērojamība Latvijas situācijai. Balstoties uz esošās karjeras attīstības atbalsta sistēmas analīzi un ārvalstu pieredzi, formulēta vēlāmā karjeras attīstības atbalsta sistēma – galvenās atbildības sadalījums starp iesaistītajām pusēm, kā arī būtiskākie sadarbības aspekti. Apraksts fokusēts uz karjeras attīstības atbalsta saņēmēju perspektīvu. Karjeras attīstības atbalsta speciālistu pilnveides sistēma aprakstīta atsevišķi nodaļā, pie speciālistu pilnveides analīzes.

6.1. Latvijas karjeras attīstības atbalsta sistēmas novērtējums ārvalstu pieredzes un prakses kontekstā

ES pētījumos Latvija tiek pieminēta arī starp veiksmīgajām valstīm karjeras attīstības atbalsta sistēmas ieviešanā, piemēram, attiecībā uz sadarbību starp pakalpojumiem, profesionāļiem, darba devējiem un reģionālajām organizācijām tiek minētas arī Latvijas NVA pieredze.²⁰⁷ Ņemot vērā, ka Latvijā aktuālajām problēmām līdzīgas karjeras attīstības atbalsta pārvaldības un koordinācijas problēmas ES pētījumos identificētas arī vairumā citu valstu, kopumā salīdzinošā analīze ļauj secināt, ka Latvijā nav nepieciešamas radikālas karjeras attīstības atbalsta sistēmas pārmaiņas. Fokuss drīzāk būtu orientējams uz esošo sistēmu un mehānismu sadarbības un koordinācijas pilnveidi, kā arī pakalpojumu kvalitātes konsekventu celšanu.

Eiropas pētījumi atklāj, ka būtiska loma ir vienotai un caurspīdīgai stratēģiskās pārvaldības sistēmai un līdervadībai, kas sistēmas dalībniekiem no dažādām nozarēm ļauj koordinētāk un efektīvāk sniegt karjeras attīstības atbalstu. Uz to valstu fona, kur stratēģiskā vadība un koordinācija ir sadalīta pa nozaru institūcijām vai reģioniem, Latvijas situācijai vismaz administratīvi ir priekšrocības, jo ir izveidota Karjeras attīstības atbalsta sistēmas Sadarbības padome (KAAS SP), kurā pārstāvēti galvenie karjeras attīstības atbalstā iesaistīto jomu pārstāvji ministriju līmenī. Līdz ar to savā ziņā atkrīt ES pētījumos minētā dilemma – vai ir lietderīgi veidot jaunu speciālu struktūrvienību un vai tā vēl vairāk nesarežģīs jau tā sadrumstaloto karjeras attīstības atbalsta sistēmu? Taču praktiskā aspekta perspektīvā KAAS ir arī būtiski trūkumi. Valsts pārvaldes hierarhijā KAAS ir izveidota IZM aģentūrai – VIAA. Tas apgrūtina pilnvarojumu

²⁰⁷ CEDEFOP (2020) Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Pieejams tiešsaistē: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4dfac3fa-7a0b-11ea-b75f-01aa75ed71a1/language-en> (skatīts 14.08.2023.)

izstrādāt, apstiprināt un uzraudzīt karjeras attīstības atbalsta stratēģisko regulējumu, piemēram, nacionālo stratēģiju, attīstības koncepciju vai pamatnostādnes. Otrs šķērslis ir esošie deleģējumi, pilnvaras un kapacitāte, t.sk. finansiālā, kas būtu atbilstoši jāpalielina, ja aģentūrai tiek deleģētas plašākas stratēģiskās pārvaldības un koordinācijas funkcijas. Trešais šķērslis ir vēsturiskais konteksts un šā brīža pārmaiņas ar karjeras attīstības atbalstu saistītās jomās. Periodiski KAAS SP bija ciešāk saistīta ar karjeras attīstības atbalstu skolas vecuma atbalsta saņēmējiem. Savukārt ar pieaugušo auditoriju vairāk bija saistīta Pieaugušo izglītības pārvaldības padome. Šobrīd karjeras attīstības atbalsta stratēģiskā plānošana saturiski vairāk saistīta ar procesiem attiecībā uz cilvēkkapitāla attīstības atbalstu, ko pārrauga EM. Izstrādes un apstiprināšanas procesā ir Cilvēkkapitāla attīstības stratēģija, ko koordinē Cilvēkkapitāla attīstības padome, kas ir koleģiāla institūcija trīs ministru – ekonomikas, izglītības un zinātnes un labklājības – sastāvā. Saistībā ar šo plāni ietver arī Apvienotā pieaugušo izglītības koordinācijas komisijas izveidi. Ņemot vērā šos apstākļus, karjeras attīstības atbalsta stratēģisko pārvaldību un koordināciju starpnozaru līmenī būtu lietderīgi saistīt ar šīm trim struktūrvienībām – Karjeras attīstības atbalsta sistēmas sadarbības padomi, Apvienoto pieaugušo izglītības koordinācijas komisiju un Cilvēkkapitāla attīstības padomi. Ņemot vērā, ka šīs struktūrvienības ir transformācijas vai izveides procesā un virkne ietekmējošo faktoru nav tiešā veidā saistīti ar karjeras attīstības atbalstu, viennozīmīgu vērtējumu par šo struktūrvienību sadarbības konfigurāciju šobrīd nav iespējams sniegt. Taču kā viens no pamatojamiem scenārijiem būtu attīstīt Karjeras attīstības atbalsta sistēmas sadarbības padomes un Apvienoto pieaugušo izglītības koordinācijas komisijas sadarbību vai apvienošanu tādā formātā, kur padome fokusējas uz specifiski karjeras attīstības atbalsta jomai būtiskiem stratēģiskās attīstības un koordinācijas jautājumiem, savukārt komisija pārrauga un koordinē saskaņotību ar citām nozaru politikām, pirmkārt, Cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas kontekstā.

Attiecībā uz karjeras attīstības atbalsta procesu centralizāciju ES pieredze liecina, ka tā ir efektīva tad, ja atsevišķie sistēmas elementi strādā slikti vai ir vāja koordinācija un saskaņotība starp dažādu jomu karjeras attīstības atbalsta aktivitātēm. Ņemot vērā līdzšinējo sadarbību starp IZM, LM un EM un EM pakļautības iestādēm, it īpaši ESF projekta Nr.8.3.5.0/16/I/001 “Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” ietvaros, vērtējams, ka Latvijā efektivitāti drīzāk uzlabos fokuss uz koordinācijas, nevis pārvaldības centralizāciju. Līdz ar to viens no lietderīgiem karjeras attīstības pārvaldības pilnveides virzieniem būtu stiprināt kapacitāti un kompetenci katras ministrijas pārvaldībā esošo karjeras attīstības atbalsta procesu ietvaros, bet pilnveidot stratēģiskās starpnozaru lēmumu pieņemšanas, uzraudzības un koordinācijas atbalsta funkcijas, pielāgojot un

modificējot esošās struktūrvienības, kas nodarbojas ar karjeras attīstības atbalsta un saistīto tēmu – izglītība un nodarbinātība –, savstarpējo koordināciju.

Attiecībā uz paradigmas maiņu no reaktīva karjeras attīstības atbalsta uz proaktīvu mūžilgu atbalstu specifiska labā prakse ES valstīs netika identificēta, izņemot stratēģiskas un starpdisciplināras, uz atbalsta saņēmēju orientētas pieejas pilnveidi. Jebkurā gadījumā šis virziens saistīts ar sniegtā karjeras attīstības atbalsta kvalitātes uzlabošanu vismaz divās dimensijās – plašākā tvērumā mūžīgā kontekstā, no vienas puses, un tematiskajā precizitātē un dziļumā, lai atbilstu atbalsta saņēmēju specifiskajām vajadzībām, no otras puses. Šāda pieeja ļauj karjeras attīstības atbalsta sistēmas attīstību apskatīt no trijiem skatu punktiem.

- 1) Aktivitātes pieaugušo karjeras attīstības atbalstam tiek organizētas ap vēsturiskajām asīm – atbalsts nodarbinātībā un atbalsts izglītībā. Atbildības un procesu organizācija tiktu pilnveidota esošo IZM un LM, EM struktūru ietvaros, uzlabojot informācijas apmaiņu un koordināciju, lai speciālisti, kas vairāk nodarbojas ar nodarbinātību, pietiekoši pārzinātu izglītības jomu, cik nepieciešams karjeras attīstības atbalsta sniegšanai, un otrādi. Šāda pieeja prasītu vismazākās organizatoriskās un strukturālās izmaiņas, taču satur augstu aktivitāšu pārklāšanās un mērķa grupu dezorientācijas risku, kā novēršanai būtu vajadzīga niansēta karjeras attīstības atbalsta sadarbības koordinācija.
- 2) Aktivitātes tiek organizētas ap atbalsta saņēmēju karjeras attīstības atbalsta posmiem, piemēram, iespēju apzināšana, pašanalīze, plānošana, rīcība. Kaut gan šādi posmi vairāk vai mazāk attiecināmi uz katra indivīda karjeru un tās atbalsta procesu, atbalsta kapacitātes un kvalitātes uzlabošanu var koncentrēt ap šiem posmiem, katrā pilnveidojot specifisko pieejamo atbalsta informāciju, kā arī karjeras konsultantu un citu atbalsta speciālistu lielāku specializāciju kādā no posmiem. Kaut gan šāda pieeja var atvieglot karjeras attīstības atbalstu no indivīda skatu punkta, organizatoriski un administratīvi atbalsta posmu krustošana ar atbalsta tēmām saturētu lielu fragmentācijas un nehomogenitātes risku. Šāda pieeja varētu būt lietderīga, ja karjeras attīstības atbalsta personāls Latvijā būtu ļoti labi savstarpēji koordinēts un darbotos drīzāk kā viena liela atbalsta grupa.
- 3) Aktivitātes tiek organizētas un mērķa grupām pasniegtas kā izvēle starp vispārīgu un tematiski specializētu karjeras attīstības atbalstu, kas nozīmētu pieeju divos detalizācijas līmeņos. Pirmajā līmenī atbalsta saņēmēji gūtu vispārēju atbalstu, t.sk. karjeras orientāciju un informāciju par tālākajiem soļiem un izvēlēm. Otrajā līmenī atbalsta saņēmēji var saņemt tematiskajai tautsaimniecības jomai vai mērķa grupas veidam padziļinātu

specifisko informāciju un atbalstu, ņemot vērā konkrētās jomas, profesijas vai mērķa grupas socioekonomiskās īpatnības, reālo tirgus situāciju un spēlētājus, kā arī specifiskos veselības jomas jautājumus.

Primārās izpētes ietvaros veiktās iesaistīto pušu intervijas liecināja par karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu pārklāšanās un neskaidras atbildības riskiem, balstoties uz līdzšinējo pieredzi un esošajām sistēmas attīstības perspektīvām. Tādēļ pirmo divu perspektīvu īstenošana varētu prasīt nesamērīgi lielu koordinācijas kapacitāti. Trešā perspektīva saskan ar esošo situāciju karjeras attīstības atbalsta sistēmā ar nosacījumu, ka konsekventi tiek pilnveidota karjeras konsultantu un citu iesaistīto speciālistu kompetence viņu pārstāvētajās tematiskajās jomās. Praksē tas var realizēties, ja izglītības iestāžu karjeras konsultanti, kas apkalpo arī tālākizglītības pieaugušo auditoriju, turpina pilnveidoties specifisko izglītības iestādes pārstāvēto tematisko jomu karjeras attīstības atbalstā, savukārt NVA un pašvaldības nodrošinātie plaša tematiskā profila karjeras konsultanti turpina pilnveidoties, attīstot prasmes, kas nepieciešamas, lai atbalstītu klientus orientēties karjeras izvēlēs un procesos kopumā, atbilstoši viņu individuālajām specifiskajām vajadzībām.

Vēl viens būtisks skatu punkts, kur sistēmiski svarīgi noteikt robežas, ir vecuma grupas. Latvijā situācija ir līdzīga kā citur ES, kur karjeras attīstības atbalsta likumdošana skolas vecuma atbalsta saņēmējiem sakārtota labāk nekā pieaugušo auditorijai. Vēsturiski, pateicoties ESF projekta Nr.8.3.5.0/16/I/001 “Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” īstenošanai, ir izveidota informatīvā karjeras konsultantu infrastruktūra, kas orientēta uz skolas vecuma bērniem līdz 18 gadu vecumam. Šī pētījuma uzdevums ir vērtēt karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem, kas ir vecāki par 18 gadiem. Taču jāatzīst, ka dažādās aktivitātēs vecuma robeža var būt mainīga, piemēram “atbalsts jauniešiem” ESF projekta ietvaros noteiktā vecuma robeža bija 29 gadi.

Pieaugušo auditorija šī pētījuma ietvaros tiek iedalīta vairākās grupās, no kurām galvenās ir studējošie, nodarbinātie un bezdarbnieki. Ja salīdzina skolēnu, studentu, nodarbināto un bezdarbnieku vajadzības, tad studentu vajadzības ar karjeras izvēli, ievirzi, interešu un spēju apzināšanu ir līdzīgākas skolēnu vajadzībām nevis nodarbināto vajadzībām, kur dominē kompetences celšana savā jomā vai pārkvalifikācija. Tādēļ no karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu saņēmēju perspektīvas uztveramāks sistēmas dalījums varētu būt Vācijas pieredzē balstītais – “cilvēkiem pirms darba dzīves” un “cilvēkiem darba dzīvē”.

Plānojot karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidi, jāņem vērā arī jaunie potenciālie dalībnieki – veselības un informāciju tehnoloģiju speciālisti (balstoties uz tendencēm ES valstīs). Sākotnējā posmā fokuss būtu liekams uz informācijas apmaiņas efektīvizēšanu individuālo klienta vajadzību risināšanā. Latvijas situācijā specifiskā lomā ir pašvaldību karjeras koordinatori, kuriem paredzēts veidot pašvaldības karjeras attīstības atbalsta informācijas sniedzēju tīklu (sociālā dienesta darbinieki, bibliotekāri u.c. atkarībā no konkrētajā pašvaldībā esošajiem faktiski aktīvajiem dalībniekiem izglītības informēšanas procesos). Veidojot pieaugušo izglītības koordinatora pašvaldībās darba pienākumu un uzdevumu uzskaitījumu, ieteicams iekļaut uzdevumu: aktivizēt un motivēt iedzīvotāju iesaisti mācībās, ja nepieciešams, nodrošinot individualizētu atbalstu mācību uzsākšanai vai karjeras konsultācijām. Izglītības informatora loma karjeras attīstības atbalstā būtu arī novirzīt atbalsta saņēmēju pie atbilstoša karjeras konsultanta vai informatīvās vietnes par karjeras attīstības atbalstu²⁰⁸.

6.2. Latvijas karjeras attīstības atbalsta dalībnieku viedokļi par efektīvāko atbalsta sistēmas veidu

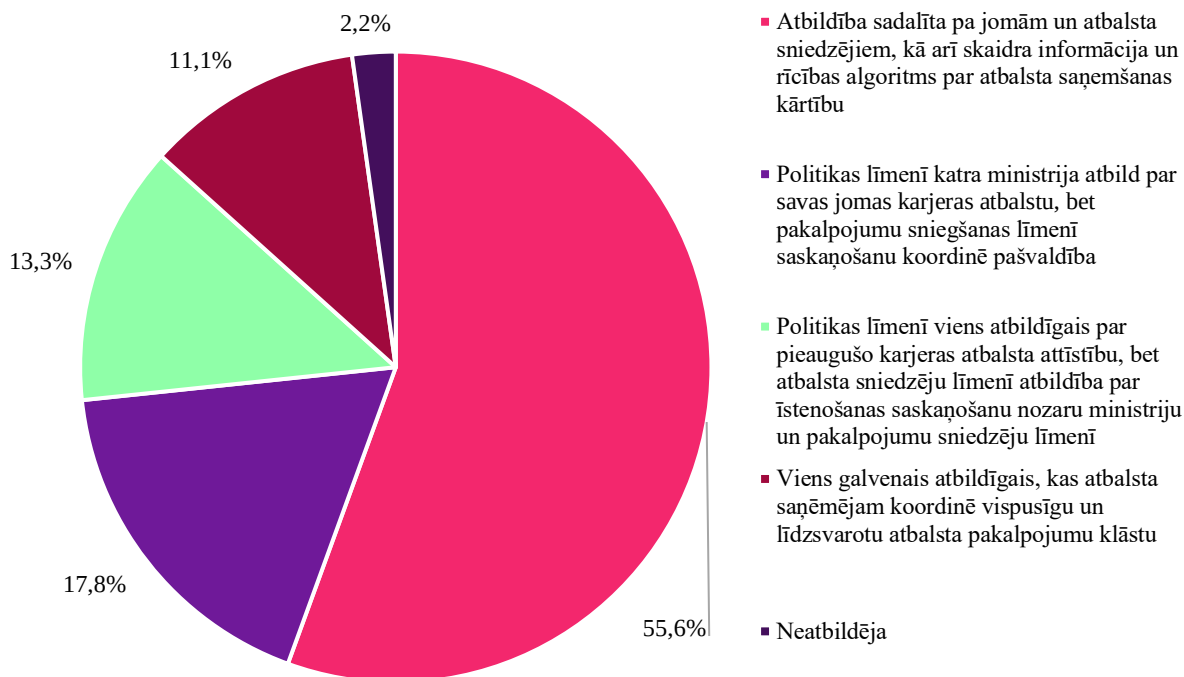
Latvijas karjeras attīstības atbalsta dalībnieku viedokļi par efektīvāko atbalsta sistēmas veidu tika iegūti karjeras attīstības atbalsta sniedzēju un politikas veidotāju un iesaistīto pušu aptaujās. Respondentiem tika uzdots jautājums: kāds modelis būtu efektīvākais, pieaugušo karjeras attīstības atbalsta saskaņošanai starp dažādām jomām un atbalsta sniedzējiem valstiskā līmenī? (saskaņošana starp izglītības un nodarbinātības jomām, no vienas puses, un saskaņošana starp atbalsta sniedzējiem, no otras puses, – valsts/ pašvaldības iestāde, privāts pakalpojumu sniedzējs, darba devējs, nevalstiskā organizācija, arodbiedrība). Respondentiem tika piedāvāti 4 alternatīvie perspektīvie karjeras attīstības atbalsta sistēmas atbildības attīstības modeļi:

- atbildība sadalīta pa jomām un atbalsta sniedzējiem, kā arī skaidra informācija un rīcības algoritms par atbalsta saņemšanas kārtību;
- politikas līmenī katra ministrija atbild par savas jomas karjeras attīstības atbalstu, bet pakalpojumu sniegšanas līmenī saskaņošanu koordinē pašvaldība;
- politikas līmenī viens atbildīgais par pieaugušo karjeras attīstības atbalsta attīstību, bet atbalsta sniedzēju līmenī atbildība par īstenošanas saskaņošanu nozaru ministriju un pakalpojumu sniedzēju līmenī;

²⁰⁸ IZM (2019) Ceļvedis pašvaldībām pieaugušo izglītības pārvaldībai. Pieejams tiešsaistē: <http://muzizglitiba.gov.lv/sites/default/files/Celvedis.pdf> (skatīts 25.11.2023)

- viens galvenais atbildīgais, kas atbalsta saņēmējam koordinē vispusīgu un līdzsvarotu atbalsta pakalpojumu klāstu (skatīt attēlu Nr.6.1).

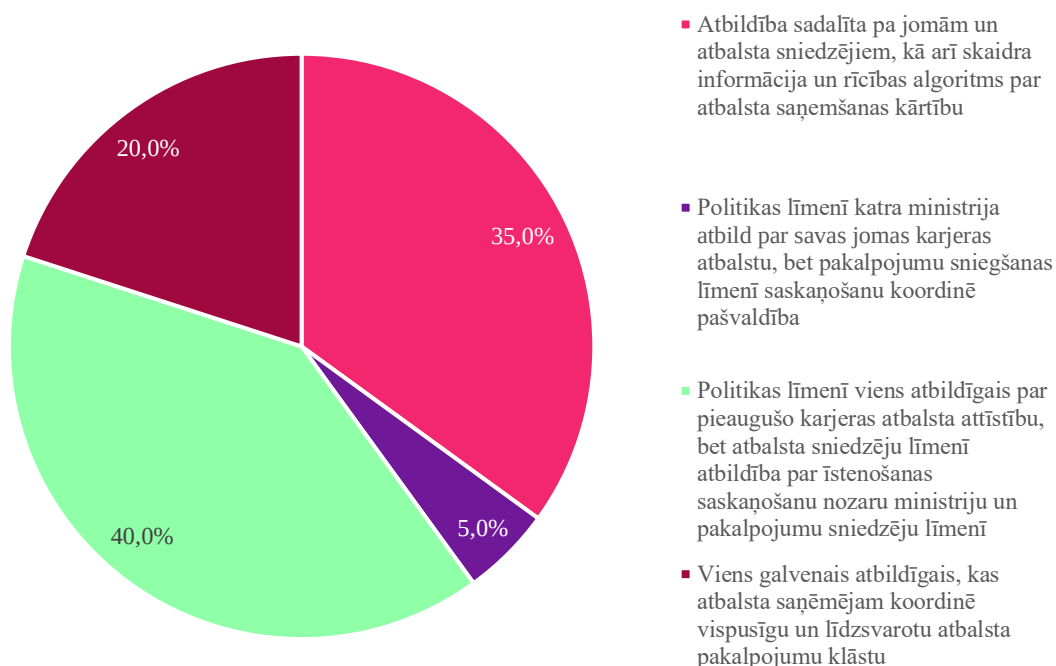
Attēls Nr. 6.1 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par efektīvāko modeli pieaugušo karjeras attīstības atbalsta saskaņošanai starp dažādām jomām un atbalsta sniedzējiem valstiskā līmenī.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023.gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=45).

Rezultāti rāda, ka par dominējošu uzskatāms modelis, kur atbildība, sadalīta pa jomām un atbalsta sniedzējiem, kā arī skaidra informācija un rīcības algoritms par atbalsta saņemšanas kārtību. Pakalpojumu sniedzēju aptaujā par to balsoja 55.6% respondentu, bet politikas veidotāju un iesaistīto pušu aptaujā – 35%. Jāatzīst, ka politikas veidotāju un iesaistīto pušu aptaujā nedaudz lielāku pārsvaru (40%) ieguva modelis, kur politikas līmenī viens atbildīgais par pieaugušo karjeras atbalsta attīstību, bet atbalsta sniedzēju līmenī atbildību par karjeras attīstības atbalsta īstenošanas saskaņošanu nozaru ministriju un pakalpojumu sniedzēju līmenī (skatīt attēlu Nr.6.2).

Attēls Nr.6.2 Karjeras attīstības atbalsta plānotāju vērtējums par efektīvāko modeli pieaugušo karjeras attīstības atbalsta saskaņošanai starp dažādām jomām un atbalsta sniedzējiem valstiskā līmenī.



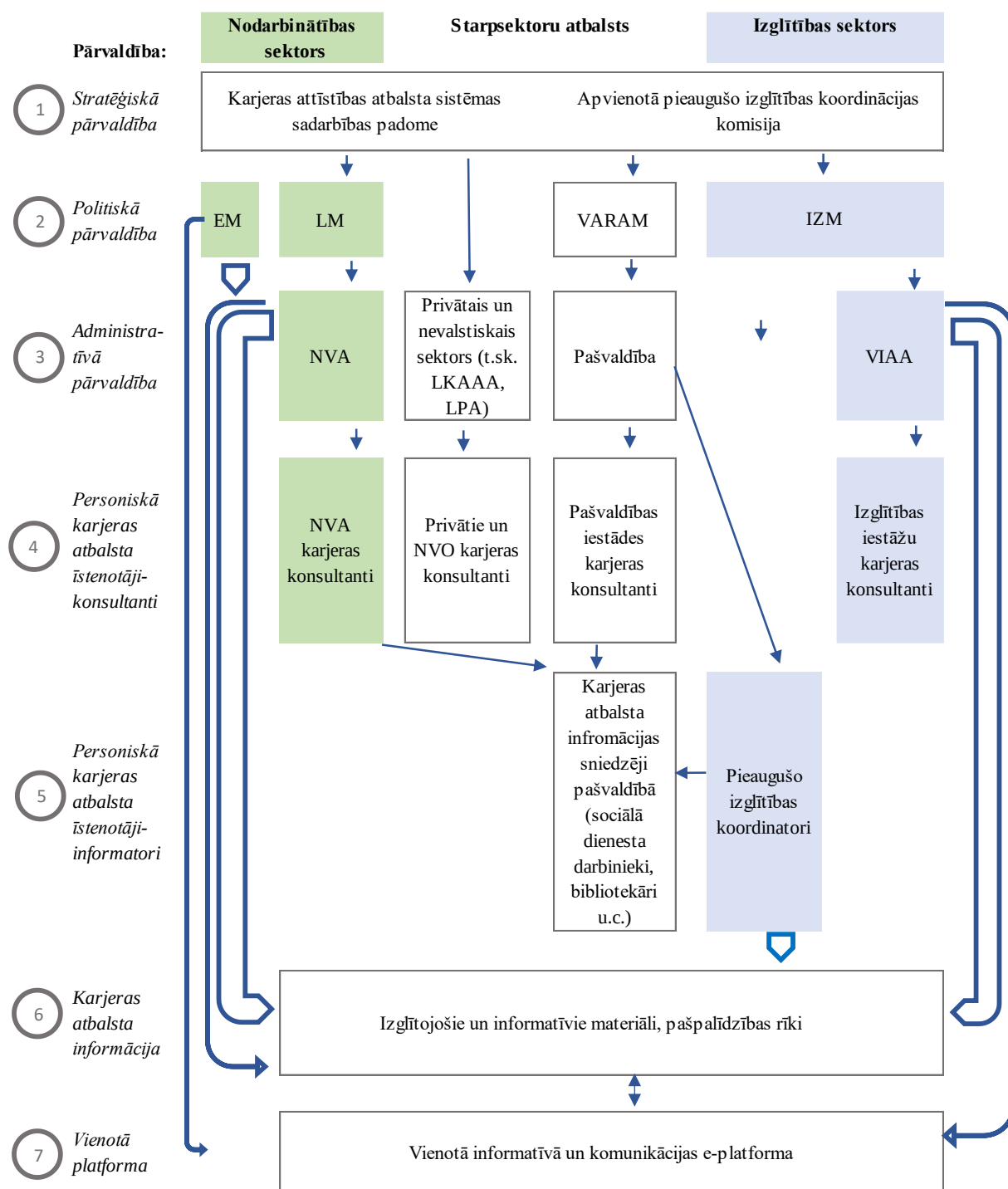
Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023.gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta plānotāju aptauja (n=19).

Rezultāti ļauj secināt, ka atbildības modeļa pilnveidē efektīvākais risinājums varētu būt abu modeļu kombinācija, bet dažādos atbildības līmeņos – stratēģiskās plānošanas līmenī ir viena atbildīgā institūcija par plāna izveides un īstenošanas koordinēšanu, bet ieviešanas atbildība sadalīta pa jomām attiecīgajās nozaru ministrijās, kuru pakļautībā esošās iestādes administrē faktiskā karjeras attīstības atbalsta sniegšanu.

6.3. Latvijas karjeras attīstības atbalsta sistēmas perspektīvais modelis

Balstoties uz iepriekšējā nodaļā veikto analīzi, tālāk piedāvāts Latvijas pieaugušo karjeras attīstības atbalsta sistēmas perspektīvais modelis, kas ietver atbildības sadalījumu un galvenos sadarbības aspektus (skatīt attēlu Nr.6.3).

Attēls Nr. 6.3 Latvijas pieaugušo karjeras attīstības atbalsta sistēmas perspektīvais modelis.



Avots: autoru izstrādāts.

Atbildības sadalījums

1 *Stratēģiskā pārvaldība*

Komisija sagatavo informatīvo ziņojumu, padome izstrādā aktualizētu karjeras attīstības atbalsta koncepcijas priekšlikumu,

atsevišķu lomu paredzot pieaugušo karjeras attīstības atbalsta pilnveidei. Padome rīkojas saskaņā ar MK noteikumiem.

Komisijas uzdevumi ietver:

1. noteikt, izskatīt, apstiprināt un aktualizēt mācību jomu piedāvājumu;
2. veikt regulāru pieaugušo izglītības pasākumu īstenošanas rezultātu novērtējumu;
3. īstenot starpinstitucionālo sadarbību un informācijas apmaiņu.

2 *Politiskā pārvaldība*

Nodrošina normatīvo regulējumu un atbilstošu finansējumu stratēģijas īstenošanai:

- LM karjeras attīstības atbalsta aktivitātes tiek fokusētas uz vispārējo karjeras attīstības atbalstu – “horizontāli” (neizslēdzot arī atbalstu arī specifiskās jomās), ietverot, bet nešķirojot visas mērķa grupas,
- IZM karjeras attīstības atbalsta aktivitātes tiek fokusētas uz padziļinātu nozaru tematisko karjeras attīstības atbalstu – “vertikāli” atbilstoši izglītības iestādes kompetencei un sniegtajiem izglītības un nodarbinātības pakalpojumiem (neizslēdzot arī vispārīgo karjeras atbalstu),
- EM – uz padziļinātu nozaru tematisko karjeras attīstības atbalstu, tā veidošanu un pielāgošanu caur nozaru profesionālo asociāciju un darba devēju iesaistes aktivitātēm.

3 *Administratīvā pārvaldība*

Nodrošina karjeras konsultantu un citu karjeras attīstības atbalstā iesaistīto kapacitāti un kompetences pilnveidi, veido karjeras attīstības atbalsta informatīvo bāzi. Pašvaldības pēc brīvprātības principa organizē karjeras konsultanta pieejamību pašvaldībā, palielinot pieejamību papildus NVA nodrošinātajam karjeras attīstības atbalstam.

4

*Personiskā
karjeras
atbalsta
īstenotāji-
konsultanti*

Sniedz praktisku atbalstu mērķa grupām:

- NVA karjeras konsultants ir “pirmā pietura” plaša profila karjeras attīstības atbalstam;
- izglītības iestāžu karjeras konsultanti padziļināti specializējas pārstāvētajās izglītības jomās;
- pieaugušo izglītības koordinatori nodrošina pilnvērtīgu informatīvo karjeras attīstības atbalstu par izglītību;
- pašvaldības iestāžu, NVO un privātie karjeras konsultanti papildina NVA karjeras konsultantu sniegumu plaša profila karjeras attīstības atbalstam ar palielinātu un elastīgāku pieejamību, kā arī var specializēties uz konkrētām mērķa grupām vai tautsaimniecības nozarēm.

5

*Personiskā
karjeras
atbalsta
īstenotāji-
informatori*

Sniedz informāciju par karjeras attīstības atbalsta iespējām.

Pieaugušo izglītības koordinatori izveido pašvaldības karjeras attīstības atbalsta informācijas sniedzēju tīklu (sociālā dienesta darbinieki, bibliotekāri u.c.).

6

*Karjeras
atbalsta
informācija*

Iesaistītas visas karjeras attīstības atbalsta pārvaldības un īstenošanas puses, bet primārā loma ir administratīvā pārvaldības līmeņa struktūrvienībām, lai mērķa grupas nodrošinātu ar pilnvērtīgu un viegli atrodamu, pieejamu (universālais dizains) informāciju un pašpalīdzības rīkiem. (Šis ietver arī īstermiņa, vidēja termiņa un ilgtermiņa darba tirgus prognozes)

7

*Vienotā
platforma*

VIAA virsvadībā dažādu iesaistīto izstrādātie virtuālie materiāli, rīki un saites apkopoti vienā platformā. Vēlams platformā iestrādāt komunikācijas rīkus ar mērķa grupām un starp iesaistītajiem, kā arī ērtus un drošus datu apmaiņas rīkus starp karjeras attīstības atbalstā iesaistītajiem (šis ietver arī darba tirgus kvalitatīvo prognožu platformu).

Galvenie sadarbības aspekti

1 *Stratēģiskā pārvaldība*

Karjeras attīstības atbalsta koncepcijas stratēģiskos un praktiskos aspektus Padome saskaņo ar Komisiju, kas tos vērtē saskaņā ar pieaugušo izglītības attīstības prioritātēm un Cilvēkresursu koncepciju. Padome informē Komisiju par aktualitātēm karjeras atbalsta attīstībā un koordinācijā.

Starplīmeņu sadarbība

Padome un Komisija saskaņo un koordinē karjeras atbalsta attīstības sadalījumu starp nozaru ministrijām. Nozaru ministrijas informē Padomi un Komisiju par izaicinājumiem karjeras attīstības atbalsta koncepcijas īstenošanā un koordinācijā.

2 *Politiskā pārvaldība*

Nozaru ministrijas saskaņo karjeras attīstības atbalsta aktivitātes, lai nodrošinātu papildināmību un novērstu pārklāšanos, it īpaši reaģējot uz pieaugošu pieprasījumu saistībā ar modulārās izglītības sistēmas ieviešanu, mūžilgu karjeras attīstības atbalstu un IKT pieaugošo lomu.

Starplīmeņu sadarbība

Nozaru ministrijas sniedz atbalstu pakļautībā esošajām iestādēm, kā arī privātajam un nevalstiskajam sektoram karjeras attīstības atbalsta koncepcijas īstenošanā, it īpaši normatīvajos aktos skaidri nosakot ilgtermiņa un vidēja termiņa prioritātes, atbildības sadalījumu un monitoringa sistēmu, kā arī nosakot prognozējamu ilgtermiņa budžetu ietvaru. Pakļautībā esošās iestādes, kā arī privātais un nevalstiskais sektors sniedz ministrijām karjeras attīstības atbalsta monitoringa datus un progresu informāciju. Nozaru ministrijas karjeras attīstības atbalsta sistēmas plānošanā un pilnveidē iesaista pakļautībā esošās iestādes, pašvaldības, kā arī privāto un NVA sektoru caur LKAAA un LPA.

3 *Administratīvā pārvaldība*

VIAA un NVA vienotā platformā saskaņo karjeras attīstības atbalsta materiālus atbalsta saņēmējiem un sniedzējiem. Plānojot un īstenojot jaunas aktivitātes ES fondu u.c. projektu ietvaros, savstarpēji saskaņo aktivitātes, lai novērstu pārklāšanos un uzlabotu papildināmību. Ar LKAAA palīdzību VIAA un NVA nodrošina informētību un pieejamību par izstrādātajiem karjeras attīstības atbalsta materiāliem un rīkiem privātā sektora un NVO sektora karjeras konsultantiem.

Starplīmeņu sadarbība Administratīvā pārvaldības līmeņa organizācijas un struktūrvienības nodrošina karjeras konsultantiem un informatoriem pieeju izstrādātajiem karjeras attīstības atbalsta materiāliem un izveidotajiem rīkiem, kas atrodas gan savas iestādes, gan pārējo administratīvās pārvaldības iestāžu pārziņā, t.sk. privātā un NVO sektorā. Apkopo karjeras konsultantu uzkrātos karjeras attīstības atbalsta monitoringa datus.

4 *Personiskā karjeras atbalsta īstenotāji-konsultanti*

Karjeras konsultanti un informatori apgūst citu karjeras konsultantu un informatoru specializācijas jomas (nozaru tematiskajās vai mērķa grupu specifikas) un orientējas tajās. Šī informācija tiek uzkrāta vienotā karjeras attīstības atbalsta informācijas platformā. Plaša profila karjeras konsultanti un informatori sniedz klientam informāciju par iespēju konsultēties pie specializētā karjeras konsultanta, vai arī nepieciešamības gadījumā paši komunicē ar to, lai atrisinātu klienta specifiskās vajadzības.

Starplīmeņu sadarbība Pieaugušo izglītības koordinatori izveido pieaugušo izglītības informācijas tīklu pašvaldībā, kurā iesaistīti karjeras attīstības atbalsta informācijas sniedzēji (sociālie darbinieki, profesionālo biedrību pārstāvji, izglītības iestāžu pārstāvji, bibliotekāri, pašvaldības darbinieki u.c., kas praksē faktiski piedalās

pieaugušo izglītības, kā arī prasmju pilnveides un nodarbinātības jautājumu informēšanā.)

5 *Personiskā
karjeras
atbalsta
īstenotāji-
informatori*

Nepieciešamības gadījumā savstarpēji apmainās ar informāciju integrēta karjeras attīstības atbalsta sniegšanai indivīdam.

6 *Karjeras
atbalsta
informācija*

Informācija par indivīda karjeru tiek apkopota:

- 1) izglītības kontos, kur ierakstus veic arī karjeras attīstības konsultanti,
- 2) karjeras konsultantu klientu karjeras kartītēs par sniegtā karjeras attīstības atbalsta procesu un progresu, kas opcionāli un ar klientu piekrišanu vienotajā karjeras attīstības atbalsta platformā pieejamas citiem atbalsta sniedzējiem, kuri strādā ar konkrēto indivīdu. Šai informācijai ideālā variantā vajadzētu būt sasaistē ar izglītības kontu informāciju, nevis dublēt to.

un

7 *Vienotā
platforma*

Informācija par pieejamo karjeras attīstības atbalstu, informatīvajiem un karjeras izglītības materiāliem, pašpalīdzības rīkiem – atbildīgo iestāžu tīmekļa vietnēs, kam ērti piekļūt caur vienoto karjeras attīstības atbalsta platformu. Informācija par pieejamiem karjeras konsultantiem pieejama vienkopus vienotajā platformā. To nodrošina katra iestāde, kuru karjeras konsultants pārstāv. Privāto un NVO karjeras konsultantu informāciju apkopo un platformā ievieto LKAAA.

Nodevumā pievienotajai vizualizācijai “Ceļa karte” attēlota karjeras attīstības atbalsta sistēma no karjeras attīstības atbalsta saņēmēju perspektīvas – rīcības algoritms dažādām mērķa grupām dažādās situācijās. Sistēma vizualizēta pieaugušo karjeras attīstības atbalsta saņēmēju ceļa kartē.

Pieaugušie, kas mācās AII un PII, primāri izmanto izglītības iestāžu piedāvātos karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus vai nu ar pedagoga-karjeras konsultanta palīdzību, vai caur izglītības saturā ietvertu karjeras izglītību. Ja ar šo karjeras attīstības atbalstu viņiem nepietiek, tad turpmākie soļi ir analogiski kā pārējiem pieaugušajiem, kas meklē darbu.

Nestrādājošiem un tiem, kas vēlas strādāt citā jomā vai citā amatā, pirmie soļi ir tiešsaistes informācijas izpēte un vēršanās pie NVA karjeras konsultanta. Ja papildu karjeras attīstības atbalsts ir nepieciešams tādēļ, ka to vajag ātrāk vai vairāk, var vērsties pie karjeras konsultanta

savā pašvaldībā (pašreiz gan tāds pieejams tikai dažās pašvaldībās) vai pie privātā karjeras konsultanta.

Tad, kad karjeras attīstības atbalsta saņēmējam ir skaidrs turpmākais karjeras virziens un vispārīgie virzieni tālākām darbībām, detalizētāku atbalstu un tematiskajai jomai vai mērķa grupai specifisko atbalsta informāciju var prasīt līdzšinējam konsultantam, vai meklēt tādus, kas šajā specifikā ir specializējušies. Tā kā viena no galvenajām komponentēm karjeras attīstībā ir kompetences celšana attiecīgajā jomā, piedaloties izglītības formās (PII, AII, vai tālākizglītības formā), nākamais solis ir iepazīties ar mācību piedāvājumiem tiešsaistes platformā (macibaspieaugusajiem.lv). Ja ir grūti orientēties piedāvājumā un izvēlēties atbilstošāko, nākamais solis ir vērsties pie karjeras koordinatora savā pašvaldībā. Ja personai vēl joprojām ir aktuāli tematiskajai jomai vai mērķa grupai specifiski jautājumi, tad var meklēt karjeras konsultantu, kas specializējies konkrētajā jomā vai mērķa grupā. Šis pēdējais posms, kad karjeras attīstības atbalsta saņēmējam ir skaidrs turpmākais karjeras virziens, attiecas arī uz strādājošajiem, kuri meklē profesionālās pilnveides iespējas.

6.4. Secinājumi un priekšlikumi

1. Latvijas situācijai kā perspektīvākais karjeras attīstības atbalsta sistēmas modelis izvēlēts esošās atbildības un sadarbības sistēmas saglabāšana nodarbinātības un izglītības jomu dalījumā, atbilstoši organizējot darbu IZM, LM un EM un pakļautības iestāžu ietvaros, kā arī uzlabojot pašvaldību iesaisti karjeras attīstības atbalsta procesos.
2. Latvijas perspektīvā karjeras attīstības atbalsta sistēmas modeļa rekomendācijas ietver vairākus sistēmiskus aspektus, kas līdzšinējās sistēmas kontekstā vērtējami kā novitāte.
3. Tiek izstrādāts nacionāla līmeņa stratēģisks dokuments karjeras atbalsta attīstības koordinēšanai starp iesaistītajām pusēm, atbalsta jomām un dažādām mērķauditorijām. Kā optimāls risinājums tiek piedāvāts aktualizēt karjeras attīstības atbalsta koncepciju, kas zaudējusi spēku.
4. Nacionālā līmeņa stratēģiskā dokumenta izstrāde un ieviešanas uzraudzības īstenošana uzticama Karjeras attīstības atbalsta sistēmas sadarbības padomei un pieaugušo izglītības koordinācijas komisijai, kuru precīzāka loma un sadarbības modelis definējams pašreizējā abu struktūrvienību izmaiņu procesā.
5. Nacionālā līmeņa stratēģiskā dokumenta īstenošanas atbildība sadalāma karjeras attīstības atbalsta sistēmās iesaistītajām pusēm.

6. Karjeras attīstības atbalsta saņēmējam jānodrošina iespēja saņemt karjeras attīstības atbalstu vairākos līmeņos. NVA pilnveidojama kvalitāte vispārīga mūžilga karjeras attīstības atbalsta sniegšanā, ko papildina karjeras attīstības atbalsta speciālistu kapacitāte pašvaldībās, privātajā un NVO sektorā. Karjeras informācijas sistēmai ar vienotās e-platformas palīdzību un ar tematisko jomu un specifisko mērķa grupu specializācijas karjeras attīstības atbalsta speciālistiem jānodrošina pieejamība padziļinātam un kvalitatīvam karjeras attīstības atbalstam, kad atbalsta saņēmējiem tas nepieciešams. Šeit primāro lomu pilda PII karjeras konsultanti savās izglītības iestādes pārstāvētajās jomās, kā arī privātie un NVO karjeras attīstības atbalsta speciālisti savās specializācijas jomās sadarbībā ar nozaru un darba tirgus pārstāvjiem nozaru biedrībās vai uzņēmumos.
7. Karjeras attīstības atbalsta monitoringa sistēma balstāma uz
 - 1) karjeras konsultantu apkopotās, analizētās un integrētās indivīda karjeras informācijas fiksāciju un apkopošanu anonimizētā datu bāzē,
 - 2) kas perspektīvā savietojama ar izglītības un nodarbinātības datiem, ko tiek plānots apkopot izglītības kontu sistēmā un ar pastāvošo NVA datu bāzi, kas ietver arī datus no VID.
 - 3) Dati izmantojami karjeras attīstības atbalsta sistēmas efektivitātes mērīšanai un papildināmi ar kvalitātes mērījumiem, balstoties uz klientu aptaujām par viņu vajadzību apmierinātības līmeni. Mērīšanas metodoloģijai tiek piedāvāts izmantot šajā pētījumā adaptēto un aprobēto OECD izstrādāto pieeju efektivitātes un kvalitātes mērīšanai.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN INFORMĀCIJAS AVOTI

1. ANQEP (2017) The Qualifica Programme Portugal. Pieejams tiešsaistē: https://eu.eventscloud.com/file_uploads/c3a0bef69b7531adda790f0d2820721a_TheQualificaProgramme2cPortugal-GonaloXufre.pdf (skatīts 20.10.2023.)
2. Arbeiter Kammer (n.d.) Projekt "Du kannst was!" Pieejams tiešsaistē: <https://ooe.arbeiterkammer.at/dukannstwas> (skatīts 15.09.2023.)
3. Augstākās izglītības kvalitātes aģentūra (2023) Studiju kvalitātes komisijas sēde. Pieejams tiešsaistē: <https://www.aika.lv/pasakums/studiju-kvalitates-komisijas-sede-66/> (skatīts 25.10.2023.)
4. Bundesministerium (2023) OÖ: Projekt Du kannst was! Pieejams tiešsaistē: <https://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/kursfoerderung/10899-ooe-projekt-du-kannst-was.php> (skatīts 15.09.2023.)
5. CareersPortal.ie (n.d.) About. Pieejams tiešsaistē: <https://careersportal.ie/about.php> (skatīts 20.10.2023.)
6. CEDEFOP (2005) Improving lifelong guidance policies and systems: Using common European reference tools. Pieejams tiešsaistē: <https://abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/egitim/004.pdf> (skatīts 27.11.2023.)
7. CEDEFOP (2008) Establishing and Developing National Lifelong Guidance Policy Forums: a Manual for Policy-Makers and Stakeholders (Panorama Series 153). Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5188> (skatīts 28.08.2023)
8. CEDEFOP (2011) Lifelong guidance across Europe: reviewing policy progress and future prospects. Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6111> (skatīts 14.08.2023.)
9. CEDEFOP (2020) Inventory of lifelong guidance systems and practices – Germany, CareersNet national records. Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-germany> (skatīts 03.10.2023.)
10. CEDEFOP (2020) Inventory of lifelong guidance systems and practices - France. Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-france> (skatīts 04.09.2023.)
11. CEDEFOP (2020) Inventory of lifelong guidance systems and practices – Ireland. Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-ireland> (skatīts 04.09.2023.)

12. CEDEFOP (2020) Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Pieejams tiešsaistē: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4dfac3fa-7a0b-11ea-b75f-01aa75ed71a1/language-en> (skatīts 14.08.2023.)
13. CEDEFOP (2020). Inventory of lifelong guidance systems and practices – Austria. Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-austria> (skatīts 04.09.2023.)
14. CEDEFOP (2021) Inventory of lifelong guidance systems and practices – Denmark. CareersNet national records. Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-denmark> (skatīts 10.10.2023.)
15. CEDEFOP (2021) Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Pieejams tiešsaistē: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4dfac3fa-7a0b-11ea-b75f-01aa75ed71a1/language-en> (skatīts 14.08.2023.)
16. CEDEFOP (2022) Investing in career guidance: the case for workers. Pieejams tiešsaistē: https://www.cedefop.europa.eu/files/2235_en.pdf (skatīts 10.10.2023.)
17. CEDEFOP (2022) Towards European standards for monitoring and evaluation of lifelong guidance systems and services (Vol. I). Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6209> (skatīts 14.08.2023.)
18. CEDEFOP (2023) Inventory of lifelong guidance systems and practices - UK / Wales. Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-uk-wales-0> (skatīts 04.09.2023.)
19. CEDEFOP (2023) Onsite conference - New scenes for career guidance. Pieejams tiešsaistē: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events/onsite-conference-new-scenes-career-guidance> (skatīts 16.10.2023.)
20. Council of European Union (2008) Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. Pieejams tiešsaistē: https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf (skatīts 27.11.2023.)
21. DU (n.d.) Pedagogu tālākizglītības kursu piedāvājums (sertifikāts) Pieejams tiešsaistē: <https://du.lv/studijas/muzizglitiba/talakizglitiba-pedagogiem/pedagogu-profesionala-pilnveide-du/> (skatīts 15.10.2023.)
22. Eesti Töötukassast (n.d.) Igaunijas bezdarba fonds. Pieejams tiešsaistē: <https://minukarjaar.ee/et> (skatīts 15.09.2023.)

23. Eiropas Savienības Padome (2016) Padomes Ieteikums (2016. gada 19. decembris) “Prasmju pilnveides ceļi – jaunas iespējas pieaugušajiem”. Pieejams tiešsaistē: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32016H1224(01)) (skatīts 20.10.2023.)
24. Eiropas Savienības Padome (2022) Padomes ieteikums par individuālajiem mācību kontiem. Starpiestāžu lieta: 2021/0405 (NLE). Pieejams tiešsaistē: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8944-2022-INIT/lv/pdf> (skatīts 25.10.2023.)
25. Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs (2011) Mūžilgs karjeras atbalsts Eiropā: politikas attīstības un nākotnes perspektīvas pārskats. Pieejams tiešsaistē: https://www.cedefop.europa.eu/files/6111_lv.pdf (skatīts 27.08.2023)
26. ELGPN (2012) Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit. Pieejams tiešsaistē: <https://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no1-resource-kit> (skatīts 28.08.2023)
27. EM (2019) Darba tirgus prognozēšanas un apsteidzošo pārkārtojumu sistēma Latvijā: Esošā situācija un turpmākā attīstība. Pieejams tiešsaistē: <https://www.izm.gov.lv/en/media/1408/download> (skatīts 01.09.2023.)
28. EM (2021) Iespēja interaktīvā veidā sekot līdzi darba tirgus tendencēm. Pieejams tiešsaistē: <https://www.em.gov.lv/lv/jaunums/iespeja-interaktiva-veida-sekot-lidzi-darba-tirgus-tendencem> (skatīts 19.09.2023)
29. EM (2023) Cilvēkkapitāla attīstības padome apstiprina Cilvēkkapitāla attīstības stratēģijas projektu. Pieejams tiešsaistē: <https://www.em.gov.lv/lv/jaunums/cilvekkapitala-attistibas-padome-apstiprina-cilvekkapitala-attistibas-strategijas-projektu> (skatīts 20.11.2023.)
30. EM (n.d.) EM darba tirgus prognožu platforma. Pieejams tiešsaistē: <https://prognozes.em.gov.lv/lv> (skatīts 19.10.2023.)
31. Euroguidance (2023) Career website to support individuals in their independent career development. Pieejams tiešsaistē: <https://euroguidance.eu/resources/good-practices/career-website-to-support-individuals-in-their-independent-career-development> (skatīts 15.09.2023.)
32. Euroguidance (n.d.) Modular training for career counselors. Pieejams tiešsaistē: <https://euroguidance.eu/resources/good-practices/modular-training-for-career-counselors>. (skatīts 05.11.2023.)
33. European Commission (2019) ‘Competence check’ for the vocational integration of refugees (Kompetenzcheck). Pieejams tiešsaistē: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20678&langId=en> (skatīts 20.10.2023.)
34. European Commission (2018) Skills audits: tools to identify talent. Pieejams tiešsaistē: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8167&furtherPubs=yes#:~:text=A%20skills%20audit%20measures%20and,skills%20audits%20is%20also%20analysed>. (skatīts 15.09.2023.)

35. Federal Office for Migration and Refugees (n.d.) "IQ" funding program. Pieejams tiešsaistē: <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/TraegerLehrFachkraefte/TraegerProjektfoerderung/IntegrationQualifizierung/Handlungsschwerpunkte/handlungsschwerpunkte-node.html> (skatīts 20.10.2023.)
36. Go remote (n.d.) Unlocking the potential of remote job opportunities. Pieejams: <https://goremoteproject.eu/> (skatīts 23.09.2023.)
37. Grover, S. & Furnham, A. (2016) Coaching as a developmental intervention in organisations: A systematic review of it's effectiveness and the mechanisms underlying it. Pieejams tiešsaistē: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0159137> (skatīts 16.08.2023.)
38. Haug, E. H., Hooley, T., Kettunen, J., & Thomsen, R. (Eds.) (2020) Career and Career Guidance in the Nordic Countries. Brill. <http://www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctv2gjww44>
39. Hooley, T., Neary, S., Morris, M., & Mackay, S. (2015) Effective Policy Frameworks for the Organisation of Career Guidance Services. A Review of the Literature. SQW, Skills Funding Agency and International Centre for Guidance Studies, 11. lpp.
40. International Labour Organization (2019) Direct Request (CEACR). Pieejams tiešsaistē: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:4024994 (skatīts 15.09.2023.)
41. Izglītības un zinātnes ministrija (2021) Informatīvais ziņojums "Par absolventu monitoringa sistēmas izveidi profesionālajā izglītībā." Pieejams tiešsaistē: <https://www.izm.gov.lv/lv/par-absolventu-monitoringa-sistemas-izveidi-profesionalaja-izglitiba> (skatīts 12.09.2023.)
42. Izglītības un zinātnes ministrija (n.d.) Augstākās izglītības programmu absolventu monitoringa rīks. Pieejams tiešsaistē: <https://www.izm.gov.lv/lv/izglitibas-kvalitates-monitoringa-sistema#:~:text=Augst%C4%81k%C4%81s%20izgl%C4%ABt%C4%ABas%20programmu%20absolventu%20monitoringa%20r%C4%ABks> (skatīts 12.09.2023.)
43. IZM (2017) Pieaugušo izglītības pārvaldības padome. Pieejams tiešsaistē: <https://www.izm.gov.lv/lv/pieauguso-izglitibas-parvaldibas-padome> (skatīts 01.09.2023.)
44. IZM (2018) IZM "Pieaugušo un profesionālās izglītības departamenta reglaments", 2018. gada 25. septembris.
IZM (2019) Ceļvedis pašvaldībām pieaugušo izglītības pārvaldībai. Pieejams tiešsaistē: <http://muzizglitiba.gov.lv/sites/default/files/Celvedis.pdf> (skatīts 25.11.2023)

46. IZM (2020) Nacionālie koordinatori Eiropas pieaugušo izglītības programmas īstenošanai. Pieejams tiešsaistē: <https://www.izm.gov.lv/lv/projekts/nacionalie-koordinatori-eiropas-pieauguso-izglitibas-programmas-istenosanai> (skatīts 13.11.2023.)
47. IZM (2021) Pieaugušo izglītības koordinatoru aptaujas rezultāti. Pieejams tiešsaistē: http://muzizglitiba.gov.lv/sites/default/files/Pieaugu%C5%A1o%20izgl%C4%ABt%C4%ABbas%20koordinatoru%20aptaujas%20rezult%C4%81ti_1.pdf (skatīts 15.11.2023)
48. IZM (2023) Eiropas Atveseļošanas fonds. Pieejams tiešsaistē: <https://www.izm.gov.lv/lv/eiropas-atveselosanas-fonds#individualo-macibu-kontu-pieejas-attistiba> (skatīts 01.10.2023.)
49. IZM (2023) Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības apakšpadomes 2011.gada 14.decembra sēdē protokols Nr.10. Pieejams tiešsaistē: <https://www.izm.gov.lv/lv/profesionalas-izglitibas-un-nodarbinatibas-trispusejas-sadarbibas-apakspadome> (skatīts 05.11.2023.)
50. Yoon, H., Hutchison, B., Maze, M., Pritchard, C., Reiss, A. (2017) International practices of career services, credentials, and training. Broken Arrow, OK. National Career Development Association
Pieejams tiešsaistē: https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/156343/chapter_6_the_european_statuses_for_career_service_provider_credentialing.pdf (skatīts 10.10.2023.)
51. Yoon, H., Hutchison, B., Maze, M., Pritchard, C., Reiss, A. (2017) International practices of career services, credentials, and training. Broken Arrow, OK. National Career Development Association
Pieejams tiešsaistē: https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/156343/chapter_6_the_european_statuses_for_career_service_provider_credentialing.pdf (skatīts 10.10.2023.)
52. Jaunzeme, I. (2017) Karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbība Latvijā 2013.–2017. gadā. Pieejams tiešsaistē: <https://epale.ec.europa.eu/lv/resource-centre/content/karjeras-attistibas-atbalsta-sistemas-darbiba-latvija-2013-2017-gada> (skatīts 01.10.2023.)
53. Jelgavas novada pašvaldība (2023) Pieejams tiešsaistē: <https://www.jelgavasnovads.lv/lv/muzizglitibas-specialisti-pagastos> (skatīts 15.11.2023)
54. Latgales plānošanas reģions (2021) Latgales plānošanas reģiona attīstības programma 2021.–2027.gadam. Pieejams tiešsaistē: <https://lpr.gov.lv/lv/padome-l2f3/planosana/>
55. Latvijas universitāte (2019) LU uzsākusi sadarbību ar prakse.lv. Pieejams tiešsaistē: <https://www.lu.lv/par-mums/lu-mediji/zinas/zina/t/52268/> (skatīts 23.09.2023.)
56. LBTU (n.d.) Cilvēkresursu vadība (bija Karjeras konsultants). Pieejams tiešsaistē: <https://www.lbtu.lv/lv/magistra-studijas/karjeras-konsultants> (skatīts 25.10.2023.)
57. LDDK (2017.) Strauji audzis portāls prakse.lv, sasniedzot 5.5 tūkstošus darba devēju un 87.8 tūkstošus jauniešu lietotāju. Pieejams tiešsaistē: <https://lddk.lv/aktualitate/jaunumi/strauji-audzis>

- portals-prakse-lv-sasniedzot-5-5-tukstosus-darba-deveju-un-87-8-tukstosus-jauniesu-lietotaju/
(skatīts 23.09.2023.)
58. LIKTA (2023) "Profesiju pasaule" – informatīvi materiāli darba vides iepazīšanai. Pieejams tiešsaistē: <https://eprasmes.lv/ds-resource/profesiju-pasaule-informativi-materiali-darba-vides-iepazisanai/> (skatīts 19.09.20223)
 59. LM (2017) Prezentācija - Ex-ante pētījums ESF projekts "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās". Pieejams tiešsaistē: https://www.lm.gov.lv/lv/petijumi-1/6_prezentacija_biss_ex_ante_2017_11_0.pdf (skatīts 13.11.2023.)
 60. LM (2020) Pētījums "Ex-ante izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai". Pieejams tiešsaistē: <https://www.lm.gov.lv/lv/petijums-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesana> (13.11.2023.)
 61. LM (2022) Profesiju klasifikators. Pieejams tiešsaistē: <https://www.lm.gov.lv/lv/klasifikacija/profesiju-klasifikators/profesiju-klasifikators-aktualizets-2022gada-8aprili?search=karjeras%20konsultants> (skatīts 05.11.2023.)
 62. LNB (2020) Bibliotekāra profesionālās un vispārējās kompetences publiskajās bibliotēkās. Pieejams tiešsaistē: <https://www.biblioteka.lv/bibliotekara-profesionalas-un-visparejas-kompetences-publiskajas-bibliotekas/> (skatīts 13.11.2023.)
 63. MK (2004) MK 2004. gada 15. jūnija noteikumi Nr. 543 "Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras nolikums". Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/90429> (skatīts 01.09.2023.)
 64. MK (2006) Izglītības attīstības koncepcija 2007. – 2013. gadam. Pieejams tiešsaistē: https://www.aip.lv/kocept_doc_att-kocep.htm (skatīts 15.09.20223)
 65. MK (2006) MK 2006. gada 29. marta rīkojums Nr. 214 "Par koncepciju "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana"". Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/132990> (skatīts 01.09.2023.)
 66. MK (2012) Valsts izglītības attīstības aģentūras nolikums . Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/253757-valsts-izglitibas-attistibas-agenturas-nolikums> (skatīts 06.09.2023.)
 67. MK (2015) MK 2015. gada 30. decembra rīkojums Nr. 821 "Par Karjeras izglītības īstenošanas plānu valsts un pašvaldību vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs 2015.–2020. gadam". Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/278999> (skatīts 17.09.2023.)
 68. MK (2016) MK 2016. gada 7. jūnija noteikumi Nr. 359 "Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 8.3.5. specifiskā atbalsta mērķa "Uzlabot pieeju karjeras atbalstam izglītojamajiem vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs" īstenošanas noteikumi". Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/283023-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-8-3-5-specifiska-atbalsta-merka-uzlabot-pieeju-karjeras-atbalstam-izglitojamajiem> (skatīts 05.11.2023.)
 69. MK (2018) MK 2018. gada 11. septembra noteikumi Nr. 569 "Noteikumi par pedagogiem nepieciešamo izglītību un profesionālo kvalifikāciju un pedagogu profesionālās kompetences pilnveides kārtību". Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/301572> (skatīts 25.10.2023.)

70. MK (2021) Izglītības attīstības pamatnostādņēm 2021.–2027. gadam. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/324332-par-izglitiba-attistibas-pamatnostadnem-20212027-gadam> (skatīts 05.11.2023.)
71. MK (2021) Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādņēm 2021.-2027. gadam. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/325828-par-socialas-aizsardzibas-un-darba-tirgus-politikas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam> (skatīts 27.11.2027.)
72. MK (2023) Cilvēkkapitāla attīstības padomes nolikums. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/342561-cilvekkapitala-attistibas-padomes-nolikums> (skatīts 20.11.2023.)
73. MK (2023) MK 2023. gada 21. februāra noteikumi Nr. 70 "Noteikumi par personas kompetences atzīšanu uzņemšanai profesionālās izglītības programmas vēlākos mācību posmos". Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/339677> (skatīts 20.10.2023.)
74. MyDigiSkills (n/d) Par MyDigiSkills. Pieejams tiešsaistē: <https://mydigiskills.eu/lv/> (skatīts 15.12.2023.)
75. Netzwerk (n.d.) Integration durch Qualifizierung (IQ). Pieejams tiešsaistē: <https://www.netzwerk-iq.de/> (skatīts 20.10.2023.)
76. NIID (n.d.) Karjeras izvēles testi. Pieejams tiešsaistē: <https://testi.niid.lv/> (skatīts 15.09.20223)
77. NIID.lv (n.d.) Par NIID.LV. Pieejams tiešsaistē: <https://niid.lv/par-niidlv> (skatīts 15.09.20223)
78. NVA (2010) 2009. gada publiskais pārskats. Pieejams tiešsaistē: <https://www.nva.gov.lv/lv/publikacijas-un-parskati> (skatīts 23.09.2023.)
79. NVA (2020) NVA CV un Vakanču portāls. Pieejams tiešsaistē: <https://www.nva.gov.lv/lv/pakalpojumi/nva-cv-un-vakancu-portals> (skatīts 21.09.20223)
80. NVA (2020) Vēsture. Pieejams tiešsaistē: <https://www.nva.gov.lv/lv/vesture> (skatīts 21.09.20223)
81. NVA (2022) Darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma prognozēšanas un monitoringa sistēmas izveide. Pieejams tiešsaistē: <https://www.nva.gov.lv/lv/projekts/darbaspeka-piedavajuma-un-pieprasijuma-prognozesanas-un-monitoringa-sistemas-izveide> (skatīts 21.09.2023.)
82. NVA (2023) Meklēt darbiniekus. Pieejams tiešsaistē: <https://www.nva.gov.lv/lv/meklet-darbiniekus-0> (skatīts 23.09.2023.)
83. NVA (n.d.) Nodarbinātības valsts aģentūras CV un vakanču portāla lietošanas noteikumi. Pieejams: https://cvvp.nva.gov.lv/pielikumi/CVVP_lietosanas_noteikumi.pdf (skatīts 23.09.2023.)
84. NVA (n.d.) NVA darba tirgus prognožu platforma. Pieejams tiešsaistē: <https://prognozes.nva.gov.lv/lv> (skatīts 19.10.2023.)
85. NVA (n.d.) Pašnoteikšanās metodikas karjeras izvēlē un plānošanā. Pieejams tiešsaistē: <https://cvvp.nva.gov.lv/#/pub/pakalpojumi/karjeras-testi> (skatīts 21.09.20223)
86. NVA Klientu aptauja par saņemto pakalpojumu – karjeras konsultācijām. Aptauja veikta periodā no 03.01.2022. līdz 30.12.2022.

87. Ochotnicze Hufce Pracy (n.d.) Professional development. Pieejams tiešsaistē: <https://www.ohp.pl/rozwoj-zawodowy> (skatīts 20.10.2023.)
88. OECD (2004) Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap. Pieejams tiešsaistē: https://www.oecd-ilibrary.org/education/career-guidance-and-public-policy_9789264105669-en (skatīts 10.10.2023.)
89. OECD (2019) OECD Skills Strategy Latvia: Assessment and Recommendations. Pieejams tiešsaistē: <https://www.oecd.org/latvia/oecd-skills-strategy-latvia-74fe3bf8-en.htm> (skatīts 11.11.2023.)
90. OECD (2020) Case study: Portugal's National Agency for Qualification and Vocational Education and Training (ANQEP). Pieejams tiešsaistē: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/dd135477-en/index.html?itemId=/content/component/dd135477-en> (skatīts 20.10.2023.)
91. OECD (2021) Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, Getting Skills Right. Pieejams tiešsaistē: <https://www.oecd.org/els/career-guidance-for-adults-in-a-changing-world-of-work-9a94bfad-en.htm> (skatīts 04.09.2023.)
92. OECD (2023) Qualifica programme. Pieejams tiešsaistē: <https://stip.oecd.org/stip/interactive-dashboards/policy-initiatives/2023%2Fdata%2FpolicyInitiatives%2F99997460> (skatīts 15.09.2023.)
93. OECD (2023) Supporting employers to promote skills development in Latvia. Pieejams tiešsaistē: <https://www.oecd.org/skills/employer-training-support-latvia.htm> (skatīts 11.11.2023.)
94. Pārresoru koordinācijas centrs (2020) Latvijas nacionālais attīstības plāns 2021.–2027. gadam. Pieejams tiešsaistē: https://pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/NAP2027_apstiprin%C4%81ts%20Saeim%C4%81_1.pdf (skatīts 27.11.2023.)
95. Play your skills (2019) Vocational Education And Training In Portugal. Program Qualifica. Pieejams tiešsaistē: <https://www.playyourskills.eu/en/vet-portugal/> (skatīts 20.10.2023.)
96. Prakse (n.d.) Atrodiet labākos studentus, absolventus un jaunos speciālistus darbam un praksei. Pieejams: <https://www.prakse.lv/enterprise> (skatīts 23.09.2023.)
97. Prakse (n.d.) ERASMUS +. Pieejams tiešsaistē: <https://www.prakse.lv/erasmus-plus> (skatīts 23.09.2023.)
98. ProfilPASS (n.d.) About. Pieejams tiešsaistē: <https://www.profilpass.de/> (skatīts 20.10.2023.)
99. ProfilPass (n.d.) ProfilPASS-Methode. Pieejams tiešsaistē: <https://www.profilpass.de/profilpass-methoden/> (skatīts 20.10.2023.)
100. ProfilPass International (n.d.) Pieejams tiešsaistē: <https://www.profilpass-international.eu/> (skatīts 20.10.2023.)
101. Qualifica (n.d.) Programa Qualifica. Pieejams tiešsaistē: <https://www.qualifica.gov.pt/#/programaQualifica> (skatīts 15.09.2023.)

102. Rēzeknes tehnoloģiju akadēmija (n.d.) Piesakies kursiem RTA Mūžizglītības centrā "Pedagogs-karjeras konsultants". Pieejams tiešsaistē: <https://www.ru.lv/aktualitates/piesakies-kursiem-rta-muzizglitibas-centra-pedagogs-karjeras-konsultants-16112022> (skatīts 15.10.2023.)
103. RTU (2023) Konference "Kā vadīt Latvijas cilvēkresursu attīstību?" Pieejams tiešsaistē: https://www.youtube.com/watch?v=tv5l_yyZv4g&ab_channel=R%C4%ABgasTehnisk%C4%81universit%C4%81te (skatīts 19.11.2023.)
104. RTU (2023) Prezentācija: Cilvēkkapitāla stratēģijas koordinācija – kā valsts pusē nodrošināt vienotu cilvēkkapitāla attīstības vadību un koordināciju. Pieejams tiešsaistē: https://www.rtu.lv/writable/public_files/RTU_1_indra_leonova.pdf (skatīts 05.11.2023.)
105. Saeima (1995) Augstskolu likums. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/37967> (skatīts 06.09.2023.)
106. Saeima (1999) Izglītības likums. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/50759> (skatīts 06.09.2023.)
107. Saeima (1999) Profesionālās izglītības likums. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/20244> (skatīts 28.08.2023.)
108. Saeima (2002) Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums. Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/62539-bezdarbnieku-un-darba-mekletaju-atbalsta-likums> (skatīts 06.09.2023.)
109. SELECTIO (n.d.) About. Pieejams tiešsaistē: <https://selectio.hr/> (skatīts 23.10.2023.)
110. SELECTIO (n.d.) Psychological testing. Pieejams tiešsaistē: <https://selectio.hr/en/assessment/psychological-testing> (skatīts 23.10.2023.)
111. SIF (2021) Motivācijas programma. Pieejams tiešsaistē: <https://www.sif.gov.lv/lv/motivacijas-programma> (skatīts 10.10.2023)
112. Skills developments Scotland (n.d.) Abut us. Pieejams tiešsaistē: <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/> (skatīts 14.08.2023.)
113. Suchmaschine für Weiterbildung. Was ist der Profilpass? Pieejams tiešsaistē: <https://www.iwwb.de/information/Was-ist-der-Profilpass-weiterbildung-72.html> (skatīts 20.10.2023.)
114. Sultana, R. (2004) Guidance policies in the knowledge society: Trends, challenges and responses across Europe. Pieejams tiešsaistē: https://www.cedefop.europa.eu/files/5152_en.pdf (skatīts 14.08.2023.)
115. Swedish Council for Higher Education (2023) New Scenes for Career Guidance Conference Report 2023. Pieejams: https://www.uhr.se/globalassets/_uhr.se/om-uhr/konferenser/lifelong-guidance--policy-and-practice-maj-2023/report-new-scenes-for-career-guidance-2023.pdf (skatīts 23.10.2023)

116. Tehnoloģiju blogs Kursors.lv (2023) Jau ceturto gadu norisināsies bezmaksas izglītības programmas "Iepazīsti tehnoloģijas" nodarbības. Pieejams tiešsaistē: <https://kursors.lv/2023/06/13/jau-ceturto-gadu-norisināsies-bezmaksas-izglitibas-programmas-iepazisti-tehnologijas-nodarbības/> (skatīts 11.11.2023.)
117. Valsts kanceleja (n.d.) Tiesību akta projekta "Noteikumi par personas kompetences atzīšanu uzņemšanai profesionālās izglītības programmas vēlākos mācību posmos" sākotnējās ietekmes (ex-ante) novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams tiešsaistē: <https://tapportals.mk.gov.lv/annotation/2ecffbcc-2bd3-4166-9fed-7aec5919942f> (skatīts 05.11.2023.)
118. Valsts kontrole (2020) Revīzijas ziņojums "Profesionālā vidējā izglītība – vai kļuvusi pievilcīgāka un sagatavo valstī pieprasītus speciālistus?". Pieejams tiešsaistē: https://www.lrvk.gov.lv/lv/getrevisionfile/29442-MCLTkU40QOCam1C_rCnUhhWDOVZ5PuJC.pdf (skatīts 12.09.2023.)
119. VIAA (2010) KAAS SP nolikums. Pieejams tiešsaistē: <https://www.viaa.gov.lv/lv/media/1594/download?attachment> (skatīts 01.09.2023.)
120. VIAA (2012) Karjeras ziņas. Pieejams tiešsaistē : <https://www.viaa.gov.lv/lv/media/2379/download> (skatīts 15.09.20223)
121. VIAA (2021) Karjeras atbalsta speciālistus aicina uz neklātienes semināru ciklu. Pieejams tiešsaistē: <https://www.viaa.gov.lv/lv/jaunums/karjeras-atbalsta-specialistus-aicina-uz-neklatienes-seminaru-ciklu> (skatīts 11.10.2023.)
122. VIAA (2021) Pieejams tiešsaistē: <https://www.viaa.gov.lv/lv/pieauguso-izglitibas-koordinatori> (skatīts 15.11.2023)
123. VIAA (2021) Profesiju pasaule. Pieejams tiešsaistē: <https://digiklase.lv/materiali/1109> (skatīts 15.09.20223)
124. VIAA (2023) Individuālās pieejas īstenošana ESF projekta Nr. 8.4.1.0/16/I/001 "Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide" ietvaros. Pieejams tiešsaistē: https://www.macibaspieaugusajiem.lv/sites/default/files/media_document/Informativ%C4%81%20prezent%C4%81cija%20par%20Individualas%20pieejas%20istenosanu.pdf (skatīts 20.11.2023.)
125. VIAA (2023) Nacionālā karjeras atbalsta konference 2023. Pieejams tiešsaistē: <https://www.viaa.gov.lv/lv/notikums/nacionala-karjeras-atbalsta-konference-2023?date=0> (skatīts 11.10.2023.)
126. VIAA (n.d.) Euroguidance Latvia Academy. Pieejams tiešsaistē: <https://euroguidance.viaa.gov.lv/> (skatīts 11.10.2023.)
127. VIAA (n.d.) Par KAAS SP. Pieejams tiešsaistē: <https://www.viaa.gov.lv/lv/par-kaas> (skatīts 01.09.2023.)

128. VIAA (n.d.), Par ESF projekta "Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs". Pieejams tiešsaistē: <https://www.viaa.gov.lv/lv/par-projektu> (skatīts 17.09.2023.)
129. VIAA (n.d.) Par projektu: ESF projekts "Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide". Pieejams tiešsaistē: <https://www.macibaspieaugusajiem.lv/par-projektu?tab=collapse-79> (skatīts 23.09.2023.)
130. Visas iespējas (n.d.) Attālinātā un hibrīda darba "speed-dating". Pieejams tiešsaistē: <https://visasiespejas.lv/event/attalinata-un-hibrida-darba-speed-dating> (skatīts 23.09.2023.)
131. Watts, A.G. (2010) National all-age career guidance services: evidence and issues. *British Journal of Guidance and Counselling*, 38 (1), 31-44
132. Zemgales plānošanas reģions (2021) Zemgales plānošanas reģiona attīstības programma 2021. – 2027.gadam. Pieejams tiešsaistē: <https://www.zemgale.lv/lv/zpr-attistibas-programma-2021-2027> (skatīts 08.09.2023.)

PIELIKUMI

Pielikums Nr. 1: Pētījumā iesaistītās puses

	Iestāde/organizācija	Vārds uzvārds	Amats	Datums	Iesaistes veids
Reģioni	Zemgales plānošanas reģions	Sanita Larionova	Attīstības nodaļas projektu speciāliste	10.10.2023.	Intervija
	Latgales plānošanas reģions	Ingrīda Bernāne	Attīstības, plānošanas un projektu ieviešanas nodaļas vadītāja	18.10.2023.	Intervija
Pašvaldības	Preiļu novada pašvaldība	Solvita Ķibere	Izglītības darba speciāliste-pieaugušo, karjeras un neformālās izglītības speciāliste	18.10.2023.	Intervija
	Aizkraukles novada pašvaldība	Ivonna Broka	Aizkraukles novada Interesu izglītības centra izglītības darba speciāliste	02.11.2023.	Sarakste
	Liepājs valstspilsēta	Agnese Lejniece	Liepājas valstspilsētas Izglītības pārvaldes Personības izaugsmes un pilnveides nodaļas vadītāja	15.12.2023.	Intervija
Augstākās izglītības iestādes	Rīgas Tehniskā universitāte	Santa Latkovska	Karjeras konsultants	10.10.2023.	Intervija
	Latvijas Universitāte	Dace Siliņa	Karjeras konsultante	18.10.2023.	Intervija
		Agnese Līgotne	Mūžizglītības nodaļas vadītāja	18.10.2023.	Intervija
	Latvijas Biozinātņu un tehnoloģiju universitāte	Ilvita Švāne	Mūžizglītības centra vadītāja	13.10.2023.	Intervija
	Daugavpils Universitāte	Mārīte Kravale-Pauliņa	Humanitārās fakultātes dekāne	13.10.2023.	Intervija
	Biznesa, mākslas un tehnoloģiju augstskola "RISEBA"	Anna Kvelde	Studentu karjeras izaugsmes un	19.10.2023.	Intervija

	Iestāde/organizācija	Vārds uzvārds	Amats	Datums	Iesaistes veids
			absolventu programmas vadītāja		
		Zane Raščevska	Mūžizglītības centra vadītāja		Intervija
Koledžas	Rīgas Tehniskā koledža	Kristīne Rūtiņa	Direktora vietniece projektu attīstības un mūžizglītības jomā	16.10.2023.	Intervija
	RTU Olaines Tehnoloģiju koledža	Jeļena Pīsarjonoka	Pasniedzēja	16.10.2023.	FG diskusija
	RSU Sarkanā Krusta medicīnas koledža	Asnate Kivle, Iveta Dambe, Liene Veitnere	Attīstības nodaļas vadītāja, Starptautiskās sadarbības speciāliste, Studentu servisa speciāliste		
	Juridiskā koledža	Intra Lūce	Direktore	19.10.2023.	FG diskusija
	Valsts policijas koledža	Aļona Zinčenko	Profesionālās pilnveides nodaļas vadītāja		
	Latvijas Kultūras koledža	Daiga Bokuma	Tālākizglītības un ERASMUS+ projektu koordinators		
Tehnikumi	Rīgas 3. arodskola	Leonīds Lazdāns	Direktora vietnieks praktiskajās mācībās un komercdarbībā	09.10.2023.	Intervija
	Ogres tehnikums	Ilze Brante	Direktore	13.10.2023.	Intervija
	Kandavas tehnikums	Anita Sondare	Pieaugušo izglītības speciāliste	13.10.2023.	Intervija
	Rīgas Tūrisma un radošās industrijas tehnikums	Artūrs Homins	Karjeras izglītības vadītājs	16.08.2023.	Intervija
Profesionālās tālākizglītības centri	BUTS	Ingus Zitmanis	Direktors	13.10.2023.	Intervija
	Mācību centrs “Austrumvidzeme”	Aija Kalēja	Direktore	13.10.2023.	Intervija
	PURE Academy tālākizglītības centrs	Liene Macijuska	Direktores vietniece	23.10.2023	Intervija

	Iestāde/organizācija	Vārds uzvārds	Amats	Datums	Iesaistes veids
	Eiropas tālmācības centrs	Laura Lika	Direktore	18.10.2023.	Intervija
Nevalstiskās organizācijas	LCĪVSO "SUSTENTO"	Gunta Anča	Valdes priekšsēdētāja	27.09.2023.	Intervija
	Patvērums "Droša māja"	Gunta Viksna	Valdes priekšsēdētāja	12.10.2023.	Intervija
	Latvijas Darba devēju konfederācija	Anita Līce	Izglītības un nodarbinātības eksperts	05.10.2023.	Intervija
	Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība	Linda Romele	Eksperte izglītības un nodarbinātības jautājumos	10.10.2023	Intervija
Valsts iestādes	Sociālās integrācijas valsts aģentūra	Andra Kulmane	Profesionālās piemērotības noteikšanas nodaļas vadītāja	11.10.2023.	FG diskusija
		Solveiga Kabaka	Direktores vietniece profesionālās rehabilitācijas jomā		
	Sabiedrības integrācijas fonds	Karīna Dzene	Dažādības vadības nodaļa, programmas vadītāja	16.10.2023.	Intervija
	Nodarbinātības valsts aģentūra	Eva Lossane, Ronalds Kraže, Ieva Rozenkalne, Kristīne Jarmakoviča,	Pakalpojumu departamenta direktore, Darba devēju atbalsta nodaļas vecākais eksperts, Karjeras un darba meklēšanas atbalsta nodaļas vecākā eksperte, Personāla attīstības nodaļas vadītāja	13.10.2023.	FG diskusija
	Izglītības un zinātnes ministrija	Laura Iveta Peniga, Jeļena Muhina, Laura Vikšere, Signe Briķe	Profesionālās un pieaugušo izglītības departamenta Vecākā eksperte (projekta vadītāja), Profesionālās		Intervijas

	Iestāde/organizācija	Vārds uzvārds	Amats	Datums	Iesaistes veids
			un pieaugušo izglītības departamenta Vecākā eksperte, Profesionālās un pieaugušo izglītības departaments Vecākā eksperte, Atvēršanas fonda projektu ieviešanas nodaļas vadītāja		
	Valsts izglītības attīstības aģentūra	Didzis Poreiters, Ināra Punkstiņa, Elīna Purmale-Baumane, Zanda Rutkovska	Izglītības atbalsta un starptautiskās sadarbības departamenta direktors, Karjeras atbalsta informācijas nodaļas vecākā eksperte, Pieaugušo izglītības departamenta direktore, Mūžizglītības datu analītikas nodaļas vadītāja		FG diskusija/Intervijas
	Labklājības ministrija	Imants Lipskis, Alona Tutova	Darba tirgus politikas departamenta direktors, Darba tirgus politikas departamenta vecākā eksperte	17.10.2023.	FG diskusija
	Jaunatnes Starptautisko projektu aģentūra	Viola Korpa	Struktūrfondu nodaļas vecākā projektu vadītāja	13.10.2023.	Intervija
Privāti pakalpojumu sniedzēji			Supervīzore	06.10.2023.	Intervija
		Kārlis Viša	Supervīzors	14.11.2023.	Intervija
	Latvijas Karjeras attīstības atbalsta asociācijas biedri	Inta Lemešonoka	LKAAA valdes priekšsēdētāja, karjeras konsultante	21.11.2023.	FG diskusija

	Iestāde/organizācija	Vārds uzvārds	Amats	Datums	Iesaistes veids
		Dace Briede – Zālīte	biedrības jauniešu akadēmija "Pacelt pasauli" dibinātāja, izaugsmes trenere, karjeras konsultante		
		Jolanta Jasukēviča	Karjeras un izaugsmes konsultante, SIA "Points of You" valdes priekšsēdētāja		
		Iveta Bružāne	NVA Balvu filiāle Gulbenes KAC karjeras konsultante		
		Olga Silakaktiņa	sertificēts koučs, privātprakse		
		Ilze Ušacka	SIA EGOPERFECTUS, KK, privātprakse		
		Ieva Erele	pārstāv DDK, Mēbeļu asociācija		

Pielikums Nr. 2: Papildus informācija par nepieciešamību nodrošināt karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem profesionālās izglītības iestādēs

Karjeras attīstības atbalsta pieaugušajiem vajadzību iezīmē arī 2022. gada 3. marta Grozījumi Profesionālās izglītības likumā, kas saistīti ar modulāro profesionālās izglītības programmu īstenošanu, apliecību par attiecīgā moduļa apguvi izsniegšanu, dokumentu izsniegšanu par attiecīgās profesionālās izglītības programmas daļas apguvi MK noteiktajā kārtībā un tālākizglītības programmu nodrošināšanu.²⁰⁹ Šie grozījumi būtiski palielina pieaugušo iespējas iesaistīties profesionālās izglītības iestāžu nodrošinātajās izglītības programmās.²¹⁰

Saskaņā ar šiem grozījumiem tika izstrādāti arī MK noteikumi Nr. 70 “Noteikumi par personas kompetences atzīšanu uzņemšanai profesionālās izglītības programmas vēlākos mācību posmos”. Šie noteikumi nodrošina vienotu normatīvo regulējumu personas profesionālo kompetenču atzīšanas procesa nodrošināšanai,²¹¹ jo līdz 2022. gada 3. marta Grozījumu Profesionālās izglītības likumā pieņemšanai profesionālās izglītības ieguvējiem nebija iespēja atzīt iepriekš iegūtās profesionālās, vispārējās vai caurviju prasmes un bija jāuzsāk izglītības programmas apguve no jauna. Līdz ar to paildzinājās jaunas profesionālās kvalifikācijas ieguvei vajadzīgais laiks.²¹²

Noteikumi par personas kompetences atzīšanu uzņemšanai profesionālās izglītības programmas vēlākos mācību posmos risina Padomes 2016. gada 19. decembra ieteikumu “Prasmju pilnveides ceļi – jaunas iespējas pieaugušajiem”²¹³ ieviešanu un sniedz iespējas turpināt izglītību:

²⁰⁹ Tehnikumi (ar trešā un ceturtā līmeņa profesionālo kvalifikāciju) un profesionālās tālākizglītības centri (atbilstoši izglītojamā iepriekš iegūtajai izglītības pakāpei attiecīgs profesionālās kvalifikācijas līmenis) īsteno tālākizglītības programmas, mākslu izglītības kompetences centri, profesionālās vidusskolas un koledžas ir tiesīgas īstenot arī profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides programmas tajās profesionālajās kvalifikācijās, kurās tās īsteno atbilstošas profesionālās izglītības programmas.

²¹⁰ Valsts kanceleja (n.d.) Tiesību akta projekta "Noteikumi par personas kompetences atzīšanu uzņemšanai profesionālās izglītības programmas vēlākos mācību posmos" sākotnējās ietekmes (ex-ante) novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams tiešsaistē: <https://tapportals.mk.gov.lv/annotation/2ecffbcc-2bd3-4166-9fed-7aec5919942f> (skatīts 05.11.2023.)

²¹¹ MK (2023) MK 2023. gada 21. februāra noteikumi Nr. 70 "Noteikumi par personas kompetences atzīšanu uzņemšanai profesionālās izglītības programmas vēlākos mācību posmos". Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/339677> (skatīts 20.10.2023.)

²¹² Valsts kanceleja (n.d.) Sākotnējās ietekmes (ex-ante) novērtējuma ziņojums (anotācija) tiesību akta projektam "Noteikumi par personas kompetences atzīšanu uzņemšanai profesionālās izglītības programmas vēlākos mācību posmos". Pieejams tiešsaistē: <https://tapportals.mk.gov.lv/annotation/2ecffbcc-2bd3-4166-9fed-7aec5919942f> (skatīts 05.11.2023.)

²¹³ Eiropas Savienības Padome (2016) Padomes Ieteikums (2016. gada 19. decembris) “Prasmju pilnveides ceļi – jaunas iespējas pieaugušajiem”. Pieejams tiešsaistē: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32016H1224(01)) (skatīts 20.10.2023.)

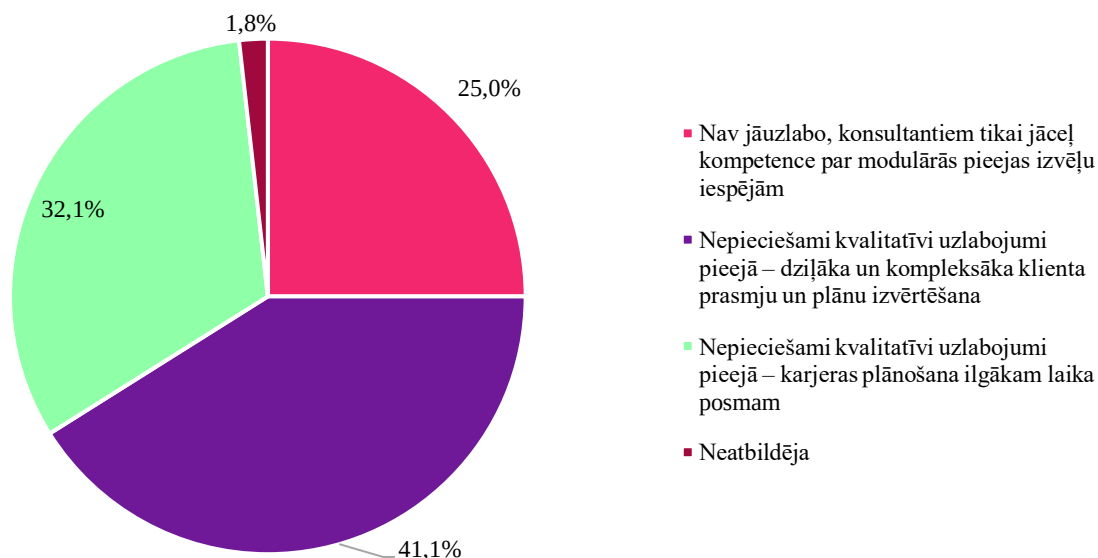
1. atzīstot personas iepriekš (formālajā izglītībā, neformālajā izglītībā, darba un dzīves pieredzē) iegūto zināšanu, prasmju un kompetenču novērtēšanu un rezultātu dokumentēšanu;
2. ņemot vērā personas prasmju novērtējumā apzinātās vajadzības, individualizēta izglītības piedāvājuma īstenošanu profesionālās kvalifikācijas ieguvei;
3. novērtējot un atzīstot sasniegto mācīšanās rezultātu, izsniedzot dokumentu par kvalifikācijas vai kvalifikācijas daļas iegūšanu.

Prasmju, zināšanu un kompetenču novērtēšanu un atzīšanu nodrošina izglītības iestādes izveidota komisija, kas iekļauj vismaz trīs izglītības iestādes pedagogus, tai skaitā attiecīgās nozares profesionālās izglītības pedagogu. Komisijā papildus var pieaicināt attiecīgās nozares darba devēja pārstāvi.²¹⁴

Primārās izpētes gaitā, īstenojot karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauju, tika uzdots jautājums: vai, viņuprāt, ir jāuzlabo karjeras attīstības, atbalsta pieeja, lai tā atbilstu pārmaiņām profesionālajā izglītībā, kas balstīta modulārajā pieejā. Aptaujas rezultāti liecina, ka izteiktas vienprātības respondentu vidū nav. Nedaudz biežāk tiek norādīts, ka nepieciešami kvalitatīvi uzlabojumi pieejā – dziļāka un kompleksāka klienta prasmju un plānu izvērtēšana (41.1%) (skatīt attēlu Nr.0.1).

²¹⁴ MK (2023) MK 2023. gada 21. februāra noteikumi Nr. 70 "Noteikumi par personas kompetences atzīšanu uzņemšanai profesionālās izglītības programmas vēlākos mācību posmos". Pieejams tiešsaistē: <https://likumi.lv/ta/id/339677> (skatīts 20.10.2023.)

Attēls Nr. 0.1 Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju vērtējums par nepieciešamību uzlabot karjeras attīstības atbalsta pieeju, lai tā atbilstu pārmaiņām profesionālajā izglītībā, kas balstīta modulārajā pieejā.



Avots: SIA “Oxford Research Baltics” 2023. gadā veiktā karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja (n=56).

Tomēr lielākais vairums respondentu piekrīt, ka ir nepieciešami uzlabojumi, un tikai 25% uzskata, ka tādi nav nepieciešami. FG diskusijā koledžu pārstāvji pauda bažas par modulārās pieejas īstenošanu un norādīja uz sarežģīto ieviešanas procesu, kā arī pieredzes trūkumu modulāro programmu īstenošanā.

Nemot vērā iepriekš minētos Grozījumus Profesionālās izglītības likumā un MK noteikumus Nr. 70 “Noteikumi par personas kompetences atzīšanu uzņemšanai profesionālās izglītības programmas vēlākos mācību posmos”, 2022. gada maijā tika pieņemti MK noteikumi Nr. 303 par grozījumiem MK 2016. gada 15. jūlija noteikumos Nr. 474 "Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 8.4.1. SAM "Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci" īstenošanas noteikumi". Šie grozījumi paredz:

1. individuālās pieejas nodrošināšanu **nodarbinātai** personai ar **zemu izglītības līmeni modulārās profesionālās izglītības programmas moduļa vai moduļu kopas apguvei**, kas identificējama kā novērtējamu zināšanu, prasmju un kompetenču kopums. Nodarbinātajam pēc attiecīgā moduļa vai moduļu kopas apguves izsniedz apliecību;
2. individuālas nodarbinātās personas ar zemu izglītības līmeni profilēšanu, profilēšanas rezultātu analīzi un konsultēšanu.

Pašlaik projekta “Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide” ietvaros tiek īstenota individuālas pieejas nodrošināšanas aprobēšana mērķa grupai – nodarbinātās personas vecumā no

25 gadiem ar zemu izglītības līmeni (pabeigta vai nepabeigta pamatizglītība vai vispārējā vidējā izglītība). Mērķa grupu uzrunā izglītības iestādes, iesaistot arī darba devējus. VIAA veic mērķa grupas atbilstības pārbaudi un informē iestādi par tās rezultātiem. Pēc VIAA apstiprinājuma tiek uzsākta atbalsta saņēmēja profilēšana un kompetenču attīstības plāna izstrāde, uz kura pamata atbalsta saņēmējs slēdz mācību līgumu ar izglītības iestādi, kura nodrošina moduļa/moduļu kopas īstenošanu.²¹⁵ Tādējādi tiek attīstīta metodiskā pieeja dziļākai un kompleksākai klienta prasmi un plānu izvērtēšanai, kas atbilst izmaiņām profesionālās izglītības iestāžu darbības regulējumā.

²¹⁵ VIAA (2023) Individuālās pieejas īstenošana ESF projekta Nr. 8.4.1.0/16/I/001 "Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide" ietvaros. Pieejams tiešsaistē: https://www.macibaspieaugusajiem.lv/sites/default/files/media_document/Informativ%C4%81%20prezent%C4%81cija%20par%20Individualas%20pieejas%20istenosanu.pdf (skatīts 20.11.2023.)

Pielikums Nr. 3: Karjeras konsultantu pieejamība profesionālās izglītības iestādēs

PKK – Sertifikāts, kas dod tiesības strādāt par pedagogu karjeras konsultantu vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs.

IKK – Sertifikāts, kas dod tiesības pedagogam karjeras konsultantam veikt individuālas karjeras konsultācijas.

MG – iegūta karjeras konsultanta kvalifikācija maģistra studijās.

Nr.p.k.	Novads/republikas pilsēta	Iestādes nosaukums	Iestādes tips	Karjeras konsultanta kvalifikācija	Tiek pildīti karjeras konsultanta amata pienākumi
1	AIZKRAUKLES NOVADS	Aizkraukles Profesionālā vidusskola	Profesionālā vidusskola		
2	AUGŠDAUGAVAS NOVADS	Bebrenes vispārizglītojošā un profesionālā vidusskola	Vispārizglītojošā vidusskola	PKK, IKK	Jā
3	BALVU NOVADS	Balvu profesionālā un vispārizglītojošā vidusskola	Vispārizglītojošā vidusskola		
4	CĒSU NOVADS	Alfrēda Kalniņa Cēsu mūzikas vidusskola	Profesionālā vidusskola		
5	CĒSU NOVADS	Vidzemes Tehnoloģiju un dizaina tehnikums	Tehnikums	PKK, IKK	Jā
6	DAUGAVPILS	Staņislava Broka Daugavpils Mūzikas vidusskola	Profesionālā vidusskola		
7	DAUGAVPILS	Daugavpils Tehnoloģiju un tūrisma tehnikums	Tehnikums	PKK, IKK	Jā
8	DAUGAVPILS	Latgales Industriālais tehnikums	Tehnikums	MG	Jā
9	DAUGAVPILS	Mākslu izglītības kompetences centrs "Daugavpils Dizaina un mākslas vidusskola SAULES SKOLA"	Mākslu izglītības kompetences centrs		
10	DAUGAVPILS	Daugavpils Universitātes aģentūra "Daugavpils Universitātes Daugavpils medicīnas koledža"	Koledža		
11	DOBELES NOVADS	Dobeles Amatniecības un vispārizglītojošā vidusskola	Profesionālā vidusskola		
12	JELGAVA	Jelgavas Mūzikas vidusskola	Profesionālā vidusskola		
13	JELGAVA	Jelgavas valstspilsētas pašvaldības profesionālā vidusskola "Jelgavas Amatu vidusskola"	Profesionālā vidusskola		
14	JELGAVA	Jelgavas tehnikums	Tehnikums	MG	Jā
15	JELGAVAS NOVADS	Zaļenieku komerciālā un amatniecības vidusskola	Vispārizglītojošā vidusskola	PKK	Jā
16	JĒKABPILS NOVADS	Jēkabpils Agrobiznesa koledža	Koledža	MG	Jā

17	JŪRMALA	Jūrmalas profesionālā vidusskola	Profesionālā vidusskola	MG	
18	JŪRMALA	Bulduru Tehnikums	Tehnikums	MG	Jā
19	KULDĪGAS NOVADS	Kuldīgas Tehnoloģiju un tūrisma tehnikums	Tehnikums	PKK, IKK	Jā
20	LIEPĀJA	Liepājas Valsts tehnikums	Tehnikums	MG	Jā
21	LIEPĀJA	Mākslu izglītības kompetences centrs "Liepājas Mūzikas, mākslas un dizaina vidusskola"	Mākslu izglītības kompetences centrs	MG	Jā
22	LIEPĀJA	Rīgas Tehniskās universitātes aģentūra "Rīgas Tehniskās universitātes Liepājas Jūrniecības koledža"	Koledža		
23	LUDZAS NOVADS	Latvijas Biozinātņu un tehnoloģiju universitātes aģentūra "Latvijas Biozinātņu un tehnoloģiju universitātes Malnavas koledža"	Koledža	PKK, mācās	Jā
24	OGRES NOVADS	Ogres tehnikums	Tehnikums	PKK, mācās	Jā
25	OLAINES NOVADS	Rīgas Tehniskās universitātes aģentūra "Rīgas Tehniskās universitātes Olaines Tehnoloģiju koledža"	Koledža		
26	RĒZEKNE	Rēzeknes tehnikums	Tehnikums	MG	Jā
27	RĒZEKNE	Mākslu izglītības kompetences centru "Latgales Mūzikas un mākslas vidusskola"	Mākslu izglītības kompetences centrs	PKK	Jā
28	RĪGA	Rīgas Tirdzniecības profesionālā vidusskola	Profesionālā vidusskola		
29	RĪGA	Rīgas Metālapstrādes profesionālā vidusskola	Profesionālā vidusskola		
30	RĪGA	Jāzepa Mediņa Rīgas Mūzikas vidusskola	Profesionālā vidusskola		
31	RĪGA	Profesionālā vidusskola "Victoria"	Profesionālā vidusskola		
32	RĪGA	RTU Latvijas Jūras akadēmijas Jūrskola	Profesionālā vidusskola		
33	RĪGA	Starptautiskā CIDESCO Rīgas kosmētikas skola	Profesionālā vidusskola		
34	RĪGA	Profesionālā vidusskola "BEAUTY SCHOOL"	Profesionālā vidusskola		
35	RĪGA	Rīgas Valsts tehnikums	Tehnikums	MG	Jā
36	RĪGA	Rīgas Stila un modes tehnikums	Tehnikums		
37	RĪGA	Valsts sabiedrība ar ierobežotu atbildību "Rīgas Tūrisma un radošās industrijas tehnikums"	Tehnikums	PKK	Jā
38	RĪGA	Rīgas Mākslas un mediju tehnikums	Mākslu izglītības kompetences centrs		
39	RĪGA	Mākslu izglītības kompetences centrs "Rīgas Dizaina un mākslas vidusskola"	Mākslu izglītības kompetences centrs		

40	RĪGA	Mākslu izglītības kompetences centrs "Nacionālā Mākslu vidusskola"	Mākslu izglītības kompetences centrs	PKK	Jā
41	RĪGA	Rīgas Celtniecības koledža	Koledža		
42	RĪGA	Rīgas Tehniskā koledža	Koledža	MG	Jā
43	RĪGA	Latvijas Universitātes aģentūra "Latvijas Universitātes Rīgas 1. medicīnas koledža"	Koledža		
44	RĪGA	Valsts policijas koledža	Koledža		
45	RĪGA	Rīgas Stradiņa universitātes Sarkanā Krusta medicīnas koledža	Koledža		
46	SALDUS NOVADS	Saldus tehnikums	Tehnikums	MG	Jā
47	SMILTENES NOVADS	Smiltenes tehnikums	Tehnikums	MG	Jā
48	TUKUMA NOVADS	Pulkveža Oskara Kalpaka profesionālā vidusskola	Profesionālā vidusskola		
49	TUKUMA NOVADS	Kandavas Lauksaimniecības tehnikums	Tehnikums	PKK, IKK	Jā
50	VALMIERAS NOVADS	Valmieras tehnikums	Tehnikums	PKK	Jā
51	VALMIERAS NOVADS	Valmieras Dizaina un mākslas vidusskola	Mākslu izglītības kompetences centrs	MG	Jā
52	VENTSPILS	Ventspils tehnikums	Tehnikums	PKK, IKK	
53	VENTSPILS	Mākslu izglītības kompetences centrs "Ventspils Mūzikas vidusskola"	Mākslu izglītības kompetences centrs		

Pielikums Nr. 4: Pieaugušo izglītības koordinātoru kontaktinformācija un ieņemamie amati

Nr.p.k.	Pašvaldība	Pieaugušo izglītības koordinators	Ieņemamais amats	E-pasts
1.	Aizkraukles novada pašvaldība	Ivonna Broka	Aizkraukles novada Interesu izglītības centra Izglītības darba speciālists (pieaugušo izglītība)	aiic@aizkraukle.lv ; ivonna.broka@aizkraukle.lv
2.	Alūksnes novada pašvaldība	Gunta Kupča	Izglītības pārvaldes vadītāja	izgl.parvalde@aluksne.lv
3.	Augšdaugavas novada pašvaldība	Iveta Repkova	Pedagogs karjeras konsultants	repkova@inbox.lv
4.	Ādažu novada pašvaldība	Ivanda Jakovele Alise Timermane-Legzdiņa	Izglītības un jaunatnes nodaļa Izglītības speciāliste/ Interesu izglītības koordinatore	Ivanda.Jakovele@adazi.lv alise.timermane@adazi.lv ;
5.	Balvu novada pašvaldība	Biruta Kindzule	Balvu profesionālā un vispārizglītojošā vidusskola Izglītības darba speciālists pieaugušo un mūžizglītības jautājumos	biruta.kindzule@balvi.lv
6.	Bauskas novada pašvaldība	Vija Beļuna	Izglītības nodaļas Izglītības speciāliste - mūžizglītības jomā	vija.beluna@bauska.lv
7.	Cēsu novada pašvaldība	Diāna Briede	Izglītības speciāliste	diana.briede@cesis.lv
8.	Daugavpils pilsētas	Ilze Onzule	Daugavpils pilsētas Izglītības pārvaldes. Izglītības atbalsta nodaļas. izglītības metodikē pieaugušo izglītībā	ilze.onzule@ip.daugavpils.lv
9.	Dienvidkurzemes novada pašvaldība	Ieva Ignatova	Pieaugušo izglītības speciāliste	ieva.ignatova@gmail.com
10.	Dobeles novada pašvaldība	Gundega Bicūze	Dobeles PIUAC Apmācību procesa koordinatore	gundega.bicuze@dobelev.lv
11.	Gulbenes novada pašvaldība	Lauris Šķenders	Projekta vadītājs	lauris.skenders@gulbene.lv

Nr.p.k.	Pašvaldība	Pieaugušo izglītības koordinators	Ieņemamais amats	E-pasts
12.	Jelgavas novada pašvaldība	Jelena Žoide	Mūziklīdzības nodaļas vadītāja, ir izveidots mūziklīdzības tīkls pagastos.	jelena.zoide@jelgavasnovads.lv
13.	Jelgavas pilsētas pašvaldība	Sarmīte Vīksna Skaidrīte Bukbārde	Zemgales reģiona kompetenču attīstības centra direktore un derektore vietniece,	Sarmite.Viksna@zrkac.jelgava.lv ; skaidrite.bukbarde@zrkac.jelgava.lv]
14.	Jēkabpils novada pašvaldība	Inga Grīnberga	Tālmācības un informāciju tehnoloģiju centra Izglītības darba speciāliste	inga.grinberga@edu.jekabpils.lv
15.	Jūrmalas valstspilsēta	Dace Kalēja	Skolvadības nodaļas vecākā izglītības darba speciāliste	Dace.Kaleja@jurmala.lv
16.	Krāslavas novada pašvaldība	Snežana Petroviča	Izglītības pārvaldes vadītāja vietniece	izglitiba@kraslava.lv
17.	Kuldīgas novada pašvaldība	Inga Flugrāte	Izglītības parvaldes speciāliste	inga.flugrate@kuldigasnovads.lv
18.	Ķekavas novada pašvaldība	Ilva Šembele	Izglītības, kultūras un sporta pārvaldes projektu koordinatore	ilva.sembele@kekava.lv
19.	Liepājas valstspilsēta	Agnese Lejniece	Personības izaugsmes un pilnveides nodaļas vadītāja	agnese.lejniece@liepaja.edu.lv
20.	Limbažu novada pašvaldība	Vaira Ābele	Vaira Ābele. Izglītības darba speciāliste - (pieaugušo izglītības jautājumi)	vaira.abele@limbazi.lv
21.	Līvānu novada dome	Ilze Vanaga Sanita Dubovska	Izglītības pārvaldes vadītāja, Rožupes pamatskolas direktore	ilze.vanaga@livani.edu.lv ; sanita.dubovska@livani.edu.lv
22.	Ludzas novada pašvaldība	Sarmīte Leščinska	Ludzas novada Izglītības pārvaldes Pieaugušo izglītības metodiķe	sarmite.lescinska@ludzasnovads.lv
23.	Madonas novada pašvaldība	Jolanta Pabērza	Izglītības nodaļas izglītības darba speciāliste	jolanta.paberza@madona.lv
24.	Mārupes novada pašvaldība	Agris Starts	Pieaugušo izglītības koordinators	agris.starts@marupe.lv

Nr.p.k.	Pašvaldība	Pieaugušo izglītības koordinators	Ieņemamais amats	E-pasts
25.	Ogres novada pašvaldība	Inga Škapare	Izglītības pārvaldes galvenā speciāliste vispārējās izglītības jautājumos	inga.skapare@ogresnovads.lv
26.	Olaines novada pašvaldība	Rudīte Babra	Pieaugušo izglītības centra vadītāja	pic@olaine.lv
27.	Preiļu novada pašvaldība	Solvita Ķibere	Izglītības darba speciālists - pieaugušo, karjeras un neformālās izglītības speciālists	solvita.kibere@preili.lv
28.	Rēzeknes novada pašvaldība	Elita Opincāne	Rēzeknes novada Izglītības un sporta pārvalde, pedagoģiski metodiskā darba un mūžizglītības speciāliste	elita.opincane@saskarsme.lv
29.	Rēzeknes pilsētas dome	Arnolds Drelings	Izglītības pārvaldes vadītājs	Arnolds@rezekne.lv
30.	Rīgas pilsētas pašvaldība	Sandra Cīrule	Izglītības vadības un projektu nodaļas galvenā speciāliste	Sandra.Cirule@riga.lv
31.	Ropažu novada pašvaldība	Evija Lukina	Izglītības un jaunatnes nodaļas Galvenais speciālists interešu izglītības, profesionālās ievirzes un mūžizglītības jautājumos	evija.lukina@ropazi.lv
32.	Salaspils novada dome	Linda Strazdiņa; Zita Bērziņa-Igaune	iekļaujošā izglītība, pašvaldības izglītības iestāžu atbalsta personāls, Salaspils novada jaunatnes lietu speciāliste	linda.strazdina@salaspils.lv ; zita.berzina-igaune@salaspils.lv
33.	Saldus novada pašvaldība	Irēna Birgersone	Izglītības darba speciālists tehnoloģiju un mūžizglītības jautājumos	irena.birgersone@saldus.lv
34.	Saulkrastu novada pašvaldība	Līga Liepiņa		liga.liepina@saulkrasti.lv

Nr.p.k.	Pašvaldība	Pieaugušo izglītības koordinators	Ieņemamais amats	E-pasts
35.	Siguldas novada pašvaldība	Gunta Grīnhofa	Pieaugušo izglītības projektu vadītāja	gunta.grinhofa@sigulda.lv
36.	Smiltenes novada pašvaldība	Gunta Grigore	Vadītāja vietniece projektu un mūžizglītības jautājumos	gunta.grigore@smiltenesnovads.lv ,
37.	Talsu novada pašvaldība	Anita Āboliņa	Izglītības darba speciāliste (pieaugušo izglītība un savstarpējie norēķini)	anita.abolina@talsi.lv
38.	Tukuma novada pašvaldība	Marita Bērziņa, Alise Šmēla	Izglītības pārvaldes vadītāja vietniece, Pieaugušo tālākizglītības centra vadītāja	marita.berzina@tukums.lv , alise.smela@tukums.lv
39.	Valkas novada pašvaldība	Rolands Rastaks	Izglītības, kultūras, sporta un jaunatnes nodaļas vadītājs	rolands.rastaks@valka.lv
40.	Valmieras novada pašvaldība	Baiba Ločmele	Valmieras novada Izglītības pārvaldes Profesionālās un mūžizglītības speciāliste	baiba.locmele@valmierasnovads.lv
41.	Varakļānu novada pašvaldība	Līna Nagle	Lietvede	lina.nagle@varaklani.lv
42.	Ventspils novada pašvaldība	Aina Klimoviča	Izglītības pārvaldes vadītāja	aina.klimovica@ventspilsnd.lv
	Ventspils valstspilsēta	Ilze Buņķe	Ventspils pilsētas Izglītības komisijas priekšsēdētāja vietniece, Ventspils pilsētas Kultūras komisijas priekšsēdētāja	ilze.bunke@ventspils.lv ; ilze.bunke@venta.lv

Pielikums Nr. 5: Pieaugušo izglītības koordinātoru aptauja

1. Vai informējat pieaugušos par pieaugušo izglītības aktualitātēm?
2. Vai jūsu sniegtā informācija ieļauj informāciju par:
 - a. Pašvaldības pieaugušo izglītības aktualitātēm
 - b. Reģiona pieaugušo izglītības aktualitātēm
 - c. Valsts pieaugušo izglītības aktualitātēm
1. Lūdzu, miniet projektus, par kuriem sniedzat informāciju sava reģiona/pašvaldības/kopienas iedzīvotājiem?
2. Vai informējat pieaugušos par karjeras attīstības atbalsta iespējām?
3. Vai jūsu sniegtā informācija ieļauj informāciju par:
 - a. Pašvaldības karjeras attīstības atbalsta iespējām
 - b. Reģiona karjeras attīstības atbalsta iespējām
 - c. Valsts karjeras attīstības atbalsta iespējām
4. Lūdzu, miniet projektus, par kuriem sniedzat informāciju sava reģiona/pašvaldības/kopienas iedzīvotājiem?
5. Vai sniedzat karjeras konsultācijas un atbalstu pašvaldības izglītības iestādēs?
6. Vai sniedzat karjeras konsultācijas un atbalstu pieaugušajiem?
7. Kāda ir jūsu darba slodze pieaugušo izglītības koordinātorā amatā?
8. Vai jūs būtu gatavs/a palielināt savu darba slodzi pieaugušo izglītības koordinātorā amatā?
9. Kādas ir jūsu atbalsta vajadzības, lai turpinātu darbu pieaugušo izglītības koordinātorā amatā (piemēram, prasmju pilnveide, informācija, pašvaldības atbalsts)?

Pielikums Nr. 6: Karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu saņēmēju aptaujas anketa

Pētniecības uzņēmums SIA "Oxford Research Baltics", šobrīd Izglītības un zinātnes ministrijas uzdevumā īsteno pētījumu "Karjeras atbalsta pieaugušajiem nodrošināšanas prakse Latvijā un tās pilnveides iespējas". Pētījuma ietvaros izstrādātās aptaujas mērķis ir gūt karjeras attīstības atbalsta saņēmēju vērtējumu par pakalpojumu pieejamību, kvalitāti un efektivitāti.

Aptauja tiks noslēgta 2023. gada 18. oktobrī. Jūsu viedoklis mums ir ļoti svarīgs un tas dos iespēju turpmāk uzlabot karjeras atbalsta ekosistēmas darbu Latvijā! Vispārīgā daļa par aptaujas mērķi, rezultātu izmantošanu un datu apstrādi.

1.daļa Vispārīgā informācija

1.1.Kāds ir jūsu dzimums?

Sieviete	Vīrietis	Cits	Nevēlos norādīt

1.2.Kāds ir jūsu vecums?

18-24 gadi	25-34 gadi	35-44 gadi	45-44 gadi	45-64 gadi	65+ gadi

1.3.Kurā reģionā jūs dzīvojat?

Rīga	Rīgas reģions	Vidzemes reģions	Kurzemes reģions	Latgales reģions	Zemgales reģions

1.4.Vai jūs dzīvojat pilsētā vai lauku teritorijā?

Valstspilsētā	Novadu pilsētā	Reģionā

1.5. Kā jūs raksturotu savu mājsaimniecību?

Vienas personas mājsaimniecība	Viens pieaugušais ar vismaz	Pāris bez bērna/- iem	Pāris ar vismaz vienu bērnu	Cits mājsaimniecības tips

	vienu bērnu			

1.6. Kāds ir jūsu **augstākais** iegūtais izglītības līmenis?

Nav skolas izglītības vai zemāka par sākumskolas izglītību	
Sākumskolas izglītība	
Pamatskolas izglītība, t.sk. profesionālā pamatizglītība	
Vispārējā vidējā izglītība	
Profesionālā izglītība	
Pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība	
Bakalaura grāds (ieskaitot profesionālo)	
Maģistra grāds (ieskaitot profesionālo)	
Doktora grāds	

1.7. Kāda ir jūsu pēdējās izglītības **joma**?

Vispārējā izglītība	
Izglītība	
Humanitārās zinātnes un māksla	
Sociālās zinātnes, komerczinības un tiesības	
Dabaszinātnes, matemātika un informācijas tehnoloģijas	
Inženierzinātnes, ražošana un būvniecība	
Lauksaimniecība	
Veselības aprūpe un sociālā labklājība	
Pakalpojumi	
Citur neklasificētās tematiskās grupas	

1.8. Kā Jūs raksturotu savu pašreizējo ekonomisko aktivitāti? (Statusā „Nodarbinātais” iekļauj arī – neapmaksātu darbu ģimenes uzņēmumā, privātpraksē, piemājas vai lauku saimniecībā;

apmaksātu mācekļa statusu vai stažēšanos; personas, kuras nestrādā bērna kopšanas atvaļinājuma, slimības vai atvaļinājuma dēļ.)

Nodarbinātais/-ā (arī strādājošs skolēns/ audzēknis/ students, strādājošs pensionārs, strādājoša persona ar invaliditāti, persona bērna kopšanas atvaļinājumā, neapmaksāta darba veicējs ģimenes uzņēmumā, privātp praksē, piemājas vai lauku saimniecībā)	
Bezdarbnieks/-ce	
Pensionārs/-e (vecuma pensionārs, izdienas pensionārs, priekšlaicīgi pensionējies vai sasniegtā vecuma dēļ pārtraucis uzņēmējdarbību)	
Persona ar invaliditāti vai ilgstoši darbnespējīga persona	
Skolēns, audzēknis vai students (ieskaitot neapmaksātu praksi, mācības/studijas tālmācībā)	
Mājsaimnieks/-ce	
Cits statuss	

1.9. Kāda ir Jūsu amats pamatdarbā? (Termins “pamatdarbs” šeit nozīmē darbu, kurā persona parasti nostrādā visvairāk stundu nedēļā).

Nacionālo bruņoto spēku profesijas	
Vadītājs	
Vecākie speciālists	
Speciālists	
Kalpotāji**	
Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks	
Kvalificēts lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieks	
Kvalificēts strādnieks vai amatnieks	
Iekārtu un mašīnu operators un izstrādājumu montieris	
Vienkāršo profesiju pārstāvis***	
Cits	

1.10 Vai Jūsu pamatdarbs ir valsts vai privātajā sektorā?*

Valsts sektorā	
Privātajā sektorā	

1.11.Kāds ir uzņēmuma/ iestādes, kurā Jūs strādājat, darbības nozare?

1.12.Vai jūsu nodarbošanās joma atbilst jūsu pēdējai iegūtai kvalifikācijai?

Jā	
Nē	
Daļēji	

Komentāri

1.13.Cik gadus jūs strādājat patreizējā darba vietā?

Mazāk par gadu	
1-3 gadus	
4-5 gadus	
5-10 gadus	
10 un vairāk gadus	

1.14. Cik gadus jūs strādājat tai pašā nozarē?

Mazāk par gadu	
1-3 gadus	
4-5 gadus	

5-10 gadus	
10 un vairāk gadus	

1.15. Vai apsverat nodarbošanās maiņu?

Jā	
Nē	

2.daļa Saņemtais karjeras attīstības atbalsts

2.1. Kādās institūcijās esat saņēmuši karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem pēdējo piecu gadu laikā:

1. Vai esat saņēmuši Nodarbinātības valsts aģentūras karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem pēdējo piecu gadu laikā?
2. Vai esat saņēmuši augstskolu karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem pēdējo piecu gadu laikā?
3. Vai esat saņēmuši koledžu karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem pēdējo piecu gadu laikā?
4. Vai esat saņēmuši profesionālo tālākizglītības centru karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem pēdējo piecu gadu laikā?
5. Vai esat saņēmuši publisko specializēto karjeras atbalsta pakalpojumu sniedzēju (piem. pašvaldībā) karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem pēdējo piecu gadu laikā?
6. Vai esat saņēmuši nevalstisko organizāciju karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem pēdējo piecu gadu laikā?
7. Vai esat saņēmuši darba devēju karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem pēdējo piecu gadu laikā?
8. Vai esat saņēmuši arodbiedrību karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem pēdējo piecu gadu laikā?
9. Vai esat saņēmuši citu karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem pēdējo piecu gadu laikā?
Kādu?

Visi turpmākie 2. sadaļas jautājumi tiek vaicāti atsevišķi katram karjeras atbalsta pakalpojumu sniedzējam, kas ieķeksēts iepriekšējā tabulā:

2.2. Kāda veida karjeras atbalstu jūs esat saņēmuši no šī pakalpojumu sniedzēja pēdējo piecu gadu laikā? (var norādīt vairākus pakalpojumus)

Pašpalīdzības resursus	
Īsās konsultācijas	
Individuālās konsultācijas	
Grupu konsultācijas	
Cits, lūgums raksturot	

2.3. Kuru karjeras atbalstu jūs esat saņēmuši no šī pakalpojumu sniedzēja pēdējo piecu gadu laikā? (var norādīt vairākus pakalpojumus)

Lietoju informāciju no pakalpojuma sniedzēja interneta vietnes		
Karjeras konsultants sniedza informāciju:		
	Par pieejamām izglītības un tālākizglītības mācību programmām	
	Par darba vakancēm	
	Par nozarēm, kur šobrīd ir augsts vai zems pieprasījums pēc darbaspēka	
	Par prognozēm nozarēs, kur gaidāms augsts vai zems pieprasījums	
	Par mācību sniedzēja nodrošinātās izglītības kvalitāti	

	Par finansiālo atbalstu mācībām	
	Par karjeras izvēles plānošanas procesu	
	Cita informācija	
Manas prasmes tika novērtētas:		
	Uzdeva jautājumus par prasmēm	
	Pildīju testu	
	Prasīja uzrādīt kvalifikāciju apliecinājošus dokumentus	
	Izmantoja manu vērtējumu no darba devēja	
Man palīdzēja sastādīt individuālo karjeras attīstības plānu		
Ar konsultanta atbalstu apguvu karjeras vadības prasmes (kā vērtēt un veidot karjeru)		
Piedalījos citā pasākumā:		
	Grupu konsultācijas	
	Meistarklase	
	Karjeras dienas	
	Cits	

2.4. Vai šī pakalpojumu sniedzēja pakalpojumi bija pieejami man ērtā laikā?

Nē – 1	2	3	4	Jā – 5

2.5.Vai šī pakalpojumu sniedzēja pakalpojumi bija ērti pieejami (vieta, attālums) ?

Nē – 1	2	3	4	Jā – 5

2.6.Vai šī pakalpojumu sniedzēja pakalpojumi bija pieejami jums ērtā formā (klātiešana/tiešsaiste; tikšanās/sarakste)?

	Nē	Drīzāk nē	Drīzāk jā	Jā
Pašpalīdzības resursi				
Īsās konsultācijas				
Individuālās konsultācijas				
Grupu konsultācijas				
Cits, lūgums raksturot				

2.7.Vai informācija par šī pakalpojumu sniedzēja pakalpojumiem bija viegli atrodama?

Nē – 1	2	3	4	Jā – 5

2.8.Vai informācija par šī pakalpojumu sniedzēja pakalpojumiem bija viegli saprotama?

Jā	
Nē	

2.9.Cik apmierināti Jūs kopumā esat ar šī pakalpojumu sniedzēja pakalpojumiem?

Neapmierināti – 1	2	3	4	Apmierināti – 5

2.10.Vai atbalsts atbilda Jūsu vēlmēm un vajadzībām?

Neatbilda – 1	2	3	4	Atbilda – 5

2.11.Kādām jūsu vajadzībām sniegtais karjeras atbalsts neatbilda?

2.12.Vai atbalsta laikā Jūs saņēmtāt visu nepieciešamo informāciju?

Nē – 1	2	3	4	Jā – 5

3.daļa Rezultāti un ietekme

3.1.Kādas jūsu karjeras izmaiņas ir bijušas 6 mēnešu laikā pēc karjeras atbalsta saņemšanas?

Labāki darba rezultāti esošajā amatā	
Jauni darba pienākumi (uzdevumi)	
Jauns amats tajā pašā nozarē/darba vietā	
Jauns amats citā nozarē/ darba vietā	
Pirmo darba attiecību uzsākšana	
Darba attiecību uzsākšana pēc bezdarba perioda	
Amata paaugstinājums	
Uzsāktas mācības	
Lielāka darba samaksa/ alga	
Pilnveidoju esošās vai apguvu jaunas vispārējās prasmes	
Pilnveidoju esošās vai apguvu jaunas profesionālās prasmes	
Satiku citus cilvēkus, ieguvu jaunus kontaktus	
Vēl nav rezultātu	
Cits	

3.2. Vai saņemtas karjeras attīstības atbalsts bija noderīgs, lai šīs karjeras izmaiņas varētu notikt?

Jā – 1	2	3	4	5 – Nē

Komentāri, kas bija visnoderīgākais atbalsts:

3.3. Kādi ir jūsu ieteikumi, lai uzlabotu noteiktus karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus, vai visu atbalsta sistēmu kopumā?

Paldies!

Pielikums Nr. 7: Karjeras attīstības atbalsta sniedzēju aptauja

Pētniecības uzņēmums SIA "Oxford Research Baltics", šobrīd Izglītības un zinātnes ministrijas uzdevumā īsteno pētījumu "Karjeras atbalsta pieaugušajiem nodrošināšanas prakse Latvijā un tās pilnveides iespējas". Pētījuma ietvaros izstrādātās aptaujas mērķis ir no karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem iegūt vērtējumu jūsu profesionālo praksi un pieaugušo karjeras atbalsta sistēmu Latvijā.

Aptauja tiks noslēgta 2023. gada 18. oktobrī. Jūsu viedoklis mums ir ļoti svarīgs un tas dos iespēju turpmāk uzlabot karjeras atbalsta ekosistēmas darbu Latvijā! Jautājumu gadījumā, lūdzu, nekavējieties sazināties: mob.tel. 29713163, e-pasts: liene.bisofa@oxfordresearch.lv.

1.1. Cik ilgi Jūs sniežat karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus?

0-1 gadu	1-3 gadus	3-5 gadus	5-10 gadus	Vairāk nekā 10 gadus

1.2. Kurā reģionā Jūs sniežat karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus?

Rīga	Rīgas reģions	Vidzemes reģions	Kurzemes reģions	Latgales reģions	Zemgales reģions

Ja piekrītat, lūdzu norādiet pašvaldību:

1.3. Vai Jūs sniežat karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu pilsētā vai lauku teritorijā?

Valstspilsētā	Novadu pilsētā	Reģionā	Citur:

1.4. Kāda ir Jūsu izglītība un kvalifikācija karjeras attīstības atbalsta jomā?

Apgūta tālākizglītības programma
Iegūts profesionālā maģistra grāds programmā „Karjeras konsultants”
Cits (lūgums precizēt):

1.5. Kādu organizāciju Jūs pārstāvat?

Nodarbinātības valsts aģentūra
Augstskola
Koledža
Profesionālās izglītības iestāde
Profesionālās tālākizglītības centrs
Privātais karjeras atbalsta pakalpojumu sniedzējs
Publiskais specializētais karjeras atbalsta pakalpojumu sniedzējs (piem. pašvaldībā)
Nevalstiskā organizācija (piem., nozaru asociācija)
Darba devējs
Arodbiedrība
Cits

Ja iespējams, norādiet nosaukumu:

1.6. Kādus pakalpojumus Jūs sniežat?

- ☐ Pašpalīdzības resursus
- ☐ Īsās konsultācijas

- ☐ Individuālās konsultācijas
- ☐ Grupu konsultācijas
- ☐ Cits

1.7. Kā Jūs raksturotu karjeras atbalsta pakalpojumus, ko Jūs sniegsat?

- ☐ Informācija par karjeras ceļu vai pakalpojumiem interneta vietnē
- ☐ Karjeras konsultācijas par pieejamām izglītības un mācību programmām – pašvaldību mērogā
- ☐ Karjeras konsultācijas par pieejamām izglītības un mācību programmām – valsts mērogā
- ☐ Karjeras konsultācijas par pieejamām izglītības un mācību programmām – starptautiskā mērogā
- ☐ Karjeras konsultācijas par mācību kvalitāti
- ☐ Karjeras konsultācijas par mācībām pieejamo finansiālo atbalstu
- ☐ Karjeras konsultācijas par darba vakancēm
- ☐ Karjeras konsultācijas par nozarēm, kurās šobrīd ir augsts vai zems pieprasījums
- ☐ Karjeras konsultācijas par darba tirgus prognozēm nozarēs kurās gaidāms augsts vai zems darba spē
- ☐ Karjeras konsultācijas par citu informāciju
- ☐ Prasmju vērtēšana, izmantojot jautājumus par prasmēm
- ☐ Prasmju vērtēšana, izmantojot testēšanu
- ☐ Prasmju vērtēšana, izmantojot kvalifikāciju apliecinājošus dokumentus
- ☐ Prasmju vērtēšana, izmantojot darba devēja vērtējumu

- ☐ Prasmju vērtēšana, izmantojot citas metodes
- ☐ Palīdzību individuālā karjeras attīstības plāna izveidošanā
- ☐ Atbalsta saņēmēja pašvērtēšanas un karjeras plānošanas mācīšana
- ☐ Grupu konsultācijas
- ☐ Meistarklases

1.8. Ja Jūs sniežat konsultācijas par mācību kvalitāti, kādas raksturojošās pazīmes un pamatojumu pielietojiet?

- ☐ Klientu atsauksmes
- ☐ Jomas speciālistu novērtējumi
- ☐ Reitingi

1.9. Ja Jūs sniežat konsultācijas par mācībām pieejamo finansiālo atbalstu, kādu informāciju klientiem sniežiet?

- ☐ Pašvaldības atbalsts
- ☐ ES u.c. līdzfinansētās programmas, atbalsta fondi
- ☐ Pārmaksāto nodokļu atmaksas iespējas

1.10. Lūdzu novērtējiet, cik bieži izmantojat dažādus karjeras atbalsta sniegšanas rīkus?

Rīks	Neizmantoju	Reti	Mēdzu izmantot	Izmantoju ikdienā
Platforma NIID.lv				
Platforma "Profesiju pasaule"				

Informatīvie materiāli (latviski)				
Informatīvie materiāli (citās valodās)				
Testi (personības raksturojuma)				
Testi (prasmju pašvērtējuma)				
Testi (prasmju līmeņu noteikšanai)				
Testi (svešvalodās)				
Darba tirgus prognožu platforma				
Citi				

1.11. Kurām mērķa grupām Jūs visvairāk sniežat karjeras atbalsta pakalpojumus?

- ☐ Izglītojamie, mācekļi profesionālās izglītības iestādēs
- ☐ Izglītojamie, mācekļi augstākās izglītības iestādēs
- ☐ Nodarbinātie pieaugušie, kuri meklē prasmju apguves un pilnveides iespējas, tostarp ārpus formālās
- ☐ Darba meklētāji, kuri kļuvuši bezdarbnieki īstermiņā
- ☐ Darba meklētāji, kuri ir ilgstošie bezdarbnieki
- ☐ Pirmspensijas vecuma darbinieki ar augstu darba zaudēšanas risku
- ☐ Strādājoši pensionāri
- ☐ Noteiktu profesiju darbinieki, kuri veselības dēļ nevar turpināt darbu
- ☐ Uz laiku kļuvušie par bezdarbniekiem tuvinieku (t.sk. bērnu) kopšanas dēļ
- ☐ Personas ar invaliditāti

- ☐ Mājsaimnieki/-ces
- ☐ Neapmaksāta darba veicēji ģimenes uzņēmumā, privātpraksē, piemājas vai lauku saimniecībā
- ☐ Jaunieši līdz 18 gadiem

2.1. Vai Jūsu sniegtie pakalpojumi klientiem pieejami ērtā laikā (piemēram, pēc 17.00 vai brīvdienās, ja nepieciešams)?

- ☐ 1 – nē
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 – jā

2.2. Cik ilgi vidēji ir jāgaida rindā, lai saņemtu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu?

- ☐ Līdz 1 nedēļai
- ☐ 1 nedēļa līdz 1 mēnesis
- ☐ Ilgāk par 1 mēnesi

2.3. Vai klienti ir atteikušies no vizītes, ja ir neērti tai piekļūt vai viņi dzīvo pārāk tālu?

- ☐ 1 – nekad
- ☐ 2
- ☐ 3

☐ 4

☐ 5 – regulāri

2.4. Vai Jūsu sniegtie pakalpojumi klientiem pieejami elastīgā formā pēc klienta vēlmēm (piem., klātiene/tiešsaiste; tikšanās/sarakste; sarakste medijā pēc klienta izvēles, piemēram WhatsApp)?

☐ 1 – nē

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5 – noteikti jā

2.5. Vai informācija par Jūsu sniegtajiem pakalpojumiem klientiem ir viegli atrodama un saprotama?

☐ 1 – nē

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5 – noteikti jā

2.6. Cik, jūsuprāt, klienti ir apmierināti ar Jūsu sniegtajiem pakalpojumiem?

☐ 1 – neapmierināti

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5 – ļoti apmierināti

2.7. Kādi, jūsu prāt, ir Jūsu pakalpojumu saņēmēju biežākie sasniegumi 6 mēnešu laikā pēc karjeras atbalsta saņemšanas? Lūgums novērtējiet (1- nekad; 5 – visbiežāk)

	1 - nekad	2	3	4	5 - visbiežāk
Labāki rezultāti esošajā amatā					
Jauni darba pienākumi (uzdevumi)					
Jauns amats tajā pašā nozarē					
Jauns amats citā nozarē					
Darba attiecību uzsākšana					
Mācību uzsākšana					
Lielāka samaksa/ alga					

Personīgs ieguvums (satiku citus cilvēkus, atsvaidzināju vai ieguvu prasmes par vispārējiem vai specifiskiem tematiem utt.)					
Vēl nav rezultātu					

Komentāri un citi rezultāti:

3.1. Atzīmējiet karjeras attīstības atbalstu Latvijā kopumā dažādām pieaugušo mērķa grupām – kurām tas ir vislabākais, kurām vissliktākais un kurām pieprasījums pēc atbalsta būtiski pārsniedz piedāvājumu? (Par katru mērķa grupu sniedziet vienu vērtējumu.)

	Nav atbalsta	Nepietiekams atbalsts	Pietiekams atbalsts	Atbalsts pārsniedz piedāvājumu
Izglītojamie profesionālās izglītības iestādēs				
Izglītojamie augstākās izglītības iestādēs				

Nodarbinātie pieaugušie, kuri meklē pār kvalifikācijas iespējas (iesaistās profesionālās tālākizglītības programmās)				
Nodarbinātie pieaugušie, kuri meklē prasmju apgaves un pilnveides iespējas, tostarp ārpus formālās izglītības sistēmas				
Darba meklētāji, kuri kļuvuši bezdarbnieki īstermiņā				
Darba meklētāji, kuri ir ilgstošie bezdarbnieki				
Pirmspensijas vecuma darbinieki ar augstu darba				

zaudēšanas risku				
Strādājoši pensionāri				
Noteiktu profesiju darbinieki, kas veselības dēļ nevar turpināt darbu				
Uz laiku kļuvušie par bezdarbniekiem tuvinieku (t.sk. bērnu) kopšanas dēļ				
Personas ar invaliditāti				
Mājsaimnieki/- ces				
Neapmaksāta darba veicēji ģimenes uzņēmumā, privātpraksē, piemājas vai lauku saimniecībā				

Jaunieši līdz 18 gadiem				
-------------------------	--	--	--	--

Cits, lūdzu norādiet:

3.2. Kuriem karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem visvairāk jāuzlabo pieejamība, kuriem kvalitāte un efektivitāte, kas palīdz karjeras atbalsta saņēmējam sasniegt labākus rezultātus kas noved indivīdu pie labākiem karjeras rezultātiem un kuriem kapacitāte, kas palīdz atbalsta saņēmējiem sasniegt labākus rezultātus? (Par katru atbalsta pakalpojumu sniedziet vienu vērtējumu.)

- ☐ Karjeras konsultācijas par pieejamām izglītības un mācību programmām
- ☐ Karjeras konsultācijas par mācību nodrošinātāja kvalitāti
- ☐ Karjeras konsultācijas par mācību finansiālo atbalstu
- ☐ Karjeras konsultācijas par darba vakancēm
- ☐ Karjeras konsultācijas par nozarēm, kurās šobrīd ir augsts vai zems pieprasījums
- ☐ Karjeras konsultācijas par darba tirgus prognozēm nozarēs kurās gaidāms augsts vai zems darba spēka pieprasījums
- ☐ Karjeras konsultācijas par citu informāciju
- ☐ Prasmju vērtēšana, izmantojot jautājumus par prasmēm
- ☐ Prasmju vērtēšana, izmantojot testus
- ☐ Prasmju vērtēšana, izmantojot kvalifikāciju apliecinājošus dokumentus
- ☐ Prasmju vērtēšana, izmantojot vērtējumu no darba devēja
- ☐ Prasmju vērtēšana, izmantojot nosakot, kāda mācīšanās nepieciešama

- ☐ Palīdzību individuālā karjeras attīstības plāna izveidošanā
- ☐ Atbalsta saņēmēja pašvērtēšanas un karjeras plānošanas mācīšana
- ☐ Grupu konsultācijas
- ☐ Meistarklases

Cits, lūdzu norādiet:

3.3. Kas ir būtiskākie ierobežojumi un šķēršļi pakalpojuma attīstībai, kvalitātes, efektivitātes un pieejamības nodrošināšanai?

- ☐ Karjeras konsultantu noslogojums
- ☐ Karjeras konsultantu profesionālās zināšanas
- ☐ Jaunu atbalsta pakalpojumu veidu trūkums
- ☐ Jaunu atbalsta rīku un izziņas materiālu trūkums latviešu valodā
- ☐ Karjeras konsultantu laika un iemaņu trūkums izmantot, jaunos atbalsta rīkus
- ☐ Neskaidrs atbildības sadalījums karjeras attīstības atbalsta sniegšanā
- ☐ Finansējuma trūkums valstiskā līmenī
- ☐ Finansējuma trūkums pašvaldību līmenī
- ☐ Zema izglītības sektora iesaiste pieaugušo karjeras atbalstā
- ☐ Zema nodarbinātības sektora iesaiste pieaugušo karjeras atbalstā
- ☐ Cits

3.4. Vai ir jāuzlabo karjeras attīstības atbalsta pieeja, lai tā atbilstu pārmaiņām profesionālajā izglītībā, kas balstīta modulārajā pieejā?

- ☐ Nav jāuzlabo, konsultantiem tikai jāceļ kompetence par modulārās pieejas izvēļu iespējām
- ☐ Nepieciešami kvalitatīvi uzlabojumi pieejā – dziļāka un kompleksāka klienta prasmju un plānu izvērtēšana
- ☐ Nepieciešami kvalitatīvi uzlabojumi pieejā – karjeras plānošana ilgākam laika posmam

Citi nepieciešamie uzlabojumi karjeras atbalstā:

3.5. Cik lielā mērā ir karjeras attīstības atbalsts pieaugušajiem ir saskaņots un koordinēts starp dažādu jomu karjeras atbalsta sniedzējiem?

- ☐ 1 – ļoti vāji saskaņots
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 – labi saskaņots

Komentāri:

3.6. Cik lielā mērā koordinēšana starp pakalpojumu sniedzējiem ietekmē atbalsta saņēmēja karjeras rezultātus?

- ☐ 1 – Praktiski neietekmē
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4

- ☐ 5 – ļoti ietekmē

Komentāri:

3.7. Kurās jomās, vai kuriem pieaugušo karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem šobrīd ir visneskaidrākais atbildības sadalījums?

3.8. Kāds modelis būtu efektīvākais pieaugušo karjeras attīstības atbalsta saskaņošanai starp dažādām jomām un atbalsta sniedzējiem valstiskā līmenī? (saskaņošana starp izglītības un nodarbinātības jomām no vienas puses un saskaņošana starp atbalsta sniedzējiem no otras puses – valsts/ pašvaldības iestāde, privāts pakalpojumu sniedzējs, darba devējs, nevalstiskā organizācija, arodbiedrība)

- ☐ Viens galvenais atbildīgais, kas atbalsta saņēmējam koordinē vispusīgu un līdzsvarotu atbalsta pakalpojumu klāstu
- ☐ Atbildība sadalīta pa jomām un atbalsta sniedzējiem, kā arī skaidra informācija un rīcības algoritms par atbalsta saņemšanas kārtību
- ☐ Politikas līmenī viens atbildīgais par pieaugušo karjeras atbalsta attīstību, bet atbalsta sniedzēju līmenī atbildība par īstenošanas saskaņošanu nozaru ministriju un pakalpojumu sniedzēju līmenī
- ☐ Politikas līmenī katra ministrija atbild par savas jomas karjeras atbalstu, bet pakalpojumu sniegšanas līmenī saskaņošanu koordinē pašvaldība

Cits variants (lūdzu raksturot):

3.9. Kas no jauniešiem paredzētā karjeras attīstības atbalsta, kas tika izveidots ESF projekta Nr.8.3.5.0/16/I/001 “Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” ietvaros, būtu izmantojams arī pieaugušo karjeras atbalsta veidošanā?

	Nevaru novērtēt	Nav lietderīgi	Atsevišķos gadījumos	Kopumā lietderīgi	Liederīgi vairuma gadījumu	Izmantojams bāzes atbalstā pieaugušajiem

Atbalsta materiāls "Karjeras atbalsta soļi"						
Rokasgrāmata individuālo karjeras konsultāciju īstenošanai						
Vadlīnijas karjeras attīstības atbalsta īstenošanai						
Darba pasaules informatīvie materiāli (profesiju apraksti, intervijas, foto materiāli) par 230 profesijām tīmekļa vietnē: profesijupasaule.lv						
Informatīvais resurss "Kļūsti uzņēmējs" (tai skaitā 6 jauno uzņēmēju pieredzes stāsti) tīmekļa vietnē: profesijupasaule.lv						
Karjeras pašizpētes digitāls rīks –						

“NIID.lv karjeras izvēles testi”						
100 metodikas karjeras attīstības atbalstam						
15 video materiāli nacionālo jauno profesionāļu meistarības konkursu un profesionālās izglītības popularizēšanai						
Video lekcijas karjeras izglītības informatīvajiem un mācību materiāliem						

3.10. Kāds atbalsts Jums nepieciešams, lai veicinātu šo projekta rezultātu izmantošanu arī pieaugušo karjeras atbalsta veidošanā (rezultātiem, kas iepriekšējā jautājumā novērtēti kā lietderīgi)?

- ☐ Nav nepieciešams, jau izmantoju
- ☐ Īsa iepazīstināšana (metodiskie materiāli par pielietošanu un/vai seminārs)
- ☐ Mācības lietošanā
- ☐ Pieejams konsultants
- ☐ Cits

Komentāri, ja atbildes norādītas par kādu konkrētu projekta rezultātu:

3.11. Kas, jūsuprāt, ir galvenie iemesli, kāpēc cilvēki nevēršas pie karjeras konsultantiem un nelūdz atbalstu?

- ☐ Nejūt vajadzību pēc karjeras atbalsta
- ☐ Nezina, ka karjeras atbalsta pakalpojumi ir pieejami
- ☐ Nav laika – pārāk aizņemti darbā
- ☐ Nav laika – pārāk aizņemti ģimenē un ar bērniem
- ☐ Pārāk dārgi
- ☐ Pakalpojumi tiek piedāvāti nepiemērotā laikā un vietā
- ☐ Nav iespēju atrast karjeras konsultantu
- ☐ Karjeras konsultāciju zemā kvalitāte
- ☐ Cits

Komentāri:

3.12. Vai Jūsu pārstāvētās iestādes attīstības stratēģijā ietverts karjeras atbalsts?

- ☐ Jā
- ☐ Nē
- ☐ Netieši

Ja jā, kādā veidā karjeras atbalsts ietverts stratēģijā?

3.13. Kādi ir Jūsu ieteikumi, kā uzlabot noteiktus karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus, vai visu atbalsta sistēmu kopumā?

4.1. Kāds ir Jūsu pašvērtējums par profesionālo kompetenci?

- ☐ Pilnībā pietiekoša profesionālu konsultāciju sniegšanai
- ☐ Pietiekoša profesionālu konsultāciju sniegšanai, bet vajadzētu uzlabot prasmes jaunu konsultāciju pakalpojumu un rīku izmantošanā
- ☐ Pietiekoša profesionālu konsultāciju sniegšanai, bet vajadzētu uzlabot zināšanas par aktualitātēm darba tirgus prognozēm un jaunajiem izaicinājumiem, t.sk. globālā mērogā
- ☐ Nepieciešama prasmju un iemaņu uzlabošana dažādās jomās
- ☐ Cits

Komentāri:

4.2. Kuras aktivitātes būtu prioritārās, lai uzlabotu karjeras atbalsta nodrošināšanā iesaistīto speciālistu sagatavošanu un profesionālo pilnveidi (lūdzu novērtējiet: 1 – nav būtiska; 5 – prioritāra)?

	1 – nav būtiska	2	3	4	5 - prioritāra
Profesionālās maģistra programmas pilnveidošana un īstenošana					
Profesionālās pilnveides un tālākizglītības kursu veicināšana					

Profesionālās izglītības programmas par kuru apguvi tiek izsniegta apliecība par profesionālo kvalifikāciju					
Speciālistu pieredzes apmaiņas pasākumu organizēšana					
Izglītojošu materiālu adaptācija un tulkošana latviešu valodā					
Izglītojošu materiālu izstrāde					
Ērti lietojamās metodisko materiālu datu bāzes pilnveide					
Cits					

Komentāri:

4.3. Kādi mācību vai citi kvalifikācijas celšanas pasākumi interesētu jūs personīgi?

4.4. Vai Latvijā būtu nepieciešama karjeras attīstības atbalsta speciālistu sertifikācijas ieviešana?

1 – nebūtu efektīva	
2	
3	
4	
5 – ļoti efektīva	

Komentāri:

4.5. Vai Latvijā būtu nepieciešama karjeras attīstības atbalsta speciālistu pakalpojumu kvalitātes standarta izveide?

1 – nebūtu efektīva	
2	
3	
4	
5 – ļoti efektīva	

Komentāri:

4.6. Kādas būtu labākās minimālās mācību un kvalifikācijas prasības karjeras attīstības atbalsta konsultantiem sertifikācijas gadījumā?

- ☐ otrā cikla (maģistra līmeņa) augstākā prof. izglītība ☐ *Profesionālā tālākizglītība*
- ☐ pirmā cikla (bakalaura līmeņa) augstākā prof. izglītība ☐ Nesertificētas mācības (piemēram, darba vietā)

☐ īsā cikla (1.līmeņa) prof. augstākā izglītība

☐ Cits

Komentāri:

Paldies!

Pielikums Nr. 8: Karjeras attīstības atbalsta plānotāju aptauja

Pētniecības uzņēmums SIA “Oxford Research Baltics”, šobrīd Izglītības un zinātnes ministrijas uzdevumā īsteno pētījumu “Karjeras atbalsta pieaugušajiem nodrošināšanas prakse Latvijā un tās pilnveides iespējas”. Pētījuma ietvaros izstrādātās aptaujas mērķis ir no **karjeras attīstības atbalsta plānotājiem** (valstiskā, reģionālā, pašvaldību un organizāciju līmenī) iegūt redzējumu par pašreizējās karjeras atbalsta sistēmas dalībniekiem, kā arī vērtējumu par pieaugušo karjeras atbalsta sistēmu Latvijā.

Aptauja tiks noslēgta **2023. gada 18. oktobrī**. Jūsu viedoklis mums ir ļoti svarīgs un tas dos iespēju turpmāk uzlabot karjeras atbalsta ekosistēmas darbu Latvijā! Jautājumu gadījumā, lūdzu, nekavējieties sazināties: mob.tel. 29713163, e-pasts: liene.bisofa@oxfordresearch.lv.

1.1. Kādu organizāciju Jūs pārstāvat?

- ☐ Izglītības un zinātnes ministrija
- ☐ Labklājības ministrija
- ☐ Ekonomikas ministrija
- ☐ Nodarbinātības valsts aģentūra
- ☐ Ministrijas pakļautībā esošs karjeras atbalsta pakalpojumu sniedzējs
- ☐ Pašvaldība
- ☐ Pašvaldības pakļautībā esošs karjeras atbalsta pakalpojumu sniedzējs
- ☐ Koledža
- ☐ Augstskola
- ☐ Profesionālās izglītības iestāde
- ☐ Privātais karjeras atbalsta pakalpojumu sniedzējs
- ☐ Nevalstiskā organizācija (piem., nozaru asociācija)

☐ Darba devējs

Arodbiedrība

Ja piekrītat, lūdzu norādiet iestādi:

1.2. Kurā reģionā Jūs sniežat karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus?

Rīga	Rīgas reģions	Vidzemes reģions	Kurzemes reģions	Latgales reģions	Zemgales reģions

Ja piekrītat, lūdzu norādiet pašvaldību:

1.3. Vai Jūs sniežat karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu pilsētā vai lauku teritorijā?

Valstspilsētā	Novadu pilsētā	Reģionā	Citur:

1.4. Kāda veida karjeras atbalsta pakalpojumu veidus Jūsu organizācija sniedz (ja attiecināms)?

☐ Pašpalīdzības resursus

☐ Īsās konsultācijas

☐ Individuālās konsultācijas

☐ Grupu konsultācijas

☐ Cits

1.5. Kā Jūs raksturotu karjeras atbalsta pakalpojumus, ko jūsu organizācija sniedz?

☐ Informācija par karjeras ceļu vai pakalpojumiem interneta vietnē

- ☐ Karjeras konsultācijas par pieejamām izglītības un mācību programmām – pašvaldību mērogā
- ☐ Karjeras konsultācijas par pieejamām izglītības un mācību programmām – valsts mērogā
- ☐ Karjeras konsultācijas par pieejamām izglītības un mācību programmām – starptautiskā mērogā
- ☐ Karjeras konsultācijas par mācību kvalitāti
- ☐ Karjeras konsultācijas par mācībām pieejamo finansiālo atbalstu
- ☐ Karjeras konsultācijas par darba vakancēm
- ☐ Karjeras konsultācijas par nozarēm, kurās šobrīd ir augsts vai zems pieprasījums
- ☐ Karjeras konsultācijas par darba tirgus prognozēm nozarēs kurās gaidāms augsts vai zems darba spē
- ☐ Karjeras konsultācijas par citu informāciju
- ☐ Prasmju vērtēšana, izmantojot jautājumus par prasmēm
- ☐ Prasmju vērtēšana, izmantojot testēšanu
- ☐ Prasmju vērtēšana, izmantojot kvalifikāciju apliecinājošus dokumentus
- ☐ Prasmju vērtēšana, izmantojot darba devēja vērtējumu
- ☐ Prasmju vērtēšana, izmantojot citas metodes
- ☐ Palīdzību individuālā karjeras attīstības plāna izveidošanā
- ☐ Atbalsta saņēmēja pašvērtēšanas un karjeras plānošanas mācīšana
- ☐ Grupu konsultācijas
- ☐ Meistarklases

1.6. Lūdzu novērtējiet, kādus karjeras atbalsta sniegšanas rīkus Jūsu organizācijas speciālisti izmanto?

Rīks	Neizmantoju	Reti	Mēdzu izmantot	Izmantoju ikdienā
Platforma NIID.lv				
Platforma “Profesiju pasaule”				
Informatīvie materiāli (latviski)				
Informatīvie materiāli (citās valodās)				
Testi (personības raksturojuma)				
Testi (prasmju pašvērtējuma)				
Testi (prasmju līmeņu noteikšanai)				
Testi (svešvalodās)				
Darba tirgus prognožu platforma				
Citi				

1.7. Kurām mērķa grupām Jūs visvairāk sniežat karjeras atbalsta pakalpojumus?

- ☐ Izglītojamie, mācekļi profesionālās izglītības iestādēs
- ☐ Izglītojamie, mācekļi augstākās izglītības iestādēs
- ☐ Nodarbinātie pieaugušie, kuri meklē prasmju apguves un pilnveides iespējas, tostarp ārpus formālās
- ☐ Darba meklētāji, kuri kļuvuši bezdarbnieki īstermiņā
- ☐ Darba meklētāji, kuri ir ilgstošie bezdarbnieki

- ☐ Pirmspensijas vecuma darbinieki ar augstu darba zaudēšanas risku
- ☐ Strādājoši pensionāri
- ☐ Noteiktu profesiju darbinieki, kuri veselības dēļ nevar turpināt darbu
- ☐ Uz laiku kļuvušie par bezdarbniekiem tuvinieku (t.sk. bērnu) kopšanas dēļ
- ☐ Personas ar invaliditāti
- ☐ Mājsaimnieki/-ces
- ☐ Neapmaksāta darba veicēji ģimenes uzņēmumā, privātp praksē, piemājas vai lauku saimniecībā
- ☐ Jaunieši līdz 18 gadiem

1.8. Kāds ir Jūsu organizācijas karjeras attīstības pakalpojumu sniedzēju skaits?

1.9. Kāds ir Jūsu organizācijas karjeras attīstības pakalpojumu sniedzēju ar zemu kvalifikāciju un pieredzi skaits? (Ar zemu kvalifikāciju un pieredzi saprot praktiķus, kam nav augstākā karjeras attīstības konsultanta izglītība un pieredze ir īsāka par 1 gadu.)

1.10. Kāds ir Jūsu organizācijas karjeras attīstības pakalpojumu sniedzēju ar augstu kvalifikāciju un pieredzi skaits? (Ar augstu kvalifikāciju un pieredzi saprot speciālistus ar augstāko izglītību un pieredzi vismaz 3 gadus)

1.11. Kāds ir Jūsu organizācijas karjeras attīstības pakalpojumu sniedzēju ar vidēju kvalifikāciju un pieredzi skaits? (Tie speciālisti, kur neatbilst ne zemam, ne augstam kvalifikācijas un pieredzes līmenim.)

1.12. Kāda ir Jūsu organizācijas karjeras attīstības pakalpojumu sniedzēju slodze mēnesī (h)?

1.13. Kāds ir Jūsu organizācijas karjeras attīstības pakalpojumu sniedzēju klientu skaits mēnesī?

1.14. Kāds ir Jūsu vidējais organizācijas karjeras attīstības pakalpojumu sniedzēju konsultācijas ilgums (h)?

1.15. Vai papildus karjeras konsultantiem Jūs iesaistāt arī citus speciālistus karjeras atbalsta sniegšanā?

1.16. Vai Jūsu iestāde saviem karjeras attīstības konsultantiem nodrošina kvalifikācijas pilnveides iespējas?

- ☐ Nē
- ☐ Atsevišķiem konsultantiem
- ☐ Visiem konsultantiem, bet neregulāri
- ☐ Visiem konsultantiem, regulāri

2.1. Vai Jūsu sniegtie pakalpojumi klientiem pieejami ērtā laikā (piemēram, pēc 17.00 vai brīvdienās, ja nepieciešams)?

- ☐ 1 – nē
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 – jā

2.2. Vai jūsu sniegtie pakalpojumi klientiem pieejami ērtā vietā (piemēram, attālumā)? Cik ilgi vidēji ir jāgaida rindā, lai saņemtu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu?

- ☐ Līdz 1 nedēļai
- ☐ 1 nedēļa līdz 1 mēnesis
- ☐ Ilgāk par 1 mēnesi

Vai Jūsu sniegtie pakalpojumi klientiem pieejami ērtā formā (piemēram, klātie/ tiešsaistē; tikšanās/ sarakste; saprotama navigācija tīmekļa vietnē)?

- ☐ 1 – nē

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5 – jā

2.4. Vai informācija par Jūsu sniegtajiem pakalpojumiem klientiem ir viegli atrodama un saprotama?

☐ 1 – nē

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5 – noteikti jā

2.5. Cik, jūsuprāt, klienti ir apmierināti ar Jūsu sniegtajiem pakalpojumiem?

☐ 1 – neapmierināti

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5 – ļoti apmierināti

2.6. Kādi, jūsuprāt, ir Jūsu pakalpojumu saņēmēju biežākie sasniegumi 6 mēnešu laikā pēc karjeras atbalsta saņemšanas? Lūgums novērtējiet (1- nekad; 5 – visbiežāk)

	1 - nekad	2	3	4	5 - visbiežāk
Labāki rezultāti esošajā amatā					
Jauni darba pienākumi (uzdevumi)					
Jauns amats tajā pašā nozarē					
Jauns amats citā nozarē					
Darba attiecību uzsākšana					
Mācību uzsākšana					
Lielāka samaksa/ alga					
Personīgs ieguvums (satiku citus cilvēkus, atsvaidzināju vai ieguvu prasmes par vispārējiem vai					

specifiskiem tematiem utt.)					
Vēl nav rezultātu					

Komentāri un citi rezultāti:

2.7. Vai un kādi karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu kvalitātes monitoringa elementi ir ieviesti Jūsu organizācijā (piemēram, klientu apmierinātības mērījumi, darbības iznākuma un rezultātu rādītāji)?

3.1. Atzīmējiet karjeras attīstības atbalstu Latvijā kopumā dažādām pieaugušo mērķa grupām – kurām tas ir vislabākais, kurām vissliktākais un kurām pieprasījums pēc atbalsta būtiski pārsniedz piedāvājumu? (Par katru mērķa grupu sniedziet vienu vērtējumu.)

	Nav atbalsta	Nepietiekams atbalsts	Pietiekams atbalsts	Atbalsts pārsniedz piedāvājumu
Izglītojamie profesionālās izglītības iestādēs				
Izglītojamie augstākās izglītības iestādēs				
Nodarbinātie pieaugušie, kuri meklē pār kvalifikācijas iespējas (iesaistās				

profesionālās tālākizglītības programmās)				
Nodarbinātie pieaugušie, kuri meklē prasmju apgaves un pilnveides iespējas, tostarp ārpus formālās izglītības sistēmas				
Darba meklētāji, kuri kļuvuši bezdarbnieki īstermiņā				
Darba meklētāji, kuri ir ilgstošie bezdarbnieki				
Pirmspensijas vecuma darbinieki ar augstu darba zaudēšanas risku				
Strādājoši pensionāri				
Noteiktu profesiju				

darbinieki, kas veselības dēļ nevar turpināt darbu				
Uz laiku kļuvušie par bezdarbniekiem tuvinieku (t.sk. bērnu) kopšanas dēļ				
Personas ar invaliditāti				
Mājsaimnieki/-ces				
Neapmaksāta darba veicēji ģimenes uzņēmumā, privātpraksē, piemājas vai lauku saimniecībā				
Jaunieši līdz 18 gadiem				

Cits, lūdzu norādiet:

3.2. Kuriem karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem visvairāk jāuzlabo pieejamība, kuriem kvalitāte un efektivitāte, kas palīdz karjeras atbalsta saņēmējam sasniegt labākus rezultātus kas noved indivīdu pie labākiem karjeras rezultātiem un kuriem kapacitāte, kas palīdz atbalsta

saņēmējiem sasniegt labākus rezultātus? (Par katru atbalsta pakalpojumu sniedziet vienu vērtējumu.)

- ☐ Karjeras konsultācijas par pieejamām izglītības un mācību programmām
- ☐ Karjeras konsultācijas par mācību nodrošinātāja kvalitāti
- ☐ Karjeras konsultācijas par mācību finansiālo atbalstu
- ☐ Karjeras konsultācijas par darba vakancēm
- ☐ Karjeras konsultācijas par nozarēm, kurās šobrīd ir augsts vai zems pieprasījums
- ☐ Karjeras konsultācijas par darba tirgus prognozēm nozarēs kurās gaidāms augsts vai zems darba spēka pieprasījums
- ☐ Karjeras konsultācijas par citu informāciju
- ☐ Prasmju vērtēšana, izmantojot jautājumus par prasmēm
- ☐ Prasmju vērtēšana, izmantojot testus
- ☐ Prasmju vērtēšana, izmantojot kvalifikāciju apliecinošus dokumentus
- ☐ Prasmju vērtēšana, izmantojot vērtējumu no darba devēja
- ☐ Prasmju vērtēšana, izmantojot nosakot, kāda mācīšanās nepieciešama
- ☐ Palīdzību individuālā karjeras attīstības plāna izveidošanā
- ☐ Atbalsta saņēmēja pašvērtēšanas un karjeras plānošanas mācīšana
- ☐ Grupu konsultācijas
- ☐ Meistarklases

Cits, lūdzu norādiet:

3.3. Kas ir būtiskākie ierobežojumi un šķēršļi pakalpojuma attīstībai, kvalitātes, efektivitātes un pieejamības nodrošināšanai?

- ☐ Karjeras konsultantu noslogojums
- ☐ Karjeras konsultantu profesionālās zināšanas
- ☐ Jaunu atbalsta pakalpojumu veidu trūkums
- ☐ Jaunu atbalsta rīku un izziņas materiālu trūkums latviešu valodā
- ☐ Karjeras konsultantu laika un iemaņu trūkums izmantot, jaunos atbalsta rīkus
- ☐ Neskaidrs atbildības sadalījums karjeras attīstības atbalsta sniegšanā
- ☐ Finansējuma trūkums valstiskā līmenī
- ☐ Finansējuma trūkums pašvaldību līmenī
- ☐ Zema izglītības sektora iesaiste pieaugušo karjeras atbalstā
- ☐ Zema nodarbinātības sektora iesaiste pieaugušo karjeras atbalstā
- ☐ Cits

3.4. Vai ir jāuzlabo karjeras attīstības atbalsta pieeja, lai tā atbilstu pārmaiņām profesionālajā izglītībā, kas balstīta modulārajā pieejā?

- ☐ Nav jāuzlabo, konsultantiem tikai jāceļ kompetence par modulārās pieejas izvēļu iespējām
- ☐ Nepieciešami kvalitatīvi uzlabojumi pieejā – dziļāka un kompleksāka klienta prasmju un plānu izvērtēšana
- ☐ Nepieciešami kvalitatīvi uzlabojumi pieejā – karjeras plānošana ilgākam laika posmam

Citi nepieciešamie uzlabojumi karjeras atbalstā:

3.5. Cik lielā mērā ir karjeras attīstības atbalsts pieaugušajiem ir saskaņots un koordinēts starp dažādu jomu karjeras atbalsta sniedzējiem?

☐ 1 – ļoti vāji saskaņots

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5 – labi saskaņots

Komentāri:

3.6. Cik lielā mērā koordinēšana starp pakalpojumu sniedzējiem ietekmē atbalsta saņēmēja karjeras rezultātus?

☐ 1 – Praktiski neietekmē

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5 – ļoti ietekmē

Komentāri:

3.7. Kurās jomās, vai kuriem pieaugušo karjeras attīstības atbalsta sniedzējiem šobrīd ir visneskaidrākais atbildības sadalījums?

3.8. Kāds modelis būtu efektīvākais pieaugušo karjeras attīstības atbalsta saskaņošanai starp dažādām jomām un atbalsta sniedzējiem valstiskā līmenī? (saskaņošana starp izglītības un nodarbinātības jomām no vienas puses un saskaņošana starp atbalsta sniedzējiem no otras puses – valsts/ pašvaldības iestāde, privāts pakalpojumu sniedzējs, darba devējs, nevalstiskā organizācija, arodbiedrība)

- ☐ Viens galvenais atbildīgais, kas atbalsta saņēmējam koordinē vispusīgu un līdzsvarotu atbalsta pakalpojumu klāstu
- ☐ Atbildība sadalīta pa jomām un atbalsta sniedzējiem, kā arī skaidra informācija un rīcības algoritms par atbalsta saņemšanas kārtību
- ☐ Politikas līmenī viens atbildīgais par pieaugušo karjeras atbalsta attīstību, bet atbalsta sniedzēju līmenī atbildība par īstenošanas saskaņošanu nozaru ministriju un pakalpojumu sniedzēju līmenī
- ☐ Politikas līmenī katra ministrija atbild par savas jomas karjeras atbalstu, bet pakalpojumu sniegšanas līmenī saskaņošanu koordinē pašvaldība

Cits variants (lūdzu raksturot):

3.9. Kas no jauniešiem paredzētā karjeras attīstības atbalsta, kas tika izveidots ESF projekta Nr.8.3.5.0/16/I/001 “Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” ietvaros, būtu izmantojams arī pieaugušo karjeras atbalsta veidošanā?

	Nevaru novērtēt	Nav lietderīgi	Atsevišķos gadījumos	Kopumā lietderīgi	Liederīgi vairuma gadījumu	Izmantojams bāzes atbalstā pieaugušajiem
Atbalsta materiāls "Karjeras atbalsta soli"						
Rokasgrāmata individuālo karjeras konsultāciju īstenošanai						
Vadlīnijas karjeras attīstības atbalsta īstenošanai						

Darba pasaules informatīvie materiāli (profesiju apraksti, intervijas, foto materiāli) par 230 profesijām tīmekļa vietnē: profesijupasaule.lv						
Informatīvais resurss “Kļūsti uzņēmējs” (tai skaitā 6 jauno uzņēmēju pieredzes stāsti) tīmekļa vietnē: profesijupasaule.lv						
Karjeras pašizpētes digitāls rīks – “NIID.lv karjeras izvēles testi”						
100 metodikas karjeras attīstības atbalstam						
15 video materiāli nacionālo jauno profesionāļu meistarības konkursu un profesionālās						

izglītības popularizēšanai						
Video lekcijas karjeras izglītības informatīvajiem un mācību materiāliem						

3.10. Vai Jūs plānojat piesaistīt ESF projekta Nr.8.3.5.0/16/I/001 “Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” ietvaros apmācītos karjeras atbalsta speciālistus darbam ar pieaugušajiem (ja attiecināms)?

- ☐ Jā
- ☐ Nē
- ☐ Cits

Komentāri, ja atbildes norādītas par kādu konkrētu projekta rezultātu:

3.11. Vai Jūs ESF projekta Nr.8.3.5.0/16/I/001 “Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” ietvaros organizēto profesionālo pilnveidi vērtējat kā pietiekamu, lai karjeras atbalsta speciālisti varētu veiksmīgi strādāt ar pieaugušajiem (ja attiecināms)?

- ☐ Jā
- ☐ Nē
- ☐ Nevaru novērtēt

3.12. Kas, jūsuprāt, ir galvenie iemesli, kāpēc cilvēki nevēršas pie karjeras konsultantiem un nelūdz atbalstu?

- ☐ Nejūt vajadzību pēc karjeras atbalsta

- ☐ Nezina, ka karjeras atbalsta pakalpojumi ir pieejami
- ☐ Nav laika – pārāk aizņemti darbā
- ☐ Nav laika – pārāk aizņemti ģimenē un ar bērniem
- ☐ Pārāk dārgi
- ☐ Pakalpojumi tiek piedāvāti nepiemērotā laikā un vietā
- ☐ Nav iespēju atrast karjeras konsultantu
- ☐ Karjeras konsultāciju zemā kvalitāte
- ☐ Cits

Komentāri:

3.13. Vai Jūsu pārstāvētās iestādes attīstības stratēģijā ietverts karjeras atbalsts?

- ☐ Jā
- ☐ Nē
- ☐ Netieši

Ja jā, kādā veidā karjeras atbalsts ietverts stratēģijā?

3.14. Kādi ir Jūsu ieteikumi, kā uzlabot noteiktus karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus, vai visu atbalsta sistēmu kopumā?

4.1. Kuras aktivitātes būtu prioritārās, lai uzlabotu karjeras atbalsta nodrošināšanā iesaistīto speciālistu sagatavošanu un profesionālo pilnveidi (lūdzu novērtējiet: 1 – nav būtiska; 5 – prioritāra)?

	1 – nav būtiska	2	3	4	5 - prioritāra
Profesionālās maģistra programmas pilnveidošana un īstenošana					
Profesionālās pilnveides un tālākizglītības kursu veicināšana					
Profesionālās izglītības programmas par kuru apguvi tiek izsniegta apliecība par profesionālo kvalifikāciju					
Speciālistu pieredzes apmaiņas pasākumu organizēšana					
Izglītojošu materiālu adaptācija un tulkošana latviešu valodā					

Izglītojošu materiālu izstrāde					
Ērti lietojamas metodisko materiālu datu bāzes pilnveide					
Cits					

Komentāri:

4.2. Kādi mācību vai citi kvalifikācijas celšanas pasākumi interesētu jūs personīgi?

4.3. Vai Latvijā būtu nepieciešama karjeras attīstības atbalsta speciālistu sertifikācijas ieviešana?

1 – nebūtu efektīva	
2	
3	
4	
5 – ļoti efektīva	

Komentāri:

4.4. Vai Latvijā būtu nepieciešama karjeras attīstības atbalsta speciālistu pakalpojumu kvalitātes standarta izveide?

1 – nebūtu efektīva	
2	
3	

4	
5 – ļoti efektīva	

Komentāri:

4.5. Kādas būtu labākās minimālās mācību un kvalifikācijas prasības karjeras attīstības atbalsta konsultantiem sertifikācijas gadījumā?

- ☐ otrā cikla (maģistra līmeņa) augstākā prof. izglītība ☐ *Profesionālā tālākizglītība*
- ☐ pirmā cikla (bakalaura līmeņa) augstākā prof. izglītība ☐ Nesertificētas mācības (piemēram, darba vietā)
- ☐ īsā cikla (1.līmeņa) prof. augstākā izglītība ☐ Cits

Komentāri:

Paldies!

Pielikums Nr. 9: Karjeras atbalsta stratēģiju piemēri OECD valstīs

Vai stratēģija eksistē?					Stratēģijas komponentes			Stratēģijas nosaukums
	<i>Jā, atsevišķa</i>	<i>Jā, daļa no plašākas</i>	<i>Nē</i>	<i>Attiecas uz noteiktām grupām</i>	<i>Satur kvantitatīvus mērķus</i>	<i>Nosaka termiņus</i>	<i>Paredzēts finansējums</i>	
Austrālija		x		x	x		x	National Careers Institute {NCI}, builds on the National Career Education Strategy
Austrija		x			x		x	Austrian Initiative for Adult Education
Beļģija		x		x	x	x	x	VDAB voucher programme
Čīle		x		x	x	x	x	SENCE programmes
Čehija		x						Employment policy strategy until 2020 (to be replaced by Strategic framework for employment policy until 2030)
Dānija		x		x	x	x	x	Tripartite agreement on strengthened 2017 and more flexible adult, continuing and further education
Igaunija		x		x	x		x	National Welfare Development Plan 2019 2016-2023; National Education strategy 2021-2035
Grieķija	x			x	x			Integrated Career Orientation/Reorientation Programme
Īrija		x		x	x		x	Further Education and Training 2012 Strategy 2014-2019
Itālija	x							National guidelines for lifelong guidance
Japāna		x		x	x	x		10 National Skills Development 2016 Strategy
Koreja	x			x				Comprehensive employment support programme providing tailored counselling services
Lietuva			x					-
Meksika		x		x				-
Nīderlande		x		x	x	x	x	Inter-ministerial action programme 2018 on lifelong learning

Vai stratēģija eksistē?					Stratēģijas komponentes			Stratēģijas nosaukums
	<i>Jā, atsevišķa</i>	<i>Jā, daļa no plašākas</i>	<i>Nē</i>	<i>Attiecas uz noteiktām grupām</i>	<i>Satur kvantitatīvus mērķus</i>	<i>Nosaka termiņus</i>	<i>Paredzēts finansējums</i>	
Polija		x		x	x	x	x	The National Action Plan for 2020 Employment (KPDZ)
Portugāle		x		x				Adult learning strategy for the low qualified adult population
Slovēnija		x		x	x	x	x	Adult Education Act 2018, Adult Learning Master Plan 2013-2020, 2020 PES development strategy
Spānija		x			x	x	x	Spanish Strategy for Employment 2017 Activation 2017-2020
Turcija	x				x			ISKUR job and vocational counselling 2010 programme

Avots: OECD politikas aptauja "Career Guidance for Adults", 2020.

Pielikums Nr. 10: Attīstības atbalsta rīki

Augstākās izglītības programmu absolventu monitoringa rīks

Absolventu monitoringa rīks tika veidots saskaņā ar EK noteiktajām rekomendācijām nacionālo absolventu monitoringa sistēmu pilnveidei un attīstībai. Rekomendācija noteica datu kategorijas, kuras dalībvalstīm būtu jāievāc monitoringa ietvaros. Augstākās izglītības absolventu monitorings ir izglītības kvalitātes monitoringa sistēmas sastāvdaļa, kas tika veidota ESF līdzfinansētā projekta SAM 8.3.6.2. ietvaros.²¹⁶

Lai nodrošinātu informāciju par absolventu turpmākajām gaitām, nepieciešams savietot datus no vairākiem informācijas avotiem:

1. IZM ir galvenā par augstākās izglītības absolventu monitoringu atbildīgā iestāde, un tās pārziņā ir informācija par izglītības iestādēm un izglītojamiem;
2. NVA reģistrē un uzskaita bezdarbniekus un darba meklētājus;
3. VID nodrošina nodokļu maksājumu un nodokļu maksātāju uzskaiti;
4. Centrālā statistikas pārvalde nodrošina datu savietošanu un to apstrādi saskaņā ar statistikas jomas standartiem;
5. Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde (turpmāk – PMLP) sniedz ziņas no tās pārziņā esošās valsts informācijas sistēmas “Fizisko personu reģistrs”.²¹⁷

Papildus iepriekšminētajam, absolventu monitoringa izveide ir ieguldījums arī kopējā izglītības un nodarbinātības politikas attīstībā nacionālā un ES līmenī.²¹⁸

Profesionālās izglītības absolventu monitoringa rīks

Absolventu monitorings tika veidots saskaņā ar EK noteiktajām rekomendācijām un EK ekspertu grupas izstrādātajām vadlīnijām nacionālo absolventu monitoringa sistēmu izveidei. Tāpat absolventu monitorings profesionālajā izglītībā veidots, izmantojot absolventu monitoringa

²¹⁶ Izglītības un zinātnes ministrija (2021) Informatīvais ziņojums "Par absolventu monitoringa sistēmas izveidi profesionālajā izglītībā." Pieejams tiešsaistē: <https://www.izm.gov.lv/lv/par-absolventu-monitoringa-sistemas-izveidi-profesionalaja-izglitiba> (skatīts 12.09.2023.)

²¹⁷ Turpat

²¹⁸ Izglītības un zinātnes ministrija (2021) Informatīvais ziņojums "Par absolventu monitoringa sistēmas izveidi profesionālajā izglītībā." Pieejams tiešsaistē: <https://www.izm.gov.lv/lv/par-absolventu-monitoringa-sistemas-izveidi-profesionalaja-izglitiba> (skatīts 12.09.2023.)

iestrādnes augstākajā izglītībā, vienlaikus ņemot vērā profesionālās izglītības specifiku. Absolventu monitorings profesionālajā izglītībā papildinās augstākās izglītības absolventu monitoringa rezultātus.²¹⁹

Valsts kontrole 2020. gadā publicētajā revīzijas ziņojumā norādīja, ka valstī nav izveidota profesionālās izglītības absolventu turpmāko gaitu monitoringa sistēma, līdz ar to IZM rīcībā nav patiesas informācijas, lai pieņemtu pamatotus lēmumus par valsts finansēto vietu skaitu sadalījumā pa nozarēm. IZM tika rekomendēts nodrošināt profesionālās vidējās izglītības absolventu turpmāko gaitu monitoringa sistēmas izveidi.²²⁰

Profesionālās izglītības absolventu monitorings, tāpat kā augstākās izglītības absolventu monitorings, ir izglītības kvalitātes monitoringa sistēmas sastāvdaļa, kas tika veidota SAM 8.3.6.2. projekta ietvaros. Savietojot datus par sagatavoto speciālistu skaitu atbilstoši iegūtajai profesionālajai kvalifikācijai, Latvijas kvalifikāciju ietvarstruktūras līmenim ar datiem par viņu turpmākajām gaitām – to, cik daudzi turpina izglītību vai tiek nodarbināti nozarē, kurā ieguvuši izglītību vai citā nozarē, – iespējams novērtēt, vai speciālisti tiek sagatavoti atbilstoši darba tirgus vajadzībām. Tāpat arī ir iespējams noteikt, kuras izglītības iestādes sagatavo nozarēs pieprasītus speciālistus un kādā apmērā tas tiek darīts.

Lai nodrošinātu informāciju par absolventu turpmākajām gaitām, nepieciešams savietot datus no vairākiem informācijas avotiem. Profesionālās izglītības absolventu monitoringā tiek izmantoti tie paši informācijas avoti, kas minēti pie augstākās izglītības absolventu monitoringa. Papildus tam, VIIS uzkrātā informācija tiek nodota citām sistēmām – PMLP, VID, NVA pārziņā esošām informācijas sistēmām –, lai to izmantotu, piešķirot nekustamā īpašuma nodokļa atvieglojumus un citus nodokļu atvieglojumus izglītojamā vecākiem.

²¹⁹ Izglītības un zinātnes ministrija (2021) Informatīvais ziņojums "Par absolventu monitoringa sistēmas izveidi profesionālajā izglītībā." Pieejams tiešsaistē: <https://www.izm.gov.lv/lv/par-absolventu-monitoringa-sistemas-izveidi-profesionalaja-izglitiba> (skatīts 12.09.2023.)

²²⁰ Valsts kontrole (2020) Revīzijas ziņojums "Profesionālā vidējā izglītība – vai kļuvusi pievilcīgāka un sagatavo valstī pieprasītus speciālistus?". Pieejams tiešsaistē: https://www.lrvk.gov.lv/lv/getrevisionfile/29442-MCLTkU40QOCam1C_rCnUhhWDOVZ5PuJC.pdf (skatīts 12.09.2023.)

Datubāze NIID.lv

Izglītības attīstības koncepcijā 2007.–2013.gadam²²¹ par vienu no rīcības virzieniem tika noteikta “karjeras izglītības pilnveide jauniešu motivētas un apzinātas tālākās izglītības iegūšanai un savas karjeras veidošanai”. Rīcības virziena uzdevums bija izveidot nacionālo datubāzi par izglītības iespējām Latvijā. ESF projekta "Karjeras izglītības programmas nodrošinājums izglītības sistēmā" ietvaros tika izstrādāta NIID pieejamo karjeras izvēles testu sākotnējā versija, kas Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 8.3.5. SAM "Uzlabot pieeju karjeras atbalstam izglītojamajiem vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs" projekta Nr. 8.3.5.0/16/I/001 “Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” ietvaros tika pārstrādāta un atjaunota.²²²

VIAA uztur NIID; sadarbojoties ar izglītības iestādēm, VIAA datubāzē ievieto un atjauno informāciju par izglītības iespējām.²²³

NIID ir sasaistīta ar platformu “Profesiju pasaule”, tādējādi papildinot profesiju aprakstus ar informāciju par profesijas apguvei atbilstošām izglītības iespējām.

Mājaslapa “Profesiju pasaule”

2012. gadā pēc VIAA Informācijas un karjeras atbalsta departamenta iniciatīvas ir izveidots portāls skolu jauniešiem un skolu karjeras speciālistiem „Profesiju pasaule”.²²⁴ No 2017. gada līdz 2022. gada 30. septembrim “Profesiju pasaules” saturs tika pilnveidots un papildināts darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 8.3.5. SAM "Uzlabot pieeju karjeras atbalstam izglītojamajiem vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs" projekta Nr. 8.3.5.0/16/I/001 “Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” ietvaros. Mājaslapu “Profesiju pasaule” uztur VIAA.

²²¹ MK (2006) Izglītības attīstības koncepcija 2007. – 2013. gadam. Pieejams tiešsaistē: https://www.aip.lv/kocept_doc_att-kocep.htm (skatīts 15.09.20223)

²²² NIID (n.d.) Karjeras izvēles testi. Pieejams tiešsaistē: <https://testi.niid.lv/> (skatīts 15.09.20223)

²²³ NIID.lv (n.d.) Par NIID.LV. Pieejams tiešsaistē: <https://niid.lv/par-niidlv> (skatīts 15.09.20223)

²²⁴ VIAA (2012) Karjeras ziņas. Pieejams tiešsaistē : <https://www.viaa.gov.lv/lv/media/2379/download> (skatīts 15.09.20223)

Veidojot mājaslapā atainojamo profesiju struktūru un profesiju aprakstus, tiek izmantota informācija par vidējās profesionālās un AII piedāvājumu, nozaru ekspertu padomju izstrādātie nozaru apraksti un nozaru kvalifikāciju struktūras, Profesiju klasifikatora informācija, kā arī konsultācijas ar nozaru asociācijām, nozarē strādājošiem uzņēmumiem, profesiju pārstāvjiem un izglītības iestādēm.²²⁵

Darba tirgus prognožu platformas

Prognožu platformas izveidotas divu projektu ietvaros: ESF projektā "Darba tirgus prognozēšanas sistēmas pilnveide" un Eiropas Reģionālās attīstības fonda projektā "Darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma prognozēšanas un monitoringa sistēmas izveide", NVA sadarbojoties ar EM.²²⁶ Darba tirgus prognožu atspoguļošanas platforma ir izstrādāta darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 2.2.1. SAM „Nodrošināt publisko datu atkalizmantošanas pieaugumu un efektīvu publiskās pārvaldes un privātā sektora mijiedarbību” 2.2.1.1. pasākuma „Centralizētu publiskās pārvaldes IKT platformu izveide, publiskās pārvaldes procesu optimizēšana un attīstība” Eiropas Reģionālās attīstības fonda projekta „Darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma prognozēšanas un monitoringa sistēmas izveide” (Nr. 2.2.1.1/17/I/032) ietvaros. Projekta rezultātā tika izstrādāta darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma prognožu atspoguļošanas platforma atbilstoši ESF projektā Nr.7.1.2.2/16/001 “Darba tirgus prognozēšanas pilnveide” izstrādātai tehniskajai specifikācijai “Tehniskā specifikācija īstermiņa, vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognožu atspoguļošanas Platformai”.²²⁷

Izstrādājot vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognozes, ņemti vērā:

1. Latvijas vidēja un ilgtermiņa izaugsmes mērķi, kas noteikti Latvijas stratēģiskajos plānošanas dokumentos;
2. EM izstrādāti tautsaimniecības attīstības un demogrāfijas scenāriji;

²²⁵ VIAA (2021) Profesiju pasaule. Pieejams tiešsaistē: <https://digiklase.lv/materiali/1109> (skatīts 15.09.20223)

²²⁶ NVA (n.d.) Par platformu. Pieejams tiešsaistē: <https://prognozes.nva.gov.lv/lv/par-platformu> (skatīts 19.09.20223)

²²⁷ EM (n.d.) Apraksts par projektu. Pieejams tiešsaistē: <https://prognozes.em.gov.lv/lv/par-projektu> (skatīts 21.09.2023.)

3. statistikas dati, kas iegūti, izmantojot darbaspēka izlasveida apsekojumu un izglītības statistiku.²²⁸

NVA ik gadu sagatavo īstermiņa darba tirgus prognozes. EM, balstoties uz tautsaimniecības attīstības un demogrāfijas scenārijiem, izstrādā vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognozes.²²⁹ Projektu Nr. 2.2.1.1/17/I/032 NVA īstenoja sadarbībā ar LM un EM (sadarbības partneri).²³⁰

Prognozes ir tikai viens posms darbaspēka piedāvājuma pielāgošanas procesā. Tās veido kvantitatīvu bāzi tālākām diskusijām starp nodarbinātības, izglītības un strukturpolitikas veidotājiem, sociālajiem partneriem, zinātniekiem un citām iesaistītām pusēm, lai savlaicīgi sagatavotos un pielāgotos sagaidāmajām strukturālajām izmaiņām tautsaimniecībā.²³¹

CV un vakanču portāls

NVA darbības un attīstības stratēģijā 2008.–2010. gadam, par vienu no galvenajiem attīstības virzieniem tika noteikts “attīstīt un pilnveidot IT infrastruktūru un ērti lietojamas datu bāzes”. 2009. gadā NVA mājas lapā tika integrēts jaunais bezmaksas CV/Vakanču portāls.²³² Portāla pārzinis ir NVA. Šī portāla mērķis ir nodrošināt bezdarbniekus, darba meklētājus un citas personas ar NVA e-pakalpojumiem.²³³

²²⁸ EM (n.d.) Vispārīgs apraksts. Pieejams tiešsaistē: <https://prognozes.em.gov.lv/lv/visparigs-apraksts> (skatīts 21.09.2023.)

²²⁹ EM (2021) Iespēja interaktīvā veidā sekot līdzi darba tirgus tendencēm. Pieejams tiešsaistē: <https://www.em.gov.lv/lv/jaunums/iespeja-interaktiva-veida-sekot-lidzi-darba-tirgus-tendencem> (skatīts 21.09.2023.)

²³⁰ NVA (2022) Darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma prognozēšanas un monitoringa sistēmas izveide. Pieejams tiešsaistē: <https://www.nva.gov.lv/lv/projekts/darbaspeka-piedavajuma-un-pieprasijuma-prognozesanas-un-monitoringa-sistemas-izveide> (skatīts 21.09.2023.)

²³¹ EM (n.d.) Prognozes – sākulapa. Pieejams tiešsaistē: <https://prognozes.em.gov.lv/lv> (skatīts 19.09.2023)

²³² NVA (2010) 2009. gada publiskais pārskats. Pieejams tiešsaistē: <https://www.nva.gov.lv/lv/publikacijas-un-parskati> (skatīts 23.09.2023.)

²³³ NVA (n.d.) Nodarbinātības valsts aģentūras CV un vakanču portāla lietošanas noteikumi. Pieejams: https://cvvp.nva.gov.lv/pielikumi/CVVP_lietosanas_noteikumi.pdf (skatīts 23.09.2023.)

Uzlabojumi portāla darbībā un funkcionalitātē veikti arī projekta „Darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma prognozēšanas un monitoringa sistēmas izveide” (Nr. 2.2.1.1/17/I/032) ietvaros.²³⁴

Pasākums attālinātā un hibrīda darba "*speed-dating*"

Pasākums notiek ar Eiropas Ekonomikas zonas un Norvēģijas grantu atbalstu, projekta „Go remote: attālā darba iespēju potenciāla atklāšana!” ietvaros. Projekta mērķis ir samazināt jauniešu bezdarbu Eiropā.²³⁵ Pasākumu organizē sociālais uzņēmums “Visas iespējas”.

Prakse.lv

Prakse.lv tika izveidota 2008. gadā. Prakse.lv ir Erasmus+ stratēģiskās partnerības projekta „Kvalitatīvas prakses darba tirgum” (Nr.2014-1-LV01-KA202-000522) sadarbības partneris un īstenotājs. Projekta mērķi ir: uzlabot kvalificēta darbaspēka pieejamību, stiprinot sociālo partneru, īpaši darba devēju organizāciju, iesaisti profesionālajā izglītībā; veicināt kvalitatīvu prakšu un darba vidē balstītu mācību pieejamību, kā arī izveidot e-rīku kvalitatīvu prakšu organizēšanai.²³⁶ Portālu uztur un administrē SIA "Efectio".

MyDigiSkills

MyDigiSkills testu ir izveidojusi organizācija ALL DIGITAL, izmantojot Creative Commons licenci un balstoties uz Eiropas Komisijas Kopīgās pētniecības padomes DigCompSAT projektu.

MyDigiSkills lokalizāciju latviešu valodā ir veikusi LIKTA. LIKTA ir nevalstiska organizācija, kas apvieno IKT nozares vadošos uzņēmumus, organizācijas un profesionāļus, lai veicinātu

²³⁴ NVA (2022) Darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma prognozēšanas un monitoringa sistēmas izveide. Pieejams tiešsaistē: <https://www.nva.gov.lv/lv/projekts/darbaspeka-piedavajuma-un-pieprasijuma-prognozesanas-un-monitoringa-sistemas-izveide> (skatīts 21.09.2023)

²³⁵ Go remote (n.d.) Unlocking the potential of remote job opportunities. Pieejams: <https://goremoteproject.eu/> (skatīts 23.09.2023.)

²³⁶ Prakse (n.d.) ERASMUS +. Pieejams tiešsaistē: <https://www.prakse.lv/erasmus-plus> (skatīts 23.09.2023.)

informācijas sabiedrības attīstību un digitālās prasmes Latvijā, tā veicinot iedzīvotāju labklājību un uzņēmumu konkurētspēju.²³⁷

Interneta vietne “Mācības pieaugušajiem”

VIAA īsteno ESF projektu Nr. 8.4.1.0/16/I/001 “Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide”. Projekta īstenošanas MK noteikumi - 15.07.2016. MK noteikumi Nr. 474 “Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 8.4.1. SAM “Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci” īstenošanas noteikumi”. Projekta mērķis ir pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci, lai laikus novērstu darbaspēka kvalifikācijas neatbilstību darba tirgus pieprasījumam, veicinātu strādājošo konkurētspēju un darba produktivitātes pieaugumu. Projekta ietvaros ir izstrādāta interneta vietne <https://www.macibaspieaugusajiem.lv/>.

Projekta Nr. 8.4.1.0/16/I/001 īstenotājs un interneta vietnes uzturētājs ir VIAA. Projekta sadarbības partneri ir pašvaldības (piesaista pieaugušo izglītības koordinatorus), izglītības iestādes un NVA.

Pašvaldību loma ir apkopot informāciju par mācību piedāvājumu un mācību vajadzībām, piesaistīt projektam mērķgrupas un tās informēt, t.sk. arī par karjeras konsultanta pakalpojumiem. Izglītības iestāžu uzdevums projekta ietvaros ir īstenot dažāda veida izglītības programmas, kā arī veikt atsevišķu mērķa grupu profilēšanu, profilēšanas rezultātu analīzi un konsultēt par iespējām apgūt modulārās profesionālās izglītības programmas moduli vai moduļu kopas. Papildus tam izglītības iestāžu uzdevums ir novērtēt ārpus formālās izglītības sistēmas apgūtās profesionālās kompetences. NVA loma ir nodrošināt karjeras konsultantu pakalpojumus, kā arī informēt un iesaistīt projektā mērķgrupas.²³⁸

Individuālie mācību konti

Interneta vietni <https://www.macibaspieaugusajiem.lv/> ir plānots attīstīt, uz tās bāzes veidojot jaunu rīku – individuālos mācību kontus. Individuālajos mācību kontos būs pieejama informācija

²³⁷ MyDigiSkills (n/d) Par MyDigiSkills. Pieejams tiešsaistē: <https://mydigiskills.eu/lv/> (skatīts 15.12.2023.)

²³⁸ VIAA (n.d.) Par projektu: ESF projekts "Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide". Pieejams tiešsaistē: <https://www.macibaspieaugusajiem.lv/par-projektu?tab=collapse-79> (skatīts 23.09.2023.)

par individualizētām mācību iespējām (balstoties uz personas nodarbinātības statusu, izglītības līmeni u.c. kritērijiem) un mācību budžetu atbilstoši valsts noteiktajiem kritērijiem un darba tirgus vajadzībām. Plānots, ka individuālais mācību konts būs virtuāls konts, kurā tiks atspoguļota informācija par personas nodarbinātības statusu, izglītību un dalību mācību programmās. Informācija daļēji tiks ģenerēta automātiski, balstoties uz datiem, kuri ir pieejami par personu dažādās datubāzēs. Kontos būs pieejami izglītības un kvalifikācijas dokumenti par dalību mācībās.

Tā būs informatīva platforma, kurā personai būs pieejami individualizēti mācību piedāvājumi. Plānots, ka ar laiku tiks attīstīta iespēja pieteikties arī karjeras konsultācijām, kas nepieciešamības gadījumā palīdzēs noteikt atbilstošākos mācību virzienus. Sākotnēji plānots, ka karjeras konsultācijas nodrošinās 2–3 VIAA konsultanti (projekta īstenošanas laikā). Pēc projekta noslēguma plānots sniegt informāciju par iespējām saņemt karjeras konsultācijas. Tāpat plānots, ka pēc apmācībām personas varēs novērtēt mācību iestādi, kas dos iespēju veidot izglītības iestāžu reitingu.

Platformu plānots attīstīt pakāpeniski. Ir nodoms, ka jau 2024. gadā personas varēs izveidot savus kontus un pieteikties VIAA iniciatīvām un apgūt digitālās prasmes (paredzēts līdz 2024. gada 31. decembrim sasniegt 1500 pieaugušos, kuriem palīdzēts apgūt digitālās prasmes, izmantojot individuālo mācību kontu resursus²³⁹). Ar laiku iniciatīvu klāsts tiks papildināts. Plānots, ka ar laiku platformā varēs ievietot informāciju arī par maksas pakalpojumiem. Tomēr, izmantojot filtru, personām būs iespēja izvēlēties – vai tās vēlas redzēt maksas pakalpojumus vai ne. Kā arī plānots nodrošināt piekļuvi Latvijā veidotiem un starptautisko un ārvalstu mācību platformu mācību kursiem un mācību materiāliem.

Individuālo mācību kontu ieviešana dos iespēju iegūt precīzus datus, kas savukārt palīdzēs efektīvāk un sistēmiskāk organizēt mūžizglītības procesu Latvijā, identificēt prioritārās grupas, labāk salāgot darba tirgus pieprasījumu ar izglītības rezultātiem. Nākotnē plānots individuālo mācību kontu platformu sasaistīt ar “Darba tirgus un prognožu platformu”. Plānots, ka investīcijas individuālo mācību kontu pieejas attīstībā stiprinās indivīda mācību ceļa īstenošanu, pārvaldību

²³⁹ IZM (2023) Eiropas Atveseļošanas fonds. Pieejams tiešsaistē: <https://www.izm.gov.lv/lv/eiropas-atveselosanas-fonds#individualo-macibu-kontu-pieejas-attistiba> (skatīts 01.10.2023.)

un informācijas par mācīšanās rezultātiem uzglabāšanu, kā arī sekmēs pieaugušo dalību izglītībā, tostarp piekļuvi starptautisku un ārvalstu mācību platformu piedāvātajām mācību iespējām.²⁴⁰

Šobrīd norit darbs pie koncepta attīstības, kam sekos aprobācija. Plānots, ka līdz 2026. gadam individuālie mācību konti būs aprobēti 3500 personām. Saskaņā ar Padomes ieteikumu individuāliem mācību kontiem būtu jāsniedz cilvēkiem iespēja noteiktā laikā uzkrāt un izmantot tiesības uz apmācību, lai viņi varētu piedalīties ilgākā vai dārgākā apmācībā vai mācīties ekonomiskas lejupslīdes laikā, reaģējot uz jaunām vajadzībām apgūt prasmes. Personām vajadzētu būt iespējai saglabāt savas individuālās tiesības uz apmācību neatkarīgi no to nodarbinātības vai profesionālā statusa, kā arī karjeras maiņas gadījumā.²⁴¹

2022. gadā tika apstiprināts Padomes ieteikums ES dalībvalstīm izveidot individuālos mācību kontus.²⁴² Latvija individuālo mācību kontu pieeju veido un īsteno, ņemot vērā šo ieteikumu, kā arī jau esošo un plānoto pieaugušo izglītības atbalstu un instrumentus. Latvijas gadījumā individuālie mācību konti tiek attīstīti ar Eiropas Atveseļošanas fonda atbalstu. ES Atveseļošanas un noturības mehānisma plāna 2. komponentes "Digitālā transformācija" 2.3. reformu un investīciju virziena "Digitālās prasmes" 2.3.1.4.i. investīcijas "Individuālo mācību kontu pieejas attīstība" ietvaros.²⁴³

Investīcijas mērķis ir līdz 2026. gada jūnijam attīstīt un aprobēt Latvijas kontekstam atbilstošu individuālo mācību kontu pieeju.²⁴⁴ Projekta finansējuma saņēmējs un īstenotājs ir VIAA. Projekta sadarbības partneris ir IZM. Plānots, ka individuālos mācību kontus varēs izmantot jebkura persona, kas sasniegusi 18 gadu vecumu.

²⁴⁰ Turpat

²⁴¹ Eiropas Savienības Padome (2022) Padomes ieteikums par individuālajiem mācību kontiem. Starpiestāžu lieta: 2021/0405 (NLE). Pieejams tiešsaistē: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8944-2022-INIT/lv/pdf> (skatīts 25.10.2023.)

²⁴² Eiropas Savienības Padome (2022) Padomes ieteikums par individuālajiem mācību kontiem. Starpiestāžu lieta: 2021/0405 (NLE). Pieejams tiešsaistē: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8944-2022-INIT/lv/pdf> (skatīts 25.10.2023.)

²⁴³ IZM (2023) Eiropas Atveseļošanas fonds. Pieejams tiešsaistē: <https://www.izm.gov.lv/lv/eiropas-atveselosanas-fonds#individuālo-macibu-kontu-pieejas-attistiba> (skatīts 25.10.2023.)

²⁴⁴ IZM (2023) Eiropas Atveseļošanas fonds. Pieejams tiešsaistē: <https://www.izm.gov.lv/lv/eiropas-atveselosanas-fonds#individuālo-macibu-kontu-pieejas-attistiba> (skatīts 25.10.2023.)

Pielikums Nr. 11: Karjeras konsultanta profesijas standarta uzdevumu, prasmju, zināšanu un kompetenču strukturējums Karjeras konsultanta profesijas standarta (2011) informācija pārkārtota atbilstoši aktuālajām struktūras prasībām.

Karjeras konsultanta profesijas standarta (2011) informācija pārkārtota atbilstoši aktuālajām struktūras prasībām. Numerācija saglabāta atbilstoši 2011. gada Karjeras konsultanta profesijas standartā ietvertajam dalījumam. Kolonnā "Zināšanas" pirms numura norādīts esošajā standartā ietvertais zināšanu līmenis. L-lietošanas; I-izpratnes; P-priekšstata. Ar zilo krāsu atzīmēti bloki, kuros trūkst tiešā veidā atbilstošas informācijas uzdevumu, prasmju, zināšanu vai kompetenču sektoros.

Tabulā attēlotajam sadalījumam ir priekšlikuma raksturs un detalizēta izvērtēšana veicama atjauninātā profesijas standarta komisijas ietvaros.

<i>Uzdevumi</i>	<i>Prasmes</i>	<i>Zināšanas</i>	<i>Kompetences</i>
<i>Profesionālās darbības pienākumu un uzdevumu izpildei nepieciešamā PROFESIONĀLĀ competence</i>			
Pienākums 1. Klientu konsultēšana karjeras veidošanā.			
1.1. ievērot profesionālo ētiku;	14. Ievērot ētikas normas profesionālajā darbībā.	3.4. profesionālā ētika;	10. Spēja ievērot ētikas normas un konfidencialitātes prasības, pildot profesionālos pienākumus un uzdevumus.
1.2. veidot profesionālo darba vidi;			16. Spēja izveidot un uzturēt atbilstošu konsultēšanas vidi un attiecības ar klientiem.
1.3. noteikt klienta vajadzības;	6. Izvērtēt klientu individuālās atšķirības un vajadzības.	I 2.8. personības psiholoģija;	2. Spēja apzināt un novērtēt klientu karjeras attīstību ietekmējošos faktorus dažādos dzīves posmos, viņu individuālās atšķirības, vajadzības un vēlmes.
		I 2.9. vecumposmu (attīstības) psiholoģija;	
1.4. izmantot atbilstošas konsultēšanas metodes;		L 3.1. karjeras konsultēšanas teorijas un metodes;	1. Spēja izmantot karjeras konsultēšanas teorētiskās zināšanas praktiskā konsultēšanas darbībā, atbilstoši profesionālās darbības profilam un mērķauditorijai, tautsaimniecības

			nozares vai uzņēmuma darbības specifikai un vides kontekstam.
1.5. palīdzēt klientam apzināties savu potenciālu/savas pašrealizācijas iespējas katrā dzīves posmā visā mūža garumā;	4. Noteikt klientu spējas un resursus un nozīmīgākos darba vides faktorus.	L 3.2. profesionālās piemērotības noteikšana;	4. Spēja izprast un izvērtēt klientu profesionālās piemērotības iespējas un karjeras lēmumu veidošanas prasmes.
1.6. veicināt klienta lēmumu patstāvību pieņemšanā;	9. Palīdzēt klientiem atrast un izvērtēt nepieciešamo informāciju par izglītības un nodarbinātības iespējām.		
1.7. atbalstīt klientu karjeras veidošanas procesā katrā dzīves posmā visā mūža garumā;	1. Plānot un īstenot dažādus karjeras pakalpojumu veidus individuālajiem un korporatīvajiem klientiem. 5. Sniegt profesionālu atbalstu klientiem viņu personīgo īpašību, spēju un prasmju samērošanā ar izvēlētajam karjeras virzienam nepieciešamajām kompetencēm. 18. Patstāvīgi plānot, organizēt, vadīt, analizēt un izvērtēt karjeras atbalsta pakalpojumus. 10. Palīdzēt klientiem sagatavot CV un pieteikuma (motivācijas) vēstules. 11. Organizēt un vadīt darba intervijas. 8. Veidot un kopā ar klientiem izvērtēt individuālās karjeras attīstības programmas.	I 2.3. izglītības sistēmas un mūžizglītības iespējas; I 2.11. mācīšanas un mācīšanās metodes; I 2.12. cilvēkresursu vadība; I 2.10. sociālā pedagoģija; P 1.1. speciālā pedagoģija; P 1.3. projektu vadība; P 1.5. sabiedriskās attiecības. 3.17. komercdarbības pamati. P 1.2. darba medicīna; I 2.1. normatīvie akti karjeras pakalpojumu sniegšanas jomā; P 1.4. vadības teorija;	5. Spēja sniegt profesionālu atbalstu klientiem karjeras attīstībā, noteikt karjeras konsultācijas mērķi, plānot konsultēšanas procesu un izstrādāt individuālu karjeras attīstības programmu. 19. Spēja organizēt un vadīt karjeras atbalsta pakalpojumus.

	2. Izvēlēties un lietot piemērotāko saziņas veidu ar dažādu kultūru, vecuma un sociālo grupu klientiem (ieskaitot klientus no sociālās atstumtības riska grupām) un sadarbības partneriem.	L 3.11. grupu darbs un komandas veidošana;	15. Spēja konsultēt dažāda vecuma, sociālo grupu, kultūru un izglītības līmeņa klientus individuāli un grupās.
	20. Izmantot informācijas tehnoloģijas nepieciešamās informācijas ieguvei, apstrādei, rezultātu izvērtēšanai, kā arī lietišķu rakstu sagatavošanai.	L 3.7. datorzinības; L 3.10. informācijas meklēšanas, apstrādes un publiskošanas metodes;	
1.9.veidot klienta personisko lietu.			8. Spēja atrast, apkopot un analizēt ar karjeras konsultēšanu saistīto informāciju.
1.8.ieteikt klientam nepieciešamības gadījumā citu speciālistu palīdzību;			
Pienākums 2.Informēšana karjeras veidošanas jautājumos.			
2.1.apkopot informāciju par profesijām, izglītības iespējām, nodarbinātību;	7. Noteikt klientiem piemēroto profesiju loku vai darbības jomas.	L 3.3. darba meklēšanas process, veidi un metodes;	6. Spēja sniegt atbalstu darba meklēšanā vai individuālās komercdarbības uzsākšanā.
		I 2.4. profesiju klasifikācija;	
		I 2.6. nodarbinātības tendences (īstermiņa, vidējā un ilgtermiņa);	3. Spēja pētīt un analizēt ES darba tirgus, kā arī izglītības politikas pamatnostādnes un tautsaimniecības attīstības tendences un izmantot aktuālo informāciju konsultēšanā.
		I 2.7. tautsaimniecības attīstības prognozes un tendences valstī, Eiropas Savienībā;	
	3. Noteikt un izvērtēt organizāciju kultūru veidojošos faktoros.	I 2.5. organizāciju kultūra;	11. Spēja noteikt organizāciju kultūru ietekmējošos faktoros.
2.2.palīdzēt klientam atrast vajadzīgo informāciju un lietderīgi to izmantot;	12. Informēt, atbalstīt un veidot atgriezenisko saiti ar klientiem.	I 2.11. mācīšanas un mācīšanās metodes;	

2.3.popularizēt karjeras veidošanas iespējas katrā dzīves posmā visā mūža garumā.			
Pienākums 3.Klientu izglītošana karjeras veidošanas jautājumos.			
3.1.veicināt klienta izpratni par patstāvīgu karjeras attīstību;		I 2.11. mācīšanas un mācīšanās metodes; I 2.10. sociālā pedagogija; P 1.1. speciālā pedagogija; I 2.8. personības psiholoģija; I 2.9. vecumposmu (attīstības) psiholoģija;	
3.2.veicināt izglītības un nodarbinātības iespēju izpēti prasmju veidošanos;			
3.4.sekmēt karjeras plānošanas prasmju veidošanos;			
3.5.veicināt lēmuma pieņemšanas prasmju veidošanos;			
3.6.sekmēt darba meklēšanas un saglabāšanas prasmju veidošanos.			
Pienākums 4.Sadarbošanās ar partneriem karjeras veidošanas jautājumos			
4.1.apzināt sadarbības partnerus;			18. Spēja sadarboties ar citiem profesionāliem karjeras konsultēšanas jomā, ar mērķi uzlabot konsultēšanas kvalitāti.
4.2.informēt sadarbības partnerus par savu darbību;			
4.3.iesaistīt partnerus sadarbībā;			

4.4.sniegt priekšlikumus karjeras attīstības atbalsta politikas pilnveidei.			
---	--	--	--

Pienākums 5.Pētniecisko un metodisko darbu veikšana.

5.1.apzināt problēmu un izvirzīt mērķi tās risināšanai;	21. Izvēlēties un izmantot pētījuma mērķiem, uzdevumiem un iegūto datu specifikai atbilstošas datu ieguves un apstrādes metodes, analizēt un izvērtēt iegūtos rezultātus un izstrādāt ieteikumus.	L 3.6. pētnieciskā darba metodes; L 3.5. pētījumu metodoloģija;	7. Spēja izstrādāt dažāda veida (piemēram, individuālas, grupu, specifisku mērķgrupu klientu u.tml.) konsultēšanas metodikas un programmas, veikt to aprobāciju un izvērtēšanu. 12. Spēja, autonomi un sadarbībā ar citiem pētniekiem, plānot un veikt lietīškos pētījumus karjeras konsultēšanas jomā.
5.2.izmantot atbilstošas izpētes metodes;			
5.3.analizēt pētījumu rezultātus;			
5.4.aprobēt pētījumu rezultātus praksē.			9. Spēja ieviest jaunākos profesionālos sasniegumus karjeras konsultēšanas praksē.

Pienākums 6.Profesionālās kvalifikācijas pilnveidošana.

6.1.izvērtēt savu profesionālo darbību;	18. Patstāvīgi plānot, organizēt, vadīt, analizēt un izvērtēt karjeras atbalsta pakalpojumus.	L 3.6. pētnieciskā darba metodes; I 2.8. personības psiholoģija; L 3.6. pētnieciskā darba metodes; I 2.8. personības psiholoģija;	13. Spēja izvērtēt savu un/vai citu sniegto karjeras konsultēšanas pakalpojumu kvalitāti un veikt to pilnveidošanas pasākumus, kā arī noteikt savas profesionālās darbības izvērtēšanas kritērijus un rezultatīvos rādītājus.
	19. Patstāvīgi gūt un uzkrāt profesionālajā darbībā nepieciešamās zināšanas.		17. Spēja izprast savu resursu atjaunošanas nepieciešamību, lai saglabātu psiholoģisko noturību un spētu relaksēties pēc psiholoģiskām stresa/konflikta situācijām.
6.2.sadarboties profesionālajā jomā (ar kolēģiem un profesionālajām organizācijām);			

6.3.sekot novitātēm savā profesionālajā jomā;			14. Spēja patstāvīgi turpināt profesionālās pilnveides procesu.
6.4.piedalīties profesionālās pilnveides pasākumos.			

Profesionālās darbības pienākumu un uzdevumu izpildei nepieciešamā VISPĀRĒJĀ kompetence

	15. Pārvaldīt valsts valodu.	3.13. valsts valoda;	20. Spēja sazināties valsts valodā un vismaz divās svešvalodās atbilstoši konsultējama mērķgrupai.
	16. Pārvaldīt vismaz divas svešvalodas saziņas līmenī.	3.14. vismaz divas svešvalodas saziņas līmenī;	
	17. Lietot profesionālo terminoloģiju valsts valodā un vismaz divās svešvalodās.	I 2.13. profesionālie termini valsts valodā un vismaz divās svešvalodās.	
		L 3.8. lietišķie raksti karjeras konsultēšanas jomā;	
	13. Pārzināt un ievērot karjeras atbalstu regulējošos normatīvos aktus.	3.16. darba tiesiskās attiecības;	21. Spēja nodrošināt darba tiesisko attiecību normu ievērošanu.
	22. Ievērot darba tiesisko attiecību noteikumus.		
	23. Ievērot darba aizsardzības, ugunsdrošības un vides aizsardzības noteikumus.	3.15. darba aizsardzība;	22. Spēja nodrošināt darba aizsardzības, ugunsdrošības un vides aizsardzības normatīvo aktu prasības.
		3.12. vides aizsardzība;	