



EIROPAS SAVIENĪBA



Jaunatnes starptautisko
programmu aģentūra

Erasmus+

Bagātini pieredzi, domā plašāk

Jaunatnes darbinieku kompetenču pašnovērtējums un profesionālais profils Latvijā

Pētījuma gala ziņojums

Pasūtītājs:

Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra (JSPA)

Pētījuma īstenotāji:

Metodoloģija, kompetenču pašnovērtējuma sadaļa, pētnieciskā konsultācija:

Ilze Jankovska, Ph.D., Rīgas Tehniskā universitāte, IEVF

Jaunatnes darbinieku profila sadaļa:

Rudīte Muraševa un Sintija Lase

Rīga, 2025

Pētnieces priekšvārds

Veicot šo pētījumu, man bija iespēja satikt un uzklaut jaunatnes darbiniekus no dažādiem Latvijas reģioniem. Sarunās un intervijās visvairāk pārsteidza ne tikai profesionālās zināšanas, bet arī sirdsdegsmes un pārliecība, ar kādu viņi strādā jaunatnes labā. Katra balss, katrs stāsts atklāja, cik daudzpusīgs, bet reizē arī sarežģīts ir jaunatnes darbinieka darbs – tajā vienlaikus jāspēj būt atbalstam, iedvesmas avotam, organizatoram un bieži vien arī drošības tīklam jauniešiem.

Es vēlos paust dziļu pateicību ikvienam, kurš dalījās savā pieredzē un atklāti stāstīja gan par profesionālajām stiprajām pusēm, gan par grūtībām un šaubām. Šie atklātie stāsti ļāva ieraudzīt darbu ar jaunatni realitāti no iekšienes un sniedza būtisku pamatu šī pētījuma rezultātiem.

Šis pētījums nav tikai statistika vai dati – tas ir stāsts par cilvēkiem, kuri ik dienas iedvesmo, atbalsta un pavada jauniešus viņu dzīves ceļā. Es dziļi apbrīnoju jaunatnes darbiniekus par spēju turpināt šo darbu, neraugoties uz lielajām prasībām un izaicinājumiem, un novēlu, lai viņu entuziasms un profesionālā degsmes turpina būt dzinulis visas nozares attīstībai.

Ar patiesu cieņu

Ilze Jankovska

Par pētījumu un tā kontekstu

Lai veicinātu darbu ar jaunatni Latvijā kvalitāti un jaunatnes darbinieka profesijas atzīšanu, Izglītības un zinātnes ministrijas vadītā darba grupa par jaunatnes darbinieka profesionālo kvalifikācijas prasību izstrādi 2022.–2024. gadā pārskatīja un atjaunoja jaunatnes darbinieka profesijas standartu, kas stājās spēkā 2024. gada 12. jūnijā un nosaka prasības jaunatnes darbiniekiem. Paralēli virzītas izmaiņas Jaunatnes likumā, integrējot tajā jaunatnes darbinieka profesiju un apmācības kārtību.

Lai apzinātu labākās pieejas atbilstošu izglītības pakalpojumu nodrošināšanā jaunatnes darbiniekiem, 2025. gadā tika veikta Latvijas darbā ar jaunatni iesaistīto profila un nepieciešamo jaunatnes darbinieku (profesionālo) kompetenču kartēšana, kuras rezultāti apkopoti šajā pētījuma ziņojumā. Tas sniedz būtisku pamatu jaunatnes politikas mērķu sasniegšanai, it īpaši izglītības programmu attīstībā darbā ar jaunatni, kas atbilst profesijas standartam un jaunatnes darbinieku vajadzībām.

Pētījums īstenots Eiropas Savienības programmas “Erasmus+” ilgtermiņa stratēģiskās partnerības par jaunatnes darbinieku profesionalizāciju un kompetenču attīstību “Education and Training of Youth Workers, Strategic National Agencies Cooperation” ietvaros.

Saturs

Saīsinājumi un terminoloģijas skaidrojumi	4
Ievads.....	5
Kvantitatīvā datu ieguve: aptauja	6
Respondentu piesaistes kanāli un komunikācijas aktivitātes	7
Kvalitatīvā datu ieguve: intervijas	7
1. Esošo pētījumu un dokumentu analīze.....	8
1.1. Profesionālās kvalifikācijas prasības (2024).....	8
1.2. Eiropas Mācību stratēģijas kompetenču modelis	8
1.3. Iepriekšējo pētījumu atziņas Latvijā un citviet Eiropā.....	9
Latvija	9
Eiropa	10
Īrija	11
2. Jaunatnes darbinieku profils Latvijā	12
3. Jaunatnes darbinieku kompetenču pašvērtējuma rezultāti.....	24
3.1. Kompetenču bloku analīze.....	24
Programmu izstrāde	25
Mācīšanās procesa virzīšana	26
Resursu organizēšana un vadīšana	29
Sadarbošanās komandās	30
Jēgpilna komunikācija	31
Starpkultūru kompetence.....	33
Tiklošanās un interešu aizstāvība.....	34
Izvērtēšana un profesionālā attīstība.....	35
Pilsoniskā iesaiste un līdzdalība.....	37
3.2. Profesionālās vajadzības un attīstības virzieni	38
Kompetenču pielietojums ikdienā.....	40
Kompetenču attīstības vajadzības	42
3.3. Profesionālā identitāte un standarts darbā ar jaunatni	42
Novēlējumi citiem jaunatnes darbiniekiem	44
Secinājumi	45
Priekšlikumi.....	47
Tālākai diskusijai.....	49
Avoti.....	50
Pielikums Nr. 1:.....	51
Intervijas jautājumu loks jaunatnes darbiniekiem.....	51
Pielikums Nr. 2:.....	52
Jaunatnes darbinieku kompetenču un profesionālo prasmju pašnovērtējuma anketa.....	52

Saīsinājumi un terminoloģijas skaidrojumi

JSPA – Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra

NVO – nevalstiskā organizācija

NEET – jaunieši, kas nemācās, nestrādā un neapgūst arodu (no angļu val. *Not in Education, Employment or Training*)

ES – Eiropas Savienība

Erasmus+ – Eiropas Savienības programma izglītības, apmācības, jaunatnes un sporta jomās

ETS – Eiropas mācību stratēģija jaunatnes jomā (*European Training Strategy*)

RAY – Pētījumu tīkls par Eiropas programmu ietekmi jaunatnes jomā (*Research-based Analysis of European Youth Programmes*)

IPA – Interpretatīvā fenomenoloģisks analīze

Piezīme par interviju citātiem

Šajā atskaitē izmantotajos interviju fragmentos saglabāta intervējamo valoda un terminoloģija. Tas nozīmē, ka citātos var parādīties ikdienas izteiksmes vai jomas specifiski vārdi, kas nav vienmēr standartizēti, bet atspoguļo autentisku jaunatnes darbinieku pieredzi un skatījumu.

Ievads

Šajā atskaitē apkopoti pētījuma rezultāti par jaunatnes darbinieku kompetenču pašnovērtējumu Latvijā. Pētījuma mērķis bija izstrādāt mūsdienīgām profesionālajām prasībām atbilstošu pašnovērtējuma metodoloģiju, kā arī sniegt pamatotu ieskatu jaunatnes darbinieku kompetencēs, to attīstības vajadzībās un šķēršļos. Pētījums balstīts uz 2024. gadā aktualizētajām jaunatnes darbinieka profesionālās kvalifikācijas prasībām Latvijā, kā arī uz Eiropas mācību stratēģijas kompetenču modeli darbam ar jaunatni starptautiskā kontekstā¹.

Pētījumā tika izmantotas gan kvantitatīvās, gan kvalitatīvās pētniecības metodes. Kvantitatīvajā posmā veikta strukturēta aptauja ar 101 jaunatnes darbinieku no pašvaldību un nevalstiskā/privātā sektora, identificējot pašvērtējumu par atsevišķām kompetencēm atbilstoši atjaunotajām profesionālajām prasībām. Aptaujas dati analizēti statistiski, lai izceltu galvenās tendences, sektoru atšķirības un korelācijas starp kompetencēm.

Savukārt kvalitatīvajā posmā tika veiktas 14 daļēji strukturētas intervijas, lai padziļināti izprastu profesionālās attīstības vajadzības,

subjektīvo pieredzi un kompetenču pašvērtējuma mehānismus. Lai gan sākotnēji bija paredzēts veikt 20 intervijas, datu vākšana tika noslēgta pie 14, jo interpretatīvās fenomenoloģiskās analīzes (IPA) pieejā primāra ir datu piesātinājuma (*data saturation*) sasniegšana – brīdis, kad jaunas intervijas vairs nedod būtiski jaunu informāciju. Pētījumā šis piesātinājums tika sasniegts pēc 12.–14. intervijas, kad sāka atkārtoties galvenie pieredzes un vērtējuma naratīvi un musturi².

Pētījuma rezultāti ietver kompetenču kartējumu, pašvērtējuma profilu analīzi, sektoru un pieredzes līmeņu salīdzinājumus, kā arī ieteikumus profesionālās pilnveides atbalstam. Šī informācija būs nozīmīgs instruments gan jaunatnes politikas veidotājiem, gan izglītības un profesionālās pilnveides programmu izstrādātājiem Latvijā.

Pētījums īstenots Eiropas Savienības programmas “Erasmus+” ilgtermiņa stratēģiskās partnerības par jaunatnes darbinieku profesionalizāciju un kompetenču attīstību “Education and Training of Youth Workers, Strategic National Agencies Cooperation” ietvaros.

¹ Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra. (2025). *Kompetenču modelis jaunatnes darbiniekiem darbam starptautiskā vidē*. Pieejams: https://jaunatne.gov.lv/wp-content/uploads/2025/01/JD_kompetencu_modelis_web.pdf [Skatīts: 2025. gada 17. jūlijā].

² Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research*. London: SAGE Publications.

Metodoloģija

Vispārējais pētījuma dizains

Pētījumā tika izmantots jauktās metodes dizains, apvienojot kvantitatīvo un kvalitatīvo datu iegūvi, kā arī dokumentu un esošo pētījumu analīzi. Šāda pieeja ļāva iegūt gan plašu pārskatu par jaunatnes darbinieku kompetenču pašvērtējuma tendencēm, gan arī dziļāku izpratni par subjektīvo pieredzi, attīstības vajadzībām un šķēršļiem.

Pētījuma uzbūve sastāvēja no trim savstarpēji papildinošiem datu avotiem:

1. Kvantitatīvā aptauja, lai iegūtu salīdzināmus un reprezentatīvus pašvērtējuma datus.
2. Daļēji strukturētas kvalitatīvās intervijas, lai analizētu kompetenču pašvērtējuma pieredzi un tās kontekstu.
3. Esošo dokumentu un pētījumu analīze, lai pētījuma rezultāti tiktu sasaistīti ar normatīvo regulējumu un līdzšinējiem secinājumiem Latvijā un Eiropā.

Kvantitatīvā datu ieguve: aptauja

Tika izstrādāta tiešsaistes aptauja³ ar Likerta piecu līmeņu skalu, balstoties uz JSPA dokumentā ietverto kompetenču modeli⁴ un izstrādāto jaunatnes darbinieka profesijas standartu⁵.

Respondentu grupa: Aptaujā piedalījās 101 jaunatnes darbinieks no pašvaldību un nevalstiskā/privātā sektora, nodrošinot reprezentatīvu rezultātu salīdzināšanai starp sektoriem.

Saskaņā ar oficiālajiem datiem, 2023. gadā pašvaldībās algoto darbā ar jaunatni iesaistīto speciālistu skaits Latvijā bija 298 personas, kas ir par 11% vairāk nekā 2022. gadā (268 personas)⁶. Šis skaitlis ietver jaunatnes darbiniekus, jaunatnes lietu speciālistus un līdzvērtīgos amatos strādājošos pašvaldību sektorā. Tomēr jāņem vērā, ka šie dati neietver nevalstiskajās organizācijās nodarbinātos un brīvprātīgos jaunatnes darbiniekus, kuru kopskaits nav sistemātiski apkopots nacionālā līmenī⁷.

Ņemot vērā salīdzinoši nelielo kopējo profesionālās kopienas apjomu, pētījumā izmantotais paraugs ($n = 101$) ir uzskatāms par pietiekamu, lai iegūtu reprezentatīvu ieskatu jaunatnes darbinieku kompetencēs. Vienaļpus datu analīzē ņemta vērā nelielu izlašu statistiskā specifika, tādēļ galvenokārt izmantota aprakstošā statistika un starpgrupu salīdzinājumi, izvairoties no pārmērīgi plašiem vispārinājumiem.

Aptaujas dati ievākti: no 2025. gada 22. maijam līdz 19. jūnijam.

Aptaujā iekļauti arī strukturēti demogrāfiski jautājumi (pieredze, reģions, darba forma u. c.).

Datu analīzes metodes:

³ Aptaujas anketas jautājumus skat. Pielikums Nr. 1

⁴ Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra. (2025). *Kompetenču modelis jaunatnes darbiniekiem darbam starptautiskā vidē*. Pieejams: https://jaunatne.gov.lv/wp-content/uploads/2025/01/JD_kompetencu_modelis_web.pdf [Skatīts: 2025. gada 17. jūlijā].

⁵ Izglītības un zinātnes ministrija (IZM). (2024, jūnijs). Apstiprinātas jaunas jaunatnes darbinieka profesionālās kvalifikācijas prasības. Rīga: IZM. Retrieved from <https://www.izm.gov.lv/lv/jaunums/apstiprinatas-jaunas-jaunatnes-darbinieka-profesionalas-kvalifikacijas-prasibas>

⁶ Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra. (2024). *Darbs ar jaunatni pašvaldībās 2023*. https://jaunatneslietas.gov.lv/sites/default/files/2024-06/darbs_ar_jaunatni_pa%C5%A1vald%C4%ABb%C4%81s_2023.pdf

⁷ Izglītības un zinātnes ministrija. (2021). *Par jaunatnes politikas valsts programmu 2021.–2023. gadam*. <https://www.izm.gov.lv/lv/media/4015/download>

- aprakstošā statistika (vidējie rādītāji, standartnovirzes),
- korelāciju analīze starp dažādām kompetenču jomām.

Respondentu piesaistes kanāli un komunikācijas aktivitātes

Kanāls/ aktivitāte	Mērķauditorija/ piezīmes
Oficiāla e-pasta vēstule	Pašvaldības, jauniešu centri, NVO, projektu īstenotāji, JSPA mācību dalībnieki, EuroDesk reģionālie koordinatori un infopunkti, JSPA mācību vadītāji u.c. personas, kuru kontaktinformācija pieejama JSPA, skaidrojot mērķi un nozīmi (sākumā un vēlreiz atkārtoti)
Publikācija JSPA timekļa vietnē	https://jaunatne.gov.lv/jaunumi/jspa-jaunumi/aicina-piedalities-petijuma-par-darba-ar-jaunatni-veiceju-profilu-un-kompetencu-pasnovertējumu-latvija/
Publikācija sociālajos tīklos, facebook grupās	Publicēts jaunatneslietas.gov.lv un Facebook lapā Facebook grupās, kur aktīvas NVO Vairākkārtējās publikācijas JSPA sociālajos medijos Facebook un Instagram
Īss video no nozares profesionāļiem ar aicinājumu piedalīties	Latvijas Jaunatnes darbinieku asociācijas Facebook lapā
Personīgie kontakti, Whatsapp grupas	Jaunatnes lietu speciālistu mācību dalībnieki, JSPA Izcilības mācību dalībnieki u.c.

Kompetenču pašnovērtējuma datu vākšanu un analīzi veica Ilze Jankovska, savukārt jaunatnes darbinieku profila izpēti daļu sagatavoja Sintija Lase un Rudīte Muraševa.

Kvalitatīvā datu ieguve: intervijas

Veiktas 14 daļēji strukturētas intervijas⁸ ar jaunatnes darbiniekiem no dažādiem sektoriem un reģioniem. Intervējamo kontakti tika atlasīti un saņemti no JSPA.

Lai gan sākotnēji bija plānoti 20 interviju, datu piesātinājums (*data saturation*) sasniegts pēc 14. intervijas – jaunas intervijas nesniedza būtiski jaunas atziņas, kas atbilst interpretatīvās fenomenoloģiskās analīzes (IPA) pieejai.

Intervijas notika gan tiešsaistē, gan klātienē, tās tika ierakstītas un transkribētas. No 14 intervijām 1 tehnisku iemeslu dēļ netika ierakstīta, bet pēc tās tika veiktas intervijas piezīmes. Tieši citāti no šīs intervijas netiek izmantoti rezultātu interpretācijā.

Jautājumu tematika aptvēra:

- kompetenču pašvērtējuma pamatojumu,
- profesionālās attīstības vajadzības un motivāciju,
- mācību un pilnveides metodes praksē,
- sastaptos šķēršļus kompetenču attīstībā.

Analīzē izmantota tematiska IPA pieeja – tematiskā kodēšana, nozīmju interpretācija un interpretatīvā salīdzināšana starp respondentu kategorijām.

⁸ Intervijas jautājumus skat. Pielikums Nr. 2.

1. Esošo pētījumu un dokumentu analīze

Nodaļu sagatavoja: Ilze Jankovska

Jaunatnes darbinieku profesionālās kompetences un to attīstības vajadzības arvien biežāk kļūst par uzmanības centru gan Latvijas, gan Eiropas līmenī. Profesijas ilgtspēja, kvalitātes standarti un profesionālās pilnveides iespējas ir cieši saistītas ar politikas dokumentos definētajiem mērķiem, kā arī ar praktiskajiem instrumentiem, kas atbalsta jaunatnes darbiniekus un citus darbā ar jaunatni iesaistītos ikdienas darbā. Šajā nodaļā aplūkotas 2024. gadā aktualizētās profesionālās kvalifikācijas prasības Latvijā, Eiropas Mācību stratēģijas kompetenču modelis un nozīmīgākie iepriekšējie pētījumi Latvijā, Eiropā un Īrijā. Iepriekšējo pētījumu apskatā atsevišķi aplūkota Īrija, jo tā ir viena no nedaudzajām Eiropas valstīm, kur regulāri un sistemātiski tiek veikti jaunatnes darbinieku kompetenču un darbaspēka izpēti pētījumi, kas sniedz būtisku salīdzinājuma materiālu Latvijas situācijas analīzei.

1.1. Profesionālās kvalifikācijas prasības (2024)

2024. gadā Latvijā tika aktualizētas jaunatnes darbinieka profesionālās kvalifikācijas prasības, pārskatot un atjaunojot Jaunatnes darbinieka profesijas standartu un tādejādi nosakot būtiskos kompetenču blokus, kas jāapgūst profesionālās darbības veikšanai. Tajās iekļautas personiskās un sociālās kompetences (piemēram, pašrefleksija, komunikācija, empātija, spēja strādāt komandā), profesionālās zināšanas (darbs ar jauniešu grupām, neformālās izglītības metodoloģija, jaunatnes politikas konteksts), kā arī metodoloģiskās un speciālās prasmes (piemēram, digitālā kompetence, darbs starpkulturālā vidē, psiholoģiskā atbalsta pamati)⁹.

Prasību noteikšana ir nozīmīgs solis profesijas institucionalizācijā Latvijā, jo tās ļauj sasaistīt pašvērtējuma un attīstības instrumentus ar normatīvajiem kritērijiem. Tāpat šīs prasības nodrošina pamatu salīdzināmībai ar citām Eiropas valstīm, kur profesionālās kvalifikācijas ietvari jau ilgstoši ir daļa no darba ar jaunatni sistēmas¹⁰.

1.2. Eiropas Mācību stratēģijas kompetenču modelis

Eiropas Savienības Eiropas Mācību stratēģija darbam ar jaunatni (*European Training Strategy, ETS*) 2021.–2027. gadam definē vienotu kompetenču modeli jaunatnes darbiniekiem darbam starptautiskā un daudzveidīgā kontekstā. Modelis ietver zināšanas, prasmes un attieksmes vairākās dimensijās, tostarp:

- darbs ar jauniešiem un grupām,
- neformālās izglītības metožu izmantošana,
- kultūru daudzveidības izpratne,
- digitālās kompetences,

⁹ Izglītības un zinātnes ministrija (IZM). (2024, jūnijs). Apstiprinātas jaunas jaunatnes darbinieka profesionālās kvalifikācijas prasības. Rīga: Izglītības un zinātnes ministrija. Iegūts no <https://www.izm.gov.lv/lv/jaunums/apstiprinatas-jaunas-jaunatnes-darbinieka-profesionalas-kvalifikācijas-prasības>

¹⁰ European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture. (2021). *Study on youth work in the EU: Final report*. Publications Office of the European Union. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5a8beedc-f0e1-11eb-a71c-01aa75ed71a1>

→ pašrefleksija un profesionālā identitāte¹¹.

Šis modelis tiek plaši izmantots gan mācību kursu izstrādē (piemēram, YOCOMO programmās¹²), gan arī kompetenču pašvērtējuma instrumentos, tostarp Council of Europe Youth Work Portfolio, kas jaunatnes darbiniekiem piedāvā strukturētu pieeju savu prasmju un attieksmju izvērtēšanai¹³. Eiropas ietvaru nozīme ir arī salīdzināmības nodrošināšana – izmantojot vienotu valodu kompetenču aprakstam, tiek radīta iespēja pārnest labās prakses starp valstīm un atbalstīt darba ar jaunatni kvalitāti kopumā.

1.3. Iepriekšējo pētījumu atziņas Latvijā un citviet Eiropā

Latvija

Pēdējās desmitgades laikā Latvijā veikti vairāki nozīmīgi pētījumi, kas izgaismo jaunatnes darbinieku sistēmas attīstību un kompetenču izaicinājumus:

- **Klāsons un Lase (2020)** veica pētījumu par jaunatnes darbinieku profiliem Latvijā, kurā tika analizēti darbinieku amata nosaukumi, funkcijas, darba pieredze un profesionālais statuss. Rezultāti atklāja lielu lomu dažādību, nevienmērīgus amata aprakstus un atšķirīgus pienākumus starp pašvaldību un NVO sektoru. Tas iezīmēja vajadzību pēc vienotiem kritērijiem un profesijas standartizācijas, jo, lai gan profesijas standarts pastāvēja jau iepriekš, tam neatbilda izglītības iespējas un prakse bija ļoti daudzveidīga; šie jautājumi vēlāk tika risināti ar 2024. gada profesionālās kvalifikācijas prasībām¹⁴.
- **Nacionālais kartēšanas uzdevums par jaunatnes darbinieku kompetenču attīstību**¹⁵ parādīja, ka jaunatnes darbiniekiem bieži trūkst resursu un sistemātiska atbalsta profesionālajai pilnveidei, īpaši psiholoģiskās atbalsta sniegšanā un psihohigiēnas jomā.
- **“Jauniešu ar ierobežotām iespējām sociālās iekļaušanas situācijas kartējums”**¹⁶ uzsvēra kompetenču nozīmi darbā ar jauniešiem, kam ir mazāk iespēju, un norādīja uz nepieciešamību stiprināt metodisko atbalstu, mentoringu un supervīziju.
- **Skolēnu pašpārvalžu pētījums**¹⁷ apliecināja jaunatnes darbinieku nozīmīgo lomu jauniešu līdzdalības atbalstā un demokratizācijas procesu veicināšanā skolās.

¹¹ European Commission. (2020). *European Training Strategy in the field of youth 2021–2027*. Publications Office of the European Union. Retrieved from https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-4307/European_Training_Strategy_2021-2027.pdf

¹² YOCOMO (*Competence Model for Youth Workers to Work Internationally*) – Eiropas Komisijas Erasmus+ Youth in Action programmas ietvaros izstrādāta mācību un kompetenču attīstības programma jaunatnes darbiniekiem.

¹³ Council of Europe. (2020). *Youth Work Portfolio: A tool for the assessment and development of youth work competence*. Council of Europe Publishing. Retrieved from <https://rm.coe.int/1680699d85>

¹⁴ Klāsons, G., & Lase, S. (2020). *Darba ar jaunatni sistēma un jaunatnes darbinieku izglītība Latvijā*. Rīga: Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra. Retrieved from https://www.lps.lv/uploads/docs_module/Petijums.%20Darba%20ar%20jaunatni%20sistema%20un%20jaunatnes%20darbiniek%20izglitiba%20Latvija.%20RED_2020.pdf

¹⁵ Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra (JSPA). (2021). *Gala ziņojums: Nacionālais kartēšanas uzdevums par jaunatnes darbinieku kompetenču attīstību*. Rīga: JSPA. Retrieved from https://jaunatne.gov.lv/wp-content/uploads/2023/01/Gala_Zinojums_Kartesana_2021_final.pdf

¹⁶ Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra (JSPA). (2023). *Jauniešu ar ierobežotām iespējām sociālās iekļaušanas esošās situācijas kartējums*. Rīga: JSPA. Retrieved from https://jaunatne.gov.lv/wp-content/uploads/2023/01/JSPA_socialas_ieklausanas_esosas_situacijas_kartejums_2023.pdf

¹⁷ Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra (JSPA). (2024). *Skolēnu pašpārvalžu pētījums*. Rīga: JSPA. Retrieved from https://jaunatne.gov.lv/wp-content/uploads/2025/02/JSPA_Paspārvaldes_Zinojums_2024_Papild.pdf

Arī **JSPA gada pārskatos (2019–2023)**¹⁸ regulāri atspoguļota nepieciešamība pēc profesionālās pilnveides programmu sistematizācijas, kā arī starpsektoru sadarbības stiprināšanas.

Kopumā Latvijas pētījumi liecina, ka jaunatnes darbinieku sistēma ir attīstības procesā – profesionālās kompetences bieži tiek apgūtas praksē un caur neformālo izglītību, taču nepieciešams strukturētāks un valsts līmenī atbalstīts attīstības ietvars.

Eiropa

Eiropas mērogā būtiskākās atziņas sniedz:

- **"Eiropas programma darbam ar jaunatni"**¹⁹ (EYWA, 2020) un tās īstenošanas mehānisms – **Bonnas process** –, kas paredz profesionālās kopienas stiprināšanu, kvalitātes standartu ieviešanu un starpvalstu sadarbību.
- **Eiropas Komisijas pētījumi par darbu ar jaunatni**²⁰ (European Commission, 2014, 2021), kuros uzsvērta profesijas dažādība dalībvalstīs, bet arī izcelts, ka atzišana, profesionālās identitātes stiprināšana un karjeras ceļi ir būtiski darbaspēka noturēšanai.
- **RAY tīkla pētījumi**²¹ par programmas "Erasmus+" un "Eiropas Solidaritātes korpusu" ietekmi uz jaunatnes darbinieku kompetencēm, kas pierāda, ka starptautiskās apmācības un pieredzes būtiski veicina profesionālo izaugsmi.
- **Council of Europe Youth Work Portfolio**²² un ar to saistītie pētījumi apliecina, ka pašvērtējuma instrumenti palīdz stiprināt refleksiju un profesionālo identitāti, kas ir priekšnoteikums darba kvalitātei.
- **Eiropas Harta darbam ar jaunatni**²³ vietējā līmenī sniedz rekomendācijas kvalitatīva darba ar jaunatni organizēšanai, ko daudzas Latvijas pašvaldības ir izmantojušas kā kompasu darba ar jaunatni attīstībai savā novadā, it īpaši saņemot atbalstu *Europe Goes Local* projektā.

¹⁸ Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra (JSPA). (2020). *Publiskais pārskats 2019*. Rīga: JSPA. Retrieved from https://jaunatne.gov.lv/wp-content/uploads/2021/02/JSPA-publiskais_parskats_2019-1.pdf
Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra (JSPA). (2021). *Publiskais pārskats 2020*. Rīga: JSPA. Retrieved from https://jaunatne.gov.lv/wp-content/uploads/2021/07/JSPA_publiskais_parskats_2020.pdf
Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra (JSPA). (2022). *Publiskais pārskats 2021*. Rīga: JSPA. Retrieved from https://jaunatne.gov.lv/wp-content/uploads/2022/09/JSPA_Publiskais-parskats-2021.pdf

¹⁹ Council of the European Union. (2020). Resolution on the European Youth Work Agenda. Official Journal of the European Union, C 415, 1–6. Retrieved from [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32020G1201\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32020G1201(01))

²⁰ European Commission. (2014). Working with young people: The value of youth work in the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb0d7b0e-59a1-4f43-9f5d-56d7c5fda3f0>

European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture. (2021). Study on youth work in the EU: Final report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5a8beedc-f0e1-11eb-a71c-01aa75ed71a1>

²¹ RAY Network. (2019). Research-based analysis of Erasmus+: Youth in Action: Main outcomes of the RAY monitoring surveys with project participants and project leaders 2017–2018. Vienna: RAY Network. Retrieved from https://www.researchyouth.net/wp-content/uploads/2020/02/RAY-MON_Main-Outcomes-Study_2019.pdf

RAY Network. (2023). Impact of the European Solidarity Corps on youth work competences. Vienna: RAY Network. Retrieved from https://www.researchyouth.net/wp-content/uploads/2023/09/RAY-SOC_Impact-Study-2023.pdf

²² Council of Europe. (2020). Youth Work Portfolio: A tool for the assessment and development of youth work competence. Strasbourg: Council of Europe Publishing. Retrieved from <https://rm.coe.int/1680699d85>

²³ European Youth Work Community of Practice. (2019). *European Charter on Local Youth Work*. In *Recognition resources* (web resource). Youth Partnership. Retrieved from Europe Goes Local website.

Īrija

Īrijā veikti vairāki būtiski pētījumi, kas apliecina darba ar jaunatni attīstības specifiku un izaicinājumus:

- **RED C / NYCI (2024)**²⁴ pētījums par sabiedrības uztveri par darbu ar jaunatni parādīja, ka vairāk nekā 90 % iedzīvotāju atzīst darba ar jaunatni organizāciju nozīmi neformālajā izglītībā un jauniešu integrācijā sabiedrībā.
- **“Screenagers” pētījums**²⁵ atspoguļoja digitālās transformācijas ietekmi darbā ar jaunatni: 77 % jaunatnes darbinieku izmanto sociālos vai digitālos medijus, bet tikai 24 % ir saņēmuši formālu apmācību šajā jomā, uzsverot vajadzību pēc profesionālās pilnveides digitālajās kompetencēs.
- **Church of Ireland (2025)**²⁶ aptauja atklāja, ka baznīcas līmenī tiek organizētas plašas jaunatnes aktivitātes: vairāk nekā 6 000 jauniešu iesaistīti draudžu un diecēžu aktivitātēs, demonstrējot brīvprātīgo nozīmi sektora ilgtspējā.
- **KCETB / Foróige (2024)**²⁷ pētījums par NEET²⁸ jauniešiem Kilkenijas (*Kilkenny*) reģionā, kur kombinēta metode (aptauja ar jaunatnes darbiniekiem un gadījuma analīzes ar jauniešiem) atklāja programmu efektivitātes un resursu izaicinājumus.

Kopsavilkums

Teorētiskais un empīriskais konteksts rāda, ka gan Latvijā, gan Eiropā, tostarp Īrijā, notiek virzība uz profesionālās identitātes stiprināšanu, kompetenču struktūras definēšanu un atbalsta mehānismu paplašināšanu darbā ar jaunatni. Latvijas 2024. gadā atjaunotās kvalifikācijas prasības, salāgotas ar ETS un Portfolio ietvariem, nodrošina stabilu pamatu jaunatnes darbinieku kompetenču pašvērtējuma analīzei un starptautiskai salīdzināmībai. Iepriekšējie pētījumi Latvijā (Klāsons, JSPA) un Eiropā (EK, RAY, NYCI u.c.) uzsver nepieciešamību pēc sistemātiskas profesionālās pilnveides un resursiem, kas ļautu jaunatnes darbiniekiem pilnvērtīgi pildīt savas funkcijas un atbalstīt jauniešu līdzdalību un attīstību.

²⁴ RED C, & National Youth Council of Ireland (NYCI). (2024). Public attitudes to youth work in Ireland. Dublin: NYCI. Retrieved from <https://www.youth.ie/advocacy-and-representation/youth-work/>

²⁵ National Youth Council of Ireland (NYCI). (2015). Screenagers: The use of social and digital media in youth work. Dublin: NYCI. Retrieved from https://www.youth.ie/wp-content/uploads/2019/02/Screenagers-Report-Republic-of-Ireland_FINAL.pdf

²⁶ Church of Ireland Youth Department. (2025). Survey of youth work in the Church of Ireland (2024). Dublin: Church of Ireland. Retrieved from <https://www.churchofireland.org/cmsfiles/pdf/Resources/CIYD/Survey-of-Youth-Work-in-the-Church-of-Ireland-2024.pdf>

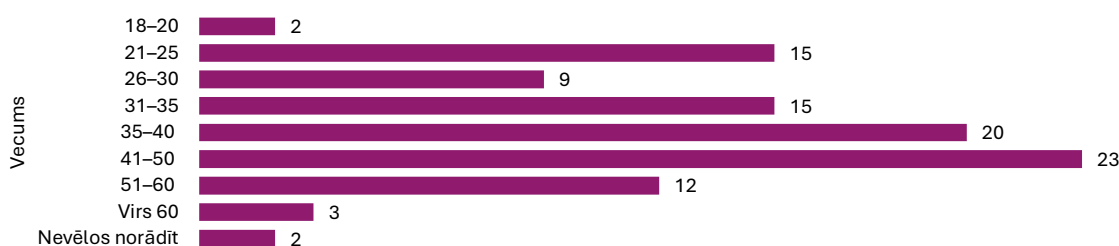
²⁷ KCETB, & Foróige. (2024). An exploration of good youth work practice with NEET young people: Youth Skills Programme (YSP) in Kilkenny. Kilkenny: Kilkenny and Carlow Education and Training Board (KCETB). Retrieved from <https://kcetb.ie/wp-content/uploads/2024/03/report.pdf>

²⁸ NEET – (no angļu val. *Not in Education, Employment or Training*) – jaunieši, kuri neiesaistās ne izglītībā, ne nodarbinātībā, ne profesionālajā apmācībā.

2. Jaunatnes darbinieku profils Latvijā

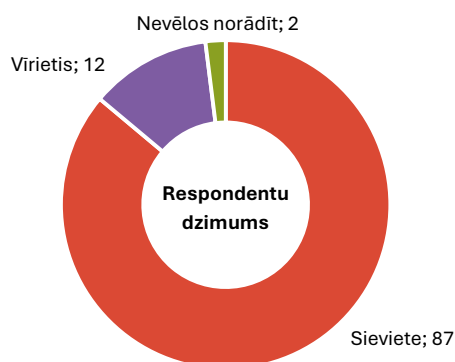
Nodaļu sagatavoja: Sintija Lase un Rudīte Muraševa

Aptaujas dati tika izmantoti, lai raksturotu jaunatnes darbinieka profilu. Lai arī kopumā respondenti pārstāvēja dažādus Latvijas reģionus un vecuma grupas, lielākā daļa bija 41–50 gadu vecumā (23 %) un 35–40 gadu vecumā (20 %). Aptaujā piedalījās arī 15 personas vecumā virs 50 gadiem, tostarp trīs respondenti vecāki par 60 gadiem. Salīdzinoši neliela grupa – 26 respondenti jeb aptuveni ceturtdaļa – bija jaunāki par 30 gadiem.



1. attēls. Respondentu norādītais vecums ($n = 101$).

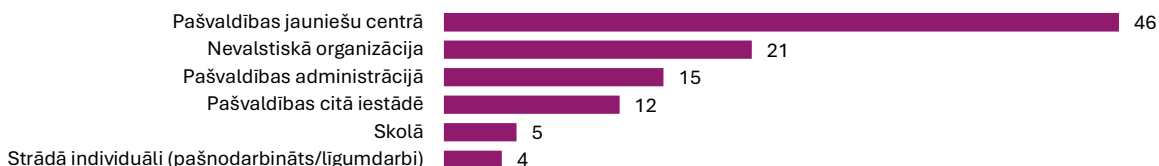
Saskaņā ar aptaujas rezultātiem 87 respondenti bija sievietes un 12 – vīrieši, savukārt 2 personas savu dzimumu nenorādīja (skat. 2. att.).



2. attēls. Respondentu dzimums ($n = 101$).

Tas liek secināt, ka lielākoties Latvijā darbu ar jaunatni veic sievietes vecumā virs 35 gadiem. Lielākā daļa respondentu (73%) ir norādījuši, ka strādā pašvaldībā: gandrīz puse strādā pašvaldības jauniešu centrā (46%), 15% strādā pašvaldības administrācijā, bet 12% strādā citā pašvaldības iestādē, kuru gan nav precizējuši, bet atzīmētas ir kultūras iestādes vai cita veida izglītības iestādes. Pieci respondenti strādā skolā (skat. 3. att.). Līdz ar to aptaujas rezultāti vairāk reprezentē situāciju pašvaldībās. Taču arī nevalstiskais sektors ir pārstāvēts pētījuma rezultātos. To, ka darbu ar jaunatni

veic nevalstiskajā sektorā norāda 21 respondents, no kuriem 18 respondenti darbu ar jaunatni veic tikai nevalstiskajā sektorā, darbu ar jaunatni veic gan pašvaldībā, gan nevalstiskajā organizācijā, bet viens respondents gan skolā, gan NVO. Četri respondenti darbu ar jaunatni veic individuāli kā pašnodarbinātie vai uz līgumdarbu pamata.

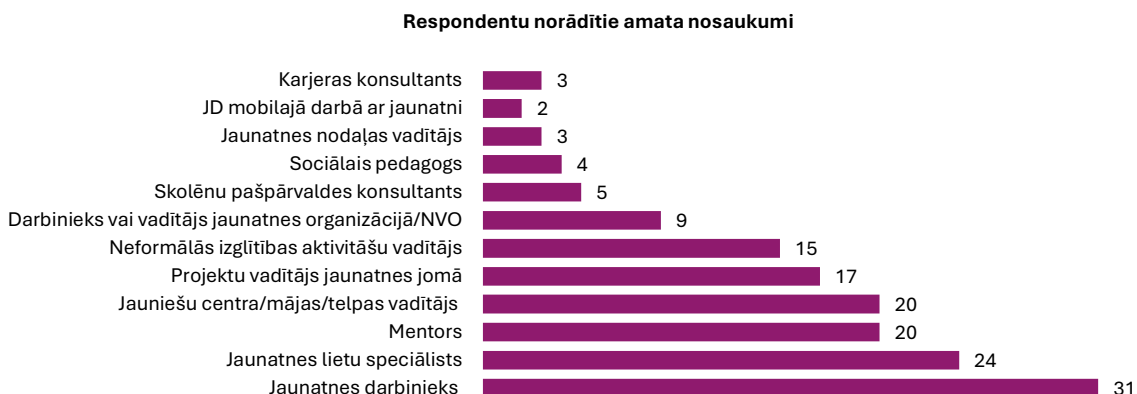


3. attēls. Pārstāvētās institūcijas un organizācijas, kurās tiek veikts darbs ar jaunatni ($n = 101$).

Salīdzinot pieejamos statistikas datus ar iepriekšējiem gadiem un 2020. gadā veiktajā pētījumā apkopoto, ir novērojama pieaugoša tendence darba ar jaunatni institucionalizācijā un profesijas atziņā, īpaši pašvaldību līmenī.

Iegūtie dati ļauj secināt, ka lielākā daļa identificējamo jaunatnes darbinieku strādā pašvaldības jauniešu centros, jaunatnes darbinieki strādā arī jaunatnes politikas plānošanā kā jaunatnes lietu speciālisti, nevalstiskajās organizācijās kā dažādu projektu un aktivitāšu vadītāji, kā arī individuāli kā pašnodarbinātas personas, iesaistoties projektos un vadot neformālās izglītības aktivitātes. Lai arī visas šīs personas veic tiešo darbu ar jaunatni, šo personu amatos bieži parādās citi amata nosaukumi, tādēļ pilnīgi dati par kopumā jaunatnes jomā nodarbinātajiem nav viegli iegūstami un apkopojami.

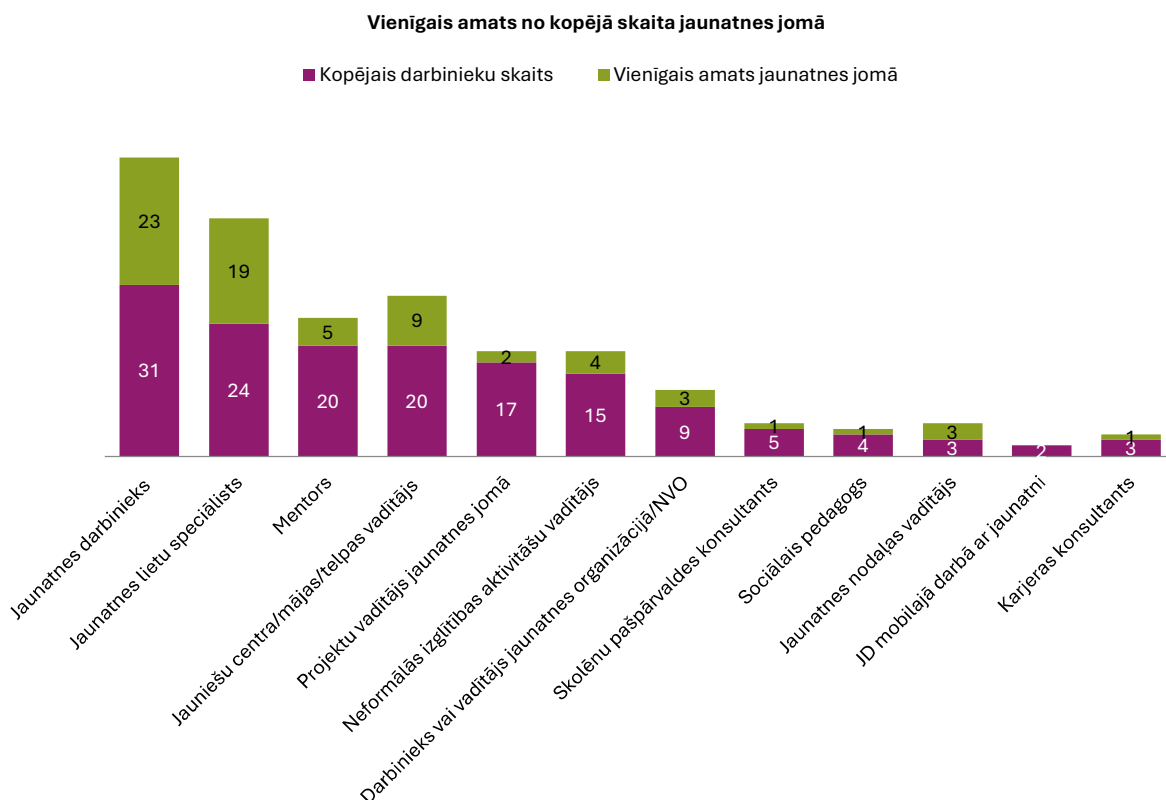
Pētījums parāda, ka jaunatnes jomā strādājošajiem ir dažādi amati. Trešdaļa respondentu (31%) norādīja, ka viņu amats ir jaunatnes darbinieks, kas ir biežāk minētais amata nosaukums. Otrs biežāk minētais ir jaunatnes lietu speciālists (24%). Vienlaikus ar šiem amatiem sevi identificēja arī citi jaunatnes jomā strādājošie: mentori (20), jauniešu mājas/centra vadītāji (20), projektu vadītāji jaunatnes jomā (17), neformālās izglītības aktivitāšu vadītāji (15), darbinieki vai vadītāji jaunatnes organizācijā/NVO (9), skolēnu pašpārvaldes konsultanti (5), sociālie pedagogi (4), jaunatnes nodaļas vadītāji (3), karjeras konsultanti (3) un mobilie jaunatnes darbinieki (2) (skat. 4. att.).



4. attēls. Respondentu norādītie amata nosaukumi darbā ar jaunatni ($n = 101$).

Secinājums: jaunatnes jomā amatu spektrs ir plašs, taču dominējošie ir *jaunatnes darbinieks* un *jaunatnes lietu speciālists, mentors* un *jauniešu mājas/centra/telpas vadītājs*. Papildus jāuzsver *projektu vadītāja* un *neformālās izglītības aktivitāšu vadītāja* loma, kas norāda uz neformālās izglītības un projektu nozīmību darbā ar jaunatni.

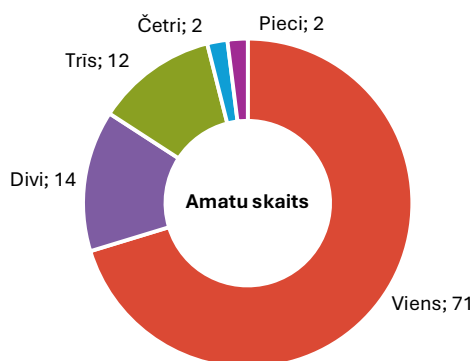
Aptaujas rezultāti rāda, ka 71 respondents norādījis tikai vienu amatu jaunatnes jomā – visi trīs jaunatnes nodaļu vadītāji, 79% jaunatnes lietu speciālistu, 74% jaunatnes darbinieku un 45% jauniešu centru/māju vadītāju (skat. 5. att.).



5. attēls. Amati, kas respondentiem ir vienīgie amati jaunatnes jomā ($n = 101$).

Secinājums: Lielākajai daļai respondentu darbs jaunatnes jomā saistās ar vienu amatu, visbiežāk – jaunatnes darbinieka vai jaunatnes lietu speciālista pozīcijā. Tomēr daļai amatu (piemēram, mentora vai projektu vadītāja) gadījumā tie reti ir vienīgie pienākumi jaunatnes jomā, kas apliecina šo lomu biežo kombinēšanu ar citiem amatiem.

29 respondenti norādīja, ka vienlaikus veic vairākus amatus jaunatnes jomā: 14 respondentiem ir divi amati, 12 – trīs amati, 4 – četri, bet 2 respondentiem – pieci amati. Biežākās kombinācijas ir *jaunatnes lietu speciālists* un *jaunatnes darbinieks*, kā arī *jauniešu centra/mājas vadītājs* paralēli projektu vadītāja pienākumiem (skat. 6. att.).



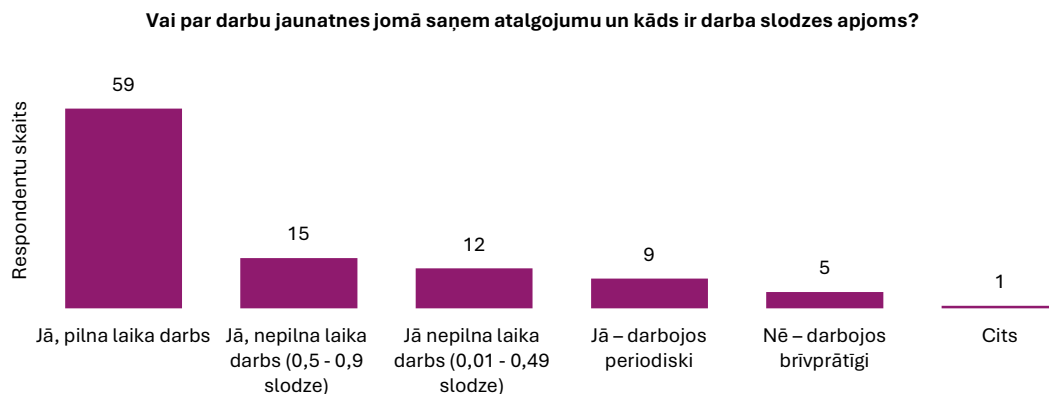
6. attēls. Amatu apvienošana darbā ar jaunatni ($n = 101$).

Kaut arī 71 respondents norādījis, ka viņiem ir viens amats jaunatnes jomā, bet daļa jaunatnes jomā strādājošo vienlaikus ir nodarbināti arī citās jomās, piemēram, izglītībā vai kultūrā. Paralēlie amati ārpus jaunatnes jomas ir 52 no aptaujātajiem: pedagogi (10 respondenti), projektu vadītāji (2), kultūras darba organizatori (2), interešu izglītības pedagogi (2), pašvaldības iestāžu darbinieki (2), uzņēmuma īpašnieki (2). Pa vienam respondentam ir tādi amati kā sociālais pedagogs, sporta darba organizators, pasākumu vadītājs, biroja administrators un komunikāciju speciālists, asistents bērnam ar invaliditāti, psihologs, elektriķis.

Šie dati parāda, ka daudzi jaunatnes darbinieki apvieno vairākas jomas, un jaunatnes jomā viņiem bieži nav pilnas slodzes darba.

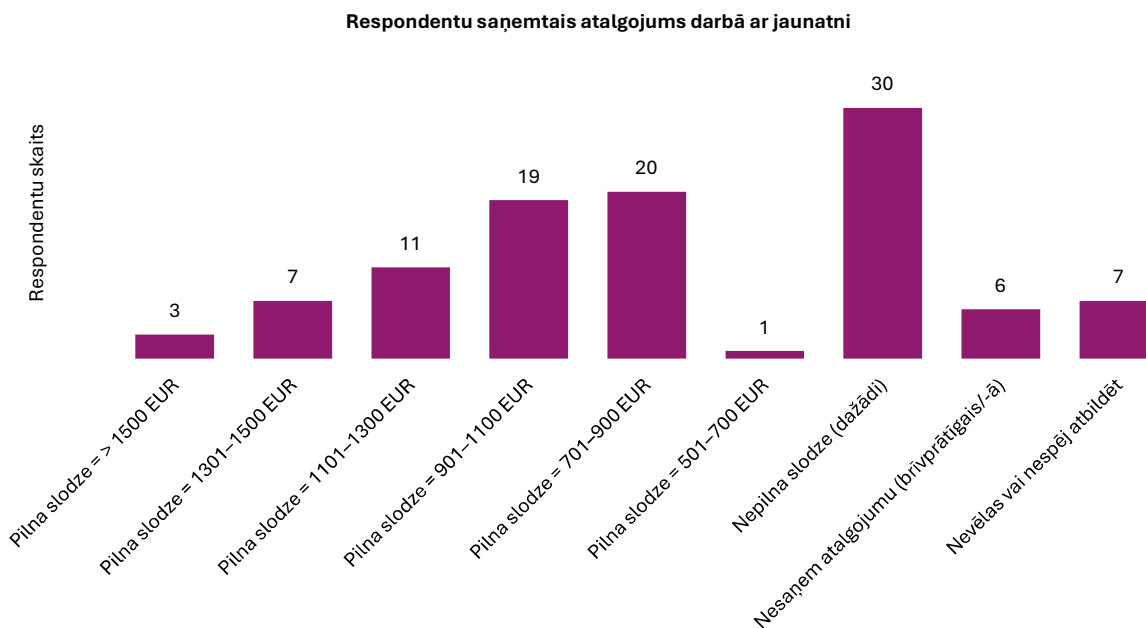
Secinājumi: No aptaujātajiem jaunatnes jomā iesaistītajiem apmēram puse jeb 52 respondenti vienlaicīgi strādā vairākās jomās un vairākos amatos. Papildus darbam jaunatnes jomā daudzi ir nodarbināti arī citās jomās, piemēram, izglītībā vai kultūrā. No vienas puses, šāda pieredze paplašina jaunatnes darbinieku skatījumu un bagātina pieejas darbā ar jauniešiem, taču, no otras puses, tas neļauj pilnvērtīgi fokusēties uz viena amata pienākumu veikšanu un var veicināt profesionālo izdegšanu un darbinieku mainību.

Ņemot vērā, ka daudzi jaunatnes darbinieki apvieno vairākus amatus gan jaunatnes jomā, gan citās nozarēs (piemēram, izglītībā vai kultūrā), būtiski ir noskaidrot arī viņu darba apjomu un noslodzi jaunatnes jomā (skat. 7. att.).



7. attēls. Atalgojuma saņemšana un darba slodze jaunatnes jomā ($n = 101$).

Kopumā 59 respondentiem darbs jaunatnes jomā ir pilnas likmes darbs (gan kā vienīgais amats, gan apvienojot vairākus amatus jaunatnes jomā). No tiem 36 respondentiem, kuri strādā nepilnu slodzi jaunatnes jomā, 15% strādā nepilnu slodzi, kas ir lielāka par pusslodzi, bet 12% strādā slodzi, kas ir mazāka par pusslodzi, un pārējie strādā periodiski. Pieci aptaujātie darbojas brīvprātīgi (bez atalgojuma), un viens savu noslodzi nav vēlējies norādīt.



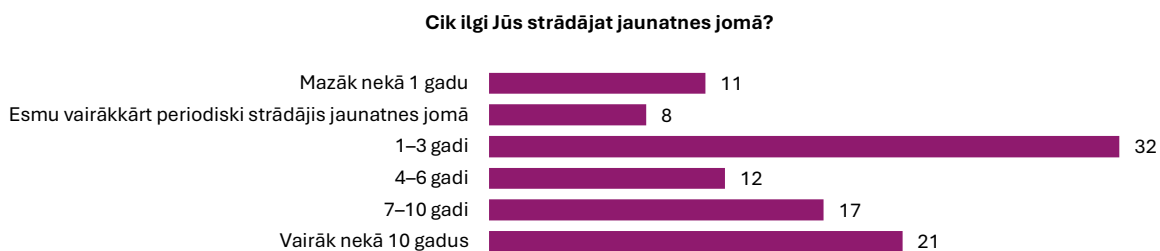
8. attēls. Respondentu norādītais atalgojuma apmērs darbā ar jaunatni ($n = 101$).

Respondenti arī norādīja sava atalgojuma aptuveno apjomu (skat. 8. att.). Jāņem vērā, ka anketā tika jautāts aptuvenais atalgojuma apmērs neto jeb cik darbinieks saņem “uz rokas”, līdz ar to iespējamās nodokļu atvieglojumu atšķirības, kas arī nosaka saņemto atalgojuma apjomu. Tuvāk tika

analizēti un salīdzināti tie respondentu rezultāti, kuri bija norādījuši, ka veic pilna laika darbu. Atbildes uz šo jautājumu skaidri parāda, ka atalgojuma apjoms par līdzīgu slodzi šajā profesijā Latvijā ir ļoti dažāds – tas var atšķirties pat divas reizes un svārstīties no 700 līdz pat 1500 EUR neto mēnesī. Lielākai daļai pilna darba laika jaunatnes darbinieku alga ir samērā zema: 20 respondenti saņem algu, kas ir tikai nedaudz lielāka par minimālo algu valstī, proti, 700–900 EUR robežās, tomēr arī 901–1100 EUR ir gandrīz tikpat populāra alga aptaujāto vidū (19 respondentiem). Vairāk par 1100 EUR mēnesī saņem 21 respondents – 11 saņem algu robežās no 1101–1300 EUR, septiņi respondenti saņem 1301–1500 EUR mēnesī, un tikai 3 aptaujātie saņem vairāk nekā 1500 EUR mēnesī.

Secinājumi: 59% jaunatnes jomā strādājošo darbs ar jaunatni ir pilnas likmes darbs, kas iekļauj gan vienu, gan vairākus amatus un pienākumus jaunatnes jomā. Diemžēl tikai 17% (10 respondenti) saņem atalgojumu, kas ir vienāds vai nedaudz virs vidējā rādītāja Latvijā²⁹.

Respondentiem tika jautāts, cik ilgi viņi kopumā strādā jaunatnes jomā (skat. 9. att.). Rezultāti parāda, ka lielākā daļa aptaujāto (32 respondenti) šajā jomā darbojas salīdzinoši nesen – no viena līdz trim gadiem, savukārt ievērojama daļa (21 respondents) ir ar vairāk nekā desmit gadu pieredzi. Vēl 17 respondenti norādīja pieredzi no septiņiem līdz desmit gadiem. Tāpat darba pieredzes struktūra jaunatnes jomā ir ļoti daudzveidīga – no nesen iesaistījušiem speciālistiem līdz profesionāļiem ar ilggadēju pieredzi, kas veicina zināšanu un prakses dažādību nozarē.

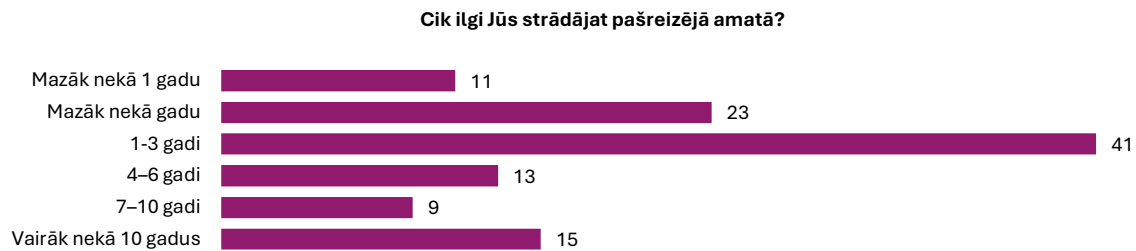


9. attēls. Respondentu darba pieredze jaunatnes jomā ($n = 101$).

Secinājums: Jaunatnes jomā Latvijā vienlaikus darbojas gan salīdzinoši jauni speciālisti, gan pieredzējuši profesionāļi ar vairāk nekā desmit gadu stāžu. Šāda paaudžu dažādība nodrošina zināšanu un prakses apmaiņu, tomēr rada arī izaicinājumus, jo atšķiras darbinieku vajadzības pēc profesionālās pilnveides un atbalsta.

Tāpat tika noskaidrots, cik ilgi jaunatnes darbinieki strādā savā pašreizējā amatā (skat. 10. att.). Lielākā daļa (41 respondents) norādīja, ka šajā amatā strādā no viena līdz trim gadiem, bet gandrīz ceturtdaļa (23 respondenti) – mazāk nekā vienu gadu. Tikai neliela daļa (15 respondenti) pašreizējā amatā strādā ilgāk nekā desmit gadus.

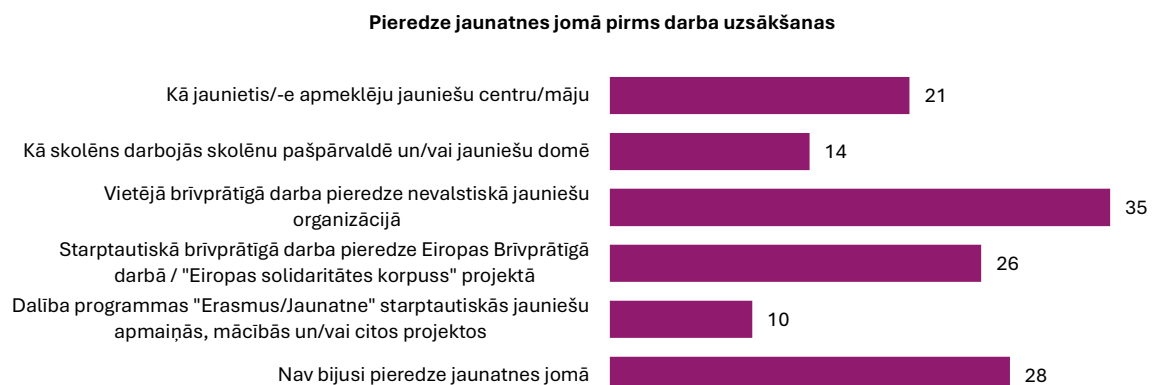
²⁹ Atbilstoši statistikas datiem uz 2025. gada 30. maiju pēc nodokļu nomaksas vidēji Latvijā pelnīja 1305 Euro Centrālās statistikas pārvalde (2025). *Darba samaksas vidējie rādītāji Latvijā, 2024. gads*. Pieejams: <https://stat.gov.lv> (aplūkots 29.08.2025.).



10. attēls. Respondentu darba pieredze pašreizējā amatā jaunatnes jomā ($n = 101$).

Secinājums: Amatu mainība jaunatnes jomā ir salīdzinoši augsta – 43% no respondentiem jaunatnes jomā un 64% konkrētajā amatā strādā mazāk par trim gadiem. Tas liecina gan par augstu darba vietu mainību jaunatnes jomā un amatu apvienošanu, gan par jaunpienācēju ienākšanu profesijā, aizvietojo īpašības speciālistus. Šāda situācija var būt signāls par nepieciešamību nodrošināt mērķtiecīgāku atbalstu jauniem darbiniekiem un stiprināt profesionālo noturību ilgtermiņā.

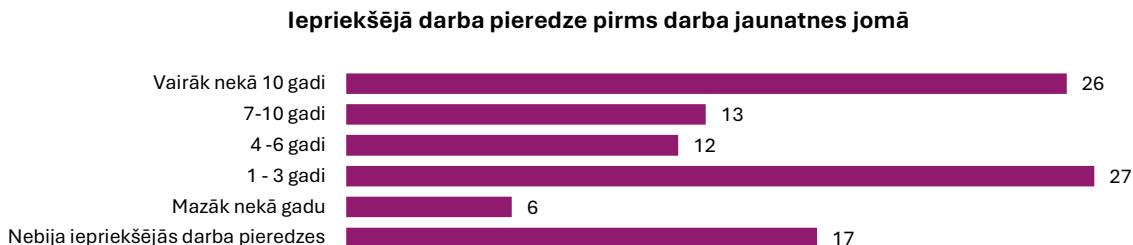
Pirms darba uzsākšanas jaunatnes jomā lielai daļai respondentu jau bija dažāda veida pieredze, kas palīdzēja viņiem iesaistīties nozarē. Visbiežāk minēta vietējā brīvprātīgā darba pieredze nevalstiskajās jauniešu organizācijās (35 respondenti), kā arī starptautiskā brīvprātīgā darba pieredze, piemēram, *Eiropas Brīvprātīgā darba* vai programmas “*Eiropas Solidaritātes korpuss*” projektos (26 respondenti).



11. attēls. Respondentu pieredze jaunatnes jomā pirms darba uzsākšanas ($n = 101$).

Lai gan mazāk nekā trešdaļai respondentu pirms darba uzsākšanas jaunatnes jomā nebija iepriekšējas darba pieredzes, lielākā daļa tomēr bija guvuši dažādu profesionālo vai brīvprātīgo pieredzi citās jaunatnes jomās. Tādēļ, pat ja daļai jaunatnes darbinieku darba stāžs jaunatnes jomā nepārsniedz trīs gadus, tas nenozīmē, ka viņi darbā ienākuši bez iepriekšējas pieredzes vai prasmēm. Šī iepriekšējā pieredze bieži vien gūta izglītības, kultūras vai nevalstisko organizāciju vidē, kā arī caur pašu līdzdalību jauniešu aktivitātēs. Tā sniedz jaunatnes darbiniekiem zināšanas un

prasmes, kuras iespējams pielietot jaunajā profesionālajā lomā, atvieglojot pāreju uz darbu jaunatnes jomā un paātrinot adaptāciju.

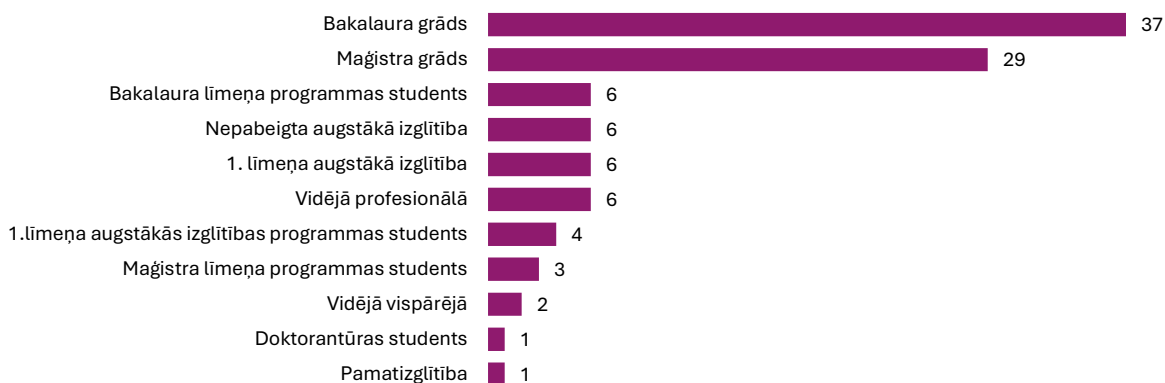


12. attēls. Respondentu iepriekšējā darba pieredze pirms darba uzsākšanas jaunatnes jomā ($n = 101$).

Lielākā daļa (83%) jaunatnes jomas darbinieku pirms iesaistes šajā nozarē bija guvuši iepriekšēju darba pieredzi, tādēļ darbs ar jaunatni nav viņu pirmā darba vieta. Visbiežāk minētā joma ir pedagogija un izglītība (24 respondenti), kurā ietilpst pirmsskolas un sākumskolas pedagogi, ārpusklases darba organizatori, skolēnu pašpārvalžu konsultanti, karjeras konsultanti, profesionālās izglītības pedagogi un pat skolas direktors. Daļa respondentu kā nozīmīgu pieredzi ir norādījuši arī brīvprātīgo darbu (6). Tāpat vairākkārt minētas citas jomas, piemēram, tirdzniecība (5), viesmīlība (5), projektu vadība (5), kultūra (5), klientu apkalpošana (3), sociālais darbs (3), apkalpojošā sfēra (3), administratīvais darbs (2) un psiholoģija.

Secinājums: Jaunatnes jomā ir maz darbinieku ar ilggadēju pieredzi – tikai piektdaļa strādā jomā vairāk nekā desmit gadus, bet vēl mazāk (15%) ilgstoši darbojas vienā un tajā pašā amatā. Lielākā daļa strādā salīdzinoši neilgi: 43% jomā un 64% konkrētajā amatā mazāk nekā trīs gadus, kas norāda uz augstu darbinieku mainību. Tomēr neskatoties uz īso darba stāžu, vairumam darbinieku ir iepriekš uzkrāta pieredze darbā ar jaunatni, piedaloties aktivitātēs vai strādājot citās institūcijās, kas palīdz nodrošināt zināšanu un prakses pēctecību nozarē.

Respondentiem tika lūgts norādīt savu augstāko iegūto izglītību (skat. 13. att.). Rezultāti parāda, ka jaunatnes jomā strādājošo izglītības līmenis ir salīdzinoši augsts. Lielākajai daļai darbinieku ir iegūta augstākā izglītība, visbiežāk bakalaura vai maģistra grāds. Tas nozīmē, ka jaunatnes jomas profesionāļi ir ar salīdzinoši stabilu akadēmisko pamatu, kas ļauj viņiem apvienot teorētiskās zināšanas ar praktisko darbu ar jauniešiem.



13. attēls. Respondentu iegūtā izglītība ($n = 101$).

Vairāk nekā 75% jaunatnes jomā strādājošo ir ar dažāda līmeņa augstāko izglītību. Visbiežāk pārstāvētās specializācijas ir pedagogija (33), uzņēmējdarbība (25) un sociālais darbs (14). Papildus tam daļa jaunatnes darbinieku ir ieguvuši izglītību komunikācijas zinātnēs (9), jaunatnes lietu speciālista un karjeras konsultanta programmās (6), kultūras vadībā un menedžmentā (7), psiholoģijā (4), kā arī humanitārajās zinātnēs, jurisprudencē, datorzinātnē, ēdināšanas pakalpojumos, ainavu arhitektūrā, teritorijas plānošanā un vides zinātnē.

Gandrīz trešdaļa (28%) jaunatnes darbinieku ir apguvuši vairāk nekā vienu specializāciju, kas papildina viņu profesionālās kompetences. Savukārt darbinieki, kuriem nav augstākās izglītības, visbiežāk strādā nevalstiskajās organizācijās un jauniešu centros.

Secinājums: Lielākajai daļai jaunatnes jomā strādājošo (85%) ir iegūta vai tiek iegūta augstākā izglītība. No tiem 37% ir bakalaura grāds un 29% – maģistra grāds. Visbiežāk pārstāvētā studiju joma ir pedagogija (33%). Tikai 10% respondentu nav ieguvuši augstāko izglītību vai šobrīd nestudē.

Papildus formālajai izglītībai jaunatnes darbiniekiem ir arī dažāda veida mācību un neformālās izglītības pieredze (skat. 14. att.). Šī pieredze ir būtiska, jo tā papildina akadēmiskās zināšanas ar praktiskām prasmēm un metodēm, kas nepieciešamas darbā ar jauniešiem ikdienā. Neformālā izglītība bieži sniedz iespējas izmēģināt jaunas pieejas, pilnveidot komunikācijas un sadarbības prasmes, kā arī apgūt starpkultūru kompetences un darba metodes, kuras grūtāk iemācīties tikai universitātes solā.

Respondenti tika aicināti norādīt, kādu papildu izglītību viņi ir ieguvuši. Atbildēs tika minētas gan īstermiņa mācības un apmācību kursi, gan ilgstošākas neformālās izglītības programmas, ko organizē gan valsts, gan pašvaldību institūcijas, gan nevalstiskās organizācijas Latvijā un ārpus tās.

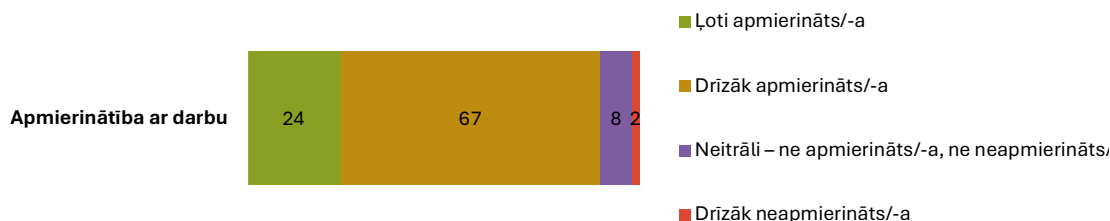


14. attēls. Respondentu iegūtā papildu izglītība, kas nozīmīga darba ar jaunatni veikšanā ($n = 101$).

Kopumā 95% jaunatnes darbinieku ir piedalījušies kādā no mācībām, kas papildinājušas viņu profesionālās prasmes. Visbiežāk minētas Jaunatnes starptautisko programmu aģentūras organizētās mācības Latvijā (58%), kā arī starptautiskas mācības jaunatnes jomā Eiropas programmās, piemēram, “Erasmus+” vai “Eiropas Solidaritātes korpuss” (43%). Būtiska daļa respondentu ieguvuši zināšanas vietēja līmeņa mācībās un neformālās izglītības programmās, kuras organizē jaunatnes jomā strādājošās nevalstiskās organizācijas (40%), vai arī piedalījušies Jaunatnes lietu speciālista obligātajā neformālās izglītības mācību programmā (33%). Tāpat 25% ir piedalījušies Jaunatnes darbinieku izcilības programmā, ko organizē Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra, un 20% – Jaunatnes darbinieku neformālās izglītības mācību programmā, ko organizē Izglītības un zinātnes ministrija. Tikai 5% jaunatnes darbinieku nav apguvuši nekādu papildu izglītību, savukārt 3% ir apguvuši pedagoģijas pamatu kursu.

Secinājums: Lielākajai daļai jaunatnes jomas darbinieku ir bagātīga un daudzveidīga papildizglītības pieredze, kas stiprina viņu profesionalitāti un spēju īstenot kvalitatīvu darbu ar jaunatni.

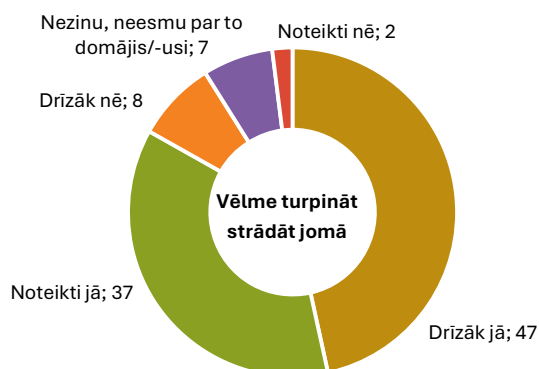
Lai izvērtētu jaunatnes darbinieku pašsajūtu un attieksmi pret darbu, respondenti tika aicināti norādīt savu apmierinātību ar darbu jaunatnes jomā (skat. 15. att.).



15. attēls. Respondentu apmierinātība ar darbu jaunatnes jomā ($n = 101$).

Dati liecina, ka kopumā jaunatnes jomas darbinieki ir pozitīvi noskaņoti – 67 respondenti atbildēja, ka ir drīzāk apmierināti, bet vēl 24 – ka ir ļoti apmierināti ar savu darbu. Tikai neliela daļa izteikuši neitrālu attieksmi (8), bet vēl mazāk – drīzāk neapmierināti (2). Tas apliecina, ka, neskatoties uz dažādiem izaicinājumiem, lielākā daļa darbinieku savu darbu vērtē pozitīvi.

Svarīgs aspekts ir arī jaunatnes darbinieku nākotnes nodomi – vai viņi plāno turpināt strādāt jaunatnes jomā tuvāko trīs gadu laikā (skat. 16. att.).



16. attēls. Respondentu nodomi turpināt darbu jaunatnes jomā tuvāko 3 gadu laikā ($n = 101$).

Lielākā daļa aptaujāto jaunatnes jomas darbinieku plāno turpināt darbu šajā nozarē arī turpmāk, tomēr daļa ir norādījusi iespējamus iemeslus, kas varētu rosināt darba maiņu. Visbiežāk minētais faktors ir atalgojums, kas dažādās pašvaldībās par līdzvērtīgiem amatiem būtiski atšķiras. Kā citus izaicinājumus respondenti uzsvēruši pārāk lielu pienākumu apjomu, birokrātiju, praktiskās resursu vadības sarežģījumus un intensīvo ikdienas darbu ar jauniešiem. Tāpat minēts izpratnes trūkums par jaunatnes jomas nozīmību valsts un pašvaldību līmenī, nesakārtotu sistēmu, lielo enerģijas patēriņu, ierobežotas karjeras iespējas, kā arī izdegšanu un resursu izsīkumu.

Vienlaikus, aprakstot motivāciju palikt jomā, respondenti bieži uzsvēruši darba ar jaunatni nozīmīgumu un personīgo piepildījumu. Viņiem ir svarīgi sniegt jauniešiem vairāk iespēju un atbalstu, turklāt patīk tiešais darbs ar jauniešiem. Kā būtiski motivācijas faktori minēti arī pašizaugsmes iespējas, dažādu aktivitāšu daudzveidība, darba interesants un dinamiskais

raksturs. Daudzi jaunatnes darbinieki darbu jomā uztver kā aicinājumu, kas ļauj justies piederīgiem šai nozīmīgajai profesijai.

Galvenās atziņas

Tiem, kuri plāno turpināt darbu jaunatnes jomā, motivācijas iemeslus var iedalīt vairākās grupās:

- **Aizrautība par darbu ar jaunatni** – patīk veicamie pienākumi, tiešais darbs ar jauniešiem; jūt, ka šī joma ir viņu vieta; darbs ir interesants un dod iespēju pašiem mācīties.
- **Personīgie iemesli** – pašiem ir bērni pusaudzū un jauniešu vecumā vai arī pats jaunatnes darbinieks ir jaunietis.
- **Realizējami plāni** – ir idejas, kuras vēlas īstenot, vai arī projekti, kas jāturpina un jānoslēdz.
- **Personīgais ieguldījums** – izveidota un sakārtota sistēma, nodibināta biedrība, tāpēc ir vēlme darbu turpināt.

Daži aspekti ir minēti gan kā motivācija palikt jomā, gan kā iemesls darba pārtraukšanai:

- **Karjeras iespējas** – daži uzsver, ka jaunatnes jomā vienmēr ir iespējas attīstīties un augt, citi norāda, ka neredz šajā jomā karjeras perspektīvas.
- **Darba laiks** – daļai patīk elastīgais darba laiks un neformālā pieeja, bet citiem grūti darboties nenormēta darba laika apstākļos.
- **Ģimenes apstākļi** – daļa uzsver, ka darbu ar jaunatni ir grūti savienot ar personīgo dzīvi, savukārt citi atzīst, ka tieši darbs jaunatnes jomā ļauj vairāk laika veltīt saviem bērniem.

Gan tie, kuri plāno pamest darbu, gan arī tie, kuri vēl šaubās, uzsver, ka darbs jaunatnes jomā nav atbilstoši apmaksāts, joprojām trūkst izpratnes par nozares nozīmi un nav pilnībā sakārtota sistēma. Daudz pieminēta izdegšana un iztērēti resursi – darbiniekiem jāveic ļoti daudz un dažādi pienākumi: sākot no telpu uzkopšanas un resursu nodrošināšanas līdz projektu rakstīšanai un birokrātiskiem procesiem, paralēli veicot arī tiešo darbu ar jauniešiem.

Biežāk darba pārtraukšanu plāno pašvaldībās strādājošie jaunatnes darbinieki, taču daudzi no viņiem uzsver, ka turpinās darbu ar jauniešiem biedrībās.

Kopsavilkums

Šajā nodaļā tika raksturots jaunatnes darbinieku profils Latvijā, balstoties uz kvantitatīvajiem datiem un salīdzinājumu ar iepriekšējiem pētījumiem. Rezultāti parāda, ka jaunatnes darbinieku kopiena ir daudzveidīga gan pēc profesionālās pieredzes, gan pēc statusa un sektoru pārstāvēniecības. Lielākā daļa strādā pašvaldībās vai nevalstiskajās organizācijās, apvienojot tiešo darbu ar jauniešiem ar projektu vadību un administratīviem pienākumiem. Profesionālās izglītības un kvalifikācijas spektrs ir plašs – no pedagogijas un sociālā darba līdz specifiskām darba ar jaunatni apmācībām.

Svarīgs aspekts ir tas, ka daudziem jaunatnes darbiniekiem darbs ar jaunatni nav vienīgais, un atalgojums bieži vien ir zemāks par valsts vidējo. Salīdzinot ar 2020. gada Klāsona un Lases pētījumu, redzams, ka darbinieku skaits un profila raksturojums kopumā saglabājas līdzīgs, tomēr pakāpeniski palielinās darba ar jaunatni profesionalizācijas pakāpe. Vienlaikus atklājas sistēmiska problēma – liela daļa darbinieku joprojām strādā ar daļēju slodzi vai apvieno vairākus amatus.

Kopsavilkumā secināms, ka jaunatnes darbinieku profils Latvijā ir relatīvi stabils, taču profesionālās lomas joprojām ir fragmentētas un cieši saistītas ar institucionālo kapacitāti. Tas apliecina nepieciešamību pēc skaidrāka karjeras ceļa, lielāka institucionālā atbalsta un vienotas pieejas darba ar jaunatni profesionālajai attīstībai.

3. Jaunatnes darbinieku kompetenču pašvērtējuma rezultāti

Nodaļu sagatavoja: Ilze Jankovska

Šajā nodaļā sniegta jaunatnes darbinieku kompetenču pašvērtējuma analīze, izmantojot jaukto metožu pieeju. Kvantitatīvie aptaujas dati ļauj identificēt galvenās tendences un atšķirības starp pieredzes līmeņiem, savukārt kvalitatīvās intervijas sniedz dziļāku izpratni par pašvērtējuma nozīmi, profesionālās attīstības motivācijām un sastaptajiem izaicinājumiem. Jaukto metožu pieeja nodrošina daudzslāņainu skatījumu uz kompetenču profilu, jo skaitliskie rādītāji tiek papildināti ar respondentiem raksturīgiem naratīviem, kas ilustrē un kontekstualizē statistiskās tendences. Nodaļa strukturēta pa kompetenču blokiem (personiskās, sociālās, profesionālās, metodoloģiskās un speciālās kompetences), katru no tiem analizējot gan kvantitatīvi, gan kvalitatīvi, tādējādi radot pilnīgāku priekšstatu par jaunatnes darbinieku stiprajām pusēm un attīstības vajadzībām.

Kompetenču pašvērtējums balstījās uz 69 prasmēm, kas atspoguļo jaunatnes darbinieku profesionālo darbību. Aptaujā izmantotās 69 zināšanas, prasmes un attieksmes tika strukturētas atbilstoši ETS kompetenču modeli³⁰ definētajām deviņām kompetenču jomām: (1) programmu izstrāde, (2) mācīšanās procesa virzīšana, (3) resursu organizēšana un vadīšana, (4) sadarbošanās komandās, (5) jēgpilna komunikācija, (6) starpkultūru kompetence, (7) tīklošanās un jauniešu interešu aizstāvība, (8) izvērtēšana un profesionālā attīstība, (9) pilsoniskā iesaiste un līdzdalība. Pētījuma ietvaros veikta aptauja (n = 101) un 14 padziļinātas daļēji strukturētas intervijas (vidējais ilgums – 38 minūtes). Aptaujā piedalījās 101 respondents, kā arī tika veiktas 14 padziļinātas intervijas (vidēji 38 minūšu garas). Analīze tika strukturēta pa kompetenču blokiem, vērtējot gan pārliecību par savu kompetenci, gan pielietojumu praksē.

3.1. Kompetenču bloku analīze

Kompetenču bloku analīze sniedz detalizētu pārskatu par jaunatnes darbinieku pārliecību deviņās Eiropas Mācību stratēģijas (ETS) kompetenču jomās. 17. attēlā parādīts, kā respondenti (n = 101) novērtējuši savas zināšanas, prasmes un attieksmes katrā no jomām, atspoguļojot gan augstāk vērtētās, gan problemātiskākās kompetences. Dati ļauj identificēt jomas ar augstu praktisko pielietojumu un pārliecību, kā arī jomas, kurās nepieciešams papildu atbalsts un profesionālā pilnveide.

³⁰ Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra (JSPA). (2024). *Kompetenču modelis jaunatnes darbiniekiem darbā starptautiskā vidē* (latv. tulk.). Rīga: JSPA. Retrieved from https://jaunatne.gov.lv/wp-content/uploads/2025/01/JD_kompetencu_modelis_web.pdf



17. attēls. Jaunatnes darbinieku pārliecība par prasmēm deviņās ETS kompetenču jomās ($n = 101$).

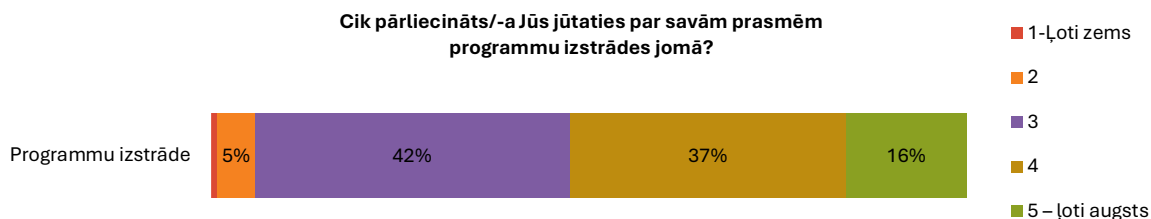
Kopumā vairākums respondentu savas kompetences vērtē kā “drīzāk labas” vai “labas”. Visaugstākā pārliecība ir par sadarbību komandās (52% “labas”, 36% “ļoti labas”) un jēgpilnu komunikāciju (59% “labas”, 23% “ļoti labas”). Salīdzinoši zemāk vērtētas prasmes programmu izstrādē, kur 24% respondentu norāda uz ļoti zemu vai drīzāk zemu pārliecību un tikai 12% – uz ļoti labām prasmēm. Līdzīgas tendences vērojamas mācību procesa virzīšanā, starpkultūru kompetencē un tiklošanās, kur prasmju pašvērtējums ir nevienmērīgs, iezīmējot jomas, kurās jaunatnes darbiniekiem būtu nepieciešams papildu profesionālais atbalsts un mērķtiecīga pilnveide.

Programmu izstrāde

Programmu izstrāde ir viena no viszemāk novērtētajām kompetenču jomām jaunatnes darbinieku pašvērtējumā. Kā redzams 2. attēlā, tikai neliela daļa respondentu jūtas pārliecināti par savām prasmēm šajā jomā, savukārt lielākā daļa norāda uz vidēju vai zemu pārliecību. Arī prasmju pielietojuma biežums ir zems, kas norāda, ka programmu izstrāde nereti nav jaunatnes darbinieku ikdienas darba neatņemama sastāvdaļa.

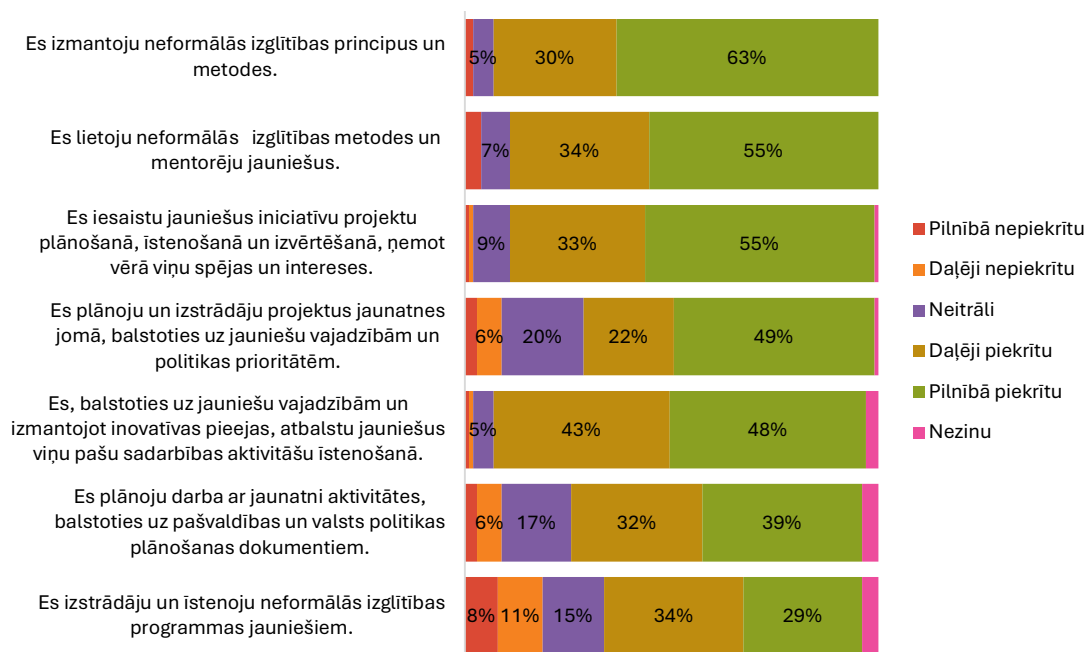
Arī intervijās jaunatnes darbinieki apliecināja līdzīgu pieredzi. Kā atzina viena no jaunatnes darbiniecēm: *“Es vairāk darbojos ar aktivitāšu plānošanu, bet ne ar programmu rakstīšanu – tas bieži paliek projektu līmenī.”*

Šis citāts parāda, ka programmu izstrāde biežāk tiek uztverta kā atsevišķs projekta elements, nevis kā ikdienas prakse darbā ar jaunatni. Tas nozīmē, ka jaunatnes darbinieku profesionālajā realitātē dominē aktivitāšu un pasākumu plānošana, bet strukturētu programmu izstrāde un metodoloģiska pieeja biežāk tiek saistīta ar projektu konkursiem vai specifiskiem uzdevumiem. Rezultātā šī kompetence nereti paliek fonā, lai gan teorētiski tā tiek uzskatīta par vienu no būtiskākajām profesionālās darbības sastāvdaļām.



18. attēls. Jaunatnes darbinieku pašvērtējums par prasmēm programmu izstrādē ($n = 101$).

19. attēlā redzams jaunatnes darbinieku pašvērtējums par prasmju pielietojumu programmu izstrādes jomā. Rezultāti rāda, ka lielākā daļa respondentu savas prasmes izmanto reti vai epizodiski, un tikai neliela daļa norādīja uz regulāru pielietojumu, kas apliecina, ka programmu izstrāde nav jaunatnes darbinieku ikdienas darba centrālais elements.



19. attēls. Jaunatnes darbinieku pašvērtējums par prasmju pielietojumu programmu izstrādes jomā ($n = 101$).

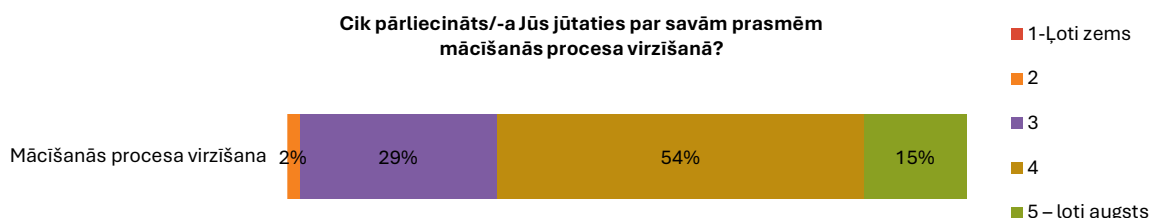
Mācīšanās procesa virzīšana

Mācīšanās procesa virzīšana ir kompetence, kuras pašvērtējums ir zems (zemāks nekā citās kompetencēs), un arī intervijās tā netika bieži minēta kā ikdienas darba sastāvdaļa. Kā redzams 20. attēlā, tikai neliela daļa jaunatnes darbinieku jūtas pārliecināti šajā jomā. Tomēr šī problemātika bieži parādās netieši – īpaši situācijās, kas saistītas ar jauniešu ar īpašām vajadzībām iekļaušanu, kur mācīšanās process prasa individualizētu pieeju un papildus resursus.

Kā intervijā atzina jaunatnes darbiniece: *“Jo vairāk tu iedziļinies iekļaušanā, jo vairāk saproti, cik tas ir plašs jēdziens... un reizēm jaunieši paši nesaprot, ko nozīmē būt iekļautiem.”*

Citviet tika piebilsts: ***“Dažiem jauniešiem ir vajadzīga pavisam cita pieeja, reizēm vairāk enerģijas nekā citiem.”***

Šie piemēri atklāj, ka mācīšanās procesa virzīšanas prasme darbā ar jaunatni bieži izpaužas neformāli – kā spēja pielāgoties un nodrošināt iekļaujošu vidi, nevis strukturētās mācību programmās.



20. attēls. Jaunatnes darbinieku pašvērtējums par prasmēm mācīšanās procesa virzīšanā ($n = 101$).

Kā redzams 21. attēlā, vairāk nekā puse jaunatnes darbinieku norāda, ka mācīšanās procesa virzīšanas prasmes izmanto regulāri, savukārt gandrīz trešdaļa tās izmanto epizodiski. Tikai neliela daļa respondentu atzīmējuši, ka šo kompetenci neizmanto vai izmanto ļoti reti. Tas norāda, ka mācīšanās procesa virzīšana praksē netiek uztverta kā obligāta darba sastāvdaļa, bet gan kā instruments, kuru darbinieki pielieto atbilstoši konkrētām situācijām un jauniešu vajadzībām.

Interviju materiāli apliecina šo tendenci – jaunatnes darbinieki norāda, ka bieži vien viņu ikdienas darbs vairāk saistīts ar jauniešu atbalstīšanu un aktivitāšu organizēšanu, nevis strukturēta mācību procesa vadīšanu. Īpaši tas izceļas gadījumos, kad strādā ar jauniešiem ar īpašām vajadzībām vai sarežģītu sociālo fonu, kur mācīšanās process vairāk nozīmē personalizētu pieeju un spēju radīt iekļaujošu vidi. Kā atzina viena no respondentēm: ***“Darbs ar jauniešiem ar īpašām vajadzībām man ir izaicinošāks – īpaši ar tiem, kuriem ir garīgās veselības problēmas. Šādās situācijās jūtu, ka nepieciešams papildu atbalsts un zināšanas, lai saprastu, kā vislabāk strādāt ar šiem jauniešiem.”***

Šo rezultātu var interpretēt arī plašāk – darbā ar jaunatni mācīšanās procesa virzīšana netiek saistīta tikai ar zināšanu nodošanu, bet gan ar spēju radīt motivējošu vidi, kas veicina jauniešu pašizaugsmi. Līdz ar to šī kompetence nav tik redzama statistiskos datos kā, piemēram, sadarbība komandās vai komunikācijas prasmes, tomēr tā parādās kā būtisks faktors ilgtermiņa jauniešu attīstības atbalstā. Rezultāti iezīmē arī turpmākās profesionālās pilnveides vajadzības. Lai gan jaunatnes darbinieki atzīst šīs prasmes nozīmi, tomēr zemāks pašvērtējuma līmenis norāda uz nepietiekamām metodiskajām zināšanām un nepieciešamību pēc papildu apmācībām. Praktiskie kursi par didaktiku, mācīšanās stratēģiju pielāgošanu un iekļaujošas vides veidošanu varētu būt nozīmīgs resurss, kas stiprinātu darbinieku pārliecību un spēju mērķtiecīgi izmantot šo kompetenci ikdienā.



21. attēls. Jaunatnes darbinieku pašvērtējums par prasmju pielietojumu mācīšanās procesa virzīšanas jomā ($n = 101$).

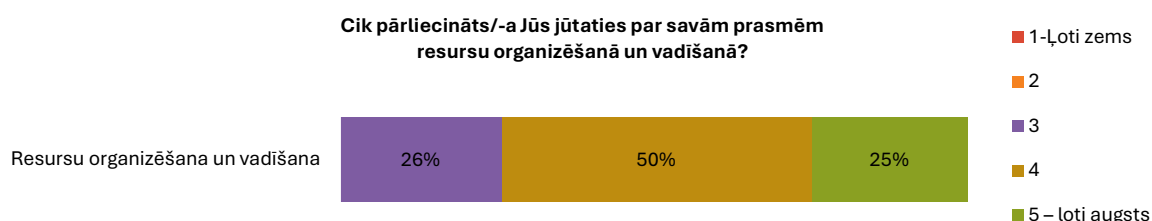
Rezultāti rāda, ka vairāk nekā puse respondentu šīs prasmes izmanto regulāri, savukārt gandrīz trešdaļa – epizodiski. Tikai neliela daļa respondentu norāda, ka šīs prasmes praksē neizmanto vai izmanto ļoti reti. Tas apliecina, ka mācīšanās procesa virzīšana lielākoties netiek uztverta kā ikdienas darba neatņemama sastāvdaļa, bet drīzāk kā kontekstuāli pielietojama kompetence, kas aktualizējas īpašās situācijās, piemēram, strādājot ar jauniešu ar īpašām vajadzībām grupām.

Resursu organizēšana un vadīšana

Resursu organizēšana un vadīšana ir viena no augstāk vērtētajām kompetenču jomām jaunatnes darbinieku pašvērtējumā. Kā redzams 22. attēlā, puse respondentu (50%) vērtē savas prasmes šajā jomā kā labas, un vēl ceturtdaļa (25%) tās uzskata par ļoti labām. Trešdaļa (26%) norāda uz vidēju pārliecību, savukārt ļoti zems vērtējums šajā jomā praktiski netiek minēts. Šie rezultāti apliecina, ka resursu vadība tiek uztverta kā būtiska darba ar jaunatni sastāvdaļa un ikdienā regulāri pielietota kompetence.

Interviju dati apstiprina šo skatījumu. Kā norādīja viena no respondentēm: *“Resursu vadība ir izdzīvošanas jautājums – katra diena ir savādāka, un tev jādara viss.”* Savukārt cita piebilda: *“Birokrātija aizņem lielu daļu darba, bet realitātē tas ir viss – no sarunas ar jauniešu līdz pasākumu organizēšanai.”*

Šie piemēri ilustrē, ka jaunatnes darbinieki resursu vadību izprot ļoti plašā nozīmē – sākot no finanšu un projektu administrēšanas līdz pat cilvēcisko resursu, laika un enerģijas plānošanai ikdienas darbā.

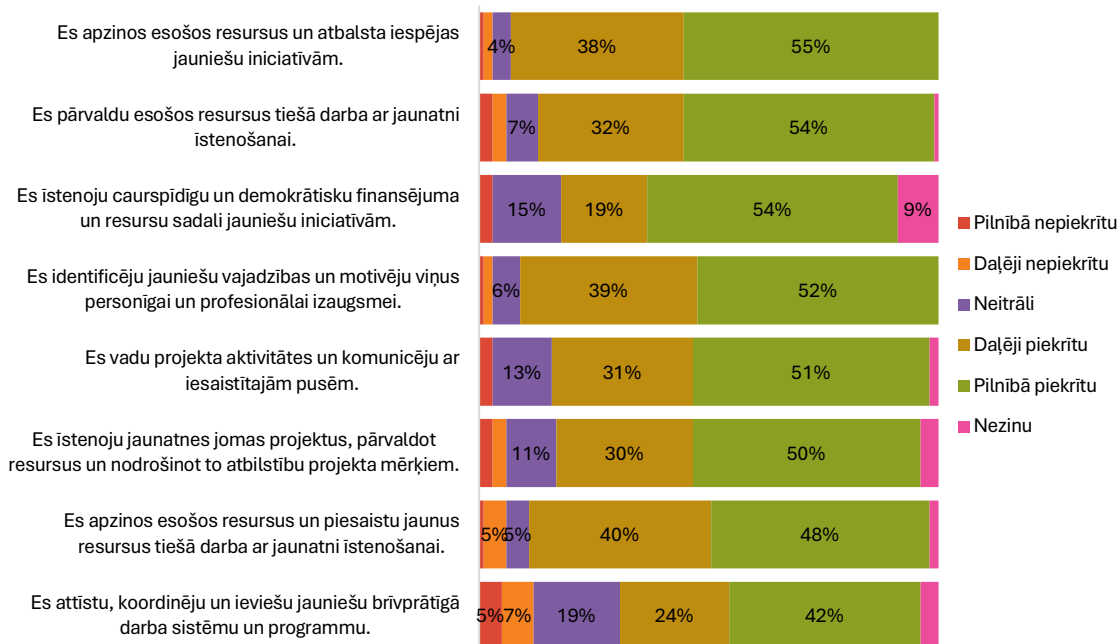


22. attēls. Jaunatnes darbinieku pašvērtējums par prasmēm resursu organizēšanā un vadīšanā (n = 101).

Kā redzams 23. attēlā, lielākā daļa jaunatnes darbinieku norāda, ka viņu ikdienas darbā regulāri ietilpst jauniešu iniciatīvu atbalstīšana un resursu pārvaldība tiešajā darbā ar jaunatni. Īpaši augsti tiek vērtētas prasmes identificēt jauniešu vajadzības un motivāciju, kas ļauj pielāgot resursu izmantošanu jauniešu personīgajai un profesionālajai izaugsmei. Līdzīgi augstu novērtēta ir arī resursu pārredzamība un atbildīga finanšu plānošana, kas apliecina profesionālu pieeju darbā ar publiskiem un privātiem resursiem. Šie rezultāti uzskatāmi parāda, ka resursu organizēšana un vadīšana tiek uztverta kā viena no centrālajām darba ar jaunatni funkcijām, jo bez šīs kompetences nav iespējama kvalitatīva projektu un programmu īstenošana.

Vienlaikus dati atklāj arī dažus vājos punktus. Salīdzinoši zemāku novērtējumu saņēmusi jauniešu brīvprātīgā darba sistēmu un programmu attīstīšana un koordinēšana. Tikai neliela daļa respondentu uzskata šo jomu par savu stipro pusi, kas norāda uz nepieciešamību pēc papildu atbalsta un resursiem. Tas varētu būt saistīts gan ar institucionālā līmeņa nepietiekamo atbalstu šāda veida programmām, gan ar resursu un metodisko materiālu trūkumu pašvaldībās un NVO. Līdz

ar to brīvprātīgā darba sistēma bieži vien tiek īstenota fragmentāri un atkarībā no konkrētās institūcijas kapacitātes, nevis kā vienots un sistemātisks risinājums.

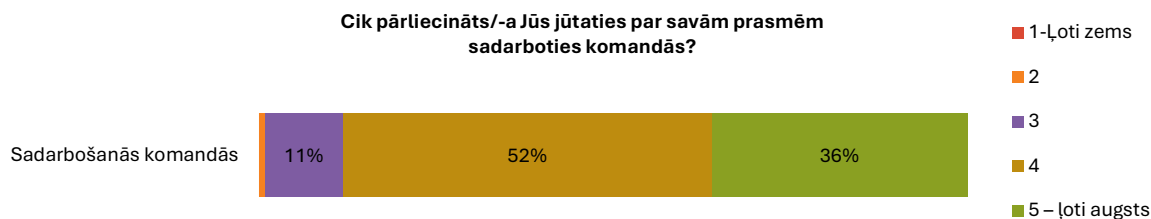


23. attēls. Jaunatnes darbinieku pašvērtējums par resursu organizēšanas un vadīšanas prasmju pielietojumu praksē (n = 101).

Apkopojot var secināt, ka resursu vadība kopumā ir stabila un nostiprināta kompetence, kas jaunatnes darbinieku skatījumā ir gan nozīmīga, gan ikdienā plaši pielietota. Tomēr atsevišķas jomas – īpaši brīvprātīgā darba programmu attīstīšana – joprojām prasa lielāku uzmanību un mērķtiecīgu profesionālās pilnveides atbalstu.

Sadarbošanās komandās

Sadarbošanās komandās ir viena no visaugstāk vērtētajām jaunatnes darbinieku kompetencēm, kas izceļas ar ļoti augstu pašvērtējumu salīdzinājumā ar citām kompetenču jomām.



24. attēls. Jaunatnes darbinieku pašvērtējums par prasmēm sadarbošanās komandās (n = 101).

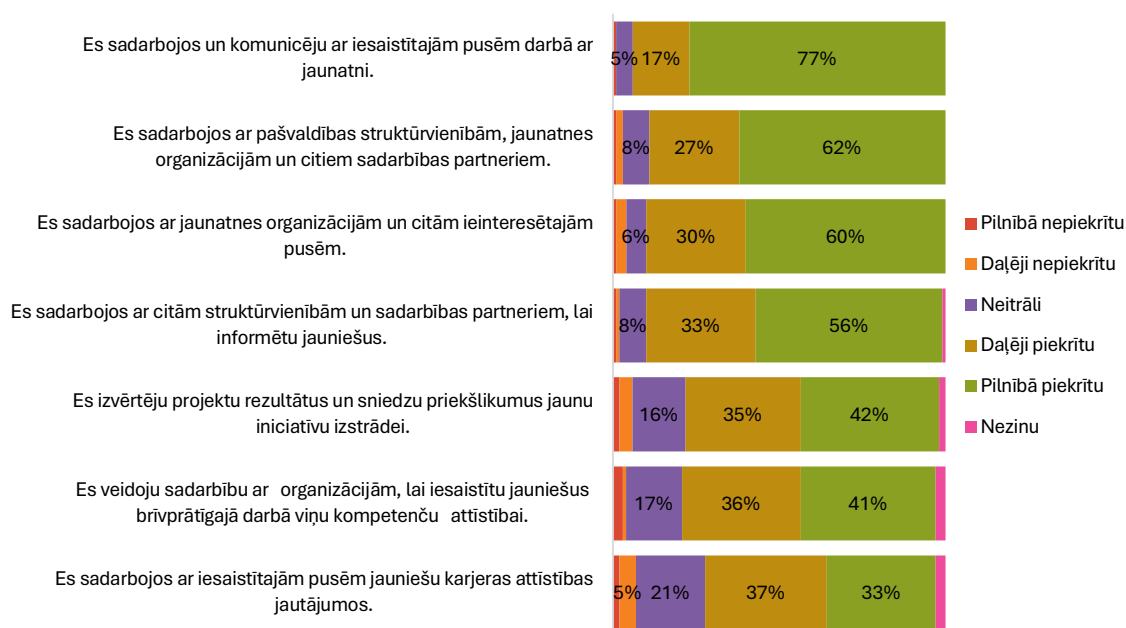
Kā redzams 25. attēlā, sadarbības prasmes tiek izmantotas ļoti plaši: 77% respondentu norādījuši, ka pilnībā piekrīt šo prasmju regulārai pielietošanai, bet vēl 17% – ka piekrīt daļēji. Tas nozīmē, ka praktiski visi jaunatnes darbinieki sadarbību komandās uzskata par neatņemamu ikdienas darba

sastāvdaļu. Visbiežāk izceltie aspekti ir kopīga plānošana, savstarpējs atbalsts un uzdevumu sadale, kas nodrošina efektīvu darba procesu. Interviju dati papildus apliecina, ka sadarbība komandās tiek uztverta kā drošības un atbalsta mehānisms, kas palīdz jaunatnes darbiniekiem risināt sarežģītas situācijas un dalīties pieredzē. Kā atzina viena no respondentēm: **“Komanda un komunikācija ir svarīgākās lietas – spēja uzklaut un strādāt kopā.”**

Līdzīgi arī cita uzsvēra: **“Saruna ir mans galvenais instruments – gan ar jauniešiem, gan ar kolēģiem.”**

Šie piemēri apliecina, ka komandas darbs netiek uztverts tikai kā darba sadale, bet gan kā emocionāls un profesionāls atbalsts, kas palīdz darbiniekiem noturēties nozarē.

Vienlaikus atsevišķos gadījumos minētas grūtības sadarbojoties starpinstitucionālā līmenī, piemēram, starp pašvaldībām un NVO, kas var radīt šķēršļus resursu koordinācijā.



25. attēls. Jaunatnes darbinieku pašvērtējums par prasmju pielietojumu sadarbošanās komandās jomā (n = 101).

Kopumā var secināt, ka sadarbības prasmes komandās ir viena no jaunatnes darbinieku stiprākajām pusēm. Tas nozīmē, ka darbinieki prot labi sadarboties ar kolēģiem un citiem iesaistītajiem, un šī spēja ir būtiska darba ar jaunatni kultūrā, jo darbs bieži notiek kopā ar citiem, nevis individuāli³¹.

Jēgpilna komunikācija

Jēgpilna komunikācija ir viena no jaunatnes darbinieku būtiskākajām kompetencēm, jo tā nodrošina spēju veidot uzticēšanos, skaidri formulēt vēstījumus un iesaistīt jauniešus dažādos procesos. Tā ietver ne tikai informācijas nodošanu, bet arī aktīvu klausīšanos, dialoga veidošanu un spēju pielāgoties dažādām auditorijām un situācijām. Šī prasme ir nozīmīga gan individuālā darbā ar

³¹ Profesionālā identitāte nozīmē darbinieku kopīgi veidotu priekšstatu par sevi kā profesionāļiem konkrētā jomā, savukārt kolektīvā dimensija attiecas uz izpratni, ka darbs ar jaunatni galvenokārt balstās sadarbībā un komandā, nevis tikai individuālā sniegumā.

jauniešiem, kur svarīgi radīt drošu un atbalstošu vidi, gan arī plašākā sadarbībā ar kolēģiem, partnerorganizācijām un sabiedrību kopumā. Efektīva komunikācija darba ar jaunatni kontekstā ļauj ne tikai skaidri nodot vēstījumus, bet arī veidot vienlīdzīgas attiecības un veicināt jauniešu aktīvu līdzdalību, kas ir būtisks nosacījums kvalitatīvam darbam ar jaunatni.

Visās intervijās šī dimensija tika plaši apstiprināta. Kā uzsvēra viena jaunatnes darbiniece: *“Es vienmēr izvēlos sarunu, nevis sodu vai aizrādījumu – tas palīdz jauniešiem justies uzklautam.”*

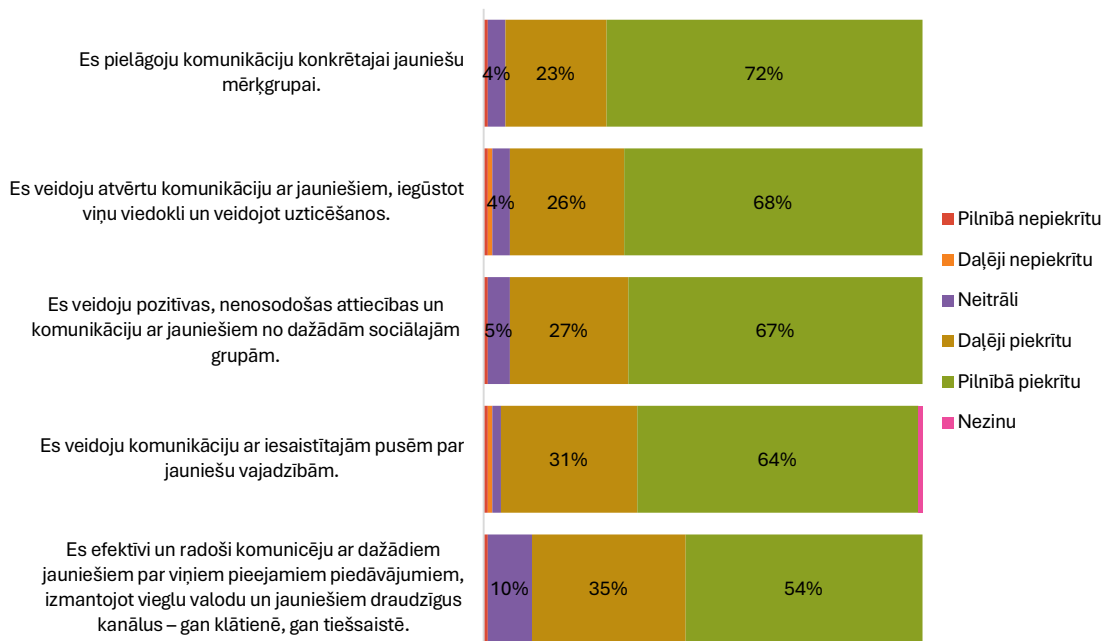
Citviet tika piebilsts: *“Dažreiz lielākais izaicinājums ir komunicēt ar jauniešiem, kuram vajadzīga cita valoda vai cita enerģija.”*

Šie piemēri rāda, ka jēgpilna komunikācija praksē nozīmē daudz vairāk nekā informācijas nodošanu – tā ir attiecību veidošana un uzticēšanās stiprināšana.



26. attēls. Jaunatnes darbinieku pašvērtējums par prasmēm jēgpilnā komunikācijā ($n = 101$).

Jēgpilna komunikācija darbā ar jaunatni aptver ne tikai spēju skaidri izteikties, bet arī prasmi veidot dialogu, aktīvi klausīties un nodrošināt, ka jauniešu viedokļi tiek sadzirdēti. Tā ir viena no centrālajām profesionālajām kompetencēm, kas nosaka darba kvalitāti un jauniešu iesaisti dažādos procesos.

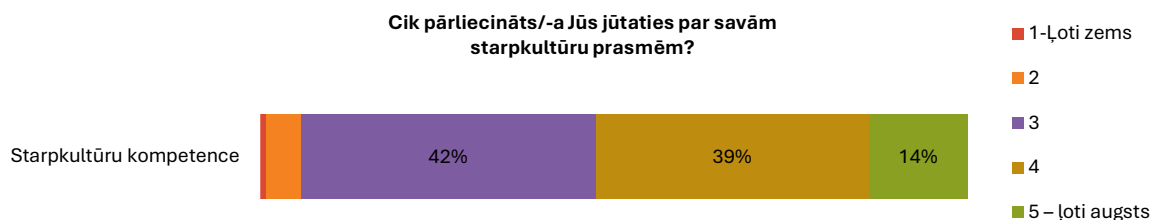


27. attēls. Jaunatnes darbinieku pašvērtējums par jēgpilnas komunikācijas prasmju pielietojumu ($n = 101$).

Kā redzams 27. attēlā, lielākā daļa jaunatnes darbinieku norāda, ka jēgpilnas komunikācijas prasmes izmanto regulāri un plaši. No 54% līdz 72% respondentu atzīmē, ka pilnībā piekrīt šīs kompetences praktiskam pielietojumam, savukārt vēl 23–35% piekrīt daļēji. Īpaši augstu novērtētas prasmes nodrošināt atklātu un skaidru informācijas apmaiņu, kā arī veicināt uzticēšanos starp jauniešiem un iesaistītajām pusēm. Salīdzinoši zemākas vērtības vērojamas tajos aspektos, kas saistīti ar komunikācijas pielāgošanu dažādām auditorijām vai sarežģītām situācijām – šeit daļa respondentu joprojām norāda uz izaicinājumiem. Kopumā dati apliecina, ka jēgpilna komunikācija ir ne vien nostiprinājusies kā ikdienas darba instruments, bet arī kā profesionālās identitātes kodols jaunatnes darbinieku praksē.

Starpkultūru kompetence

Starpkultūru kompetence ir jaunatnes darbinieku profesionālās darbības pamatelements, jo tā nosaka spēju iekļaujoši strādāt ar jauniešiem no dažādām sociālajām un kultūras vidēm. Šī kompetence prasa izpratni par dažādību, spēju pielāgoties atšķirīgām pieredzēm un veidot vidi, kurā visi jaunieši jūtas droši un pieņemti. Mūsdienų pluralistiskajā sabiedrībā starpkultūru kompetence kļūst arvien nozīmīgāka, īpaši darbā ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām vai tiem, kas sastopas ar diskriminācijas risku.



28. attēls. Jaunatnes darbinieku pašvērtējums par prasmēm starpkultūru kompetencē ($n = 101$).

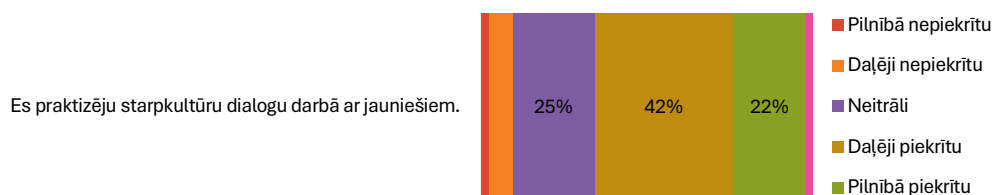
Kā redzams 28. attēlā, lielākā daļa jaunatnes darbinieku savas prasmes starpkultūru darbā vērtē pozitīvi, tomēr pārliecības līmenis ir zemāks nekā citās kompetencēs. Tikai 14% respondentu norādījuši uz ļoti augstu pārliecību, savukārt liela daļa – 39% – vērtē prasmes kā labas. Būtiska daļa (42%) ierindojušies vidējā vērtējumā, bet 5% atzinuši, ka viņu kompetence šajā jomā ir nepietiekama.

Arī intervijās tas tika apstiprināts. Viena no respondentēm atzina: *“Mums mazā pilsētā šādas situācijas gandrīz nav – tāpēc pārliecība ir zemāka.”*

Cita uzsvēra: *“Metodes, kas strādāja vakar, šodien vairs nestrādā – jaunieši ļoti mainās, un tāpēc jāpielāgojas.”*

Šie citāti parāda, ka jaunatnes darbinieki starpkultūru kompetenci saprot plašāk – ne tikai kā spēju strādāt ar jauniešiem no atšķirīga etniskā vai kultūras fona, bet arī kā spēju pielāgoties paaudžu atšķirībām un jauniešu mainīgajām vajadzībām.

Tas apliecina, ka starpkultūru prasmes joprojām prasa mērķtiecīgu stiprināšanu, lai nodrošinātu vienlīdz kvalitatīvu darbu ar visiem jauniešiem.

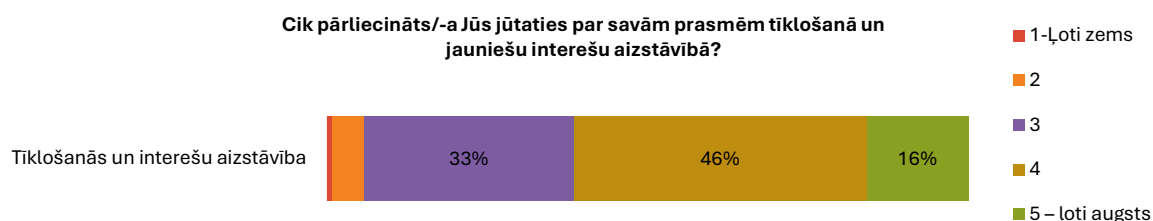


29. attēls. Jaunatnes darbinieku pašvērtējums par starpkultūru kompetences prasmju pielietojumu praksē (n = 101).

29. attēlā redzams, ka prasmju pielietojuma pašvērtējums šajā jomā atpaliek no teorētiskās pārliecības. Tikai 22% respondentu norādījuši, ka regulāri pielieto starpkultūru prasmes, savukārt lielākā daļa (42%) tās izmanto neregulāri vai atsevišķās situācijās. Vēl 25% vērtējuši savas prasmes kā vidēji pielietojamas, un 6% atzīmējuši ļoti zemu pielietojumu. Tas liecina, ka starpkultūru kompetence nereti paliek ārpus ikdienas darba galvenajiem uzdevumiem un vairāk tiek izmantota specifiskās situācijās, kas saistītas ar dažādības un iekļaušanas jautājumiem. Šie dati iezīmē nepieciešamību veidot apmācības un atbalsta pasākumus, kas palīdzētu darbiniekiem integrēt starpkultūru prasmes sistemātiskākā ikdienas praksē.

Tiklošanās un interešu aizstāvība

Tiklošanās un interešu aizstāvība darbā ar jaunatni ir būtiska, lai nodrošinātu jauniešu balsu pārstāvību sabiedrībā un stiprinātu sadarbību starp dažādiem sektoriem. Šī kompetence ietver spēju veidot partnerības, uzturēt profesionālos kontaktus, kā arī aizstāvēt jauniešu vajadzības vietējā, nacionālā un starptautiskā līmenī. Tā apliecina jaunatnes darbinieku spēju strādāt ne tikai ar jauniešiem individuāli, bet arī ietekmēt plašākus sociālos un politiskos procesus.



30. attēls. Jaunatnes darbinieku pašvērtējums par prasmēm tiklošanās un interešu aizstāvības jomā (n = 101).

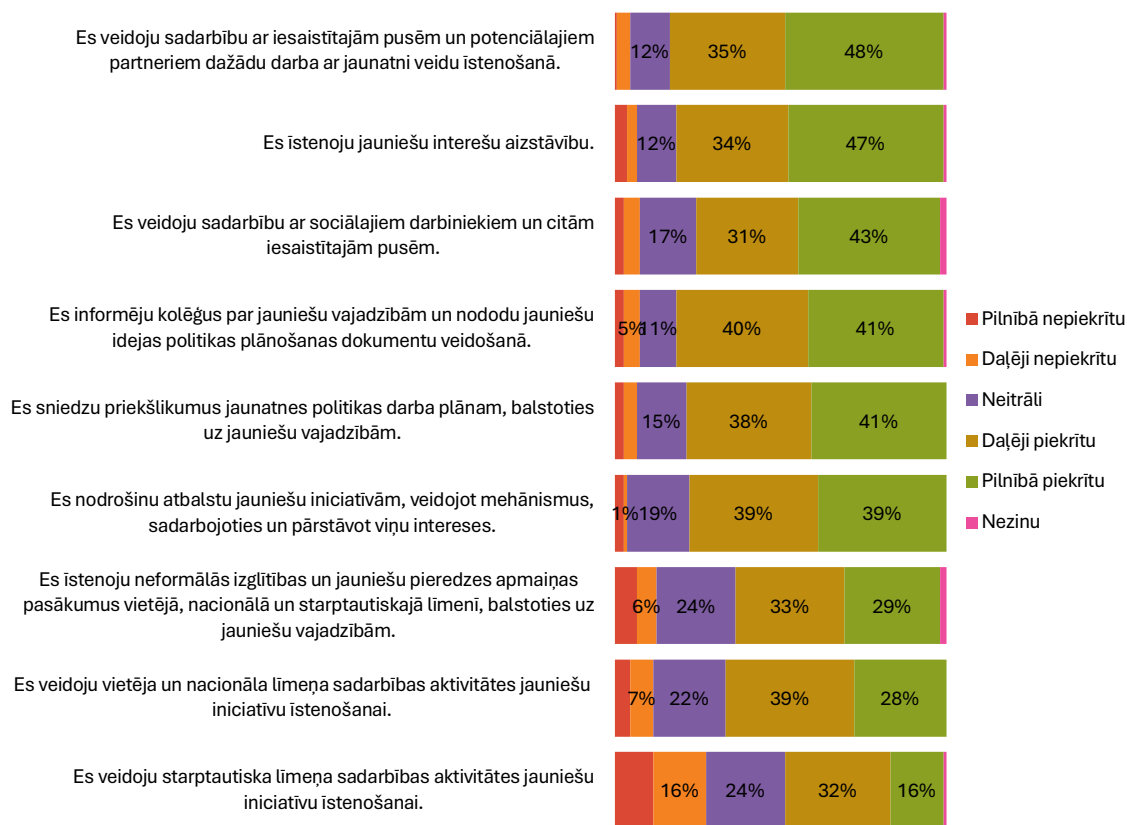
Kā redzams 30. attēlā, pārliecība par prasmēm tiklošanās un interešu aizstāvībā ir mērena – 46% respondentu vērtē savas prasmes kā labas, 16% kā ļoti labas. Trešdaļa (33%) tās novērtē vidēji, bet 5% atzīst zemu pārliecību. Tas norāda, ka šī joma vēl nav nostiprinājusies kā ikdienas darba daļa un prasa papildu atbalstu un mērķtiecīgas apmācības.

Bet intervijās šī tēma tika minēta kā īpaši nozīmīga nākotnes vajadzība. Kā parda viena respondente:

“Man liekas, ka tiklošanās ir viena no lielajām atslēgām – nepazust savā burbulī.”

Vēl kāds piebilda: *“Ir svarīgi zināt, kuras organizācijas atbalsta jauniešus, lai varētu aizstāvēt pie viņiem, ja vajadzīgs.”*

Šie piemēri uzskatāmi parāda, ka tiklošanās tiek uztverta gan kā profesionāla sadarbība, gan kā praktiska iespēja palīdzēt jauniešiem atrast atbalstu ārpus sava lokālā tīkla.

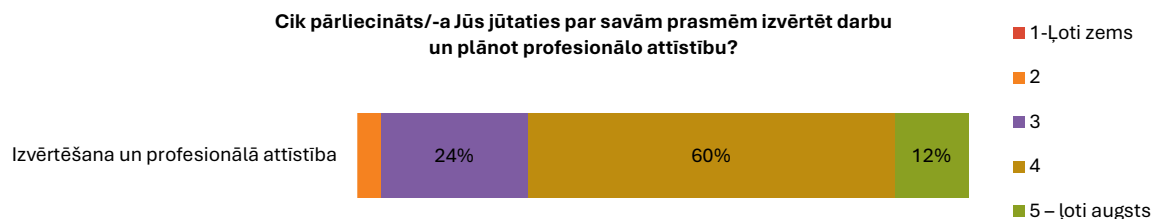


31. attēls. Jaunatnes darbinieku pašvērtējums par konkrētām prasmēm tiklošanās un interešu aizstāvības jomā ($n = 101$).

Kā redzams 31. attēlā, augstākais pārliecības līmenis ir par spēju uzturēt profesionālos kontaktus un sadarboties ar citām organizācijām – šeit vairāk nekā 40% respondentu pilnībā piekrīt savām spējām. Taču zemāk vērtētas ir prasmes, kas saistītas ar interešu pārstāvniecību politikas veidošanas līmenī vai starptautiskā sadarbībā, kur tikai ap 28–33% norāda uz augstu pārliecību. Tas apliecina, ka jaunatnes darbinieku profesionālā identitāte šobrīd vairāk saistās ar lokālu sadarbību un ikdienas praksi, nevis ar stratēģisku interešu aizstāvību.

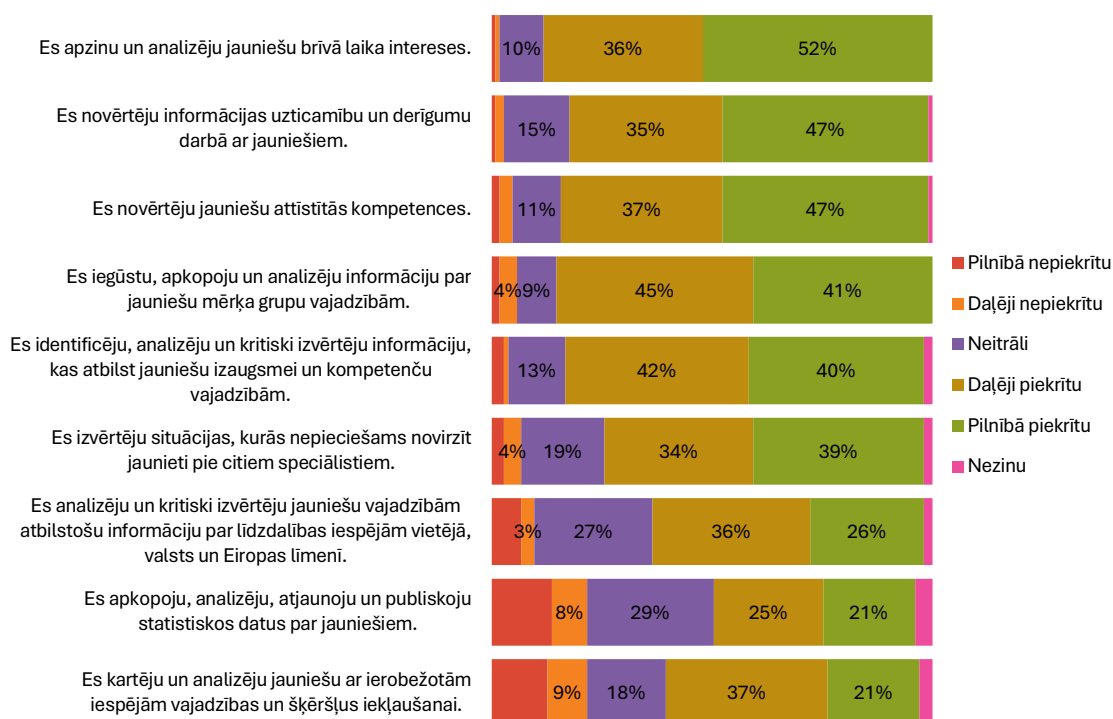
Izvērtēšana un profesionālā attīstība

Izvērtēšanas un profesionālās attīstības kompetence ietver jaunatnes darbinieku spēju kritiski analizēt savu darbu, noteikt tā ietekmi, kā arī apzināti pilnveidoties profesionālajā jomā. Tā ir cieši saistīta ar pašrefleksiju, atvērtību jaunām zināšanām un nepārtrauktu mācīšanos, kas ir būtiski, lai saglabātu darba kvalitāti mainīgajā darbā ar jaunatni.



32. attēls. Jaunatnes darbinieku pārliecība par prasmēm izvērtēšanā un profesionālajā attīstībā ($n = 101$).

Kā redzams 32. attēlā, lielākā daļa jaunatnes darbinieku (60%) vērtē savas prasmes izvērtēšanā kā labas, bet 12% – kā ļoti labas. Tomēr 24% respondentu sniedz vidēju vērtējumu, bet neliela daļa (2%) atzīst, ka šajā jomā jūtas nepārliecināti. Šie dati apliecina, ka izvērtēšana tiek uztverta kā profesionālā darba sastāvdaļa, taču prasme vēl nav pilnībā nostiprinājusies visos darba līmeņos.



33. attēls. Jaunatnes darbinieku prasmju pielietojums izvērtēšanā un profesionālajā attīstībā ($n = 101$).

Kā 33. attēlā redzams, ka lielākā daļa jaunatnes darbinieku izvērtēšanas un profesionālās attīstības prasmes izmanto regulāri. Vairāk nekā puse respondentu (52%) norāda, ka tās pielieto bieži, bet vēl 36% – vidējā līmenī. Tas liecina, ka izvērtēšana pamazām nostiprinās kā daļa no ikdienas darba prakses.

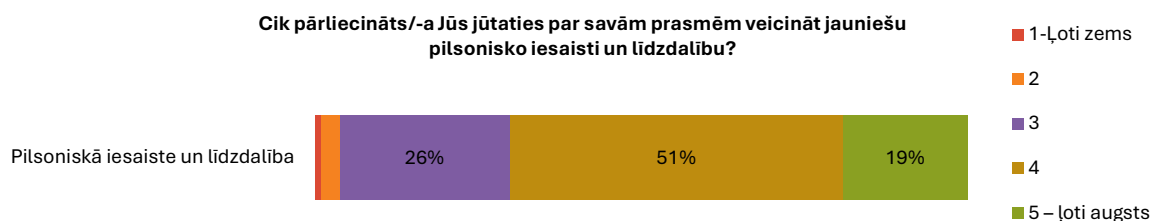
Vienlaikus dati iezīmē arī problemātiku – aptuveni katrs desmitais respondents atzīst, ka izvērtēšanas prasmes izmanto reti. Tas nozīmē, ka, lai gan lielākā daļa jaunatnes darbinieku šo kompetenci regulāri pielieto savā darbā, pastāv neliela daļa, kurai trūkst resursu vai motivācijas sistemātiski veikt izvērtēšanas aktivitātes.

Intervijās šis skatījums tika plaši akcentēts. Kā sacīja viena respondente: *“Darbu ar jaunatni nevar mērīt kvantitatīvi – to var redzēt tikai pēc gadiem.”* Vēl cita norādīja: *“Darbs ar jaunatni nav skaitļi, bet cilvēku dzīves stāsti.”*

Kopumā šie rezultāti norāda uz pozitīvu tendenci – jaunatnes darbinieki atzīst izvērtēšanas un profesionālās attīstības nozīmi. Tomēr, lai kompetence tiktu pielietota konsekventi visos līmeņos, svarīgi ne tikai piedāvāt praktiskus instrumentus, supervīzijas un profesionālās pilnveides iespējas, bet arī saprast, kāpēc esošās iespējas netiek pietiekami izmantotas, un attiecīgi pielāgot mācību un atbalsta stratēģijas. Kā intervijā atzina kāda jaunatnes darbiniece: *“Supervīzijas pie mums tiek piedāvātas, bet bieži vien nav laika tajās piedalīties vai arī par tām uzzinām par vēlu.”*

Pilsoniskā iesaiste un līdzdalība

Pilsoniskā iesaiste un līdzdalība ir viena no būtiskākajām darba ar jaunatni jomām, jo tā sekmē demokrātijas stiprināšanu un jauniešu spēju aktīvi iesaistīties sabiedriskajos procesos. Šī kompetence atklāj, kā jaunatnes darbinieki vērtē savas prasmes veicināt jauniešu iesaisti un kā šīs prasmes tiek pielietotas ikdienas darbā.

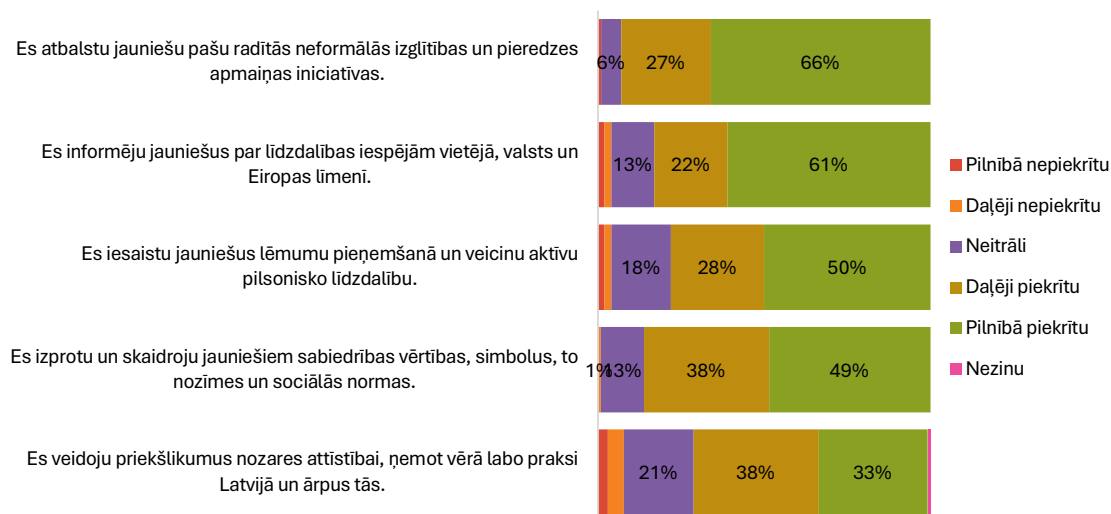


34. attēls. Jaunatnes darbinieku pašvērtējums par pārliecību savās prasmēs pilsoniskās iesaistes un līdzdalības jomā ($n = 101$).

Pilsoniskā iesaiste un līdzdalība ir kompetence ar salīdzinoši augstu pašvērtējumu. Kā redzams 34. attēlā, jaunatnes darbinieki jūtas pārliecināti par savām spējām motivēt jauniešus iesaistīties sabiedriskajos procesos, taču mazāk pārliecības ir par jauniešu dažādības izpratnes veicināšanu un priekšlikumu formulēšanu politikas veidotājiem.

Intervijās tas tika apstiprināts. Kā uzsvēra viena jaunatnes darbiniece: *“Jaunatnes darbinieka spēks ir parādīt piemēru – degsme ir tas, kas iedvesmo jauniešus.”*

Savukārt no citas intervijas: *“Svarīgi ne tikai iesaistīt jauniešus, bet arī palīdzēt viņam saprast, ka viņa balss ir nozīmīga.”* Šie citāti atklāj, ka jaunatnes darbinieki pilsonisko līdzdalību uztver galvenokārt caur praktisku un emocionālu jauniešu iedrošināšanu, nevis tikai formāliem līdzdalības mehānismiem.



35. attēls. Jaunatnes darbinieku pašvērtējums par prasmju pielietojumu pilsoniskās iesaistes un līdzdalības jomā ($n = 101$).

Tas ļauj secināt, ka, lai gan pilsoniskā iesaiste ir atzīta par svarīgu, tās sistemātiska iekļaušana darbā ar jaunatni joprojām ir nevienmērīga un prasa papildus metodisko un praktisko atbalstu.

3.2. Profesionālās vajadzības un attīstības virzieni

Pēc atsevišķu kompetenču analīzes ir svarīgi paraudzīties uz kopējo ainu – kā jaunatnes darbinieki vērtē savas zināšanas, prasmes un attieksmes dažādās jomās un kā šis pašvērtējums saistās ar viņu motivāciju turpināt darbu jaunatnes jomā. Kompetenču kartējums sniedz iespēju vienlaikus saskatīt gan izteiktās stiprās puses, gan problemātiskākās jomas, kurās nepieciešams papildu atbalsts un profesionālā pilnveide.

Šī kopaina ir cieši saistīta arī ar jaunatnes darbinieku apmierinātību ar savu darbu un viņu mācīšanās vajadzībām. Tādējādi kartējuma rezultāti kalpo kā atspēriena punkts, lai izprastu, kādas zināšanas un prasmes darbinieki vēlas attīstīt un kādi resursi būtu nepieciešami, lai stiprinātu viņu profesionālo izaugsmi un noturību jaunatnes jomā.

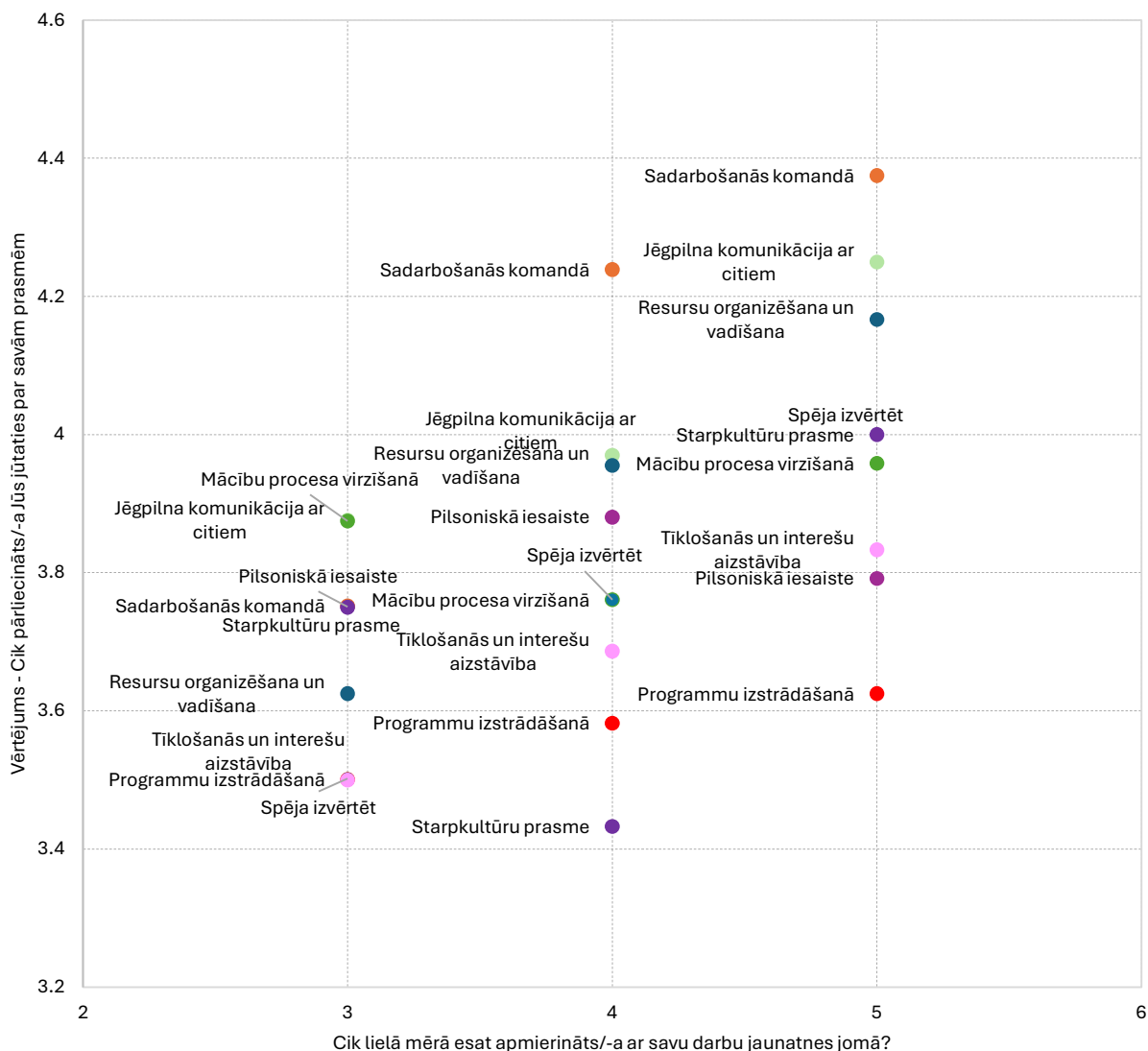
Kā 36. attēlā redzams, kā jaunatnes darbinieku pārliecība par savām prasmēm atšķiras atkarībā no tā, vai viņi plāno turpināt darbu jaunatnes jomā nākamo trīs gadu laikā.

Interviju materiāli apliecina, ka pārliecība par savām prasmēm ir cieši saistīta ar motivāciju palikt jomā. Daudzi darbinieki uzsvēra, ka profesionālā izaugsme un mācīšanās ir neatņemama darba sastāvdaļa:

“Šis darbs nozīmē, ka tev nepārtraukti jāattīstās. Nevar vienreiz iemācīties un domāt, ka pietiks – jaunieši mainās, un mums jāmainās līdzī.”

“Ir svarīgi apstāties un padomāt – kas man sanāk, ko varētu darīt citādi. Ja to nedara, tad ātri iestājas rutīna un sajūta, ka darbs tevi apriņ.”

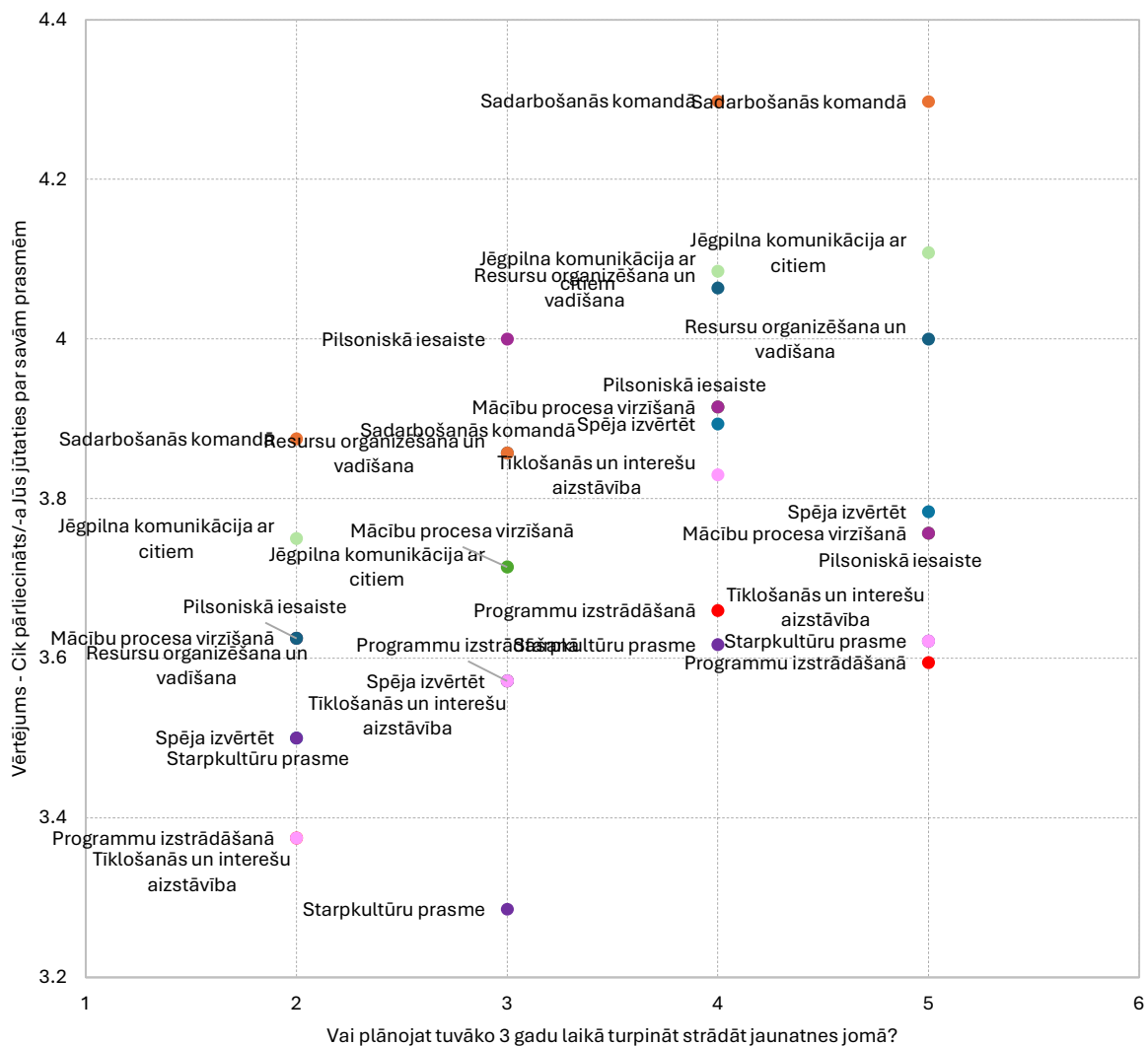
Šie citāti parāda, ka pārliecība par savām kompetencēm un spēja reflektēt par savu darbu ir viens no svarīgākajiem priekšnoteikumiem ilgtermiņa motivācijai.



36. attēls. Jaunatnes darbinieku kompetenču pašvērtējums atkarībā no plāniem turpināt darbu jaunatnes jomā ($n = 101$).

Rezultāti liecina, ka augstāka pārliecība par prasmēm biežāk sastopama to vidū, kuri ir motivēti palikt nozarē. Savukārt tie, kas šaubās par turpmāko darbību jaunatnes jomā, biežāk vērtē savas prasmes zemāk, īpaši tādās jomās kā starpkultūru kompetence un programmu izstrāde. Šāda tendence norāda uz ciešo saikni starp profesionālo pārliecību un nodomu ilgtermiņā palikt jaunatnes jomā. Intervijas šo saistību papildina, uzsverot, ka profesionālā izaugsme un pārliecība par savām prasmēm tieši ietekmē jaunatnes darbinieku motivāciju palikt nozarē.

37. attēlā redzama detalizētāka kompetenču kartējuma analīze saistībā ar jaunatnes darbinieku karjeras plāniem. Visaugstāk novērtētās prasmes – sadarbība komandās, jēgpilna komunikācija un resursu vadība – vairāk raksturīgas tiem, kuri skaidri norāda uz vēlmi turpināt darbu nozarē. Savukārt zemāk vērtētās kompetences, piemēram, programmu izstrāde un starpkultūru prasmes, biežāk minētas starp tiem, kas šaubās vai nedomā turpināt darbu jaunatnes jomā.

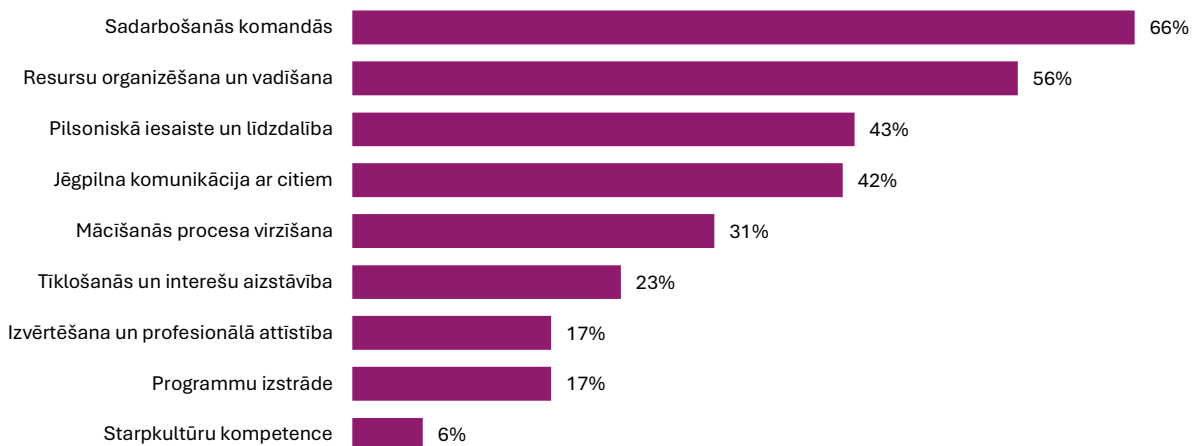


37. attēls. Kompetenču pašvērtējuma un karjeras plānu savstarpējā saistība ($n = 101$).

Šie kompetenču kartējumi atklāj, ka noteiktu prasmju trūkums var būt faktors, kas ietekmē jaunatnes darbinieku ilgtermiņa motivāciju un profesionālās attīstības virzienu.

Kompetenču pielietojums ikdienā

Lai padziļināti saprastu, kā jaunatnes darbinieki pielieto savas prasmes praksē, tika lūgts norādīt, kuras kompetences visbiežāk tiek izmantotas ikdienas darbā ar jauniešiem. Šis skatījums ļauj izvērtēt, kuras prasmes ir kļuvušas par profesionālās darbības pamatu.



38. attēls. Kompetences, kuras jaunatnes darbinieki visbiežāk izmanto ikdienas darbā ar jauniešiem
($n = 101$).

Rezultāti parāda, ka dominē sadarbība komandās, jēgpilna komunikācija un resursu vadība – tās pašas kompetences, kas pašvērtējumā tika atzīmētas kā stiprākās. Tāpat darba ar jaunatni ikdienā balstās uz prasmēm, kas visvairāk nodrošina kolektīvu darbu un praktisko efektivitāti. Šo skatījumu ilustrē arī intervijās izskanējušais, kur jaunatnes darbinieki uzsvēra, ka komandas darbs un komunikācija ir pamats ikdienas darbībai:

“Komanda un komunikācija ir svarīgākās lietas.”

“Darbs ar jaunatni nav skaitļi, bet cilvēku dzīves stāsti.”

Šie kompetenču kartējumi atklāj, ka noteiktu prasmju trūkums var būt faktors, kas ietekmē jaunatnes darbinieku ilgtermiņa motivāciju un profesionālās attīstības virzienu. Vienlaikus intervijās parādījās problemātika, kas pašvērtējuma dotos ne vienmēr ir redzama, taču ļoti būtiski ietekmē ikdienas darbu. Jaunatnes darbinieki vairākkārt norādīja, ka saskaras ar sarežģītām situācijām, kas saistītas ar jauniešu pašievainošanos, pašnāvības riskiem vai vardarbību vienaudžu vidū.

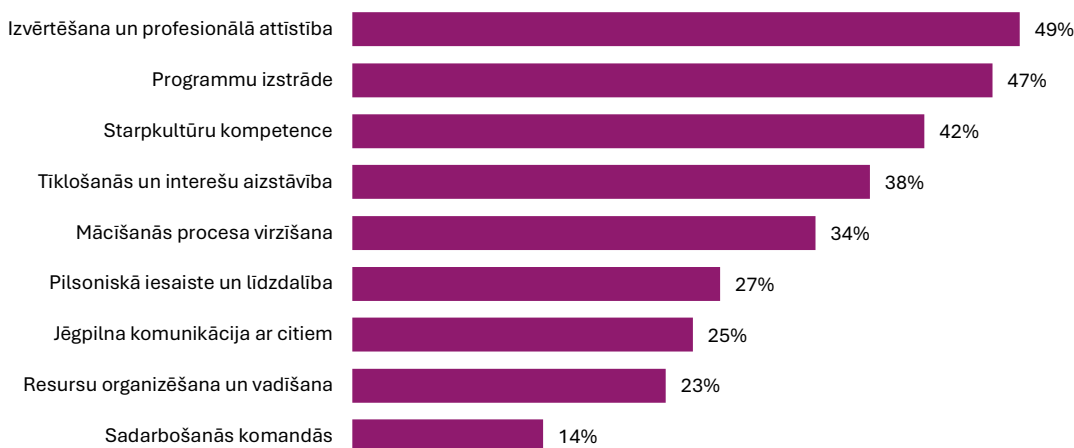
Kā atzina viena no intervijām: *“Kad jauniešis pasaka, ka viņam vairs nav jēgas dzīvot, tu saproti, ka tā nav grāmata, ko aizvērt. Bet mums nav mehānismu, ko darīt tālāk.”* Savukārt cits respondenta komentārs ilustrē plašāku dilemmu: *“Mēs darām visu, bet ir brīži, kad jūties pilnīgi viens un nezini, kur ir tā robeža starp atbalstu un profesionālu palīdzību.”*

Šie piemēri parāda, ka jaunatnes darbinieki ikdienā nereti nonāk sarežģītās un emocionāli smagās situācijās, kur nepieciešami praktiski rīcības mehānismi un profesionāls atbalsts. Tādēļ supervīzijas, psiholoģiskās pirmās palīdzības apmācības un starpinstitucionālā sadarbība tiek izcelta kā nozīmīgi turpmākās profesionālās pilnveides virzieni, kas ļautu nodrošināt darbinieku noturību un jauniešu drošību.

Šāda problemātika izgaismo, ka kompetenču trūkums nav tikai teorētiska kategorija – tas ikdienā izpaužas ļoti konkrētās un smagās situācijās. Tādēļ turpmāk ir būtiski pievērsties tam, kā šīs prasmes tiek izmantotas praksē.

Kompetenču attīstības vajadzības

Vienlaikus jaunatnes darbiniekiem tika lūgts norādīt, kuras kompetences viņi vēlētos attīstīt tuvākajā laikā. Šis jautājums atklāj, kuras jomas tiek identificētas kā turpmākās profesionālās pilnveides prioritātes.



39. attēls. Kompetences, kuras jaunatnes darbinieki vēlētos attīstīt tuvākajā ($n = 101$).

Aptaujas dati parāda, ka vislielākā interese par pilnveidi ir izvērtēšanas un programmu veidošanas kompetencēs. Papildus tam būtiska interese ir arī par starpkultūru kompetences, interešu aizstāvības un tiklošanās attīstību – tieši tām jomām, kur iepriekšējā pašvērtējumā atklājās zemāks pārliecības līmenis. Tas apliecina, ka jaunatnes darbinieki apzinās savas vājākās puses un skaidri nosaka tās kā attīstības virzienus.

Arī intervijās jaunatnes darbinieki uzsvēra, ka profesionālā izaugsme nozīmē nepārtrauktu mācīšanos un kopienas atbalstu: *“No malas var likties, ka strādā viens, bet patiesībā mācīšanās notiek sarunās ar citiem darbiniekiem. Bez tā nevar – citādi iestrēgsti savā skatījumā.”* *“Jaunatnes darbinieka spēks ir degsme – ja pats degsi, jaunieši sekos.”*

3.3. Profesionālā identitāte un standarts darbā ar jaunatni

Iepriekšējās nodaļās analizēts jaunatnes darbinieku kompetenču pašvērtējums un profesionālās vajadzības. Tomēr šos rezultātus nav iespējams pilnībā saprast ārpus plašāka jautājuma par jaunatnes darbinieka profesionālo identitāti.

Lai gan 2024. gadā Latvijā tika apstiprinātas jaunatnes darbinieka profesionālās kvalifikācijas prasības, kas nosaka būtiskos kompetenču blokus, joprojām pastāv neskaidrības par profesijas lomu un saturu. Jaunatnes darbinieki praksē darbojas ļoti dažādos amatos – jaunatnes darbinieks, jaunatnes lietu speciālists, mentors, jauniešu centra vadītājs, projektu vadītājs u.c. Šāda amata nosaukumu un pienākumu fragmentācija kavē vienotu izpratni par profesijas būtību. Kā norādīts vienā no intervijām: *“Mēs paši reizēm nezinām, kā mūs saukt – jaunatnes darbinieki, līderi, vadītāji? Sabiedrībai tas ir vēl neskaidrāk.”*

Profesionālais standarts ir nozīmīgs solis profesijas institucionalizācijā, taču vairākkārt intervijās uzsvērts, ka tas vēl nav pietiekami sasaistīts ar izglītības programmām un pilnveides iespējām. Kā

atzina kāds no darbiniekiem: *“Profesijas standarts pasaka, kas ir darbs ar jaunatni, bet tas vēl jāattīsta, lai būtu skaidrs, kādās programmās to mācīties.”*

Arī starptautiskie dokumenti (piemēram, Eiropas Mācību stratēģijas kompetenču modelis) uzsver profesionālās identitātes un pašrefleksijas nozīmi darbā ar jaunatni. Bez šī ietvara profesija paliek “neredzama” – tās loma nav skaidri definēta ne darbiniekiem pašiem, ne sabiedrībai. Kā intervijā uzsvērts: *“Mēs Latvijā nevaram mācīties, jo šī joma nav atpazīta un atzīta.”*

Vairāki jaunatnes darbinieki norādījuši, ka šobrīd darbam ar jaunatni ir vajadzīga liela uzdrīkstēšanās: *“Ir vajadzīga liela uzdrīkstēšanās un spēja pierādīt, ka darbs ar jaunatni vispār ir vajadzīgs, jo ne vienmēr cilvēki tic tam, ko mēs darām.”*

Profesionālās identitātes jautājumu var skatīt trīs savstarpēji saistītās dimensijās:

1. **Komunikācija** – jaunatnes darbiniekiem jāspēj skaidri un vienkārši izstāstīt, kas ir viņu profesija un kāda ir viņu loma sabiedrībā. Kā kāds no respondentiem pauda: *“Es reizēm jūtu, ka man ir grūti paskaidrot, ko īsti dara jaunatnes darbinieks.”*
2. **Vērtības** – profesiju raksturo noteiktas vērtības (atbalsts, līdzdalība, iekļaušana, jauniešu spēcīgāšana), kas veido darba ar jaunatni saturu un kvalitāti. Kā intervijās izskanēja: *“Svarīgi ne tikai iesaistīt jauniešus, bet arī palīdzēt viņiem saprast, ka viņu balss ir nozīmīga.”*
3. **Atpazīstamība sabiedrībā** – sabiedrības izpratne un atzinība par to, ko dara jaunatnes darbinieki, ir kritisks priekšnosacījums profesijas ilgtspējai. Kāds no darbiniekiem atzina: *“Mēs paši jūtam, ka mūsu darbs nav līdz galam novērtēts, un tas apgrūtina skaidrot, kāpēc šī profesija ir vajadzīga.”*

Šo trīs dimensiju līdzsvars nosaka, vai profesija spēj būt skaidri definēta, sabiedrībā atzīta un pašiem darbiniekiem saprotama.

Kopsavilkums

Trešajā nodaļā analizēts jaunatnes darbinieku kompetenču pašvērtējums Latvijā, balstoties uz ETS deviņu kompetenču jomu modeli. Dati rāda, ka spēcīgākās kompetences ir sadarbošanās komandās, jēgpilna komunikācija un resursu vadība, savukārt programmu izstrāde, mācīšanās procesa virzīšana un starpkultūru prasmes ir vājākas un prasa papildu atbalstu. Intervijas apliecina, ka profesionālās pilnveides nepieciešamība ir tieši saistīta ar jaunatnes darbinieku motivāciju palikt nozarē, kā arī izgaismo sarežģītas situācijas darbā ar jauniešiem, kur nepieciešami praktiski mehānismi un atbalsts. Papildus kompetenču analīzei nodaļā pievērsta uzmanību arī jaunatnes darbinieka profesionālajai identitātei: amatu nosaukumu un pienākumu fragmentācija, nepilnīga profesijas atpazīstamība sabiedrībā un profesijas standarta sasaistes trūkums ar izglītības programmām kavē vienotas identitātes nostiprināšanos. Tas apliecina, ka darba ar jaunatni ilgtspējai līdztekus prasmju stiprināšanai būtiski ir arī vienots amata apraksts, skaidri definēts prasmju minimums un profesijas atpazīstamība sabiedrībā.

Novēlējumi citiem jaunatnes darbiniekiem

“Mēs mākam visu, mums ir jāmāk viss. Mēs arī darām visu.”

Šis jaunatnes darbinieku sacītais simboliski raksturo profesijas būtību – plašu kompetenču klāstu, kur ikdienā jāapvieno gan vadītāja, gan pedagoga, gan mentora, iedvesmotāja un organizatora lomas. Jaunatnes joma vienlaikus prasa spēju darīt visu un saglabāt fokusu uz svarīgāko – jauniešiem.

Novēlējumi kolēģiem spilgti atklāj vērtības, uz kurām balstās profesija. Daudzi uzsver komandas nozīmi un savstarpējo atbalstu: *“Komanda un komunikācija ir svarīgākās lietas.”* Tas parāda, ka neviena metode vai prasme nespēj aizstāt atklātību un sadarbību starp darbiniekiem.

Tāpat bieži izcelta cilvēciskā dimensija darbā ar jauniešiem: *“Darbs ar jaunatni nav skaitļi, bet cilvēku dzīves stāsti.”* Šis skatījums atgādina, ka statistikas rādītāji ne vienmēr spēj atspoguļot darba jēgu – tās patiesais mērogs ir redzams jauniešu izaugsmē un dzīves izvēlēs.

Daudzi akcentē arī personiskās degsmes nozīmi: *“Jaunatnes darbinieka spēks ir degsme – ja pats degsi, jaunieši sekos.”* Šis citāts izgaismo profesionālās motivācijas kodolu – entuziasmu, kas iedarbina arī jauniešu līdzdalību.

Vienlaikus darbinieki aicina saglabāt saikni ar nozari un kolēģiem: *“Nepazūdi savā burbulī – tīklošanās un sadarbība ir atslēga.”* Savstarpējais jaunatnes darbinieku tīkls tiek uztverts kā būtisks spēka un resursu avots, sevišķi apzinoties, ka sabiedrībā joprojām ir maz izpratnes par jaunatnes jomas nozīmi.

Tomēr līdzās iedvesmojošiem novēlējumiem intervijās atklājas arī realitātes ēnas puse – pārslogotība, izdegšanas riski un līdzsvara trūkums. Kā kāds darbinieks to lakoniski formulējis: *“Nenomirt, neizdegt un izdzīvot katru dienu.”* Tas apliecina, ka rūpes par pašu jaunatnes darbinieku labbūtību ir tikpat svarīgas kā darbs ar jauniešiem.

Kopsavilkums: Jaunatnes darbinieku novēlējumi kolēģiem vērsti uz spēju saglabāt degsmi, turēties kopā komandā un uztvert darbu ar jaunatni kā cilvēkstāstu kopumu. Tie vienlaikus iedvesmo un atgādina, ka nozares ilgtspēja balstās ne tikai uz profesionālajām prasmēm, bet arī uz savstarpēju uzticēšanos, sadarbību un rūpēm par sevi.

Secinājumi

1. Profesionālās identitātes nostiprināšanās Latvijā.

Jaunatnes darbinieka profesija pēdējos gados Latvijā ir kļuvusi strukturētāka, īpaši pēc 2024. gada profesionālās kvalifikācijas prasību ieviešanas. Salīdzinājumā ar Klāsona un Lases (2020) pētījumu redzams progress: ja 2020. gadā liela daļa jaunatnes darbinieku raksturoja sevi kā “projektu īstenotājus” vai “praktisku aktivitāšu vadītājus”, tad šodien darba profils vairāk ietver arī stratēģiskas un metodoloģiskas funkcijas. Tomēr joprojām saglabājas liela amata pienākumu fragmentācija un atšķirības starp pašvaldību un NVO sektoru.

2. Kompetenču stiprās puses.

Gan aptauja, gan intervijas apliecina, ka jaunatnes darbinieku stiprākās kompetences ir sadarbība komandās, jēgpilna komunikācija un resursu vadība. Šīs kompetences ir visaugstāk novērtētās un visbiežāk pielietotās ikdienā, un tās apliecina, ka Latvijas jaunatnes darbinieku profesionālā identitāte balstās uz kolektīvu darbu un spēju veidot uzticēšanos ar jauniešiem.

3. Attīstības vajadzības.

Programmu izstrāde, starpkultūru kompetence un interešu aizstāvība paliek vājākās jomas, līdzīgi kā to jau 2020. gadā uzsvēra Klāsons. Tāpat četru gadu laikā progress šajās jomās ir bijis ierobežots, un problēmas joprojām saglabājas strukturālā līmenī (trūkst apmācību, resursu un institucionāla atbalsta).

4. Starptautiska perspektīva.

Salīdzinājumā ar citu valstu datiem redzams, ka Latvijas situācija nav unikāla. Piemēram, Īrijā jaunatnes darbinieku profils (RED C/NYCI, 2024; KCETB/Foróige, 2024) apliecina līdzīgu tendenci – darbinieki izceļ komunikāciju un komandas darbu kā savas stiprās puses, bet zemāk vērtē kompetenci politikas līmeņa interešu aizstāvībā. Vienlaikus Īrijā ir spēcīgāks profesionālais atbalsta tīkls un pastāv vienota apmācību sistēma, kas mazinot izdegšanas riskus. Salīdzinājumā ar Latviju, kur apmācību iespējas bieži ir fragmentētas un īslaicīgas, Īrijā ir izveidots centralizēts kompetenču attīstības ietvars.

5. Motivācijas un kompetenču saistība.

Latvijas dati rāda ciešu saikni starp pārliecību par prasmēm un motivāciju turpināt darbu nozarē. Tie, kas vērtē savas prasmes augstāk, biežāk norāda, ka nākamos trīs gadus vēlas palikt jaunatnes jomā. Līdzīgas tendences atzīmētas arī citos Eiropas pētījumos (piem., RAY Network, 2019, 2023), kas uzsver, ka profesionālā pārliecība un atbalsts ir kritiski faktori darbinieku noturībai.

6. Darba emocionālā un praktiskā sarežģītība.

Intervijas atklāja sarežģītas situācijas (pašdestruktīva uzvedība, pašnāvību riski, vardarbības gadījumi), kur jaunatnes darbiniekiem trūkst praktisku mehānismu, kā rīkoties. Šī problemātika parādās arī starptautiski, piemēram, Īrijā (Church of Ireland, 2025) un Eiropā kopumā (Council of Europe, 2020), kur tiek uzsvērta nepieciešamība nodrošināt jaunatnes darbiniekiem psiholoģisku sagatavotību un krīzes vadības instrumentus.

7. Augstas un daudzpusīgas prasības.

Pētījuma laikā tika aplūkotas 69 atsevišķas zināšanas, prasmes un attieksmes deviņās kompetenču jomās. Ņemot vērā jaunatnes politikas horizontālo dabu, plašais kompetenču apjoms uzliek jaunatnes darbiniekiem ārkārtīgi lielu atbildību – no programmu izstrādes un resursu vadības līdz psiholoģiskam atbalstam un interešu aizstāvībai. Atšķirībā no vairākām

Eiropas valstīm, kur daļa šo funkciju tiek nodalītas starp dažādiem profesionāļiem (piem., sociālie darbinieki, psihologi, jaunatnes treneri), Latvijā šīs lomas bieži apvienotas vienā amatā. Turklāt ne vienmēr jaunatnes darbinieki apzinās sava amata un kompetences robežas un ne visās pašvaldībās ir izstrādāta sadarbības sistēma ar citiem speciālistiem (sociālajiem darbiniekiem, psihologiem, skolotājiem, izglītotājiem, policistiem, krīzes centriem u.c.) Tas būtiski palielina izdegšanas risku un rada sajūtu, ka “jaunatnes darbiniekam jābūt viss”, līdz ar to ir nepieciešama jaunatnes darbinieku specializācija darba ar jaunatni dažādajos virzienos (piemēram, jaunatnes lietu speciālists, jaunatnes projektu vadītājs, jauniešu brīvprātīgā darba koordinators u.c.), kā arī pastiprināta uzmanība sadarbības tīklu stiprināšanā ar citām pašvaldības institūcijām.

8. **Ilgtermiņa nosacījumi.**

Gan Latvijas, gan starptautiskā pieredze rāda, ka darba ar jaunatni ilgtermiņu var nodrošināt tikai mērķēta profesionālā pilnveide, pieejams psihoemocionālais atbalsts (piemēram, supervīzijas, mentoringa un citi atbalsta risinājumi), kā arī skaidrs politiskais atbalsts. Bez šiem elementiem darba ar jaunatni sistēma Latvijā paliek trausla un pakļauta augstam kadru mainības riskam.

9. **Profesionālās identitātes trīs dimensijas.**

Pētījums atklāj, ka jaunatnes darbinieka profesijas ilgtermiņam būtiski ir trīs savstarpēji saistīti elementi – **komunikācija, vērtības un atpazīstamība sabiedrībā**. Jaunatnes darbiniekiem ir nepieciešams skaidrs un vienkāršs veids, kā nokomunicēt savu profesiju un tās nozīmi; vienotas vērtības, kas definē profesijas saturu (iekļaušana, jauniešu spēcīgāšana, līdzdalība); kā arī sabiedrības atzinība un izpratne par darba ar jaunatni pienesumu. Šo dimensiju trūkums šobrīd kavē profesijas nostiprināšanos un rada risku, ka darbinieki paši nejūtas droši par savu lomu. Tādēļ, līdztekus kompetenču stiprināšanai, būtiski ir skaidri noteikt vienotu amata aprakstu, definēt prasmju minimumu un diferencēt specializācijas, lai veidotu stabilu un atpazīstamu profesionālo identitāti Latvijā.

Priekšlikumi

Politikas veidotājiem un JSPA

1. Nosakot profesionālās kvalifikācijas prasības, noteikt reālistisku pamatkompetenču pamatkopumu, kas obligāti nepieciešams visiem jaunatnes darbiniekiem, savukārt pārējās kompetences diferencēt atbilstoši lomām (piemēram, projektu vadītāji, jauniešu mentori, jaunatnes politikas plānotāji – jaunatnes lietu speciālisti u.c.).
2. Ņemot vērā jaunatnes darbiniekiem noteikto kompetenču apjomu un dažādību, lai nodrošinātu vispusīgu un kvalitatīvu darbu ar jaunatni, ieteicams veicināt jaunatnes darbinieku specializāciju, nodrošinot iespēju katram jaunatnes darbiniekam koncentrēties uz viena amata pienākumu veikšanu, tādējādi mazinot pārslodzi un uzlabojot darba kvalitāti. Izstrādāt jaunatnes darbinieku profesionālās izaugsmes un karjeras ceļa karti, kurā būtu skaidri redzams attīstības ceļš: sākot no pamatprasmēm līdz specializētām lomām, kā arī iespējas profesionālai pilnveidei, mentoringam un pārejai uz citām nozarēm.
3. Nodrošināt pastāvīgu profesionālās pilnveides sistēmu, balstītu uz ETS kompetenču modeli – nevis fragmentārus kursus, bet modulāru, ilgtermiņā plānotu mācību ciklu ar iespēju atgriezties pie noteiktām prasmēm.
4. Līdzīgi kā sociālajiem darbiniekiem, arī jaunatnes darbiniekiem supervīzijām vajadzētu būt obligātām un valstiski apmaksātām. Lai gan pašlaik šādas iespējas pastāv, tās bieži netiek izmantotas lielās noslodzes dēļ un tāpēc, ka dalība ir atstāta pašu darbinieku izvēlei. Tas palīdzētu jaunatnes darbiniekiem profesionāli un emocionāli tikt galā ar sarežģītām situācijām (piemēram, pašsavainošanos, pašnāvību riskiem, vardarbību pret sevi vai citiem), piesaistot katrai situācijai atbilstošus speciālistus un arī paši saņemot vajadzīgo atbalstu.
5. Sistēmiski stiprināt darbu ar jaunatni prestižu, skaidri komunicējot sabiedrībai jaunatnes darbinieku lomu un nozīmi.

Izglītības iestādēm un mācību organizētājiem

1. Attīstīt specializētas mācību programmas jomās, kas pašvērtējumā un praksē izrādījušās visproblemātiskākās: programmu izstrāde, starpkultūru kompetence, interešu aizstāvība un politikas dialoga prasmes.
2. Izstrādāt un apgūt krīzes situāciju reaģēšanas kārtības pašvaldībā, iesaistot atbilstošos speciālistus un institūcijas (piemēram, sociālo dienestu, policiju, medicīnisko personālu, psihologus, pedagogus u.c.), kā arī integrēt praktiskus instrumentus krīzes situācijām, piemēram, kā reaģēt uz pašnāvības riskiem, pašsavainošanos vai vardarbības gadījumiem, lai jaunatnes darbiniekiem būtu konkrētas rīcības shēmas.
3. Ieviest kolektīvas mācīšanās formātus (savstarpējā mācīšanās, mentoringa programmas), kas nostiprina to, ko paši jaunatnes darbinieki uzsvēruši kā izdzīvošanas resursu – savstarpējo tiklu un atbalstu.
4. Nodrošināt starptautiskas mācību iespējas, lai stiprinātu starpkultūru kompetenci un dotu praktisku pieredzi darbā ar dažādību.

Darba devējiem – pašvaldībām un NVO

1. Samazināt darba pienākumu fragmentāciju un veicināt jaunatnes darbinieku specializāciju konkrētās darba ar jaunatni jomās atbilstoši konkrētās pašvaldības vajadzībām (piemēram, mobilais darbs ar jaunatni vai ielu darbs ar jaunatni, projektu vadība jaunatnes jomā, neformālās izglītības programmu realizēšana, jauniešu brīvprātīgā darba koordinēšana, jaunatnes politikas plānošana u.c.), nosakot skaidras amata lomas un prioritātes. Tas palīdzētu izvairīties no situācijas, kur “vienam darbiniekam jāmāk viss”.
2. Nodrošināt jaunatnes darbiniekiem sistemātiskus mācību, profesionālās pilnveides, supervīzijas un psiholoģiskā atbalsta mehānismus un to pieejamību darba laikā, nevis sagaidīt, ka tā ir individuāla darbinieku atbildība viņu brīvajā laikā.
3. Atbalstīt starpinstitucionālo sadarbību, veidojot mehānismus starp pašvaldībās iestādēm, NVO, izglītības un sociālajiem dienestiem, lai atvieglotu resursu koordināciju un jauniešu atbalsta sistēmu.
4. Atbalstīt profesionālās kopienas izveidi vietējā un reģionālā līmenī – piemēram, regulāras tikšanās, diskusiju grupas un pieredzes apmaiņas pasākumus, kas mazina izolācijas sajūtu.
5. Sniegt praktisku atbalstu administratīvajā darbā, piemēram, projektu rakstīšanā vai finanšu pārvaldībā, lai jaunatnes darbinieki vairāk varētu koncentrēties uz tiešo darbu ar jauniešiem.

Jaunatnes darbinieku kopienai

1. Saglabāt un stiprināt savstarpējo atbalsta tīklu, jo tas ir galvenais resurss profesionālajā noturībā (“nepazust savā burbulī – tīklošanās un sadarbība ir atslēga”).
2. Kolektīvi iestāties par profesionālo interešu aizstāvību, piemēram, caur asociācijām vai neformāliem tīkliem, lai stiprinātu savas pozīcijas dialogā ar pašvaldībām un valsti.
3. Turpināt pašrefleksiju un mācīšanos, jo kompetenču attīstība darbā ar jaunatni nekad nav pabeigts process – tā ir pastāvīga pielāgošanās jauniešu un sabiedrības pārmaiņām.

Tālākai diskusijai

Pētījums sniedz plašu ieskatu jaunatnes darbinieku kompetencēs, stiprajās pusēs un profesionālajās vajadzībās. Dati rāda, kas darbiniekiem padodas vislabāk (komandas darbs, komunikācija, resursu vadība), kā arī izgaismo jomas, kur nepieciešams atbalsts (programmu izstrāde, starpkultūru prasmes, interešu aizstāvība). Tas ļauj iezīmēt šī brīža situāciju, taču vairākas tēmas paliek atvērtas tālākai diskusijai, jo pētījums nesniedz pilnu atbildi: nav veikts kompetenču objektīvs mērījums un nav apkopots jauniešu skatījums uz darba kvalitāti.

Diskusijas jautājumi

- **Prasmju minimums.** Kāds ir obligātais zināšanu un prasmju kopums, kas jāpiemīt ikvienam jaunatnes darbiniekam neatkarīgi no amata? Šis minimums būtu pamats vienotam profesijas aprakstam un identitātei.
- **Specializācijas iespējas.** Kā diferencēt lomas, lai neveidotos situācija, kur “vienam jābūt visam”? Iespējamie virzieni: projektu vadība, jauniešu mentoringa un atbalsta darbs, jaunatnes politikas plānošana un interešu aizstāvība.
- **Profesijas standarts un izglītība.** Kā sasaistīt 2024. gadā apstiprinātās kvalifikācijas prasības ar izglītības programmām un praktisku mācību piedāvājumu? Kā padarīt standartu par ikdienas profesionālās pilnveides instrumentu, nevis tikai formālu dokumentu?
- **Profesionālās identitātes nostiprināšana sabiedrībā.** Kā panākt, lai sabiedrībai būtu skaidrs, kas ir jaunatnes darbinieks un kāda ir viņa loma? Diskusija jāattīsta par iespējamiem risinājumiem – komunikācijas kampaņām, profesijas vizuālo identitāti, stāstu un labo prakšu popularizēšanu medijos, sadarbību ar skolām un pašvaldībām.

Avoti

- Church of Ireland. (2025). *Youth activities survey*. Dublin: Church of Ireland.
- Council of Europe. (2020). *Youth work portfolio*. Strasbourg: Council of Europe.
- European Commission. (2014). *Working with young people: The value of youth work in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2021). *Youth work in the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Training Strategy. (2021–2027). *Competence model for youth workers*. Brussels: European Commission.
- European Youth Work Community of Practice. (2019). *European Charter on Local Youth Work*. In *Recognition resources* (web resource). Youth Partnership.
- Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra. (2019–2023). *Gada pārskati*. Rīga: JSPA.
- Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra. (2025, May 22). *Aicina piedalīties pētījumā par darbu ar jaunatni veicēju profilu un kompetenču pašnovērtējumu Latvijā*. <https://jaunatne.gov.lv/jaunumi/jspa-jaunumi/aicina-piedalities-petijuma-par-darba-ar-jaunatni-veiceju-profilu-un-kompetencu-pasnovertejumu-latvija>
- KCETB, & Foróige. (2024). *NEET youth in Kilkenny region: Research report*. Kilkenny: KCETB.
- Klāsons, G., & Lase, S. (2020). *Jaunatnes darbinieku profili Latvijā*. Rīga: Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra.
- Nacionālais kartēšanas uzdevums. (2022). *Jaunatnes darbinieku kompetenču attīstība Latvijā*. Rīga: JSPA.
- RED C, & National Youth Council of Ireland (NYCI). (2024). *Public perceptions of youth work in Ireland*. Dublin: NYCI.
- RAY Network. (2019). *Research-based analysis of Erasmus+: Youth in Action*. Vienna: RAY Network.
- RAY Network. (2023). *Impact of the European Solidarity Corps on youth workers*. Vienna: RAY Network.
- Screenagers Project. (2024). *Digital media and youth work in Ireland*. Dublin: NYCI.

Pielikums Nr. 1:

Intervijas jautājumu loks jaunatnes darbiniekiem

Intervijas ilgums: 30–40 minūtes

Metode: Daļēji strukturēta intervija ar interpretatīvās fenomenoloģijas analīzes (IPA) pieeju

Mērķis: Izprast, kā jaunatnes darbinieki pieredz savas profesionālās kompetences, kā veidojas pašnovērtējums un attīstības vajadzības

I. Ievads (3–5 min)

1. Lūdzu, pastāstiet par savu profesionālo ceļu līdz darbam ar jauniešiem.
2. Kāds šobrīd ir Jūsu galvenais darbs ar jauniešiem? Ko Jūs darāt ikdienā?

II. Pašnovērtējums un profesionālā pieredze (20–25 min)

1. Sajūta par kompetenci kopumā

3. Kad Jūs domājat par savām prasmēm darbā ar jauniešiem – kā Jūs tās pats/-i raksturotu?
4. Vai Jūs jūtaties pārliecināts/-a par savu kompetenci visās situācijās? Kad ne? Kā tas izpaužas?

2. Profesionālās attīstības vajadzības

5. Kādas prasmes vai zināšanas Jums ir bijušas visnoderīgākās darbā ar jauniešiem? Kā Jūs tās apgūvat?
6. Vai šobrīd ir kādas kompetences, kurās Jūs gribētu kļūt spēcīgāks/-a? Kāpēc tieši tās?
7. Vai kādreiz esat jutis/-usi, ka Jums nav pietiekamu prasmju kādā situācijā ar jauniešiem? Kā Jūs ar to tikāt galā?

3. Šķēršļi un problēmas kompetenču attīstībā

8. Kas Jums visbiežāk traucē attīstīt savas profesionālās kompetences?
9. Vai esat kādreiz saskāries/-usies ar formālās izglītības vai mācību trūkumu, kad tas būtu bijis vajadzīgs? Kā tas ietekmēja Jūsu darbu?

4. Kompetenču lietojums praksē

10. Kā Jūs zināt, ka Jūsu darbs ar jauniešiem “strādā”? Ko Jūs ņemat vērā, izvērtējot savu profesionālo rīcību?
11. Vai varat atcerēties kādu situāciju, kurā sajūtāt, ka tieši Jūsu kompetence bija izšķiroša? Kā Jūs to uztvērāt?
12. Kā Jūs pašlaik uzturat savu profesionālo formu? (piemēram: supervīzija, kolēģu atbalsts, refleksija)

III. Noslēgums (5–7 min)

13. Ja Jums būtu iespēja uzlabot vienu lietu savā profesionālajā attīstībā, kas tā būtu? Kāpēc?
14. Ko Jūs ieteiktu citiem jaunatnes darbiniekiem attiecībā uz kompetenču attīstību – no savas pieredzes?
15. Vai ir kas vēl, ko Jūs vēlaties piebilst par šo tēmu?

Pielikums Nr. 2:

Jaunatnes darbinieku kompetenču un profesionālo prasmju pašnovērtējuma anketa

Respondentu atlases un pieredzes sadaļa – profili

1. Kāds ir Tavs amats (no amata apraksta)? (var atzīmēt vairākus)

- ☐ Jaunatnes darbinieks
- ☐ Jaunatnes lietu speciālists
- ☐ Jauniešu centra/mājas/telpas vadītājs
- ☐ Projektu vadītājs jaunatnes jomā
- ☐ Jaunatnes darbinieks mobilajā darbā ar jaunatni
- ☐ Neformālās izglītības aktivitāšu vadītājs / treneris
- ☐ Jauniešu mentors
- ☐ Skolēnu pašpārvaldes atbalsta persona (direktora vietnieks audzināšanas jomā vai cits)
- ☐ Sociālais darbinieks darbā ar jauniešiem
- ☐ Cits (pats ieraksta nosaukumu)

2. Kādā institūcijā vai organizācijā Jūs strādājat jaunatnes jomā?

- ☐ Pašvaldības jauniešu centrā
- ☐ Pašvaldības administrācijā/Izglītības nodaļā vai tml.
- ☐ Pašvaldības citā iestādē
- ☐ Nevalstiskā organizācijā
- ☐ Privātā sektorā
- ☐ Strādāju individuāli (kā pašnodarbināta persona un/vai līgumdarbus)
- ☐ Cits (ieraksta pats)

3. Vai par šo darbu jaunatnes jomā Jūs saņemat atalgojumu un kāds ir jūsu darba apjoms?

- ☐ Jā, pilna laika darbs (40 stundas nedēļā)
- ☐ Jā, nepilna laika darbs (0,5 – 0,9 slodze jeb 20 – 36 stundas nedēļā)
- ☐ Jā, nepilna laika darbs (0,1 – 0,49 slodze jeb 4 – 19,5 stundas nedēļā)
- ☐ Jā (dažādi, mainīgi – darbojos periodiski īstermiņa projektos, atkarībā no projekta apmēra)
- ☐ Nē (darbojos brīvprātīgi)
- Cits

4. Ja jūs strādājat darbā ar jaunatni nepilnu slodzi, vai darāt vēl kādu darbu? Ja jā - kādu vēl darbu jūs darāt un kādā apmērā?

5. Kāds ir Jūs atalgojums (neto jeb “uz rokas” par jūsu darbu mēnesī atbilstoši jūsu augstāk norādītajai slodzei darba ar jaunatni jomā)?

- ☐ 100 – 300 EUR
- ☐ 301 – 500 EUR
- ☐ 501 – 700 EUR
- ☐ 701 – 900 EUR
- ☐ 901 – 1100 EUR
- ☐ 1101 – 1300 EUR
- ☐ 1301 – 1500 EUR

- ☐ Vairāk nekā 1500 EUR
- ☐ Nevēlos atbildēt
- ☐ Cits (ieraksta pats?)

6. Cik ilgi Jūs strādājat jaunatnes jomā?

- ☐ Mazāk nekā 1 gadu
- ☐ 1–3 gadi
- ☐ 4–6 gadi
- ☐ 7–10 gadi
- ☐ Vairāk nekā 10 gadi
- ☐ Esmu vairākkārt periodiski strādājis jaunatnes jomā – pārtraucot un atgriežoties

7. Cik ilgi Jūs strādājat pašreizējā darba vietā (un pašreizējā amatā)?

- ☐ Mazāk nekā 1 gadu
- ☐ 1–3 gadi
- ☐ 4–6 gadi
- ☐ 7–10 gadi
- ☐ Vairāk nekā 10 gadi

8. Pirms Jūs sākāt strādāt jaunatnes jomā, cik liela bija Jūsu iepriekšēja darba pieredze (jebkādā jomā)?

- ☐ Nebija iepriekšējās darba pieredzes – šī (jaunatnes jomā) ir mana pirmā darba vieta.
- ☐ Mazāk nekā 1 gadu
- ☐ 1–3 gadi
- ☐ 4–6 gadi
- ☐ 7–10 gadi
- ☐ vairāk nekā 10 gadi

9. Kādā jomā ir bijusi Jūsu iepriekšējā darba pieredze pirms sākāt strādāt jaunatnes jomā?

10. Kāda ir Jūsu iegūtā izglītība (atzīmējiet augstāko iegūto izglītības līmeni, kas Jums ir)?

- ☐ pamatizglītība
- ☐ vidējā vispārējā
- ☐ vidējā profesionālā
- ☐ šobrīd studēju 1.līmeņa augstākās izglītības programmā
- ☐ 1.līmeņa augstākā izglītība
- ☐ šobrīd studēju bakalaura līmeņa programmā
- ☐ bakalaura grāds
- ☐ šobrīd studēju maģistra līmeņa programmā
- ☐ maģistra grāds
- ☐ studēju doktorantūrā
- ☐ iegūts doktora grāds
- ☐ iesākta, bet nepabeigta augstākā izglītība

11. Kādā jomā ir Jūsu iegūtā formālā izglītība?

- ☐ pedagogijā
- ☐ psiholoģijā
- ☐ sociālajā darbā
- ☐ uzņēmējdarbībā
- ☐ komunikācijas zinātnēs

- ☐ jaunatnes lietu speciālists un karjeras konsultants
☐ cits (ieraksta pats)

12. Kādas ir Jūsu svešvalodu prasmes?

Angļu	Nav	A1	A2	B1	B2	C1	C2 (dzimtā)
Krievu							
Vācu							
Franču							
Cita							

13. Kāda papildu izglītība Jums ir, kas ir bijusi nozīmīga darba ar jaunatni veikšanai?

- ☐ Jaunatnes lietu speciālistu obligātā neformālās izglītības mācību programma (ko nodrošina Izglītības un zinātnes ministrija)
☐ Jaunatnes darbinieku neformālās izglītības mācību programma (ko organizē Izglītības un zinātnes ministrija)
☐ Jaunatnes darbinieku Izcilības programma (ko organizē Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra)
☐ Citas Jaunatnes starptautisko programmu aģentūras organizētās mācības Latvijā
☐ Vietēja līmeņa mācības un/vai neformālās izglītības programmas, ko jaunatnes jomā organizē nevalstiskās organizācijas
☐ Starptautiskas mācības jaunatnes jomā ES programmās "Erasmus+" vai "Eiropas Solidaritātes korpuss"
☐ cits (ieraksta pats)

14. Kāda ir bijusi Jūsu pieredze jaunatnes jomā, pirms uzsākt darbu jaunatnes jomā?

- ☐ kā jauniešu apmeklēju jauniešu centru/māju
☐ kā skolēns darbojos skolēnu pašpārvaldē un/vai jauniešu domē
☐ vietēja brīvprātīgā darba pieredze nevalstiskā jauniešu organizācijā
☐ starptautiska brīvprātīgā darba pieredze Eiropas Brīvprātīgā darba / "Eiropas solidaritātes korpuss" projektā
☐ dalība programmas "Erasmus+/Jaunatne" starptautiskās jauniešu apmaiņās, mācībās un/vai citos projektos
☐ pirms sāku strādāt jaunatnes jomā, man nav bijusi pieredze
☐ Cits (ieraksta pats)

16. Cik lielā mērā esat apmierināts ar savu darbu jaunatnes jomā?

- ☐ Ļoti apmierināts
☐ Drīzāk apmierināts
☐ Neitrāli – ne apmierināts, ne neapmierināts
☐ Drīzāk neapmierināts
☐ Ļoti neapmierināts

17. Kāda ir jūsu motivācija strādāt jaunatnes jomā?

18. Vai plānojat tuvāko 3 gadu laikā turpināt strādāt jaunatnes jomā?

- ☐ Noteikti JĀ
☐ Drīzāk JĀ, nekā NĒ
☐ Nezinu/neesmu par to domājis/-usi
☐ Drīzāk NĒ, nekā JĀ
☐ Noteikti NĒ

19. Lūdzu, pamatojiet savu atbildi (kādi ir iemesli jūsu izvēlei)?

9. Kāds ir Jūsu vecums?

- ☐ 18 – 20
☐ 21 – 25
☐ 26 – 30
☐ 31 – 35
☐ 36 – 40
☐ 41 – 50
☐ 51 – 60
☐ virs 60

10. Kāds ir Jūsu dzimums?

- ☐ sieviete
☐ vīrietis
☐ cits

20. Lūdzu, norādiet pašvaldību, kurā strādājat (pilsēta vai novads) – brīvprātīgs (neobligāts) jautājums

Kompetenču un prasmju pašvērtējums

1. Programmu izstrāde

Šī ir kompetenču joma. Novērtējiet, cik pārliecināts/-a Jūs jūtaties! (1 – ļoti zems, 5 – ļoti augsts).

Pašvērtējums (1–5):

- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Šie ir profesionālo prasmju apgalvojumi par šo kompetenci. Atzīmējiet, cik lielā mērā Jūs tiem piekrītat.

1 – pilnībā nepiekrītu, 5 – pilnībā piekrītu	Nezinu, nevaru pateikt	1	2	3	4	5
Es plānoju darbu ar jaunatni aktivitātes, balstoties uz pašvaldības un valsts politikas plānošanas dokumentiem.						
Es informēju jauniešus par pieejamajiem resursiem, kas palīdz viņiem īstenot savas iniciatīvas.						
Es izstrādāju un īstenoju neformālās izglītības programmas jauniešiem.						
Es lietoju neformālās izglītības metodes un mentorēju jauniešus.						
Es izmantoju neformālās izglītības principus un metodes.						
Es, balstoties uz jauniešu vajadzībām un izmantojot inovatīvas pieejas, atbalstu jauniešus viņu pašu sadarbības aktivitāšu īstenošanā.						
Es iesaistu jauniešus iniciatīvu projektu plānošanā, īstenošanā un izvērtēšanā, ņemot vērā viņu spējas un intereses.						

2. Mācīšanās procesa virzīšana

Šī ir kompetenču joma. Novērtējiet, cik pārliecināts/-a Jūs jūtaties! (1 – ļoti zems, 5 – ļoti augsts)

Pašvērtējums (1–5):

- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Šie ir profesionālo prasmju apgalvojumi par šo kompetenci. Atzīmējiet, cik lielā mērā Jūs tiem piekrītat.

1 – pilnībā nepiekrītu, 5 – pilnībā piekrītu	Nezinu, nevaru pateikt	1	2	3	4	5
Es sniedzu atgriezenisko saiti jauniešiem par vajadzību izpildi, izmantojot jauniešiem draudzīgu valodu un informācijas kanālus.						
Es pielietoju dažādus darba ar jaunatni veidus, novērtējot situāciju un izvēloties piemērotākās metodes konkrētajai jauniešu mērķgrupai.						
Es aktīvi uz klausu jauniešus un sniedzu viņiem atgriezenisko saiti.						
Es konsultēju jauniešus par viņiem aktuālām tēmām.						
Es noskaidroju jauniešu viedokļus par īstenotajām darba ar jaunatni aktivitātēm.						
Es nodrošinu informācijas pieejamību un apriti jauniešiem vieglā valodā un jauniešiem draudzīgos informācijas kanālos – klātienē un tiešsaistē.						
Es konsultēju jauniešus, veidoju iekļaujošu pieeju un atbalstošu vidi jauniešu iniciatīvām.						
Es kopā ar jauniešiem novērtēju viņa mācīšanās procesu un ieguvumus.						
Es nodrošinu informācijas pieejamību un apriti par iespējām iegūt dzīvei nepieciešamās kompetences neformālās izglītības ceļā.						
Es skaidroju neformālās izglītības nozīmi jauniešu kompetenču attīstībai.						
Es skaidroju un motivēju jauniešus īstenot neformālās izglītības un pieredzes apmaiņas pasākumus vietējā, nacionālā un starptautiskajā līmenī.						
Es nodrošinu jauniešiem iespējas būt mobiliem un apgūt zināšanas un prasmes arī ārpus viņu dzīvesvietas.						
Es nodrošinu jauniešiem iespējas iegūt dzīvei nepieciešamās prasmes neformālās izglītības ceļā.						
Es nodrošinu jauniešiem informācijas pieejamību, kas atbilst viņu attīstības vajadzībām.						
Es attīstu jauniešu socializēšanās prasmes.						
Es attīstu jauniešu dzīves prasmes, veicinot viņu pilnvērtīgu un vispusīgu attīstību.						
Es kopā ar jauniešiem novērtēju viņa mācīšanās procesu un ieguvumus.						
Es radu iespējas un īstenoju sociālās iekļaušanas pasākumus jauniešiem ar ierobežotām iespējām.						
Es attīstu jauniešu integrēšanās prasmes.						
Spēja izprast jauniešu vajadzības, šķēršļus un nepieciešamo atbalstu integrēšanai.						
Spēja mazināt barjeras jauniešu ar ierobežotām iespējām iesaistei un līdzdalībai.						

3. Resursu organizēšana un vadīšana

Šī ir kompetenču joma. Novērtējiet, cik pārliecināts/-a Jūs jūtaties! (1 – ļoti zems, 5 – ļoti augsts)

Pašvērtējums (1–5):

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Šie ir profesionālo prasmju apgalvojumi. Atzīmējiet, cik lielā mērā Jūs tiem piekrītat.

1 – pilnībā nepiekrītu, 5 – pilnībā piekrītu	Nezinu, nevaru pateikt	1	2	3	4	5
Es apzinos esošos resursus un piesaistu jaunus resursus tiešā darba ar jaunatni īstenošanai.						
Es pārvaldu esošos resursus tiešā darba ar jaunatni īstenošanai.						
Es apzinos esošos resursus un atbalsta iespējas jauniešu iniciatīvām.						
Es īstenoju caurspīdīgu un demokrātisku finansējuma un resursu sadali jauniešu iniciatīvām.						
Es attīstu, koordinēju un ieviešu jauniešu brīvprātīgā darba sistēmu un programmu.						
Es identificēju jauniešu vajadzības un motivēju viņus personīgai un profesionālai izaugsmei.						

4. Sadarbošanās komandās

Šī ir kompetenču joma. Novērtējiet, cik pārliecināts/-a Jūs jūtaties! (1 – ļoti zems, 5 – ļoti augsts)

Pašvērtējums (1–5):

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Šie ir profesionālo prasmju apgalvojumi. Atzīmējiet, cik lielā mērā Jūs tiem piekrītat.

1 – pilnībā nepiekrītu, 5 – pilnībā piekrītu	Nezinu, nevaru pateikt	1	2	3	4	5
Es sadarbojos un komunicēju ar iesaistītajām pusēm darbā ar jaunatni.						
Es sadarbojos ar pašvaldības struktūrvienībām, jaunatnes organizācijām un citiem sadarbības partneriem.						
Es sadarbojos ar iesaistītajām pusēm jauniešu karjeras attīstības jautājumos.						
Es sadarbojos ar jaunatnes organizācijām un citām ieinteresētajām pusēm.						
Es sadarbojos ar citām iesaistītajām pusēm darbā ar jauniešiem.						
Es sadarbojos ar citām struktūrvienībām un sadarbības partneriem, lai informētu jauniešus.						
Es veidoju sadarbību ar organizācijām, lai iesaistītu jauniešus brīvprātīgajā darbā viņu kompetenču attīstībai.						

5. Jēgpilna komunikācija ar citiem

Šī ir kompetenču joma. Novērtējiet, cik pārliecināts/-a Jūs jūtaties! (1 – ļoti zems, 5 – ļoti augsts)

Pašvērtējums (1–5):

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Šie ir profesionālo prasmju apgalvojumi. Atzīmējiet, cik lielā mērā Jūs tiem piekrītat.

1 – pilnībā nepiekrītu, 5 – pilnībā piekrītu	Nezinu, nevaru pateikt	1	2	3	4	5
Es veidoju atvērtu komunikāciju ar jauniešiem.						
Es pielāgoju komunikāciju konkrētajai jauniešu mērķa grupai.						
Es izveidoju kontaktu ar jauniešiem un iegūstu viņu viedokli.						
Es efektīvi un radoši komunicēju ar dažādiem jauniešiem par viņiem pieejamiem piedāvājumiem, izmantojot vieglu valodu un jauniešiem draudzīgus kanālus – gan klātienē, gan tiešsaistē.						
Es veidoju pozitīvas, nenosodošas attiecības un komunikāciju ar jauniešiem no dažādām sociālajām grupām.						
Es veidoju komunikāciju ar iesaistītajām pusēm par jauniešu vajadzībām.						

6. Starpkultūru kompetence

Šī ir kompetenču joma. Novērtējiet, cik pārliecināts/-a Jūs jūtaties! (1 – ļoti zems, 5 – ļoti augsts)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Šie ir profesionālo prasmju apgalvojumi. Atzīmējiet, cik lielā mērā Jūs tiem piekrītat.

1 – pilnībā nepiekrītu, 5 – pilnībā piekrītu	Nezinu, nevaru pateikt	1	2	3	4	5
Es praktizēju starpkultūru dialogu darbā ar jauniešiem.						

7. Tīklošanās un interešu aizstāvība

Šī ir kompetenču joma. Novērtējiet, cik pārliecināts/-a Jūs jūtaties! (1 – ļoti zems, 5 – ļoti augsts)

Pašvērtējums (1–5):

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Šie ir profesionālo prasmju apgalvojumi. Atzīmējiet, cik lielā mērā Jūs tiem piekrītat.

1 – pilnībā nepiekrītu, 5 – pilnībā piekrītu	Nezinu, nevaru pateikt	1	2	3	4	5
Es informēju kolēģus par jauniešu vajadzībām un nododu jauniešu idejas politikas plānošanas dokumentu veidošanā.						
Es īstenoju jauniešu interešu aizstāvību.						
Es veidoju sadarbību ar iesaistītajām pusēm un potenciālajiem partneriem dažādu darbu ar jaunatni veidu īstenošanā.						
Es sniedzu priekšlikumus jaunatnes politikas darba plānam, balstoties uz jauniešu vajadzībām.						
Es nodrošinu atbalstu jauniešu iniciatīvām, veidojot mehānismus, sadarbojoties un pārstāvot viņu intereses.						

Es veidoju vietēja un nacionāla līmeņa sadarbības aktivitātes jauniešu iniciatīvu īstenošanai.						
Es veidoju starptautiska līmeņa sadarbības aktivitātes jauniešu iniciatīvu īstenošanai.						
Es īstenoju neformālās izglītības un jauniešu pieredzes apmaiņas pasākumus vietējā, nacionālā un starptautiskajā līmenī, balstoties uz jauniešu vajadzībām.						
Es veidoju sadarbību ar sociālajiem darbiniekiem un citām iesaistītajām pusēm.						

8. Izvērtēšana un profesionālā attīstība

Šī ir kompetenču joma. Novērtējiet, cik pārliecināts/-a Jūs jūtaties! (1 – ļoti zems, 5 – ļoti augsts)

Pašvērtējums (1–5):

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Šie ir profesionālo prasmju apgalvojumi. Atzīmējiet, cik lielā mērā Jūs tiem piekrītat.

1 – pilnībā nepiekrītu, 5 – pilnībā piekrītu	Nezinu, nevaru pateikt	1	2	3	4	5
Es iegūstu, apkopuju un analizēju informāciju par jauniešu mērķa grupu vajadzībām.						
Es izvērtēju situācijas, kurās nepieciešams novirzīt jauniešus pie citiem speciālistiem.						
Es apkopuju, analizēju, atjaunoju un publiskoju statistiskos datus par jauniešiem.						
Es novērtēju informācijas uzticamību un derīgumu darbā ar jauniešiem.						
Es identificēju, analizēju un kritiski izvērtēju informāciju, kas atbilst jauniešu izaugsmei un kompetenču vajadzībām.						
Es novērtēju jauniešu attīstītās kompetences.						
Es apzinu un analizēju jauniešu brīvā laika intereses.						
Es kartēju un analizēju jauniešu ar ierobežotām iespējām vajadzības un šķēršļus iekļaušanai.						
Es analizēju un kritiski izvērtēju jauniešu vajadzībām atbilstošu informāciju par līdzdalības iespējām vietējā, valsts un Eiropas līmenī.						

9. Pilsoniskā iesaiste un līdzdalība

Šī ir kompetenču joma. Novērtējiet, cik pārliecināts/-a Jūs jūtaties! (1 – ļoti zems, 5 – ļoti augsts)

Pašvērtējums (1–5):

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Šie ir profesionālo prasmju apgalvojumi. Atzīmējiet, cik lielā mērā Jūs tiem piekrītat.

1 – pilnībā nepiekrītu, 5 – pilnībā piekrītu	Nezinu, nevaru pateikt	1	2	3	4	5

Es izprotu un skaidroju jauniešiem sabiedrības vērtības, simbolus, to nozīmes un sociālās normas.						
Es atbalstu jauniešu pašu radītās neformālās izglītības un pieredzes apmaiņas iniciatīvas.						
Es veidoju priekšlikumus nozares attīstībai, ņemot vērā labo praksi Latvijā un ārpus tās.						

Kompetenču pielietojums praksē

10. Lūdzu, atzīmējiet, kuras no zemāk minētajām kompetencēm Jūs izmantojat visbiežāk savā ikdienas darbā ar jauniešiem (var atzīmēt vairākas):

- ☐ Jauniešu mācīšanās atbalsts
- ☐ Neformālās izglītības metodes
- ☐ Programmu plānošana un vadīšana
- ☐ Pasākumu organizēšana
- ☐ Sadarbība ar kolēģiem un partneriem
- ☐ Starpkultūru darbs un iekļaušana
- ☐ Profesionālās attīstības plānošana
- ☐ Interesešu pārstāvniecība
- ☐ Cits: _____

Kompetenču attīstības vajadzības

11. Kuras kompetences Jūs vēlētos attīstīt tuvākajā laikā? (Lūdzu, atzīmējiet vienu vai vairākas atbilstošās opcijas):

- ☐ Jauniešu mācīšanās atbalsts
- ☐ Neformālās izglītības metožu izmantošana
- ☐ Programmu un aktivitāšu plānošana
- ☐ Pasākumu organizēšana un resursu pārvaldība
- ☐ Komunikācija un komandas darbs
- ☐ Iekļaujošas vides veidošana un starpkultūru izpratne
- ☐ Darba izvērtēšana un pašrefleksija
- ☐ Interesešu pārstāvniecība un tīklošanās
- ☐ Cita kompetence: _____

Noslēguma jautājumi – personīgā pieredze darbā ar jauniešiem

12. Kā Jūs kopumā jūtaties savā darbā ar jauniešiem?

- ☐ Ļoti apmierināts/-a ☐ Drīzāk apmierināts/-a ☐ Neitrāli ☐ Drīzāk neapmierināts/-a ☐ Ļoti neapmierināts/-a

13. Kas Jums visvairāk patīk darbā ar jauniešiem?

14. Kas Jums šobrīd traucē vai rada grūtības šajā darbā?