



LATVIJAS
UNIVERSITĀTE
ANNO 1919

Inta Jaunzeme

PROMOCIJAS DARBS

**Karjeras vadības un atbalsta sistēmas
pilnveidošanas problēmas augstākajā izglītībā Latvijā**

Doktora zinātniskā grāda iegūšanai vadībzinātnē

Apakšnozare: sabiedrības vadība

Promocijas darba vadītājs:

Dr.oec., profesors Juris Krūmiņš

ATTĒLU RĀDĪTĀJS.....	4
TABULU RĀDĪTĀJS	5
SAĪSINĀJUMU SARAKSTS	6
TERMINU SKAIDROJUMS	7
IEVADS	9
1.nodaļa KARJERAS VADĪBAS UN ATBALSTA PARADIGMAS MAIŅA.....	18
1.1. Karjeras koncepta un karjeras teoriju attīstība.....	18
1.2. Karjeras vadības teorijas	28
1.2.1. Karjeras vadības modelis	29
1.2.2. Kognitīvā informācijas apstrādāšanas pieeja	31
1.2.3. DOTS modelis.....	33
1.3. Nodarbināmība un kompetences karjeras vadības mūsdienu izpratnē	35
1.3.1. Nodarbināmības jēdziens	35
1.3.2. Kompetences konkurētspējai darba tirgū	37
1.4. Karjeras atbalsta sistēmas attīstība	45
1.4.1. Karjeras atbalsta sistēmas saturs	45
1.4.2. Karjeras atbalsta sistēmas attīstība Latvijā.....	52
1.4.3. Karjeras atbalsta sistēma augstākajā izglītībā – Latvijas un citu Eiropas Savienības valstu pieredze.....	59
2.nodaļa AUGSTSKOLU ABSOLVENTU KARJERAS IZVĒLE UN PROFESIONĀLĀS DARBĪBAS UZSĀKŠANA.....	71
2.1. Pētījuma metodoloģija	71
2.2. Darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma raksturojums Latvijā	74
2.3. Karjeras izvēle un sagatavošanās darba uzsākšanai	79
2.3.1. Izglītības izvēle un darba tirgus	79
2.3.2. Informācijas pieejamības loma karjeras izvēlē	81
2.4. Pārejas posms no izglītības uz darba tirgu.....	85
2.4.1. Absolventu integrācijas darba tirgū raksturojums.....	85
2.4.2. Darba meklēšanas metodes un rezultāti	89
2.5. Augstskolu dzīves ceļi un nodarbinātība atbilstoši iegūtajai kvalifikācijai.....	91
2.6. Augstskolu absolventu kompetences un nodarbināmība	106
2.6.1. Absolventu izglītībā iegūto kompetenču novērtējums	107
2.6.2. Absolventu kompetenču pilnveide pēc kvalifikācijas iegūšanas	115

3.nodaļa. KARJERAS ATBALSTA SISTĒMAS PILNVEIDOŠANAS VIRZIENI	122
3.1. Sistēmas pārvaldība nacionālajā un reģionālajā līmenī – valsts pārvaldes un pašvaldību ieguldījums.....	122
3.2. Sistēmas pārvaldība institucionālajā līmenī – augstskolu, nevalstisko organizāciju un sociālo partneru ieguldījums.....	126
3.2.1. Karjeras izglītība absolventu nodarbināmības sekmēšanai	126
3.2.2. Centralizēti karjeras atbalsta pakalpojumi augstākās izglītības iestādē	131
3.3. Karjeras atbalsta speciālistu izglītošana.....	136
3.4. Karjeras attīstības atbalsta sistēmā iesaistīto pušu sadarbības koordinācija valsts, reģiona un vietējā mērogā.....	138
3.5. Karjeras atbalsta sistēmas darbības efektivitātes indikatori mērķa grupu interešu kontekstā	142
SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI	148
IZMANTOTO AVOTU UN LITERATŪRAS SARAKSTS	157
PIELIKUMI.....	166

ATTĒLU RĀDĪTĀJS

Nodaļas Nr.	Attēla Nr.	Nosaukums	Lappuse
1.	1.	Karjeras vadības modelis (pēc Grīnhausa, Kallanana u.c.)	29
1.	2.	Indivīda karjeras lēmumu pieņemšanas process	31
1.	3.	Karjeras atbalsta sistēma Latvijā	56
1.	4.	Indivīdu sagatavotības divdimensiju modelis karjeras lēmumu pieņemšanai	67
2.	1.	Darba tirgus pieprasījuma izmaiņas un prognozes pa darba ņēmēju profesionālās kvalifikācijas līmeņiem EU – 25, Šveice un Norvēģija	77
2.	2.	Informācijas pietiekamība par nodarbinātības iespējām izvēlētajā jomā	83
2.	3.	Informētības par nodarbinātības iespējām izvēlētajā jomā saistība ar darbu, kas iegūts pēc beigšanas vai studiju laikā, atbilstību kvalifikācijai	83
2.	4.	Dažādu tematisko jomu absolventu iekļaušanās darba tirgū trīs mēnešu laikā pēc augstskolas beigšanas	85
2.	5.	Absolventu darba gaitas pēc augstskolas beigšanas	86
2.	6.	Dažādu izglītības līmeni ieguvušo absolventu nodarbošanās aptaujas brīdī	87
2.	7.	Nestrādājošo augstskolu absolventu statuss aptaujas brīdī	87
2.	8.	Augstskolu absolventu dzīves ceļš pēc mācību iestādes beigšanas	92
2.	9.	Augstskolu absolventu turpmākais izglītības ceļš	92
2.	10.	Prasību pret darbu saistība ar darba gaitām pēc augstskolas beigšanas	96
2.	11.	Prasību pret darbu saistība ar darbu, kas iegūts pēc augstskolas beigšanas vai studiju laikā	96
2.	12.	Studiju laikā veiktā darba saistība ar iegūto kvalifikāciju	97
2.	13.	Pēc augstskolas beigšanas vai studiju laikā iegūtā darba atbilstība izglītībai	98
2.	14.	Absolventu darba atbilstība iegūtajai kvalifikācijai aptaujas brīdī	99
2.	15.	2003. gada augstāko izglītība iestāžu absolventu nodarbinātības struktūra pēc statusa	101
2.	16.	Darba devēju salīdzinošais novērtējums izglītībā iegūto un darba tirgū nepieciešamo kompetenču līmenim	112
2.	17.	Darba devēju vērtējums vadošo darbinieku kompetencēm jaunu darbinieku piesaistē 2006. gadā	114
2.	18.	Augstskolu absolventu (1991-2006) iekļaušanās tālākizglītībā pēc augstākās izglītības iegūšanas	120
3.	1.	Studiju satura attīstības virzība mācīšanās rezultātu sasniegšanai	128
3.	2.	Karjeras atbalsta modelis augstākās izglītības institūcijās	131
3.	3.	LTRK un LDDK kā augstāko izglītības iestāžu sadarbības partneri	140
3.	4.	Karjeras atbalsta sistēmas darbības rezultativitātes indikatori	142

TABULU RĀDĪTAJS

Nodaļas Nr.	Tabulas Nr.	Nosaukums	Lappuse
1.	1.	Ierobežotās/tradicionālās un neierobežotās karjeras formas salīdzinājums	23
1.	2.	Nodarbināmību ietekmējošie aspekti (pēc Makvaidsa un Lindsejas)	35
1.	3.	Augstākās izglītības procesā sasniedzamās kompetences	39
1.	4.	Vispārējo prasmju aprakstīšanai izmantotie termini	41
1.	5.	Karjeras atbalsta sistēmas darbības analīze	51
1.	6.	VIAA Informācijas un karjeras atbalsta departamenta darbība karjeras atbalsta sistēmas koordinēšanai nacionālajā līmenī	54-55
1.	7.	Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras un Nodarbinātības valsts aģentūras konsultēto personu skaits un sastāvs 2003.-2009. gadam	58
2.	1.	Darbinieku atrašanas veidi Latvijā 2006. gadā	90
2.	2.	Absolventu amata atbilstība iegūtajai kvalifikācijai saistībā ar izglītībā iegūtām kompetencēm	93
2.	3.	2003. gada augstskolu beidzēju darbavietu izmaiņas no 2003.-2006. Gadam	102
2.	4.	2003. gada absolventu nodarbinātība atbilstoši amata līmenim trīs gadus pēc izglītības iestādes absolvēšanas	103
2.	5.	Strādājošo proporcija ar pēdējo iegūto izglītību saistītā un nesaistītā specialitātē 2006. gadā	105
2.	6.	Latvijas sociālajām un ekonomiskajām vajadzībām nepieciešamās vispārējās prasmes	107
2.	7.	Augstskolu absolventu (1991-2006) kā darba ņēmēju pašvērtējums nepieciešamajām prasmēm pašreizējā profesijā	110
2.	8.	Absolventu novērtējums studijās un darbam pieprasīto prasmju līmenim 2006. gadā	111
2.	9.	Formālās un neformālās izglītības turpināšana	117
3.	1.	Karjeras attīstības atbalsts izglītības sistēmā Latvijā	121-122
3.	2.	Karjeras atbalsta sistēmas galvenie datu avoti	145

SAĪSINĀJUMU SARAKSTS

AIKNC – Augstākās izglītības kvalitātes novērtēšanas centrs

CEDEFOP – Eiropas profesionālās izglītības attīstības centrs (*European Centre for the Development of Vocational Training*)

CHEERS – Pētījums „Karjera pēc augstākās izglītības iegūšanas” (*Careers after Higher Education: a European Research Study*)

CSP – Centrālā Statistikas pārvalde

EM – LR Ekonomikas ministrija

ES – Eiropas Savienība

ESF – Eiropas Sociālais fonds

EUROSTAT – Eiropas Komisijas direktorāts, kura galvenais darbības virziens ir nodrošināt Eiropas Savienību ar statistisko informāciju Eiropas līmenī un sekmēt statistisko metožu saskaņošanu starp ES dalībvalstīm, kandidātvalstīm un EFTA valstīm

FEDORA – Eiropas Studentu atbalsta asociācija (*Forum for Student Guidance*)

IAEVG – Izglītības un karjeras attīstības atbalsta starptautiskā asociācija (*International Association for Educational and Vocational Guidance*)

ISCED – Starptautiskā standartizētā izglītības klasifikācija

ISCO – Starptautiskā standartizētā profesiju klasifikācija

IZM – LR Izglītības un zinātnes ministrija

KIPNIS – ESF nacionālā programma „Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā”

LDDK – Latvijas Darba devēju konfederācija

LM – LR Labklājības ministrija

LKAAA – Latvijas Karjeras attīstības atbalsta asociācija

LTRK – Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera

LU – Latvijas Universitāte

LLU – Latvijas Lauksaimniecības universitāte

MK – Ministru kabinets

NVA – Nodarbinātības valsts aģentūra

NVO – Nevalstiskās organizācijas

OECD – Ekonomiskās sadarbības un attīstības asociācija (*Organization for Economic Cooperation and Development*)

PAP – Personīgās attīstības plānošana

PINTSA – Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības apakšpadome

PKIVA – Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra

RTU – Rīgas Tehniskā universitāte

VIAA – Valsts izglītības attīstības aģentūra

VID – Valsts ieņēmumu dienests

TERMINU SKAIDROJUMS

Augstākās izglītības kvalifikāciju ietvarstruktūra – valstī iegūstamo augstākās izglītības kvalifikāciju vienots raksturojums, norādot to līmeni, studiju rezultātus un iegūšanai nepieciešamo studiju darba apjomu, ļaujot valsts mērogā un starptautiski izprast, kādā veidā dažādās augstākās izglītības kvalifikācijas ir savstarpēji saistītas, seko cita citai un ir salīdzināmas ar citu valstu augstākās izglītības kvalifikācijām.

Agriņās karjeras posms (*early career*) – karjeras sākumposms, kurā indivīds atrod sev piemērotāko nodarbinātības statusu (darba ņēmējs, darba devējs, pašnodarbinātais) un vietu (iestāde, organizācija, uzņēmums), kā arī veido izpratni par profesionālo vidi. Indivīdam jādemonstrē kompetence, kas var nodrošināt atbildības un ienākumu pieaugumu.

Cilvēkkapitāls (*human capital*) – indivīdu zināšanas, prasmes, kompetences un īpašības, kas sekmē personisko, sociālo un ekonomisko labklājību.

Cilvēkresursi (*human resource*) – indivīdu kopums, kas veido organizācijas darbaspēku. Termins tiek lietots arī darba ekonomikā, kā arī kā organizācijas funkcija indivīdu vadības stratēģijas un politikas ieviešanai.

Cilvēkresursu vadība (*human resource management*) - stratēģiska un saskaņota pieeja uzņēmuma darbinieku vadībai, kuri individuāli un kolektīvi veicina uzņēmuma mērķu sasniegšanu.

Darba ņēmējs – persona, kura veic kādu darbu (ieskaitot arī darbu ģimenes lauku saimniecībā vai ģimenes uzņēmumā/privātpraksē), no kura persona vai viņa ģimene gūst ienākumus, peļņu (samaksu naudā, atlīdzību precēs vai pakalpojumos).

Darba devējs – persona, kura veic savu uzņēmējdarbību, profesionālo praksi vai vada lauku saimniecību ar mērķi gūt ienākumus vai labumus, un nodarbina vienu vai vairākas personas par samaksu.

Karjera (*career*) – ar indivīdu mācībām, darbu un pašizpaušmi saistītu dažādu sociāli nozīmīgu lomu secība.

Karjeras atbalsts (*career guidance*) – profesionāla darbība, lai palīdzētu indivīdam plānot un īstenot savu mērķus izglītības, darba, brīvā laika jomā, paaugstinot savu pašapziņu un prasmi patstāvīgi pieņemt lēmumus.

Karjeras atbalsta sistēma – valsts pārvaldes institūciju plānots, organizēts un novērtēts process, kas saskaņots ar nevalstisko organizāciju darbību un indivīdu lēmuma pieņemšanu, kompetenču un prasmju apguvei personīgās karjeras vadībai mūža garumā.

Karjeras atbalsta pakalpojumi – pasākumi un aktivitātes karjeras atbalsta sistēmas mērķu sasniegšanai.

Karjeras attīstība (*career development*) – process, kurā indivīdi progresē karjeras dažādās pakāpēs, kuru katru atsevišķi raksturo unikāli rezultāti, tematika un uzdevumi.

Karjeras centrs – darba organizatoriska forma karjeras atbalsta plānošanai, koordinēšanai, nodrošināšanai un pilnveidošanai.

Karjeras dienas (*career fairs*) – karjeras atbalsta pasākums, kura laikā tiek organizētas studentu tikšanās ar darba devējiem, profesionāļu lekcijas par darba tirgū aktuāliem un darbaspēka konkurētspējai aktuāliem jautājumiem, u.c. aktivitātes.

Karjeras izglītība (*career education*) – sistemātiska izglītības iestāžu, vecāku, sabiedrības sadarbība, lai palīdzētu bērniem, pusaudžiem, jauniešiem un pieaugušajiem apgūt pieredzi attīstīt un patstāvīgi novērtēt savu karjeru.

Karjeras konsultants – profesionāli sagatavota persona atbalsta sniegšanai indivīdiem karjeras plānošanas, attīstīšanas, vadīšanas jautājumos neatkarīgi no vecuma, izglītības, sociālā un ekonomiskā stāvokļa.

Karjeras konsultēšana (*career counselling*) – profesionāla darbība, lai palīdzētu klientam noskaidrot savas intereses, spējas, pieredzi un pieņemt apzinātus lēmumus par izglītības un/vai profesijas izvēli.

Karjeras portfolio – dokumentu un citu pierādījumu vākšana, kurus persona var izmantot, lai apstiprinātu sev izvirzītās prasības. Tas ir aktuālu dokumentu apkopojums, kas palīdz un padara taustāmas lietas, kuras persona grib pateikt par sevi motivācijas vēstulē vai darba intervijā. Portfolio iekļauj kā piemērus rekomendācijas vēstules, snieguma novērtējumus, sertifikātus, studiju darbus u.c. Attīstoties tehnoloģijām, portfolio var veidot arī interneta vidē (e-portfolio).

Karjeras vadība (*career management*) – process, kurā personas patstāvīgi vai ar karjeras atbalstu apkopo informāciju par sevi, darba tirgu un profesijām; izveido korektu priekšstatu par savām interesēm, talantiem, vērtībām, pieņemamāko dzīves stilu, kā arī iespējamām profesijām, amatiem un organizācijām; balstoties uz iegūto informāciju izvirza reālus karjeras mērķus; izveido un ievieš darbības plānu mērķu sasniegšanai; iegūst atgriezenisko saiti par darbību efektivitāti un atbilstību mērķim. Karjeras vadības ciklu veido lēmumu pieņemšana un problēmu risināšana.

Kompetence – zināšanu, prasmju un attieksmju kopums, kas kvalificē noteikta veida vai līmeņa uzdevumu veikšanai.

Kvalifikācija – grāds, diploms, vai cits dokuments, kas apliecina atzītas formālās izglītības programmas sekmīgu apgūšanu.

Mūžizglītība (*lifelong learning*) – izglītības process cilvēka dzīves garumā, kas balstās uz mainīgām vajadzībām iegūt zināšanas, prasmes un pieredzi, kā arī paver iespējas sabiedrības locekļiem izglītoties visas dzīves garumā, paaugstinot vai mainot savu kvalifikāciju atbilstoši darba tirgus prasībām un savām interesēm un vajadzībām. Tā apvieno neformālo mācīšanos ar formālo izglītību, attīsta iedzimtas spējas līdztekus jaunām kompetencēm.

Nodarbināmība (*employability*) – personas spējas pēc izglītības kvalifikācijas iegūšanas sekmīgi uzsākt, saglabāt un attīstīt darba attiecības, saimniecisko vai radošo darbību.

Nodarbinātība – raksturlielums, kura pakāpi raksturo nodarbināto iedzīvotāju īpatsvars iedzīvotāju kopskaitā vai nodarbināto darbības spējas vecuma iedzīvotāju īpatsvars darbības spējas vecuma iedzīvotāju kopskaitā.

Pagaidu darba aģentūra – juridiska vai fiziska persona, kas saskaņā ar valsts tiesību aktiem slēdz darba līgumus vai veido darba attiecības ar pagaidu darba aģentūras darbiniekiem, lai tos norīkotu uz laiku strādāt lietotāju uzņēmumos to uzraudzībā un vadībā.

Pašnodarbinātais – persona, kura veic savu uzņēmējdarbību, profesionālo praksi vai vada lauku saimniecību ar mērķi gūt ienākumus vai labumus un turklāt nenodarbina citus.

Personīgās attīstības plānošana (*personal development planning*) – precizēts aktivitāšu plāns indivīdu zināšanu un prasmju attīstības vajadzībām, kura īstenošanu atbalsta darba vadītājs vai speciālists.

Profesija vai amats – tautsaimniecībā sastopamās darbinieku profesijas saskaņā ar LR profesiju klasifikatoru.

Sekmīga karjera (*career success*) – indivīdu profesionālā darbība atbilstoši savām interesēm, spējām, vērtībām un darba tirgū pieprasītām kompetencēm, sasniedzot noteikta līmeņa darba rezultātus. Sekmīgas karjeras veidošanu ietekmē indivīdu personība, izglītības līmenis un organizācija, kā arī valsts ekonomiskā vide un tās pārvaldība.

Studentu atbalsts (*guidance*) – konsultācijas un padomdošana studentiem darba, izglītības un personīgās dzīves jautājumos.

Studiju rezultāti (*learning outcomes*) – augstākās izglītības programmas, studiju moduļa vai kursa noslēgumā iegūstamais, ar kompetenci raksturojamais zināšanu, prasmju un attieksmju kopums.

IEVADS

Sociāli ekonomiskās pārmaiņas Latvijā kopš neatkarības atgūšanas, pāreja no plānveida uz tirgus ekonomiku un izmaiņas izglītības sistēmā ir radījušas jaunu vidi, kurā indivīdiem jāiesaistās lēmumu pieņemšanā par savu izglītības iegūšanas ceļu un profesionālo darbību. Latvijas iestāšanās Eiropas Savienībā (ES) 2004. gadā radīja plašākas iespējas personu profesionālai izaugsmei un nodarbinātībai. Situācijā, kad ietekmi uz darba tirgu Latvijā atstāj ne tikai iekšējie, bet arī ārējie procesi, globalizācija, mazo un vidējo uzņēmumu lomas pieaugums, mainās prasības darbinieku kompetencēm konkurētspējai darba tirgū. Tādēļ svarīgi ir noskaidrot augstākās izglītības iestāžu absolventu kompetenču un darba tirgus pieprasījuma saskaņotību un karjeras atbalsta sistēmas nozīmi indivīda attīstībā un absolventu nodarbināmībā.

Ekonomiskās krīzes apstākļos cilvēkresursu pieejamība, darbaspēka resursu kvalitāte, mobilitāte (ģeogrāfiskā un profesionālā) un produktivitāte Latvijā kļūst arvien aktuālāka. Ņemot vērā demogrāfiskās situācijas pasliktināšanos (depopulācija, negatīvs migrācijas saldo, iedzīvotāju sastāva novecošanās un demogrāfiskās slodzes palielināšanās) un darba tirgus nesabalansētību, nepieciešams sekmēt tādu kompetenču apguvi, kas ļautu personām pilnveidot zināšanas gan formālajā, gan neformālajā izglītībā, un dotu iespēju labāk adaptēties mainīgajām darba tirgus prasībām un veidot savu karjeru.

Darba tirgus strukturālās izmaiņas un nestabilais darbaspēka pieprasījums dažādās profesijās aktualizē jaunu kritēriju izveidi cilvēkresursu sagatavošanai nodarbinātībai un jaunas pieejas nepieciešamību karjeras veidošanā. Par vienu no nozīmīgākiem instrumentiem indivīdu nodarbinātības jautājumu risināšanai mūža garumā vairāki pētnieki - P. Plants (*Plant*), A. G. Vots (*Watts*), D. Hjūza (*Hughes*), R. Vorinens (*Vourinen*) saskata karjeras atbalsta izveidi un pieejamības nodrošināšanu visiem iedzīvotājiem. Izglītības sistēmas visos līmeņos, īstenojot karjeras atbalsta pasākumus, var sasniegt gan īstermiņa, gan ilgtermiņa mērķus. Karjeras atbalsta sistēmas īstermiņa mērķus sasniedz, nodrošinot informāciju un konsultācijas, uzlabojot indivīda zināšanas un prasmes (lēmuma pieņemšana un iespēju apzināšanās karjeras vadībā) un motivācijas veidošana darbam un izglītošanās procesam. Ilgtermiņa mērķi saistās gan ar indivīdu (iekļaušanās nepārtrauktā izglītošanās procesā, zināšanu un prasmju atbilstība darba tirgus prasībām, sekmīga iekļaušanās darba tirgū, izaugsme, darba produktivitāte), gan ar ekonomiku kopumā (pieaug darba produktivitāte, organizācijās var ieviest jaunus procesus, samazinās bezdarbnieku skaits u.c.).¹

¹ Hughes, D., Bosley, S., Bowes, L., Bysshe, S. (2002) *The Economic Benefits of Guidance*. University of Derby, p.9-10

Īpaša nozīme karjeras atbalsta pasākumiem ir izglītības un nodarbinātības kontekstā. Publiskās politikas jomā šīs sistēmas izveide ir akceptēta kā viena no aktivitātēm nodarbinātības sekmēšanai, par galvenajām mērķa grupām nosakot jauniešus (atbalsta nodrošināšana skolās, augstskolās un speciālos atbalsta centros jauniešiem no riska grupām) un pieaugušos (bezdarbnieki, nodarbinātie un vecāka gadagājuma cilvēki).²

Karjeras atbalsta nodrošinājums izglītībā rada iespēju personām sagatavoties un pieņemt lēmumu par turpmāko izglītības veidu, atrast atbilstošāko studiju virzienu, izvēlēties piemērotākos kompetenču pilnveides ceļus un, izmantojot personīgos un izglītības iestādes resursus, sagatavoties profesionālai darbībai.

Cilvēkresursu attīstība ir viena no galvenajām prioritātēm Eiropas Savienības un Latvijas nodarbinātības un izglītības politikas plānošanas jomās, kas iekļauta Lisabonas stratēģijā, Boloņas deklarācijā, Mūžizglītības memorandā, Latvijas Nacionālajā attīstības plānā 2007.–2013. gadam un Eiropas Savienības sagatavotajā ekonomiskās attīstības stratēģijā „Eiropa 2020”. Iepriekš minētie politikas plānošanas dokumenti vērsti uz ekonomikas un sociālo atjaunotni, kur viens no svarīgākajiem resursiem ir cilvēks. Karjeras atbalsta sistēmas veidošanā Latvijā iesaistītās puses (valsts, pašvaldību iestādes, izglītības iestādes u.c.), balstās uz Eiropas Savienības un nacionālās politikas dokumentiem par karjeras atbalsta nodrošināšanu, piemēram, 2006. gada 29. marta MK rīkojumu Nr. 214 „Par koncepciju „Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana””, Izglītības attīstības pamatnostādnes 2007.–2013. gadam, Mūžizglītības politikas pamatnostādnes 2007.–2013. gadam, Izglītības un Augstskolu likumu. Tādējādi Latvijas valsts ir noteikusi, ka karjeras atbalsta sistēmas uzturēšana ir valsts pārvaldes kompetences jautājums. Karjeras atbalsts kā izglītības un nodarbinātības politikas sastāvdaļa tiek īstenota Austrālijā, Austrijā, Kanādā, Somijā, Vācijā, Īrijā, Lielbritānijā un citās valstīs. Katra valsts, veidojot karjeras atbalsta sistēmu, ir definējusi prioritāros virzienus. Piemēram, Somija, Vācija, Lielbritānija un Īrija saskata atbalsta sistēmu kā nozīmīgu mūžizglītības politikas īstenošanas metodi, Austrija un Norvēģija – kā metodi izglītības un darba tirgus atbilstības saskaņošanai, Austrālija, Koreja un Lielbritānija – atbalsta sniegšanai jauniešiem profesionālās darbības uzsākšanai pēc izglītības ieguves.³

Karjeras attīstības atbalsta aktivitātēs balstīts darbs ar skolēniem īstenots jau Latvijas pirmās brīvvalsts laikā. Darbs ar skolēniem notika pamatizglītības līmenī, veicot skolēnu personības vispusīgu izpēti. Šāda sistēma ietvēra arī aktīvu sadarbību starp skolotājiem un vecākiem, īpaši pamatskolas pēdējā klasē. Padomju periodā karjeras atbalsta pasākumi tika

² OECD, European Commission (2004) Career Guidance: A Handbook for Policy Makers, Paris

³ OECD (2004) Career Guidance and Public Policy, Bridging the Gap. Paris, p.21-22

apzīmēti ar terminu „profesionālā orientācija”, kas bija vērsti uz izglītojamo virzīšanu un orientēšanu darbībai kādā konkrētā profesijā. Aktivitāšu mērķis, balstoties uz valsts pasūtījumu, darbaudzināšanas programmām un komunistiskās pārliecības ieaudzināšanu, bija nodrošināt nepieciešamo darbinieku skaitu konkrētās profesijās. Profesionālās orientācijas sistēmas darbību un tās nozīmi darbaspēka resursu attīstībā un saistību ar darbaudzināšanu 1970.–1980. gados pētījuši V. Bikse, V. Vītiņš u.c.

Latvijā ir izveidots tiesiskais ietvars atbalsta nodrošināšanai, taču tā ieviešana ir atkarīga no atbildīgo institūciju darbības. Saskaņā ar koncepciju politiskā atbildība par karjeras atbalsta sistēmas pilnveidošanu izglītības sistēmā deleģēta LR Izglītības un zinātnes ministrijai (IZM), nodarbinātības sektorā (bezdarbniekiem un darba meklētājiem) un personām ar īpašām vajadzībām – LR Labklājības ministrijai (LM). Karjeras atbalsta pakalpojumu attīstības veicināšana izglītības sistēmā un sistēmas ieviešanas koordinēšana starp izglītības un darba tirgus sektoriem ir deleģēta Valsts izglītības attīstības aģentūrai (VIAA). Ņemot vērā ekonomisko situāciju Latvijā, karjeras atbalsta pakalpojumu īstenošanā aktīvi iesaistās Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA), kas ir LM pārraudzībā esoša iestāde. Izglītības iestādes (skolas un augstskolas) un pašvaldības, izvērtējot karjeras atbalsta pakalpojumu nepieciešamību un sadarbojoties ar VIAA Informācijas un karjeras atbalsta departamentu, kā arī apzinot mērķauditorijas vajadzības un pieejamos resursus, plāno un realizē karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus izglītības sistēmas dažādos līmeņos.

Pašreiz Latvijas izglītības un nodarbinātības politikas plānošanas dokumentos lieto terminu „karjeras attīstības atbalsta sistēma”. Izmaiņas notikušas ne tikai termina nosaukumā, bet arī tā saturā un sasniedzamajos mērķos. Koncepta „karjeras atbalsts” mērķis ir dažādu iesaistīto pušu atbalsts indivīdiem lēmuma pieņemšanā par izglītības un profesijas izvēli un kompetenču pilnveidi nodarbināmībai mūža garumā.

Līdz ar globalizācijas, informāciju tehnoloģiju attīstību un kompetenču nozīmes pieaugumu personu konkurētspējai darba tirgū, ir notikusi karjeras teorijas paradigmas maiņa. Zinātniskajā literatūrā apskatīti vairāki karjeras attīstības un vadības modeļi, piemēram, pārmaiņu karjera (*D.Hols (Hall)*), neierobežotā karjera (*B.M.Artūrs (Arthur)*), *D.Ruso (Rousseau)*), portfolio karjera (*M.Golds (Gold)*, *Dž.Freizers (Fraser)*), kompetenču karjera (*V.L. Defillipi (Defillippi)*, *R.Dž. Lindseja (Lindsay)*), kuru veidošanos ietekmē izmaiņas organizāciju struktūrā un darba organizācijā, prasību izmaiņas darbaspēka kompetencēm un citi nosacījumi.

Karjeras vadības process un karjeras attīstības atbalsts kā pasākumu kopums, ar kā palīdzību indivīdi patstāvīgi sekmē savu nodarbināmību, ārvalstīs pētījuši gan izglītības, gan

darba tirgus kontekstā E. Hers (*Herr*), B. Lovs (*Law*), A. G. Vots (*Watts*), Dž. Sempsons (*Sampson J.*) un citi pētnieki.

Latvijā karjeras vadības paradigmas maiņa un karjeras atbalsta sistēmas attīstība vispusīgi nav pētīta. Intelektuālo organizāciju darbinieku karjeras, darba produktivitātes un darbinieku motivācijas jautājumus pētījis S. Babris disertācijā „Intelektuālo darbinieku vadīšanas metodes un to pilnveidošanas nepieciešamība” (2007). Atsevišķi karjeras attīstības atbalsta sistēmas jautājumi pētīti arī vairākos vadībzinātnes maģistra darbos, piemēram, I. Litenboka „Karjeras attīstība valsts pārvaldē” (2008), R. Bloka „Karjeras attīstības atbalsta sistēmas uzlabošana izglītības sistēmā” (vispārizglītojošajās skolās) (2007), I. Sokolova „Profesionālās karjeras konsultēšanas pakalpojumu analīze Latvijā” (2009), A. Gabrusāne „Karjera un studentu mobilitāte Daugavpils Universitātē” (2009) un pedagoģijas nozarē, piemēram, I. Murāne „Skolas iespējas skolēnu karjeras plānošanas un profesijas izvēles procesā pamatskolā” (2006) u.c.

Darba tirgus pieprasījums un piedāvājums, konkurētspējai nepieciešamo kompetenču analīze un izglītības iestāžu absolventu nodarbinātība pēc izglītības iestādes absolvēšanas ir pētīta IZM projektā „Izglītības kvalitāte un efektivitāte” (2004) un LM Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” pētījumos „Augstāko un profesionālo mācību iestāžu absolventu profesionālās darbība pēc mācību beigšanas” (2005–2007), „Profesionālās un augstākās izglītības programmu atbilstība darba tirgus prasībām” (2005–2007) un „Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros” (2005–2007), kā arī Nodarbinātības valsts aģentūras koordinētajos darba tirgus pētījumos Latvijas reģionos.⁴

Kvalitatīva karjeras atbalsta izveidošana un pakalpojumu nodrošināšana izglītības sistēmā primāri ir nepieciešama jauniem cilvēkiem, kuri uzsāk izglītošanos. Personībai un zināšanām atbilstošas izglītības programmas izvēle, informētības sekmēšana par profesijām un darba tirgu kopumā, motivācija studijām un karjeras plānošanas prasmes ir aspekti, kas sekmē indivīda sagatavošanu profesionālās darbības uzsākšanai un kompetenču apgūšanai konkurētspējai darba tirgū, kā arī nodarbināmību visa mūža garumā. Lai īstenotu šāda tipa pakalpojumus un nodrošinātu to kvalitāti, nepieciešams pētīt karjeras vadības procesu un karjeras atbalsta sistēmas darbību.

Pētījuma mērķis ir izpētīt karjeras vadības un atbalsta sistēmas attīstību Latvijā un tās pilnveidošanas problēmas augstākās izglītības iestāžu absolventu nodarbināmības sekmēšanai.

Pētījuma objekts: augstākās izglītības iestāžu studējošie un absolventi Latvijā.

⁴ NVA (2004) Eiropas Sociālā fonda departamenta darbības mērķi 2004.-2006. gadā. Pieejams: <http://www.nva.lv/esf/index.php?cid=17&mid=18> (skatīts 28.01.2008.)

Pētījuma priekšmets: augstākajās izglītības iestādēs studējošo un absolventu karjeras vadība un atbalsta sistēma.

Darba uzdevumi: 1) izanalizēt karjeras vadības un atbalsta sistēmas teorētisko nostādņu attīstību un galvenās problēmas Latvijā mūsdienu apstākļos; 2) izvērtēt izglītības un nodarbinātības likumdošanas un politikas dokumentus karjeras vadības un atbalsta sistēmas pilnveidošanas aspektā; 3) izpētīt studējošo un augstskolu absolventu karjeras vadības procesu un profesionālās darbības uzsākšanas posmu; 4) izpētīt karjeras atbalsta sistēmas pilnveidošanas iespējas izglītības sistēmā (nacionālajā, pašvaldību un institucionālajā līmenī), 5) izstrādāt indikatorus karjeras atbalsta sistēmas darbības rezultativitātes novērtēšanai.

Pētījuma jautājumi.

Kā karjeras vadības un karjeras atbalsta teorētiskās nostādnes ietekmē karjeras atbalsta sistēmas pilnveidošanas procesu;

Kāda ietekme karjeras atbalsta sistēmai ir uz izglītības un politikas mērķu sasniegšanu;

Kā veidojas augstskolu absolventu karjera pēc augstākās izglītības iestādes beigšanas;

Kā karjeras atbalsta sistēmas darbība ietekmē absolventu profesionālās darbības uzsākšanu un karjeru;

Kādas prasmes un kompetences nepieciešamas augstskolu absolventu nodarbināmībai;

Ar kādām karjeras atbalsta organizatoriskām formām var sekmēt augstskolu absolventu nodarbināmību;

Kā novērtēt karjeras atbalsta sistēmas darbības rezultātus.

Promocijas darba temata ierobežojums. Uz zināšanām balstītas sabiedrības veidošanā būtiska nozīme ir cilvēkkapitālam, kas balstās uz indivīdu zināšanām, prasmēm, kompetencēm un īpašībām, kas sekmē personīgo, sociālo un ekonomisko labklājību (*Keeley, 2007*). Karjeras atbalsta pakalpojumiem ir jābūt pieejamiem gan izglītības, gan nodarbinātības sektorā, tomēr lielāku efektivitāti sistēmas darbībā var sasniegt, ja šāda sistēma darbojas jau izglītības sektorā, tai skaitā, augstākajā izglītībā. Pētījums veikts periodā no 2001. līdz 2010.gadam. Ņemot vērā, ka karjeras atbalsta sistēmas uzturēšanā iesaistās valsts, pašvaldību un privātās institūcijas, pētījumā tiek analizēts atbalsta sistēmas darbība publiskajā sektorā. Tā kā augstākās izglītības jomā notiek nozīmīgas pārmaiņas studiju rezultātu saskaņošanai ar darba tirgus pieprasījumu, tad galvenā uzmanība tiek vērsta uz karjeras atbalsta sistēmas darbību formālajā izglītībā. Izvērtējot augstskolu absolventu nodarbināmību, galvenokārt tiek analizēts pamatstudiju (bakalaura un otrā līmeņa profesionālā augstākās studiju programmas) un augstākā līmeņa (maģistra) studiju programmu absolventu karjeras ceļš Latvijā. Ņemot vērā karjeras koncepta starpdisciplināro raksturu karjeras atbalsta sistēmas darbības

rezultatīvitate tiek analizēta no indivīda, augstskolas, pašvaldības, sociālo partneru un sabiedrības interešu viedokļa vadībzinātnes kontekstā.

Promocijas darba novitāte: 1) pirmo reizi Latvijā pamatota karjeras paradigmas maiņa un indivīda lomas palielināšanās karjeras vadības un karjeras lēmumu pieņemšanas procesā, 2) aktualizēta rīcības plānu nepieciešamība politikas plānošanas dokumentos noteikto aktivitāšu ieviešanai, 3) noskaidrota augstskolu absolventu karjeras veidošanas virzieni un nodarbināmība; 4) noteiktas augstskolu absolventu kompetences nodarbināmībai; 5) novērtēta karjeras atbalsta sistēmas darbība augstākajā izglītībā; 6) piedāvāts praksē aprobēts karjeras atbalsta modelis lielā augstskolā, 7) izstrādāti indikatori karjeras atbalsta sistēmas rezultatīvātes izvērtēšanai.

Promocijas darbā izmantotie dati. Promocijas darbs izstrādāts, balstoties uz ES struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” pētījumu „Augstāko un profesionālo mācību iestāžu absolventu profesionālā darbība pēc mācību beigšanas” (n=2504), (*turpmāk – Darba tirgus pētījumi (1)*), „Profesionālās un augstākās izglītības programmu atbilstība darba tirgus prasībām” (n=1675) (*turpmāk – Darba tirgus pētījumi (2)*) un „Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros” (n=2502) (*turpmāk – Darba tirgus pētījumi (3)*) publicētiem un nepublicētiem rezultātiem. Autore piedalījās „*Darba tirgus pētījumi (1)*” pētnieku grupā un analizēja karjeras atbalsta sistēmas darbību Latvijā, un sagatavoja priekšlikumus tās pilnveidei, „*Darba tirgus pētījumi (2)*” autore piedalījās kā datu analīzes eksperte un sagatavoja politikas dokumentu izvērtējumu, analizēja datus un sagatavoja pētījuma rezultātus par izglītības pārtraukšanas iemesliem, prasmēm un kompetencēm, kas ir nepieciešamas konkurētspējai darba tirgū Latvijā, kā arī sagatavoja aptaujas jautājumus iekļaušanai „*Darba tirgus pētījumi (3)*” aptaujas anketā. Karjeras atbalsta veidošanos augstākajās izglītības iestādēs autore izanalizēja Latvijas pieredzi un sagatavoja priekšlikumus, balstoties uz Latvijas Universitātes Karjeras centra (KC) izveidošanas un autores praktiskā darba pieredzes analīzi. Datu aktualizēšanai interneta aptaujā tika noskaidrots darba devēju viedoklis par darba ņēmēju kompetences līmeni, kas iegūts augstākajā izglītībā. Aptaujā piedalījās pa vienam pārstāvim no 39 uzņēmumiem. Lai novērtētu ekonomiskās situācijas ietekmi uz absolventu plāniem 2009. gadā, autore izmantoja LU projekta „Studentu skaita, sastāva un motivācijas modelēšana augstākajā izglītībā” rezultātus (n=2141), starptautisko pētījumu CHEERS rezultātus, LR Centrālās statistikas pārvaldes, OECD un EUROSTAT datus. Izmantotā literatūra satur ārvalstu teorētiskos avotus un darba autores praktisko pieredzi, apmeklējot vairākas ES universitātes un to Karjeras centrus, piemēram, Helsinku un Turku

Universitāti (Somija), Gēteborgas Universitāti (Zviedrija), Vestminsteres Universitāti (Lielbritānija), Īslandes Universitāti (Īslande), Viļņas Universitāti (Lietuva) u.c.

Pētījuma metodes

Promocijas darbā tiek izmantotas šādas metodes:

- 1) zinātniskās literatūras un pētījumu rezultātu analīze par karjeras vadību, attīstības un karjeras atbalsta nodrošināšanas iespējām;
- 2) kvalitatīvās metodes (ekspertu intervijas, fokusgrupu diskusijas, padziļinātās intervijas, situāciju analīze (*case study*)),
- 3) kvantitatīvās metodes (izlases metode, statistisko datu grupēšanas, grafiskās attēlošanas un analīzes metodes) darba tirgus pētījumu datu analīzei. Datu apstrādē izmantota statistikas programma *SPSS for Windows 16.0*

Pētījuma teorētiskā nozīme:

1. Teorētiski analizētas indivīdu lomas karjeras, karjeras vadības, karjeras atbalsta sistēmas, lēmuma pieņemšanas un jaunu karjeras modeļu veidošanās procesā;
2. Precizēts terminu „profesionālā orientācija” un „karjeras attīstības atbalsta sistēma” lietojums; aktualizēta jauna termina „nodarbināmība” lietošana zinātniskajā literatūrā Latvijā un precizēts termina „karjeras atbalsta sistēma” saturs;

Pētījuma praktiskā nozīme:

1. Izpēfīts darbaspēka kompetenču pieprasījums un piedāvājums darba tirgū;
2. Aktualizēta studentu vispārējo un karjeras vadības prasmju pilnveidošana studiju laikā nodarbināmībai ilgtermiņā;
3. Izstrādāti priekšlikumi augstskolu absolventu monitoringa izveidei un turpmākajiem pētījumiem;
4. Izstrādāts karjeras atbalsta nodrošināšanas modelis ieviešanai augstākās izglītības institūcijā;
5. Ieteikti sadarbības virzieni starp augstskolām un sociālajiem partneriem karjeras atbalsta sistēmas attīstības sekmēšanai;
6. Izstrādāti indikatori karjeras atbalsta sistēmas darbības rezultativitātes novērtēšanai indivīda, mikrolīmenī, reģionālajā un makrolīmenī.

Aizstāvēšanai izvirzītās tēzes:

1. Karjeras atbalsta sistēmas pilnveidošanai jābalstās uz teorētiskajām atziņām par izglītības, nodarbinātības, karjeras un karjeras atbalsta jautājumiem;
2. Karjeras atbalsta sistēma ir nozīmīga izglītības un nodarbinātības politikas sastāvdaļa;
3. Augstskolu absolventi sekmīgi uzsāk savu profesionālo darbību pēc augstskolas absolvēšanas un ir nodarbināmi;

4. Karjeras atbalsta sistēma sekmē studējošo prasmju un kompetenču apguvi nodarbināmībai;
5. Karjeras atbalsta sistēmas sekmīgu darbību augstākās izglītības iestādēs nodrošina valsts pārvalžu iestāžu un pašvaldību, augstāko izglītības iestāžu un to sociālo partneru (darba devēji, profesionālās asociācijas u.c.) sadarbība, un tās rezultativitāte jānosaka, piemērojot vienotus indikatorus.

Promocijas darba apjoms un struktūra. Promocijas darbs sastāv no ievada, 3 nodaļām, secinājumu un priekšlikumu daļas, 14 pielikumiem. Kopējais darba apjoms, neskaitot pielikumus, ir 165 lappuses datorsalikumā. Darbā ietvertas 18 tabulas un 26 attēli.

Promocijas darba 1.nodaļā analizēta karjeras vadības un karjeras atbalsta sistēmas paradigmas maiņa, karjeras modeļi un karjeras lēmuma pieņemšanas teorijas. Īpaša uzmanība vērsta uz teorijām, kuras saistītas ar indivīdu rīcību karjeras vadības procesā. Globalizācija un informācijas tehnoloģiju strauja attīstība izmaina darba tirgus struktūru, kas ietekmē arī darbaspēka pieprasījumu gan skaitliskā, gan kvalitatīvajā ziņā. Tādējādi autore analizē jauna koncepta – „nodarbināmība” saturu, tā izpratni ārvalstu pētnieku darbos un augstākās izglītības iestāžu ieguldījumu kompetenču apgūvē absolventu konkurētspējas veicināšanai. Karjeras atbalsta sistēmas darbību autore analizē no atbalsta nodrošinātāju pozīcijām – aktivitātes nacionālajā, reģionālajā un institucionālajā līmenī. Viens no instrumentiem studentu kompetenču pilnveidošanai ir karjeras atbalsta nodrošināšana augstākās izglītības iestādēs. Lai izveidotu sistēmas elementus, kas sekmētu Latvijas augstskolu studentu konkurētspēju, autore analizē ES, Kanādas, ASV un Austrālijas un citu valstu pieredzi.

Promocijas darba 2.nodaļa veltīta augstskolu absolventu nodarbināmības un karjeras agrīnā karjeras posma analīzei. Autore raksturo darba tirgus pieprasījumu un piedāvājumu profesionālās darbības uzsākšanai, karjeras izvēli un sagatavošanos darba uzsākšanai, pārejas posmu no izglītības uz darba tirgu un izvērtē darba meklēšanas ceļus. Absolventu agrīno karjeras posmu autore izvērtē, analizējot iegūtās kvalifikācijas atbilstību ieņemamajam amatam, darba vietas maiņu faktorus un absolventu kompetences. Īpaši tiek analizētas kompetences nodarbinātībai Latvijas darba tirgū, novērtējot to nepieciešamību gan no darba ņēmēju, gan darba devēju puses.

Promocijas darba 3.nodaļā, balstoties uz teorētisko avotu analīzi, pētījuma rezultātiem un autores profesionālo pieredzi, izstrādāti priekšlikumi karjeras atbalsta sistēmas pilnveidošanai augstākajā izglītībā šādos virzienos: karjeras attīstības atbalsta veidošanu izglītības iestādes centrālajā administrācijā un fakultātēs, karjeras atbalsta speciālistu sagatavošana un karjeras atbalsta pasākumu nodrošināšana sadarbībā ar sociālajiem

partneriem. Karjeras atbalsta sistēmas darbības rezultativitātes izvērtēšanai autore izstrādājusi rezultativitātes indikatorus.

Pētījumā sasniegtie rezultāti prezentēti 10 konferencēs, tai skaitā 7 starptautiskās konferencēs un 6 publikācijās, autore piedalījies kā eksperte profesiju standarta „Karjeras konsultants” darba grupā, uzstājies ar prezentāciju VIAA organizētajos semināros par karjeras atbalsta jautājumiem, iepazīstinājusi ārvalstu karjeras speciālistus ar praktisko pieredzi, konsultējusi citu Latvijas augstskolu darbiniekus par atbalsta veidošanu studējošajiem un vadījusi praksi profesionālā maģistra studiju programmas „Karjeras konsultants” studējošajiem no Latvijas Lauksaimniecības universitātes un RPIVA. Autore ir Eiropas Studentu atbalsta asociācijas biedre un nacionālā koordinatore Latvijā.

1.nodaļa KARJERAS VADĪBAS UN ATBALSTA PARADIGMAS MAIŅA

1.1. Karjeras koncepta un karjeras teoriju attīstība

Karjeras jēdzienam ir starpdisciplinārs raksturs un tās pētniecība notiek psiholoģijas, socioloģijas, politikas zinātnes, ekonomikas un vadības zinātnes un citu nozaru kontekstā. Ekonomikā „karjera” tiek analizēta kā atbilde uz tirgus instrumentiem – tiek apskatīta īstermiņa nodarbinātības iespēju sadale (darba tirgus struktūra un nodarbinātības pieejamība) un ilgtermiņa cilvēka kapitāla uzkrāšana⁵. Vadības zinātnē karjera ir cilvēkresursu vadības un attīstības jautājums. 21. gs. karjeras jautājumi kļūst par nozīmīgu izglītības, nodarbinātības un sociālās politikas sastāvdaļu.

Karjeras attīstības jautājumu izpētei dažādos tās kontekstos pētnieki pievērsušies kopš 20. gs. sākuma, bet īpašu aktualitāti tā ieguva 20. gs. 80.–90. gados, kad ekonomisko procesu (konkurences palielināšanās starp uzņēmumiem, tehnoloģiju ietekme uz attīstību), demogrāfiskās situācijas un globalizācijas iespaidā notika straujas izmaiņas biznesa vidē. Tomēr Dž. Sempsons (*Sampson*) atzīmē, ka līdz šim karjeras teorijas pētniecību stipri ietekmējuši pētījumi psiholoģijas nozarē, mazāk socioloģijas un ekonomikas nozarē. Integrēta starpnozaru pieeja karjeras pētniecībā var atklāt jaunus aspektus, kas līdz šim nav identificēti.⁶

„Karjeras” jēdziena teorētiskā attīstība ir cieši saistīta ar ekonomiskām pārmaiņām un jaunu teorētisko jēdzienu rašanos, piemēram, karjeras plānošana un vadība, nodarbināmība un karjeras vadības prasmes. Karjeras koncepta saturisko attīstību ietekmē:

Pirmkārt, izmaiņas organizācijas struktūrā. Lai saglabātu konkurētspēju un ātri reaģētu uz klientu prasībām, uzņēmumos notiek optimizācijas process, kurā tiek ierobežots līmeņu skaits organizācijas hierarhijā, pārskatīta darba organizācija un funkcionalitāte (tiek mazināts darbinieku skaits, tātad arī garantijas personai par darbu organizācijā), pieaug to darbinieku atbildība, kuri ir tiešā kontaktā ar klientiem. Tādējādi tiek sašaurinātas robežas organizācijā starp departamentiem, starp organizāciju un tās vidi.⁷

Otrkārt, mainās darba organizācija. Darbaspēka efektīvākai izmantošanai un noteikto uzdevumu veikšanai tiek organizētas projektu grupas, kur pretēji organizācijas struktūrai, kas balstīta uz funkcionalitātes principu, uzdevumu izpilde tiek nodota darba grupām. Tas prasa

⁵ Arthur, M.B., Hall, D.T., Lawrence, B.S. (1989) Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. *Handbook of Career Theory*, p. 10.

⁶ Sampson, J.P. (2009) Translating Career Theory to Practice: The Risk of Unintentional Social Injustice. Keynote Presentation, IAEVG conference, Jyväskylä, Finland, June 3, 2009.

⁷ Arthur, M.B., Rousseau, D.M. (1996) *The Boundaryless Career. A New Employment Principle for a New Organizational Era*. NY: Oxford University Press, p. 6

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

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

Ceturtkārt, mainās prasības, kas tiek izvirzītas pret indivīdiem nepieciešamajām kompetencēm konkurētspējai darba tirgū. Mainoties tehnoloģijām un darba tirgus struktūrai, aktuāla kļūst nepārtraukta zināšanu pilnveidošana un jaunu prasmju apgūšana, piemēram, uzņēmējdarbības un karjeras vadības prasmes.

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

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

Ņemot vērā minētās pārmaiņas, organizācijās notiek cilvēkresursu vadības pārorientācija uz darbinieku sniegumu un rezultātiem, kas izmaina darba attiecības no stabilām un ilgtermiņa darba attiecībām uz indivīda atbildību par savu nodarbināmību.⁸ Tādējādi organizācijās izmainās darba attiecību būtība un īpaši „psiholoģiskās vienošanās” (angļu val. *psychological contract*) saturs.

Ekonomiskā situācija, nodarbinātības un organizāciju struktūras maiņa tieši ietekmē karjeras modeļu attīstību un veidošanas pamatprincipus. Mūsdienų vadošo pētnieku darbos karjeras izpratne tiek saistīta ar „personas darba pieredzes secību laika kontekstā”⁹, ar „nodarbinātību saistītu amatu, lomu, aktivitātes un pieredzi, ar kuru sastopas persona”¹⁰, kā „indivīda attīstības procesu progresā virzienā”¹¹, kā „individuālās izturēšanās un uzvedības

⁸ Werner, J. M., DeSimone, R. L. (2009) Human Resource Development. Cengage Learning, p.382

⁹ Arthur, M.B., Rossenau D.M. (1996) The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era. Oxford University Press, p. 4

¹⁰ Arnold, J. (1997) Managing Careers into 21st Century, London: Paul Chapman Publ., p.16

¹¹ Baruch, Y. (2004) Managing Careers: theory and practice. Harlow: Pearsons Education, p. 11

secība apvienota ar darba saistītu pieredzi un aktivitātēm cilvēka mūža garumā”¹², kā arī ar „darbu saistītas pieredzes modelis, kas aptver cilvēka visas dzīves jomas”.¹³

Karjeras un tās attīstības izpratne zinātniskajā literatūrā skatīta gan kā individuālās attīstības (E. H. Šeins (*Schein*), D. E. Supers (*Super*)), gan kā organizācijā veidotas karjeras attīstības modelis. Sistematizējot pētnieku viedokļus, var izdalīt divus galvenos karjeras modeļus:

1) tradicionālā/ organizāciju karjera (R. M. Kanter (*Kanter*), E. H. Šeins (*Schein*)) vai ierobežotā karjera,

2) karjera indivīda un viņa nodarbinātības kontekstā (neierobežotā karjera (*boundaryless career*)) vai „jaunā karjera”, portfolio karjera un pārmaiņu karjera (B. M. Artūrs (*Arthur*) Dž. Arnolds (*Arnold*), I. Baruhs (*Baruch*), D. Hols (*Hall*), E. Makvaids (*McQuade*), P. Pārkere (*Parker*), M. Klārks (*Clarke*)).

Atkarībā no izvēlēta karjeras pētniecības aspekta, runājot par tradicionālo karjeru, zinātniskajā literatūrā tiek akcentēta:

1) birokrātiskā/ierēdnieciskā/organizatoriskā karjera, kas iekļauj amatu secību formāli definētā citu amatu hierarhijā. Izaugsme ir iespējama kā paaugstinājums augstāka līmeņa amatā. Karjeras iespēju elementi – atbildība, izmaiņas, ietekme, formālā izglītība un attīstība, atalgojums. Šādu karjeras modeli pētnieki (Šeins u.c.) vēl min ar nosaukumu „vertikālā karjera”,

2) profesionālā karjera, kuras veidošanā un personas profesionālajam statusam noteicošais faktors ir zināšanas un „reputācija” kā resurss indivīdam. Karjeras izaugsme profesionāļiem nav amatu maiņa, kā tas ir birokrātiskajā karjeras formā (piemēram, zobārsts, aktieris, skolotājs, ārsts u.c.),

3) uzņēmējdarbības (pašnodarbinātība) karjera – galvenais resurss uzņēmējdarbības karjeras modelī ir spēja radīt vērtīgus rezultātus. Brīvība, neatkarība un kontrole pār visu, ne tikai par atsevišķu uzdevumu.¹⁴

Zinātniskajā literatūrā tiek minēts arī „*daudzpusīgās karjeras*” modelis, kurā tiek nošķirti: *tradicionālā vai lineārā karjera*, kam raksturīgs progress un augšupejoša mobilitāte (karjera tradicionālajā izpratnē); *eksperta karjera*, kas orientēta uz stabilitāti un profesionalitāti vienā jomā un nelielu izaugsmes progresu; *spirāles karjera*, kam raksturīgas izmaiņas karjerā periodiski reizi 7–10 gados, ja ir kādas maiņas, tad ir pāreja uz citu, līdzīgu darbības jomu, galvenā motivācija ir personīgā attīstība un zināšanu uzkrāšana un *pārejas vai*

¹² Hall, D.T.(2002) Careers in and out of organizations. London: Sage Publication, p.12

¹³ Greenhaus, J.H., Calanan, G.A. et al. (2000) Career Management, Dryden Press, p.9.

¹⁴ Kanter, R.M. (1989) Careers and the wealth of nations: a macro-perspective on the structure and implications of career forms. Arthur M.B., Hall, D.T., Lawrence, B.S. Handbook of Career Theory, Cambridge: Cambridge University Press, p. 509 – 518

„tranzīta karjeras”, kas raksturojamas ar biežu darba maiņu ik pēc 3–5 gadiem uz savstarpēji nesaistītām darbības jomām, galvenā motivācija pārmaiņām ir plašāka darba pieredze, daudzveidība un neatkarība, indivīds ātri apgūst jauno, viegli adaptējas jaunajos apstākļos, orientēts uz projekta darba formām.¹⁵

Karjeras attīstība šajās teorijās skatīta kā organizācijas atbildība, un tās mērķis nodrošināt indivīda sagatavošanu atbilstoši organizācijas kultūrai. Karjeras izaugsme saistīta ar paaugstinājumu un ienākumu palielināšanos vienā organizācijā. Šādas darba attiecības starp uzņēmumu un darba ņēmēju var īstenoties tikai ar nosacījumu, ka ir stabila un prognozējama vide, kā arī hierarhiski strukturēta organizācija.

Mainoties nodarbinātības struktūrai, izmaiņas ekonomikā, konkurences pastiprināšanās un globalizācija ir palielinājusi indivīda nozīmi karjeras vadības procesā, kas ir atbildīgs par profesijas un nodarbošanās izvēli, attīstības veidu un ceļu, kā persona veido savu karjeru. No indivīda tiek prasītas prasmes vairāk plānot savu nodarbinātību (karjeras vadības prasmes), būt atvērtam mūžizglītībai un mācīšanās procesam darba vietā. Ekonomiskās vides izmaiņu ietekmē tiek pilnveidota karjeras teorija, akcentējot jaunu modeļu attīstību karjeras veidošanas kontekstā, piemēram, pārmaiņu karjera (angļu val. *protean career*), portfolio karjera un kompetenču karjera (angļu val. *intelligent career*). Minēto izmaiņu rezultātā karjeras veidošanas procesu un tās attīstību nevar raksturot ar vienu konkrētu karjeras modeli. Līdz ar izmaiņām karjeras koncepcijas saturiskajā izpratnē, būtiskas izmaiņas notiek ar to saistītu terminu, kā psiholoģiskā vienošanās (angļu val. *psychological contract*), nodarbināmība (angļu val. *employability*) un kompetence (angļu val. *competence*) saturā un izpratnē.

Izmaiņas organizācijā un darba vidē sekmēja psiholoģiskās vienošanās satura maiņu, kas ietekmē darba devēja un darbinieka savstarpējās attiecības. Psiholoģiskā vienošanās ir neformāla, nerakstīta vienošanās, jeb „indivīda uzticība”, kuru veido organizācija, proti, vienošanās starp indivīdu un organizāciju¹⁶. No darbinieku puses šī vienošanās ir līgums par to, ko darbinieks ieguldīs organizācijā un ko organizācija sagaida pretim. Tradicionālā līguma sastāvdaļa ir: darbinieks ir lojāls organizācijai, pakļaujas un darbojas ar pilnīgu atdevi, organizācija nodrošina stabilitāti, karjeras augšupejas iespējas, apmācību un attīstību, un atbalstu pārmaiņu laikā. Saskaņā ar jauno vienošanos, darbinieks piekrīt strādāt garas darba stundas, uzņemas papildu atbildību, apgūst plašākas prasmes un akceptē pārmaiņas, turpretim darba devējs nodrošina augstu atalgojumu par sniegumu, karjeras izaugsmi horizontālā līmenī. Jaunajos apstākļos darbiniekam tiek nodrošināta apmācība, attīstība un iespējas

¹⁵ Dalton, W.G.(1989) Developmental views of careers in organizations. Arthur, M.B. et al., Handbook of Career Theory. Cambridge: Cambridge University Press, p.94

¹⁶ Rousseau, D.M. (1995) Psychological Contract in Organizations. Understanding Written and Unwritten Agreements. London: Sage Publication, p. 9

progresam ne tikai darbam organizācijā, bet arī ārpus tās. Ar jaunajiem nosacījumiem darbiniekam ir jābūt atbildīgam par savas karjeras vadību, ieguldījumu darbā, darba rezultātiem un jābūt elastīgam. *Jaunais darba attiecību saturs liecina par to, ka organizācijas nozīme indivīda karjeras vadības procesā samazinās, bet pieaug indivīda atbildība par personīgās izaugsmes procesa vadīšanu.* Tomēr tas nenozīmē atbildību no organizācijām nodrošināt iespējas darbinieku izaugsmei, papildu izglītībai un kompetenču pilnveidošanai, kā arī nodarbinātības saglabāšanai. Tādējādi indivīda līmenī mainās akcents no nodarbinātības uz nodarbināmību.

Mainoties darba saturam un organizācijas formām, darba attiecībām starp darba ņēmēju un darba devēju, mainās arī karjeras modeļi, karjeras vadības veidi un karjeras attīstības virzieni kļūst daudzpusīgāki. Turpmāk autore analizēs galvenos karjeras modeļus, kas savu aktualitāti ieguvuši 1990. gadu otrajā pusē.

Pārmaiņu karjeras modeli izveidoja D. Hols (*Hall D.T.*) 1976. gadā, taču tas neguva ne pētnieku, ne personāla speciālistu ievērtību. Izstrādātais modelis savu aktualitāti ieguva 20. gs. 90.– gadu otrajā pusē, kas tiek minēts kā viens no mūsdienu karjeras vadības veidiem. Pārmaiņu karjera raksturojama kā pastāvīgas pārmaiņas un personas pašpilnveide, autonomija un personīgā neatkarība. Pārmaiņu karjeru vada persona, nevis organizācija un tās vadošais spēks ir personas vajadzības, vērtības un vēlme sasniegt psiholoģiskos panākumus. Tādā veidā organizācija nenodrošina darba stabilitāti, bet dod iespēju saglabāt personīgo stabilitāti (profesionālo drošību, nodarbināmību), pamatojoties uz personīgām spējām un spējām mācīties. Šādas karjeras attīstībā galvenais vadošais elements ir mūžizglītība, personīgā attīstība un karjeras vadīšanai nepieciešama aktīva darbība no indivīda puses, un atbalsts, lai identificētu savas intereses, vēlmes, spējas, veidotu izglītošanās plānu un apgūtu karjeras vadības prasmes sekmīgas karjeras veidošanai. Hols uzskata, ka šo karjeras formu var raksturot kā procesu mūža garumā (iegūtā pieredze, prasmes, mācīšanās, profesionālā mobilitāte), ar indivīda attīstību (nepārtraukti un patstāvīgi vadīta mācīšanās), ar panākumu elementu maiņu (no „zināt – kā” uz „mācīties – kā”, no darba stabilitātes uz nodarbināmību, no organizācijas karjeras uz pārmaiņu karjeru). Organizācijai savukārt jānodrošina mainīgi apstākļi, „psiholoģiskās vienošanās” attīstība, informācija un resursi individuālai attīstībai. Šādas karjeras formas mērķis ir indivīda psiholoģiskie panākumi, ko var raksturot kā persona, kura uzņemas lielāku atbildību par savas karjeras veidošanu, patstāvīgi pieņemot īstos lēmumus, iegūst gan gandarījumu, gan veicina ticību savām spējām un būt veiksmīgam.¹⁷

Līdz ar izmaiņām darba tirgus struktūrā, organizācijās un pieaugot indivīdu profesionālajai un ģeogrāfiskajai mobilitātei, 1990. gadu beigās tika izveidots jauns karjeras

¹⁷ Hall, D.T. (2002) *Careers in and out of organizations*. London: Sage Publications, p. 24

jēdziena skatījums – *neierobežotā karjera* (*boundaryless career*). Neierobežotās karjeras raksturošanai M. Artūrs (*Arthur*) un D. Ruso (*Rousseau*) izmantoja vairākus kritērijus: 1) zūd robežas starp dažādiem uzņēmumiem (darba devējiem); 2) indivīdam ir augsts kompetences līmenis, kas šķiet pievilcīgs citiem darba devējiem; 3) indivīds pastāvīgi un aktīvi uztur ārējos kontaktus un vāc informāciju; 4) zūd tradicionālās un hierarhiskās karjeras robežas organizācijās; 5) personas spējas saskatīt savas iespējas neierobežotās karjeras formā, nedomājot par strukturāliem ierobežojumiem.¹⁸ Pretēji tradicionālajai karjerai, profesionālā darbība neierobežotajā karjerā indivīdam vairs nesaistās ar darba attiecībām pie viena darba devēja, bet vairākiem, un balstās uz jaunām un elastīgākām darba attiecībām. Neierobežotā karjera kā mehānisms parādās organizācijās, kuru darba organizācija balstās uz projekta grupām, plašākā izpratnē jaunā karjeras forma atbilst jauna tipa organizācijām, kas balstās uz fleksibilitātes nodarbinātības principiem.

Salīdzinot indivīda ieguvumus ierobežotās un neierobežotās karjeras modelī, M. Artūrs (*Arthur*) un citi pētnieki atzīmē, ka ir vērojamas būtiskas atšķirības. Ierobežotās karjeras modelī indivīds kā galveno min gandarījumu par darbu (pārmaiņas, interese un atbildība), nauda (iespēja nopelnīt dzīvei nepieciešamo), prieks par darbu (prieks, brīvs laiks, atpūta un ceļošanas iespējas), sociālā dzīve (jaunu draugu iegūšana, sadarbība), drošība un atbalsts organizācijā, autonomija. Neierobežotās karjeras modelī personas par galveno ieguvumu nosauc zināšanas un prasmes (jaunu zināšanu iegūšana, ieskaitot prasmes sevis pilnveidošanai), palielinās personīgie kontakti (jaunu cilvēku iepazīšana), personīgā izaugsme, paplašināšanās redzesloks (mainās lietu skatījums) un pilnveidojas komunikācijas prasmes (mutvārdu un rakstu).¹⁹ Pēc autores domām, salīdzinot ierobežotās un neierobežotās karjeras galvenos aspektus, redzams, ka būtiskas pārmaiņas konkurences saglabāšanā skar gan indivīdu, gan uzņēmumus un organizācijas (skat. 1. tabulu).

¹⁸ Arthur, M.B., Rousseau, D.M. (1996), p. 6

¹⁹ Arthur, M.B., Inkson, K., Pringle, J.K. (1999) *The New Careers: Individual Action and Economic Change*. London: Sage Publications, p.132-133

Ierobežotās/tradicionālās un neierobežotās karjeras formas salīdzinājums

Karjeras formas elementi	Tradicionālā/ Ierobežotā karjera	Neierobežotā karjera
Darba attiecības	Darba garantija pret lojalitāti	Nodarbināmība pret sniegumu un fleksibilitāti
Ierobežojumi:	Viens vai divi uzņēmumi	Vairāki uzņēmumi
Prasmes:	Uzņēmumam specifiskās	Pārmaiņām nepieciešamās (vispārējās) prasmes
Panākumi, novērtēšana:	Atalgojums, statuss un paaugstinājums amatā	Psiholoģiski jēgpilns darbs
Atbildība par karjeras vadību:	Organizācijai	Indivīdam
Izglītības process:	Formālas programmas	Darba vietā
Izmaiņu brīdis:	Vecuma orientēts	Mācību orientēts

Avots: Sullivan, S.E. (1999) The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda, Journal of Management, Vol.25(3), p. 458

Neierobežotas karjeras kontekstā veidojas jauni karjeras modeļi, piemēram, portfolio karjera un kompetenču karjera.

Pieaugot tādām darba attiecību formām kā terminēts līguma darbs un nepilna laika darbs, indivīda nodarbinātībai aktuālāks kļūst *portfolio karjeras* modelis. K. Hendijs (*Handy*) uzskata, ka karjeras modeļa maiņa ir raksturojama ar pilna laika līgumdarba maiņu pret terminētiem darba līgumiem. Šāda modeļa raksturīgākie elementi ir indivīda pašnodarbinātā statuss, elastīgums un darbs noteiktai personu grupai, lielāka personiskā kontrole par savu darba laiku, ritmu un rezultātiem.²⁰ Kā raksturīgākās jomas, kurās indivīda karjeras attīstība var sekmīgi attīstīties, ir tulkošana, informāciju tehnoloģijas, projektu vadība, žurnālistika u.c. Portfolio ir dažādu darba liecību apkopojums prezentēšanai klientiem. Vārds „darbs” šīs karjeras kontekstā ir klients²¹, un indivīds kā darbinieks ir kvalificēts, veido savu prasmju un darba rezultātu apkopojumu (portfolio). Lai saglabātu nodarbināmību un konkurētspēju, indivīdam jāpārvalda karjeras plānošanas un vadības prasmes, tai skaitā, portfolio veidošanas prasmes. Karjeras portfolio ir oficiālu dokumentu un dažādu materiālu apkopojums, kuru personas izmanto, lai apzinātos darba rezultātus un prezentētu sevi. Portfolio ietver personisko informāciju, pieredzi, sasniegumus, zināšanas un prasmes²² un ir rīks, kas personai gan atvieglo lēmuma pieņemšanu par karjeras veidošanu, gan rada stabilitāti, jo palīdz darba meklēšanas procesā sagatavoties darba intervijai un mainīt nodarbošanos. Informācijas tehnoloģiju attīstība paplašina portfolio sistēmas izmantošanu un tiek veidotas jaunas formas

²⁰ Gold, M., Fraser, J. (2002) Managing Self-management: Successful Transition to Portfolio Careers. *Work, Employment, Society*, Vol. 16 (4), p. 581

²¹ Mallon, M. (1999) Going “portfolio”: making sense of changing careers. *Career Development International*, Vol.4 (7), p.359

²² Satterthwaite, F. (2002) *Career Portfolio Workbook*. Blacklick, OH, USA

tā veidošanai, piemēram, e-portfolio, kas īpaši tiek izmantots izglītības sistēmā. Galvenās mērķauditorijas var būt gan indivīds, gan personu grupa, gan institūcija. E-portfolio veidošana mūžizglītības procesā nodrošina atbalstu personai darba meklēšanā un tālākās studijās, sniedz atbalstu pārejai no izglītības uz darba tirgu un ļauj novērtēt progresu, ar novērtēšanas palīdzību atbalsta personu mācīšanās procesā, personīgās attīstības plānošanā un turpmākās profesionālās attīstības un kompetenču pilnveidē.²³ Izmantojot e-portfolio mācīšanās procesā, tiek sekmēta personas izpratne par sevi un studiju programmu, motivēti izglītošanās procesam, kā arī atspoguļo personas praktisko darbību.²⁴

Par galveno virzītājspēku uz zināšanām balstītas ekonomikas veidošanai ir izglītots, piemēroties spējīgs un uz mācīšanos orientēts darbinieks. Rezultātus, kurus indivīds uzrāda darba vietā, tiešā veidā ietekmē darbinieka motivācija, kompetences un personīgās attiecības. Karjeras teorijā tika ieviests jauns jēdziens *kompetenču karjera (Intelligent career)*, ar kuru M. Artūrs, R. Dž. Defillipi (*Defillipi*) un V. Dž. Lindseja (*Lindsay*) identificēja galvenās kompetences sekmīgai karjeras vadībai. Pētnieki raksturo indivīda darbību ar trīs zināšanu veidiem vai karjeras kompetencēm:

- 1) *zināt, kādēļ mēs darbojamies (knowing – why)*, iekļauj personas karjeras motivāciju strādāt, personisko viedokli un sevis identifikāciju, intereses, vērtības,
- 2) *zināt, kā mēs darbojamies (knowing – how)*, atspoguļojas kompetencēs, kuras izmanto darba vietā un uzrāda labu sniegumu, piemēram, karjeras kompetences (prasmes, profesionālās zināšanas, iespējas, tacītas un eksplīcītas zināšanas),
- 3) *zināt, ar ko mēs sadarbojamies (knowing – whom)* – sadarbība organizācijā un ārpus tās (sadarbošanās, savstarpējās attiecības, zināt, kā atrast atbilstošos sadarbības partnerus un informāciju, reputācija)²⁵

Defillipi un K. Džouns (*Jones*) papildina kompetenču sarakstu ar²⁶:

- 4) *zināt, ko (knowing -what)*, iespējas, izturēšanās, prasības,
- 5) *zināt, kur (knowing -where)*, darba uzsākšana, apmācība un virzīšanās uz priekšu,
- 6) *zināt, kad (knowing- when)*, aktivitāšu un pārmaiņu plānošana.

Jaunu karjeras modeļu veidošanās, darba organizācijas maiņas lielajos uzņēmumos, valsts atbalsts mazo un vidējo uzņēmumu attīstībā paplašina kompetenču loku, kas nepieciešamas personas konkurētspējai darba tirgū.

²³ Gray, L. (2008) Effective Practice with e-Portfolios. HEFCE, p.8

²⁴ Auer, A. (2006) System integration and knowledge sharing in the use of technology assisted service design. Vuorinen R., Saukkonen S. Guidance Services in Higher Education. Institute for Educational Research, Jyväskylä University Press

²⁵ Arthur, M.B., Defillipi, R.J., Lindsay, V.L. (2006) Knowledge at Work, Creative Collaboration in the Global Economy. Blackwell Publishing, p.28-30

²⁶ Baruch, Y. (2004) Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. Career Development International., Vol.9 (1), p.61

Karjeras attīstība ir process, kurā indivīds progresē vairākās pakāpēs, ko katru atsevišķi var raksturot ar samērā unikāliem uzdevumiem un rezultātiem. Mūsdienās tas vairāk tiek skatīts ar procesu mūža garumā, kurā indivīds vada izglītības ieguves un karjeras izaugsmi. Lai nodrošinātu iespējas sekmīgi to vadīt, indivīdam ir jāiesaistās karjeras plānošanas un karjeras vadības aktivitātēs. Pieaugot izglītības pieejamībai, īpaši augstākajai izglītībai, un strauji mainoties darba tirgus struktūrai, pieaug indivīda atbildība lēmuma pieņemšanā par izglītības izvēli un nodarbinātību. Ņemot vērā, ka karjeras pētniecība visbiežāk notiek psiholoģijas, socioloģijas un cilvēkresursu attīstības kontekstā un darba mērķis ir karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošanas iespēju izpēte augstākajā izglītībā, tad autore analizē tās karjeras attīstības teorijas, kuras saistītas ar personas izaugsmes procesu, karjeras posmiem un aspektiem, kas ietekmē karjeras veidošanas un lēmuma pieņemšanas procesu.

Karjeras teorijas attīstības aspektā 1951. gadā pirmo reizi izveidoja pētnieki E. Ginzbergs (*Ginzberg E.*), S. V. Ginsburgs (*Ginsburg*), S. Akselrads (*Axelrad*), Dž. L. Herma (*Herma*) savā darbā „Profesijas izvēle: Vispārīgās teorijas pieeja” (*Occupational Choice: An Approach to a General Theory*). Autori uzsvēra, ka profesijas izvēle ir attīstības process, kas notiek vairākus gadus. Pilnveidojot teoriju, Ginzbergs to balsta uz apgalvojumu, ka profesijas izvēle ir kā lēmuma pieņemšanas process mūža garumā.²⁷

Vairāki pētnieki balstās uz pieņēmumu, ka attīstība notiek vairākās pakāpēs un saista to gan ar personas vecumposmiem, gan ar profesionālās darbības galvenajām aktivitātēm. Karjeras attīstība (galvenie jēdzieni – dzīves lomas un dzīves cikli) ir viens no pamatjēdzieniem pētnieka D. E. Supera (*Super*) teorijā. Pētnieks uzskata, ka nodarbošanās un profesijas izvēle ir nepārtraukts process, kas izpaužas vairākās pakāpēs un ir vairāku saistītu lēmumu rezultāts, ar kuru persona cenšas ieviest savu pašizpratni vienā vai vairākās karjeras (profesijas) izvēlēs.

Pilnveidojot šo teoriju, M. L. Savickas papildināja to ar cikliskuma principu, kas norāda uz to, ka šie posmi atkārtojas visas dzīves laikā un netiek tieši saistīti ar vecumposmiem.

Akcentējot karjeras attīstību kā procesu mūža garumā, karjeras pētnieki Dž. H. Grīnhauss un G. A. Kalanans (*Greenhaus and Calanan*) uzskata, ka cilvēks savā dzīvē karjeru veido piecos posmos²⁸:

Pirmais posms: profesijas izvēle un sagatavošanās darba uzsākšanai

Tas ir laika posms līdz 25 gadu vecumam. Šajā posmā tiek attīstītas personības profesionālās intereses un pieņemti galvenie lēmumi attiecībā uz kādu noteiktu profesiju. Svarīgākie jautājumi šajā laikā ir cilvēka stipro un vājo pušu apzināšana, vērtību formēšanās,

²⁷ Sharf, R.S. (2006) Applying Career Development to Counseling. Thomson Learning, p.175

²⁸ Greenhaus, J.H., Calanan, G.A. et al.(2000) Career Management, Dryden Press, p. 117-121

izvēlēts indivīda kārotais dzīvesveids, apzinātas prasības un ieguvumi, strādājot kādā noteiktā profesijā vai amatā. Daudziem jauniešiem šajā posmā ir novērojamas arī vairākas problēmas: nepietiekams personas pašnovērtējums, grūtības izprast savas patiesās intereses un līdz ar to arī pieņemt lēmumus par tālākā ceļa izvēli.

Otrais posms: profesionālo darba gaitu uzsākšana

Šis posms daļēji sakrīt ar iepriekš aprakstīto posmu – vecumā no 18 līdz 25 gadiem. Indivīdam ir aktuāli jautājumi par piemērota darba atrašanu, kas atbilst viņa profesionālajām interesēm. Nozīmīga aktivitāte ir darba gaitu uzsākšana un pielāgošanās darba dzīves ritmam un prasībām. Aktuāls kļūst jautājums par korektas informācijas pieejamību saistībā ar potenciālajām darba vietām, lai indivīds spētu izvēlēties atbilstoši savām spējām, kā arī saskaņotu savas cerības un vēlmes ar to, ko piedāvā reālā organizācija.

Trešais posms: karjeras sākumposms – izveidošana un sasniegumi

Karjeras sākumposms visbiežāk ir vecumposmā no 25 līdz 40 gadiem, tomēr mūsdienās strauja karjeras attīstība var notikt arī ātrāk. Šajā karjeras posmā tiek atrasta piemērotākā darba vieta (organizācija/uzņēmums) un tiek veidota izpratne par lietām, „kas notiek apkārt” profesionālajā vidē. Sasniegumu posmā indivīdam ir jādemonstrē kompetence, kas nodrošina atbildības un autoritātes pieaugumu.

Ceturtais posms: karjeras vidējais posms

Karjeras vidējais posms visbiežāk ir vecumposmā no 40 līdz 55 gadiem un var izpausties kā nepārtraukta izaugsme un attīstība (virzīšanās uz atbildīgāku amatu). Tomēr dažiem tā var izpausties kā lejupslīde. Organizācijas atbalsts ir nepieciešams visām personām un var izpausties kā uzdevumu un atbildības paplašināšana, papildizglītības un apmācības nodrošināšana, elastīgas atalgojuma un motivācijas sistēmas lietošana attiecībā uz noteiktu cilvēku.

Piektais posms: karjeras vēlinais posms.

Organizācijas uzdevums šajā personas karjeras posmā ir iedrošināt indivīdus strādāt labi. Tas ir ļoti svarīgi uzņēmējdarbības sektoriem, kurās ir nepietiekams darbaspēks ar specifiskām zināšanām un prasmēm. Pārvarot stereotipus, ka gados vecākie darbinieki ir lēnāki un mazāk spējīgi mācīties, darba devējiem būtu jānodrošina elastīgi darba noteikumi, sasniedzamo rezultātu definēšana, papildizglītība un izvairīšanās no diskriminācijas. Tas indivīdu pozitīvi ietekmētu profesionālo darba gaitu beigšanai.

Viens no svarīgākajiem posmiem indivīda dzīvē un karjerā ir agrīnā karjera (angļu val. *early career*), kas sakrīt ar indivīda darbību, veicot iespēju apzināšanu, izglītošanos un profesionālās darbības uzsākšanu. Agrīnās karjeras posmā svarīgākais ir attīstīt stabilus karjeras pamatkritērijus (angļu val. *career anchors*), kas sevī iekļauj indivīda intereses, spējas,

vajadzības, zināšanas un prasmes, kā arī darba veidu, kuru vēlas darīt. Šajā posmā visbiežāk notiek arī darbavietas maiņa.²⁹

Izvērtējot katra konkrēta indivīda karjeras ceļu, pēc autores domām, jāņem vērā, ka karjeras attīstības periodi tiek definēti kā optimālais variants, taču indivīds dzīves laikā var mainīt nodarbošanās jomu un profesiju vairakkārt. Jebkurā vecumā pirms lēmuma pieņemšanas ir jāveic karjeras izpētes un izveidošanas posma aktivitātes, tomēr strauju pārmaiņu laikā šie posmi var būt arī laika ziņā īsāki.

1.2. Karjeras vadības teorijas

Karjeras veidošanas process ir daudzpusīgs un tā teorētiskajā pamatojumā, atkarībā no pētījuma virzieniem, var balstīties uz dažādām teorijām, piemēram, iezīmju un faktoru teoriju, kas novērtē personas un darba raksturu (*F. Pārsons*), darba saskaņošanas (angļu val. *work adjustment*) teorija, kas pēta iespējas indivīdam saskaņot savas spējas, intereses, vērtības un personiskās īpašības ar profesijas izvēli un darba vidi (*R. V. Deiviss un L. H. Lofkvists (Dawis and Lofquist)*), *personības tipu teorija*, ar kuru profesijas izvēlē ņem vērā sešus indivīda personiskos tipus un sešas darba vides raksturojumus, kā arī to atbilstība un nozīme profesijas izvēlē (*Dž. Holands (Holland)*), *attīstības teorijas (piemēram, Mūža ilguma teorija (angļu val. life-span theory))*, kas saistās ar izaugsmi un karjeras mainīgajiem ceļiem, ar kuriem indivīds sastopas mūža garumā. Mūžilgas attīstības teorijās akcents ir uz lēmuma pieņemšanu, problēmu risināšanu un plānošanu.

Karjeras veidošana saskaņā ar tradicionālo psiholoģisko vienošanos un lineārās vai tradicionālās karjeras modeli bija prognozējama un iespējama vienā un tajā pašā organizācijā. Pārmaiņu laikā tiek prasīts, lai nākotnes organizācijas būtu elastīgas un ātri spētu reaģēt uz jaunumiem. Izmaiņas ekonomikā, tehnoloģiju attīstība, globalizācija, organizāciju struktūras maiņa karjeras veidošanas procesu padara neprognozējamu, tādējādi pieaug indivīda loma gan karjeras plānošanā, gan darba iegūšanā un nodarbināmības saglabāšanā. Grīnhauss akcentē, ka karjeras vadība kļūst par indivīda, nevis organizācijas vadītu aktivitāti, iegūstot nosaukumu – personas vadīta karjera. Lai sekmīgi vadītu šo procesu, indivīdam ir jāizprot procesa galvenās aktivitātes un papildus jāapgūst karjeras kompetences.³⁰ Visās turpmāk analizētajās teorijās un modeļos ir iekļauti procesa posmi, kas saistās ar izglītības un darba iespēju izpēti, savu spēju, interešu un vērtību apzināšanu, karjeras mērķu izvirzīšanu un plāna izveidošanu to sasniegšanai, un lēmuma pieņemšanu par konkrētu darbību.

²⁹ Schein, E. (1978) *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, MA: Addison-Wesley, p.100-101

³⁰ Greenhaus, et al. (2000), p.12

Karjeras lēmuma pieņemšana ir Supera, Grīnhausa, Sempsona, A. G. Votsa (*Watts*), B. Lova (*Law*), V. R. Ešbroka (*Esbroeck*) u.c. zinātniskās izpētes jautājums dažādos tās aspektos. Piemēram, Gincbergs pēta karjeras lēmuma pieņemšanas pakāpes; P. Blaus un J. Roberts – kā indivīda izvēli ietekmē dažādi blakus apstākļi (izglītība, brīvās darba vietas, mobilitāte u.c.). Atsevišķi pētnieki, kā, piemēram, D. P. Blohs (*Bloch*) un L. Dž. Ričmonds (*Richmond*) personas dzīves izpratnei un karjeras lēmumu pieņemšanai piedāvā indivīdam izanalizēt septiņas jomas: pārmaiņas, līdzsvars, enerģija, kopības sajūta, aicinājums, harmonija, vienotība³¹, kas nepieciešams, lai labāk izprastu savu dzīvi un karjeras lēmumus. Šajā teorijā, iekļaujot sociālā konteksta ietekmi uz dzīves lomām S. Hansens (*Hanssen*) izveidojis jaunu modeli – holistiskā pieeja karjeras plānošanai, kas balstās uz globālām izmaiņām pasaulē, nodarbinātības integrēšanu personīgajā dzīvē, ģimenes ietekmi uz karjeru, kultūras dažādību, pārejas procesa (izglītības iestādes absolvēšana, laulības, jauns darbs) ietekmi uz ģimeni.³²

Balstoties uz karjeras lēmuma pieņemšanas teorijām, tiek veidots karjeras atbalsts: identificētas nepieciešamās kompetences lēmuma pieņemšanai, iegūta un analizēta nepieciešamā informācija par darba tirgu un personību konkrēta lēmuma pieņemšanai, karjeras plānošana u.c. Pētnieki Supers, Sempsons, Grīnhauss u.c. šīm teorijām devuši tādas nosaukumus kā, piemēram, karjeras attīstības, karjeras vadības un informācijas apstrādes modelis.

1.2.1. Karjeras vadības modelis

Karjeras vadība ir process, kurā indivīds attīsta, ievieš un kontrolē karjeras mērķus un stratēģijas.³³ Karjeras vadības process ir tieši saistīts ar karjeras attīstību. Tādējādi, ja indivīdam ir izpratne par karjeras posmiem, tad ir vieglāk izvirzīt mērķus un attīstīt stratēģijas katrā karjeras pakāpē. Izpratnei par karjeras vadību ir jābūt gan indivīdam, gan organizācijai. Indivīda līmenī tas palīdz efektīvāk vadīt savas personīgās karjeras veidošanu; organizācijas līmenī – iegūst labumu no tā, ka izprot, ar kādām problēmām saskaras darbinieki, pieņemot karjeras lēmumus. Turpmāk autore analizēs indivīda nozīmi karjeras vadības procesā.

Indivīda nozīme karjeras vadības procesā un nodarbinātībā pieaug līdz ar straujām pārmaiņām ekonomikā, tehnoloģiju attīstību un jaunu kompetenču nepieciešamību sekmīgas karjeras veidošanā. Lai indivīds sasniegtu panākumus, viņam ir jāizprot pašam savas vajadzības, veidi, kā radīt sev jaunas iespējas un jāmācās pašam no savas pieredzes.

³¹ Sharf, R.(2006), p. 350

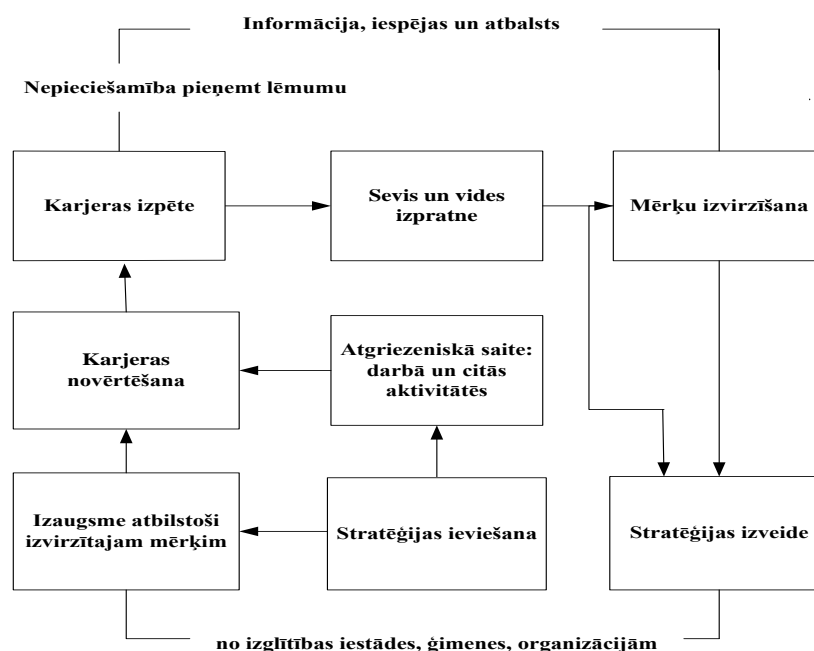
³² Sharf, R.(2006), p.357

³³ Greenhaus J.H., et al.(2000), p. 12

Karjeras vadības modeli, kurā noteicošā nozīme ir indivīdam, izstrādājis Grīnhauss, Kalanans un citi autori (sk. 1. attēlu). Tas ir process, kurā indivīds:

- 1) apkopo informāciju par sevi un darba tirgu,
- 2) izveido precīzu savu raksturojumu: talantus, intereses, vērtības, kādam dzīvesveidam tiek dota priekšroka, alternatīvas profesijas, darbi un organizācijas;
- 3) izveido reālus karjeras mērķus, balstoties uz iegūto informāciju,
- 4) izveido stratēģiju un to ievieš mērķu sasniegšanai,
- 5) iegūst atgriezenisko saiti par stratēģijas efektivitāti un atbilstību izvirzītiem mērķiem.³⁴

Individuālā karjeras plānošana un vadība modelī balstās uz lēmuma pieņemšanu un indivīdu kā personu, kurai ir jāpieņem lēmumi, jāvada karjeras izpēte un karjeras mērķu izvirzīšana, jāattīsta stratēģijas un tās jāīsteno, jāprogressē, un jānodod procesa novērtējums. Organizācija ir tikai ārējais spēlētājs, līdzīgi kā vides ietekme.³⁵ Indivīds, darbojoties pēc šī modeļa, kļūst pārliecinātāks par sevi un informētāks par darba tirgu. Pozitīvu sniegumu savā profesionālajā dzīvē var uzrādīt tikai gadījumos, ja nodarbinātība profesijā sakrīt ar personas interesēm, prasmēm, vērtībām un dzīves stilu. Karjeras vadības process palīdz optimizēt atbilstību starp indivīdu un darba vidi. Persona, sekojot galvenajām aktivitātēm, var pieņemt lēmumus, kas sekmē nodarbinātību. Karjeras vadības procesam no indivīda viedokļa ir jābūt nepārtrauktam, lai saglabātu nodarbinātību mainīgos darba tirgus apstākļos un adaptētos jaunajām situācijām.



1.attēls. Grīnhausa, Kalanana u.c. karjeras vadības modelis

Avots: Greenhaus, J.H., Callanan, G.A. et al. (2000) *Career Management*, Dryden Press, p. 24

³⁴ Greenhaus J.H., et al.(2000), p.12

³⁵ Greenhaus J.H., et al.(2000), p.70

Procesa izvērtēšanai Grīnhauss izveido indikatorus, ar kuriem tiek raksturota efektīva karjeras vadība: personas zināšanas par sevi un darba vidi, karjeras mērķu izveidošana, kas saskan ar personas interesēm, vērtībām, talantiem un vēlamo dzīvesveidu, atbilstošas karjeras stratēģijas attīstība un ieviešana un nemitīga atgriezeniskā saite, kas ļaus adaptēties mainīgajiem nosacījumiem darba tirgū. Pēc autores domām, indivīds šajā karjeras vadības modelī iekļautās aktivitātes daļēji jau īsteno turpmākās izglītības ieguves izvēlē, kas ietekmē arī nākamās profesijas izvēli.

Indivīda nozīmi karjeras plānošanā uzsver Dž. Arnolds, kurš uzskata, ka personai ir jāmaina arī akcenti savā domāšanā un no „kā man atrast darbu, kuru es varu veikt” jāpāriet uz „kādām kompetencēm man jābūt, lai dabūtu darbu, un kā to izdarīt”.³⁶ Galvenais uzdevums indivīdam šodienas nodarbinātībā ir nevis esošā darba saglabāšana, bet jaunu prasmju apgušana, kas dod iespēju būt konkurētspējīgam darba tirgū konkrētos apstākļos.

Karjeras vadību autors raksturo kā procesu, kuras raksturīgākie elementi ir:

- 1) personīgās domas un darbība, piemēram, iepriekšējās pieredzes izvērtēšana un karjeras atbalsta meklējumi; organizēti pasākumi (karjeras attīstības semināri; organizāciju noteiktas politikas, darba devēji, valsts un profesionālās organizācijas),
- 2) karjeras vadības procesā vienmēr ir definēti mērķi (īstermiņa un ilgtermiņa); plāna izveidošana mērķa sasniegšanai, paredzēts, kā ieviest plānu dzīvē, novērtēt panākumus un iegūtos rezultātus, ja nepieciešams izmantot mērķu un plāna maiņai,
- 3) dažādā procesā iesaistītajām pusēm ir dažādi mērķi (persona, darba devējs, valsts u.c.),
- 4) karjeras vadības process ietekmē ne tikai indivīda aktivitāšu, amatu un lomu secību, bet arī pašu indivīda pieredzes gūšanas procesu.³⁷

1.2.2. Kognitīvā informācijas apstrādāšanas pieeja

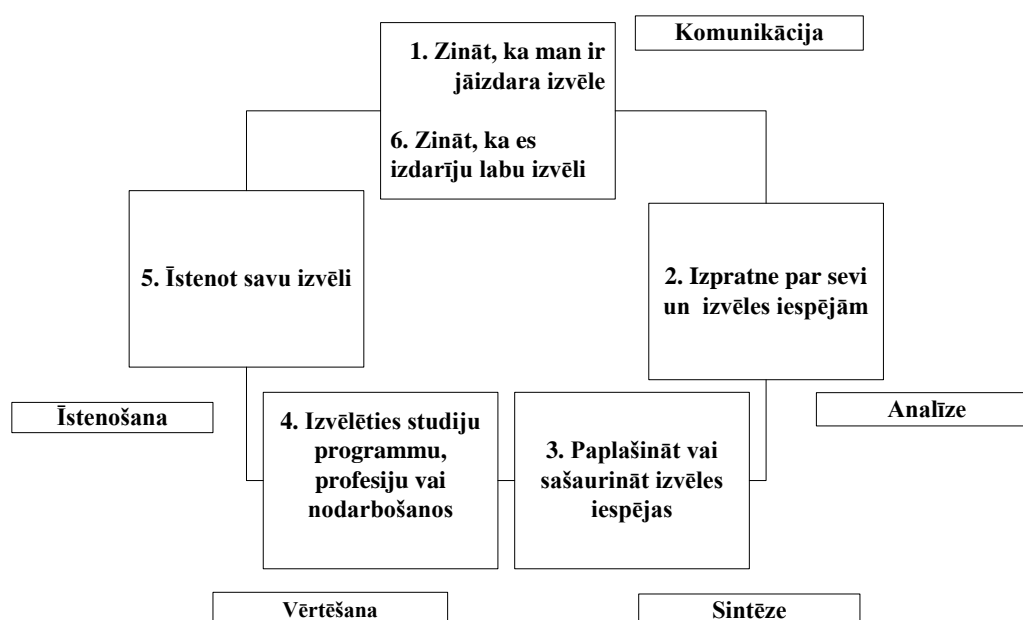
Karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu attīstība ārvalstīs notiek uz zinātnisku pētījumu pamata, kas karjeras vadības kontekstā notiek sasaistē ar lēmuma pieņemšanas mehānisma izpēti. Balstoties uz rezultātiem, speciālisti veido un pilnveido katrai mērķa grupai un problēmu risināšanai piemērotākās metodes.

1980. gadu sākumā Floridas Valsts universitātē (ASV) pētnieki un praktiķi Dž. Sempsons, G. Petersons (*Peterson*), Dž. Lenca (*Lenz*) pievērsa uzmanību tam, kā indivīdi domā par savu karjeru un kā viņu domāšana ietekmē lēmuma pieņemšanas procesu. Pētnieki bija ieinteresēti ne tikai palīdzēt indivīdiem izprast pašiem sevi, savas intereses, vērtības, darba iespējas, bet izprast to, kā viņi domā un kā tas ietekmē lēmuma pieņemšanu. Izpētes

³⁶ Arnold, J.(1997), p.37

³⁷Arnold, J.(1997), p.19

rezultātā tika izstrādāta kognitīvā informācijas apstrādāšanas pieeja, kuru var izmantot, lai palīdzētu personai pieņemt lēmumu par nodarbinātību (angļu valodā: *Cognitive Information Processing approach (CIP)*). CIP modeļa mērķis ir palīdzēt indivīdiem veikt konkrētai situācijai atbilstošu karjeras izvēli, tai pašā laikā uzlabojot problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas prasmes, kas būs nepieciešamas nākotnē (izdarot nākamo izvēli). Šis modelis balstās uz *informācijas apstrādes piramīdu* (angļu valodā: *The Pyramid of Information Processing Domains*), kas veido karjeras problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas „*saturu*” (zināšanas par sevi, profesijām, lēmuma pieņemšanas prasmes un izziņas spējas), un zināšanas par lēmuma pieņemšanas „*procesu*” (CASVE cikls) (sk. 2. attēlu), kas sevī iekļauj komunikāciju, analīzi, sintēzi, novērtēšanu un dokumentu noformēšanu. Šis modelis tiek izmantots par pamatu, lai attīstītu pašnovērtējuma, plānošanas, karjeras novērtēšanas, informācijas izmantošanas, konsultēšanas un karjeras resursu plānošanas stratēģiju.³⁸



2.attēls. Indivīda karjeras lēmuma pieņemšanas process (CASVE cikls)

Avots: Sampson, J.P et al. (2004), p.27

Pilnveidojot karjeras lēmumu pieņemšanas procesu, persona spēj pieņemt atbilstošākus un iedarbīgākus karjeras lēmumus. Kā redzams attēlā, CASVE ciklu veido piecas fāzes: komunikācija, analīze, sintēze, vērtēšana un īstenošana. *Komunikācijas fāzē* indivīds apzinās atšķirību starp vēlamo un esošo situāciju, vai arī izvērtē situāciju, kurā atrodas un identificē to, kuru vēlētos sasniegt. Personas pieaugošā izpratne par starpību starp vēlamo un esošo rada spriedzi, kas stimulē pievērsties karjeras problēmu risināšanai un lēmuma pieņemšanai. Tas var radīt motivāciju meklēt atbalstu karjeras veidošanai. Persona atbalstu var meklēt arī

³⁸ Sampson, J.P., Reardon, R.C., Peterson, G.W., Lenz, J.G.(2004) Career Counseling and Services. Belmont: Thomson Learning, p. 42 - 44

gadījumos, kad viņas resursi nav pietiekami, lai atrisinātu šīs problēmas patstāvīgi. *Analīzes fāzē* persona izveido problēmu modeli un saskata tā komponentu saistību. Šajā procesā tiek noskaidrota pašizpratne par vērtībām, interesēm, prasmēm un prioritāro izvēli nodarbinātībai. Šajā procesā tiek papildinātas zināšanas par profesijām, studiju programmām, profesijām un darba veidiem. Papildus persona noskaidro tipiskās pieejas karjeras lēmumu pieņemšanai un problēmu risināšanai, turklāt pozitīvais un negatīvais pašnovērtējums ietekmē karjeras izvēli. *Sintēzes fāzē* persona paplašina vai sašaurina savas izvēles iespējas, t.i., izstrādā dažādus alternatīvu variantus. Sintēzes mērķis ir izvairīties no neparedzētu alternatīvu izslēgšanas pirms lēmuma pieņemšanas. Tālākie posmi ir rūpīga alternatīvu aprakstīšana un to alternatīvu izvēle, kuras atbilst personas interesēm, spējām, vērtībām un potenciālai nodarbinātībai konkrētās jomās. Personai šajā posmā vajadzētu identificēt no trīs līdz piecām alternatīvām. *Vērtēšanas fāzē* persona izvērtē ieguldījumus katrā alternatīvā un ieguvumus tās īstenojot, veido prioritāšu sarakstu. *Īstenošanas fāzē* persona izveido pirmās alternatīvas ieviešanas plānu un to īsteno. Šādu plānu var veidot gan izvēloties turpmāko studiju programmu, gan veidu, kā to sasniegt (pilna vai nepilna laika studijas, kursi, brīvprātīgo darbs), kā arī darba meklēšanas procesā (veidot nākamus posmus piemērotākās nodarbinātības identificēšanā, darba meklēšanas procesā un profesionālās darbības uzsākšanā). Cikla noslēgumā persona atgriežas komunikācijas fāzē, kurā izvērtē, vai procesa rezultātā ir novērstas atšķirības starp vēlamo un esošo situāciju. Ja problēma ir atrisināta, karjeras lēmuma pieņemšanas un problēmu risināšanas cikls ir beidzies, ja dažādu apstākļu dēļ tā nav atrisināta, cikls tiek turpināts atkārtoti.

1.2.3. DOTS modelis

Īpaši karjeras veidošanas un nodarbināmības prasmju jautājums ir aktuāls izglītības iestādēs, domājot par absolventu gatavību uzsākt profesionālās darba gaitas. Vots un Lovs 1977. gadā izveidoja teorētisku modeli studentu attīstībai un nodarbināmības sekmēšanai. Modeli veido plānotas aktivitātes, kas sekmē studējošo lēmuma pieņemšanas prasmju pilnveidošanu, iespēju apzināšanos, (zināt, kādas ir darba iespējas un kādas prasības ir darba uzsākšanai), vispārējo prasmju apgūšana sekmīgai integrācijai no izglītības uz darba tirgu (darba meklēšanas un sevis prezentācijas prasmes), sevis apzināšanās (intereses, spējas, vērtības u.c.).³⁹ Šis modelis literatūrā un praksē tiek lietots, izmantojot akronīmu DOTS (S – paškoncepts (*self*), O – iespējas (*opportunities*), D – lēmumi (*decisions*), T – pāreja

³⁹ Watts, A.G. (2006) Career Development learning and employability. The Higher Education Academy, UK
Pieejams:
http://www.heacademy.ac.uk/assets/York/documents/resources/resourcedatabase/id592_career_development_learning_and_employability.pdf (skatīts 09.12.2008)

(*transition*)), un bija pamats karjeras izglītības un atbalsta aktivitāšu un pasākumu plānošanai vairāk nekā 20 gadus. Balstoties uz šo modeli, tika identificēti trīs lineāri procesi: sevis izpēte, iespēju un darbību īstenošana. Tas palīdz ikvienam izprast sevi un attīstīt savas potenciālās iespējas, izpētīt karjeru un tās iespējas, ieviest karjeras plānus. Pēdējo gadu literatūrā un Lielbritānijas izglītības politikas plānošanas dokumentos šie procesi tiek definēti kā „pašattīstība”, „karjeras izpēte” un „karjeras vadība”.⁴⁰ Pilnveidojot DOTS modeli, autori to papildina ar mācīšanās aspektu – nevis ko cilvēki mācās, bet kā mācās.⁴¹ Jāatzīmē, ka, balstoties uz šo modeli, tiek veidoti karjeras izglītības (angļu valodā: *career education*) pamatprincipi, kas pēdējo gadu Lielbritānijas izglītības politikas dokumentos ir ieguvuši alternatīvu nosaukumu – karjeras attīstības studijas (angļu valodā: *career development learning*).

Lielbritānijas Karjeras konsultantu asociācija (angļu val.: *Association of Graduate Careers Advisory Services (AGCAS)*), balstoties uz DOTS modeli, definēja karjeras izglītības rezultātus, piemēram, aprakstot lēmuma pieņemšanas posmu, aktualizē nepieciešamību identificēt karjeras lēmuma pieņemšanas pamatelementus kontekstā ar dzīves plānošanu, novērtēt kā personīgās prioritātes var ietekmēt karjeras izvēli u.c.⁴²

Situācija darba tirgū mainās strauji, līdz ar to indivīdam ir nepieciešama liela apjoma un dažāda informācija par profesijām, nepieciešamajām kompetencēm noteiktu darbu veikšanai, nozarēm un prognozējamām izmaiņām nākotnē. B. Lovs uzskata, ka individuāli katrai personai šādu informāciju nevar nodot, tādēļ izglītības iestādēs ir jāattīsta karjeras izglītība. Lova karjeras lēmumu pieņemšanas modeli raksturo divi procesi: 1) jautājumu loks, kas ietver informāciju, paštēlu, darba aprakstus, pieredzi, iespējas un citus jautājumus. Šo jautājumu izpēte ir svarīga, lai pieņemtu pamatotu lēmumu par karjeras izvēli; 2) darbības procesi ļauj noteikt to, kas padara mācīšanās procesu iespējamu. To apzīmē ar darbības vārdiem, piemēram, ieskatīties, pārdomāt, prasīt, noskaidrot, salīdzināt. B. Lovs izdala sešus faktoros, kas ietekmē lēmuma pieņemšanas procesu: 1) INF (informācijas pietiekamība par sevi un iespējām), 2) FEE (jūtas, ko izraisa karjeras plānošana), 3) ATT (attiecības, ar kurām jārēķinās, pieņemot lēmumu), 4) BAC (izcelsme/tautība, ticība, dzimums, sabiedrības slānis, dzīves vieta, audzināšana un ar tām saistītās vērtības), 5) LEA (formālais un neformālais mācību process, kas izveidojis zināmus priekšstatus) un 6) PUR (mērķi, kādus izvirzām savai karjerai). Personai neatbilstoša karjeras izvēle notiek ar nosacījumu, ja kāds no ietekmes faktoriem ir nelabvēlīgs, nav pietiekamas informācijas, pārāk liela ārējo apstākļu ietekme

⁴⁰ Gothard, W. (2001) *Careers Guidance in Context*. London: Sage Publications, p.99

⁴¹ Law, B. (2005) *New Thinking for Connections and Citizenship*. Centre for Guidance Studies (Occasional Paper), University of Derby, UK, p.16

⁴² Watts, A.G. (2006) *Career Development Learning and Employability*. Learning and Employability (Series Two), The Higher Education Academy, UK, p.10-11

(vecāki, draugi, stereotipi), nav skaidri karjeras mērķi. Šāds modelis palīdz gan profesionāļiem, plānojot karjeras atbalsta aktivitātes, gan personai, kas izzina lēmuma pieņemšanas procesu.

1.3. Nodarbināmība un kompetences karjeras vadības mūsdienu izpratnē

1.3.1. Nodarbināmības jēdziens

Izmaiņas organizācijās un psiholoģiskās vienošanās satura maiņa sekmēja pāreju no nodarbinātības (angļu valodā: *employment*) uz nodarbināmību (angļu valodā: *employability*), kas ir piemērota indivīdu konkurētspējas sekmēšanai 21. gadsimtā. Darbinieku prasības ir mainījušās no garantētas nodarbinātības uz iespējamo nodarbināmību. Nodarbināmība ir mazāk atkarīga no specifiskām zināšanām konkrētā organizācijā, bet vairāk - lielāka elastīguma, mainīguma un daudzpusības.⁴³ Galvenais akcents karjeras koncepcijas kontekstā ir nodarbināmībai indivīda līmenī.⁴⁴ Tas aktualizē karjeras vadības nozīmi indivīda līmenī un nepieciešamību personas izglītot par šiem jautājumiem, kā arī sniegt nepieciešamo atbalstu karjeras vadības prasmju pilnveidošanai. Autore uzskata, ka savs ieguldījums nepieciešamo kompetenču attīstībā jādod gan izglītības iestādēm, gan speciālām institūcijām atbalsta nodrošināšanai, gan uzņēmumiem un organizācijām.

Organizējot jaunu darbinieku pieņemšanu, darba devēji dod priekšroku darbiniekiem, kuriem ir spējas ātri adaptēties un sniegt ieguldījumu īsā laika periodā, nevis prasa lielus ieguldījumus un drošu karjeras attīstību. T. Garavans (*Garavan*) uzskata, ka nodarbināmību raksturo „uzlabotās vispārējās prasmes”, kas sekmēs organizācijas konkurētspēju”.⁴⁵ Nodarbināmība tiek definēta kā:

- 1) dzīvotspējīga alternatīva nodarbinātības drošībai. Persona ir spējīga mainīt amatus, darba pienākumus un organizācijas, pārliecināta par savām dotībām un konkurētspēju⁴⁶,
- 2) kā jaunu iespēju nodrošināšana apmierinātībai ar darbu un gandarījumu, iedrošinot indivīdus izglītoties un attīstīties patstāvīgi. Nodarbināmība nozīmē, ka indivīds ir spējīgs „pārvaldīt, vadīt, un mainīt karjeras formu atbilstoši personīgai izvēlei”⁴⁷.

⁴³ Parker, P., Inkson, K. (1999) New Forms of Careers: The Challenge to Human Resource Management. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 37(1), p.79

⁴⁴ Iles, P. (1997) Sustainable high-potential career development: a resource based view. *Career Development International*, Vol.2 (7)

⁴⁵ Garavan, T. (1999) Employability, the emerging new deal?. *Journal of European Industrial Training*, Vol.23 (1)

⁴⁶ Iles, P., Forster, A., Tinline, G. (1996) The changing relationships between work commitment, personal flexibility and employability. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.11(8), p.19

⁴⁷ Hind, P.(2005) Making Room for Career Change. *Career Development International*, Vol.10 (4), p.269

Aspektus, kas ietekmē indivīda nodarbināmību, pēta Makvaids un Lindseja.⁴⁸ Nodarbināmībai ir vairāki aspekti, piemēram, pieprasījuma un piedāvājuma princips, kurus nosauc par „nodarbināmības komponentēm” un „ārējiem faktoriem” (sk. 2. tabulu).

2. tabula

Nodarbināmību ietekmējoši aspekti (pēc Makvaida un Lindsejas)

Indivīda nodarbināmības komponentes	Ārējie faktori
<ul style="list-style-type: none"> • indivīda vispārējo prasmju līmenis, • personīgā motivācija meklēt darbu, • indivīda mobilitāte darba meklēšanā, • informācijas un atbalsta pieejamība, • citu personisko barjeru līmeņa apmērs un raksturojums 	<ul style="list-style-type: none"> • darba devēju attieksme pret bezdarbniekiem, • izglītības un apmācības kvalitāte un piedāvājums, • cita atbalsta pieejamība riska grupu darba meklētājiem. • darba piedāvājums lokālajā ekonomikā

Avots: McQuaid, R.W., Lindsay, C.(2005)

Lai apzinātu visus faktoros, kas ietekmē indivīda nodarbināmību, pētnieki izveido nodarbināmības struktūru, kuru veido:

- 1) *individuālie faktori* (nodarbināmības prasmes; demogrāfiskais raksturojums, veselības stāvoklis, darba meklēšanas prasmes, piemērošanās prasmes un mobilitāte),
- 2) *personīgie apstākļi* (ģimenes apstākļi, darba kultūra, resursu pieejamība),
- 3) *ārējie faktori* (pieprasījums, veicinošs atbalsts (nodarbinātības politika, attīstības atbalsta pakalpojumu pieejamība)).

Izstrādātajā struktūrā tiek akcentēta nepieciešamība organizēt atbalstu indivīdam nodarbināmības sekmēšanai, tai skaitā karjeras attīstības atbalstu.

Dž. Hiledžs (*Hillage*) un E. Polarde (*Pollard*) uzskata, ka nodarbināmību veido trīs galvenie elementi: „nodarbināmības līdzekļi”, kas sastāv no 1) zināšanām, prasmēm un attieksmēm; 2) karjeras vadības prasmēm, prezentācijas prasmēm un 3) personīgiem apstākļiem (ģimenes apstākļi u.c.).⁴⁹ No indivīda viedokļa nodarbināmība ir zināšanas, prasmes, izpratne un personiskās īpašības, kas ļauj personai vieglāk izvēlēties un garantēt profesijas/nodarbošanās, kurās viņš būs apmierināts un sasniegs panākumus.⁵⁰

Augstākajā izglītībā nodarbināmību var skatīt kā vispārējo iespēju apkopojumu, kas nav statisks, ir individuāls un pilnveidojams mūža garumā. Lielbritānijas augstākās izglītības pētījumos nodarbināmība tiek definēta kā sasniegumu kopums – prasmes, izpratne un

⁴⁸ McQuaid, R.W., Lindsay, C. (2005) The Concept of Employability. *Urban Studies*, Vol.42 (2), p.209-210

⁴⁹ Pool, D.L., Sewell, P.(2007) The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education +Training*, Vol. 47 (4), p.278

⁵⁰ Pool, D.L., Sewell, P.(2007), p. 280

personīgās īpašības, kas palīdz absolventam sekmīgi uzsākt profesionālo darbību un gūt panākumus savā izvēlētajā profesijā, kas dod labumu gan pašiem, gan darbaspēkam kopumā, sabiedrībai un ekonomikai.⁵¹ Augstākās izglītības absolventu nodarbināmības raksturošanai un analīzei ārvalstu augstākās izglītības iestādēs izmanto trīs indikatorus: 1) absolventu nodarbināmība 6 mēnešu periodā pēc absolvēšanas, kuru analizē, balstoties uz statistikas datiem par absolventu nodarbinātību, cik ilgā laika periodā uzsākuši savu profesionālo darbību, amata atbilstību izglītības un ienākumu līmenim; 2) tūlītējā nodarbināmība, kuru raksturo absolventu spēja uzsākt profesionālo darbību, t.i., vai personai ir pietiekams sagatavotības un kompetenču līmenis, lai uzsāktu darba gaitas vai arī nepieciešama papildu izglītošanās (kursi u.c.); 3) ilgspējīga nodarbināmība, kas saistās ne tikai ar personas spēju uzsākt profesionālo darbību pēc augstskolas absolvēšanas, bet saglabāt to visa mūža garumā. Ar šo indikatoru raksturo absolventu karjeras posmus.

1.3.2. Kompetences konkurētspējai darba tirgū

Kompetenču jautājums ir nozīmīga izglītības, ekonomikas, politikas un cilvēkresursu attīstības sastāvdaļa. Kompetenču jēdzienam ir vairāki līmeņi: 1) individuālais līmenis, kas visbiežāk tiek saistīts ar indivīda profesionālo attīstību un karjeras veidošanas stratēģijām un to nozīmi personas dzīves veidošanā; 2) sabiedrisko institūciju un sociālo partneru līmenis, kas ir darba devēju rīks efektīvai cilvēkresursu vadībai un attīstībai; 3) nacionālais un 4) starptautiskais līmenis, kad kompetences tiek skatītas nacionālās politikas, globalizācijas un darba tirgus internacionalizācijas kontekstā, 5) zinātniskās pētniecības līmenis, kas kompetences definē dažādu zinātņu nozaru kontekstā.⁵² Kompetenču pašreizējā izpratne Latvijā ir veidojusies laika posmā pēc 1991. gada, kad notika straujas politiskās un ekonomiskās izmaiņas. Padomju periodā kompetences jēdziens tika izprasts kā aktivitātes, kurās persona ieguva erudīciju, zināšanas un pieredzi. Kvalifikācijas tika izmantotas kā rīks, lai sadalītu cilvēkresursus atbilstoši plānveida ekonomikas vajadzībām. Šajā kontekstā indivīdam nebija iespējas veidot pašam savu profesionālās attīstības ceļu, jo izglītības iestādē apgūtās specializētās zināšanas un prasmes bija atbilstošas darbībai izvēlētajā profesijā mūža garumā.⁵³ Kompetenču izpratnes konceptuālās pārmaiņas Latvijā, pēc autores domām, būtiski ietekmē cilvēkresursu attīstību gan indivīda, gan darbaspēka, gan sabiedrības līmenī kopumā.

⁵¹ Yorke, M. (2006) Employability in higher education; what it is and what is not. The Higher Education Academy, UK, p.8

⁵² Tūtlys, V., Laužackas, R. et al. (2008) Evaluation of Competence Concept in Lithuania: from the VET reform to the Development of National Qualification System. In: 9th International Conference on Human Resource Development Research and Practice across Europe, (Conference Proceedings), Lille

⁵³ Tūtlys, V., Laužackas, R. et al. (2008)

Zinātniskajā literatūrā un iepriekš veiktajos pētījumos tiek lietotas dažādas definīcijas terminam „kompetences”. Jēdziens tiek definēts divos aspektos: rīcības kompetences (angļu valodā *soft skills*), kas tiek raksturotas kā viedoklis par to, kā rīkoties, lai paveiktu savu darbu labi; tehniskās jeb funkcionālās kompetences (angļu val. *hard skills*), kas indivīdiem jāzina un jālieto, lai izdarītu savu darbu labi. Šajā darbā kompetence tiek skaidrota kā zināšanu, prasmju un attieksmju kopums, kas kvalificē noteikta veida un līmeņa uzdevuma veikšanai

Hols izdala īpašas kompetences – „metakompetences”⁵⁴ –, kas ietekmē personas spējas apgūt citas kompetences:

- 1) identitāte (pašnovērtējums, atgriezeniskās saites meklēšana par personību, izpēte, komunicēšana un aktīva rīcība, novērtējot personīgās vērtības, būt atvērtiem pret citiem cilvēkiem, aktīvi meklēt sadarbību ar cilvēkiem, kas ir citādāki un no kuriem var mācīties, būt spējīgiem mainīt pašizpratni par savām spējām, lomām un citiem personīgiem dotumiem un pārmaiņām),
- 2) adaptācijas spējas (elastīgums, izpēte un atvērtība jaunām idejām un cilvēkiem, dialoga prasmes un vēlēšanās pieņemt pārmaiņas, apgūt jaunumus un labsajūta nepārtrauktu pārmaiņu laikā).

Straujās pārmaiņas pasaulē un Latvijā ietekmē izglītības vidi, prioritātes un mācīšanās veidus. Šajā kontekstā ir būtiski vienoties starp darba devējiem un izglītotājiem par mācību rezultātiem un kompetencēm, kas absolventiem jāiegūst un jāspēj lietot, pabeidzot izglītības iestādi un uzsākot profesionālo darbību. Viens no aspektiem Boloņas procesa sākšanai bija ES darba devēju neapmierinātība ar audzēkņu un studentu gatavību darba tirgum, kā arī nepieciešamība paaugstināt darbaspēka mobilitāti un veicināt augstākās izglītības diplomu savstarpējo atzīšanu. 1999. gada 19. jūnijā 29 valstu augstākās izglītības ministri (to skaitā arī Latvijas pārstāvis) parakstīja Boloņas deklarāciju („Eiropas augstākās izglītības telpa. Eiropas izglītības Ministru kopējā deklarācija 1999”). Deklarācijā ir minēti kopīgie mērķi saskanīgas un savstarpēji savietojamas Eiropas Augstākās izglītības telpas izveidei līdz 2010. gadam. Kopš 2005. gada Boloņas procesā piedalās 45 valstis, no kurām 27 ir ES dalībvalstis. Par galvenajiem darbības virzieniem tiek izvirzīti: 1) saprotamas un salīdzināmas izglītības sistēmas izveide, kas sekmē Eiropas pilsoņu nodarbināmību un Eiropas vienotās izglītības sistēmas starptautisko konkurētspēju; 2) divu ciklu izglītības sistēmas ieviešana, kur pirmais ir vismaz 3 gadi, kas ir atzīts par atbilstošu kvalifikācijas līmeni gan Eiropas darba tirgū, gan augstākās izglītības sistēmā; 3) Eiropas kredītpunktu pārneses sistēmas izveidošana (ECTS), kuru atzīst universitāšu sistēmā un kas sekmē studentu mobilitāti; 4) visu šķēršļu likvidēšana brīvai mobilitātei un vienlīdzīgai attieksmei: studentiem nodrošināt pieeju visiem

⁵⁴ Hall, D.T. (2002), p.160-162

pakalpojumiem izglītības jautājumos - docētājiem, pētniekiem un administratīvajiem darbiniekiem, atzīt Eiropā pavadītos pētniecības un docēšanas periodus; 5) sekmēt kvalitātes novērtēšanas kritēriju un metodoloģiju izstrādi u.c.⁵⁵

Eiropas Augstākās izglītības telpu aktivitāšu īstenošanu reglamentē trīs galvenie dokumenti, kuri aktualizēti Eiropas valstu ministru tikšanās laikā Berlīnē 2003. gadā, Bergenā 2005. gadā, Londonā 2007. gadā, Luvēnā /Leuvenā 2009. gadā. Boloņas procesa galvenās aktivitātes regulē: kvalifikāciju ietvarstruktūra Eiropas Augstākās izglītības telpai (apstiprināta 2005. gada 20. maijā); Eiropas standarti un vadlīnijas kvalitātes nodrošināšanai („Standarti un vadlīnijas kvalitātes nodrošināšanai Eiropas augstākās izglītības telpā 2005”) un Eiropas standarti un vadlīnijas grādu un studiju periodu atzīšanai.

Ņemot vērā Boloņas procesa galvenās nostādnes, viens no nosacījumiem ir studiju rezultāti un kompetences, kuras studējošie apguvuši mācību procesa laikā un viņu konkurētspēja darba tirgū jau pēc bakalaura studijām. ES valstu pētījumā „*Tuning Educational Structures in Europe*”, kurā piedalījās vairāk nekā 100 universitātes, tika izveidota kompetenču struktūra, iekļaujot tajā gan vispārējās, gan specializētās kompetences. Projekta kontekstā kompetences tiek identificētas kā mācīšanās rezultāti, raksturīgākās īpašības ir zināšanas, attieksmes, prasmes un pienākumi, kas apraksta līmeni, ko personai ir iespējams sasniegt. Kompetences tiek grupētas pēc trīs kritērijiem:

- 1) zināt un saprast (teorētiskās zināšanas, spējas saprast),
- 2) zināt, kā rīkoties (praktiskās un rīcības prasmes, un to lietošana praksē),
- 3) zināt, kā dzīvot (vērtības, attieksmes, atbildība).⁵⁶

Projektā tika identificētas 85 kompetences, un 30 tika grupētas šādi: rīcības, starppersonu un sistēmiskās kompetencēs (sk. 3. tabulu).

⁵⁵ European Commission (19.06.1999) The European Higher Education Area, Joint declaration of the ministers responsible for higher education, Convened in Bologna

⁵⁶ Gonzalez, J., Wagenaar, R. (2003) *Tuning Educational Structures in Europe (Final Report)*. University of Deusto, University of Groningen, p.69. Pieejams: <http://www.tuning.unideusto.org/tuningeu/>

Augstākās izglītības procesā sasniedzamās kompetences

<i>Kompetenču veids</i>	<i>Raksturīgākās kompetences atbilstoši to veidam</i>
<i>Rīcības kompetences</i>	Spēja sintezēt un analizēt, organizēt un plānot, vispārējās pamatzināšanas, profesijas pamatzināšanas, mutvārdu un rakstu komunikācija dzimtajā valodā, otrās valodas zināšanas, informācijas tehnoloģiju pārzināšana, informācijas vadība (spēja iegūt informāciju no dažādiem avotiem un to analizēt), problēmu risināšana, lēmuma pieņemšana.
<i>Starppersonu (interpersonal) kompetences</i>	Spēja kritiski izvērtēt situāciju, komandas darbs, komunikācijas prasmes, spēja komunicēt ar speciālistiem no citām jomām, izpratne par dažādību un multikulturalismu, spēja strādāt starptautiskā vidē.
<i>Sistēmiskās kompetences</i>	Spēja zināšanas iegūt praksē, pētniecības prasmes, spēja mācīties, spēja adaptēties jaunās situācijās, spēja radīt jaunas idejas (kreativitāte), vadīšanas prasmes, citu kultūru izpratne, prasme strādāt patstāvīgi, projektu sagatavošana un vadība, iniciatīva un uzņēmējdarbības raksturs, interese par kvalitāti, vēlme gūt sekmes.

Avots: Gonzalez, J., Wagenaar, R. (2003) Tuning Educational Structures in Europe (Final Report), University of Deusto, University of Groningen, p. 72–73

Lai nodrošinātu studējošo sagatavošanu atbilstoši darba tirgus prasībām, iekļaujoties galvenajos augstākās izglītības attīstības procesos, ES un nacionālo valstu līmeņos tiek veidoti modeļi, kā sasniegt izvirzītos mērķus. Piemēram, Apvienotajā Karalistē, Austrijā, Īrijā un Lietuvā tiek īstenotas aktivitātes kvalifikācijas ietvarstruktūras ieviešanā. Darbs pie kvalifikāciju ietvarstruktūras izveides uzsākts arī Latvijā, izstrādājot un apstiprinot Izglītības ciklu deskriptorus Rektoru padomē un Augstākās izglītības padomē. Līdzīgi universitātes meklē veidus, kā identificēt nepieciešamās kompetences, kas visbiežāk notiek dažādu pētniecisko projektu ietvaros, sadarbojoties universitātei, tās absolventiem un darba devēju pārstāvjiem. Piemēram, Vestminsteres Universitātē Lielbritānijā ir izstrādāts ceļvedis „Prasmes studiju programmās”, kurā ir izveidota kompetenču struktūra absolventu nodarbināmības sekmēšanai. Tā ietver: prasmes sadarboties ar citiem (angļu valodā: *people skills*), mācīšanās un studiju prasmes, pašvadības prasmes (angļu valodā: *self-management*) un profesionālās darbības prasmes. Veidojot studiju programmas, akcentē dažādu prasmju apguvi konkrēto priekšmetu docēšanas ciklā, tai skaitā arī karjeras vadības prasmes. Piemēram, sevis izpratne, iespēju pētīšana un radīšana, darbību plānošana, sadarbība ar citiem, koncentrēšanās uz attīstību, pārejas prasmes, pašpaļāvība u.c.⁵⁷ Lai novērtētu studējošo sniegumu, svarīgi ir izveidot novērtēšanas instrumentus gan akadēmiskajam personālam studentu zināšanu novērtēšanai, gan studējošiem – pašnovērtējumam. Lielbritānijas, Nīderlandes, Somijas u.c. universitātes veiksmīgi ieviesušas mehānismu, kā studējošiem fiksēt savus sasniegumus, t.i., personīgās attīstības plānošana un portfolio

⁵⁷ University of Westminster (2008) Skills in the Curriculum– A Guide, Careers and Student Employment Centre, UK

sistēma. Šādas sistēmas uzturēšana un izmantošana studiju procesā, pēc autores domām, aktualizē dažādu jomu konsultantu (izglītības, karjeras u.c.) darbības nepieciešamību studējošo sniegumu fiksēšanā, atbalsta nodrošināšanā studijās un sagatavošanā profesionālās darbības uzsākšanai.

Koncepta izmaiņas no nodarbinātības uz nodarbināmību ir paplašinājušas prasības indivīda kompetencēm konkurētspējai, kā arī mainījusies to izpratne un formulējums. Par svarīgākajām prasmēm nodarbinātībai līdz 1990. gadu beigām galvenokārt uzskatīja starppersonu vai sociālās prasmes, bet mainoties situācijai, notikušas pārmaiņas to saturā, kļūstot par prasmēm, kas palīdz indivīda personiskai un karjeras attīstībai. Zinātniskajos un lietišķajos pētījumos kompetenču un prasmju identificēšanai lieto tādus terminus kā vispārējās (*generic, key, transferable, core*) un nodarbināmības (*employability*) prasmes. Pēc to satura pamata prasmes veido komunikācijas, informācijas tehnoloģiju prasmes, problēmu risināšanas (kritiskā domāšana, organizēšana, plānošana, recenzēšana, ideju attīstīšana) prasmes, kā arī prasmes izmantot skaitļus (*numeracy*). Vispārējās un pārejas prasmes potenciāli ļauj personai gūt sekmes dažādos darbos un jomās, kā arī iespēju dažādās situācijās un sociālos kontekstos apgūt jaunas prasmes.⁵⁸ Šīs prasmes, salīdzinot ar pamata prasmēm, tiek skatītas plašākā kontekstā, piemēram, Īrijā veiktā pētījumā tika identificētas šādas vispārējās prasmes⁵⁹: mutvārdu un rakstveida komunikācija, laika plānošana, komandas darbs, prezentācijas prasmes, spēja vadīt izglītošanās procesu, plānošana, datorprasmes, lēmuma pieņemšana, problēmu risināšana, kritiskā domāšana. Tā kā vispārējo prasmju raksturošanai starptautiskajā kontekstā tiek lietoti dažādi termini⁶⁰, tad korekti salīdzināt dažādu prasmju saturu ir sarežģīti (sk. 4. tabulu).

Līdz ar nodarbināmības termina ieviešanu literatūrā biežāk tas tiek lietots arī prasmju kontekstā. Atkarībā no valsts vai nodarbināmības prasmju izmantošanas konteksta autori prasmēm piešķir dažādu saturu. Piemēram, ar nodarbināmības prasmēm D. Hinds (*Hind*) un S. Moss (*Moss*) izprot ne tikai sociālās, komunikācijas un starppersonu, bet arī mācīšanās prasmes, karjeras vadības prasmes, prezentāciju prasmes, grupas darba prasmes, informācijas iegūšanas prasmes, domāšanas prasmes, projektu vadības, konsultēšanas prasmes.⁶¹ Par karjeras vadības prasmēm Hinds un Moss uzskata tikai tās, kuras saistītas ar darba iegūšanas

⁵⁸ Yorke, M. (2006) *Employability in Higher Education: what it is – what it is not*. Learning & Employability (Series One), Higher Education Academy, UK, p.13

⁵⁹ Dublin City University et al. (2006) *Transferable Skills Project*. Pieejams <http://www.skillsproject.ie/integrate/whyintegrate.html> (skatīts 08.01.2009.)

⁶⁰ Australian National Training Authority (2003) *At A Glance, Defining Generic Skills*. Pieejams: <http://www.ncver.edu.au/research/proj/nr2102b.pdf> (skatīts 24.01.2009)

⁶¹ Hind, D., Moss, S. (2007) *Employability Skills*. Business Education Publisher Limited, UK, p.4

procesu – CV sagatavošanu, pieteikuma formas sagatavošanu, prasmju apguvi darba intervijai un to, kā radīt par sevi pozitīvu iespaidu, tiekoties ar darba devēju.⁶²

4. tabula

Vispārējo prasmju aprakstīšanā izmantotie termini

Valsts	Prasmju nosaukums (angļu valodā)
Lielbritānija	Core skills, key skills, common skills
Jaunzēlande	Essential skills
Austrālija	Key competencies, employability skills, generic skills
Kanāda	Employability skills
ASV	Basic skills, necessary skills, workplace know-how
Singapūra	Critical enabling skills
Francija, Īrija	Transferable skills
Vācija	Key qualifications
Šveice	Trans-disciplinary goals
Dānija	Process independent qualifications
Latvija	Generic skills, key skills (vispārējās prasmes)

Avots: autores papildināts pēc Australian National Training Authority (2003) *Defining Generic Skills. At a Glance*. Pieejams: <http://www.ncver.edu.au/research/proj/nr2102b.pdf>

Ņemot vērā, ka karjeras jēdziens tiek lietots plašākā skatījumā, arī karjeras vadības prasmes tiek skatītas ne tikai kā darba meklēšanas, formālo dokumentu sagatavošanas un sevis prezentācijas prasmju apgūšana, bet arī darba tirgus izpētes, savas personības, iepriekšējās pieredzes un iespēju izvērtēšanas un dokumentēšanas prasmes.⁶³ Karjeras vadības prasmju koncepta attīstībā daudz ieguldījuši Lielbritānijas speciālisti, piemēram, P. Hokins (*Hawkin*) un Dž. Vinters (*Winter*) izveidojuši karjeras vadības prasmju saturu un karjeras attīstības taktiku, kas tiek izmantota par pamatu karjeras attīstības atbalsta un izglītības programmu pilnveidošanai Lielbritānijas universitātēs. Par galvenajām karjeras vadības prasmēm pētnieki uzskata *pašapziņu* (spēja skaidri identificēt prasmes, vērtības, intereses; spēja identificēt jomas savai personīgai, akadēmiskai un profesionālai attīstībai u.c.), *iespēju pētīšanu un radīšanu* (identificēt un radīt iespējas, prasmes identificēt nepieciešamos resursus, atbalstu un palīdzību), *rīcības plānošanu* (prasmes noskaidrot konkrēto situāciju un to, kuru persona vēlas sasniegt, ieviest izveidoto plānu, spēja novērtēt progresu), *atbilstību un lēmuma pieņemšanu* (izpratne par personīgām prioritātēm un sabalansētība starp darbu un pārējo dzīvi, iespēju atbilstība personas prasmēm, zināšanām un interesēm, spēja pieņemt kvalitatīvu lēmumu par pieejamām iespējām), *kā arī spēju tikt galā ar nenoteiktību* (spēja saskaņot savus mērķus ar mainīgiem apstākļiem, orientēšanās uz mūžizglītību, izpratne par mācīšanās metodēm un stiliem, spēja mācīties no citu kļūdām) un citas prasmes. Pilnveidojot karjeras

⁶² Hind, D, Moss, S.(2007), p.149

⁶³ Littleford, D., Halstead, J., Mulrairie, C. (2004) *Career Skills. Opening the Doors into the Job Market*, Palgrave

vadības prasmju saturu, tās tiek sadalītas četrās grupās: pašpaļāvības prasmes, sadarbības prasmes (*people skills*), vispārējās prasmes un profesionālās prasmes.⁶⁴ Karjeras vadības prasmju apgūšana studējošiem balstās uz sistēmu, kurā jārod atbildes uz pieciem jautājumiem: Kur es esmu pašlaik?, Kur es vēlētos nokļūt?, Kā es tur nokļūšu?, Esmu te nonācis, Novērtējums un pilnveide. Ja salīdzina vispārējās prasmes ar karjeras vadības prasmēm, jāatzīmē, ka mērķis ir viens, t.i., sniegt atbalstu personai būt elastīgākai un konkurētspējīgākai darba tirgū, taču ir vērojamas atšķirības. Ja karjeras vadības prasmes ir vairāk orientētas uz lēmuma pieņemšanu un īstenošanu, kas attiecas uz katra personīgo karjeru, tad vispārējās vai pārejas prasmes uz šo lēmumu un pāreju rezultātu.

Indivīdu izglītošana par karjeras attīstību, nepieciešamajām zināšanām un prasmēm piemērotas izglītības iegūšanai un profesionālās darbības uzsākšanu ir nozīmīgs izglītības un nodarbinātības politikas jautājums Amerikas Savienotās Valstīs (ASV), Kanādā un Austrālijā. Šajās valstīs cilvēkresursu izglītošana par karjeras jautājumiem tiek plānota, balstoties uz apstiprinātām karjeras attīstības programmām un vadlīnijām. Pirmo reizi tās tika apstiprinātas ASV 1989. gadā, tajās tika aprakstītas karjeras kompetences un indikatori, kā arī rekomendētas stratēģijas karjeras attīstības programmu ieviešanai jauniešiem un pieaugušajiem. Mainoties situācijai darba tirgū un darba vietās, 2003. gadā vadlīnijas tika būtiski papildinātas ar jauniem indikatoriem, mērķa grupā papildus tika iekļauti bērni un viņu vecākiem, konsultanti u.c., noteikts, ka jābūt pieejamākai informācijai par karjeras jautājumiem un mācīšanās stiliem, kas orientēti uz karjeras lēmuma pieņemšanu un mūžizglītību. Vadlīnijās tematiski karjeras attīstības jautājumi tiek grupēti trīs sfērās: personālā attīstība, izglītības sasniegumi, mūžizglītība un karjeras vadība.⁶⁵

Balstoties uz ASV pieredzi, karjeras attīstības programmas nacionālajā līmenī izveidoja Kanāda un Austrālija. 1990. gadu otrajā pusē Kanāda adaptēja savai videi un nosauca tās par „*Blueprint for life/work designs*”.⁶⁶ Izmantojot šīs vadlīnijas, tiek identificētas šādas mērķa grupas: *indivīdi*, kuri apgūstot minētās kompetences, kļūst pašpaļāvīgāki un pārliecinātāki par karjeras vadības prasmēm; *sabiedrība kopumā*, jo iedzīvotāji kļūst neatkarīgāki un spēcīgāki, *institūcijas, kas nodrošina izglītošanos*, tai skaitā augstākajā izglītībā, jo nacionālā līmenī ir apstiprinātas vadlīnijas programmu veidošanai; *cilvēkresursu attīstītāji*, jo apstiprināts ietvars visu vecuma grupu vajadzībām, kas ļauj pilnveidot pakalpojumus un *karjeras praktiķiem*, jo dod ietvaru katras mērķa grupas vajadzībām un kritērijus efektivitātes novērtēšanai un

⁶⁴ Hawkins, P. (2005) *The Art of Building Windmills. Career Tactics for the 21st Century*. University of Liverpool, p. 9

⁶⁵ Papildus informācija par ASV Nacionālām karjeras attīstības vadlīnijām pieejama <http://www.acrnetwork.org/ncdg.htm> (skatīts 26.01.2009)

⁶⁶ Papildus informācija par Kanādas karjeras vadības kompetencēm un programmām pieejama <http://blueprint4life.ca/blueprint/home.cfm/lang/1> (skatīts 27.01.2009)

progresā fiksēšanai. Kanādā īstenoto modeli veido trīs sfēras: personīgā attīstība, mācīšanās un darba izpēte un dzīves un darba veidošana. Attiecībā uz modeļa īstenošanu izglītības sistēmā, par galvenajām aktivitātēm pieejamo pakalpojumu izpētē un popularizēšanā tiek minēta mērķa grupu vajadzību izvērtēšana, studentu iepazīstināšana ar iespējām dažādos augstskolu pasākumos, informācijas pieejamība gan drukātā, gan elektroniskā veidā, pasākumi karjeras centros. Īpaši tiek uzsvērtā nepieciešamība sadarboties ar fakultāšu pārstāvjiem: administratoriem, programmu veidotājiem un citiem speciālistiem. Pie galvenajām kompetencēm tiek minēta personas piedalīšanās mūžizglītībā, darba atrašana un saglabāšana, paša dzīves/darba veidošanas procesa izpratne, iesaistīšanās un vadīšana, spējas iegūt un efektīvi strādāt ar informāciju, pilnveidot lēmuma pieņemšanas prasmes, veidot un saglabāt savu paštēlu. Jāatzīmē, ka visas kompetences tiek aprakstītas, sadalot tās vairākos prasmju līmeņos. Izmantojot minētos pamatprincipus, karjeras attīstības un izglītības sekmēšanai izveidotas Austrālijas vadlīnijas *Blueprint*, ko var izmantot jebkurš iedzīvotājs visa mūža garumā. Vadlīnijās tiek aprakstītas kompetences, kuras nepieciešamas apgūt, lai sekmīgi veidotu karjeru, kā arī tiek sniegts atbalsts praktiķiem karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu, programmu un aktivitāšu, plānošanas procesā.⁶⁷ Lai uzlabotu mācīšanās rezultātu atbilstību darba tirgus prasībām, tiek izveidots prasmju ietvars to personu nodarbināmības sekmēšanai, kuri atrodas izglītības iegūšanas posmā, un katras prasmes sasniegšanas un novērtēšanas kritēriji, kas sekmē karjeras pakalpojumu kvalitātes pilnveidi atbilstoši klientu vajadzībām.

Globalizācija, ekonomiskās augšupejas un darba tirgus pieprasījuma straujās izmaiņas ietekmēja karjeras koncepta teorētisko attīstību un sekmē jaunu karjeras modeļu veidošanos. Analizējot ar izglītību un nodarbinātību saistītu ārvalstu zinātnisko literatūru, autore secinājusi, ka indivīdu gatavība straujām darba tirgus pieprasījuma maiņām tiek apzīmēta ar terminu nodarbināmība (angļu valodā: *employability*), kas Latvijā zinātniskajā literatūrā līdz šim nav detalizēti analizēts. Nodarbinātības kontekstā aktuāls kļūst prasmju un kompetenču jautājums, kad paralēli profesionālajām kompetencēm tiek akcentētas vispārējās un karjeras vadības prasmes. Autore uzskata, ka karjeras atbalsta sistēmas veidošanas procesā Latvijā jābalstās uz jaunajiem karjeras teorētiskajiem uzstādījumiem, kā arī jāņem vērā ārvalstu pieredze to praktiskajā piemērošanā, veidojot savas nacionālās sistēmas. Šāda atbalsta pieejamība dotu iespēju indivīdiem pilnveidot savas prasmes un kļūt nodarbinātiem ilgtermiņā.

⁶⁷ Papildus informācija par Austrālijas *Blueprint* pieejama http://www.dest.gov.au/sectors/career_development/policy_issues_reviews/key_issues/australian_blueprint_for_career_dev/ (skatīts 26.01.2009.)

1.4. Karjeras atbalsta sistēmas attīstība

1.4.1. Karjeras atbalsta sistēmas saturs

Karjeras atbalsta sistēma ir orientēta uz indivīda labklājības celšanu, bet tā kā šo atbalsta pakalpojumu galvenais uzturētājs visbiežāk ir valsts institūcijas, tad tas ir nozīmīgs publiskās politikas jautājums. Uzturot karjeras atbalsta sistēmu, ieguvumi jānovērtē ne tikai indivīda līmenī, bet arī kā ekonomiskie un sociālie ieguvumi.

Neskatoties uz to, ka karjeras attīstības atbalsta tiešais saņēmējs ir indivīds, ES valstu pieredze liecina, ka sistēmas sekmīga funkcionēšana dod arī citus pozitīvus efektus. Kā svarīgākās jomas var minēt:

- 1) palielinās personu līdzdalība mūžizglītības procesā;
- 2) darba tirgus un ekonomikas attīstība – nodrošina cilvēkresursu sadalījumu un efektīvu izmantošanu darba tirgū (atbalsta sistēma palīdz indivīdam pieņemt lēmumu par izglītības iegūvi un nodarbinātību, ar kura palīdzību sekmīgi funkcionē darba tirgus, kā arī ir svarīgs mehānisms izglītības sistēmas saskaņošanai ar darba tirgu, tādējādi optimizējot valsts ieguldījumu izglītībā);
- 3) sociālā vienlīdzība un iekļaušana – izglītības un nodarbinātības pieejamība (īpašs atbalsts riska grupām).

Tā kā karjeras attīstības atbalsts kļuvis par būtisku nodarbinātības politikas sastāvdaļu, tad svarīgi, cik operatīvi valsts pārvaldes institūcijas iesaistās politikas veidošanā, rīcības plānu izstrādē un to ieviešanā. Svarīgākās valsts funkcijas karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā ir: *finansēšana* (tieša finansēšana – valsts, pašvaldību vai balstās uz īpašām programmām, vai netieša – karjeras atbalsta sistēmas finansējums iekļauts kopējā institūcijas finansējumā); *ietekme* – valsts tiecas ietekmēt pakalpojumu nodrošināšanu ar dažādu vadlīniju un politikas dokumentu palīdzību; *reglamentējošie dokumenti* – regulēt karjeras atbalsta sistēmas pakalpojumus, kurus nodrošina privātās institūcijas, pārbaudīt tiešo finansējumu atbalsta sistēmas uzturēšanai u.c.

Karjeras atbalsta sistēmas darbībai tiek izvirzīti mērķi, uz kuriem balstoties katra valsts veido savām vajadzībām piemērotāko atbalsta modeli. Karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbība ir virzīta uz trīs galveno mērķu sasniegšanu: 1) ***Izglītošanās (zināšanu) mērķis*** paredz ieguldījumus cilvēkresursu attīstībā mūžizglītības, profesionālās sagatavotības un prasmju pilnveidošanas aspektā (Austrija, Somija, Vācija un Īrija u.c.), izglītības sistēmas darbības efektivitātes pilnveidošanu (mācības pārtraukušo skaitu samazināšanu (Dānija, Somija, Nīderlande), absolventu skaita palielināšanu (Somija, Īrija, Norvēģija u.c.), izveidot karjeras atbalsta sistēmu kā rīku, lai uzlabotu darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma sabalansētību (Austrija, Norvēģija); 2) ***darba tirgus mērķis*** ir uzlabot darba tirgus pieprasījuma un

piedāvājuma atbilstību, samazināt bezdarbnieku skaitu (Dānija, Somija, Vācija, Kanāda u.c.), uzlabot darbaspēka mobilitāti (Austrija, Spānija) un 3) *sociālā taisnīguma mērķis* – radīt iespēju iekļaut darba tirgū personas ar zemu kvalifikāciju (Vācija, Īrija u.c.), imigrantus, etnisko minoritāšu pārstāvjus un personas ar īpašām vajadzībām (Somija, Vācija, Norvēģija) un iespēja sekmēt sieviešu nodarbinātību (Nīderlande, Spānija).⁶⁸

Lai nodrošinātu kvalitatīvu karjeras attīstības atbalsta pieejamību, Eiropas Komisijas un OECD apstiprinātajā dokumentā „Atbalsts karjeras attīstībai – rokasgrāmata politikas veidotājiem”⁶⁹ sniegtas rekomendācijas par galvenajiem karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem četros virzienos:

- 1) jauniešu karjeras attīstības pakalpojumu pilnveidošana (pasākumu attīstība visos izglītības līmeņos),
- 2) pieaugušo karjeras attīstības pakalpojumu pilnveidošana (aptverot nodarbinātos),
- 3) karjeras attīstības pakalpojumu pieejamības pilnveidošana (izmantojot informācijas tehnoloģijas, iesaistot aktivitātēs riska grupas, pilnveidojot karjeras informāciju un materiālus, uzlabojot starpinstitūciju sadarbību),
- 4) karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana (attīstot pakalpojumu kvalitātes novērtēšanu, ietverot karjeras attīstības atbalsta mērķus tiesību aktos, veidojot nacionālos forumus).

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

- 1) **personu** mācīšanās un karjeras plānošanas sekmēšanu saskaņā ar personīgajiem dzīves mērķiem, atbilstoši izglītības kompetencēm un interesēm, kā arī darba tirgus iespējām, kas veicina personīgo gandarījumu;
- 2) **izglītības institūciju** atbalstīšanu, sekmējot motivētu skolēnu un studentu piesaisti, kas spēj atbildēt par mācīšanās procesu un personīgo mērķu izvirzīšanu;
- 3) **uzņēmumu un organizāciju** atbalstīšanu, lai nodrošinātu motivētu, nodarbināmu un adaptēties spējīgu personālu, iegūtu pozitīvus rezultātus, iesaistoties mācīšanās procesā gan darba vietā, gan ārpus tās;
- 4) **politikas veidotāju** nodrošināšanu ar instrumentiem, lai sasniegtu vairākus publiskās politikas mērķus (izglītības, nodarbinātības, sociālās politikas);

⁶⁸ CEDEFOP (2004) Guidance Policies in the Knowledge Society, Trends, Challenges and responses across Europe. Luxembourg, p. 34-40

⁶⁹ OECD, European Commission (2004) Career Guidance: A Handbook for Policy Makers, Paris

- 5) **lokālo, reģionālo, nacionālo un Eiropas ekonomikas attīstību** atbalstīšana ar darbaspēka attīstību un spēju adaptēties mainīgās ekonomiskās prasībās un sociālos apstākļos;
- 6) piedalīšanos **sabiedrības attīstībā**, kurā katra persona aktīvi iesaistās savā sociālā, demokrātiskā un ilgtspējīgā attīstībā.⁷⁰

Straujās pārmaiņas valsts ekonomikā (globalizācija, tehnoloģiju attīstība, darba attiecību maiņa starp darba devēju un darba ņēmēju) un nodarbinātības struktūrā arvien lielāku atbildību par savu nodarbinātību uzliek indivīdam, kuram ir jāpieņem lēmums par savu izglītību un profesionālo darbību. Indivīda izglītošanai un atbalstam par karjeras veidošanas procesu kalpo aktivitāšu un pasākumu kopums, kas publiskajā politikā un zinātniskajā literatūrā (*E. Hers (Herr), B. Lovs, A. Vots*) ieguvis terminu – karjeras atbalsts (angļu valodā: *career guidance*).

Karjeras attīstības atbalsta terminoloģiju speciālisti sāka veidot līdz ar F. Pārsona (*Parson*) profesionālo darbību, kurš tiek dēvēts par profesionālās orientācijas koncepcijas (angļu valodā: *vocational guidance and counseling*) izveidotāju. 1909. gadā tika izdots F. Pārsona darbs „Profesijas izvēle” (*„Choosing a Vocation”*), kurā tika analizēti vairāki veidi, kā personai identificēt savas iespējas un izvēlēties profesiju. Par galvenajiem autors uzskata personas:

- 1) izpratni par sevi, iespējas, resursus, intereses, dotības;
- 2) zināšanas par nosacījumiem un prasībām panākumu sasniegšanai, priekšrocību un šķēršļu apzināšanos, iespēju un izredžu sabalansēšanu dažādās darba jomās;
- 3) spriestspēju par minētajiem jautājumiem.

F. Pārsona teorija ir sekmējusi pētniecību jautājumā par indivīda atšķirībām un novērtējuma metodēm, profesijām un lēmuma pieņemšanas procesu.⁷¹ 20. gs. pirmajā pusē pētniecība vairāk noritēja, orientējoties uz profesiju izpēti un iekļaušanos darba tirgū. 1951. gadā konceptuāli mainījās profesionālās orientācijas izpratne, kad Supers rekomendēja mainīt profesionālās orientācijas definīciju, nosakot, ka „tas ir process, kurā tiek sniegts atbalsts personai jautājumos par *profesiju izvēli, sagatavoties un sekmīgi uzsākt tajā profesionālo darbību, un progresēt*”.⁷² Īstenojot šo koncepciju, tā palīdzēs indivīdam izveidot objektīvu priekšstatu par sevi un savu nozīmi profesionālā darbībā. 1960.–70. gados „profesionālās orientācijas” terminu nomainīja karjeras attīstības atbalsts, kurš savā saturā ir plašāks un aptver gan personas profesionālo darbību, gan citas indivīda dzīves jomas. Karjeras attīstības atbalsta galvenās jomas ir: 1) pasākumi, ar kuriem tiek

⁷⁰ CEDEFOP (2005) Improving Lifelong Guidance Policies and Systems. Using Common European Reference Tools, Luxembourg

⁷¹ Herr, E. L. (2004) Career Guidance and Counselling through the lifespan: systemic approaches. Allyn & Bacon, p.19 -20

⁷² Herr, E.L. (2004), p.22

pilnveidotas indivīda lēmuma pieņemšanas prasmes; 2) personas izpratne par sevi, dzīves stilu, brīvo laiku un vērtībām; 3) izglītības un nodarbošanās brīva izvēle, 4) individuālās atšķirības (personu atšķirīgās intereses, spējas, iespējas) un 5) adaptācijas spējas jaunos apstākļos (plānošana, mērķu izvirzīšana, aktivitāšu plānošana atbilstoši mērķiem). Karjeras atbalsta kontekstam atbilstīgi ir termini: karjeras konsultēšana (*career counselling*), karjeras izglītība (*career education*) un karjeras attīstība (*career development*). Karjeras attīstības atbalsts aptver plaša spektra aktivitātes, kas tiek iedalītas trīs grupās:

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

2) *karjeras izglītība* – izglītības iestādēs nodrošina skolotāji, karjeras konsultanti un citi speciālisti. Tas sniedz iespēju studentiem izprast savu motivāciju, vērtības un kādu ieguldījumu viņi var dot sabiedrībai. Īstenotās aktivitātes nodrošina studentus ar zināšanām par darba tirgu, apgūt prasmes atbildīga lēmuma pieņemšanai par izglītību un darbu un karjeras plānošanas prasmes,

3) *karjeras konsultēšana* – palīdz indivīdiem (jauniešiem un pieaugušajiem) noskaidrot viņu mērķus un vēlmes, izprast savu identitāti, pieņemt lēmumu un vadīt karjeru, kas var būt plānota vai neplānota, noskaidrot tuvākos nodarbinātības mērķus, izprast un atrast darbu un prasmju pilnveides iespējas un apgūt prasmes, kas ir nepieciešamas, lai saglabātu nodarbinātību (CV sastādīšana, darba intervijas prasmes).⁷³

Pēc autores domām, karjeras attīstības atbalsta pasākumus var īstenot gan savstarpēji integrējot, gan atsevišķi.

Apzinoties indivīda atbildības pieaugumu darba tirgū, kopš 2004. gada Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (OECD), Pasaules Bankas, Eiropas Komisijas un CEDEFOP redzeslokā ir karjeras attīstības atbalsta jautājums, kas kļuvis par Eiropas Savienības (ES) nodarbinātības, izglītības politikas mūžizglītības politikas sastāvdaļu. Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošanas nepieciešamību akcentēja ES dalībvalstis, 2004. gadā Eiropas Padomē apstiprinot rezolūciju par profesionālās orientācijas politiku, sistēmu un prakses stiprināšanu mūžizglītībā Eiropā un akcentējot atbalsta nozīmi indivīdam gan izglītības procesā, gan profesionālās darbības uzsākšanā, gan nepieciešamības gadījumā, turpinot izglītošanos pēc pārtraukuma. Augstas kvalitātes atbalsta pasākumi ir viens no

⁷³ Hansen, E. (2006) Career Guidance, A Resource Handbook for Low- and Middle-Income Countries. Geneva: International Labour Office, p.1

risinājumiem izglītības, profesionālās pilnveides un nodarbināmības sekmēšanai.⁷⁴ Pēc šī dokumenta apstiprināšanas seko vairāki lēmumi un rekomendācijas, kurās tiek minēti karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi, piemēram, lēmumā par pamatprasmēm mūžizglītībā tiek minētas prasmes meklēt informāciju un karjeras attīstības pakalpojumus⁷⁵; par Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras izveidošanu mūžizglītībai⁷⁶ sniedz vienotu kritēriju struktūru, kam būtu jāpalīdz skaidrot dažādās kvalifikācijas sistēmas un līmeņus. Šādai struktūrai vajadzētu veicināt nodarbināto personu mobilitāti un palīdzēt iekļaut karjeras atbalstu dalībvalstu izglītības un nodarbinātības politikā un praksē. 2008. gada 21. novembrī Eiropas Padomē tiek apstiprināts lēmums par „Par sekmīgāku karjeras atbalsta iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās”, ar kuru ES dalībvalstis tiek aicinātas iekļaut karjeras atbalstu skolu un augstākās izglītības iestāžu mērķos. Īpaši būtu jāņem vērā iekļaušanās darba tirgū un darba tirgus sistēma vietējā, valsts un Eiropas mērogā.⁷⁷ Tādējādi ES valstis par vienu no risinājumiem, kā uzlabot izglītības iestāžu absolventu nodarbināmību, saskata karjeras atbalsta ieviešanu izglītības iestādēs, tai skaitā augstākajā izglītībā.

Definīcija terminam „*Karjeras attīstības atbalsta sistēma*” ir apstiprināta gan Eiropas Savienības, gan Latvijas politikas plānošanas dokumentos.

Karjeras attīstības atbalsta sistēma – pasākumu kopums, kas dod iespēju indivīdam jebkurā dzīves posmā visa mūža garumā identificēt savas intereses, spējas, prasmes, pieredzi, lai pieņemtu apzinātus lēmumus par izglītības un/vai profesijas izvēli un lai organizētu un vadītu savu individuālo dzīves ceļu mācību, darba un citās jomās, kurās šīs spējas un pieredze tiek apgūtas un/vai pielietotas.

Avots: 2006. gada 29. marta MK rīkojums Nr.214 Konceptija „Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana”.

Plašāks formulējums, definējot arī aktivitātes un pasākumus karjeras izaugsmes sekmēšanai, tiek dots starptautisko organizāciju pētījumos un politikas dokumentos.

Karjeras attīstības atbalsta sistēma attiecas uz pakalpojumiem un pasākumiem, kas paredzēti, lai palīdzētu jebkura vecuma indivīdiem jebkurā vietā visā viņa dzīves laikā izvēlēties izglītības, apmācību un nodarbinātības jomā un veidot savu karjeru. Šādus pakalpojumus var sniegt skolās, koledžās un universitātēs, citās mācību iestādēs, valsts nodarbinātības dienestos, darba vietās, brīvprātīgi, pašvaldības vai privātā sektorā. Pasākumi var būt organizēti individuāli vai grupās, tos var sniegt personiski vai no attāluma (telefoniski vai internetā). Tie ietver karjeras informācijas sniegšanu (drukātu u.c.), novērtēšanas un pašnovērtēšanās līdzekļus, padomdošanas intervijas, karjeras izglītības programmas (lai palīdzētu indivīdiem attīstīt pašapziņu, karjeras veidošanas iemaņas un apzināties iespējas), pārbaudes programmas (pieredzes iegūšana, lai var veikt atbilstošu izvēli), darba meklēšanas programmas un citus pakalpojumus.

Avots: Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap (2004), OECD, p.19

⁷⁴ Eiropas Savienības Padome. (18.05.2004.) „ Politikas, sistēmas un prakses stiprināšana atbalsta nodrošināšanā mūža garumā”, lēmums Nr. 9286/04, 2.-3.lpp.

⁷⁵ Eiropas Parlaments un Eiropas Savienības Padome. (18.12.2006.) Ieteikums par pamatprasmēm mūžizglītībā, Nr.2006/962/EK

⁷⁶ Eiropas Parlaments un Eiropas Komisija. (23.04.2008.) Ieteikums par Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras izveidošanu mūžizglītībai, Nr. 2008/C 111/01

⁷⁷ Eiropas Savienības Padome. (28.11.2008) un Padomē sanākušo Eiropas Savienības dalībvalstu valdību pārstāvju rezolūcija par mūžilga karjeras atbalsta sekmīgāku iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās, Nr. 2008/C 319/02

Darba autore uzskata, ka Latvijā politikas plānošanas dokumentos lietotais termina „career guidance” tulkojums no angļu valodas „karjeras attīstības atbalsta sistēma” neatbilst tā saturisko izpratni. Šajā gadījumā ir jārunā par terminu „karjeras attīstības atbalsts”. Termins „karjeras atbalsta sistēma” ir jāskata plašāk un ietver valsts pārvaldes iestāžu un pašvaldību plānotu, organizētu, kontrolētu un izvērtētu darbību, kas integrēta ar nevalstisko organizāciju un indivīda līdzdalību, kompetenču un prasmju apguvi personīgās karjeras vadībai mūža ilgumā.

Tā kā karjeras attīstības atbalsta nodrošinājuma nozīmība publiskajā politikā pieaug līdz ar mūžizglītības stratēģijas izveidi un pasākumu ieviešanu, ES līdz šim nav izstrādāti un apstiprināti indikatori norises un rezultativitātes novērtēšanai. Eiropas profesionālās izglītības attīstības centra (CEDEFOP) pētnieki P. Bērs (*Boer*), K. Mitendorfa (*Mittendorff*) Eiropas speciālistu aptaujā centās noskaidrot valstu pieredzi karjeras atbalsta sistēmas darbības izvērtēšanā. Apkopojot rezultātus, pētnieki izstrādāja iespējamus indikatorus sistēmas aprakstīšanai un analīzei, taču tie piemērotāki izmantošanai mūžizglītības kontekstā. Tādējādi, darba autore tos papildināja, izdalot trīs horizontālos līmeņus 1) nacionālais; 2) pašvaldību un 3) institucionālais līmenis. Indikatoru sistēmā iekļauti arī indivīdi kā sistēmas aktīvi dalībnieki un atbalsta saņēmēji. Karjeras atbalsta sistēmas darbība tiek aprakstīta, balstoties uz procesa pamatprincipiem, institucionālā līmeņa aprakstu piemērojot sistēmas darbības izvērtēšanai augstākajā izglītībā (sk. 5. tabulu). Karjeras atbalsta sistēmas rezultativitātes indikatori detalizētāki tiks apskatīti 3. nodaļā.

Karjeras atbalsta sistēmu var analizēt kā procesu – ar ieguldījumiem, nodrošinājumu un rezultātiem. Vienlaicīgi šos procesa posmus var izmantot, lai analizētu sistēmas darbību, nepieciešamos resursus, aktivitātes un izvērtētu rezultātus gan individuālajā, gan institucionālajā un nacionālajā līmenī. Rezultātu izvērtēšana līdz šim pārsvarā notikusi tikai karjeras profesionāļu vidū, novērtējot sava darba rezultātus un sniegto pakalpojumu efektivitāti indivīda līmenī. Dž. Sempsons atzīmē, ka īpaši svarīgs sistēmas novērtējums nepieciešams pakalpojumu nodrošināšanas izmaksu efektivitātes un nepieciešamā finansējuma plānošanai.⁷⁸ Atbalsta sistēmas rezultātus analizējuši arī tādi pētnieki kā M. Makgvairs (*Macguire*), Dž. Kīlens (*Killen*), D. Hjuza (*Hughes*), A. Vots un citi, aprakstīdami dažādus rezultātu tipus, piemēram, tūlītējie rezultāti – zināšanas, prasmes, attieksmes; vidējā posma rezultāti – motivācija, darba meklēšana, lēmuma pieņemšana;

⁷⁸ Sampson, J. (2009) Translating Career Theory to Practice: The Risk of Unintentional Social Injustice. Keynote Presentation, IAEVG conference, Jyväskylä, Finland, June 3, 2009.

Karjeras atbalsta sistēmas darbības analīze

Atbalsta līmeņi	Ieguldījums	Nodrošinājums/Norise
ATBALSTA PLĀNOTĀJS, ORGANIZĒTĀJS UN NODROŠINĀTĀJS		
Nacionālais līmenis	Nacionālā politika nodarbinātības un izglītības jautājumos (tai skaitā mūžizglītība, karjeras attīstības atbalsta sistēma)	Saskaņotība Karjeras attīstības atbalsta aktivitāšu deleģēšana institūcijām Saskaņotības pakāpe starp nacionālo politiku un dažādiem karjeras pakalpojumu nodrošinātājiem un starpsektoru institūcijām Sociālo partneru iesaistīšana karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošanā (pieprasījums un piedāvājums)
	Rīcības plāni karjeras attīstības atbalsta sistēmas veidošanas procesā (likumdošana, pasākumi, iniciatīvas)	
Pašvaldības	Finanšu resursi	Konsultatīvo centru darbība novadu un pilsētu līmenī Sadarbība ar skolām, NVA, augstskolām Karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu plānošana, organizēšana un nodrošināšana izglītības sistēmā mūžizglītības politikas īstenošanai
Institucionālais līmenis	Aprīkojums (telpas, informācijas tehnoloģijas) Personāla kvalifikācija Personāla kvalifikācija un profesionālā pilnveide Karjeras atbalsta organizatoriskā forma	Pakalpojumu attīstība atbilstoši klientu vajadzībām (centralizēts karjeras attīstības atbalsta nodrošinājums, aktivitātes struktūrvienību līmenī, aktivitāšu integrācija studiju procesā) Kvalitātes vadība un nodrošināšana (dati par pakalpojumu vadības kvalitāti, nodrošinājuma kvalitāti un atgriezeniskās saites monitorings un kontrole <i>Rezultātu izvērtēšanai</i> : monitoringa sistēma
ATBALSTA SAŅĒMĒJS UN SISTĒMAS DALĪBNIEKS		
Indivīda līmenis	Pakalpojumu saņēmēju demogrāfiskais raksturojums (vecums, sociālekonomiskais statuss, dzimums, etniskā grupa u.c.)	Pieejamo pakalpojumu izmantošana Klientu <i>iesaistīšanās</i> organizētajās aktivitātēs (informatīvie un konsultatīvie (individuālās un grupu konsultācijas) pasākumi) Informatīvo resursu izmantošana (interneta resursi, portāls, elektroniskais pasts, <i>skype</i>) Studentu <i>iesaistīšanās</i> uz prasmju un kompetenču pilnveidošanu balstītos pasākumos Studentu <i>līdzdalība</i> fakultātēs organizētajos pasākumos (uzņēmumu prezentācijas, ekspertu vieslekcijas, e-portfolio u.c.)
	Indivīdu vajadzības	
	Indivīdu personība (raksturs, motivācija, vērtības)	

Avots: papildināts no Boer, Mittendorf, Scheerens, Sjenitzer, Study on „Indicators and benchmarks for Lifelong Guidance”, Twente University, CEDEFOP, 2005. (pieejams ar http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/Projects_Networks/Guidance/expertgroup/Thematic%20Projects/Final_report.pdf.) (skatīts 22.01.2009)

galējie rezultāti indivīda līmenī – izglītošanās (iegūtās prasmes), darba tirgus (integrācija darba tirgū) un darba vietas (darba kvalitāte, adaptācija, sniegums) aspekts; galējie rezultāti sistēmas līmenī – organizāciju līmenī (darba produktivitāte, var ieviest jaunus procesus), izglītības un apmācības nodrošinātāji (studentu piesaiste un noturēšana, adaptācijas programmas), nacionālais līmenis (IKP pieaugums, samazinās bezdarba līmenis).⁷⁹ Karjeras atbalsta pakalpojumu izvērtēšanu kā procesu ar ieguldījumu, norisi un rezultātiem savos pētījumos analizē Kanādas pētnieki R. Boduāns (*Baudouin*), L. Bezansona (*Bezanson*), B. Borgens (*Borgen*) un citi. Pētnieki atzīmē, ka pakalpojumu izvērtēšana līdz šim pamatā balstās uz speciālistu pašnovērtējumu un atgriezenisko saiti par sniegtajiem pakalpojumiem un darbu ar klientiem. Novērtēšanas sistēmu veido ieguldījums (resursi, kas ir nepieciešami, lai palīdzētu klientam veikt pārmaiņas), norise (mehānismi, ar kuriem panākt pārmaiņas), rezultāti (pārmaiņas, kuras sasniedzis klients).⁸⁰ Izvērtējot šo modeli, autore vērš uzmanību, ka tas aptver procesa galvenos posmus, neizdalot tā līmeņus un mērķa grupas, kas saistītas ar noteiktu rezultātu sasniegšanu.

1.4.2. Karjeras atbalsta sistēmas attīstība Latvijā

Karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi ir ilgtermiņa pasākumi, kuru mērķis ir sekmēt indivīda spējām un interesēm atbilstoša attīstības virziena (profesijas, izglītības tematiskās grupas) izvēli, kā arī prasmes patstāvīgi vadīt savu karjeru vai nodarbinātību mūža garumā. Pēc autores domām, viena no svarīgākajām ietekmēm uz jauniešu turpmākajiem izglītības un nodarbinātības plāniem ir izglītības iestādēm, gan nodrošinot pietiekamu izglītības kvalitāti, gan atbalstu izglītojamajiem studiju un karjeras vadības jautājumos.

Atbalsts nākamās profesijas izvēlē kā aktivitāte izglītības sistēmā jau vērojama Latvijas pirmās brīvvalsts laikā. Darbs ar skolēniem notika pamatizglītības līmenī pēc noteikta plāna, kas bija balstīta uz zinātniskiem pamatiem, veicot skolēnu personības vispusīgu izpēti. Šāda sistēma ietvēra arī aktīvu sadarbību starp skolotājiem un vecākiem, īpaši pamatskolas pēdējā klasē.⁸¹

Latvijā padomju varas periodā profesionālās orientācijas jautājumi izglītības sistēmā tika īstenoti ar aktivitātēm, kas orientētas uz skolēnu virzīšanu un orientēšanu darbībai kādā konkrētā profesijā. „Profesionālās orientācijas pasākumus organizēja, tikai orientējoties uz to, lai virzītu indivīdu apzināt dažādas profesijas, iepazītu un atpazītu dažādas personīgās īpašības, nodrošināt tādas profesijas, darbības sfēras un mācību iestādes izvēli, kura vislabāk atbilst personības

⁷⁹ Maguire, M., Killen, J.(2003) Outcomes from Career Information and Guidance Services. Paris: OECD, p.12.

⁸⁰ Baudouin, R., Bezanson, L., et al. (2007) Demonstrating Value: A Draft Framework for Evaluating the Effectiveness of Career Development Interventions. Canadian Journal of Counselling, Vol. 43 (3), p.143-148

⁸¹ Oļehnoviča, E.(2008) Karjeras attīstības atbalsts Latvijā. Karjeras attīstības atbalsts – izglītība, konsultēšana, pakalpojumi, Rīga: VĪAA, 116.- 119. lpp.

interesēm, spējām, veselībai un fiziskajai attīstībai un tajā pašā laikā saskan ar tautas saimniecības un kultūras vajadzībām”.⁸² Skolēnu profesionālās orientācijas saturu noteica skolas mācību priekšmetu saturs un „Ieteicamā darbaudzināšanas programma”, skolas apkārtējo uzņēmumu ražošanas raksturs, tautas saimniecības un kultūras vajadzības un skolēna personības īpašības.⁸³ Pie nozīmīgākajiem uzdevumiem atzīmē arī komunistiskās pārliecības ieaudzināšanu. Profesionālās darbības rezultātu izvērtēšana saistījās ar plānu izpildi, t.i., kā tiek izpildīts pieprasījums un absolventu novirzīšana konkrētām nodarbinātības jomām.⁸⁴ Viena no profesionālās orientācijas formām vidējās izglītības līmenī bija arī mācību un ražošanas kombināti, kas nodrošināja iespēju apgūt kādu profesiju. Pētniece V. Bikse akcentējusi profesionālās orientācijas sistēmas nozīmīgumu ar to, ka skolēnu vēlmes un intereses neatbilst sabiedrības vajadzībām, skolēni neizvēlas profesijas, kurās nepieciešami kvalificēti strādnieki.⁸⁵ Vienlaicīgi pētniece uzsver, ka īstenotie pasākumi nav devuši vajadzīgos rezultātus, jo profesionālās orientācijas jautājumi netiek risināti valsts mērogā un uzskata par nepieciešamu izveidot vienu profesionālās orientācijas centru un uzsākt zinātniskos pētījumus par dažādiem sistēmas aspektiem.⁸⁶ Profesionālās orientācijas jautājumus Latvijas PSR pētījuši arī V. Vītiņš un A. Kopeloviča.

1990. gadu sākumā Latvijā, pievienojoties un apstiprinot starptautiskus politikas plānošanas dokumentus un rekomendācijas, ar Ministru kabineta 1994. gada 15. novembra sēdes protokollēmumu (prot. Nr.57, 11.§) pieņēma dokumentu „Par profesionālās orientācijas koncepciju”.⁸⁷ Koncepcija tika izstrādāta, balstoties uz UNESCO rekomendāciju par profesionālo orientāciju un profesionālo sagatavošanu cilvēku resursu attīstības jomā, kuru pieņēma Starptautiskās Darba organizācijas ģenerālajā konferencē 1975. gadā. Koncepcijā plānotie pasākumi un atbalstošo struktūru izveide notika nodarbinātības sekmēšanai, t.i., jomā, par kuru bija atbildīga Labklājības ministrija, un uzdevumus daļēji īstenoja Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra un Nodarbinātības valsts dienests. Izglītības un zinātnes ministrijas kompetencē esošie uzdevumi izglītības sistēmā netika aktualizēti. Karjeras atbalsts kā Latvijas sociālās politikas jautājums skatāms līdz ar Eiropas Sociālās hartas pieņemšanu 2001. gadā.⁸⁸ Hartas 9. pants paredz, ka, lai nodrošinātu efektīvu tiesību uz arodorientāciju (*karjeras atbalsta*) izmantošanu, valsts apņemas vai nu nodrošināt vai veicināt tāda dienesta izveidošanu, kas sniegtu palīdzību visām personām, invalīdus ieskaitot, risināt

⁸² Vītiņš, V. (1986) Profesionālās orientācijas sistēma. Profesionālā orientācija vispārizglītojošā vidusskolā, V. Vītiņa redakcija, Zvaigzne, 7.lpp.

⁸³ Turpat, 8.lpp.

⁸⁴ Bikse, V. (1986) Skolēnu profesionālās orientācijas efektivitāte. Profesionālā orientācija vispārizglītojošā vidusskolā, V. Vītiņa redakcija, Zvaigzne, 100.-101.lpp.

⁸⁵ Bikse, V. Profesionālās orientācijas loma darba resursu veidošanā Latvijas PSR, Latvijas PSR, Znaņija, 8.lpp.

⁸⁶ Turpat, 23.lpp.

⁸⁷ LR Ministru kabinets. (15.11.1994.) Protokollēmums „Par profesionālās orientācijas koncepciju”, Nr.57, 11.§, Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/normativie_akti/prof_orient_konc_1994.pdf (skatīts 22.11.2009)

⁸⁸ LR Saeima. (18.12.2001) Likums "Par Eiropas Sociālo hartu", Latvijas Vēstnesis, Nr. 183 (2570)

problēmas, kas saistītas ar aroda izvēli un aroda prasmes pilnveidošanu, ņemot vērā indivīdam piemītošās īpašības un to atbilstību darba piedāvājumam; *šai palīdzībai ir jābūt pieejamai par velti – kā jauniešiem, skolniekus ieskaitot, tā pieaugušajiem.*

Karjeras atbalsta jautājumi Latvijas līmeņa politikas plānošanas dokumentos iekļauti saistībā ar nodarbinātības sekmēšanu. Latvijas Nacionālajā attīstības plānā (2007–2013) akcentēta karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveide un tās pieejamības paplašināšana izglītības iestādēs un tuvu dzīves vietām, skatīta arī saistībā ar darbaspēka sagatavošanu atbilstoši darba tirgus prasībām.⁸⁹ Izglītības un karjeras pilnveides stratēģija visa mūža garumā kā prioritāte un rīcības virziens iekļauts Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijas sadaļā „Zināšanas un pamatprasmes 21. gs.”⁹⁰ Latvijas nacionālā politika karjeras attīstības jautājumos balstīta uz ES politikas vadlīnijām (Lisabonas stratēģiju un Mūžizglītības programmu), kas iekļauta Latvijas nacionālajā Lisabonas programmā 2005.–2008. gadam⁹¹, Mūžizglītības politikas pamatnostādņēs 2017.–2013. gadam⁹² un Izglītības attīstības pamatnostādņēs 2007.–2013. gadam⁹³. Politikas dokumentos akcentēta karjeras izglītības pilnveide izglītības sistēmā, atbalsta sistēmas izveide un pieejamības paplašināšana visa vecuma iedzīvotājiem, kā rezultātā plānots sekmēt iedzīvotāju nodarbināmību un konkurētspēju darba tirgū. Izglītības sistēmā pašvaldībām atbildība par atbalsta nodrošināšanu deleģēta ar Izglītības likumu, (17. panta 15. apakšpunkts), kas nosaka, ka pašvaldību kompetencē ir nodrošināt bērnu un jauniešu profesionālo orientāciju un karjeras izglītību⁹⁴, bet augstākajā izglītībā – Augstskolu likums, kas paredz, ka studējošajiem ir tiesības saņemt informāciju visos jautājumos, kas tieši saistīti ar studijām un iespējamo karjeru (50. panta 5. apakšpunkts).

Latvija kā ES dalībvalsts akceptējusi ar karjeras attīstības atbalsta ieviešanu saistītas rekomendācijas. Karjeras atbalsta pilnveidošanai 2006. gadā MK apstiprināja rīkojumu „Par koncepciju "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana””⁹⁵, ar kuru atbildība par karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošanu tiek dalīta starp Labklājības ministriju un Izglītības un zinātnes ministriju, par atbildīgo institūciju sadarbības veicināšanā starp sistēmā iesaistītajām institūcijām norīkojot Valsts izglītības attīstības aģentūras (VIAA) Informācijas un karjeras attīstības departamentu. Departamenta galvenās atbildības jomas ir politikas veidošana, metodikas izstrāde karjeras pakalpojumu nodrošināšanai izglītībā (skolās) un informācijas

⁸⁹ LR Ministru kabinets. (04.07.2006) Noteikumi Nr.564 “Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2007.-2013.gadam”

⁹⁰ Nacionālā foruma „Atpēriens. Latvija 2030.” un “Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijas projekts” materiāli. Pieejams: <http://www.latvija2030.lv/page/235> (skatīts 14.09.2010)

⁹¹ LR Ministru kabinets. (19.10.2005.) Rīkojums Nr.684 “Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005.-2008.gadam”, Latvijas Vēstnesis, 169 (3327)

⁹² LR Ministru kabinets. (27.02.2007.) Rīkojums Nr. 111 "Par Mūžizglītības politikas pamatnostādņēm 2007.-2013. gadam, Latvijas Vēstnesis, 34 (3610)

⁹³ LR Ministru kabinets. (29.09.2006) Rīkojums Nr. 742 „Izglītības attīstības pamatnostādnes 2007.-2013. gadam”, Latvijas Vēstnesis, 156 (3524)

⁹⁴ LR Saeima. (29.10.1998.) Likums "Izglītības likums", Latvijas Vēstnesis, Nr. 343/344 (1404/1405)

⁹⁵ LR Ministru kabinets. (29.03.2006) Rīkojums Nr. 214 par koncepciju “Par karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošanu”

nodrošināšana par izglītības iespējām Latvijā un ārvalstīs, sistēmas ieviešanas koordinēšana starp izglītības un darba sektoriem, pasākumu organizēšana karjeras pakalpojumu sniedzējiem viņu profesionālās kompetences pilnveidei (sk. 6. tabulu). Jāatzīmē, ka šo pasākumu īstenošana notiek, balstoties gan uz Latvijas, gan ES līdzfinansētām iniciatīvām.

6. tabula

VIAA Informācijas un karjeras atbalsta departamenta darbība karjeras atbalsta sistēmas koordinēšanai nacionālajā līmenī

	Latvijas iniciatīvas	Eiropas Savienības iniciatīvas
Politika	VIAA Informācijas un karjeras atbalsta departaments un KAAS sadarbības padome – karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana un kvalitātes nodrošināšana.	Latvijas darbība Eiropas Mūžilgas karjeras atbalsta politikas tīklā , kas ir asambleja, kuras darbā iesaistīti karjeras atbalsta politikas, stratēģiju, sistēmas un prakses pilnveidošanas nodrošinātāji.
Metodika	Organizē pasākumus atbalsta pakalpojumu sniedzējiem profesionālo kompetenču pilnveidei.	Academia – Eiropas valstu sadarbības tīkls, kas nodrošina karjeras konsultantu profesionālo pilnveidi (pieredzes apmaiņas vizītes, kursi u.c.).
Informācija	Interneta resursa par izglītības iespējām Latvijā - Nacionālā izglītības iespēju datu bāze (www.niid.lv) izveidošana un uzturēšana, publicētu informatīvu materiālu sagatavošana, sabiedrības informēšana un konsultēšana.	Euroguidance nodaļas sekmē karjeras attīstības atbalsta sistēmas (KAAS) politiku un praktisko darbību, sniedzot informāciju politikas plānotājiem un atbalstu karjeras konsultantiem un citiem sistēmas pārstāvjiem (http://www.euroguidance.net/Latvian/Welcome.htm)

Avots: Valsts izglītības attīstības aģentūra, Informācijas un karjeras atbalsta departaments

Lai uzlabotu institucionālo sadarbību un iesaistītu politikas veidošanā visas ieinteresētās puses (IZM, LM, EM, Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrija, Valsts izglītības attīstības aģentūra (VIAA), NVA, LDDK u.c.), darbu uzsākusi Karjeras attīstības atbalsta sistēmas sadarbības padome⁹⁶, kas ir starpnozaru konsultatīva un koordinējoša institūcija, kuras mērķis ir attīstīt un veicināt karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu kvalitāti. Padomes galvenie uzdevumi ir koordinēt nozaru likumdošanas un politikas veidošanu, nodrošināt priekšnosacījumus starpinstitucionālai sadarbībai un koordinēt tās aktivitātes, nodrošināt informācijas apmaiņu, izvērtēt karjeras attīstības atbalsta sistēmā notiekošos procesus u.c.. Latvijas pārstāvji darbojas arī Mūžilgas karjeras attīstības atbalsta politikas tīklā, kas apvieno 28 Eiropas valstis. Tīkla izveides nolūks ir palīdzēt dalībvalstīm un Eiropas Komisijai attīstīt sadarbību starp izglītības un nodarbinātības sektoriem, kā arī palīdzēt nacionālajos līmeņos izveidot mehānismus un struktūru, kas nodrošinās Eiropas Komisijā apstiprināto rezolūciju ieviešanu.

Karjeras attīstības atbalsta politikas pilnveidošanā piedalās arī Nodarbinātības valsts aģentūra un Sociālās integrācijas valsts aģentūra, kas ir Labklājības ministrijas pārraudzībā esošas valsts pārvaldes iestādes. Viens no aģentūru uzdevumiem ir atbalsta sniegšana bezdarbniekiem, darba meklētājiem un personām ar īpašām vajadzībām.

⁹⁶ VIAA (14.06.2010.) Karjeras attīstības atbalsta sistēmas sadarbības padomes nolikums, Nr.01-36.4/1

Sadarbības partneri sistēmas pilnveidošanai un pasākumu īstenošanai ir Latvijas Darba devēju konfederācija, pašvaldības un izglītības iestādes. Formālās izglītības posmā karjeras attīstības atbalsta pasākumu īstenošanā nozīmīgu ieguldījumu sniedz izglītības iestādes un ģimene, bet, uzsākot darba gaitas, uzņēmums, kurā persona ir nodarbināta, un privātie karjeras attīstības atbalsta pasākumu sniedzēji. Kopš 2008. gada konsultācijas privātpersonām un organizācijām par karjeras attīstību organizē un piedāvā privātās organizācijas, piemēram, SIA „Karjeras menedžments” (sk. 3. attēlu).

Pārņemot ES pieredzi, Latvijas politikas plānošanas dokumentos termins „profesionālā orientācija” ir aizstāts ar „karjeras attīstības atbalsts”. Tomēr par politikas plānošanu atbildīgo institūciju, gan Izglītības un zinātnes ministrijas, gan Labklājības ministrijas nolikumā tiek lietots termins „profesionālā orientācija”.⁹⁷ Pēc autores domām, tas liecina par nekonsekvencēm karjeras attīstības atbalsta koncepta izpratnē valsts pārvaldes institūcijās. Salīdzinot „profesionālās orientācijas” un „karjeras attīstības atbalsta” konceptus, jāsecina, ka būtiskākā atšķirība abu terminu saturiskajā izpratnē ir rezultātu sasniegšanas veids. Ja profesionālās orientācijas sistēmā galvenais uzsvars bija uz piemērotas profesijas izvēli un adaptāciju darba kolektīvā, tad karjeras atbalsta sistēmā – personas nepārtraukta izglītošanās, prasmju pilnveidošana un spējas adaptēties jaunām situācijām visa mūža garumā.

Galvenie virzieni, kuros notiek sistēmas pilnveide, ir izglītības un nodarbinātības sektorā. Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošanā Latvijā kopš 2006. gada notikušas aktivitātes, kas sekmējušas pakalpojumu pieejamību un kvalitātes uzlabošanu, un kopumā ir vērojams progress. Par veicinošo faktoru jāatzīmē gan karjeras attīstības atbalsta iekļaušana valsts politikas plānošanas dokumentos, gan sasniegtie rezultāti, īstenojot Eiropas Sociālā fonda līdzfinansētos projektus karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu pilnveidošanai, taču tās attīstības efektivitāti ietekmēja pakalpojumu pilnveidošana tikai vienā izglītības posmā – vispārējā vidējā un profesionālajā izglītībā, kā arī ekonomiskās krīzes rezultātā pieaugošā bezdarba samazināšanas izvirzīšana par prioritāti. Tādējādi galvenais uzsvars tiek likts uz preventīviem pasākumiem, nevis karjeras attīstības atbalsta sistēmas attīstību kompleksi, kas sekmētu prasmju apguves pēctecību atbilstoši indivīda un darba tirgus prasībām.

⁹⁷ LR Ministru kabinets. (01.10.2003.) Noteikumi Nr. 528 „Izglītības un zinātnes ministrijas nolikums”, Ministru kabinets. (27.01.2004.) Noteikumi Nr.49 „Labklājības ministrijas nolikums”

Karjeras atbalsta sistēma Latvijā

Izglītības un zinātnes ministrija - organizē darba tirgus attīstības un darbaspēka pieprasījuma izpēti un izglītojamo *profesionālo orientāciju* (IZM nolikuma 5.12. punkts).

Valsts izglītības attīstības aģentūra ir IZM pārraudzībā esoša valsts pārvaldes iestāde, kas nodrošina karjeras attīstības atbalsta sistēmā iesaistīto institūciju sadarbību, veicot KAAS sadarbības padomes sekretariāta funkcijas.

Labklājības ministrija – izstrādā valsts politiku bezdarba samazināšanā, piedalās nodarbinātības politikas izstrādāšanā un *profesionālās orientācijas sistēmas* pilnveidošanā (LM nolikuma 5.1.2.punkts).

Uzņēmumi un organizācijas

Nevalstiskās organizācijas

Pašvaldības

Valsts izglītības attīstības aģentūra

Sociālās integrācijas valsts aģentūra

Uzņēmuma/ iestādes/organizācijas atbalsts darbinieka kvalifikācijas celšanai, mācīšanās, profesionālās un karjeras izaugsmes iespēju nodrošināšana.

Pirmskolas posms

Pamat-izglītība

Vispārējā vidējā un/vai profesionālā izglītība

Augstākā izglītība

Pagaidu darba aģentūras - tālākizglītības pieejamības nodrošināšana starp norīkojumiem un apmācībai, kas paredzēta lietotāju uzņēmuma darba ņēmējiem, lai uzlabotu darbinieku karjeras attīstību un iespēju tikt nodarbinātiem.

Ģimene

LM Nodarbinātības Valsts aģentūra – atbalsta nodrošinājums bezdarbniekiem un darba meklētājiem (karjeras konsultācijas un semināri piemērotākās darba jomas un apmācības noteikšanai).

Avots: autore papildināts pēc koncepcijas „Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana”, MK 29.03.2006. rīkojums Nr. 214

Privātie uzņēmumi - karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu nodrošināšana indivīdu un organizāciju atbalstam.

Latvijas iedzīvotājiem konsultāciju pieejamība par izglītības un profesijas izvēles jautājumiem ārpus izglītības iestādēm palielinājās līdz ar Rīgas pilsētas jaunatnes profesionālās orientācijas centra izveidošanu 1987. gadā. Sākotnēji centra pakalpojumi bija vērsti uz konsultatīvās palīdzības sniegšanu profesijas izvēlē skolu jauniešiem, bet no 1990. gada tas paplašināja pakalpojumu klāstu, atverot filiāles ārpus Rīgas un sniedzot pakalpojumus arī pieaugušajiem. 2004. gada augustā saskaņā ar LM rīkojumu valsts bezpeļņas organizācija „Profesionālās karjeras izvēles centrs” tika reorganizēta par Profesionālas karjeras izvēles valsts aģentūru (PKIVA). Tā turpināja sniegt konsultācijas skolēniem, studentiem, strādājošajiem un nestrādājošajiem (sk. 7. tabulu). 2006. gadā aģentūrai darbojās 23 filiāles, tādējādi nodrošinot izglītības un profesionālās izvēles konsultāciju, kā arī karjeras plānošanas un darba meklēšanas pakalpojumus gandrīz visos Latvijas reģionos. Saskaņā ar Ministru kabineta apstiprināto koncepciju „Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana” un 2007. gada 21. jūnijā apstiprinātajiem grozījumiem Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā, ar 2007. gada 1. septembri Nodarbinātības valsts aģentūrai tika pievienota Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra un izveidota Karjeras metodikas un klientu apkalpošanas nodaļa. Līdz ar to tika izveidota vienas pieturas aģentūra, t.i., bezdarbnieki un darba meklētāji nodarbinātības un karjeras pakalpojumus var saņemt vienkopus.⁹⁸

7. tabula

Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras un Nodarbinātības valsts aģentūras konsultēto personu skaits un sastāvs 2003. – 2009. gadā

Mērķa grupa	Gads	2003		2005		2007		2009	
		skaits	%	skaits	%	skaits	%	skaits	%
Bezdarbnieki		4410	12,1	15 227	35,3	12228	27,7	45176	82
Nestrādājošie		1276	3,5	835	1,9	1088	3,4	717	1,3
Strādājošie		2258	6,2	1788	4,1	1409	4,4	869	1,6
Pašnodarbinātie		nd	nd	nd	nd	nd	nd	13	0,02
Skolēni		25 587	70,3	24 312	56,4	15165	57,5	7841	14,23
Profesionālo skolu audzēkņi		952	2,6	nd	nd	474	1,8		
Augstskolu studenti (ieskaitot koledžas)		455	1,2	nd	nd	79	0,3		
Skolēnu vecāki		1468	4,1	1014	2,3	947	2,1	83	0,15

⁹⁸ Nodarbinātības Valsts Aģentūra (NVA) 2007. gada un 2008. gada publiskais pārskats. Pieejams http://www.nva.gov.lv/docs/11_483a5ec4ddaef7.08010424.doc (skatīts 11.12.2008.)

Mērķa grupa	Gads	2003		2005		2007		2009	
		skaits	%	skaits	%	skaits	%	skaits	%
Karjeras speciālisti		nd	nd	nd	nd	1180	2,7	387	0,7
			100		100	32210	100	55089	100

Avots: NVA (2007) *Profesionālās orientācijas pakalpojumu saņēmēju mērķa grupu vajadzību izpētes sistēmas izstrāde un realizācija*. Rīga, 27. lpp. Pieejams:

http://www.pkiva.gov.lv/UserFiles/File/Petijumi/ESF_PKIVA.pdf (skatīts 04.03.2007) un NVA 2007. un NVA Statistikas nodaļas dati par 2009. gadu

Pēc PKIVA pakalpojumu saņēmēju izglītojamo statistikas 2003. gadā redzams, ka augstākās izglītības iestāžu audzēkņi un studenti veido tikai 1,2% un 2008. gadā tikai 0,5% no kopējā konsultēto personu skaita. Pēc PKIVA pievienošanas NVA 2007. gadā pieaug nodrošināto pakalpojumu skaits bezdarbniekiem un darba meklētājiem, taču augstskolu studentu skaits, kas saņēmuši konsultācijas, būtiski nav pieaudzis. Ņemot vērā studējošo skaitu augstākajā izglītībā, jāsecina, ka studējošajiem pietiekamā daudzumā nav pieejami karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi. 2009. gadā karjeras atbalsta pasākumi pamatā nodrošināti bezdarbniekiem un darba meklētājiem, kur izglītojamo skaits sasniedz tikai 14%. Tādējādi samazinās karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamība formālajā izglītībā.

Karjeras atbalsta sistēmas darbību nacionālajā līmenī nosaka valsts politika izglītības, nodarbinātības un sociālos jautājumos, kā arī rīcības plāni karjeras attīstības atbalsta sistēmas veidošanas procesā. Pēc autores domām, Latvijā ir izveidots stabils pamats politikas plānošanas dokumentu jomā, taču nav rīcības plāna un instrumentu politikas ieviešanai un rezultātu izvērtēšanai. Tas apgrūtina karjeras atbalsta pasākumu īstenošanu visos izglītības līmeņos, tai skaitā augstākajā izglītībā, kas ir jānodrošina studējošajiem saskaņā ar Augstskolu likumu. Vienlaicīgi ir vērojama nepietiekama IZM aktivitāte sociālo partneru iesaistē sistēmas pilnveidē un uzlabošanā.

1.4.3. Karjeras atbalsta sistēma augstākajā izglītībā – Latvijas un citu Eiropas Savienības valstu pieredze

Atbalsta nodrošinājums izglītības sektorā kļuva aktuāls līdz ar sociālekonomiskajām izmaiņām Latvijā, izglītības piedāvājuma strauju paplašināšanos gan pieejamības, gan piedāvājuma ziņā, kā arī augstskolu absolventu profesionālās darbības uzsākšanu atbilstoši iegūtai kvalifikācijai, interesēm un spējām, nevis centralizētai plānveida sadalei, kas bija raksturīga padomju periodā.

Latvijas pievienošanās ES un iesaistīšanās galvenajos politikas veidošanas procesos, t.sk. kopējas nodarbinātības un izglītības politikas veidošanā, aktualizēja diskusijas politikas plānotāju un izglītotāju vidū par karjeras attīstības atbalsta pamatprincipu izstrādi un

ieviešanu izglītības sektorā. Taču, neskatoties uz Latvijas valsts akceptētām ES politikas rekomendācijām un nacionālās politikas plānošanas dokumentiem, pašvaldībām un augstākās izglītības iestādēm deleģēta atbildība karjeras atbalsta nodrošināšanai, tādējādi rezultāti ir atkarīgi no jautājuma izpratnes un iestādes vadības iesaistīšanās un instrumentiem sistēmas darbības kontrolei un rezultātu izvērtēšanai.

Absolventu nodarbināmības sekmēšana ir arī viens no galvenajiem mērķiem Boloņas procesa kontekstā. Boloņas procesa eksperti norāda, ka aktuālāko uzdevumu īstenošanai ir jāvērs lielāka uzmanība bakalaura izglītību ieguvušo absolventu nodarbināmības līmenim, absolventu darba pieredzei un sadarbībai ar darba devējiem. Izvērtējot situāciju ES valstīs, ekspertu grupa identificēja galvenos darbības virzienus: 1) paaugstināt izpratni par Boloņas procesu un bakalaura izglītības kompetences līmeni – veicināt izpratni par Boloņas procesu un tā rezultātiem, turpināt darbu pie nacionālo kvalifikācijas ietvarstruktūru izveides, u.c.; 2) sekmēt dialogu starp izglītības iestādēm un darba devējiem – valsts pārvaldei (valstij) ir jānodrošina apstākļi dialoga uzturēšanai; augstākās izglītības iestādēm ir jāattīsta cieša sadarbība ar darba devējiem un darba devēju organizācijām (asociācijām, Tirdzniecības un rūpniecības kameru, profesionālām asociācijām un grupām u.c.); 3) pieaug prasmju un kompetenču nozīme nodarbinātībai – aktuāli nodrošināt prakses studiju kursu saturā, uzņēmējdarbības prasmju apguve studiju programmās, studiju programmu attīstība studijām nepilna laika studiju formā, u.c.; 4) informācija, konsultācijas un atbalsts – augstākās izglītības iestādēs jāstiprina konsultāciju un atbalsta pieejamība un kvalitāte studentiem un absolventiem karjeras un nodarbinātības jautājumos.⁹⁹

Eiropas Savienības valstīs karjeras attīstības atbalsta sistēma tiek skatīta kā instruments, kas nodrošina izglītības atbilstību nodarbošanās veidam. Par galvenajām aktivitātēm tiek minētas:

- 1) skolēnu un studentu izglītošana par darbu, tieši iesaistot tos īpašās aktivitātēs – semināros (Malta, Igaunija, Latvija, Portugāle, Polija) vai īpašām karjeras attīstības programmām (Austrija, Dānija, Somija, Vācija, Īrija, Rumānija) vai netieši, nodrošinot resursus akadēmiskajam personālam, kuri iekļauj par darba tirgu orientētus aspektus priekšmeta saturā (Islande, Nīderlande, Lielbritānija);
- 2) atbalsts tādu prasmju attīstībā kā CV rakstīšanā un sagatavošanās darba intervijai;
- 3) plašāka iepazīstināšana ar darba tirgu un mācīšanās mērķiem, galvenokārt izmantojot uzņēmējdarbības projektus (Beļģija, Vācija, Norvēģija, Lietuva), darba novērošanu un darba pieredzes programmas (prakses) (Dānija, Somija, Latvija, Spānija u.c.),

⁹⁹ Eiropas Savienības Padome (29.04.2009.) Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Leuven and Louvain-la-Neuve, 28-29 April 2009 (skatīts 12.02.2010)

- 4) to studentu skaita palielināšana, kuri turpina studijās tālākizglītībā vai augstākajā izglītībā, īpaši jomās, kurās ir vērojams speciālistu trūkums (Lielbritānija, Somija, Vācija),
- 5) sekmēt rīcības kompetenču (*soft skills*) pilnveidošanu (komunikācijas prasmes, komandas darbs, radošums u.c.), kas ir īpaši pieprasītas no darba devēju puses (Beļģija, Islande, Portugāle, Somija, Zviedrija, Lielbritānija).¹⁰⁰

Izmaiņas darba tirgus pieprasījumā un piedāvājumā tieši ietekmē karjeras attīstības atbalsta saturu un pakalpojumu nodrošināšanas metodes. Tādējādi, ņemot vērā notiekošos procesus izglītības un nodarbinātības jomā, mainās gan atbalsta nodrošināšanas prioritātes, gan izpildījuma veids, kā sasniegt vēlamos rezultātus. Eiropas universitātēs atbalsts studējošiem tiek sniegts dažādos līmeņos un organizatoriskās formās. Tā izveidi ietekmē gan iepriekšējo gadu tradīcijas, piemēram, Lielbritānija, kurā prioritāte ir studentu personības attīstība, Vācijā – pētniecība un Francijā – profesionālā sagatavošana¹⁰¹, gan galvenie procesi izglītībā un ekonomikā. Atbalsta un konsultēšanas pasākumu attīstība Eiropā notiek līdz ar pārmaiņām augstākās izglītības sektorā, piemēram, pieejamības paplašināšanās, kas veicina studējošo sastāva izmaiņas gan zināšanu, gan vecuma ziņā, notiek izmaiņas studiju programmu administrēšanā, dodot studentiem lielāku iespēju pašiem izvēlēties studiju kursu, mobilitātes palielināšanās u.c. Analizējot atbalsta nodrošinājumu visā augstākās izglītības ieguves posmā, var izdalīt vairākus procesus, kuros tas ir aktuāls:

- 1) palielinoties pieejamībai, atbalsts nepieciešams personām, kuras vēlas uzsākt studijas. Šajā posmā tiek sniegtas konsultācijas un informatīvais nodrošinājums, kas palīdz potenciālajiem studentiem izvēlēties spējām un interesēm atbilstošu programmu, tādējādi palielinot augstāku personisko sasniegumu iespējamību,
- 2) studiju uzsākšanas posms, samazinot studijas pārtraukušo studentu skaitu un iesaistot jauniešos aktīvā mācīšanās procesā,
- 3) studiju periods, kad nepieciešams atbalsts, lai samazinātu studiju pārtraukšanu studiju vai personīgo problēmu dēļ un studentus iedrošinātu izmantot izglītības piedāvātos resursus, lai, absolvējot augstskolu, kļūtu nodarbināmi;
- 4) studiju nobeiguma periods un sekmīga profesionālās darbības uzsākšana, tādējādi palielinot ekonomiskos ieguvumus no valsts ieguldījumiem izglītības sistēmā.¹⁰²

¹⁰⁰ Sultana, R.G. (2004) Guidance Policies in the Knowledge Society, Trends, challenges and responses across Europe. CEDEFOP: Luxembourg, p. 36

¹⁰¹ Watts, A.G, Esbroeck R.V. (1998) New Skills for the New Future. Louven-la-Neuve: University Press, p.17

¹⁰² Turpat, 18.lpp

Kā norāda karjeras attīstības atbalsta jomā iesaistītie eksperti (J. Lahti u.c.) un darba autores starptautiskā pieredze, augstākajā izglītībā šāda atbalsta nodrošināšanas mērķis mainījies no absolventu tiešas integrācijas darba tirgū (darbā iekārtošanas) uz izpratnes veidošanu par izglītības un darba tirgus saistību, kā arī nepieciešamajām kompetencēm konkurētspējai darba tirgū. To apliecina ārvalstu augstskolu attīstības stratēģijas un karjeras centru¹⁰³ pakalpojumu saturiskā maiņa un tieša iesaiste izglītošanas procesā izvirzīto studiju rezultātu sasniegšanai. Tādējādi darba autore uzskata, ka tikai sabalansējot un integrējot dažādus specializētos atbalsta veidus un attīstot sadarbību ar sociālajiem partneriem, var sasniegt galveno izglītības mērķi – sagatavot studentus personīgai un profesionālai izaugsmei, kā arī nodarbināmībai mūža garumā. Turpmāk autore raksturo atbalsta veidus un nodrošinājuma modeļus augstākās izglītības iestādēs Eiropas Savienībā un Latvijā.

Pieaugot augstākās izglītības pieejamībai, palielinājies to studējošo skaits, kuru mērķi, vēlmes un gatavība studijām ir atšķirīgi, dažāds ir arī to vecums. Tādējādi ir svarīgi veidot atbalstu studējošajiem adaptācijai augstskolā, savu resursu apzināšanai un izmantošanai personības pilnveidē un kompetenču apguvē sekmīgas profesionālās karjeras veidošanai.

Vācijā Augstākās izglītības likumā ir iekļauta norma, kas izglītības iestādēm uzliek par pienākumu informēt studentus un reflektantus par studiju iespējām un karjeras jautājumiem. Universitātes struktūrā karjeras atbalsta aktivitātes tiek organizētas dažādos tās modeļos: tas var būt kā ārējais pakalpojums, fakultātēs un departamentos (Dānija, Grieķija, Norvēģija), kā atsevišķs centrs (Francija, Polija, Rumānija, Lielbritānija) vai vērojami abi varianti atkarībā no institūcijas (Īrija, Zviedrija). Ja karjeras atbalsts tiek nodrošināts centrālās administrācijas līmenī, tad visbiežāk tiek iekļauti arī pakalpojumi studentu sociālo apstākļu uzlabošanai. Fakultātes līmenī atbalstu visbiežāk sniedz akadēmiskais personāls, kas konsultē studentus uzsākot studijas, studiju laikā un iepazīstinot ar nodarbinātības iespējām. Bieži fakultātes veido ciešu sadarbību ar darba devējiem, domājot par prakses vietām un absolventu nodarbinātību.

Karjeras attīstības atbalsta organizatoriskās formas augstākajā izglītībā var raksturot arī pēc mērķiem, funkcijām un sasniedzamajiem rezultātiem, piemēram:

- 1) konsultāciju pakalpojumi – karjeras atbalsts ir integrēts personīgā atbalsta nodrošināšanas pakalpojumos. Šādā modelī nepieciešami darbinieki ar atbilstošu kvalifikāciju, bet ir vāja saistība ar darba tirgu un darbība galvenokārt koncentrēta uz personīgo problēmu risināšanu. Piemēram, Austrijā Izglītības, zinātnes un kultūras ministrija ir izveidojusi sešu centru tīklu studentu psiholoģiskā atbalsta

¹⁰³ Latvijas un starptautiskā prakse liecina, ka karjeras atbalsta nodrošināšana notiek struktūrvienībās ar dažādiem nosaukumiem, piemēram, karjeras centrs, karjeras attīstības centrs, karjeras un nodarbinātības centrs

nodrošināšanai, kas darbojas ar studentu personīgām, emocionālām un studiju problēmām, karjeras atbalsts ir relatīvi vāji attīstīts;

- 2) integrētie pakalpojumi studentiem – karjeras atbalsts tiek iekļauts starp dažādiem pakalpojumiem studentu dzīves apstākļu uzlabošanai;
- 3) darbā iekārtošanas pakalpojumi – galvenokārt orientēts uz darba vietām un darbinieku piesaistes pakalpojumiem – darba piedāvājumi absolventiem, nepilna laika darbs un prakšu piedāvājums. Šādi servisi pietiekami nepievērš uzmanību studentu kompetenču pilnveidošanai karjeras attīstībai;
- 4) specializētais karjeras atbalsts – atsevišķi institucionāli pakalpojumi, kas nodrošina karjeras attīstības atbalstu un sekmīgu integrāciju darba tirgū. Specializētais karjeras attīstības atbalsta modelis sekmīgi darbojas Lielbritānijā un Īrijā, strauja attīstība novērojama Somijā, Vācijā, Nīderlandē un Norvēģijā.¹⁰⁴

Koledžas un universitātes karjeras attīstības atbalstu nodrošināšanā balstās uz piecām pakalpojumu grupām: 1) lekcijas un semināri, kas nodrošina studējošiem pieredzi karjeras plānošanā grupā, darba meklēšanas prasmes, u.c.; 2) grupu semināri un konsultācijas, 3) individuālās konsultācijas, 4) darba meklēšanas programmas un atbalsts darba meklēšanas procesā. Pirmie karjeras atbalsta centri tika izveidoti ASV augstskolās, kur galvenais uzsvars bija uz nodarbinātību, darba meklēšanu un ekonomiku, nevis konsultēšanas procesu un studentu izaugsmi. Attīstoties karjeras attīstības teorijām, 1950.–60. gados, studentu darbā iekārtošana tika uzverta kā process, nevis pasākums. Karjeras dienām bija jāklūst par karjeras attīstības noslēdzošo posmu, kas sevī iekļāva zināšanu pilnveidošanu par karjeru, prasmju pilnveidošanu un karjeras plānošanu. 1990. gadu sākumā karjeras plānošanas aktivitātes, kas visbiežāk tika iekļautas augstskolu konsultāciju centros, un darba meklēšanas aktivitātes, kuras īstenoja Darba meklēšanas centri, tika apvienotas un izveidoti „Karjeras centri”.

Karjeras atbalsta sistēmas pilnveidei Latvijas augstākās izglītības sistēmā autore analizēja un iepazīnās ar vairāku Eiropas Savienības valstu universitāšu un Latvijas augstskolu pieredzi. Latvijā karjeras atbalsta saturiskā izpratne ir jauna, salīdzinot ar padomju periodā vispārējā izglītībā īstenotiem profesionālās orientācijas pasākumiem. Tādējādi, pēc autore domām, svarīgi ir veidot vienotu skatījumu uz atbalsta pamatprincipiem, kuru īstenošanā jāiesaistās gan izglītotājiem, gan sociālajiem partneriem.

Somijā par atbalsta un konsultēšanas organizāciju vispārējā un augstākajā izglītībā atbildīga ir Izglītības ministrija. Saskaņā ar izglītības un pētniecības attīstības plānu, mācīšanās, atbalsta un konsultāciju nodrošināšanas mērķis augstākajā izglītībā ir sekmēt

¹⁰⁴ OECD (2004) Career Guidance and Public Policy, Bridging the Gap, Paris, p.53-54

personu individuālo mācīšanos.¹⁰⁵ Ieviešot šādu sistēmu augstākajā izglītībā, politikas plānotāji vēlējās risināt tādas problēmas kā veicināt indivīdu pāreju no vispārējās vidējās uz augstāko izglītību, no izglītības uz darba tirgu, kā arī saīsināt studentu reālo studiju garumu (studenti strādā nepilnu slodzi, pietiekamā apmērā nav pieejamas karjeras atbalsts pakalpojumi).¹⁰⁶ Karjeras pakalpojumi Somijas universitātēs veidojās 1990. gadu sākumā, kas bija jauns pakalpojumu veids augstākajā izglītībā. Pirmsākumos pakalpojumi galvenokārt bija vērsti uz studējošo karjeras izvēli – nodrošināja informāciju par darba tirgu studentu nodarbinātības sekmēšanai, CV un darba piedāvājumu publiskošana. Karjeras centru darbības filozofija balstījās uz ciešu sadarbību starp iestādes departamentiem, sociālajiem partneriem, nodarbinātības aģentūru. Izveidoto modeli Somijas izglītības speciālistu un karjeras attīstības atbalsta profesionāļi dēvē „kā visaptverošu, holistisku un uz studentu centrētu modeli, kas apvieno izglītības, personīgo, karjeras atbalstu un ir veids, kā ciešā integrācijā attīstīt šos pakalpojumus institūcijā.”¹⁰⁷ 1992.–1994. gada ekonomiskās krīzes ietekmē Somijas Izglītības ministrija, piesaistot ES finanšu resursus, visās universitātēs iniciēja Karjeras centru kā atsevišķu projektu veidošanu. Kopš 2000. gada izveidotie centri pakāpeniski tika integrēti universitāšu struktūrās. Integrācijas veidu noteica pieejamie resursi, un svarīgākais aspekts modeļa izveidē bija sadarbības nodrošināšana starp universitātēm un darba tirgu.¹⁰⁸ Piemēram, Helsinku Universitātē (Somija), Karjeras centrs darbojās kā atsevišķs projekts ar ES finansējumu. Projekta termiņam beidzoties, tas tika integrēts universitātes struktūrā kā atsevišķa struktūrvienība. Tā darbības laikā tika konstatēts, ka centram ir grūtības sevi padarīt atpazīstamu studentu vidū, tādēļ kopš 2008. gada Karjeras centrs ir Studentu servisa sastāvdaļa.

Somijas karjeras attīstības atbalsta eksperts un pētnieks J. Lahti¹⁰⁹ atzīmē, ka veiksmīga karjeras servisu attīstība iespējama, akcentējot indivīda izaugsmes dimensiju kā pakalpojuma pamatideju sistēmas attīstībai, nevis par mērķi izvirzot absolventa darba atrašanu. Lai īstenotu izvirzīto mērķi, cieši jāsadarbjas gan akadēmiskajam, gan fakultātes administratīvajam personālam, kā arī profesionāļiem atbalsta nodrošināšanas un konsultēšanas jomā.

Līdzīga pieredze karjeras pakalpojumu attīstībā augstākajā izglītībā ir Turku Universitātē (Somija), taču šajā modelī veiksmīga sadarbība notiek starp vairākām augstskolām un valsts nodarbinātības aģentūras speciālistiem. Pakalpojumi pieejami visiem studējošajiem.

¹⁰⁵ OECD, (2002) Review of Career Guidance Policies. Finland, National Questionnaire, p.11

¹⁰⁶ OECD, (2002) Review of Career Guidance Policies. Finland, National Questionnaire, p.17

¹⁰⁷ Lairio, M., Penttinen, L. (2006) Students` Career Concerns: challenges facing guidance providers in higher education. International Journal of Educational and Vocational Guidance, Vol. 6(3), p. 146

¹⁰⁸ Lahti, J. (2008) National Report for Finland, Guidance and Counselling in Higher Education in European Union Member States /Edited by M.Katzensteiner, P.Ferrera-Sama, G.Rott , p.97-98

¹⁰⁹ Intervijas ar J.Lahti materiāli (2009) Jyvaskila, Somija

Atbalsta nodrošinājumu studiju un karjeras jautājumos Gēteborgas Universitātē (Zviedrija) administrē Studentu servisa (*Student Affairs*) departamentā. Atšķirībā no minētajiem piemēriem, universitātes pakalpojumi tiek piedāvāti plašākai mērķa grupai: studenti, skolēni, skolu karjeras konsultanti un citi interesenti. Universitātes konsultanti iesaistās arī darba grupās, kuras strādā pie tādiem jautājumiem kā Boloņas procesa aktivitāšu ieviešana un īstenošana augstākajā izglītībā, izglītības pieejamības un iespēju paplašināšana, stratēģijas izstrāde atbalsta nodrošināšanā studējošajiem.¹¹⁰

Kā piemēru var minēt arī Īrijas pieredzi karjeras attīstības atbalsta stiprināšanā, tai skaitā augstākajā izglītībā. Īrijas straujā ekonomiskā izaugsme 1990.– gados un darba tirgus struktūras maiņa radīja nepieciešamību palielināt investīcijas izglītības sistēmā un radīt apstākļus iedzīvotājiem vieglāk iekļauties tālākizglītībā. Ar 1998. gada Izglītības likumu tika noteikts, ka „studentiem ir jābūt pieejai informācijai un atbalstam izglītības un karjeras jautājumos”. Lai īstenotu šo likuma normu, skolu sistēmā tika izveidotas papildu štata vietas, paredzot viena konsultanta vietu uz 500 studentiem. Visbiežāk šos pienākumus apvienoja skolotājs, kuram ir nepieciešamā kvalifikācija vai konsultants skolēnu personīgos, sociālos un karjeras izvēles jautājumos. Visās Īrijas universitātēs nodrošina karjeras attīstības pakalpojumus.¹¹¹ Universitāšu struktūrās karjeras pakalpojumus galvenokārt nodrošina integrēti ar citiem atbalsta veidiem studējošajiem, taču sastopamas augstskolas, kurās nodrošina ciešu sadarbību ar darba devējiem. Centra darbību, organizācijas principus un kvalifikācijas prasības personālam nosaka katra izglītības iestāde, tomēr pakalpojumu nodrošināšanā jāvadās pēc karjeras attīstības atbalsta vadlīnijām, kuras apstiprinājusi Īrijas augstākās izglītības pārvalde (*Irish Higher Education Authority*)¹¹².

Tā kā atbalsta sistēmas veidošana pirmsākumos Latvijas Universitātē balstījās uz Vācijas studējošo atbalsta sistēmas pamatprincipiem, tad darba autore raksturo arī Vācijas karjeras centru veidošanas pieredzi. Saskaņā ar Vācijas Augstākās izglītības likumu, augstskolām ir „jāinformē studenti un interesenti par studiju iespējām, studiju saturu, studiju uzsākšanas nosacījumiem un jānodrošina priekšmeta centrētas konsultācijas”. Vācijas pieredze liecina, ka atbalsta izveidē iesaistījās ne tikai izveidotie konsultāciju centri universitātēs, bet arī augstskolām sadarbojoties ar valsts institūcijām (Federālais nodarbinātības dienests), kuras atbildīgas par atbalstu profesionālās izvēles jautājumiem. Šādi centri nodrošināja atbalstu studiju jautājumos, īpaši konsultanti sniedza atbalstu pirmā gada

¹¹⁰ Gēteborgas Universitāte (2008) Autores studiju vizītes materiāli, Zviedrija

¹¹¹ Andrews, H. (2008) National Report for Ireland, Guidance and Counselling in Higher Education in European Member States. Edited by M.Katzensteiner, P.Ferrera-Sama, G.Rott., p. 161 – 162

¹¹² OECD, (2002) Review of Career Guidance Policies. Ireland Country Note, p.6

studējošiem adaptācijas jautājumos, sociālo un psiholoģisko atbalstu, bet atbalstu personām ar īpašām vajadzībām organizēja Studentu organizācija (*Studentenwerk*).

Tradicionāli augstākās izglītības iestādes nesa mazu atbildību par absolventu profesionālās darbības uzsākšanu. Augstskolu atbildība pieauga līdz ar konkurences palielināšanos starp iestādēm, un saistība starp izglītības sektoru un darba tirgu kļuva ciešāka.¹¹³ Centru veidošanās aizsākās 1990. gadu vidū. 2002. gadā jau 50 no 350 universitātēm bija izveidoti karjeras centri Centrālo Studentu konsultēšanas centru sastāvā vai kā atsevišķas struktūrvienības. Atsevišķās universitātēs bija vērojama tendence, ka centru veidošana balstās uz valsts un privāto partnerību, t.i., piedalās uzņēmēji. Šī iniciatīva Vācijā uzskatāma par tiešu Boloņas procesa rezultātu, saskatot iespējas sniegt atbalstu studējošajiem kompetenču apgūvē un absolventu profesionālās darbības uzsākšanā.¹¹⁴

Analizējot Eiropas universitāšu atbalsta nodrošināšanas modeļus, autore secina, ka nevar definēt kādu vienu konkrētu modeli, kuru varētu uzskatīt par optimālāko variantu ieviešanai Latvijā, jo katrā valstī un institūcijai ir autonomija un iespējas attīstīt sev piemērotāko atbalsta nodrošinājumu. Tomēr, balstoties uz Votsa izstrādāto klasifikāciju, var izdalīt atbalstu 1) izglītības jautājumos (izglītības izvēle, atbalsts studijās), 2) karjeras attīstības atbalstu (nākamās profesijas un nodarbinātības izvēle) un 3) atbalstu personīgos un sociālos jautājumos. Pēdējos gados strauji attīstās atbalsta nodrošinājums personām ar īpašām vajadzībām. Jāatzīmē, ka šajā grupā ieskaitāmas personas, kurām ir gan veselības, gan mācīšanās problēmas.¹¹⁵ Vēl pakalpojumus var klasificēt pēc tā organizatoriskiem līmeņiem: pirmais līmenis – kā daļa no mācīšanās procesa (atbalsts no akadēmiskā personāla), otrais līmenis – kā daļa no mācīšanās procesa, bet ar specializācijas pazīmēm (tiek pieaicināti speciālisti noteiktos jautājumos), trešais līmenis – nošķirts no formālā mācīšanās procesa un nodrošina konkrētu jomu speciālisti. Šīs klasifikācijas ir izveidotas, balstoties uz holistisko, uz studentu centrēto modeli. Tā ir sistēma, kas tiek veidota, balstoties uz studenta individuālām vajadzībām un nodrošināta, apvienojot docētāju, konsultantu un citu profesionāļu kompetenci un sadarbību atbalsta un konsultāciju nodrošināšanas jomā. Specializētais karjeras attīstības atbalsts augstskolā ir daļa no trešā līmeņa atbalsta. Šāda pieredze ir sastopama daudzās ES universitātēs.

Augstākās izglītības iestādēs Latvijā atbalsta nodrošinājums studiju un karjeras jautājumos noteikts ar Augstskolu likumu¹¹⁶, kas definē studējošo tiesības saņemt informāciju

¹¹³ OECD (2002) Review of Career Guidance policies. Germany, Country Note, p.7

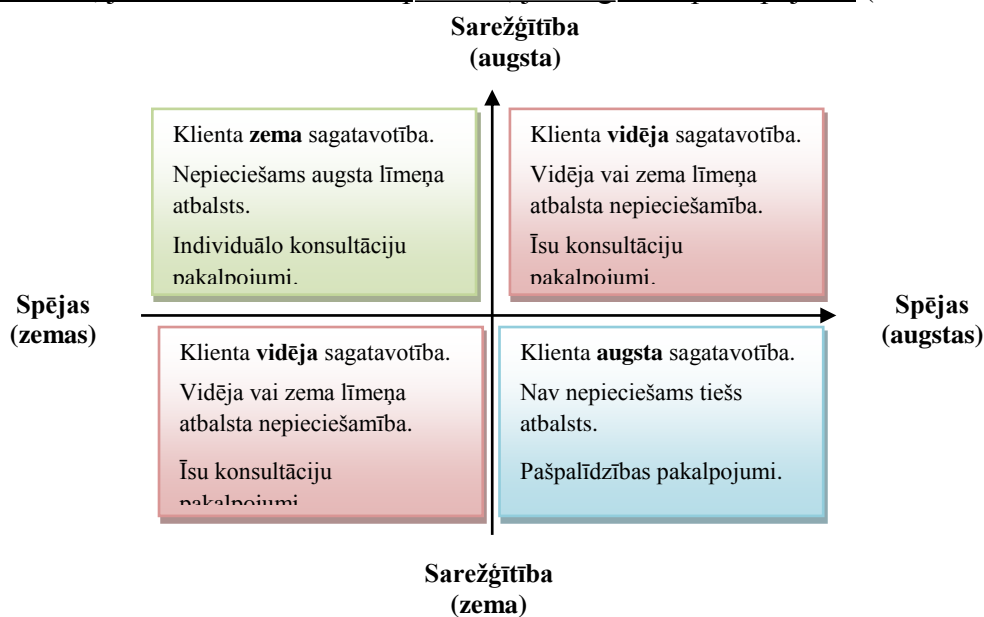
¹¹⁴ Rott, G., Gavin-Kramer, K. (2008) Country Report for Germany. In M. Katzensteiner, P. Ferrer-Sama & G. Rott (Hg.), Guidance and Counselling in Higher Education in European Union Member States, Aarhus: Counselling and Support Centre, University of Aarhus, p.138

¹¹⁵ Turpat, 22. lpp.

¹¹⁶ LR Saeima (02.11.1995) Likums „Augstskolu likums”, Latvijas Vēstnesis, 179 (462)

visos jautājumos, kas tieši saistīti ar viņu studijām un iespējamo karjeru. Neskatoties uz jautājuma sašaurināto definējumu, augstākās izglītības iestādes pēc savas iniciatīvas pakāpeniski veido sistēmu, kas palīdz studējošiem ne tikai studiju procesā, bet arī integrācijai darba tirgū un personīgajai izaugsmei.

Piemērota karjeras attīstības atbalsta mehānisma izveidi augstākās izglītības iestādē ietekmē gan iekšējie, gan ārējie apstākļi, t.i., izglītības iestādes vajadzības (augstskolas tips, studējošo skaits, sastāvs u.c.), jautājuma izpratne izglītības iestādē (vienota izpratne un augstskolas citu struktūrvienību aktivitāte) un iestādes vadības iesaistīšanās, pieejamie finanšu resursi, kvalificēti darbinieki, kā arī mērķa grupu spēja izmantot pakalpojumus, piemēram, pietiekamas informācijas ieguves un analīzes prasmes. Pie nosacījuma, ja klientiem ir zema sagatavotība pakalpojumu izmantošanā, tad galvenās aktivitātes saistītas ar individuālām konsultācijām un pasākumiem; vidēja sagatavotība – īsas grupas konsultācijas, darba grupas un dažādi resursi klientu vajadzībām; augsta sagatavotība – speciālistiem ir jānodrošina kvalitatīvi informatīvie materiāli, resursi interneta vietnē, testi pašnovērtējumam un profesionālai darbībai u.c. Klientu sagatavotība tieši ietekmē pakalpojumu izmaksu efektivitāti, jo zemākas ir indivīdu prasmes, jo dārgāks ir pakalpojums (sk. 4. attēlu).



4.attēls Individāla sagatavotības divdimensiju modelis karjeras lēmuma pieņemšanai

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

Ņemot vērā LU Karjeras centra darbības pieredzi un statistikas datus par interesentu aktivitāti un līdzdalību pasākumos (sk. 7.pielikumu), studējošie visbiežāk izmanto tādas pakalpojumus kā individuālās un grupu konsultācijas. Tas liecina, ka jauniešiem nav pietiekamas prasmes un ir zema sagatavotība karjeras atbalsta pakalpojumu izmantošanā. Pēc autore domām, tas skaidrojams, ar to, ka vispārējās izglītības sistēmā jaunieši neapgūst

prasmes pietiekamā līmenī, lai nākamajā izglītības pakāpē izmantotu pieejamos resursus personības pilnveidei un nepieciešamo kompetenču apguvei.

Nozīmīgu ieguldījumu karjeras atbalsta sistēmas pilnveidē sniedz starptautiskās asociācijas, kuru galvenā darbības joma ir izglītības un karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanas sistēmas zinātniskā izpēte, pilnveidošana un pieredzes apmaiņa starp profesionāļiem. Pie šādām organizācijām var minēt Izglītības un karjeras atbalsta starptautisko asociāciju (IAEVG) un Eiropas studentu atbalsta asociāciju (*Forum for Student Guidance (FEDORA)*). Pieredze liecina, ka vadošajās Eiropas Savienības valstīs ir izveidota sistēmiska pieeja karjeras konsultantu izglītošanai – gan iespēja iegūt profesionālo izglītību, gan nepārtraukti pilnveidot profesionālās zināšanas un prasmes, piedaloties kvalifikācijas celšanā. Nozīmīga loma darbinieku kvalifikācijas celšanā ir nacionālajām karjeras konsultantu asociācijām, piemēram, Somijā, Lielbritānijā un Polijā. Latvijā Karjeras attīstības atbalsta asociācija izveidota un savu darbību uzsāka 2009. gadā. Tās mērķis ir veicināt Latvijas valsts ekonomikas un iedzīvotāju labklājības stiprināšanai paredzētas karjeras attīstības atbalsta sistēmas veidošanu.¹¹⁷

Darbinieku profesionalitātes izvērtēšanai un profesionālās pilnveides plānošanai IAEGV 2003. gadā tika apstiprināts karjeras konsultantu kompetenču standarts, kas paredz, ka konsultantiem ir jābūt kompetentiem gan izglītības konsultēšanas, karjeras attīstības, konsultēšanas, informācijas pārvaldības jautājumos, gan plānošanā un organizēšanā.¹¹⁸ Standarti un vadlīnijas apstiprinātas arī nacionālajos līmeņos, piemēram, Kanādā 2004. gadā apstiprināti standarti un vadlīnijas karjeras attīstības speciālistiem, kuros detalizēti aprakstītas visas nepieciešamās kompetences un to piemērošana konkrētās situācijās, norādot, kurās to var demonstrēt¹¹⁹. Pirmo karjeras konsultantu sagatavošana Latvijā uzsākta 2007. gadā, īstenojot profesionālā maģistra studiju programmu „Karjeras konsultants”. Profesijas standarts arī paredz noteiktus nosacījumus attiecībā uz konsultantu izglītību un profesionalitāti (sk. 10. pielikumu).

Nozīmīgu ieguldījumu izglītībā strādājošo pedagogu profesionālai izglītošanai par karjeras jautājumiem deva ESF Nacionālās programmas „Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā (KIPNIS)” īstenošana. Projekta rezultātos redzams, ka ir izstrādāta tālākizglītības programma un metodiskie materiāli skolotājiem, izglītoti 3819 skolotāji, izstrādāti informatīvie materiāli par mācību turpināšanas iespējām, metodiskie materiāli par karjeras izglītību, izstrādāti septiņi interaktīvi testi, kas jauniešiem ir pieejami

¹¹⁷ LKAAA (29.05.2009) Latvijas karjeras attīstības atbalsta asociācijas statūti. Pieejams <http://www.lkaaa.lv/>, (skatīts: 11.04.2010)

¹¹⁸ IAEVG General Assembly (04.09.2003.) International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners, Berne

¹¹⁹ Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners, Kanāda

elektroniskā vidē, profesionālā maģistra programma „Karjeras konsultants”.¹²⁰ Jāatzīmē, ka galvenās aktivitātes orientētas uz speciālistu izglītošanu vidējās un profesionālās izglītības iestādēs, taču jāņem vērā, ka šo izglītības līmeņu absolventi ir potenciālie studiju turpinātāji augstākajā izglītībā, kuru līdzdalība karjeras izglītības aktivitātēs skolās sekmē lēmuma pieņemšanu skolēnam atbilstošākās studiju programmas un nodarbošanās izvēlē.

Pieejamie resursi un darbinieku kvalifikācija un profesionalitāte ir galvenie nosacījumi kvalitatīvu un klientiem piemērotu pakalpojumu attīstībā. Lai atbalsta nodrošinājumu uzturētu un pilnveidotu, nepieciešams mehānisms kvalitātes novērtēšanai. Karjeras atbalsta pakalpojumu kvalitātes novērtēšana ir jāveic:

- 1) lai politikas plānotājiem pamatotu nepieciešamās investīcijas;
- 2) finansēšanas vajadzībām, lai pamatotu finanšu resursu nepieciešamību pakalpojumiem, kuri ir vajadzīgi un pieprasīti;
- 3) lai novērtētu plānoto mērķu sasniegšanu klienta izaugsmes izvērtēšanā;
- 4) lai dokumentētu visas aktivitātes pakalpojuma nodrošināšanas monitoringam,
- 5) pakalpojumu stratēģiskai plānošanai (organizatoriskai attīstībai),
- 6) lai izvērtētu labos prakses piemērus un noteiktu atskaites punktus prakses un politikas izstrādāšanai.

Pakalpojumu kvalitāti var izvērtēt trīs līmeņos: stratēģiskais līmenis (mērķi, politikas plāni, kvalitātes rokasgrāmatas), taktiskais līmenis (procedūras un darba gaita) un operatīvais līmenis (informācijas prezentēšanas veids un forma). Kvalitātes vadības procesā galvenā loma ir klientu atsauksmēm: jāapzina pakalpojuma saņēmēju viedokļi – klienti, partneri, aģentūras; formālas vai neformālas sarunas; rezultāti, kas atspoguļo cerētos rezultātus un uztveri, kā arī klientu sūdzības un ierosinājumi.¹²¹ Karjeras pakalpojumu novērtēšanas rezultātos var būt ieinteresēti sponsori, kas vēlas redzēt finanšu izmantošanas veidus un to izmantošanas efektivitāti; karjeras pakalpojumu plānotāji, kuriem nepieciešams īstenoto aktivitāšu novērtējums un iespēja tos pilnveidot; praktiķi, lai pilnveidotu savas kompetences un sniegtu kvalitatīvākus pakalpojumus un klienti, kuru viedoklis tiek ņemts vērā. Kvalitātes novērtēšanas rezultātus sekmīgi var izmantot mārketinga aktivitātēs. Lielākajā daļā valstu nepietiekami veic regulāru un sistemātisku karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu kvalitātes novērtēšanu. Pakalpojumu kvalitātes standartu nav vai ir izveidoti tikai atsevišķos sektoros. Kā labu piemēru var minēt Lielbritānijas karjeras attīstības atbalsta sistēmas novērtēšanas kritērijus, kas šodien pazīstams kā Matricas kvalitātes standarts (The Matrix Quality Standard). Kvalitātes izvērtēšana notiek vairākās jomās, piemēram, palīdzības sniegšanas veidi personām individuāli (vai ir

¹²⁰ VIAA (2005-2008) ESF projekta „KIPNIS” īstenošanas laikā sasniegtie projekta rezultāti. Pieejams: http://www.viaa.gov.lv/lat/karjeras_atbalsts/par_kipni/ (skatīts 26.01.2009)

¹²¹ University of Derby (2001) A Little Book of Evaluation, Centre of Guidance Studies, UK

pieejama nepieciešamā informācija, cik liels atbalsts tiek sniegts iespēju izpētē u.c.), kā arī pakalpojumu vadīšanas veidi (vai un cik labi tiek izmantota atgriezeniskā saite u.c.).¹²² Matricas kvalitātes standartam atbilstošu darbības novērtējumu ir ieguvuši arī vairāki Lielbritānijas universitāšu karjeras centri, tai skaitā Vestminsteres Universitātes Karjeras un nodarbinātības centrs. Tā kā karjeras attīstības atbalsta jautājumi tiek skatīti ciešā saistībā ar mūžizglītību, tad sistēmas kvalitātes novērtēšanas standartus veido ne tikai kādai noteiktai mērķa grupai, t.i., atsevišķam atbalsta posmam, bet visai sistēmai kopumā. Kā piemēru var minēt Īriju, kura 2007. gadā apstiprināja Kvalitātes nodrošināšanas standartus karjeras attīstības atbalsta sistēmā. Diskutējot par pakalpojumu kvalitātes nodrošināšanas izvērtēšanu, speciālisti uzskata, ka ir nepieciešama ne tikai ārēja, bet arī iekšēja novērtēšana. Šajā gadījumā ir jāapkopo dati par klientu skaitu, kuri saņēmuši pakalpojumus un viņu apmierinātības līmenis.¹²³

Izvērtējot karjeras atbalsta sistēmas veidošanas procesu Latvijā, autore secina, ka visi elementi – karjeras izglītība, karjeras konsultēšana un informācija netiek īstenoti visos izglītības līmeņos, bet tikai atsevišķi. Līdz ar to nenotiek pakalpojumu pēctecīga attīstība. Lai arī nacionālajā līmenī ir izveidots regulējums karjeras atbalsta sistēmas darbībai, tomēr nav izstrādāti tā ieviešanas, uzraudzības un rezultātu novērtēšanas instrumenti. Ekonomiskās situācijas pasliktināšanās un bezdarbnieku īpatsvara pieauguma dēļ palielinājusies karjeras atbalsta pieejamība darba meklētājiem un bezdarbniekiem, bet izglītības sektorā šo pasākumu īstenošana politikas ietvarā ir deleģēta pašvaldībām un izglītības iestādēm, kas no valsts pārvaldes institūciju puses netiek koordinēta un atbalstīta. Izglītības un nodarbinātības politikas veidotāju darbībā vērojams, ka nav vienotas izpratnes par karjeras attīstības atbalsta termina lietojumu, saturu un mērķiem. Pētījuma rezultāti liecina, ka studējošajiem augstākās izglītības iestādēs karjeras atbalsta pakalpojumi nav nodrošināti pietiekamā apjomā, tādēļ augstskolām ir jāpilnveido studējošo atbalsta sistēma, tai skaitā karjeras jautājumos. Vienlaicīgi Augstskolu likumā jāprecizē studējošo atbalsta nodrošināšanas jomas, jo *informācija* ir tikai viens no atbalsta sistēmas stūrakmeņiem. Izvērtējot ārvalstu pieredzi, karjeras atbalsta organizatorisko formu un prioritātes pakalpojumu nodrošināšanā nosaka augstskolas specifika, pieejamie resursi, speciālistu kvalifikācija un augstskolas vadības iesaistīšanās.

Autore uzskata, ka karjeras atbalsta sistēmas stiprināšana izglītības sistēmā, tai skaitā augstākajā izglītībā, atvieglos personas integrāciju darba tirgū un samazinās valsts ieguldījumus atbalsta nodrošināšanai bezdarbniekiem un darba meklētājiem, jo ir pilnveidotas personas karjeras vadības prasmes un spējas adaptēties mainīgos darba tirgus apstākļos

¹²² OECD (2004) Career Guidance: A Handbook for Policy Makers. Paris,

¹²³ Nacionālais atbalsta forums (2007) Quality in Guidance National Guidance Forum Report, Ireland

2.nodaļa AUGSTSKOLU ABSOLVENTU KARJERAS IZVĒLE UN PROFESIONĀLĀS DARBĪBAS UZSĀKŠANA

2.1. Pētījuma metodoloģija

Promocijas darba praktiskā daļa izstrādāta balstoties uz Eiropas Sociālā fonda Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” ietvaros īstenoto projektu „Augstāko un profesionālo mācību iestāžu absolventu profesionālā darbība pēc mācību beigšanas”, („*Darba tirgus pētījumi (1)*”), „Profesionālas un augstākās izglītības programmu atbilstība darba tirgus prasībām” („*Darba tirgus pētījumi (2)*”) un „Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros” („*Darba tirgus pētījumi (3)*”) rezultātiem. Pētījumi veikti 2006. gadā. Pētījumā izmantota kvantitatīvā aptauja, izlases pētījums un kvalitatīvās pētījumu metodes: ekspertu padziļinātās intervijas, fokusgrupu diskusijas un situācijas analīze (*case study*). Darba devēju prasības atlasei un darbam uzņēmumos un organizācijās pašreizējai situācijai precizētas darba devēju elektroniskajā aptaujā, bet absolventu nākotnes plāni ekonomiskās krīzes laikā Latvijā noskaidroti LU absolventu aptaujā.

Pētījuma „Augstāko un profesionālo mācību iestāžu absolventu profesionālā darbība pēc mācību beigšanas” respondenci veido Latvijas iedzīvotāji, kuri 2002./2003. un 2004./2005. akadēmiskā gadā ieguvuši augstāko izglītību. Katra akadēmiskā gada izlasē tika iekļauti 3000 augstāko mācību iestāžu absolventi. Aptaujas laikā tika konstatēts daudz zemāks respondences līmenis, nekā sākotnēji prognozēts, tādēļ tika palielināts bruto izlases lielums līdz 4000 absolventu, kuri absolvējuši augstskolu 2003. un 2005. gadā. Katra akadēmiskā gada ietvaros augstskolu absolventi tikai stratificēti pēc studiju programmas (izglītības programmas vai kopas), ko veido izglītības klasifikācijas koda 3., 4., 5., 6. un 7. elements). Gadījumos, ja studiju programmu bija absolvējis neliels studentu skaits, stratifikācija tika veikta, apvienojot saistītās izglītības programmas vienas izglītības tematiskās jomas ietvaros. Pētījuma izlase tika veidota tā, lai katrā stratā būtu iekļauti vismaz 15 absolventi. Faktiskais pētījuma respondences līmenis bija 39%. Visbiežāk intervētājiem nebija izdevies respondentu sastapt mājās vai iegūt citu informāciju par personu. Tā kā pētījumā bija augsta nerespondence, tad tika izmantoti dizaina svāri, ar mērķi samazināt nerespondences ietekmi. Augstāko izglītības iestāžu absolventu izlasei respondences homogenitātes grupas katra akadēmiskā gada ietvaros tika veidotas pēc izglītības tematiskās jomas vai studiju programmas. Datu vākšana notika 2006. gadā no jūlija līdz novembrim.

Augstskolu un profesionālās izglītības iestāžu absolventu aptaujas respondentu skaits bija 4557 personas, no kurām 2504 bija augstskolu absolventi un 2053 – profesionālās izglītības iestāžu absolventi. Promocijas darba izstrādē izmantotas augstākās izglītības

ieguvēju atbildes. Pētījumā tika izmantota tiešā intervija respondenta dzīvesvietā vai pēc telefoniskas vienošanās vietā, kas respondentam ir pieejamāka. Augstskolu absolventu profesionālā karjera sākas dažādos laika periodos – pirms mācību uzsākšanas, studiju laikā, kā arī pēc mācību beigšanas. Pētījuma ietvaros tika fiksēta informācija par absolventu darba vietu, kurā absolvents jau strādā mācību iestādes absolvēšanas brīdī vai pēc studiju beigšanas.

Ekspertu intervijas tika paredzētas kā absolventu aptaujas metodes papildinājums. Pētījumā tika iesaistīti divdesmit eksperti, t.i., 10 personas, kas ir kompetentas, lai raksturotu augstāko mācību iestāžu absolventu izglītošanas un darba atrašanas problēmas. Katrā no grupām tika iesaistīti eksperti no IZM, izglītības iestādēm un ar tām saistītām iestādēm, un organizācijām. Intervijas tika veiktas kā tiešas un daļēji strukturētas intervijas. Vienas intervijas ilgums bija 1 – 1,5 stundas.

Autore projekta īstenošanas laikā sagatavoja karjeras atbalsta sistēmas attīstības analīzi Latvijā un priekšlikumus tās pilnveidošanai.

Pētījuma „Profesionālas un augstākās izglītības programmu atbilstība darba tirgus prasībām” ģenerālo kopu veidoja visi pastāvīgie Latvijas iedzīvotāji vecumā no 15 līdz 74 gadiem. Lai iegūtu uz ģenerālo kopu attiecināmus datus, tika izmantota tipoloģiskā daudzpakāpju adrešu gadījumizlases metode. Par ģenerālās kopas izlases vienību noteica mājsaimniecību. Par aptaujai derīgu respondentu tika uzskatīta persona, kurai pēdējai no mērķa grupas atbilstošajiem mājsaimniecības locekļiem bija dzimšanas diena, skaitot no intervijas dienas. Datu vākšana notika 2006. gadā no marta līdz jūlijam. Lai kompensētu atšķirības dažādu ģenerālās kopas daļu pārstāvniecībā, izlasē tika piemēroti šādi statistiskie svāri: dizaina svaru aprēķināšana, kas izmantota ar nolūku, lai novērstu adrešu ietekmi uz kopējo sadalījumu, kurās neatrodas dzīvojamās telpas; migrācijas svāri un kopējo svaru aprēķināšana. Izlasi veidoja 20 025 respondenti.

Atbilstoši promocijas darba mērķim un uzdevumiem autore analizēja to respondentu atbildes, kuri augstāko izglītību ieguvuši pēc 1991. gada (n=1675). Pētījumā tika izmantota tiešās intervijas metode respondenta dzīvesvietā. Pētījuma kvalitatīvās daļas ietvaros tika organizētas deviņas fokusgrupu diskusijas, tai skaitā četras darba devēju, trīs darba ņēmēju un divas izglītotāju (profesionālās un augstākās izglītības iestāžu pārstāvji) grupas. Darba devēju un darba ņēmēju mērķa grupā tika iekļautas personas, kuras pārstāvēja gan vietējos, gan kopuzņēmumus un ārvalstu uzņēmumus dažādās nozarēs ar pārstāvniecību no Latvijas reģioniem. Izglītotājus pārstāvēja Rīgas un Latgales reģiona augstāko izglītības iestāžu speciālisti. Katrā grupā piedalījās četras līdz astoņas personas divās valodu plūsmās – latviešu un krievu. Pētījuma grupā autore piedalījās kā datu analīzes eksperte, iesaistoties pētījuma anketas sastādīšanā un jautājumu sagatavošanā fokusgrupu diskusijai; sagatavoja publicēšanai

likumdošanas un politikas plānošanas dokumentu analīzi, prasmju un kompetenču nepieciešamību darba tirgū Latvijā, profesionālās un augstākās izglītības lietderīguma un studentu mācību neturpināšanas iemeslu analīzi.

Pētījuma „Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros” ģenerālo kopu veido visi Latvijas ekonomiski aktīvie uzņēmumi, iestādes un organizācijas. Ģenerālā kopumā tika iekļauti 50 849 uzņēmumi. Izlases dizainā izmantota sertificēta vienkārša gadījuma izlase. Uzņēmumi tika stratificēti pēc ekonomiskās darbības veida, īpašuma formas un nodarbināto skaita grupā. Kvantitatīvā aptauja tika plānota 5000 respondentiem, bet faktiski aptauja tika veikta 2502 Latvijas iestādēs un organizācijās. Dati iegūti kvantitatīvajā aptaujā tiešās intervijas formā un kvalitatīvajā daļā – fokusa grupu diskusijas un padziļinātās intervijas. Pētījumā tika izmantota 37 profesiju grupu klasifikācija, kas nodrošināja Latvijas izglītības klasifikācijā noteikto izglītības tematisko grupu un jomu atbilstību Profesiju klasifikatorā noteiktajām profesijām. Analīzē izmantoti pētījumā iegūti un nepublicēti rezultāti par izglītības un darba tirgus saistību, abu sektoru sadarbības iespējām un Latvijas darbaspēka novērtējumu. Autore sagatavoja priekšlikumus darba devēju aptaujas anketas sagatavošanai par darba devēju sadarbības iespējām ar augstākās izglītības sektoru un novērtējumu absolventu augstākajā izglītībā iegūtajām prasmēm un kompetencēm.

Krasi mainoties situācijai darba tirgū 2009. gada pavasarī, izmantojot interneta aptauju, uzņēmumu pārstāvji tika aicināti novērtēt jauno darbinieku kompetences, izglītības iestāžu devumu speciālistu izglītošanā un jauno darbinieku piesaistes kritērijus. Aptaujā atbildes sniedza pa vienam pārstāvim, personāla speciālists vai vadītājs, no 39 uzņēmumiem šādās jomās: mediji, informācijas tehnoloģijas, finanšu operācijas, pakalpojumi (audita un grāmatvedības, tulkošanas), veselības aizsardzība un sociālā aprūpe u.c. Izvērtējot datus, jāņem vērā, ka aptaujā piedalījās uzņēmumi, kuriem izveidojusies sadarbība ar izglītības iestādēm vai kuri ir ieinteresēti to darīt (iesaistīties studiju kursu nodrošināšanā, prakšu vadīšanā u.c.).

Darba tirgus pieprasījuma samazināšanās tieši ietekmē augstskolu absolventu izredzes ātri iekļauties darba tirgū, kā arī plānot turpmāko izglītošanos. Tādējādi promocijas darbā autore izmanto arī LU projekta „Studentu skaita, sastāva un motivācijas modelēšana augstākajā izglītībā” rezultātus (Z. Cunska, K. Zaksa, A. Briška). Pētījuma respondenci veidoja LU 2009. gada absolventi (n=2141), kas aptaujas veidā organizēta LU informatīvajā sistēmā laika posmā no 2009. gada 15. maija līdz 6. jūlijam. Aptaujā tika noskaidrots pamatstudiju un augstākā līmeņa studiju absolventu viedoklis par studiju turpināšanas vai neturpināšanas iemesliem, nodarbinātību un nākotnes plāniem.

Pētījuma datu apstrādē un analizē autore izmantoja statistikas metodes: statistiskā grupēšana, krostabulācijas, vidējo lielumu aprēķināšana, grafisko attēlu metode u.c. Lai pārbaudītu atšķirību nozīmīgumu starp dažādiem lielumiem, tika izmantots T-tests vidējo rādītāju salīdzināšanai, piemēram, izvērtējot atšķirības starp absolventu iegūtās izglītības novērtējumiem, kuri strādā atbilstoši vai neatbilstoši izglītībā iegūtai kvalifikācijai un izglītības līmeņiem u.c. Datu analīze un apstrāde tika veikta, izmantojot statistikas programmas *SPSS for Windows 16.0*.

Situācija darba tirgū un izglītības sistēmā Latvijā un Eiropas Savienības valstīs raksturota, balstoties uz IZM, EM, LM, NVA, EUROSTAT, OECD statistiskiem datiem, valsts pārvaldes iestāžu darbības pārskatiem un Centrālās statistikas pārvaldes datubāzes datiem. Absolventu nodarbinātības raksturošanai izmantoti citi Latvijā un Eiropas Savienībā veikto pētījumu rezultāti, piemēram, Absolventu–bezdarbnieku aptauja¹²⁴, Karjera pēc augstākās izglītības iegūšanas (CHEERS pētnieciskais projekts *Careers after Higher Education: a European Research Study*)¹²⁵, Izglītības kvalitāte un efektivitāte Latvijā¹²⁶ u.c. Priekšlikumi un metodika karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanai izstrādāti, balstoties uz Eiropas universitāšu un Latvijas Universitātes Karjeras centra izveidošanas un darbības pieredzes analīzi.

2.2. Darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma raksturojums Latvijā

Absolventu nodarbinātību un karjeras atbalsta pasākumu saturu un organizatoriskos principus ietekmē darba tirgus pieprasījums un piedāvājums. Tādēļ autore turpmāk analizēs Latvijas darba tirgus attīstības prognozes vidējā termiņā.

Darbspēka pieprasījumu un piedāvājumu Latvijas darba tirgū ietekmē gan iekšējie (ekonomikas nozaru struktūra un tautsaimniecības attīstības līmenis, demogrāfiskā situācija, izglītības atbilstība darba tirgus prasībām, absolvējušo skaits konkrētās nozarēs), gan ārējie faktori (globalizācija, resursu izmaksu pieaugums, ģeogrāfiskā un profesionālā mobilitāte).

Straujās pārmaiņas pēc Latvijas neatkarības iegūšanas 1991. gadā, veidojot tirgus ekonomiku, būtiski ietekmēja nodarbinātības struktūru. Krasās pārmaiņas ekonomikā samazināja nodarbināto skaitu un radīja nepieciešamību pārkvalificēties un mainīt darbības veidu, vai nespējot piemēroties jaunajiem apstākļiem, personām kļūstot par bezdarbniekiem. Nodarbināto skaits no 1991.–1996. gadam nepārtraukti samazinājās, tāpēc 1996. gadā,

¹²⁴ Nodarbinātības Valsts Aģentūra (NVA). (2005) ESF līdzfinansēts projekts “Absolventu - bezdarbnieku aptauja”, Rīga

¹²⁵ Teichler, U. (2007) *Careers of University Graduates. Views and Experiences in Comparative Perspectives*, Dordrecht : Springer

¹²⁶ Jemeljanova, I., Gurbo, M., Mikuda, S. (2004) *Izglītības kvalitāte un efektivitāte Latvijā*. Rīga : Izglītības un zinātnes ministrija

salīdzinot ar 1990. gadu, tas bija mazāks aptuveni par 30%. Nodarbināto skaita pieaugums stabilizējās ar 2001. gadu, kad tika radītas jaunas darbavietas.¹²⁷ Strauji attīstījās darbības veidi, kas saistīti ar pakalpojumu sniegšanu – finanšu, viesnīcu un restorānu pakalpojumiem, tirdzniecību, būvniecību un transportu, bet samazinājās lauksaimniecībā, rūpniecībā un sabiedriskajā sektorā.

Situācija Latvijas darba tirgū pēdējos piecos gados raksturojama ar straujām izmaiņām – gan ar pozitīvu izaugsmi, gan ar nestabilitāti un recesiju. Strauju ekonomisko izaugsmi sekmēja Latvijas integrācija Eiropas Savienībā, kas piesaistīja finanšu investīcijas, veicināja ekonomikas attīstību un palielināja nodarbināto skaitu. Nodarbināto skaits Latvijā pieauga no 63,4% 2005. gadā līdz 68,6% 2008. gadā.¹²⁸ Palielinoties iekšzemes pieprasījumam, strauji auga nodarbināto skaits būvniecībā, nekustamo īpašumu, finanšu sektorā un tirdzniecībā.

Sākot ar 2007. gada otro pusi, vērojamas izmaiņas iekšēju (inflācija un straujš algu pieaugums) un ārēju faktoru (energoresursu cenas, nestabilitāte pasaules finanšu tirgos un situācija Latvijas eksporta tirgos) ietekmē. Ekonomikas attīstībā bija vērojama aktivitātes pavājināšanās sektoros, kuri ekonomikas izaugsmes periodā sekmēja strauju iekšzemes kopprodukta pieaugumu, tika mainītas darba organizatoriskās formas un optimizēti izdevumi uzņēmumos un organizācijās, kas ietekmēja brīvo darba vietu skaita kritumu. Brīvās darba vietas sabiedriskajā sektorā saruka no 3% 2007. gada 4.ceturksnī uz 0,5 % 2009. gada 3.ceturksnī, privātajā sektorā no 0,9 % līdz 0,1 % no kopējā brīvo darbavietu īpatsvara.¹²⁹ Īpaši tas skāra tādas profesiju grupas kā pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki, kvalificēti strādnieki un amatnieki, iekārtu un mašīnu operatori.¹³⁰ Salīdzinot darba piedāvājumu skaitu 2007.februārī¹³¹ un 2009. gada martā¹³², kas reģistrēts Nodarbinātības valsts aģentūras datubāzē, vērojamas nozīmīgas izmaiņas: kopējais vakanču skaits samazinājies no 5258 līdz 404, būvniecībā no 1889 līdz 40, pakalpojumu no 683 līdz 61 un transporta nozarē no 407 līdz 22. No 2008. gada sākuma pakāpeniski palielinājās reģistrētā bezdarba līmenis, kas 2007. gadā bija 4,9%, bet 2009. gada decembrī sasniedza 16%.¹³³

Darba tirgus attīstību ilgtermiņā ietekmēs arī demogrāfiskā situācija. Iedzīvotāju skaits Latvijā nemitīgi samazināsies (2005.–2030.g.), īpaši strauji – darbspējas vecumā, kā arī turpināsies sabiedrības novecošanās. Kā īpaši nelabvēlīga darbaspēka kvalitatīvajam sastāvam

¹²⁷ Meļihovs A., Zasova A. (2005) Latvijas darba tirgus elastības novērtējums. Rīga : Latvijas Banka

¹²⁸ LR Ekonomikas ministrija (2009) Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību, 69.lpp.

¹²⁹ LR Centrālās statistikas pārvaldes datu bāze. (CSB) (2010) Brīvās darbavietas pa darbības veidiem ceturkšņa beigās. Pieejams: <http://data.csb.gov.lv/Dialog/Saveshow.asp> (skatīts14.02.2010)

¹³⁰ CSB (2008) Nodarbinātie pēc dzimuma un profesijas pamatdarba vietā pa ceturkšņiem, <http://www.csb.gov.lv/csp/content/?cat=355> (skatīts 26.10.2008)

¹³¹ NVA (2007) CV/Vakanču katalogs, <http://cvvp.nva.gov.lv/> (skatīts20.02.2007)

¹³² NVA (2009) CV/Vakanču katalogs, <http://cvvp.nva.gov.lv/> (skatīts20.03.2009)

¹³³ NVA (2010) Reģistrētā bezdarba līmenis Latvijā. Pieejams <http://www.nva.lv/index.php?cid=6> (skatīts 14.02.2010.)

un attīstības iespējām ir straujā jaunāko vecuma grupu pārstāvju samazināšanās. Vecuma grupā 15–24 gadi sagaidāma lejupslīde no 359,5 tūkstošiem 2005. gadā līdz 191,1 tūkstotim 2020. gadā (- 47%). Pēc 2020. gada saruks iedzīvotāju skaits vecuma grupā 25–49 gadi.¹³⁴ Iedzīvotāju skaita samazināšanās process jau vērojams izglītības sektorā. Dzimstības pieaugums 20. gs. 80. gados, kad dzimušo skaits 1986.–1988. gadā pārsniedza 41 tūkstoti un bija visaugstākais visā pēckara periodā, pašlaik sāk ietekmēt skaitliski lielāku vidējo izglītību ieguvušo un augstskolu reflektantu skaitu.¹³⁵

Ietekmi uz kvalificētu darbinieku pieejamību apdraud arī pašreizējā ekonomiskā situācija Latvijā, kas rada risku jaunai darbaspējīgo iedzīvotāju izbraukšanai darbam ārvalstīs. Līdz šim visvairāk iedzīvotāju izbraukuši uz Lielbritāniju un Īriju. Piemēram, Lielbritānijā periodā no 2004. gada maija (iestāšanās ES) līdz 2006. gadam Latvijas pilsoņiem reģistrētas 28900 darba atļaujas.¹³⁶ Uzlabojoties sociālekonomiskajiem apstākļiem, Latvijā izbraukušo personu skaits samazinājās, taču 2008. gada laikā sasniedza 6007 personas.¹³⁷ Laika posmā no 2004.–2008. gadam izbraukuši aptuveni 76 000 personu, visbiežāk uz Lielbritāniju un Īriju. Pētnieki (Hazans M., Philips K.), analizējot Baltijas darba tirgu, secina, ka augstāka tieksme strādāt ārzemēs ir personām ar vispārējo vidējo izglītību, tomēr 2007.–2008. gadā gandrīz puse no Latvijas viesstrādniekiem ar augstāko izglītību strādāja profesijās, kurām viņi bija pārāk izglītoti.¹³⁸ Straujais bezdarba pieaugums 2009. gadā ir veicinājis kā īstermiņa, tā ilgtermiņa emigrāciju. Gada laikā no Latvijas izbraukšanas faktu oficiāli uzrādījušas 7 292 personas, kas ir par 18% vairāk nekā iepriekšējā gadā¹³⁹. Atšķirībā no iepriekšējā izbraukšanas viļņa, pašreiz vērojama augsti kvalificētu speciālistu izbraukšana kopā ar ģimenēm. Tas var radīt risku, ka Latvijā šīs personas neatgriezīsies.

Darbaspēka pieejamību darbam noteiktās profesiju grupās ietekmē arī profesionālā mobilitāte. Šajā procesā var saskatīt gan pozitīvos, gan negatīvos aspektus. Par darbaspēka mobilitātes pozitīvo aspektu ir uzskatāma darbinieku spēja un prasme mainīt nodarbošanos, bet negatīvo – darbinieku aizplūšana no jomām, kuros darbinieku skaits ir nepietiekams.

¹³⁴ Kasalis, E., Vanags, I., Zvidriņš, P. u.c.(2007) Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros. LU: Rīga, 114.lpp.

¹³⁵ Krūmiņš, J., Leduskrasta, Z. (2005) Izglītības loma demogrāfiskajā un tautas attīstībā Latvijā. Stratēģiskās analīzes komisijas zinātniski pētnieciskie raksti, 3(4), 18.-19. lpp.

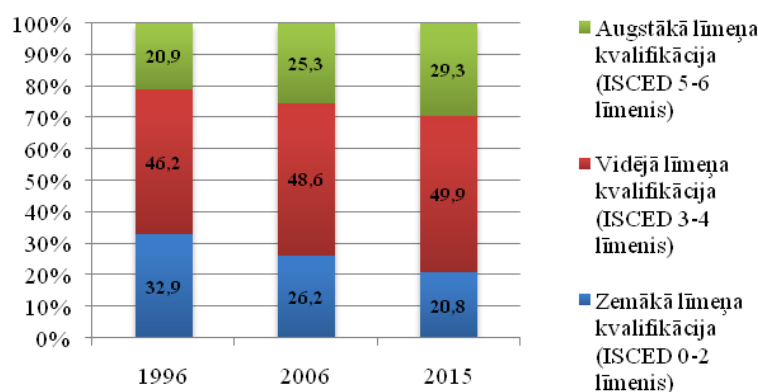
¹³⁶ Blanchflower, D. G., Saleheen, J., Shadforth, C. (2007) The Impact of the Recent Migration from Eastern Europe on the UK Economy, p.4

¹³⁷ CSB (2008) Iedzīvotāju emigrācija uz citām valstīm. Pieejams: <http://data.csb.gov.lv/Dialog/Saveshow.asp> (skatīts 05.04.2009.)

¹³⁸ Hazans, M. (2009) Baltijas valstu darbaspēka migrācija: pieredze un perspektīvas, Ziņojums par pētījuma rezultātiem, Latvijas Universitāte, 21.04.2009.

¹³⁹ CSB (2009) Iedzīvotāju starpvalstu migrācija (emigrācija). Pieejams: <http://data.csb.gov.lv/Dialog/Saveshow.asp> (skatīts 15.02.2010)

Darba tirgus pieprasījums tiek pētīts arī ES valstu kontekstā. Pētījumā *Future Skill Needs in Europe. Medium-Term Forecast*¹⁴⁰, pētnieki (R.Wilson, B.Gardiner u.c.) prognozējuši, ka laika posmā līdz 2015. gadam strauji samazināsies darbinieku pieprasījums apstrādes rūpniecībā un lauksaimniecībā, tomēr saglabājot šajās nozarēs lielu nodarbināto skaitu. Pārmaiņas iepriekš minētajās nozarēs notiks pieprasījumā pēc citām darbinieku zināšanām, prasmēm un iemaņām. Analizējot kopējo darba tirgus situāciju Eiropas Savienības valstīs (EU-25), Šveicē un Norvēģijā, pētnieki uzver, ka strauji pieaugs pieprasījums pēc augstākās kvalifikācijas speciālistiem.



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

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

Saskaņā ar LR Ekonomikas ministrijas prognozēm darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma atbilstībai vidējā termiņā (līdz 2015. gadam) prognozēts, ka ekonomiskā stabilizācija Latvijā būs vērojama 2012. gadā. Prognozējot darba tirgus pieprasījumu, secināts, ka visvairāk tiks skartas būvniecības, apstrādes rūpniecības un tirdzniecības nozares, kur darba vietu skaits būs mazāk par 10%, bet sabiedrisko pakalpojumu nozarē (izglītība, valsts pārvalde, veselība) samazināsies par 20%, salīdzinot ar 2008. gadu. Vienīgā nozare, kurā varētu vērot strauju attīstību un pieaugt darbaspēka pieprasījums, ir transports un sakari. Darba tirgus prognozēšanas konsultatīvā padome uzskata, ka samazināsies pieprasījums pēc augsti kvalificētiem un mazkvalificētiem speciālistiem, īpaši tādās profesiju grupās kā izglītības darbinieki un ekonomisti, grāmatveži. Tai pašā laikā samazināsies pieprasījums pēc humanitāro un sociālo nozaru absolventiem. Kopējais darba tirgus pieprasījums 2015. gadā varētu saglabāties 2008. gada līmenī, kas būs vērsts nevis uz darba vietu skaita palielināšanos,

¹⁴⁰ CEDEFOP (2008) *Future Skill Needs in Europe. Medium – Term Forecast*, Luxembourg

bet produktivitātes pieaugumu, ko var panākt, saskaņojot izglītības rezultātus ar darba tirgus prasībām.¹⁴¹

Darbaspēka piedāvājuma kvalitatīvo sastāvu Latvijā ietekmēja straujš augstākās izglītības pieprasījuma un piedāvājuma pieaugums un augstāko izglītības iestāžu iekļaušanās starptautiskos procesos. Augstākās izglītības sektoru pēc 1991. gada vienlaicīgi ietekmēja arī jaunā ekonomiskā un politiskā situācija. Augstākās izglītības iestādēs studējošo skaits no 46 tūkst. 1991. gadā savu augstāko punktu sasniedza 2004./2005. akadēmiskajā gadā ar 131 072 studējošiem.¹⁴² Sākot ar 2005. gadu, ir vērojama studējošo kopskaita samazināšanās sakarā ar nepilna laika studējošo skaita kritumu, demogrāfiskās situācijas ietekmē un paplašinoties jauniešu iespējām uzsākt studijas ārvalstīs. Nodarbināto personu skaits ar augstāko izglītību 2008. gadā sasniedz 28,2%¹⁴³ no kopējā ekonomiski aktīvo personu skaita, taču vienlaicīgi 24,7% ir vispārējās vidējās izglītības iestāžu absolventi, kuriem nav pietiekamas sagatavotības profesionālajai darbībai. Reģistrētā bezdarba statistika liecina, ka 83,7% no kopējo bezdarbnieku skaita veido personas ar vidējo un profesionālo izglītību, bet ar augstāko izglītību 12,2%. Personas ar augstāko izglītību reģistrēto bezdarbnieku grupā vecumā no 20 – 24 gadiem 2009. gadā veidoja 9,4%.¹⁴⁴ Jāatzīmē, ka līdz ar 2004. gada 22. aprīļa grozījumiem „Bezdarbnieku un darba meklētāju likumā”, bezdarbnieku statusā var reģistrēties arī studenti, kuri paralēli studijām ir strādājuši¹⁴⁵. Nodarbinātības valsts aģentūrās administrētajā bezdarbnieku uzskaitē šī mērķa grupa atsevišķi nav izdalīta (sk. 9. pielikumu).

Darbaspēka piedāvājumu var raksturot arī pēc studējošo skaita proporcijām pa izglītības tematiskajām grupām. Studējošo skaits pa izglītības tematiskajām grupām kopš 2000. gada nav būtiski mainījies un katrs otrais students (51,1%) studē sociālo zinātņu, komerczinību un tiesību zinātnes. Pēdējos gados nedaudz palielinājies studējošo skaits veselības aprūpes un sociālās labklājības tematiskajā grupā. Neskatoties uz to, ka tiek palielināts budžeta vietu skaits inženierzinātnē un būvniecībā, studējošo skaits šajās grupās būtiski nav pieaudzis.¹⁴⁶

¹⁴¹ LR Ministru kabinets. (14.09.2009.) Informatīvais ziņojums par prognozēm darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma atbilstībai vidējā termiņā. Pieejams:

<http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40121670&mode=mk&date=2009-07-14>, (skatīts 15.02.2010)

¹⁴² IZM (2004) Pārskats par Latvijas augstāko izglītību. Pieejams: <http://izm.izm.gov.lv/registri-statistika/statistika-augstaka/parskats-2009.html> (skatīts 15.02.2010)

¹⁴³ CSB (2008) Nodarbinātie iedzīvotāji pēc izglītības līmeņa pa ceturkšņiem. Pieejams <http://data.csb.gov.lv/Dialog/Saveshow.asp> (skatīts 05.04.2009)

¹⁴⁴ NVA (2009) Izvērstā statistika par bezdarba situāciju Latvijā un reģionos. Pieejams: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=6&mid=241&txt=252&t=stat> (skatīts 07.04.2009)

¹⁴⁵ LR Saeima. (22.04.2004.) Grozījumi Bezdarbnieku un darba meklētāju likumā, Latvijas Vēstnesis, 8 (2655)

¹⁴⁶ IZM (2009) Izglītības tematiskās grupas un studiju programmas. Pārskats par Latvijas augstāko izglītību 2009. gadā. Pieejams: <http://izm.izm.gov.lv/registri-statistika/statistika-augstaka/parskats-2009.html> (skatīts 15.02.2010)

Vislielākais pieprasījums studiju uzsākšanai 2009. gadā saglabājas informācijas un komunikācijas zinātnes, ekonomikas, vadības un uzņēmējdarbības jomā.¹⁴⁷

Augstskolas darba tirgus izmaiņas prognozē vairāk studiju rezultātu līmenī, tādējādi veidojot absolventu sagatavotību mainīgajam darba tirgus pieprasījumam. Darba tirgus pieprasījumu valsts (augstskolās) regulē ar valsts budžeta dotāciju, kas 2009. gadā salīdzinājumā ar 2007.–2008. gadu sociālajās un humanitārajās zinātnēs ir būtiski samazinājies.

Ņemot vērā demogrāfiskās prognozes un minētos riska faktorus, darbaspēka pieejamība Latvijā skaitliskā un profesionālā ziņā būs ierobežota, tādēļ, pēc autores domām, jāmeklē risinājumi, kā formālās/neformālās izglītības procesā nodrošināt personu sagatavošanu inovatīva un kvalificēta darba veikšanai un kā sekmēt personu nodarbinātību atbilstoši personas interesēm, kompetencēm un valsts ekonomiskajām vajadzībām. Karjeras atbalsta sistēmas darbība ir viens no instrumentiem, kā sekmēt personas piemērotākā izglītības ceļa un profesijas izvēli.

2.3. Karjeras izvēle un sagatavošanās darba uzsākšanai

2.3.1. Izglītības izvēle un darba tirgus

Personu nodarbinātību ietekmē darba tirgus pieprasījums, saskaņotība starp darba tirgus pieprasījumu un piedāvājumu, izglītības posmā iegūto kompetenču līmenis, kā arī augstskolu absolventu prasmes integrācijai darba tirgū pēc izglītības iestādes beigšanas.

Rezultātus, kādus persona sasniegs studiju procesā augstākajā izglītībā, nosaka arī, ar kādām zināšanām, motivāciju, izglītības iestāde un studiju programma tika izvēlēta un uzsāktas studijas. Vidējās izglītības iestāžu 12. klašu audzēkņi (n=912) 2008. gada aptaujā¹⁴⁸ 59,4% gadījumos plāno uzsākt studijas augstskolā, no kuriem 50,6% vienlaicīgi vēlas studijas apvienot ar darbu. Izvērtējot savas nākotnes perspektīvas profesionālajā jomā, visvairāk skolēni tās saskata ekonomikas un finanšu, būvniecības, komunikācijas un mediju, vadības un administrēšanas jomās. Par galvenajiem argumentiem, pamatojot savu izvēli, skolēni min augstu atalgojumu (66,6%), darbu ar cilvēkiem, iespēju strādāt ārvalstīs u.c. 2003. un 2005. gada absolventi par studiju izvēles galvenajiem ietekmējošiem iemesliem min interesi par studiju programmas saturu, iepriekšējā darba pieredzi izvēlētajā jomā, saistību ar iepriekšējo izglītību, interesantu un labi atalgotu darbu. Raksturojot studiju izvēles iemeslus izglītības līmeņos, jāatzīmē, ka pamatstudijās (bakalaura un otrā līmeņa profesionālās

¹⁴⁷ IZM (2009) Pārskats par Latvijas augstāko izglītību 2008. gadā. Pieejams: <http://izm.izm.gov.lv/registri-statistika/statistika-augstaka/3290.html> (skatīts 28.04.2009)

¹⁴⁸ NVA, AS Swedbanka (2008) 12.klašu skolēnu profesionālo plānu izpēte 2007./2008.mācību gadā, Rīga

programmas) dominē programmu izvēles saistība ar apgūtajiem priekšmetiem vidusskolā, iespēja iegūt labi atalgotu darbu un valsts budžeta finansējumu studijām. Maģistrantūras izglītības līmeņa absolventi savas studijas turpināja programmās, kas bija saistītas ar iepriekšējo kvalifikāciju vai kurās jau bija strādājuši. Studiju programmu izvēli neietekmēja studiju maksas apjoms, iespēja studēt dzimtajā valodā un konsultantu rekomendācijas.¹⁴⁹ Jauniešu izvēli uzsākt studijas augstākajā izglītībā ietekmē arī sabiedrībā valdošais stereotips, ka tikai ar augstāko izglītību var veidot sekmīgu profesionālo karjeru.

Izvērtējot kopējo augstākās izglītības pieprasījumu un piedāvājumu Latvijā, skolēni, kuri ir izpildījuši minimālās prasības uzņemšanai konkrētā studiju programmā, vairumā gadījumos tās var uzsākt par valsts budžeta vai personīgiem līdzekļiem. Demogrāfiskās situācijas rezultātā, samazinoties izglītojamo skaitam, ar pašreizējo augstskolu skaitu palielināsies augstākās izglītības pieejamība. Līdz ar to studējošo skaits kļūst atšķirīgāks gan zināšanu, gan personīgo mērķu ziņā. Par riska grupu, kurai ir un nākotnē var būt problēmas integrācijai darba tirgū, uzskatāmi jaunieši, kuri studijas uzsāk, bet dažādu iemeslu dēļ tās pārtrauc. Kopš 2006. gada studijas pārtraukušo skaits Latvijas augstskolās visā studiju periodā ir robežās no 15–17%, taču vidējos rādītājus pārsniedz tādas nozarēs kā inženierzinātnes, ražošana un būvniecība (23,8%), dabas zinātnes, matemātika un informācijas tehnoloģijas (19,1%) un lauksaimniecība (35,7%).¹⁵⁰ Kvantitatīvās aptaujas rezultāti rāda, ka 3% respondentu (n=418) pēdējo 15 gadu laikā studijas ir pārtraukuši. Visbiežāk par studiju pārtraukšanas iemesliem tiek minēti ģimenes apstākļi, nespēja apvienot mācības ar darbu un mācību maksas apmērs. Retāk minētie iemesli – neapmierinoša mācību kvalitāte, veselības stāvoklis un mācību iestādes atrašanās vieta tālu no izglītības iestādes. Studiju pārtraukšanas iemesli atšķiras arī vecuma grupu kontekstā. Studiju pārtraukšana saistībā ar neatbilstošas studiju programmas izvēli aktuālāka bijusi vecuma posmā no 15–24 gadu vecumam. Jāatzīmē, ka valstiskā līmenī statistikas datu analīze par studiju pārtraukšanu nav publiski pieejama, taču, lai pilnveidotu studiju procesu un atbalsta nodrošinājumu, svarīga ir informācija par studējošo sastāva kvalitatīvām izmaiņām un to ietekmējošiem faktoriem. Īpaši nozīmīgi ir dati par pirmā studiju gada studējošo studiju rezultātiem un studiju pārtraukšanas iemesliem, kas ļauj identificēt jauniešu adaptācijas problēmas. Izvērtējot situāciju, autore uzskata, ka studējošo sastāvs gan zināšanu, studiju motivācijas un sev izvirzīto mērķu ziņā ir ļoti dažāds, kas efektīva studiju procesa nodrošināšanai izglītības iestādēm prasa pārskatīt studiju procesa organizāciju un atbalsta nodrošinājumu studentiem mācīšanās procesā un karjeras veidošanas jautājumos.

¹⁴⁹ Autores aprēķini, izmantojot „Darba tirgus pētījumi (1)” (2005-2007) izlases apsekojuma datus

¹⁵⁰ Sloka, B., Vaivads, J., Jaunzeme, I. u.c. (2007) Profesionālās un augstākās izglītības programmu atbilstība darba tirgus prasībām. LU: Rīga, 107. lpp.

Studējošo atbalsta organizācija studiju uzsākšanā (akadēmiskos, karjeras un personīgos jautājumos), kā arī studējošo kvalitatīvais sastāvs, studiju procesa organizācija, metodoloģija un mācīšanās novērtēšana ir tieši saistīti ar augstākās izglītības iestāžu absolventu nodarbinātību un profesionālās darbības uzsākšanu. Vienlaicīgi absolventu nodarbinātības līmenis un karjeras ceļi izmantojami par indikatoru, lai raksturotu izglītības un darba tirgus saistību, izglītības kvalitāti un prognozētu cilvēkresursu attīstības iespējas. Turpmāk darbā autore analizēs galvenos aspektus, kas ietekmē augstskolu absolventu nodarbināmību un profesionālās karjeras uzsākšanu.

2.3.2. Informācijas pieejamības loma karjeras izvēlē

Viens no karjeras attīstības atbalsta elementiem ir informācijas pieejamība par izglītības iespējām, izglītības un darba tirgus saistību, situāciju darba tirgū, profesijām, darbam nepieciešamām kompetencēm un atalgojumu. Latvijā šādas informācijas pieejamība ir ierobežotā daudzumā, jo tikai pēdējo trīs gadu laikā ir vērojama politikas veidotāju iesaistīšanās izglītības piedāvājuma un pieprasījuma saskaņošanā un prognozēšanā. Eksperti (politikas veidotāji, izglītotāji) norāda, ka Latvijā ir izveidojusies situācija, ka izglītības sistēmas piedāvājums veidojas nevis no darba tirgus pieprasījuma, bet studentu pieprasījuma. Tai pašā laikā eksperti akcentē, ka „*plānot izglītības pieprasījumu tādā nozīmē, kā to saprot mūsu valstī, nav iespējams. Atbildēt uz jautājumiem: kā un kādas tautsaimniecības nozares mums attīstīsies un cik speciālisti mums būs nepieciešami, nav iespējams. Tā plānoja centralizētā plānošanā un ne pie kāda laba gala tas nenoveda*”.¹⁵¹ Lielā mērā sabiedrībā ir izveidojusies priekšstats par pieprasījumu noteiktās profesijās, kas arī ietekmē jauniešu nākamās profesijas izvēli. Kā eksperts norāda „*es atkal balstos uz apgalvojumiem, ka juristi ir par daudz, inženieri ir par maz, ka angļu valoda tagad valdīs pār visu pasauli*”.¹⁵²

Latvijā līdz šim informāciju par profesijām centralizēti sagatavoja VIAA Informācijas un karjeras atbalsta departamenta koordinētais ESF projekts „Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā” (KIPNIS), kura mērķis ir uzlabot karjeras attīstības atbalsta un karjeras konsultāciju pakalpojumu pieejamību visu līmeņu izglītības iestādēs. Kā projekta rezultāti ir minami metodiskie materiāli par karjeras jautājumiem skolotājiem darbam vispārizglītojošās un profesionālajās skolās, kā arī informatīvie materiāli par profesijām un nozarēm, piemēram., 2006./2007. gadā sadarbībā ar Latvijas Kokrūpniecības federāciju un Latvijas Elektrotehnikas un elektronikas asociāciju izstrādāti divi informatīvi DVD ar mērķi palīdzēt jauniešiem izprast, ko šīs nozares ietver, parādīt, cik plašās profesiju izvēles iespējas

¹⁵¹ „Darba tirgus pētījumi (1)” fokusgrupu interviju atšifrējumi

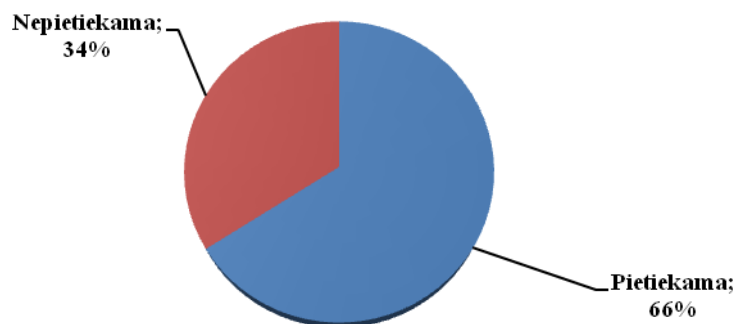
¹⁵² „Darba tirgus pētījumi (1)” fokusgrupu interviju atšifrējumi

un perspektīvas ir šajā nozarē, kā arī rosināt uzsākt karjeras veidošanu attiecīgajā jomā. DVD satur videofilmu par nozari un karjeras iespējām, informāciju par izglītības iespējām, interesantus faktus, kontaktinformāciju un reālu cilvēku pieredzes stāstus. Katrs no diviem DVD tiražēts 7000 eksemplāros un nodots skolām karjeras izglītības īstenošanas vajadzībām. 2008. gadā izstrādāti un pavairoti trīs mūsdienīgi un ērti lietojami DVD, kas paplašina priekšstatu par mašīnbūves un metālapstrādes, būvniecības un ķīmijas, un farmācijas nozari un ar tām saistītajām karjeras iespējām. Katrs no trim DVD tiražēts 8000 eksemplāros un nodots skolām karjeras izglītības īstenošanas vajadzībām.¹⁵³ Iepriekš minētā projekta aktivitāšu īstenošana ir devusi ieguldījumu karjeras izglītības pasākumu īstenošanai skolās. Šādu pakalpojumu pieejamība skolās sekmē mērķtiecīgāku nākamās izglītības un profesijas izvēli. Attīstoties tehnoloģijām un uzlabojoties indivīdu interneta lietošanas pamatprasmēm, nozīmīgs atbalsts turpmāko studiju izvēlei ir Nacionālajai izglītības iespēju datubāzei (www.niid.lv), kurā apkopotas Latvijas izglītības iestāžu piedāvātās izglītības iespējas.

Kā liecina autores konsultanta pieredze, strādājot izglītības izstādē „Skola 2009”, ir vērojamas kvalitatīvas pārmaiņas – jaunieši spēj uzdot konkrētus jautājumus par izvēlētajām studiju programmām, programmu izvēle ir mērķtiecīgāka un vairāk saistīta ar personiskām interesēm un zināšanām, kā arī palielinājies to jauniešu skaits, kuri, gatavojoties absolvēt 9. klasi, domā par vidusskolas programmas izvēli un konsultējas par nepieciešamajiem nosacījumiem studiju uzsākšanai augstskolā un tālākām nodarbinātības iespējām. Ņemot vērā darba tirgus straujās pārmaiņas, autore uzskata, ka pietiekami ātri un objektīvu informāciju par izglītības un darba tirgus saistību var nodrošināt tikai cieša sadarbība starp uzņēmējiem un izglītības iestādēm.

Izvērtējot augstskolu absolventu pieredzi, jāatzīmē, ka informācijas pieejamība un kvalitāte ietekmē indivīdu nodarbinātību. Absolventi, kas pēc mācību iestādes beigšanas nesāka un neturpināja strādāt, daudz biežāk atzīst, ka, izvēloties studiju programmu, viņiem bija drīzāk nepietiekama (30%) vai pilnīgi nepietiekama (17%) informācija par absolventu nodarbinātības iespējām šajā jomā un nebija arī saskarsmes ar profesiju dzīvē. Studiju programmu absolventi izvēlējās galvenokārt savas intereses dēļ – ieinteresēja studiju programmas saturs. Tas norāda, ka izglītības iestādēm jāsniedz informācija ne tikai par to, ko konkrētajā programmā plānots apgūt, bet arī par to, kur absolventam pēc mācību iestādes beigšanas būs iespējams strādāt.

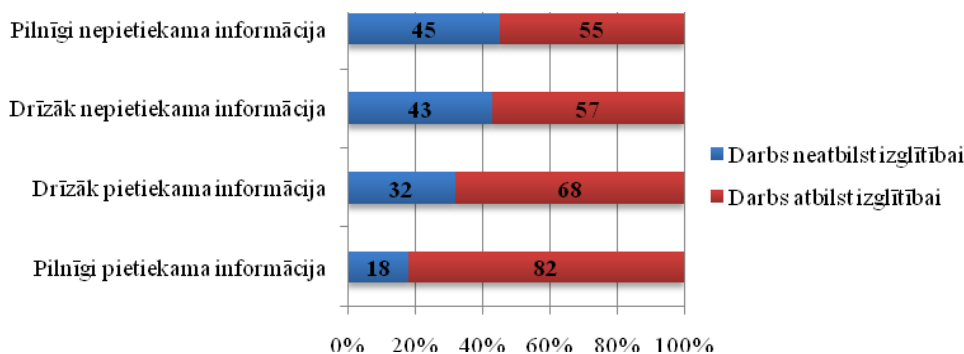
¹⁵³ VIAA (2005-2008) ESF līdzfinansēta projekta „Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā” rezultāti. Pieejams http://www.viaa.gov.lv/lat/karjeras_atbalsts/par_kipni/ (skatīts 29.09.2010.)



2.attēls. Informācijas pietiekamība par nodarbinātības iespējām izvēlētajā jomā (%)

Avots: Krūmiņš J., Goša Z., Jaunzeme I. u.c. (2007), 89.lpp.

Izvēloties studiju programmu, informāciju par nodarbinātības iespējām pēc studiju beigšanas kā nepietiekamu vērtē 34% absolventu: 23% bija drīzāk nepietiekami informēti, bet 11% – pilnīgi nepietiekami informēti (sk. 2. attēlu). Tas vēlreiz apliecina nepieciešamību pēc karjeras atbalsta pakalpojumiem augstskolu reflektantiem. Šāda veida informācijas nepietiekamība ietekmē ne tikai programmas izvēli, bet arī absolventu nodarbinātību atbilstoši iegūtajai kvalifikācijai. Gandrīz pusei no tiem, kam šādas informācijas nebija pietiekami, pēc mācību iestādes beigšanas strādāja neatbilstoši iegūtajai kvalifikācijai (sk. 3. attēlu).



3. attēls. Informētības par nodarbinātības iespējām izvēlētajā jomā saistība ar darbu, kas iegūts pēc augstskolas beigšanas vai studiju laikā, atbilstību izglītībai (%)

Avots: Krūmiņš J., Goša Z., Jaunzeme I. u.c. (2007), 89.lpp.

Novērtējot informācijas pieejamību, 33,8 % no respondentiem apstiprina, ka informācija par absolventu nodarbinātību ir drīzāk vai pilnīgi nepietiekama. Īpaši šo aspektu uzsver akadēmiskajās bakalaura programmās (45%) studējošie. Visaugstākos rezultātus par to, ka bija izprotamas tālākās nodarbinātības iespējas, uzrāda izglītības (81%) un veselības aprūpes un sociālās labklājības (78%) tematiskajā jomā studējošie, turpretim humanitārās zinātnes un mākslas tematiskās jomas programmās studējošie uzrāda vismazāko izpratni par

tālākām nodarbinātības iespējām. Tikai 54% respondentu norāda, ka informācija par nodarbinātību ir drīzāk vai pilnībā pietiekama.

Neraugoties uz samērā vājo informētību par nodarbinātības iespējām izvēlētajā jomā, lielākā daļa (70%) absolventu pēc mācību iestādes absolvēšanas (ieskaitot darbu, kas uzsākts studiju laikā), strādāja atbilstoši iegūtajai kvalifikācijai.

Informācijas pieejamība par darba tirgus attīstības tendencēm, profesijām, kompetencēm, kas ir nepieciešamas konkurētspējai, ir aktuāla ne tikai personām, kuras vēlas uzsākt vai turpināt studijas, bet arī studējošajiem. Šādas informācijas pieejamība veido skaidrākus priekšstatus par perspektīvo nodarbinātības jomu vienlaicīgi motivējot aktīvāk iesaistīties studiju procesā un sasniegt augstākus studiju rezultātus. Kopš 2007. gada ir pieejams NVA Karjeras metodikas un klientu apkalpošanas nodaļas (agrāk Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras) izstrādātais Profesiju apraksta katalogs¹⁵⁴, kurā ir izveidoti apraksti par 370 profesijām, iekļaujot informāciju par darba saturu, darba apstākļiem, darba iespējām, nepieciešamo izglītību amata pienākumu veikšanai, u.c., kā arī sadarbībā ar biedrību „Jauniešu konsultācijas” interneta vietnē piedāvātas intervijas ar konkrētu profesiju pārstāvjiem un veiksmes stāstiem profesijās LU Karjeras centra interneta vietnē. Savu ieguldījumu dod arī augstākās izglītības iestādes, attīstot karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus (detalizētāk sk. 3. nodaļā).

Informācija par izglītības iespējām un saistību ar profesionālās darbības uzsākšanu izvēlētajā jomā ir viens no karjeras attīstības atbalsta elementiem. Informatīvo un analītisko materiālu pieejamība par profesijām, nepieciešamajām kompetencēm un nodarbinātības iespēju raksturojums sekmē indivīda karjeras ceļa izvēli atbilstoši gan personīgajām interesēm, gan darba tirgus pieprasījumam. Pētījuma rezultāti liecina, ka nodarbinātība atbilstoši iegūtajai kvalifikācijai ir augstāka tiem respondentiem, kuriem informācija par izglītības iespējām un darba tirgus attīstību bija pieejama pietiekamā daudzumā un kvalitātē. Autore uzskata, ka īpaši svarīgi ir šādas informācijas pieejamība vispārējās vidējās un profesionālajās izglītības iestādēs skolēnu sagatavošanai lēmuma pieņemšanai par turpmāko izglītošanās virzienu izvēli, studentiem – studiju mērķu izvirzīšanai un nepieciešamo kompetenču pilnveidošanai nodarbinātībai, darbaspēkam - lēmuma pieņemšanai par nodarbinātību un profesionālas kvalifikācijas pilnveidi atbilstoši darba tirgus prasībām.

¹⁵⁴ PKIVA (2007) Profesiju aprakstu katalogs. Rīga

2.4. Pārejas posms no izglītības uz darba tirgu

2.4.1. Absolventu integrācijas darba tirgū raksturojums

Absolventu integrāciju darba tirgū ietekmē tādi faktori kā ekonomiskā situācija valstī un darba tirgus pieprasījums, absolventa kompetences, profesionālās darbības uzsākšanai, un kā rezultativitātes rādītāju izmanto darba meklēšanas perioda ilgumu.

Kopumā 65% augstskolu absolventu turpināja darbu, ko bija sākuši jau mācību laikā. Tie, kas neturpināja mācību laikā iesākto darbu, visbiežāk atrada darbu jau viena mēneša laikā.

Darba tirgū aptaujas brīdī visvairāk iesaistījušies tie, kas ieguvuši izglītību šādās izglītības tematiskajās jomās: arhitektūra un būvniecība; inženierzinātnes un tehnoloģijas; ražošana un pārstrāde; pakalpojumi; veselības aprūpe un sociālā labklājība; skolotāju izglītība un izglītības zinātnes. Šo grupu pārstāvji pēc studiju beigšanas biežāk iekļāvās darba tirgū, atrada darbu trīs mēnešu laikā un aptaujas brīdī strādā (sk. 4. attēlu).

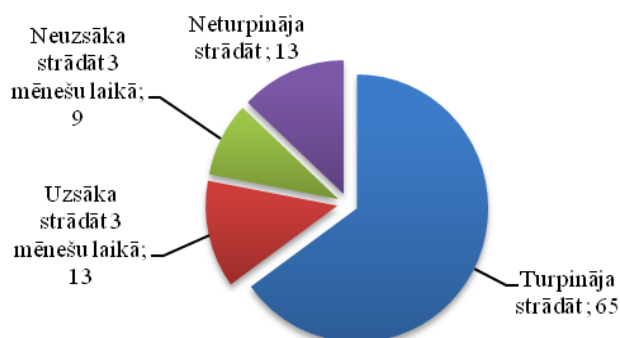


4.attēls. Dažādu izglītības tematisko jomu absolventu iekļaušanās darba tirgū trīs mēnešu laikā pēc augstskolas beigšanas (%)

Avots: Krūmiņš J., Goša Z., Jaunzeme I. u.c. (2007), 78.lpp.

Taču daļai absolventu darba atrašanai bija nepieciešami pat vairāk nekā 6 mēneši, bet daļa absolventu vispār neuzsāka strādāt. Turpmāk autore aplūkos faktorus, kas nosaka absolventu iekļaušanos darba tirgū. Trīs mēnešu laikā pēc mācību iestādes beigšanas darba

tirgū nebija iekļāvušies (t. i., nestrādāja) 22% augstskolu absolventu – 9% nebija uzsākuši strādāt un 13% neturpināja darbu, ko bija veikuši studiju laikā (sk. 5. attēlu). Biežāk darba tirgū nebija iekļāvušies akadēmisko (bakalaura) grādu vai 2. līmeņa profesionālo augstāko izglītību ieguvušie.



5. attēls. Absolventu darba gaitas pēc augstskolas beigšanas (%)

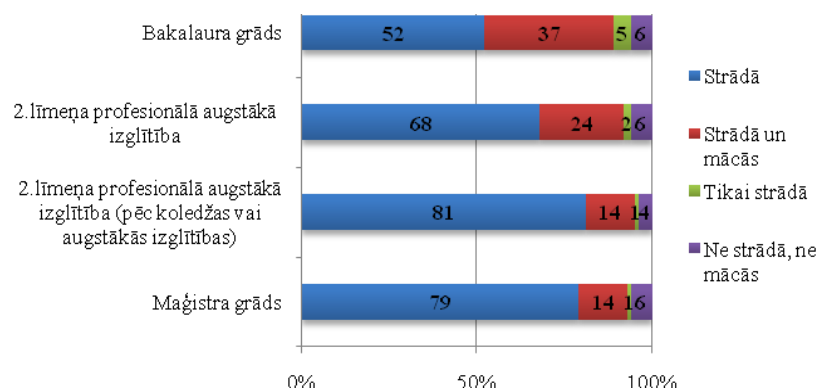
Avots: Krūmiņš J., Goša Z., Jaunzeme I. u.c. (2007), 77.lpp.

18% no tiem, kas darbu neturpināja, uzskatīja, ka šis darbs pilnībā neatbilst iegūtajai izglītībai, un 9% uzskatīja, ka šajā darbā nevar izmantot neko no mācību iestādē gūtajām zināšanām. Var secināt, ka studiju laikā veiktā darba pārtraukšana saistīta ar absolventa vēlmi strādāt izglītībai atbilstošāku darbu un iespēju izmantot iegūtās zināšanas.

Neiekļaušanās darba tirgū ir saistīta arī ar mācību turpināšanu – 31% absolventu, kas darba tirgū pēc mācību iestādes beigšanas neiekļāvās, tajā pašā gadā turpināja mācības šajā vai kādā citā mācību iestādē.

Lielākā daļa (85%) augstskolu absolventu aptaujas brīdī ir iekļāvušies darba tirgū un strādā algotu darbu, 5% ir uzņēmēji, bet 3% – pašnodarbinātie. 7% augstskolu absolventu aptaujas brīdī nestrādā, turklāt šis rādītājs būtiski neatšķiras starp 2003. un 2005. gada absolventiem.

Papildus darbam daudzi absolventi, īpaši akadēmisko bakalaura grādu ieguvušie, arī aptaujas brīdī mācās: 25% absolventu strādā un mācās, 3% tikai mācās, turpretim 5% nestrādā un nemācās. Tas, ka samērā maz absolventu nav iesaistījušies ne izglītības, ne darba tirgū, liecina, ka, saglabājoties darba augstam tirgus pieprasījumam, augstskolas izglītība nodrošina stabilu pamatu turpmākajai karjerai (sk. 6. attēlu).

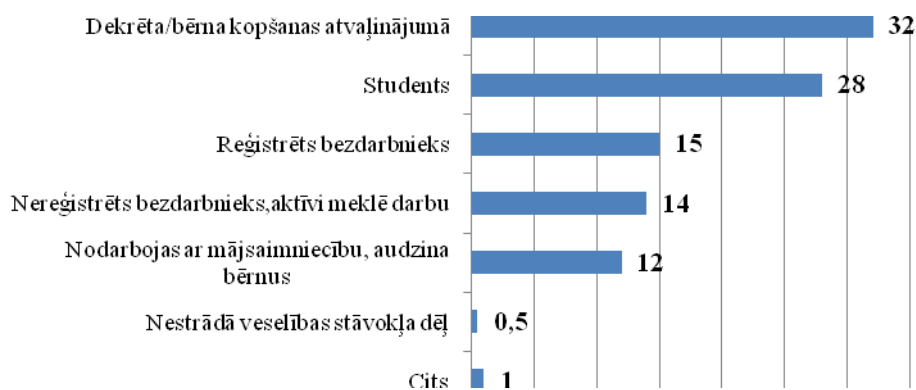


6.attēls. Dažādu izglītības līmeni ieguvušo augstskolu absolventu nodarbošanās aptaujas brīdī (%) (n=2491)

Avots: Krūmiņš J., Goša Z., Jaunzeme I. u.c. (2007), 55.lpp.

Iekļaušanās darba tirgū ne vienmēr norit veiksmīgi. Kā jau iepriekš minēts, 7% augstskolu absolventu aptaujas brīdī nestrādā. Tomēr pētījuma dati ļauj secināt, ka nestrādāšana bieži vien ir saistīta ar mācību turpināšanu vai ģimenes apstākļiem un bezdarba problēma absolventu vidū ir maz izplatīta.¹⁵⁵

Augstskolu absolventi, kas aptaujas brīdī nestrādā, visbiežāk ir bērna kopšanas atvaļinājumā (32%) vai studē (28%). Tikai 15% no nestrādājošajiem augstskolu absolventiem ir reģistrējušies kā bezdarbnieki (sk. 7.attēlu).



7. attēls. Nestrādājošo augstskolu absolventu statuss aptaujas brīdī (%) (n=211)

Avots: Krūmiņš J., Goša Z., Jaunzeme I. u.c. (2007), 60.lpp.

Analizējot rezultātus izglītības tematiskajās jomās, var secināt, ka biežāk darba tirgū pēc absolvēšanas neiekļāvās lauksaimniecības, ražošanas un pārstrādes, humanitāro zinātņu un mākslas kvalifikāciju vai grādu ieguvušie. Tieši šo grupu pārstāvji arī visretāk strādāja studiju laikā.

¹⁵⁵ Krūmiņš, J., Goša, Z., Jaunzeme, I. u.c. (2007) Augstāko un profesionālo mācību iestāžu absolventu profesionālā darbība pēc mācību beigšanas. LU: Rīga, 54.-55.lpp.

Ietekmi uz profesionālās darbības uzsākšanu atstāj arī mācību valoda un finansējums studiju laikā. Biežāk pēc mācību iestādes beigšanas nestrādāja absolventi, kuri bija mācījušies krievu valodā. No tiem, kas mācījās latviešu valodā, pēc studiju beigšanas nebija nodarbināts 21%, turpretī no krievu valodā studējošajiem – 33%. Šāda situācija var būt saistīta ar absolventu vājākām valsts valodas zināšanām, jo izglītības tematisko jomu specifika nenorāda, ka krievu valodā biežāk mācītu specialitātes, kuru pārstāvjiem grūtāk iekļauties darba tirgū. No studentiem, kas studiju laikā nestrādāja, biežāk darba tirgū uzreiz pēc mācību beigšanas iekļāvās tieši budžeta (66%), nevis maksas (50%) studenti. Tas norāda uz, iespējams, labākām sekmēm studiju laikā.

Kā šķērslis darba atrašanā var būt arī, pirmkārt, dažāds jauniešu sagatavotības līmenis; otrkārt, pieredzes trūkums, kas vairāk vai mazāk raksturīgs visiem studijas beigušajiem; treškārt, pārāk šaura specializācija un atbilstība noteiktiem profesijas standartiem, jo, ja profesija darba tirgū nav pieprasīta, tad tas absolventiem rada grūtības; ceturtkārt, to studiju programmu absolventiem, kur ir bijis liels studējošo skaits (liela konkurence), piektkārt, atbalsta nepieciešamība tiem studentiem, kuri izdarījuši nepareizu izvēli, negaidot līdz nonākšanai darba tirgū.¹⁵⁶

Kopumā 1% no visiem augstskolu absolventiem ir reģistrējušies kā bezdarbnieki un vēl 1% ir neregistrēti bezdarbnieki. Tādējādi aptaujas dati ļauj secināt, ka bezdarbs augstskolu absolventu grupā 2006. gadā nav aktuāls. Bezdarbnieku statusā reģistrēto augstāko izglītības iestāžu absolventi (n=184), novērtējot darba atrašanas iespējas, atzīmē, ka integrāciju darba tirgū kavē darba pieredzes nepieciešamība, neatbilstoša samaksa par veicamajiem darba pienākumiem, kā arī darba devēju neapmierinātība ar absolventu prasmēm un kompetencēm. Vienlaicīgi absolventi bezdarbnieki novērtē augstākās izglītība kvalitāti ar „labi”.¹⁵⁷ Latvijā augstskolu absolventu vidū beigšanas gadā bezdarba līmenis audzis no 0,4% 2007. gadā līdz 2,5% 2009. gadā, ko ietekmēja gan ekonomikas straujā lejupslīde, gan darba tirgus strukturālās reformas. Īpašas grūtības atrast darbu ir akadēmiskā bakalaura grāda ieguvējiem.¹⁵⁸

OECD dati liecina, ka augstāks izglītības līmenis palielina absolventu izredzes būt nodarbinātiem. Kopējā tendence augstskolu absolventu nodarbinātībā liecina, ka bezdarbs laika posmā no 1997.–2007. gadam augstskolu absolventu vidū saglabājas 4% robežās, taču vērojams bezdarba līmeņa pieaugums personu vidū ar zemāku izglītības līmeni. Tomēr atsevišķās ES valstīs absolventu bezdarbs piecu gadu periodā pēc augstskolas beigšanas

¹⁵⁶ „Darba tirgus pētījums (1)” fokusgrupu interviju atšifrējums

¹⁵⁷ NVA (2005) ESF līdzfinansēts darba tirgus pētījums „Absolventu-bezdarbnieku aptauja” 2005. gada (maijs–jūnijs)

¹⁵⁸ NVA (2010) Informācija par absolventiem-bezdarbniekiem, kuri reģistrējušies bezdarbnieka statusā gadā, kurā ieguvuši augstāko izglītību, Statistikas nodaļa, 2010. gada februāris

Spānijā tas sasniedza 12,5%, 9,6% Francijā un 5,7% Itālijā. Salīdzinot bezdarba rādītājus starp absolventiem un nacionālajā līmenī, Francijā un Spānijā nav vērojamas atšķirības, bet Vācijā un Somijā augstskolu absolventu bezdarba rādītāji ir zemāki nekā valstī kopumā.¹⁵⁹

Pētījuma rezultāti liecina, ka augstskolu absolventi pie augsta darba tirgus pieprasījuma līmeņa kopumā sekmīgi iekļāvās darba tirgū, taču vērojams, ka atsevišķu izglītības tematisko grupu beidzējiem profesionālās darbības uzsākšana sagādā grūtības, kas var būt saistīts ar izglītības programmu specifiku, katra indivīda motivāciju, kā arī nepietiekamām prasmēm darba meklēšanā. Tādēļ autore uzskata, ka Latvijas ekonomiskajā situācijā valsts pārvaldei ir jāveido aktīva izglītības un apmācības politika un jāattīsta dažādi instrumenti, lai nodrošinātu darbaspēka sagatavošanu brīdim, kad pieaugs darba tirgus pieprasījums.

2.4.2. Darba meklēšanas metodes un rezultāti

Absolventu integrāciju darba tirgū ietekmē arī darba meklēšanas ceļu izvēle, personiskā aktivitāte darba meklēšanas procesā un sagatavotība personāla atlases procesam. Latvijā visbiežāk augstskolu absolventi iekļaujas darba tirgū viena līdz trīs mēnešu laikā.¹⁶⁰ Salīdzinot ar situāciju ES, pirmā pastāvīgā darba meklēšanas periods sešus mēnešus pārsniedz 41% Spānijas (n=1835), 34% Itālijas (n=1465) un 27% Francijas (n=1048) augstskolu absolventiem. Darba meklēšanā absolventi izmanto dažādas darba meklēšanas metodes. Pie populārākajām metodēm var minēt atbildēšanu uz darba sludinājumiem, pieteikuma nosūtīšanu (CV un motivācijas vēstuli) darba devējam, personīgos kontaktus, izmantot nodarbinātības aģentūras pakalpojumus vai dažādus portālu pakalpojumus (piemēram, *CV Online*, *Workingday*). Kā jauns darba meklēšanas ceļš, pēc autores domām, ir izglītības iestāžu starpniecība, piemēram, izglītības iestāžu Karjeras centri, akadēmiskā personāla ieteikumi un rekomendācijas, studentu aktīva piedalīšanās uzņēmumu organizētajos konkursos un noslēguma darba izstrāde par uzņēmējiem aktuāliem jautājumiem.

Absolventu darba meklēšanas rezultātus ietekmē arī apstākļi, cik lielā mērā absolventi ir gatavi un informēti par darba devēju prasībām un darba meklēšanas procesu, kā arī sagatavoti praktiskai rīcībai.

Latvijā augstskolu absolventi (n=2450) visbiežāk darbu atrod ar personīgo kontaktu palīdzību (37%), atbildot uz darba sludinājumiem un piedaloties konkursos (22%), saņemot tiešu darba devēja piedāvājumu (13%), kā arī kontaktējoties ar darba devēju pēc savas iniciatīvas (10%). Salīdzinoši retāk tiek izmantoti Nodarbinātības valsts aģentūras, personāla

¹⁵⁹ Teichler, U. (2007) *Careers of University Graduates. Views and Experiences in Comparative Perspectives*. Dordrecht : Springer, p.97

¹⁶⁰ Autore aprēķini, izmantojot „Darba tirgus pētījumi (1)” izlases apsekojuma datus

atlasses firmu un darba biržas pakalpojumi. Izglītības iestādes darbu palīdzējušas atrast 5% respondentu. Internets darba meklēšanā ir nozīmīgāks dabaszinātnes, matemātikas un informācijas tehnoloģiju absolventu vidū. Salīdzinot darba atrašanas veidu izglītības tematiskajās grupās, nav vērojamas atšķirības. Jāatzīmē, ka procentuāli vairāk studentu, kuri strādā atbilstoši iegūtajai kvalifikācijai, pirmo darba vietu atraduši ar izglītības iestādes starpniecību (83%), kontaktējoties ar darba devēju pēc savas iniciatīvas (85%), kā arī saņemot tiešu darba devēja piedāvājumu (81%).¹⁶¹

Līdzīgi darba meklēšanas veidi tiek izmantoti Eiropas augstskolu absolventu vidū. Atbildēšana uz sludinājumiem ir darba meklēšanas veids, kuru izmantojot, absolventi visbiežāk ir atraduši darbu pēc augstskolas beigšanas. Vēl darba meklēšanas procesā tiek izmantoti tādi veidi kā kontaktēšanās ar darba devēju un personīgie kontakti. Visbiežāk, atbildot uz darba sludinājumiem, darbu ieguvuši absolventi Norvēģijā, Zviedrijā un Lielbritānijā, interesējoties uzņēmumā – Austrijā, Čehijā un Francijā, bet izmantojot personīgos kontaktus – Itālijā un Spānijā. Augstākās izglītības iestādes lielāku atbalstu darba atrašanā sniedz Japānā un Lielbritānijā.¹⁶²

Darba devēji gan privātajā, gan sabiedriskajā sektorā 52% uzņēmumu (n=2502) darbiniekus piesaista ar pazišanos (ar draugu, kolēģu ieteikumiem), 29% – ar sludinājumu un konkursu palīdzību un 18% gadījumos – pieņemot darbā un apmācot darbiniekus uzņēmumā. (sk. 1. tabulu)

1.tabula

Darbinieku atrašanas veidi Latvijā 2006. gadā (%)

Darbinieku meklēšanas veidi	Darbinieku meklēšanas biežums	Kopā	tai skaitā		
			Bieži	Reizēm	Nekad
<i>Kopā, no tiem</i>		100			
Ar pazišanos (n=2444)		100	53	31	16
Ar konkursu/ sludinājumu palīdzību (n=2431)		100	30	29	41
Sadarbība ar izglītības iestādēm (n=2398)		100	7	20	73
Ar NVA starpniecību (n=2406)		100	10	19	71
Personāla atlasē firmu starpniecību (n=2389)		100	2	4	94
Pieņemot cilvēkus darbā un apmācot (n=2397)		100	19	26	55

Avots: autores aprēķini, izmantojot „Darba tirgus pētījumi (3)” izlases apsekojuma datus (n=2502)

Kā liecina pētījuma dati, Latvijā jaunu darbinieku piesaiste uzņēmumos un organizācijās līdz 50% gadījumu dominējošais ir uzticamības faktors darbiniekam, nevis pietiekami augsts personas kompetences līmenis atbilstošs amata pienākumiem. Lai arī

¹⁶¹ Autores aprēķini, izmantojot „Darba tirgus pētījumi (1)” izlases apsekojuma datus

¹⁶² Teichler, U. (2007) Careers of University Graduates. Views and Experiences in Comparative Perspectives. Dordrecht : Springer, p.61

iepriekš izmantotais darbinieku meklēšanas ceļš tiek izmantots biežāk, tomēr aptuveni 67% gadījumu absolventi ir piedalījušies atlases procesā, kura rezultātus ietekmēja karjeras vadības prasmju apgūtais līmenis, t.i., cik kvalitatīvi tiek sagatavoti CV un motivācijas vēstules, kādas ir prezentācijas prasmes darba intervijās, spējas apzināt savas stiprās un vājās puses, kā arī strādāt ar informāciju par darba tirgu.

Kā redzams, darba devēji līdz 2006. gadam reti izmantoja tādu darbinieku piesaistīšanas veidu kā sadarbība ar izglītības iestādēm. Izveidojoties Karjeras centriem augstākās izglītības iestādēs (LU, RTU u.c.), darba sludinājumu publiskošana portālos bija vispopulārākais pakalpojums un atbalsts studējošiem darba meklējumos. 2008. gadā LU Karjeras centra elektroniskajā resursā „E-karjera” kopumā reģistrējušies aptuveni 600 (no tiem 200 reģistrējušies 2008. gada laikā) uzņēmumi un organizācijas, publiskojot aptuveni 860 darba un prakses vakances. Papildus darba sludinājuma ievietošanai „E-karjera” izveidota studentu CV datubāze, kas padara iespējamu atrast piemērotāko potenciālo darbinieku no studentu vai absolventu vidus, kā arī studentam sagatavot CV un nosūtīt uz portālā publicētajām vakancēm. 2008. gadā savus pieteikumus nosūtīja aptuveni 440 studenti. Sadarbībai ar augstākās izglītības iestādēm visatvērtākie ir uzņēmumi un organizācijas no tādiem ekonomiskās darbības veidiem kā apstrādes rūpniecība, vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība, operācijas ar nekustamo īpašumu un citi komercpakalpojumi, izglītība un sabiedriskie, sociālie un individuālie pakalpojumi.

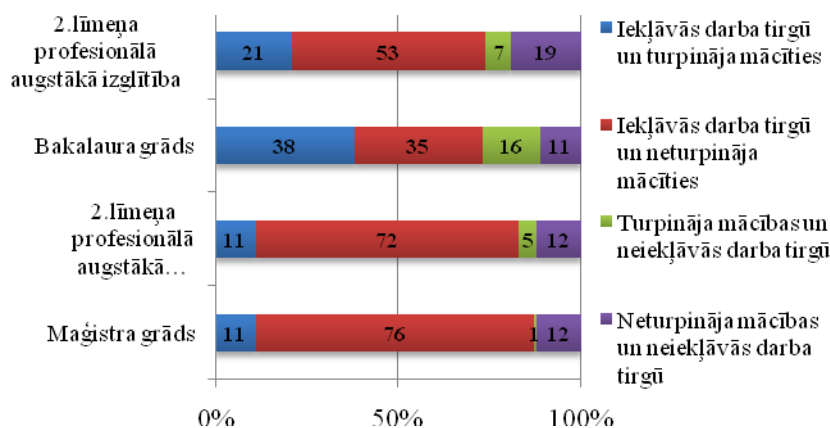
Izvērtējot pašreizējo situāciju, autore secina, ka, sākot ar 2007. gada beigām, strauji samazinājās augstskolu portālos publicēto vakancu skaits, taču 2010. gada sākumā ir vērojams darba devēju intereses pieaugums – palielinās darba piedāvājumu skaits un interese par studējošo CV datubāzi. Kā liecina LU Karjeras centra konsultantu pieredze, samazinoties darba tirgus pieprasījumam, pieaug to studentu skaits, kuri aktīvi izmanto Karjeras centra organizētos seminārus un konsultācijas. Īpaši aktuāli kļūst jautājumi par personas interesēm un spējām atbilstošākas nodarbinātības jomas izvēli un sagatavošanos darba meklēšanas procesam (CV, motivācijas vēstules izveidošana un sagatavošanās darba intervijām), kā arī informācija par prakses un vasaras darba iespējām ārvalstīs. Tādējādi, samazinoties darba tirgus pieprasījumam, studējošie mērķtiecīgāk sāk plānot savu profesionālo izaugsmi.

2.5. Augstskolu dzīves ceļi un nodarbinātība atbilstoši iegūtajai kvalifikācijai

Augstskolu absolventu nodarbinātību pēc studijām ietekmē gan izglītības līmenis, gan absolvētā studiju programma, gan dzimums un personiskie mērķi.

Visbiežāk darba tirgū iekļaujas un mācības neturpina absolventi, kuri ieguvuši 2. līmeņa profesionālo augstāko izglītību vai maģistra grādu (sk. 8. attēlu). Bakalaura grāda ieguvēji

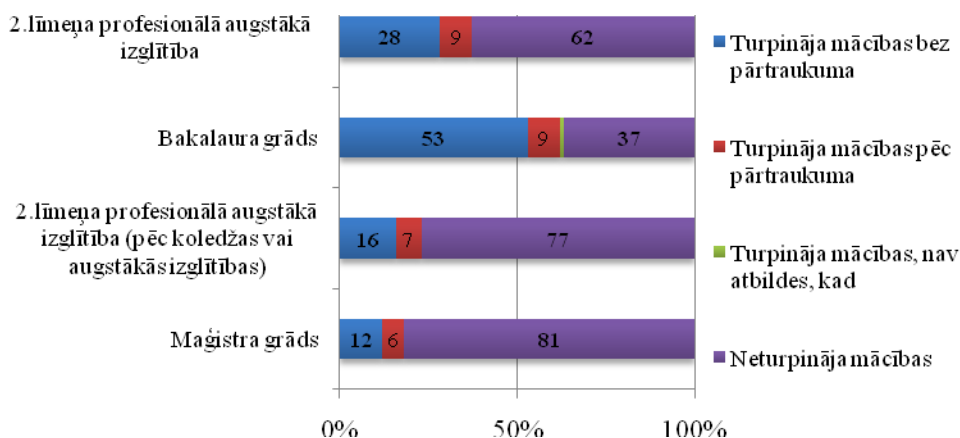
visbiežāk turpina studijas, gan iekļaujoties darba tirgū (38%), gan turpinot tikai studijas (16%). Pēc autores domām, šāda tendence ir uzmanības vērtā izglītotāju vidū, jo, iesaistoties Boloņas procesa aktivitātēs, kas paredz izglītības modeli pieciem studiju gadiem (3 gadi – bakalaura studijas un 2 gadi – maģistrantūras studijas), 35% bakalaura studiju beidzēju neturpina studijas, līdz ar to neiegūst pilnu augstāko izglītību un pietiekamas kompetences konkurētspējai darba tirgū.



8. attēls. Augstskolu absolventu dzīves ceļš pēc mācību iestādes beigšanas (%)

Avots: Krūmiņš J., Goša Z., Jaunzeme I. u.c.(2007), 51.lpp.

Attīstoties tehnoloģijām un augot darba tirgus prasībām, jaunieši arvien vairāk apzinās izglītības vērtību savas karjeras attīstībā. Aptaujas dati liecina, ka daudzi studenti tiecas turpināt izglītības apguvi. Bakalaura grāds parasti ir tikai solis ceļā uz nākamā augstākā izglītības līmeņa apguvi. 62% bakalaura grādu ieguvušo turpinājuši mācības tajā pašā vai citā augstskolā, turklāt parasti bez pārtraukuma – tajā pašā gadā (sk. 9. attēlu).



9.attēls. Augstskolu absolventu turpmākais izglītības ceļš (%)

Avots: Krūmiņš J., Goša Z., Jaunzeme I. u.c.(2007), 51.lpp.

Dažās izglītības tematiskajās jomās mācību turpināšana ir īpaši raksturīga. Mācības turpinājuši vairāk nekā 70% akadēmisko izglītību (bakalaura grādu) ieguvušie tādās jomās kā arhitektūra un būvniecība, kā arī inženierzinātnes un tehnoloģijas. Tāpat bieži mācības turpinājuši pakalpojumu, dabaszinātņu, matemātikas un informācijas tehnoloģiju jomās bakalaura grādu ieguvušie absolventi.

Pēc 2. līmeņa profesionālās augstākās izglītības vai maģistra grāda iegūšanas visbiežāk mācības netiek turpinātas. Tikai 18% maģistra grādu ieguvušo un 23% 2. līmeņa profesionālo augstāko izglītību ieguvušo turpina formālās izglītības ceļu – tai pašā gadā vai pēc pārtraukuma.

Pētījuma rezultāti liecina, ka kopumā augstāko izglītības iestāžu absolventi ir orientēti turpināt izglītošanos nākamajā izglītības pakāpē, taču savas nodarbinātības iespējas samazina tās personas, kuras pārtrauc studijas pēc bakalaura grāda iegūšanas. Par to liecina augstāks bezdarba līmenis bakalaura grāda ieguvēju vidū.

Izglītības ieguvumu salīdzinošo lietderību un absolventu karjeru var analizēt pēc sasniegumu novērtējuma, t.i., kādas kompetences nepieciešamas absolventa konkrētajā darba vietā un amata pienākumu pildīšanai. Turpmāk tiks analizēta absolventu amata atbilstība iegūtajai kvalifikācijai saistībā ar izglītībā iegūtajām kompetencēm pēc diviem kritērijiem – *vertikālā un horizontālā atbilstība* (sk. 2.tabulu).

2.tabula

Absolventa amata atbilstība iegūtajai kvalifikācijai saistībā ar izglītībā iegūtajām kompetencēm

	Amats atbilst iegūtajai izglītības kvalifikācijai (jomai)	Amats neatbilst iegūtajai izglītības kvalifikācijai (jomai)
Amats atbilst izglītībā iegūtajām kompetencēm (augstāka līmeņa darbi)	<i>Horizontālā un vertikālā atbilstība</i>	<i>Horizontālā neatbilstība</i>
Amats neatbilst izglītībā iegūtajām kompetencēm (zemāka līmeņa darbi)	<i>Vertikālā neatbilstība</i>	<i>Vertikālā un horizontālā neatbilstība</i>

Avots: EUROSTAT (2009) *The Bologna Process in Higher Education in Europe, Luxembourg, p.131*

Atbilstības izvērtēšana notiek, salīdzinot iegūtās izglītības kvalifikācijas līmeni, kas tiek raksturots pēc ISCED klasifikācijas un profesiju klasifikācijas ISCO standartiem. ISCED 5. un 6. līmeņa programmu absolventiem jābūt nodarbinātiem ISCO 1., 2. un 3. līmeņa amatos. Vērtējot absolventu nodarbinātību, vertikālā neatbilstība tiek konstatēta gadījumos, ja absolventi ir strādā amatos, kas ir zemāki par ISCO 3. līmeni; horizontālā neatbilstība, ja absolvents strādā neatbilstoši iegūtajās izglītības studiju jomai, bet ir pietiekami kompetents

veikt augsti kvalificētus darbus; vertikālā un horizontālā neatbilstība tiek konstatēta gadījumos, ja absolvents ir nodarbināts zemāka līmeņa darbos un neatbilstoši iegūtajai studiju jomai.

Pētījuma dati Eiropas Savienībā (EU-27) liecina, ka 25% augstāko izglītību ieguvušie absolventi vecumā no 25–34 gadiem strādā amatos, kas ir zemāki par iegūto kvalifikācijas līmeni un kompetencēm. Situācija atšķiras, ja salīdzina ES valstis atsevišķi, tad Čehijā absolventu nodarbinātības vertikālā neatbilstība ir zemāka par 10%, 30% sasniedz Kiprā, Īrijā, bet īpaši augsta ir Spānijā un sasniedz 41%. Ziemeļvalstīs šī neatbilstība ir reģistrēta zemāka nekā vidēji ES un absolventu nodarbinātība proporcionāli augstāka ir ISCED 3. pamatgrupā.¹⁶³ Latvijā šis rādītājs sasniedz 12%, kas ir zemāks par ES vidējo rādītāju.¹⁶⁴

ES 15 valstu pētījuma rezultāti liecina, ka 73% absolventu ir nodarbināti atbilstoši iegūtajai kvalifikācijai, 8% novērojama horizontālā neatbilstība, 9% – vertikālā neatbilstība, 6% – vertikālā un horizontālā neatbilstība.¹⁶⁵ Absolventu horizontālā un vertikālā nodarbinātības neatbilstība iegūtajai izglītībai studiju jomā atsevišķās valstīs pēc absolventu subjektīvā novērtējuma, kā, piemēram, Igaunijā sasniedz 30%, Spānijā – 31% un Lielbritānijā – 45% gadījumu. Latvijā absolventu nodarbinātības vertikālā neatbilstība sasniedz 14%, bet horizontālā – 4%.¹⁶⁶

Lai arī atalgojums un darba tirgus pieprasījums ir būtiskākie, tomēr tie nebūt nav vienīgie faktori, kas ietekmē cilvēka iespējas un izvēli strādāt atbilstoši iegūtajai kvalifikācijai vai izvēlēties citu profesionālās karjeras ceļu. Viens no motivējošiem faktoriem strādāt noteiktā profesijā ir jau sākotnēji izvirzītās prasības pret darbu, interese par savu profesiju, tās lietderīgums sabiedrībā, prestižs utt. Savu ietekmi atstāj arī informētība par noteiktas profesijas specifiku, speciālistu pieprasījumu darba tirgū u. tml. Absolventu profesionālās darbības uzsākšanu un nodarbinātību atbilstoši iegūtajai kvalifikācijai ietekmē arī personas individuālās prasības darbam kopumā, t.i., prioritārie nosacījumi darbībai kādā konkrētā jomā. Salīdzinot dažādo darba aspektu nozīmīgumu pēc vidējiem rādītājiem, visā augstskolu absolventu kopā nepārprotami kā galvenā prasība pret darbu tiek izvirzīta labas algas nepieciešamība. Tai seko vēlme strādāt ar „patīkamiem kolēģiem” un „darba stabilitāte – drošības sajūta par darbavietas saglabāšanu”. Turpmāk autore apskatīs atsevišķas izglītības tematiskās grupas. Skolotāju izglītības un pedagoģijas jomas absolventiem, kas strādā atbilstoši iegūtajai izglītībai, darba vērtējumā svarīgāki šķiet tādi aspekti kā darba stabilitāte

¹⁶³ EUROSTAT (2009) The Bologna Process in Higher Education in Europe. Luxembourg, p.132-134

¹⁶⁴ Autores aprēķini, izmantojot „Darba tirgus pētījumi (1)” izlases apsekojuma datus

¹⁶⁵ The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the REFLEX Project (2005), p.224, Pieejams http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/documents%20public/publications/reflex_book_eu.pdf (skatīts 15.02.2010)

¹⁶⁶ Autores aprēķini, izmantojot „Darba tirgus pētījumi (1)” izlases apsekojuma datus

un drošība, darba sabiedriskais lietderīgums, garš atvaļinājums un iespēja strādāt radoši. Humanitārās un mākslas zinātnēs atbilstoši iegūtajai izglītībai strādā tie, kas visaugstāk vērtē iespēju radoši strādāt un nemitīgi profesionāli pilnveidoties, kam ir svarīgi, lai darbs būtu interesants. Pakalpojumu sfērā strādājošie salīdzinoši augstāk vērtē labas karjeras iespējas un iespēju izrādīt iniciatīvu. Būvniecības un arhitektūras jomas absolventi augstāk vērtē iespēju strādāt radoši. Cilvēkrīcības un komunikācijas zinātņu jomas speciālisti, kas strādā atbilstoši iegūtajai izglītībai, visaugstāk vērtē labu atalgojumu savā jomā, darba stabilitāti un drošumu, ērtu darba laiku. Dabaszinātņu un informātikas un tehnoloģiju speciālistu grupā specialitātē strādājošos no nestrādājošajiem atšķir augstākas prasības pēc iespējas savienot ģimenes dzīvi ar darba pienākumiem.

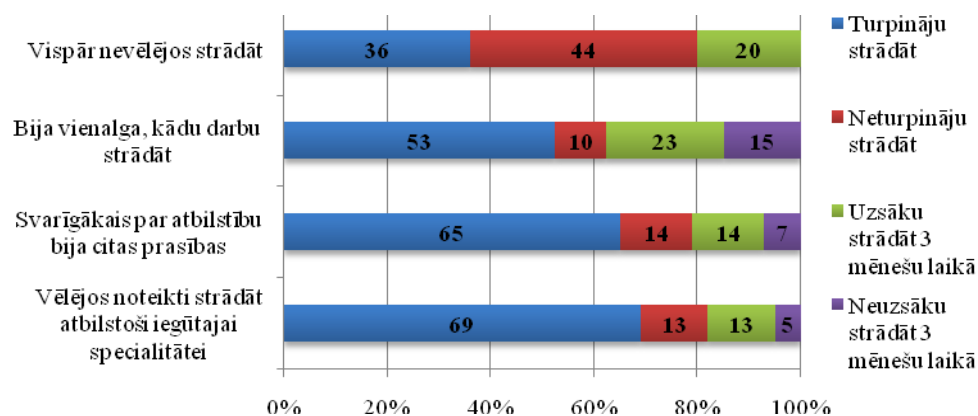
Lai arī citos vērtējumu salīdzinājumos būtiskas atšķirības netika novērotas, tomēr jāmin, ka atsevišķu jomu speciālisti īpaši augstu vērtē dažus darba aspektus, piemēram, veselības aprūpē strādājošie ievērojami augstāk vērtē darba noderīgumu sabiedrībai, tiesību zinātņu absolventi kopumā ļoti augstu vērtē labu atalgojumu, iespēju sevi nemitīgi pilnveidot, labas karjeras iespējas. Ražošanas un pārstrādes jomā augstu tiek vērtēta laba darba aizsardzība, profesionāli, zinoši kolēģi.¹⁶⁷

Augstskolu absolventi, kuriem jau ir piecu un vairāku gadu darba pieredze, novērtējot darba vietas pievilcīgumu, uzrāda līdzīgus rezultātus. Norādot piecus svarīgākos aspektus, kas ietekmē darbu nozarē, profesijā un uzņēmumā, kā visbiežāk minētais ir pietiekami augsts atalgojuma līmenis, vēlme strādāt tikai Latvijā, sociālās garantijas un profesionāli interesants darbs. Īpašas nozīmes darba meklēšanā nav sektoram (sabiedriskais vai privātais), uzņēmums ar vietējo vai ārzemju kapitālu un darba vietas atrašanās tuvu dzīvesvietai. Iespējas profesionālai izaugsmei un tālākai karjeras virzībai, respondenti min divas reizes mazāk nekā pietiekama atalgojuma aspektu.¹⁶⁸

Absolventu iekļaušanās darba tirgū un profesionālā darbība atbilstoši iegūtajai kvalifikācijai lielā mērā ir atkarīga arī no personas vēlmēm un iecerēm. Darba tirgū pēc mācību iestādes beigšanas biežāk nebija iekļāvušies tie augstskolu absolventi, kas vispār nevēlējās strādāt vai kam bija vienalga, kādu darbu strādāt (sk. 10. attēlu).

¹⁶⁷ Krūmiņš, J., Goša, Z., Jaunzeme, I. u.c. (2007), 98.-99.lpp.

¹⁶⁸ Autore aprēķini, izmantojot „Darba tirgus pētījumi (2)” izlases apsekojuma datus

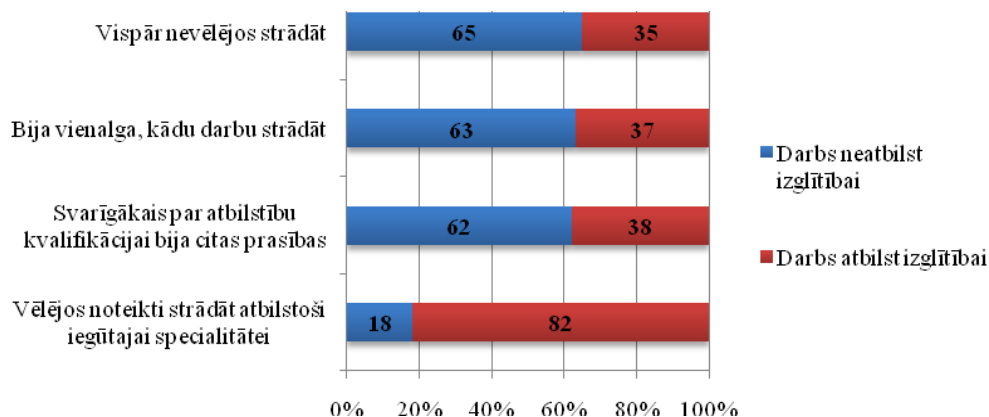


10. attēls. Prasību pret darbu saistība ar darba gaitām pēc augstskolas beigšanas (%)

Avots: Krūmiņš J., Goša Z., Jaunzeme I. u.c. (2007), 77.lpp.

No visiem, kas neuzsāka un neturpināja strādāt, 5% nemaz nevēlējās strādāt.

Vēlme strādāt atbilstoši iegūtajai izglītībai nekavē iekļaušanos darba tirgū, bet gan tieši otrādi – veicina, jo tie, kas vēlējās strādāt atbilstoši izglītībai, darba tirgū pēc mācību iestādes beigšanas iekļāvušies biežāk (sk. 11.attēlu).



11. attēls. Prasību pret darbu saistība ar darbu, kas iegūts pēc augstskolas beigšanas vai studiju laikā atbilstību izglītībai (%) (n=2491)

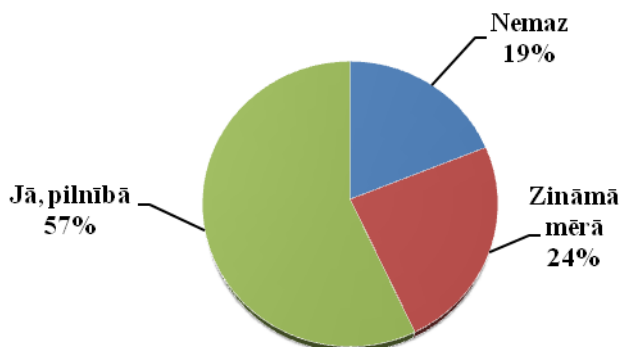
Avots: Krūmiņš J., Goša Z., Jaunzeme I. u.c. (2007), 89.lpp.

Personas individuālās vērtības un motivāciju kā svarīgu kritēriju sekmīgai uzņēmuma darbībai akcentē arī darba devēji. Uzņēmēji uzsver, ka visvairāk darba ņēmējam pietrūkst iniciatīvas, vēlmes mācīties un strādāt, visbiežāk izvēlas ērtāko un vieglāko ceļu, kas prasīs minimālu piepūli un neērtības.¹⁶⁹

Absolventi, kas pēc mācību iestādes beigšanas vēlējās strādāt kvalifikācijai atbilstošu darbu, 82% gadījumu šādu iespēju bija atraduši. Turpretī citi visbiežāk strādāja iegūtajai kvalifikācijai neatbilstošu darbu.

¹⁶⁹ „Darba tirgus pētījumi (2)” fokusgrupu interviju atšifrējums

Ņemot vērā, ka lielākā daļa studējošo līdztekus mācībām iesaistās darbā, tika novērtēta tā saistība ar specialitāti. No augstskolu absolventiem, kas studiju laikā bija strādājuši, 57% darbs studiju laikā bija pilnībā saistīts ar mācību iestādē apgūto kvalifikāciju, 24% – zināmā mērā saistīts un tikai 19% nemaz nebija ar to saistīts (sk. 12. attēlu). Tādējādi var secināt, ka studiju laikā iegūta praktiskā pieredze, kas atvieglojusi absolventu integrāciju darba tirgū.



12.attēls. Studiju laikā veiktā darba saistība ar iegūto kvalifikāciju (%) (n=1950)

Avots: Krūmiņš J., Goša Z., Jaunzeme I. u.c. (2007), 85.lpp.

64% nepilna laika studentu darbs studiju laikā, pēc viņu domām, bija pilnībā saistīts ar mācību iestādē apgūto kvalifikāciju un tikai 11% – nemaz nav bijis saistīts. Tas norāda, ka nepilna laika studentiem tieši darbs bieži vien pamudina paaugstināt izglītības līmeni atbilstošajā specialitātē.

Visbiežāk izglītībai atbilstošs darbs uzreiz pēc studiju beigšanas bija arhitektūras un būvniecības, skolotāju izglītības un izglītības zinātņu, veselības un labklājības tematiskās jomas absolventiem. Tieši šīs kvalifikācijas apguvušie arī visbiežāk vēlējās strādāt atbilstoši iegūtajai izglītībai.

Retāk iegūtajai izglītībai atbilstoša darbavieta bija humanitāro zinātņu un mākslas, sociālās, cilvēkrīcības, informācijas un komunikācijas zinātnes, inženierzinātņu un tehnoloģijas kvalifikāciju vai grādu ieguvušajiem (sk. 13. attēlu).



13. attēls. Pēc augstskolas beigšanas vai studiju laikā iegūtā darba atbilstība izglītībai (%) (n=2491)

Avots: Krūmiņš J., Goša Z., Jaunzeme I. u.c. (2007), 87.lpp.

Biežāk darbu, kas atbilda iegūtajai kvalifikācijai, strādāja augstāka izglītības līmeņa absolventi – tie, kas ieguvuši 2. līmeņa profesionālo augstāko izglītību (83%) vai maģistra grādu (79%). Akadēmisko bakalaura grādu ieguvušie pēc mācību iestādes beigšanas 42% gadījumu strādāja neatbilstoši iegūtajai izglītībai.

Aptaujas dati liecina, ka biežāk kvalifikācijai atbilstošu darbu pēc mācību iestādes beigšanas strādāja tie, kas studiju programmu izvēlējās pēc saistības ar iepriekš iegūto profesionālo kvalifikāciju (8%) vai tāpēc, ka viņi jau bija strādājuši šajā profesijā (35%). Turpretī neatbilstošu darbu veica tie, kas studiju programmu izvēlējās tādēļ, ka ieinteresēja mācību programmas saturs (56%), ieteica draugi (16%) un bija iespēja studēt budžeta grupā (14%). Tāpat darbs atbilstoši iegūtajai izglītībai saistīts ar to, kādas prasmes iegūtas studiju laikā. Tie, kas strādā atbilstoši iegūtajai izglītībai, labāk apguvuši zināšanu praktisku izmantošanu un ieguvuši labāku priekšstatu par savu nozari.

Kopumā var secināt, ka svarīgs aspekts, kas nosaka to, vai absolvents pēc mācību iestādes beigšanas strādās apgūtajā specialitātē, ir iepriekšējs darbs vai izglītība šajā jomā, kā arī iegūtās praktiskās un teorētiskās zināšanas par jomu. Absolventiem, kam šādu priekšrocību nav, piemērotu darbu atrast ir grūtāk. Tas norāda, ka karjeras attīstības atbalsta sistēmas, tai skaitā karjeras izglītības aspektu iekļaušana studiju procesā, dod iespēju veidot

priekšstatu un zināšanas par nodarbinātību, par teorētisko zināšanu lietošanu praksē, kā arī sekmēt kompetenču pilnveidi nodarbināmībai.

Absolventu nodarbinātība gadu vai atbilstoši trīs gadus pēc mācību iestādes beigšanas tika analizēta, izmantojot respondenta statusa mērījumus aptaujas brīdī. Lai novērtētu pašreizējās profesijas atbilstību iegūtajai izglītībai, profesijas, tāpat kā iepriekšējā sadaļā (analizējot izglītības un darba atbilstību mācību iestādes absolvēšanas laikā), tika klasificētas pēc iegūtās izglītības tematiskajām jomām un izglītības līmeņa un šīm profesijām atbilstošās izglītības grupas tika salīdzinātas ar respondentu 2002./2003. vai 2004./2005. akadēmiskajā gadā iegūto izglītību.

Analizējot augstskolu absolventu profesiju darbavietā, kurā viņi bija nodarbināti aptaujas brīdī, atbilstoši iegūtajai izglītībai strādāja vidēji 73% augstskolu absolventu. Pēc absolventu subjektīvā vērtējuma pilnībā atbilstoši iegūtajai izglītībai strādāja 58% aptaujāto, zināmā mērā atbilstoši – 28%, bet iegūtajai izglītībai darbs pilnībā neatbilda 13% strādājošo respondentu. Visbiežāk izglītībai atbilstoši strādā arhitektūras un būvniecības, skolotāju izglītības un izglītības zinātņu, veselības un sociālās aprūpes speciālisti. Vairāk nekā 2/3 gadījumu atbilstoši iegūtajai izglītībai strādā arī komerczinību un administrēšanas, lauksaimniecības, tiesību zinātņu, pakalpojumu un citi speciālisti (sk. 14. attēlu).



14. attēls. Absolventu darba atbilstība iegūtajai kvalifikācijai aptaujas brīdī (%) (n=2280)

Avots: Krūmiņš J., Goša Z., Jaunzeme I. u.c.(2007), 93.lpp.

Absolventi, kas strādā atbilstoši iegūtajai izglītībai, savā profesionālajā darbā daudz lielākā mērā var izmantot mācību iestādē iegūtās zināšanas un pieredzi. Daudzas vai gandrīz

visas mācību iestādē gūtās zināšanas savā pašreizējā darbā var izmantot 80% absolventu, kas strādā atbilstoši iegūtajai izglītībai. Turpretī aptuveni puse (53%) absolventu, kas strādā neatbilstoši, savā darbā nevar izmantot „neko” vai izmanto „pavisam nedaudz” no mācību iestādē iegūtajām zināšanām.

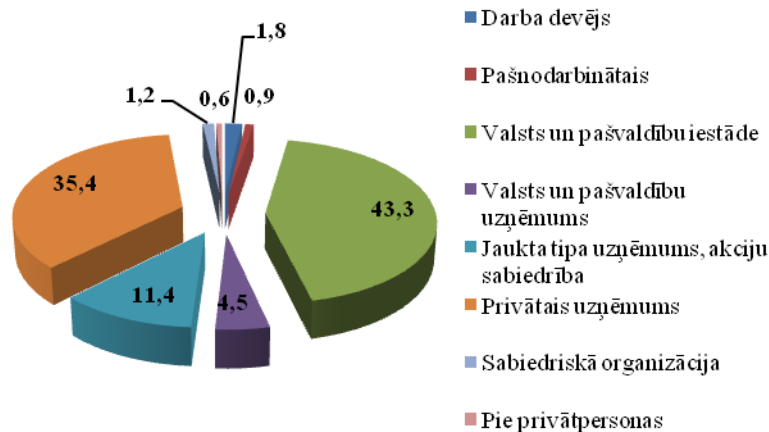
Jo augstāku izglītības līmeni sasniedzis cilvēks, jo lielāka iespēja, ka viņš strādā kvalifikācijai atbilstīgu darbu. Visbiežāk atbilstoši izglītībai strādā profesionālā un akadēmiskā maģistra grādu ieguvušie (attiecīgi 85% un 81% respondentu). Retāk atbilstošajā profesijā strādā 1. līmeņa profesionālo augstāko izglītību (70%) un akadēmisko bakalaura grādu ieguvušie respondenti (64%).

Biežāk neatbilstoši iegūtajai izglītībai strādā valsts nozīmes pilsētās un Rīgā dzīvojošie augstskolu absolventi. Iespējams, tas ir tāpēc, ka pilsētā ir ne tikai lielāks darba piedāvājums vispār, bet arī lielāks labāk apmaksāta vai citādi pievilcīgāka darba piedāvājums vai arī daļa absolventu pēc mācību iestādes beigšanas vēlas palikt lielākajās pilsētās, neatkarīgi, vai viņi var atrast piemērotu darbu vai ne. Tie augstskolu absolventi, kas pašlaik nestrādā atbilstoši izglītībai vai nestrādā vispār, 29% gadījumu kā iemeslu tam min zemo atalgojumu, 22% uzskata, ka pastāv labākas karjeras iespējas citā profesijā, bet 17% nespēj Latvijā atrast darbu atbilstoši iegūtajai izglītībai. Zemo atalgojumu kā iemeslu visbiežāk min izglītības speciālisti un pedagogi, pakalpojumu, veselības aprūpes un labklājības jomas speciālisti, kas nestrādā atbilstoši iegūtajai izglītībai. Labākas karjeras iespējas citās jomās biežāk saskata pakalpojumu sfēras speciālisti, cilvēkrīcības, informācijas un komunikācijas, kā arī inženierzinātņu un tehnoloģiju speciālisti. Savukārt par to, ka Latvijā nevar atrast darbu atbilstoši iegūtajai izglītībai, biežāk atzinuši ražošanas un pārstrādes, kā arī humanitāro zinātņu un mākslas speciālisti.¹⁷⁰

Turpmāk autore apskatīs absolventu profesionālo darbību trīs gadu periodā pēc augstskolas absolvēšanas, kuri izglītības iestādi absolvējuši 2003. gadā (n=1077). Lai raksturotu pārmaiņas, turpmāk tiks analizēti absolventu darba maiņas iemesli un kāpēc tiek mainīta darbavieta un nodarbošanās. Kopumā ir vērojams, ka ir vairākas izglītības tematiskās jomas, kurās darbavietas maiņa notikusi biežāk nekā vidēji. Darbavietu mainījusi vismaz trešdaļa no dabaszinātņu, matemātikas, informācijas tehnoloģiju, kā arī inženierzinātņu un tehnoloģiju tematisko jomu absolventiem.

Augstskolu absolventi trīs gadu periodā no absolvēšanas brīža visbiežāk strādā valsts un pašvaldību iestādē, jaukta tipa uzņēmumā, akciju sabiedrībā un privātā uzņēmumā. Procentuāli nelielā skaitā absolventi ir darba devēji, pašnodarbinātie un profesionāli darbojas sabiedriskajās organizācijās (sk. 15.attēlu).

¹⁷⁰ Krūmiņš, J., Goša, Z., Jaunzeme, I. u.c.(2007), 94.lpp.



15.attēls. 2003. gada augstāko izglītības iestāžu absolventu nodarbinātības struktūra pēc statusa (%) (n=1071)
 Avots: autores aprēķini pēc „Darba tirgus pētījumi (1)” rezultātiem

2003. gada absolventi visbiežāk ir algoti darbinieki. Darba devēju grupā izglītību biežāk ir ieguvuši sociālo zinātņu, komerczinību un tiesību, kā arī inženierzinātņu, ražošanas un būvniecības izglītības tematiskajās grupās. Tas norāda, ka šo grupu absolventiem, salīdzinot ar citām grupām, priekšrocība sava biznesa uzsākšanai ir iegūtās uzņēmējdarbības prasmes.

Absolventu agrīno karjeras posmu var raksturot arī darba maiņas kontekstā. 80% 2004./2005. ak. g. absolventu un 62% 2002./2003. ak. g. absolventu aptaujas laikā strādā tajā pašā darbavietā, kurā strādājuši mācību laikā vai pēc mācību iestādes beigšanas. No 2002./2003. ak. g. absolventiem, kas aptaujas brīdī strādāja, 27% mācību laikā vai pēc mācību iestādes beigšanas darbavietu ir mainījuši vienreiz, bet 11% – divas un vairāk reizes. Kopumā var secināt, ka augstskolu absolventi netiecas bieži mainīt darbavietas.

No absolventu skaita, kuri izglītības iestādi beidza 2003. gadā (n=1048), 677 ir bijusi viena, 260 – divas, 93 – trīs, bet 18 – 4 un vairāk pamatdarba vietas. Kopējo situāciju absolventu nodarbinātībā var raksturot ar izmaiņām gan amatu līmeņos, gan nodarbinātību atbilstoši iegūtajai kvalifikācijai, gan iemesliem, kāpēc darbs tiek mainīts. Salīdzinot absolventu nodarbinātību pēc amatu līmeņiem, redzams, ka izmaiņas notiek grupā – noteiktas nozares speciālists, kurā darbu mainījušo skaits palielinās no 49,9% līdz 51,7%, tai pašā laikā samazinoties grupā vidējā līmeņa/departamenta/nodaļas vadītājs no 15,2% līdz 8,3% (sk. 3.tabulu)

2003. gada augstskolu beidzēju darbavietu izmaiņas no 2003.-2006. gadam (%)

ISCO līmenis	Nodarbinātības grupas atbilstoši LR profesiju klasifikatoram	no tiem darbu mainījuši		
		vienu reizi (n=677)	divas reizes (n=260)	trīs un vairākas reizes (n=111)
ISCO 1, 2, 3 līmenis	Augstākā līmeņa vadītājs (direktors/direktora vietnieks/ uzņēmuma valdes loceklis)	10,1	6,9	11,8
	Vidējā līmeņa/ departamenta/ nodaļas vadītājs	15,2	14,6	8,3
	Noteiktas nozares vecākais speciālists	12,7	15,4	13,1
	Noteiktas nozares speciālists	49,9	47,8	51,7
ISCO 4, 5, 6, 7, 8, 9, 0 līmenis	Kvalificēts biroja darbinieks, kalpotājs	7,5	7,7	7,7
	Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks	3,2	5,4	4,7
	Kvalificēts lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieks	0,4	0,3	0,0
	Kvalificēts strādnieks vai amatnieks	0,5	0,9	1,9
	Iekārtu vai mašīnu operators/ izstrādājumu montieris, montēt	0,1	0,3	0,0
	Palīgstrādnieks, mazkvalificēts darbinieks	0,4	0,8	0,8

Avots: autores aprēķini, izmantojot „Darba tirgus pētījumi (1)” izlases apsekojuma datus (n=1048)

Piezīme: ISCO 1.-3.līmeņa nodarbinātības grupas atbilst ISCED starptautiskās izglītības kvalifikācijas 5.-6.līmenim, kuru var iegūt augstākās izglītības programmās

Analizējot izmaiņas redzams, ka samazinās absolventu nodarbinātība atbilstoši iegūtajai kvalifikācijai un līdz ar to arī izglītībā iegūto zināšanu izmantošana darba pienākumu pildīšanā. Ja pirmajā darbā nodarbinātība pilnībā atbilda iegūtajai kvalifikācijai 53,2 %, tad tiem, kuri maina darbu trešo reizi – 41,5% gadījumos. Būtiskas izmaiņas ir vērojamas absolventu darba tiesiskajās attiecībās. Ja pirmajā darbā darba attiecības 90,4% absolventu regulēja darba līgums uz nenoteiktu laiku, tad trešajā tikai 78,4%. Tādējādi redzams, ka strauji palielinās to absolventu skaits, kuriem darba attiecības regulē terminēts darba līgums, kas ir mazāks par 1 gadu. Ja pirmajā darbā šāds darba līgums bija 3,8% absolventu, tad trešajā darbā – 11,2% gadījumos.

Turpmāk autore analizēs absolventu grupu, kura mainījusi darbavietu vienu reizi no atbilstoša uz neatbilstošu iegūtajai kvalifikācijai. Šo grupu veido 37 personas, visbiežāk vīrieši. Šo absolventu darba izmaiņas raksturojamas kā amatu maiņas ar augstāku atbildību, ko apstiprina būtisks samazinājums noteiktas nozares speciālistu līmenī (no 69,2% līdz 45%) un palielinājums vidējā līmeņa/ departamenta/ nodaļas vadītāja līmenī (no 6,2% līdz 14,7%). Galvenie iemesli darba vietas maiņām ir izdevīgāks darbavietas piedāvājums (54%), kurš tiek pieņemts tādēļ, ka ir neapmierinātība ar darba samaksu (38%), karjeras un izaugsmes

iespējām (21%). Pētījuma dati liecina, ka darbavietu maiņa no atbilstošas uz neatbilstošu iegūtajai kvalifikācijai nav raksturojams kā negatīvs aspekts, jo vairums gadījumā izmaiņas notikušas ar pozitīvu izaugsmi – augstākas atbildības līmeņa darbavietu. Šādas maiņas absolventu karjerā raksturojama kā absolventu nodarbinātības horizontālā neatbilstība.

Par iegūtai kvalifikācijai atbilstošu darbu uzskatāms arī amata līmenis. Izvērtējot absolventu nodarbinātību pa izglītības tematiskām grupām un LR Profesiju klasifikatoru, jāsecina, ka 85,8% absolventu profesionālā darbība atbilst 1. nodarbinātības pamatgrupai - likumdevēji, valsts vecākās amatpersonas, vadītāji, 2. nodarbinātības pamatgrupai - vecākie speciālisti vai 3. nodarbinātības pamatgrupai - speciālisti. Tādējādi absolventi izmanto savas zināšanas un kompetences darba pienākumu izpildē. Speciālistu pamatgrupā visaugstākā nodarbinātība ir izglītības (68,3%), veselības un sociālās labklājības (60,9%) tematiskās grupas absolventu vidū. Procentuāli vairāk 4. pamatgrupai - kalpotāji un 5. pamatgrupai - pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki nodarbināti humanitāro un mākslas zinātņu absolventi (sk. 5.pielikumu).¹⁷¹ Salīdzinot ar CHEERS pētījuma rezultātiem, konstatējams, ka vienkāršajās profesijās ES nodarbināti 11,3% absolventi¹⁷², bet Latvijā šis rādītājs sasniedz 15,1%. Tādējādi absolventi, īsā laika periodā integrējoties darba tirgū, visbiežāk ir nodarbināti izglītības līmenim un kvalifikācijai atbilstošā amatā, tomēr sarežģītāk to izdarīt ir akadēmiskā bakalaura grāda ieguvējiem (sk. 4. tabulu).

4. tabula

2003. gada absolventu nodarbinātība atbilstoši amata līmenim trīs gadus pēc izglītības iestādes absolvēšanas (%)

Izglītības līmenis	Visi respondenti	no tiem nodarbinātība pamatgrupās saskaņā ar LR Profesiju klasifikatoru				
		1.pamatgrupa – Augstākā līmeņa vadītājs (direktors/direktora vietnieks, uzņēmējs)	1.pamatgrupa - Vidējā līmeņa vadītājs (departamenta /nodaļas vadītājs)	2.pamatgrupa - Nozares vecākais speciālists	3.pamatgrupa - Nozares speciālists	Pārējās pamatgrupas
Akadēmiskā maģistra izglītība (n=227)	100	12	21	13	43	11
Akadēmiskā bakalaura izglītība (n=326)	100	7	14	11	50	18
2.līmeņa profesionālā augstākā izglītība (n=273)	100	10	12	12	51	15
1.līmeņa profesionālā augstākā izglītība (n=106)	100	7	14	14	50	15

Avots: autores aprēķini, izmantojot „Darba tirgus pētījumi (1)” izlases apsekojuma datus (n=932)

Analizējot datus, var secināt, ka nav būtiskas atšķirības starp absolventu nodarbinātību, kuri absolvējuši programmas pamatstudiju līmenī, taču augstākā līmeņa studiju (maģistra)

¹⁷¹ Autores aprēķini, izmantojot „Darba tirgus pētījumi (1)” izlases apsekojuma datus

¹⁷² Teichler, U. (2007), p. 103

absolventu nodarbinātība augstākās un vidējās vadības līmenī ir salīdzinoši augstāka. Pēc autores domām, tas liecina, ka pilna (bakalaura un maģistra līmenis) augstākā izglītība dod absolventiem nepieciešamās kompetences augstāka līmeņa amata pienākumu pildīšanai.

Analizējot absolventu nodarbinātību ilgākā laika posmā (1991.–2006.) sadalījumā pa mācību/studiju beigšanas laikiem, autore secina, ka no 2001. līdz 2006. gadam izglītību ieguvušie 76,8% strādā atbilstoši iegūtai kvalifikācijai, no 1996. līdz 2000. gadam –68,4%, no 1991. līdz 1995. –64,6%, līdz 1990. gadam izglītību ieguvušie 66,1%.¹⁷³ Pievēršot uzmanību personu statusam, kuri beiguši augstskolu laika posmā no 1991.–2006. gadam, 64,3% ir darba ņēmēji un 4% darba devēji, kuri strādā saistītā/ drīzāk saistītā profesijā ar iegūto kvalifikāciju, 3,8% absolventu atrodas bērnu kopšanas atvaļinājumā, bet iepriekš strādāja ar iegūto kvalifikāciju saistītā profesijā. Tie absolventi, kuri nestrādā profesijā saistītā/drīzāk saistītā ar iegūto kvalifikāciju, par nozares maiņas iemesliem visbiežāk min zemo atalgojumu (17,6%), labākas karjeras/izaugsmes iespējas citā specialitātē (12,6%), kā arī nevar atrast atbilstošu darbu Latvijā (11,3%).

Izvērtējot rezultātus, autore uzskata, ka līdz ar karjeras paradigmas izmaiņām organizāciju administratīvās pārmaiņas ierobežo iespējas veidot karjeru ar vertikālo izaugsmi, ko apliecina nodarbināto skaits nozares speciālistu līmenī. Tā kā absolventu nodarbinātību raksturo arī ar indikatoriem par nodarbinātību atbilstoši iegūtajai kvalifikācijai, tad rezultāti apstiprina, ka, absolventu izglītības atbilstību darba tirgus prasībām turpmāk jāanalizē kā amata atbilstība iegūtajām kompetencēm, nevis izglītības programmu tieša atbilstība konkrētām profesijām.

Ņemot vērā situāciju darba tirgū Latvijā, valsts apstiprinātās politiskās nostādnes nodarbinātības veicināšanai, turpmāk autore analizē profesiju pamatgrupas, kas īpašu aktualitāti guvušas pēdējos piecos gados gan saistībā ar kvalificētu darbinieku trūkumu, gan valsts politikas konceptuālām izmaiņām nozaru attīstībai. Tie ir veselības aprūpes (ārsts, zobārsts, fizioterapeits, medicīnas māsa u. c.), izglītības iestāžu (vidējās izglītības iestāžu skolotājs, pirmsskolas skolotājs, sociālais pedagogs u. c.) un inženierzinātnes (inženieris, mehāniķis, elektronikas speciālists u. c.) speciālisti. Pašreizējās darba tirgus situācijas kontekstā autore izvēlējās analizēt minētās specialitātes, kas prasa īpašu uzmanību, ņemot vērā, ka izglītības un veselības aprūpes sektors ir vienas no finanšu ietilpīgākajām nozarēm valsts budžetā un pakļautas strukturālām reformām, kā arī inženierzinātnes kā viens no stūrakmeņiem inovācijām un ražošanas attīstībai.

Raksturojot situāciju medicīnas, izglītības un inženiertehniskajās nozarēs 2006. gadā, tika novērots darbinieku trūkums, bet šo specialitāšu pārstāvji proporcionāli vairāk strādā ar

¹⁷³ Sloka, B., Vaivads, J., Jaunzeme, I. u.c. (2007), 82.lpp.

iegūto kvalifikāciju saistītā specialitātē salīdzinājumā ar citām (sk. 5. tabulu). Vidēji Latvijā tikai 48% nodarbināto strādā savā specialitātē, taču skolotāju un mediķu vidū tādu ir 76%, bet inženieru vidū – 61%, kas uzskatāms par labu rādītāju.

5. tabula

Strādājošo proporcija ar pēdējo iegūto izglītību saistītā un nesaistītā specialitātē 2006. gadā

Specialitāšu grupas	Visi strādājošie	no tiem strādā	
		ar iegūto izglītību saistītā specialitātē	ar iegūto izglītību nesaistītā specialitātē
Izglītības iestāžu speciālisti	100	76%	24%
Veselības aprūpes speciālisti	100	76%	24%
Inženierzinātņu speciālisti	100	61%	39%

Avots: Jaunzeme I., Cunska Z. (2007), 159.lpp.

Salīdzinot iemeslus, kādēļ minēto profesiju pārstāvji nestrādā savā iegūtajā specialitātē, ir vērojamas atšķirības. Kā galvenie, līdzīgi kā pārējām profesiju grupām, dominē zems atalgojums un ģimenes apstākļi, tomēr starp profesijām ir būtiskas atšķirības.

Izvērtējot iemeslus, kādēļ iegūtajā profesijā nestrādā veselības aprūpes (37%) un izglītības iestāžu (30%) speciālisti, kā galvenais iemesls ir minēts zems atalgojums. Inženierzinātnes speciālisti (27%) nestrādā savā profesijā tādēļ, ka nevar atrast darbu atbilstoši savai iegūtajai izglītībai. Kā otro svarīgāko iemeslu 14,9% pedagoģijā un 10% inženierzinātnē izglītību ieguvušie saskata labākas izaugsmes un karjeras iespējas citās profesijās. Tikai 4–6% veselības aprūpes un inženierzinātņu speciālisti atzīmē, ka nav izdarījuši pareizo studiju izvēli un nevēlas profesionāli darboties jomā, kurā ieguvuši izglītību.¹⁷⁴

Pašreizējā situācija Latvijas darba tirgū liecina, ka strukturālās reformas veselības un izglītības nozarē un optimizācija valsts pārvaldē ir strauji samazinājušas nodarbināto skaitu. Bezdarbnieku statusā 2009. gadā reģistrējušies 3113 skolotāji,¹⁷⁵ bet veselības aprūpes speciālistu vidū ir vērojama emigrācija uz Eiropas valstīm. Šādas izmaiņas darba tirgū aktualizē kompetenču nozīmi indivīdu nodarbinātībai pārmaiņu periodā un ierobežotā darba tirgus apstākļos.

Straujās pārmaiņas darba tirgū un izglītības nozīmes pieaugums uz indivīda nodarbinātību, kā arī izmaiņas karjeras konceptā, pēc autores domām, veido jaunu interpretāciju jautājumā par absolventu nodarbinātību atbilstoši iegūtajai kvalifikācijai. Ņemot

¹⁷⁴ Jaunzeme I., Cunska Z., 2007, Inženierzinātņu, veselības aprūpes un izglītības darbinieku profesionālās darbības atbilstība iegūtai kvalifikācijai. Latvijas Universitātes Raksti Nr.711, LU: Rīga, 160.lpp.

¹⁷⁵ LETA. (11.02.2010.) Nodarbinātības valsts aģentūras darbība 2009. gadā

vērā, ka notiek izglītības satura reforma augstākajā izglītībā un studiju rezultātus veido atbilstoši darba tirgus prasībām, kā arī darba tirgus strauji mainās un veidojas jauni nodarbošanās veidi un profesijas, par pamatkritēriju iegūtās izglītības atbilstības izvērtēšanai var ņemt salīdzinājumu starp studijās iegūtajām kompetencēm un absolventiem nepieciešamajām kompetencēm darbavietā, nevis studiju absolvēšana konkrētā studiju programmā. Šāds izglītības rezultātu un darba tirgus pieprasījuma salīdzinājums rada nepieciešamību studiju rezultātus definēt ciešā sadarbībā ar sociālajiem partneriem, kā arī atbalstīt studējošos profesionālo mērķu izvirzīšanā un karjeras plānošanā.

2.6. Augstskolu absolventu kompetences un nodarbināmība

Straujās izmaiņas Latvijas tautsaimniecības attīstībā, globalizācijas process, Latvijas iekļaušanās ES un Eiropas izglītības telpas veidošanas process rada nepieciešamību izvērtēt izglītības piedāvājuma un darba tirgus pieprasījuma atbilstību. Iepriekš minēto procesu kontekstā ir jānovērtē izglītībā iegūto kompetenču atbilstība darba tirgus prasībām.

Lai izvērtētu aspektus, kas ietekmē absolventu iegūto kompetenču līmeni izglītības procesā, turpmāk autore analizēs darba ņēmēju konkurētspējai nepieciešamās kompetences, darba tirgus pieprasījumu un izglītības sektora nozīmi absolventu nodarbināmības sekmēšanai.

Boloņas procesa mērķu sasniegšanai, izglītot personu, lai tā būtu konkurētspējīga darba tirgū gan nacionālajā, gan starptautiskā darba tirgū, aktuāls ir jautājums par prasmēm, iemaņām un kompetencēm, kurām jāpiemīt augstskolas absolventam, beidzot konkrētu izglītības līmeni, un kā to sasniegt augstākās izglītības procesā. Pēc autores domām, lielā mērā tas ir izaicinājums izglītotājiem, jo tiek aktualizēta nepieciešamība mainīt gan studiju organizācijas formas, saturu, gan aktīvi iesaistīt izglītošanas procesā sociālos partnerus. Vienlaicīgi svarīgi ir noskaidrot, kā tiek novērtētas augstskolu absolventu kompetences un profesionalitāte darba devēju skatījumā.

Izglītībā iegūto absolventu kompetenču novērtējumu autore analizē, balstoties uz darba tirgus pētījumiem ar divām respondentu grupām, kuru veido augstākās izglītības iestāžu absolventi laika posmā no 1991.-2006. gadam, kā arī 2003. un 2005. gada absolventi. Kompetenču novērtējums tiek balstīts uz darba ņēmēju, darba devēju un izglītotāju viedokļu analīzi. Salīdzināšanai ar situāciju Latvijā tiek izmantoti starptautiskā pētījuma CHEERS rezultāti. Starptautiskā pieredze un piemēri liecina, ka pārejas periods no izglītības uz darba tirgu tiek pētīts dažādos tās kontekstos, tai skaitā absolventu konkurētspēja un izglītības devums absolventu karjerā.

2.6.1. Absolventu izglītībā iegūto kompetenču novērtējums

Latvijā līdz 2006. gadam tika veikti atsevišķi pētījumi par absolventiem nepieciešamajam kompetencēm un prasmēm, kas ir būtiskas, lai sekmīgi pārietu no izglītības uz darba tirgu. Izglītības un zinātnes ministrijas 2004. gada pētījumā „Latvijas sociālajām un ekonomiskajām vajadzībām nepieciešamās vispārējās prasmes” rezultāti pauž darba devēju viedokli (sk. 6. tabulu), ka izglītības iestāžu beidzējiem ir nepieciešamas krietni labākas vispārējās prasmes, nekā tās ir pašlaik. Saskaņā ar šī pētījuma rezultātiem uzņēmumu/iestāžu attīstībai svarīgas ir darbinieku organizatoriskās un vadības prasmes, saskarsmes prasmes un prasmes mācīties; datorprasmēm un valodu prasmēm nav izšķirošas nozīmes organizāciju attīstībai.

6. tabula

Latvijas sociālajām un ekonomiskajām vajadzībām nepieciešamās vispārējās prasmes

Saskarsmes prasmes: <ul style="list-style-type: none">• Sadarboties ar citiem cilvēkiem• Risināt problēmsituācijas• Uzklasīt citus cilvēkus• Pārliecināt par savu viedokli• Lietot ķermeņa un žestu valodu	Organizatoriskās un vadības prasmes: <ul style="list-style-type: none">• Uzņemties atbildību• Precīzi izpildīt darba uzdevumu• Organizēt savu darbu• Atrast problēmu risinājumus• Darboties mainīgās situācijās• Patstāvīgi pieņemt lēmumus• Vadīt citus cilvēkus• Mērķtiecīgi veidot karjeru
Datorprasmes: <ul style="list-style-type: none">• Lietot datoru darbam ar tekstu• Lietot datoru darbam ar skaitlisko informāciju• Lietot datoru informācijas meklēšanai• Lietot datoru komunikācijai	Valodu prasmes: <ul style="list-style-type: none">• Latviešu valoda• Angļu valoda• Vācu valoda• Cita svešvaloda

Avots: Míkuda S., 2004, Latvijas sociālajām un ekonomiskajām vajadzībām nepieciešamās vispārējās prasmes/ Pētījums „Izglītības kvalitāte un efektivitāte Latvijā”

Atšķirīgu prasmju pieprasījumu Latvijas darba tirgū darba devēji uzrāda līdz ar iestāšanos Eiropas Savienībā un paplašinoties starptautiskajai sadarbībai.

Darba tirgū nepieciešamo prasmju identifikācija un izglītības procesa pilnveide šo prasmju apguvei ir svarīgs aspekts absolventu konkurētspējas veicināšanā. Tādēļ autore turpmāk detalizētāk analizēs dažādu prasmju un kompetenču nepieciešamību darba tirgū, izglītības procesā iegūto prasmju novērtējumu saistībā ar darbu atbilstoši vai neatbilstoši iegūtajai kvalifikācijai, izglītības līmenim un darbā pieprasītajām kompetencēm.

Atbilstoši tam, ka strauji attīstās un mainās darba tirgus pieprasījums, tika novērtētas darba ņēmēju kompetences tieši vispārējo prasmju līmenī. Jāpiebilst, ka vispārējās prasmes ir pamats elastīgai pārejai starp dažādām izglītības pakāpēm, nodarbinātības jomām un amatiem. Kopumā kompetenču apgušana formālās izglītības laikā raksturojama ar nodrošinātās izglītības

kvalitāti. Strādājošie absolventi pārsvarā (70%) atzīst, ka savā pašreizējā darbā var izmantot visas vai lielu daļu no mācību iestādē iegūtajām zināšanām. Tomēr 22% absolventu atzīst, ka darbā var izmantot tikai nelielu daļu no mācību iestādē iegūtajām zināšanām, bet 6% absolventu uzskata, ka darbā nevar izmantot neko no iemācītā. Nepietiekama mācību iestādē apgūto prasmju izmantošanas iespēja darbā var būt saistīta gan ar absolventa strādāšanu neatbilstoši iegūtajai izglītībai, gan ar izglītībā iegūto prasmju neatbilstību reālajām darba tirgus prasībām. Absolvētā studiju programma un izglītības iestāde vismazāk apmierina ražošanas un pārstrādes tematiskās jomas beidzējus, savukārt visapmierinātākie ar apgūto studiju programmu un izglītības iestādi ir pakalpojumu tematiskās jomas absolventi. Lai arī novērtējot atsevišķas prasmes, respondentu kopējais prasmju novērtējums bija virs vidējā un augsts, tomēr, sniedzot atbildi uz apgalvojumu „*Augstākā izglītība neatbilst darba tirgus prasībām*”, tad 45% no augstākās izglītības atbild, ka „piekrīt” vai „drīzāk piekrīt”. Tādējādi aptuveni puse no respondentiem uzskata, ka iegūtā izglītība neatbilst darba tirgus prasībām. Lai uzlabotu situāciju, absolventi iesaka ieviest „vairāk praktiskas nodarbības (n = 824), nepieciešama informācija par darba tirgū pieprasītām profesijām (n = 232), jānodrošina prakses vietas (n = 117), jāievieš stingrāki vērtēšanas kritēriji, nepieciešamas pārdomātākas studiju programmas u.c.” Salīdzinot vidējos rādītājus izglītības kvalitātes novērtējumā (kur „1” nozīmē nepiekrītu, „4” – piekrītu), zemākais novērtējums ir Latvijā iegūtās izglītības konkurētspējai ES (2,78) un izglītības devums uzņēmējdarbības prasmju attīstīšanā un pilnveidē (2,65). Minētajos apgalvojumos zemākais novērtējums vērojams visos augstākās izglītības līmeņos (bakalaura, maģistra un profesionālajās studiju programmās). Absolventi, kuru darba gaitas ir ilgākas par trīs gadiem, zemāk par citiem novērtējumiem atzīmē, ka iegūtās izglītības līmenis ir nepietiekams konkurētspējai ES darba tirgū (2,92) un personīgiem finanšu ieguldījumiem¹⁷⁶ (sk. 6.pielikumu). 2003. gada absolventi, novērtējot izglītībā iegūto zināšanu lietošanu atzīst, ka 68% respondentu savā profesionālajā darbībā izmanto daudz vai praktiski visu. Privātos uzņēmumos strādājošie, atšķirībā no valsts un pašvaldību iestādēm, kritiskāk novērtē izglītībā iegūto un 55% gadījumos savā darbā neizmanto neko vai nedaudz. Izglītības tematisko grupu kontekstā iegūtās zināšanas visbiežāk pilnībā izmanto absolventi izglītības, sociālās zinātnes, komerczinību un tiesību izglītības tematiskajā grupā, visretāk humanitārās zinātnes un mākslas grupā. Augstāk zināšanu izmantošanu profesionālajā darbībā novērtē tie absolventi, kuru profesija/amats atbilst iegūtajai kvalifikācijai.¹⁷⁷

Darba devēji augstskolu absolventu sagatavotību darbam raksturo kā daļēju. Tikai 24% (n=2502) no respondentiem atzina, ka iegūtā izglītība atbilst uzņēmumu un organizāciju

¹⁷⁶ Autores aprēķini, izmantojot „Darba tirgus pētījumi (2)” izlases apsekojuma datus

¹⁷⁷ Autores aprēķini, izmantojot „Darba tirgus pētījumi (1)” izlases apsekojuma datus

prasībām, bet 53% atzīst, ka absolventi ir daļēji sagatavoti. Salīdzinoši grūtāk darba devējiem bija novērtēt absolventu teorētisko un praktisko sagatavotību. 51% respondentu vispār nevarēja novērtēt absolventu sagatavotību. No tiem, kuri pauda savu viedokli (n=1272) 23% atzina, ka absolventi sagatavoti gan teorētiski, gan praktiski, bet 20%, ka absolventi ir teorētiski sagatavoti, bet ir nepietiekamas praktiskās iemaņas, bet 5%, ka absolventiem nav ne teorētiskas, ne praktiskas sagatavotības.¹⁷⁸ Darba devēji pauž vienotu uzskatu, ka pašreizējā izglītības sistēma nespēj apmierināt augošās darba tirgus prasības. Raksturojot darbaspēka kvalifikāciju Latvijā, uzņēmēji ir kritiski: darbaspēks Latvijā kopumā viņu skatījumā ir ar zemu izglītības, profesionalitātes un kvalifikācijas līmeni. Arī iniciatīvas, atbildības, darba ražīguma un motivācijas strādāt līmenis ir zems. Vienlaikus tiek atzīts, ka arī pašiem komersantiem nav atbilstīgas izglītības un prasmju uzņēmuma vadībā, darbinieku motivēšanā. Uzņēmēju vidū dominē uzskats, ka kvalificētāks, apzinīgāks, profesionālāks, godīgāks ir darbaspēks vidējā un vecākajā paaudzē. Profesijās, kurās ir diplomētu speciālistu pārprodukcija, respondenti arī saskata kvalificētu kadru trūkumu. Galvenie izglītības trūkumi, ko min darba devēji, ir teorētisko zināšanu un prakses atrautība, kā arī absolventu zems praktisko iemaņu līmenis. Darba devēji uzver, ka absolventiem nav pietiekamas iniciatīvas un intereses par sasniegto rezultātu, motivācijas, vēlmes mācīties un strādāt, kā arī viņi nav spējīgi pieņemt lēmumus patstāvīgi.¹⁷⁹

Darba devēju lielākās bažas rada nepamatotas darba ņēmēju ambīcijas un pašpārliecinātība, kas tiek izskaidrotas ar vispārēju darbaspēka trūkumu Latvijas tautsaimniecībā un sabiedrības vērtību sistēmas izmaiņām. Nereti nākas saskarties ar darba devējiem, kuri jaunos, potenciālos darbiniekus, raksturo šādi: „*Man liekas, ka viņu neinteresē (pats darbs), nemaz netiek prasīts, kas man būs jādara, vai man būs daudz jāstrādā. Viņiem galvenais ir vienoties par summu, kas būs mēnesī. Bet tā savstarpējā saruna bieži ir par kaut kādām samaksām, algām, algas palielināšanām, nevis par personas izaugsmi, vai manas iespējas strādāt konkrētā uzņēmumā sakrīt ar paša mērķi strādāt radoši, pilnveidoties (darba devējs, no Latvijas reģiona, vīrietis)*”.¹⁸⁰ Salīdzinot darba devēju, darba ņēmēju un izglītotāju viedokļus, vērojamas atšķirības nepieciešamāko darba ņēmēju zināšanu, prasmju un attieksmju novērtējumā. Darba devēji un darba ņēmēji par nepieciešamām uzskata saskarsmes spējas, profesionalitāti, darba pieredzi, turpretim izglītotājiem dominē ar izglītību un konkrēta amata prasmēm saistīti nosacījumi. Tas liecina, ka izglītotāji studiju rezultātos nepietiekami

¹⁷⁸ Autores aprēķini, izmantojot “Darba tirgus pētījumi (3)” izlases apsekojuma datus

¹⁷⁹ Sloka, B., Vaivads, J., Jaunzeme, I. u.c. (2007), 59.lpp

¹⁸⁰ Sloka, B., Vaivads, J., Jaunzeme, I. u.c. (2007), 59.lpp.

akcentē vispārējo kompetenču attīstību un teorētisko zināšanu lietošanu praksē. Darba devējiem būtiska nozīme ir darba ņēmēju motivācijai un vēlmei strādāt.¹⁸¹

Izglītībā iegūto un darba tirgū nepieciešamo kompetenču raksturošanai darba autore turpmāk analizēs to respondentu viedokli, kuri augstskolu absolvējuši laika posmā no 1991. līdz 2006. gadam, pēc statusa ir darba ņēmēji un darba devēji un strādā ar iegūto izglītību saistītā vai drīzāk saistītā profesijā. Četrpunktu skalā (1 – nemaz nav nepieciešamas, 4 – ļoti nepieciešamas) respondenti ir novērtējuši zināšanas un prasmes, kas tiem ir nepieciešamas viņu pašreizējā profesijā (sk. 7.tabulu).

Pēc pašu darba ņēmēju vērtējuma, visvairāk nepieciešamās prasmes darbā ir savas specialitātes pārzināšana, teorētisko zināšanu lietošana praksē, prasmes strādāt ar dažādiem cilvēkiem (komunikācijas prasmes), valsts valodas prasmes u.c. – visas šīs prasmes vidēji tiek vērtētas ar gandrīz maksimālu vērtējumu (3,67 līdz 3,80). Salīdzinoši zems novērtējums ir svešvalodu zināšanu nepieciešamībai pašreizējo darba pienākumu veikšanā (2,99), tai skaitā arī krievu valodas zināšanas (3,13).

7. tabula

Augstskolu absolventu (1991.-2006.) kā darba ņēmēju pašvērtējums nepieciešamajām prasmēm pašreizējā profesijā

Prasmes	Novērojumu skaits	Novērtējums*	Standart-novirze
Pārlicība par saviem spēkiem	913	3,58	0,627
Prasme strādāt ar dažādiem cilvēkiem	924	3,69	0,565
Prasme sazināties valsts valodā (latviešu)	914	3,67	0,589
Prasme strādāt komandā	930	3,51	0,731
Prasme plānot, vadīt un organizēt savu darbu	935	3,65	0,613
Prasme piemēroties, darboties jaunās situācijās	929	3,53	0,696
Prasme patstāvīgi mācīties/ apgūt jaunas iemaņas	927	3,53	0,673
Prasme sameklēt un apstrādāt informāciju	929	3,63	0,600
Prasme plānot savu profesionālo izaugsmi, karjeru	920	3,28	0,798
Prasme strādāt ar datoru	922	3,46	0,758
Prasme sagatavot, izklāstīt, prezentēt datus, informāciju	904	3,26	0,839
Precizitāte, rūpīgums attiecībā uz detaļām	923	3,62	0,596
Iniciatīva, uzņēmība	919	3,40	0,749
Citu svešvalodu zināšanas	922	2,99	0,904
Krievu valodas zināšanas	916	3,13	0,847
Savas specialitātes pārzināšana	944	3,80	0,422
Zināšanu praktiska izmantošana	943	3,75	0,492

*Piezīmes: * novērtējums 4 punktu skalā: 1 – nemaz nav nepieciešams, 4 – ļoti nepieciešams, respondenti strādā saistītā vai drīzāk saistītā profesijā*

Avots: autores aprēķini, izmantojot „Darba tirgus pētījumi (2)” izlases apsekojuma datus

¹⁸¹ Sloka, B., Vaivads, J., Jaunzeme, I. u.c. (2007), 60.lpp.

Zemākus novērtējumus prasmju nepieciešamībai pašreizējā darbavietā absolventi devuši tādām prasmēm kā prasmes strādāt ar datoru, iniciatīva, uzņēmība, kā arī prasme plānot savu profesionālo izaugsmi un karjeru.

Būtiski atšķirīgs prasmju novērtējums ir tiem absolventiem, kuri ir darba devēji. Darba devēji par nepieciešamākajām prasmēm uzskata prasmi plānot, vadīt un organizēt savu darbu, prasmi strādāt ar dažādiem cilvēkiem, prasmi sazināties valsts (latviešu) valodā, prasmi adaptēties jaunās situācijās, prasmi patstāvīgi mācīties un apgūt jauno u.c. Augsts novērtējums tiek dots arī teorētisko zināšanu praktiskai lietošanai un savas specialitātes pārzināšanai. Salīdzinot darba ņēmēju un darba devēju novērtējumus, autore secina, ka pastāv neatbilstība starp darba devēju formulētajām vajadzībām un darba ņēmēju amata pienākumu veikšanai nepieciešamajām prasmēm un to līmeni. Rezultāti liecina, ka darba ņēmēji izmanto tikai daļu no personīgajām prasmēm un kompetencēm, kā arī darba devēji izvirza maksimāli augstas prasības, kas ir atbilstošākas darba devēja, nevis darba ņēmēja statusam.

Iegūtās prasmes un sagatavotību konkurētspējai darba tirgū novērtēja arī augstākās izglītības iestāžu 2003. un 2005. gada absolventi.

8. tabula

Absolventu novērtējums studijās iegūto un darbam pieprasīto prasmju līmenim 2006. gadā

Kompetences	Augstākā izglītība (aritmētiskais vidējais)			
	Studiju laikā apgūto prasmju līmenis		Darbā pieprasīto prasmju līmenis	
	Novērtējums	Standartnovirze	Novērtējums	Standartnovirze
Prasmes strādāt ar datoru	4,11	0,940	4,38	0,829
Prasmes prezentēt idejas, ziņojumus, izklāstīt informāciju	3,80	0,886	3,99	0,884
Citu svešvalodu zināšanas	3,34	1,017	3,53	1,053
Zināšanu praktiska izmantošana	3,58	0,879	3,93	0,926
Prasmes sazināties valsts valodā	4,63	0,743	4,69	0,652
Prasmes strādāt komandā	4,06	0,879	4,43	0,697

Piezīme: „1” – ļoti zems, „5” – ļoti augsts prasmju līmenis

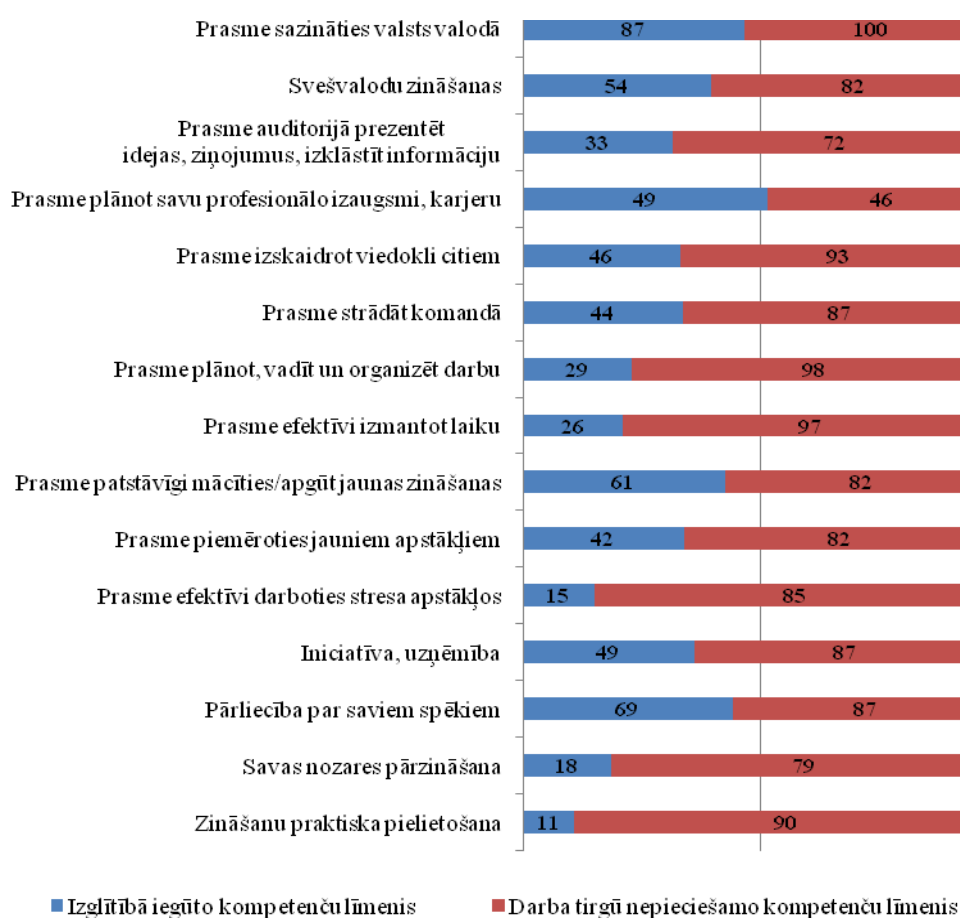
Avots: Sloka, B., Vaivads, J., Jaunzeme, I. u.c. (2007), 64.lpp.

Absolventi norāda uz pietiekami augstu prasmju līmeni kompetencēm, kas iegūtas studiju laikā: darbam pieprasītas ir prasmes sazināties valsts valodā un prasmes strādāt ar datoru. Novērtējot kompetenču apguves līmeni, respondenti atzīmē, ka nedaudz virs vidējā izglītības iestādes nodrošina citu svešvalodu zināšanas un prasmes prezentēt idejas, ziņojumus un izklāstīt

informāciju. Būtiska atšķirība ir zināšanu praktiskā lietojuma prasmju novērtējumam, kas pēc absolventu uzskatiem ir vidējais.

Atkarībā no izglītības tematiskās jomas atšķiras arī mācību iestādē apgūto prasmju vērtējums. Dati liecina, ka tie, kas strādā atbilstoši iegūtajai izglītībai, vidēji augstāk vērtē visas izglītības iestādē apgūtās prasmes. (sk. 11.pielikumu)

Lai novērtētu situāciju darba tirgū ekonomiskās krīzes laikā, darba autore darba devēju aptaujā aicināja izteikt viedokli par darba tirgū nepieciešamajām kompetencēm un to līmeni, kuru apguvi nodrošina augstākās izglītības iestādes Latvijā (sk. 16.attēlu).



16.attēls Darba devēju salīdzinošais novērtējums (%) izglītībā iegūto un darba tirgū nepieciešamo kompetenču līmenim (n=39) (rezultāti ar novērtējumu „augsti”, „ļoti augsti”)
 Avots: autore aprēķini, izmantojot „Darba devēju interneta aptauja” aptaujas datus

Uzņēmumu pārstāvju viedoklis liecina, ka vislielākā starpība starp izglītībā iegūtajām un darba tirgū nepieciešamajām kompetencēm ir tādām kategorijām kā zināšanu praktiska lietošana, savas nozares pārzināšana, prasme efektīvi darboties stresa apstākļos un izmantot laiku, kā arī prasme plānot, vadīt un organizēt darbu. Vienīgais vērtējums, kurā izglītībā iegūtās kompetences ir augstākā līmenī nekā darba tirgū pieprasītās, ir prasme plānot savu izaugsmi un karjeru. Autore uzskata, ka šāds vērtējums radies straujas ekonomikas izaugsmes

laikā, kad vairāku gadu garumā bija augsts darba tirgus pieprasījums, kas radīja apstākļus jauniešiem, neizvērtējot savus resursus, pieredzi un zināšanas, strauji virzīties pa karjeras kāpnēm. Tādējādi absolventu iespējas un nodarbinātību ietekmēja darba tirgus augstais pieprasījums nevis kompetences, kas ir nepieciešamas konkrēto darba pienākumu veikšanai. Šo situāciju var raksturot arī ar darba devēju viedokļiem, novērtējot absolventu sagatavotību profesionālās darbības uzsākšanai, piemēram,

„Prasības studējošajiem vienmēr ir augstākas nekā viņu reālā vērtība” (personāla atlases uzņēmums).

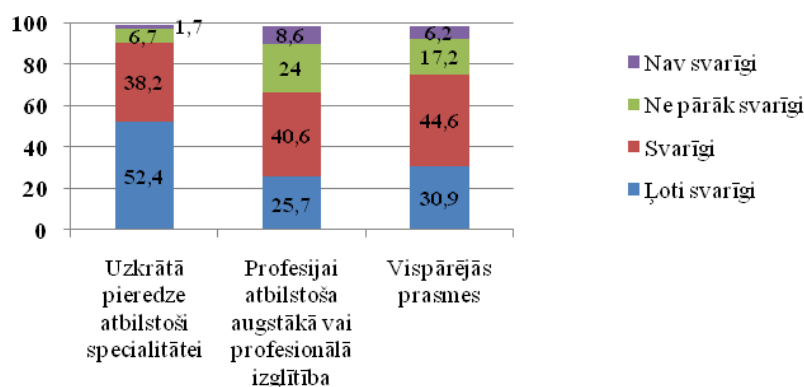
„Prasmēm un izglītībai neadekvāta un neatbilstoši augsta pārlicība par saviem spēkiem – tā parasti ir lielāka nekā studenta darba spējas, zināšanas un prasmes” (vairumtirdzniecības uzņēmums).

„Vērojama tendence, ka jaunieši visu grib uzreiz, maksimāli ātras un augstas karjeras kāpnes, nav orientēti uz ilgtermiņa un darba specifisko nianšu apgūšanu, uzskata, ka var sākt savu karjeru kā vidējā līmeņa vadītāji, lai gan tajā pašā laikā nespēj veikt elementāras darbības (labi pārzināt datorprogrammas, korekta atbildēšana uz biznesa elektroniskajām vēstulēm un veiksmīga sarunu vadīšanas prasmes) (vairumtirdzniecības uzņēmums).

„Pozitīvās tendences – ir vēlme izglītoties patstāvīgi un padziļināti esošajai studiju programmai, vēlme pierādīt sevi darba devējam; negatīvās tendences – neadekvāti novērtē savas prasmes un spējas, pārāk augsts pašnovērtējums (kā darba ņēmējam), nenovērtējot savu – darba ņēmēja statusu, atbilstošās prasmes un sagatavotību darba pienākumu izpildei” (ražošanas uzņēmums).

Uzņēmumu pārstāvju paustais absolventu raksturojums apstiprina darba autores viedokli, ka Latvijas augstākās izglītības iestādēs ir nepietiekami attīstīta karjeras atbalsta sistēma, kuras pasākumi sekmē personas informētību par darba tirgu un izglītības iespējām, sevis izzināšanu un piemērotākās nodarbošanās izvēli, kas sekmē personas dažādu kompetenču pilnveidi. Šādas sistēmas ieviešana dod iespēju izveidot arī instrumentus sadarbības veicināšanā ar darba devējiem, tādā veidā nodrošinot objektīvu informāciju par situāciju darba tirgū un tā pieprasījumu.

Darba tirgū pieprasītās zināšanas, prasmes un kompetences var analizēt arī pēc tā, kādas prasības personāla atlasē izvirza un ir svarīgas darba devējiem. Organizāciju, tai skaitā uzņēmumu un iestāžu pārstāvjiem, tika lūgts novērtēt vadošo darbinieku piesaistes kritērijiem: 1) pieredze specialitātē, 2) atbilstoša profesionālā vai augstākā izglītība, 3) vispārējās prasmes (valodas zināšanas un datorprasmes) (sk. 17.attēlu).



17.attēls. Darba devēju vērtējums vadošo darbinieku kompetencēm jaunu darbinieku piesaistē 2006. gadā (%)

Avots: autore aprēķini, izmantojot „Darba tirgus pētījumi (3)” izlases apsekojuma datus; Sloka, B., Vaivads, J., Jaunzeme, I. u.c. (2007), 43.lpp.

Kā liecina rezultāti, darba devējiem, pieņemot darbā darbiniekus vadošiem amatiem, ļoti svarīga ir uzkrātā pieredze un papildu prasmes, atbilstoša profesionālā vai augstākā izglītība ir norādīta tikai kā trešais kritērijs. Tas nozīmē, ka darba devēji noteiktu profesiju grupās izvēlas darbiniekus atbilstoši konkrētas personas kompetences līmenim, nevis kā prioritāti nosaka specialitātei atbilstoši iegūto izglītību. Pēdējā gada laikā personāla atlasē arvien būtiskāku nozīmi iegūst indivīda personības kritērijs. To apstiprina gan darba piedāvājumu saturs, gan darba devēju aptaujas rezultāti. Analizējot darba piedāvājumu saturu¹⁸², redzams, ka darba devējiem par nozīmīgiem darbinieku atlasē kritērijiem kļuvušas tādas prasības kā labas saskarsmes spējas, atsaucība, loģiskā domāšana, orientācija uz panākumiem un rezultātu, patstāvība, neatlaidība, stresa noturība un augsta atbildības sajūta, latviešu, angļu un īpaši krievu valodas zināšanas, vēlme pilnveidot zināšanas un prasmes u.c. Uzņēmēji arī par īpaši svarīgiem kritērijiem darbinieku piesaistē uzskata indivīda personību, datorprasmes un latviešu, un citu svešvalodu zināšanas, augstu atbildības izjūtu, spēju risināt problēmas un pieņemt lēmumus, spēju strādāt patstāvīgi, labas komunikācijas spējas. Īpaši būtiski nav tādi nosacījumi kā darba pieredze studiju laikā, studiju rezultāti, studiju pieredze ārvalstīs un izglītības iestādes reputācija. Autore uzskata, ka mainoties situācijai darba tirgū, notikušas pārmaiņas arī darbinieku atlasē, kas balstās uz personības kompetences izvērtējuma.

Mainoties personāla atlasē kritērijiem un balstot tos uz kompetenču izvērtējumu, svarīgs jautājums ir vienotas izpratnes veidošana par kompetencēm gan izglītotāju, gan darba devēju vidū. Tomēr, pieņemot darbā darbiniekus, darba devēji ne vienmēr izvērtē darba pienākumu veikšanai nepieciešamo izglītības līmeni. Atbildot uz jautājumu „Cik lielā mērā Jūs izvērtējat amatam nepieciešamās formālās izglītības līmeni pirms jaunas vakances

¹⁸² CV Online portālā publicētie darba piedāvājumi, www.cv.lv (skatīts 22.11.2009)

izsludināšanas”, 10 ballu skalā tiek novērtēts ar 6,49.¹⁸³ Tādējādi autore secina, ka pašreizējā augstākās izglītības sistēma pēc struktūras ir sarežģīta un nespeciālistam izglītības jomā ir grūti novērtēt katrā izglītības līmenī iegūtās zināšanas un prasmes, tādējādi nepieciešams turpināt iesākto darbu pie kvalifikāciju ietvarstruktūras izveides, kas darba devējiem dos skaidru priekšstatu par katrā izglītības līmenī iegūstamajām kompetencēm un palīdzēs atlasēs procesā atrast uzņēmumam vispiemērotāko darbinieku. Tai pašā laikā izglītotājiem būs skaidri definēti rezultāti, kas jāsasniedz studiju procesā. Saskaņojot abu ieinteresēto pušu izpratni, var sekmēt absolventu sagatavošanu atbilstoši darba tirgus prasībām un atvieglot absolventu profesionālās darbības uzsākšanu.

ES darbinieku piesaistē absolventu vērtējumā galvenie kritēriji ir indivīda personība un studiju programma. Īpaši svarīga absolventa personība ir Nīderlandē, Lielbritānijā un Zviedrijā, ne tik svarīgi – Čehijā, Itālijā un Spānijā. Specializācija studiju laikā svarīga tādās valstīs kā Somija un Francija, ne tik būtiska – Japānā un Čehijā. Darba pieredzi par svarīgu kritēriju uzskata aptuveni puse absolventu Vācijā, Francijā, Somijā, bet īpaši svarīgu – Nīderlandē un Austrijā. Par samērā svarīgiem kritērijiem tiek uzskatīti arī studiju rezultāti, datorprasmes un atsauksmes.¹⁸⁴

Kompetenču jautājums ir viens no svarīgākiem konkurētspējas veicinātājiem gan indivīda, gan organizāciju līmenī. Pēc darba autores domām, darba tirgus pieprasījuma un izglītības rezultātu saskaņotību ierobežo nepietiekamā komunikācija starp izglītotājiem un uzņēmējiem. Tās sekmēšanai nepieciešama sadarbība ne tikai politikas veidotāju līmenī, bet studiju rezultātu saskaņošanas līmenī ar darba tirgus vajadzībām. Vienlaicīgi jāatzīmē, ka šādu sadarbību var veidot, tikai izglītojot visas ieinteresētās puses.

2.6.2. Absolventu kompetenču pilnveide pēc kvalifikācijas iegūšanas

Izglītības turpināšana pēc izglītības iestādes absolvēšanas nākotnē kļūs par neatņemamu sastāvdaļu indivīda nodarbināmības saglabāšanai, ko sekmē darba tirgus pieprasījuma izmaiņas gan kvalifikācijas, gan zināšanu, prasmju un iemaņu ziņā. Publiskajā politikā šis process, jau kopš „Mūžizglītības memoranda” apstiprināšanas Eiropas Komisijā 2000. gadā, tiek lietots ar terminu – mūžizglītība. Mūžizglītības politika balstās uz ideju, ka jāsekmē cilvēka personiskā izaugsme, pašpilnveide katrā dzīves posmā visas dzīves garumā, tādējādi radot priekšnosacījumus katra iedzīvotāja uzņēmības, adaptācijas spēju attīstīšanai un panākot sociālo iekļaušanos, nodarbinātību un aktīvu pilsonisko līdzdalību. Latvija, apstiprinot

¹⁸³ Autores aprēķini, izmantojot „Darba devēju interneta aptauja” datus

¹⁸⁴ Teichler, U. (2007), p. 64-65

‘Mūžizglītības politikas pamatnostādnes 2007.-2013. gadam’, akceptē, ka mūžizglītība ir sistēma, kā tiek attīstītas cilvēku zināšanas, prasmes un iemaņas, lai paaugstinātu darba efektivitāti; cilvēkiem ir brīvi pieejama informācija, konsultācijas, izglītība un atbalsts, lai pieņemtu efektīvākos lēmumus attiecībā uz pārmaiņām un, lai justos droši pārmaiņās, kā arī cilvēki uztver izglītību kā savas labklājības galveno resursu.¹⁸⁵ Mūžizglītība ir svarīgs nosacījums, lai izveidotu uz zināšanām balstītu sabiedrību un ekonomiku. ES un Latvijas politikas plānošanas dokumentos par svarīgākajām mūžizglītības aktivitāšu īstenotājām tiek uzskatītas augstskolas, kurām aktīvi jāiesaistās tādos procesos kā izglītības iespēju dažādošana (programmas, kursi, kredītpunktu uzkrāšana un iepriekš iegūto zināšanu atzīšana formālajā izglītībā), atbalstošas studiju vides izveidošanu, neatlaidīga dialoga veidošana ar darba devējiem un studējošo nodrošināšana ar informāciju par mācīšanās rezultātiem, nacionālās kvalifikācijas ietvarstruktūras izstrādāšana u.c. Eiropas Universitāšu asociācija īpaši akcentē universitāšu lomu starptautiskās sadarbības uzlabošanā augstākajā izglītībā, pētniecības un inovāciju attīstībā.¹⁸⁶

„Latvijas ilgspējīgas attīstības stratēģijas 2030” projekta autori par mūžizglītības aktivitāšu īstenotājiem izvirza augstākās izglītības iestādes, kurām izglītības programmu piedāvājums jāpielāgo visu vecuma grupu pieaugušo izglītošanai, veidojot programmas un apstākļus vairākkārtējai augstākās izglītības iegūšanai.

Saskaņā ar mūžizglītības koncepciju izšķir četrus mērķtiecīgas mācīšanās pamatveidus:

- 1) formālā izglītība notiek izglītības un apmācību institūcijās, un tās apguves rezultātā tiek piešķirts valsts atzīts diploms un kvalifikācija;
- 2) neformālā izglītība ir ārpus formālās izglītības organizēta izglītojoša darbība, kas nodrošina to iemaņu un prasmju apguvi, kā arī vērtību sistēmas veidošanos, kas nepieciešami sociāli un ekonomiski aktīvam valsts iedzīvotājam, lai integrētos sabiedrībā un darba tirgū,
- 3) ikdienas mācīšanās, pašmācība, kas ir ikdienas dzīves dabisks papildinājums. Atšķirībā no formālās un neformālās mācīšanās ikdienas neformālā mācīšanās ne vienmēr ir apzināta mācīšanās, un tāpēc cilvēki to ne vienmēr uztver kā tādu, kas papildina viņu zināšanas un iemaņas,

¹⁸⁵ LR Ministru kabinets. (09.05.2008.) Rīkojums Nr. 254 “Mūžizglītības politikas pamatnostādnes 2017.-2013.gadam”, 11.lpp.

¹⁸⁶ European University Association (13.04.2007) Lisbon Declaration, Europe`s Universities beyond 2010: Diversity with common purpose, Brussels. Pieejams: http://www.eua.be/fileadmin/user_upload/files/newsletter/Lisbon_declaration.pdf (skatīts 29.09.2010)

4) interešu izglītība ir personas individuālo izglītības vajadzību un vēlmju īstenošana neatkarīgi no vecuma un iepriekšējās izglītības.¹⁸⁷

Turpmāk apskatīta augstskolu beidzēju izglītības turpināšana pēc mācību iestādes absolvēšanas 2003. un 2005. gadā.

Lai arī pašmācībai ir aizvien lielāka nozīme cilvēka darba karjeras attīstībā, turpmāk autore analizēs formālo un neformālo izglītību (ar formālo izglītību saprotot studiju turpināšanu vai jaunas studiju programmas apguvi, bet ar neformālo – kursus kvalifikācijas paaugstināšanai vai pārkvalifikācijai, izglītojošus seminārus). Neformālā izglītība apskatīta divos aspektos – neformālā izglītība, kas nav saistīta ar darbu (interesu, vaļasprieka izglītība, dažādi praktisku zināšanu kursi), un neformālā izglītība saistībā ar darbu, profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu vai maiņu, t. i., piedalīšanāsursos/ semināros.

9.tabula

**Formālās un neformālās izglītības turpināšana
(%, no attiecīgo izglītības līmeni ieguvušajiem)**

Iegūtais izglītības līmenis	Formālā izglītība	Neformālā izglītība	Profesionālās kvalifikācijas kursi
2.līmeņa profesionālā augstākā izglītība (pēc vidējās izglītības)	38	49	31
Akadēmiskā izglītība (bakalaura grāds)	63	43	26
2.līm.profesionālā augstākā izglītība (pēc augstākās izglītības)	23	61	43
Akadēmiskā izglītība (maģistra grāds)	19	66	44
Bāze: (n= 1281)			

Piezīme: Īpatsvaru kopsummas rindās pārsniedz 100%, jo izglītības turpināšanas veidi pārklājas
Avots: Krūmiņš, J., Goša, Z., Jaunzeme, I. u.c. (2007), 109.lpp.

Formālo izglītību visbiežāk turpina bakalaura izglītību ieguvušie (63%). Visretāk formālo izglītību turpina absolventi ar augstāko akadēmiskās izglītības un kvalifikācijas līmeni (maģistri, 2. profesionālās augstākās izglītības absolventi). Tomēr viņi biežāk izvēlas pilnveidot zināšanas neformālās izglītības ietvaros (61–66%) vai pilnveidot iemaņas un apgūt jaunas prasmes profesionālās kvalifikācijasursos (43–44%) (sk. 9.tabulu).

Akadēmisko bakalaura grādu ieguvušie parasti studijas turpina maģistrantūrā (78%). Arī 2. līmeņa profesionālo augstāko izglītību (pēc vidusskolas, koledžas vai augstākās izglītības) ieguvušie, visbiežāk (56–58%) studijas turpina maģistrantūras programmā.

¹⁸⁷ LR Ministru kabinets. (09.05.2008.) Rīkojums Nr. 254 “Mūžizglītības politikas pamatnostādnes 2017.-2013.gadam”, 6.-7.lpp.

Savukārt maģistra grādu ieguvušie studijas visbiežāk turpina doktorantūrā (39%) vai citā maģistra programmā (30%).

Saistībā ar nākotnes plāniem 31% absolventu norāda, ka ļoti iespējams, ka iesaistīsies izglītības un kvalifikācijas paaugstināšanā, t.i., turpinās izglītošanās procesu, 26% norāda, ka ir liela iespēja turpināt mācības. Visbiežāk šādu iespēju par lielu vai ļoti lielu uzskata akadēmisko bakalaura grādu ieguvušie – 65%. Tomēr tā ir aktuāla arī citu izglītības līmeņu absolventiem: šādu iespēju par lielu vai ļoti lielu uzskata arī 56% 1. un 2. līmeņa profesionālo kvalifikāciju ieguvušo, kā arī 52% 2. līmeņa profesionālo augstāko izglītību (pēc koledžas vai augstākās izglītības) un maģistra grādu ieguvušo. Šis rezultāts norāda, ka jauniešiem ir motivācija mūžizglītībai un ir svarīgi nodrošināt atbilstošu piedāvājumu mūžizglītības jomā.

Visbiežāk nepieciešamību paaugstināt savu izglītības līmeni vai kvalifikāciju izjūt tie absolventi, kas ieguvuši 2. līmeņa profesionālo augstāko izglītību vai akadēmisko bakalaura grādu tādās jomās kā dabaszinātnes, matemātika un informācijas tehnoloģijas, lauksaimniecība, pakalpojumi, arhitektūra un būvniecība. Šo tematisko jomu absolventi bieži vien turpina mācības pēc mācību iestādes beigšanas un arī šobrīd izjūt nepieciešamību paaugstināt savu izglītības līmeni vai kvalifikāciju.

Ekonomiskā krīze un izmaiņas darba tirgū Latvijā ir ietekmējuši arī absolventu tālākos izglītošanās plānus. LU 2009. gada absolventi (n=2141), izvērtējot savus nākotnes plānus ilgtermiņā, 59,5% gadījumos atzīst, ka turpinās studijas gan formālajā, gan neformālajā izglītībā. 40,5% respondentu plāno studijas turpināt šogad, 19% nākamajā gadā vai vēlāk, bet 5,8% vispār nevēlas turpināt studijas. 50,3% respondentu, kas absolvē pamatstudiju programmu, plāno turpināt studijas jau šogad, kamēr aptaujātajiem augstākā līmeņa studiju programmu absolventiem tādi plāni ir tikai 20% gadījumos. Salīdzinoši saglabājas iepriekšējo gadu tendence, ka studiju turpināšana notiek nākamajā izglītības līmenī. Pamatstudiju programmu absolventi plāno turpināt studijas, iegūstot maģistra grādu (82,6%) vai bakalaura grādu citā nozarē (6,8%). Augstākā līmeņa studiju programmu absolventi izvēlas profesionālās pilnveides kursus (44,6%) vai doktorantūras studijas (30,4%). Svarīgākie faktori, kas ietekmēja lēmumu par studiju turpināšanu, ir motivācija iegūt jaunas zināšanas (aritmētiskais vidējais 6.44) (skala, kur 1 nozīmē – pilnīgi nepiekrītu un 7– pilnīgi piekrītu), vēlme paaugstināt konkurētspēju darba tirgū (6,17), saskata iespēju iegūt augstākus ienākumus (5.83), vēlme turpināt akadēmisko karjeru (4.42). Salīdzinot ar 2006. gada pētījuma rezultātiem, redzams, ka samazinās to studentu skaits, kuri vēlas turpināt studijas nākamajā izglītības līmenī jau tajā pašā gadā.

Absolventi, kuri neplāno studijas turpināt šogad vai vispār, norāda, ka nevar finansiāli atļauties studēt (4,79). 63% no respondentiem to novērtē kā ļoti nozīmīgu argumentu.

Respondenti min arī citus svarīgus faktoros, kā, piemēram, motivācijas trūkums (4,36), liels darba apjoms darba vietā (4,29), nevar apvienot darbu ar studijām (4,29). Komentējot savus plānus, atsevišķi absolventi atzīmē, ka grib pārtraukumu no gadus ilgas mācīšanās, vēlas vairāk laika veltīt ģimenei u.c. Dažus neapmierina studiju programmu piedāvājums, kvalitāte un maksa. Izvērtējot absolventu atbildes, jāatzīmē, ka galvenais iemesls, kas ietekmē lēmuma pieņemšanu par studiju turpināšanu, ir finanšu jautājumi, kas tieši saistīti ar ekonomisko nestabilitāti Latvijā un nepietiekamo valsts budžeta finansējumu augstākā līmeņa studijām. Šie aspekti ietekmē arī situāciju, ka 34,8% aptaujas brīdī lēmumu par studiju turpināšanu vēl nav pieņēmuši.¹⁸⁸

Absolventi pēc izglītības iestādes beigšanas ļoti aktīvi iesaistās tālākizglītībā. No visiem kursu apmeklētājiem, kasursos apgūst ar darbu saistītas zināšanas un iemaņas, 87% ir 5., 6. ISCED līmeņa studenti. Izglītības turpināšanai ir vairāki iemesli. Uz jautājumu, kāpēc absolventi nolēmuši turpināt izglītību, neatkarīgi no iepriekš sasniegtā izglītības līmeņa viņi visbiežāk ir minējuši vēlēšanos sasniegt augstāku izglītības līmeni, kā arī nepieciešamību papildināt esošās zināšanas. Daļa absolventu ir uzsvēruši, ka profesionālajā darbībā ir nepieciešamas prasmes, kas nav apgūtas mācību iestādē. Turpretī citi atzīst, ka nestrādā atbilstoši iegūtajai specialitātei un tāpēc nepieciešams apgūt jaunas prasmes.

Analizējot datus par izglītības turpināšanu dažādosursos, pastāv būtiskas atšķirības neformālās izglītības virzienu izvēlē absolventiem ar zemāku un augstāku izglītības līmeni. Visbiežāk minētās neformālās izglītības aktivitātes augstskolu absolventiem ir profesionālās kvalifikācijas, svešvalodu, grāmatvedības, lietvedības, autovadītāja un datorapmācības kursi. Visu augstskolu absolventu vidū ļoti bieži ir minēti kvalifikācijas celšanas kursi. Bakalaura grāda, maģistra grāda un 2. līmeņa augstākās profesionālās izglītības ieguvēji kvalifikācijas pilnveidošanā iesaistās vidēji līdz pat divām trešdaļām absolventu.

Analizējot izglītības papildināšanu neformālajā izglītībā, absolventi (n=472) atzīmē, ka galvenais iemesls mācību turpināšanai ir augstāka izglītības līmeņa sasniegšana, kvalifikācijas iegūšana, kas nepieciešama darbam un interese par konkrētu kursu saturu. 56,5% absolventu turpinājuši mācības profesionālas kvalifikācijas celšanasursos, kuru uzsākšanu 38% gadījumos galvenais iemesls bija augstāka izglītības līmeņa sasniegšana, 16% – kvalifikācijas nepieciešamība darbam, 2,3% – sertifikāta nepieciešamība darbam. Svešvalodu, grāmatvedības, lietvedības un datorapmācības kursi uzrāda līdzīgu iemeslu izvēli mācību turpināšanai. Samērā plaši izplatītā tendence apmeklēt grāmatvedības un lietvedības kursus

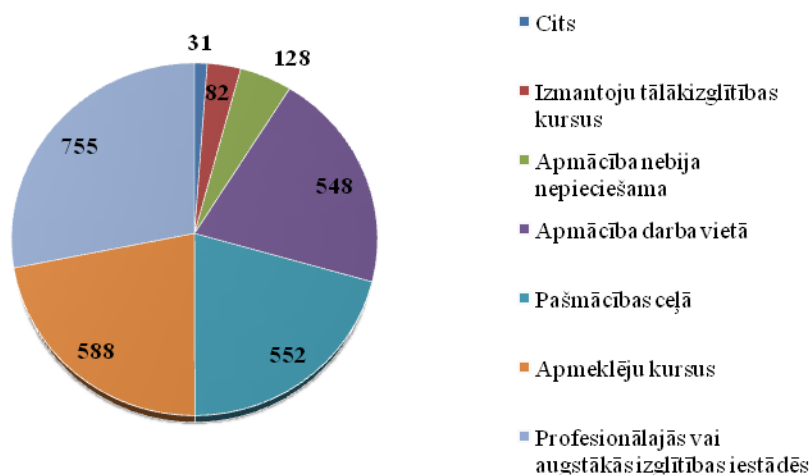
¹⁸⁸ Latvijas Universitāte (2009) Projekta „Studentu skaita, sastāva un motivācijas modelēšanas augstākajā izglītībā” dati (Z.Cunskā, K.Zaksa, A.Briška)

varētu liecināt par augstskolu absolventu aktivitāti uzņēmējdarbībā, veidojot savus uzņēmumus. Taču tas arī norāda, ka absolventiem trūkst zināšanu praktiskajā uzņēmējdarbībā.

Interesanta tendence novērojama absolventu vēlmē papildināt zināšanas svešvalodās. Ceturtā daļa maģistra un sestā daļa bakalaura vai profesionālās kvalifikācijas ieguvēji mācās kādu svešvalodu. Iespējams, ka absolventi apgūst otro vai trešo svešvalodu, ko nav mācījušies vidusskolā vai augstskolā. Pētījums rāda, ka sievietes ir aktīvākas kursu apmeklētājas pēc formālās izglītības beigšanas. Jāatzīmē, ka absolventi ir piedalījušies dažādos personības kompetenču pilnveidesursos, piemēram, kā uzstāties auditorijas priekšā, projektu vadīšana, kritiskā domāšana, laika menedžments u.c.¹⁸⁹

Tādējādi autore secina, ka absolventi ir orientēti uz personības profesionālo izaugsmi un sekmīgi iekļaujas mūžizglītības procesā. Vienlaicīgi jāatzīmē, ka tendence iekļauties tālākizglītībā īsā laikā pēc augstskolas absolvēšanas liecina, ka studiju procesā iegūtās kompetences ir nepietiekamas, tāpēc nepieciešams papildus apgūt praktiskas prasmes un iemaņas.

Augstskolu absolventi, kuri izglītību ieguvuši laika posmā no 1991. līdz 2006. gadam, visbiežāk atzīmē, ka savu nodarbinātību saglabā, turpinot izglītošanos augstskolās (47,9%), apmeklējot kursus (37,5%), pašmācības ceļā (35%) un mācoties darbavietā (34,7%). 8,12% gadījumos absolventi atzīmē, ka apmācība nebija nepieciešama un tikai 5,2% gadījumos absolventi izmanto tālmācības kursus¹⁹⁰ (sk. 18.attēlu).



18.attēls. Augstskolu absolventu (1991.–2006) iekļaušanās tālākizglītībā pēc augstākās izglītības iegūšanas (n=1746)

Avots: autores aprēķini pēc „Darba tirgus pētījumi (2)” rezultātiem

Piezīme: respondenti atbildot uz jautājumu varēja sniegt vairākas atbildes

Pētījuma rezultāti liecina, ka absolventi sekmīgi iekļaujas mūžizglītībā, nonākot darba vidē, spēj identificēt sev nepieciešamās kompetences un ceļus, kā tās pilnveidot. Tā kā Latvijā

¹⁸⁹ Autores aprēķini, izmantojot „Darba tirgus pētījumi (1)” izlases apsekojuma datus

¹⁹⁰ Autores aprēķini, izmantojot „Darba tirgus pētījumi (2)” izlases apsekojuma datus

mūžizglītības pasākumi nodarbinātām personām nav valsts finansēts atbalsta pasākums, tad arī finanšu jomā katram indivīdam jābūt atbildīgam par ieguldījumiem savā izglītībā. Ņemot vērā ekonomisko situāciju Latvijā un finanšu pieejamību, tuvāko piecu gadu laikā iesaistīšanās tālākizglītībā būs saistīta ar pārkvalifikāciju un papildu kvalifikācijas iegūšanu citu darba pienākumu veikšanai un nodarbinātībai citās profesijās.

3.nodaļa. KARJERAS ATBALSTA SISTĒMAS PILNVEIDOŠANAS VIRZIENI

3.1. Sistēmas pārvaldība nacionālajā un reģionālajā līmenī – valsts pārvaldes un pašvaldību ieguldījums

Iekļaujoties Eiropas Savienības un tās izglītības un nodarbinātības politikas veidošanas un ieviešanas procesos, Latvijā 2006. gadā ir izveidots tiesiskais ietvars karjeras atbalsta sistēmas pilnveidošanai. Par karjeras atbalsta sistēmas pilnveidi izglītības sistēmā ir atbildīga IZM sadarbībā ar LM, EM un to padotības iestādēm, ņemot vērā karjeras vadības un attīstības starpdisciplināro raksturu. Izmantojot ESF finanšu resursus, vidējā un profesionālajā izglītībā ir uzsākta skolotāju izglītošana, izstrādāti informatīvie un metodiskie materiāli karjeras izglītības īstenošanai. Augstākajā izglītībā pēc institūciju iniciatīvas tika īstenoti projekti, kas palielināja karjeras atbalsta pasākumu pieejamību studējošajiem. Mainoties ekonomiskajai situācijai valstī, karjeras atbalsta sistēmas attīstībā netika ievērota pēctecība un tās pilnveidošanu ietekmēja atšķirīga karjeras atbalsta mērķu un saturiskā izpratne politikas plānotāju vidū. Tas būtiski kavē plānoto aktivitāšu ieviešanu un pieejamības paplašināšanu visām mērķa grupām – skolēniem, studentiem, personām darba tirgū.

Karjeras atbalsta aktivitāšu īstenošana augstākās izglītības iestādēs notiek pamatojoties uz Augstskolu likumu, taču nav piešķirts papildus valsts finansējums to īstenošanai. Tādējādi atbalsta pasākumi izglītības iestādēs tiek nodrošināti ar izglītības iestādēs pieejamiem resursiem, atsevišķos gadījumos, balstoties uz sadarbību ar pašvaldību. Ietekmi uz karjeras atbalsta sistēmas pilnveidošanu atstāj arī IZM un LM nepietiekamā rīcībspēja sistēmas darbības rezultativitātes un funkciju izpildes novērtēšanā. Izvērtējot funkciju sadalījumu karjeras atbalsta jomā, autore secina, ka vērojama funkciju dublēšanās starp VIAA un NVA. Piemēram gan VIAA Informācijas un karjeras atbalsta departaments, gan NVA Karjeras metodikas un klientu apkalpošanas nodaļa sagatavo informāciju elektroniskā un drukātā formātā par izglītības iespējām Latvijā. Vērojams, ka skolēniem karjeras atbalstu koordinē gan pašvaldības, kurām jānodrošina karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamība padotības iestādēs, gan NVA, konsultējot skolēnus.

Lai nodrošinātu karjeras atbalsta pasākumu pieejamību izglītības sistēmā, autore piedāvā konsultatīvo (karjeras) centru veidošanas mehānismu Latvijā (sk. 1.tabulu).

Karjeras atbalsts organizētāji un to darbība Latvijā

Karjeras attīstības atbalsta organizētājs	Aktivitātes un mērķa grupas	Atbildība un administratīvā kontrole	Personāls
Vispārējās un profesionālās izglītības iestādes	Karjeras izglītība iekļauta priekšmetu saturā un mācīšanās procesā, informatīvi pasākumi, ekskursijas un iepazīšanās ar dažādām profesijām, lēmuma pieņemšana par turpmāko izglītošanos un nodarbinātību <i>Mērķa grupa: skolēni</i>	Skolas vadība ikdienas darba plānošana un pārraudzība IZM dotācijas un kontrole VIAA – karjeras atbalsta saturiskā vadība un skolotāju izglītošana	Skolotāji, skolotāji ar profesionālo pilnveidi karjeras konsultēšanas jautājumos
Pašvaldības	Novados un republikas pilsētās izveidoti karjeras centri. Par centru skaitu vienojas pašvaldības. Centrus var veidot 34–40 pašvaldībās, kur atsevišķos gadījumos, pakalpojumi tiek nodrošināti vairāku novadu iedzīvotājiem. Centrs koordinē karjeras atbalsta aktivitātes un atbalsta pilnveidi izglītības iestādēs. Pakalpojumi pieejami jebkuram interesentam par personīgo un profesionālo izaugsmi. <i>Mērķa grupa: skolēni, visi interesenti, kuriem nepieciešamas karjeras konsultācijas, darba devēji</i>	Centra vadība: ikdienas darba pārraudzība Pašvaldības: nosaka finansējumu un centra aktivitātes IZM – atbalsts un kontrole VIAA – karjeras atbalsta saturiskā vadība un metodiskais atbalsts NVA – informatīvais nodrošinājums par darba tirgus procesiem	Karjeras konsultants, psihologs, projektu vadītājs, informācijas analīzes un komunikāciju tehnoloģiju speciālists
Augstskolas	Karjeras attīstības atbalstu iekļauj studiju procesā un kā centralizētu pakalpojumu izglītības iestādē. Formu un īstenošanas veidu nosaka augstskola, ņemot vērā iestādes tipu un studējošo skaitu. Atbalsta pasākumu īstenošanai var veidot atsevišķu iestādes struktūrvienību, vai integrēt tos citos servisos, kas sekmē studentu un absolventu personīgo un karjeras izaugsmi. <i>Mērķa grupa: studenti, skolēni, absolventi,</i>	Augstskolas: ikdienas darbības plānošana, mērķu un aktivitāšu izvirzīšana, līdzfinansējums IZM – dotācijas Informācijas apmaiņa ar NVA par procesiem darba tirgū un izglītības sektorā	Karjeras konsultants, psihologs, projektu vadītājs, informācijas analīzes un komunikāciju tehnoloģiju speciālists

Avots: autore izstrādāts karjeras atbalsta modelis izglītības sistēmā Latvijā

Nozīmīgs resurss karjeras atbalsta nodrošināšanā ir kvalificēti speciālisti un to skaits. ES dalībvalstu un pasaules prakse liecina, ka karjeras konsultantu skaits ir vidēji līdz trijiem profesionāļiem uz 1000–3000 studējošajiem atkarībā no studiju un darba tirgus specifikas un tendencēm¹⁹¹. Līdzās karjeras konsultantiem centros darbojas psihologi un karjeras pētnieki, (3–10 darbinieki) atbilstoši funkciju deleģējumam un mērķa grupas specifikai.¹⁹² Lai novērtētu nepieciešamo speciālistu skaitu Latvijas izglītības sistēmā, autore balstījās uz šādiem datiem: augstākās izglītības iestādēs tiek ievērota attiecība 1:2000 (karjeras konsultants: studenti), vispārējā izglītībā no 1.- 6.klasei - 1:1000, 7.- 9.klasei – 1:700,

¹⁹¹ Eduventures (2009) Re-Visioning Career Services for a New Economy (White Paper). Pieejams: www.eduventures.com (skatīts 05.01.2010)

¹⁹² Krūmiņš, J., Goša, Z., Jaunzeme, I. u.c. (2007), 155.lpp.

profesionālajā izglītībā – 1:1000. Veicot aprēķinus un balstoties uz skolēnu¹⁹³ un studentu skaitu, kas studē par valsts budžeta līdzekļiem¹⁹⁴, autore uzskata, ka izglītības sistēmā Latvijā ar karjeras konsultanta kvalifikāciju nepieciešami apmēram 350 – 400 speciālisti. Augstākajā izglītībā kopumā nepieciešami 56 karjeras konsultanti, bet augstākajā izglītībā ar valsts dotāciju izveidotas amata vietas 14 karjeras konsultantiem.

Lai nodrošinātu atbalsta pakalpojumu attīstību un piedāvājumu izglītības iestādēs, ir jāparedz valsts budžeta dotācija. Autore uzskata, ka ir jāpapildina MK 2006. gada 12. decembra noteikumu Nr.994 „Kārtība, kādā augstskolas un koledžas tiek finansētas no valsts budžeta līdzekļiem” 2. pielikuma „Studiju vietas bāzes izmaksu un sociālā nodrošinājuma izmaksu aprēķinu metodika” 1.4. punkts, iekļaujot dotācijas studējošo atbalsta sistēmas organizācijai augstākās izglītības iestādēs. Papildu finansējumam viena speciālista darbība nodrošināšanai gadā jāparedz šādās pozīcijas: darba algas fonds ($3 \cdot 180 \cdot 12 / 2000$)¹⁹⁵, sociālais nodoklis (24,09%), konsultanta profesionālā pilnveide (1000 LVL), grāmatas (100 LVL) un kancelejas preces (300 LVL), kas veido 4,72 LVL uz vienu studentu. Kopējais nepieciešamo valsts dotāciju apjoms gadā karjeras atbalsta īstenošanai augstākajā izglītībā veido aptuveni 132 000 LVL.

Nozīmīgs partneris izglītības iestādēm karjeras attīstības atbalsta pasākumu plānošanā un īstenošanā ir pašvaldības, īpaši Latvijas reģionos. Kā pozitīvu piemēru var minēt Valmieras pilsētas pašvaldību, kura balstoties uz Pašvaldības dibināto vispārīzglītojošo izglītības iestāžu direktoru ierosinājuma un Pašvaldības domes lēmumu, piecās vispārīzglītojošās izglītības iestādēs kopš 2007. gada finansē karjeras izglītības speciālista darbu. Lai izglītotu reģiona pedagogus un pašvaldības darbiniekus par karjeras atbalsta jautājumiem, izveidota cieša sadarbība ar Vidzemes Augstskolu, kura, piesaistot finanšu resursus, īsteno aktivitātes vienotas izpratnes par karjeras izglītības politikas veidošanu un ieviešanu Valmierā. Projekta rezultātā paredzēts optimizēt karjeras atbalsta sistēmas izveidi un attīstību, nosakot iesaistīto partneru lomas, pienākumus, tiesības un atbildības, kā arī nodrošinātu veiksmīgāku un daudzpusīgāku sadarbības tīkla izveidi starp ģimeni, izglītības iestādi, pašvaldību, augstskolu, NVA, darba devējiem u.c. Šajā piemērā redzams, ka reģionālās augstskolas var uzņemties karjeras atbalsta sistēmas pilnveidošanas vadību reģionos, vienlaicīgi pildot arī vadošo lomu mūžizglītības nodrošināšanā.

¹⁹³ IZM (2010) Statistika par vispārējo izglītību „Izglītojamo skaita sadalījums pa klasēm vispārīzglītojošajās dienas apmācības programmās 2009./2010. m.g.” Pieejams: <http://izm.izm.gov.lv/registri-statistika/statistika-vispareja/4948.html> (skatīts 15.09.2010)

¹⁹⁴ IZM (2009) PĀRSKATS par Latvijas augstāko izglītību 2009. gadā. Pieejams: <http://izm.izm.gov.lv/registri-statistika/statistika-augstaka/parskats-2009.html> (skatīts 15.09.2010)

¹⁹⁵ Darba algas fondu karjeras konsultantiem aprēķina pēc šādas formulas: $3 \cdot \text{minimālā mēneša alga} \cdot \text{mēneši} / \text{studentu skaits}$. Ņemot vērā mērķa grupas vajadzības, studējošo skaita attiecību uz vienu konsultantu var palielināt vai samazināt

Karjeras atbalsta pakalpojumu kvalitāti un sistēmas darbības rezultativitāti var novērtēt un nodrošināt, izveidojot augstskolu absolventu monitoringa sistēmu. Monitoringa sistēma ir informatīvs un analītisks instruments politikas veidotājiem, lēmumu pieņēmējiem, valsts pārvaldes institūcijām, izglītības iestādēm, biedrībām un nodibinājumiem, iedzīvotāju grupām un politiskām organizācijām. Šādas sistēmas darbība dos atgriezenisko saiti par absolventu karjeras ceļu, kas ir nepieciešama karjeras attīstības novērtēšanai.

Lai īstenotu efektīvu uz darba tirgus vajadzību izpēti balstītu izglītības iestāžu absolventu monitoringu, nacionālajā līmenī ir jāizveido absolventu reģistrs. Zināma pieredze izglītības iestāžu absolventu reģistra izveidei un monitoringa nodrošināšanai ir uzkrāta, realizējot obligāto izglītības vecumu sasniegušo bērnu reģistru, akadēmiskā personāla reģistru, veidojot Latvijas izglītības informācijas sistēmu un tās ietvaros – Latvijas augstākās izglītības informācijas sistēmu, kā arī 2010. gadā izveidojot e-pakalpojumu vienotās uzņemšanas organizēšanai pamatstudiju programmās Latvijas Universitātē, Rīgas Tehniskajā universitātē un Latvijas Lauksaimniecības universitātē. Pašlaik normatīvie akti neparedz centralizētu personas datu vākšanu par augstākās izglītības iestāžu absolventiem. Izglītības iestādes var veikt personas datu apstrādi par saviem studentiem studiju periodā, bet IZM tām ir jāiesniedz tikai apkopota informācija par uzņemto studējošo skaitu un sastāvu, kā arī par studējošajiem, kas akadēmiskajā gadā ir ieguvuši akadēmisko grādu vai profesionālo kvalifikāciju. Tādējādi valstī nav radīta normatīvā bāze absolventu profesionālās darbības monitoringam un izglītības iestāžu beidzēju nodarbinātības pētījumiem. Esošajos normatīvajos aktos tiesiskais pamats augstskolu absolventu personas datu iegūšanai un apstrādei ir iestrādāts nepietiekami.

Lai turpmāk uz ticamas un pietiekami detalizētas informācijas pamata varētu regulāri sekot augstākās izglītības iestāžu absolventu karjeras veidošanas procesam, nodarbināmībai un novērtēt izglītības procesa efektivitāti, Latvijā ir jārada augstākās izglītības iestāžu absolventu reģistrs ar IZM kā datu apstrādes sistēmas pārzini. Normatīvajos aktos noteiktā kārtībā pēc dažādu lietotāju pieprasījuma datu sistēmas pārzinis vai operators sagatavotu un izsniegtu pieprasīto kopsavilkuma informāciju. Lai sniegtu detalizētu informāciju par mācību iestādes beigušo nodarbinātību, ir jāpapildina darba devēju sniedzamā informācija Valsts ieņēmumu dienestam par darba ņēmēju statusa maiņu, papildus iekļaujot informāciju par ieņemamo amatu, norādot amata kodu saskaņā ar Profesiju klasifikatoru. Tādējādi centralizēti varētu iegūt informāciju par indivīda nodarbinātību pēc izglītības iestādes absolvēšanas, ņemot vērā iegūto kvalifikāciju, amatu un darba pārtraukšanas iemeslus. Autore uzskata, ka apvienojot vairākos reģistros iekļautos datus, var izveidot monitoringa sistēmu Latvijā. Kā atbildīgās institūcijas un informācijas iegūšanas avots būtu uzrādāmas IZM, CSP un VID.

Detalizētāku datu ieguvei jāveic absolventu izlases apsekojumi. Šādu aptauju pieredze valsts statistikas sistēmā ir uzkrāta Norvēģijā, Somijā, Zviedrijā, Itālijā u.c.. Datu analīzes iespējas palielinātos arī IZM, kas lietišķos pētījumus par mūžizglītības un absolventu karjeras iespējām varētu pasūtīt pētniecības iestādēm. Tas sniegtu nepieciešamo informāciju par Latvijas iedzīvotāju mūžizglītību, pārejot no viena izglītības līmeņa uz nākamo, vai dažkārt arī atkārtoti iegūstot izglītību, paaugstinot kvalifikāciju ar formālās un neformālās izglītības palīdzību, kā arī par absolventu profesionālo darbību pēc izglītības ieguves vai arī izglītības ieguves laikā. Šādas aptaujas jāveic CSP, bet apsekojuma saturiskā puse jāveido sadarbībā ar augstākās izglītības iestādēm, kas ir nozīmīgs informācijas avots institūcijas darbības pilnveidošanai. Monitoringa sistēmas izveide ir jānostiprina Latvijas normatīvajos aktos.

3.2. Sistēmas pārvaldība institucionālajā līmenī – augstskolu, nevalstisko organizāciju un sociālo partneru ieguldījums

3.2.1. Karjeras izglītība absolventu nodarbināmības sekmēšanai

Straujās ekonomiskās un darba tirgus struktūras izmaiņas, studiju programmu daudzveidība, kā arī izglītības rezultātu atbilstība darba tirgus prasībām ir aktualizējuši tādas sistēmas izveidošanu, kas palīdzētu indivīdiem sekmīgāk iekļauties izglītības procesā un darba tirgū nacionālajā un starptautiskajā līmenī.

Karjeras attīstības atbalsts tiek īstenots, organizējot dažādus pasākumus, kas ietver karjeras konsultēšanu, karjeras izglītību un informāciju par izglītības un darba iespējām, kā arī to savstarpējo saistību. Pētījuma rezultāti liecina, ka informācijas pieejamība par izglītības un darba iespējām ietekmē augstskolu absolventu nodarbinātību atbilstoši izvēlētai studiju jomai. Tās kvalitatīva sagatavošana, iesaistot darba devējus, var sniegt pozitīvu efektu, veicinot personu izvēlēties savām interesēm un spējām piemērotāko izglītības un karjeras ceļu.

Izglītības sektorā karjeras atbalsta pieejamība Latvijā ir ierobežota un atkarīga no finansējuma avotiem un karjeras atbalsta organizatoriem izglītības iestādēs. Centralizēti konsultācijas līdz 2009. gadam skolēniem nodrošināja NVA, kuras darbinieki 2008. gadā konsultējuši 21258 vispārizglītojošo skolu skolēnus un 350 augstskolu studentus. 2009. gadā, pieaugot bezdarbnieku un darba meklētāju īpatsvaram, citu konsultēto personu skaits (skolēni, skolēnu vecāki u.c.) ir samazinājies par 34%.¹⁹⁶ Līdz ar to karjeras atbalsta pieejamība jāpalielina izglītības iestādēs, koordinēti ieviešot atbalsta sistēmu, tai skaitā augstskolās.

Turpmāk autore analizēs karjeras izglītības nozīmi augstskolu absolventu sagatavošanā. Karjeras izglītība ir *sistemātiska* izglītības iestāžu, vecāku, sabiedrības sadarbība, lai palīdzētu

¹⁹⁶ NVA (2010) Karjeras atbalsta pakalpojumus saņēmušie klienti. Informācijas tehnoloģiju departamenta Statistikas nodaļa, 2010. gada februāris

bērniem, pusaudžiem, jauniešiem un pieaugušajiem apgūt pieredzi attīstīt un patstāvīgi novērtēt savu karjeru. Karjeras izglītība tiek īstenota izglītības iestādēs.

Studējošo kompetenču attīstību atbilstoši darba tirgus prasībām var sekmēt, realizējot karjeras izglītības pasākumus, integrējot tos studijās. Izvērtējot karjeras attīstības atbalsta nozīmi studentu nodarbināmības veicināšanā, aizvien vairāk ES un citu valstu universitātes ievieš modulārus kursus vai aktivitātes, lai studējošie apgūtu vispārējās un karjeras vadības prasmes. Piemēram, Lielbritānijā šo aktivitāšu nodrošināšanā cieši sadarbojas akadēmiskais personāls, karjeras centru darbinieki, sociālie partneri un studenti. Šāds modelis definē karjeras pakalpojumus kā atbalstu akadēmiskiem departamentiem nodarbināmības un karjeras vadības prasmju iekļaušanas studiju kursu saturā.¹⁹⁷

Mācīšanās procesa organizēšanu un karjeras prasmju apguvi studijās ietekmē darba ņēmējiem nepieciešamo kompetenču pieprasījums darba tirgū un mūžizglītības pamatprincipu īstenošana, kas rosina izglītotājus meklēt veidus, kā atbalstīt studentus gan konsultējot, gan novērtējot to izaugsmi, piemēram, personīgās attīstības plānošana (PAP) (*personal development planning (PDP)*). Personīgās attīstības plānošanas aktivitātes studiju procesā ievieš vairāku ārvalstu universitātēs, piemēram, Lielbritānija, Somija, Nīderlande u.c., kas tiek raksturots kā strukturēts un atbalstošs process, lai attīstītu indivīda spējas atainot viņa mācīšanos un sasniegumus, kā arī plānot savu personīgo izglītošanos un karjeras attīstību. S.Kotrela (Cottrel) uzsver, ka šāda atbalsta instrumenta ieviešanai ir ieguvumi indivīda akadēmiskajiem sasniegumiem (sniedz dziļāku izpratni par mācīšanās procesu un personīgo ieguldījumu šajā procesā, novērtēt personīgo sniegumu), profesionālajā (indivīds noskaidro interesējošo profesionālo jomu, prasmes komunicēt un diskutēt ar darba devējiem par savām prasmēm, attīstīt pozitīvo domāšanu, problēmu risināšanas pieejas saistībā ar sekmīgu profesionālo darbību) un personīgajā dzīvē (indivīds labāk izprot savas vajadzības, intereses, spējas; gatavs pieņemt lēmumus)¹⁹⁸. Augstskolās personīgās attīstības plānošanu var īstenot, integrējot aktivitātes studijās, īpašas programmas un atbalsta pakalpojumu veidā, kā arī aktivitātes, kuras īsteno sadarbībā ar darba devējiem. Karjeras izglītības galvenie mērķi un darbības virzieniem ir: 1) sekmēt personības attīstību (atbalstīt un iedrošināt studentus izmantot personīgās attīstības procesu, lai izvirzītu personīgos mērķus mācīšanās procesā), 2) veicināt studentu praktisko mācīšanos (iedrošināt studentus mācīties aktīvi, saskatīt teorijas un praktiskās darbības savietojamību), 3) sekmēt studējošo prasmju un kompetenču attīstību; 4) veicināt studējošiem praktiskās pieredzes iegūšanu darba vietā (prakse studiju laikā, darbs

¹⁹⁷ Gothard, W. (2001) *Careers Guidance in Context*, London: Sage Publications., p.111

¹⁹⁸ Cottrel, S. (2003) *Skills for Success, The Personal Development Planning*. NY: Palgrave Macmillan, p.2 - 3

vasarā) un 5) karjeras vadības aktivitātes.¹⁹⁹ Attīstoties tehnoloģijām, ES augstskolas ievieš e-portfolio, ko var izmantot arī dažādos pedagoģiskajos procesos: iepriekšējo mācību rezultātu atzīšanā, studiju rezultātu fiksēšanā, mācīšanās rezultātu atspoguļošanā (komentāri par katru studiju kursu), pierādījumu apkopošanai par sasniegtajiem rezultātiem, rezultātu prezentēšanā, mācīšanās plānošanā, mācīšanās novērtēšanā. No studējošā akadēmiskā portfolio tam jāklūst par profesionālo kompetenču portfolio.²⁰⁰ Latvijā līdz šim brīdim iepriekš minētie resursi nav adaptēti izmantošanai studējošo vispārējo kompetenču pilnveidošanai, tomēr autore uzskata, ka augstskolās ir vērojama aktīvāka tehnoloģiju lietošana studiju procesa nodrošināšanā (*Moodle*), kas var būt labs aizsākums e-portfolio izveidošanai un integrēšanai ikdienas studijās. Informācijas un komunikāciju tehnoloģiju izmantošana studijās var sekmēt studentu aktīvu iesaistīšanos mācīšanās procesā un galveno karjeras vadības prasmju (prast veikt pašvērtējumu, iepazīt pašam sevi, spēt aprakstīt formālā, ikdienas un neformālā izglītībā iegūtās prasmes u.c.) pilnveidošanu. Līdzīgi šos resursus var veidot un izmantot studējošo un skolēnu izglītošanā par uzņēmumiem, profesijām, veidot izpratni par izglītības sistēmu un to saistību ar darba tirgu.

Viens no darbības virzieniem, kā panākt studējošo sagatavotību atbilstoši darba tirgus prasībām, ir studiju programmu satura izveide un procesa organizēšana atbilstoši sasniedzamajiem rezultātiem, t.i., kvalifikāciju ietvarstruktūrā plānotajiem studiju rezultātiem saskaņā ar noteikto kvalifikācijas līmeni, kas augstākās izglītības telpai apstiprināta 2005. gadā, bet mūžizglītībai 2008. gadā.²⁰¹ Kvalifikāciju ietvarstruktūra paredz 8 līmeņu kvalifikācijas rezultātu aprakstu no pamatizglītības līdz doktora līmeņa izglītībai. Boloņas procesa ietvaros noteikts, ka jāveicina nacionālo kvalifikācijas struktūru izveide un jāiepazīstina ar tās principiem visas ieinteresētās puses. Latvijā ietvarstruktūras pamatprincipi ir apstiprināti Rektoru padomē²⁰² un Augstākās izglītības padomē (AIP) ar rekomendējošu statusu. Ņemot vērā, ka LR Saeimā kavējas Augstākās izglītības likuma pieņemšana, šim dokumentam nav juridiska spēka. Balstoties uz AIP apstiprināto dokumentu, Latvijas Universitāte ievieš studijās sasniedzamo rezultātu kritēriju studiju kursu un studiju programmu līmenī.²⁰³

¹⁹⁹ Rae, D. (2007) Connecting enterprise and graduate employability. *Education+ Training*, Vol.49 (8/9), p.614-616

²⁰⁰ Antti, A. (2006) System integration and knowledge sharing in the use of technology assisted service design. Vuorinen R., Sakari S. *Guidance Services in Higher Education. Strategies, Design and Implementation*, Institute of Educational Research, University of Jyväskylä, p.103

²⁰¹ Eiropas Parlaments un Eiropas Padome. (23.04.2008.) Ieteikums Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūra mūžizglītībai, 2008/C111/01/EK

²⁰² Latvijas Rektoru padome. (2009) Ciklu noslēguma prasību apraksti Latvijas kvalifikāciju ietvarstruktūrai. Pieejams http://www.aic.lv/rp/qf_rpl/qf/20090924_LV_deskr_fin.pdf (skatīts 17.04.2010)

²⁰³ Latvijas Universitāte. (31.08.2010) Rīkojums Nr.219 "Prasības studiju kursu sagatavošanai un aktualizācijai LU".

Pēc autores domām, kvalifikācijas ietvarstruktūras pamatprincipi un sasniedzamie rezultāti sekmēs ne tikai profesionālo, bet arī vispārējo un karjeras vadības prasmju apguvi. Viens no iespējamiem studiju kursu un programmas rezultātu izstrādes veidiem atbilstoši sasniedzamajam kvalifikācijas līmenim ir sasniedzamo kompetenču identificēšana katrā kompetenču grupā, saskaņojot mācīšanās stratēģijas un novērtējuma metodes, ar kuru palīdzību studiju procesā tās tiks apgūtas un sasniegti plānotie mācīšanās rezultāti (sk. 1.attēlu).



1.attēls. Studiju satura attīstības virzība mācīšanās rezultātu sasniegšanai
 Avots: autores izstrādāts

Kompetenču grupas šajā kontekstā autore nosaka kā vairāku specifisku zināšanu, prasmju un iemaņu apvienošanu vienā, piemēram, komunikācijas prasmes veido ziņojumu rakstīšana, mutvārdu komunikācija, prezentācijas prasmes, informācijas tehnoloģiju izmantošana, debatēšana un konsultēšana. Programmā apgūstamo kompetenču sarakstā iekļautas arī karjeras vadības prasmes, kas ietver pašapzināšanos, darbības plānošanu, iespēju izpēti un radīšanu, sadarbošanos, atbildību un lēmumu pieņemšanu, sarunu vadīšanu, pašpārlicību, darba meklēšanas prasmes u.c.²⁰⁴ Izglītības procesa balstīšana uz sasniedzamajiem rezultātiem dos iespēju ne tikai pilnveidot indivīdu zināšanas un atzīt tās citās valstīs un nodarbinātības sistēmās, bet arī saskaņot izglītībā iegūtās kompetences ar darba tirgus prasībām, kas sekmēs absolventu konkurētspēju darbā un integrāciju darba tirgū. Pēc autores domām, uz studiju rezultātiem balstīts kvalifikāciju apraksts perspektīvā var dot informāciju darba devējiem par katrā izglītības līmenī sasniedzamajiem rezultātiem un ar laiku aizstāt arī profesiju standartus, jo straujas izmaiņas darba tirgū maina pieprasījumu darba ņēmēja kompetencēs, kas standartos nav paredzēti. Tas nodrošinās abu pušu lielāku informētību par darba tirgū nepieciešamajām kompetencēm un to saskaņotību ar studiju rezultātiem.

Studentu kompetenču pilnveidošana nodarbināmībai un konkurētspējai 21.gs. ir viens no lielākajiem izaicinājumiem gan izglītības darba organizatoriem, gan akadēmiskajam

²⁰⁴ University of Westminster (2008) Skills in the Curriculum – A Guide, Careers and Student Employment Centre, UK

personālam. Studentu un absolventu nodarbināmības sasniegšana ir viens no svarīgākajiem stratēģiju mērķiem. Tā īstenošanai augstskolu darbības plānos iekļautas konkrētas aktivitātes. Šādi dokumenti visbiežāk ir apstiprināti Lielbritānijas universitātēs, piemēram, Glāzgovas Universitātē, Sauthemptonas Universitātē, Vestminsteres Universitātē u.c. Nodarbināmības modelis Glāzgovas Universitātē balstās uz četriem aspektiem: **izpratni** un **prasmēm**, ko nodrošina studiju programmu saturs, un studentu **pašpārlicību** un **studiju rezultātu atainošanu**. Par galvenajiem punktiem darbību plānā universitātē apstiprināta nodarbināmības prasmju integrēšana studiju programmās, PAP ieviešana un studentu iedrošināšana atainot studiju, personīgās un karjeras attīstības rezultātus; palielināt ar darbu saistītas mācīšanās iespējas; nodrošināt efektīgu karjeras izglītību, informāciju un atbalstu; sagatavot studentus darbam lokālajā un starptautiskajā darba tirgū.²⁰⁵ Vestminsteres Universitātes Nodarbināmības stratēģijas mērķis ir izveidot mehānismus, kas nodrošinātu studentiem iespēju veidot savu personīgo izaugsmi un izveidot skaidru atbalsta sistēmu, kā universitāte var attīstīt absolventu konkurētspējai nepieciešamās prasmes. Par stratēģiskajiem mērķiem universitāte izvirza: studentu prasmju un attieksmju attīstīšana, kas tiek pieprasītas no darba devēju puses un iedrošināt studentus uzņemties atbildību par savu personisko attīstību; sadarbību ar darba devējiem paplašināšana un nostiprināšana, iespēju paplašināšana studentiem iegūt darba pieredzi, piemēram, nepilna darba laika darbs, brīvprātīgo darbs, prakses u.c., augstskolu darbinieku atbalstīšana, kuri ir iesaistīti nodarbināmības prasmju integrēšanā studijuursos; komunikācijas uzlabošana starp visām ieinteresētajām pusēm (studenti, darba devēji, akadēmiskais personāls un Karjeras un nodarbinātības centrs).²⁰⁶ Arī Latvijas Universitātes 2008. gada 1.decembrī apstiprinātās stratēģijas pamatnostādnes uzsvērts, ka tā nodrošina Latvijas iedzīvotājiem izglītības iespējas profesionālo spēju, nodarbinātības izredžu un personības attīstībai mūža ilgumā un šīs izglītības rezultātu atzīšanu.²⁰⁷ Sasniedzamie rezultāti līdz 2020. gadam ir apstiprināti LU Stratēģiskajā plānā²⁰⁸, kas paredz izveidot mentoru programmu studējošo atbalstam, ārvalstu prakšu iespēju paplašināšanu, absolventu karjeras monitoringu un citus pasākumus absolventu nodarbināmības sekmēšanai. Līdz šim augstskolā izveidots un sekmīgi darbojas Karjeras centrs, kura mērķis ir ar karjeras atbalsta pakalpojumiem – karjeras izglītību, karjeras

²⁰⁵ Glasgow Caledonian University (26.05.2005) Employability Strategy, Nr. GCU-EMPS05. UK. Pieejams: http://www.gcal.ac.uk/quality/handbook/Documents/GCU_EMPS05.pdf (skatīts 13.12.2009)

²⁰⁶ University of Westminster (2005) Employability Strategy, UK, Autores studiju vizītes materiāli (2008. gada 8.-15.novembris)

²⁰⁷ Latvijas Universitāte. (01.12.2008.) Senāta lēmums Nr.177 „Stratēģijas pamatnostādnes”, Pieejams : <http://www.lu.lv/par/dokumenti/strategijas-un-koncepcijas/latvijas-universitates-strategijas-pamatnostadnes/> (skatīts 29.09.2010)

²⁰⁸ Latvijas Universitāte. (24.05.2010.) Senāta lēmums Nr. 370 „Stratēģiskais plāns 2010.-2020. gadam”. Pieejams: <http://www.lu.lv/par/dokumenti/strategijas-un-koncepcijas/> (skatīts 29.09.2010)

konsultēšanu un informāciju par darba tirgu un profesijām, sekmēt studējošo izaugsmi un absolventu nodarbināmību. Sistēmas pilnveidei izglītības iestādē 2010. gada jūnijā tika veikta aptauja studējošo vajadzību izpētei atbalsta jautājumos. Pētījumā iegūtie dati tiks izmantoti studējošo atbalsta sistēmas izveidei institucionālā līmenī.

3.2.2. Centralizēti karjeras atbalsta pakalpojumi augstākās izglītības iestādē

Augstākajās izglītības iestādēs karjeras attīstības atbalsts Latvijā tiek veidots ar iestādes iniciatīvu un finanšu piesaisti, piedaloties ESF atklātajos projekta konkursos, un citiem finanšu avotiem. 2009. gadā karjeras centri ir izveidoti vai pakalpojumi tiek nodrošināti gan valsts, gan privātajās augstskolās – Latvijas Universitātē, Rīgas Tehniskajā universitātē, Daugavpils Universitātē, Banku augstskolā, augstskolā „Turība”, Informācijas sistēmu un menedžmenta augstskolā u.c.. Atkarībā no studējošo skaita, specializācijas un augstskolas vadības iesaistīšanās, augstskolas ir identificējušas to pakalpojumu loku, kurus nodrošina studējošajiem, studentiem un skolēniem un citām mērķa grupām. Vairums no pakalpojumu sniedzējiem par prioritārajiem virzieniem ir noteikuši prakšu un darba piedāvājumu koordinēšanu, pasākumu organizēšanu (Karjeras dienas), informācijas sagatavošanu par izglītības iespējām un darba tirgu. Katras augstskolas apstiprinātās prioritātes ir pamats veidam, kā integrēt karjeras attīstības atbalsta organizēšanu izglītības iestādes struktūrā. Visbiežāk sastopamie modeļi augstākajā izglītībā ir karjeras attīstības pakalpojumu administrēšana struktūrvienībās, kuru kompetencē ir atbalsta nodrošināšana studējošajiem, akadēmisko, mārketinga vai ārējo sakaru jautājumu administrēšana.²⁰⁹ Iepazīstoties ar karjeras attīstības atbalsta organizatoriskajiem modeļiem Latvijas augstskolās, autore secina, ka vērojama to dažādība, piemēram, Latvijas un Daugavpils Universitātes aktivitātes īsteno, integrējot atbalstus studējošajiem, ko koordinē Studentu servisa departaments, Latvijas Lauksaimniecības universitāte – Sabiedrisko attiecību departamentā, Rīgas Tehniskā universitāte – Studiju daļā, Vidzemes Augstskolā – Vidzemes mūziklītības centrā. Izvērtējot karjeras atbalsta nodrošināšanas veidus augstskolās Latvijā, autore uzskata, ka tos nevar salīdzināt pēc vienotiem kritērijiem, jo augstskolās ir pieejami atšķirīgi resursi, studējošo skaits un augstskolas tips. Lielās augstskolās studējošo izaugsmi var pozitīvi ietekmēt visu atbalsta veidu integrācija – akadēmiskos, karjeras, psiholoģiskos u.c. jautājumos.

Karjeras atbalsta pasākumi augstskolās tiek īstenoti pēc institūcijas iniciatīvas. Pētījuma dati liecina, ka reflektantiem un studējošajiem ir nepietiekama informācija par izglītības

²⁰⁹ Watts, A.G., Law, B., Killen, J. et al. (1996) *Careers Work in Higher Education. Rethinking Careers Education and Guidance. Theory, Policy and Practice*. Routledge, p. 135

saistību ar iespējamo nodarbinātību, praktisko iemaņu trūkums, kā arī nepietiekamas karjeras vadības prasmes, kas ietekmē augstskolu absolventu nodarbinātību atbilstoši iegūtajai kvalifikācijai. Tādējādi, pēc autores domām, svarīgi ir izveidot konkrētajai videi (iestādei) atbilstošu karjeras attīstības atbalsta organizatorisko modeli.

Turpmāk autore detalizētāk raksturos karjeras attīstības atbalsta pilnveidi un koordinēšanu kā centralizētu pakalpojumu Latvijas Universitātē. Studējošo atbalsta pilnveide LU aizsākta ar 1995. gadu, izveidojot Studiju padomnieku centru, kas sniedza atbalstu studējošajiem akadēmiskajos (studiju) jautājumos. Pēc LU administratīvās reformas 2003. gadā tika izveidots Studentu serviss, kas deva iespēju koncentrēt visus atbalsta veidus studējošajiem un tos attīstīt.²¹⁰

Līdz ar karjeras koncepta paradigmas maiņu, kad indivīda karjera tiek sasaistīta ne tikai ar vertikālo izaugsmi un ienākumu pieaugšanu, bet nodarbinātību mūža garumā, karjeras atbalsta pakalpojumu galvenais mērķis augstākajā izglītībā ir saistāms ne tikai ar atbalstu studentiem darba atrašanā, bet arī personiskajā izaugsmē un kompetenču apgūšanā, kas ir nepieciešamas konkurētspējai darba tirgū. LU integrēts atbalsts studējošajiem studiju, karjeras un psiholoģiskos jautājumos notiek centralizēti, 2006. gadā izveidojot Karjeras centru, kas augstskolas struktūrā iekļauts Studentu servisa departamentā.

Iepazīstoties ar dažādu Eiropas universitāšu pieredzi, darba autorei izdevies sekmēt sistēmas izveidi LU, kas dod iespēju īstenot visu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu tipus, t.i., informāciju gan drukātā veidā, gan interneta vietnē; individuālās konsultācijas un grupu seminārus; pasākumu organizēšanu studējošo prasmju pilnveidei; sadarbību ar darba devējiem, universitātes akadēmisko personālu un valsts pārvaldes institūcijām (sk. 2.attēlu).

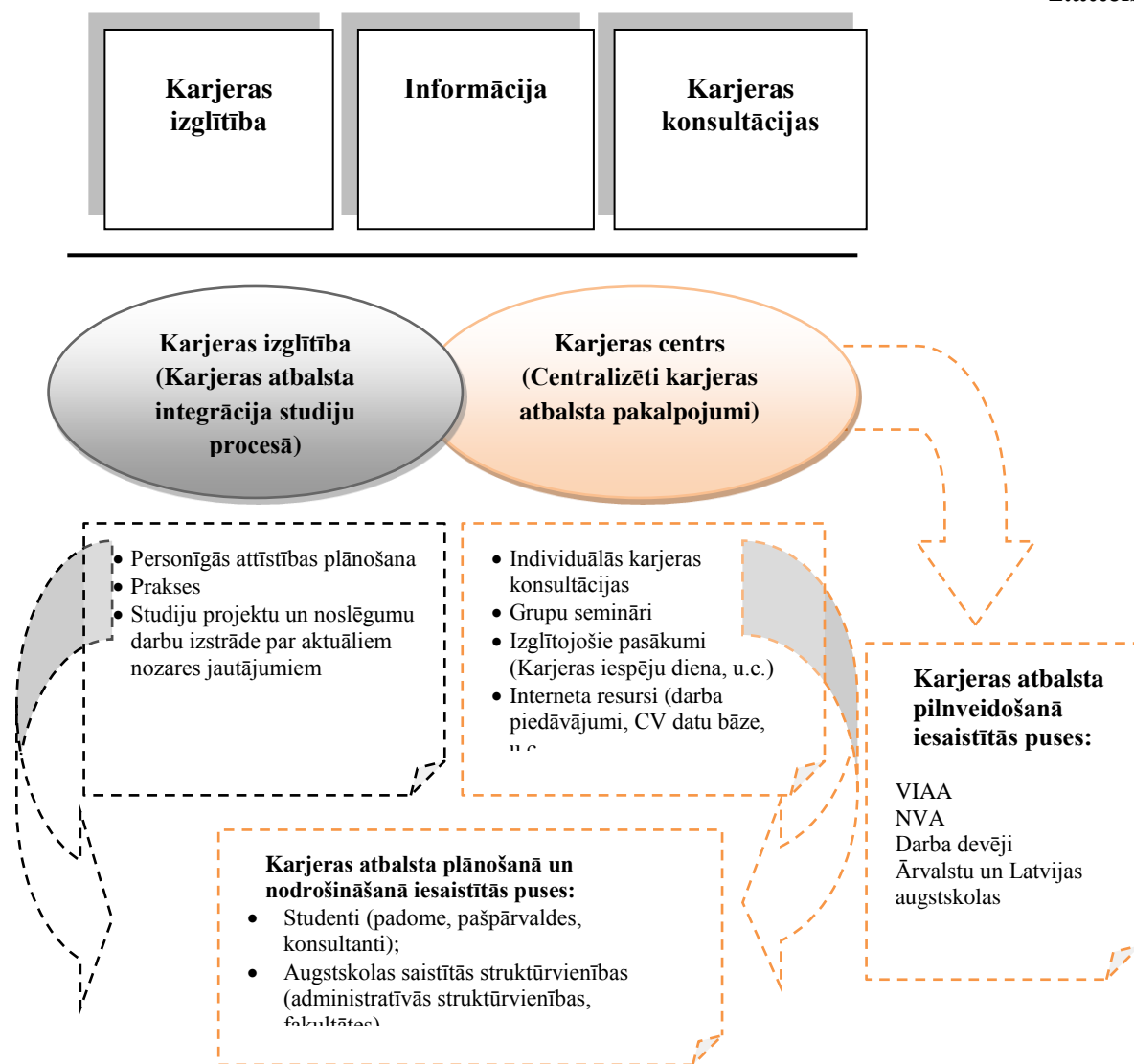
Ņemot vērā starptautisko ekspertu rekomendācijas un politikas plānošanas dokumentus, Karjeras centra pakalpojumu attīstība ir vērsta uz studējošo kompetenču attīstību un personīgo izaugsmi. Jāatzīmē, ka centra darbinieki (psihologs, karjeras konsultants un projektu vadītājs) ir attīstījuši un ieviesuši 12 pakalpojumu veidus, kas ir pieejamas visām mērķa grupām (sk. 7.pielikumu). Par vienu no svarīgākajiem uzdevumiem Karjeras centra darbinieki uzskata studējošo vienotas izpratnes veidošanu par karjeras attīstības jautājumiem, tādēļ sadarbībā ar fakultātēm regulāri rudens semestrī jaunie studenti tiek iepazīstināti ar karjeras izaugsmes aktualitātēm un centra piedāvātajiem pakalpojumiem. 2009.rudens semestrī šādas lekcijas tika organizētas sešās fakultātēs, kur piedalījās 320 studējošie. Līdzīgā veidā tiek organizētas lekcijas skolēniem par turpmāko studiju un piemērotākās nodarbinātības jomas izvēli. Ar šādu mērķi ir noorganizētas lekcijas 492 vidējās izglītības iestāžu skolēniem.²¹¹ Perspektīvā

²¹⁰ Latvijas Universitāte. (22.10.2004) Rīkojums Nr. 228 „Studentu servisa nolikums”.

²¹¹ Latvijas Universitāte (2009) Atskaite par Latvijas Universitātes Studentu servisa darbību 2009. gadā

skatījumā Karjeras centrs sadarbībā ar LU Personāla departamentu var nodrošināt pasākumus karjeras vadības prasmju pilnveidei augstskolas darbiniekiem, kā arī mūžizglītības kontekstā, sniegt atbalstu personām iepriekšējās profesionālās darbības izvērtēšanā un dokumentu sagatavošanai atzīšanai formālajā izglītībā. Izvērtējot pakalpojumu nodrošināšanā iesaistīto darbinieku specializāciju, paplašinot savu darbību, centra darbībā var iesaistīt informācijas un datu analīzes un informācijas tehnoloģiju speciālistus.

2.attēls



3.attēls. *Karjeras atbalsta modelis augstākās izglītības institūcijā*

Avots: autore izstrādāts modelis

Nozīmīgs sadarbības partneris studējošo kompetenču pilnveidē ir darba devēji, kas veido tiešus kontaktus ar augstākās izglītības iestādēm un to karjeras centriem. Balstoties uz sadarbību, centrs attīsta dažāda veida aktivitātes, izvērtējot studējošo un LU vajadzības un rezultātus, uzņēmumu intereses, kādus var sasniegt studentu vispārējo un profesionālo kompetenču pilnveidošanai. Pēc autore domām, sadarbībai ar darba devējiem augstskola sekmīgi var izmantot šādas aktivitātes:

- 1) *informatīvos pasākumus* – Karjeras iespēju dienas un Uzņēmumu dienas. Karjeras iespēju dienas ir informatīvs pasākums, kurā uzņēmumu pārstāvjiem ir iespēja tikties ar studējošajiem, iepazīstināt ar savu uzņēmuma darbību, tā vērtībām un atlases kritērijiem jaunu darbinieku piesaistē un kompetencēm, kas nepieciešamas, strādājot konkrētajā jomā. Ņemot vērā straujās pārmaiņas ekonomikā, organizējot šāda veida pasākumu, svarīgi ir sekot aktualitātēm un piedāvāt piemērotākās pasākuma formas. Iepriekšējo gadu pieredze liecina, ka komunikācijā ar darba devējiem studējošajiem nav pietiekamas komunikāciju prasmes, lai diskutētu par darba jautājumiem. Atšķirībā no iepriekšējiem gadiem, samazinoties darba tirgus pieprasījumam un darba piedāvājumu krasas lejupslīdes dēļ aktualitāti zaudējusi pasākuma forma, kurā darba devēji izstādes formā prezentē savu uzņēmumu, bet lielāka interese no uzņēmumu puses ir tematisko lekciju organizēšana par ekonomikā un darba tirgū aktuāliem jautājumiem, īpaši nepieciešamajām kompetencēm. Pasākumu ikgadēji apmeklēja no 1500 – 2000 studējošo. 2010. gadā pasākuma īstenošanā plānota cita organizatoriskā forma: lekciju cikli fakultātēs par nozares attīstībai svarīgiem jautājumiem un darbinieku kompetencēm un aktīvie pasākumi, piemēram, individuālās konsultācijas, semināri un grupu darbi;
- 2) *kompetenču un prasmju pilnveide uzņēmumā – prakse un darbs vasarā*. Karjeras centrs koordinē darba devēju prakšu un vasaras darba piedāvājumus gan Latvijas, gan starptautiskajā darba tirgū. Tā kā pieaug ERASMUS mobilitāte ne tikai studijām, bet arī praksei ārvalstīs, svarīgi ir piedāvāt dažādus resursus studējošajiem un atbalstīt prakses vietu meklēšanā. Līdz šim nav izstrādāts mehānisms, kā koordinēt šādu prakses vietu meklēšanu un piedāvāšanu studentiem. Ņemot vērā, ka studējošajiem ir samazinājušās iespējas strādāt pastāvīgā darbā, arvien vairāk jaunieši piekrīt strādāt vasarā vai praksē bez atlīdzības;
- 3) *pētniecisko un zinātnisko darbu konkursi*, piemēram, Latvijas Bankas, „Skrivanek Baltic” un programmas ”Open Mind” konkursi, piedaloties šādā aktivitātē, studējošais var apliecināt savas zināšanas un prasmes darba devējam, uzrādīt labus rezultātus un gūt pieredzi un naudas balvas, ceļojuma iespējas, kā arī potenciāli darba vietu;
- 4) izglītotājus un darba devējus var tuvināt, organizējot darba devēju *vieslekcijas* kā studiju procesa sastāvdaļu, integrējot to konkrētu studiju kursu īstenošanā. 2009. gada laikā izveidojusies pozitīva pieredze, organizējot šādas lekcijas Latvijas Universitātē. Sadarbībā ar ECR Baltic ²¹², Deloitte Latvia, Nordea Bank, Lattelecom Ekonomikas un vadības fakultātē uzņēmumu pārstāvji nolasīja lekcijas par aktuālām tēmām, piemēram,

²¹² ECR Baltic ir tirdzniecības un rūpniecības uzņēmumu apvienība Baltijas valstīs

motivācija, pārmaiņu vadīšana, ikdienas audits, personāla stratēģiskā vadība u.c.. Sociālo zinātņu fakultātē TNS Latvia lektors iepazīstināja studējošos ar tēmu „TV auditorijas pētījums A–Z”. Šādas lekcijas dod iespēju sasaistīt teorētiskās zināšanas ar to praktiskā lietojuma iespējām. Turpmāk plānoti lekciju cikli sadarbībā ar Nordea Bank, Swedbank, ECR Baltic uzņēmumiem.

- 5) *studentu noslēgumu darbu izstrāde par kādu uzņēmumam svarīgu jautājumu, uzņēmuma darbinieki konsultantu statusā studējošo noslēguma darbu izstrādei* – šāda sadarbības forma var dot pozitīvus rezultātus gan studējošajam, gan darba devējam. Savstarpējās sadarbības rezultātā studējošais detalizētāk ir iepazinies ar kādu praktisku jautājumu, kas jāatrisina konkrētā uzņēmumā, bet darba devējs ieguvis uz teoriju balstītu problēmas risinājumu. Abpusēji, labas sadarbības rezultātā, darba devējs ieguvis risinājumu sava uzņēmuma attīstībai, studējošais – darbavietu.
- 6) *brīvprātīgais darbs* – ir pasaulē atzīts un populārs veids, kā iedzīvotāji iesaistās sabiedriskajā dzīvē un pārveido, uzlabo savu un apkārtējo dzīves kvalitāti, darbojoties gan valstiskās, gan nevalstiskās un privātās organizācijās. Jauniešu brīvprātīgais darbs ir orientēts uz sabiedriskā labuma darbību un veicina viņu zināšanu, prasmju, iemaņu un attieksmju attīstību, kā arī brīvā laika lietderīgu izmantošanu. Piedalīties brīvprātīgā darba pasākumos jaunieši var gan starptautiskajās, gan Latvijas organizācijās. Ņemot vērā darba tirgus situāciju, LU Karjeras centrs izstrādāja brīvprātīgā darba programmu, iesaistot jauniešus Studentu servisa īstenotajās aktivitātēs. Programma paredz, ka katrs uzdevums, kuru veic studenti, dod iespēju pilnveidot noteiktas prasmes (sk. 8.pielikumu). Pirmā gada prakse liecina, ka šādas aktivitātes sekmē jauniešu integrāciju augstskolas ikdienas dzīvē un var kļūt par aizsākumu studentu-konsultantu sistēmas ieviešanai augstskolās.

Karjeras atbalsta pilnveidošana un koordinācija ir deleģēta Karjeras centram, kurš sadarbībā ar VIAA, NVA, partneru augstskolām Latvijā un ārvalstīs, darba devējiem, pēta pakalpojumu saņēmēju vajadzības, interesi un nodrošina pakalpojumu aktualizāciju. Piemēram, augsta darba tirgus pieprasījuma rezultātā Karjeras centrs aktīvi iesaistījās pasākumu organizēšanā par darba iespējām, kā arī pakalpojumu sniegšanā darba devējiem jaunu darbinieku piesaistē. Samazinoties darba tirgus pieprasījumam, pakalpojumu saturs tika pilnveidots, galvenokārt piedāvājot studentiem pakalpojumus karjeras un personīgo kompetenču pilnveidošanai.

Izvērtējot karjeras attīstības atbalsta veidu attīstību Latvijas augstākajā izglītībā, autore uzskata, ka karjeras (konsultatīvo) centru izveidošana un karjeras atbalsta integrācija studiju procesā sekmēs studējošo kompetenču pilnveidi atbilstoši darba tirgus prasībām. Vienlaicīgi

karjeras centri pozitīvi ietekmētu atbalsta sistēmas pilnveidi reģionos, cieši sadarbojoties gan ar vidējās un profesionālām izglītības iestādēm, gan darba devējiem, pašvaldībām un valsts pārvaldes institūcijām. Par to liecina līdzšinējā augstākās izglītības iestāžu darbība, ieviešot karjeras attīstības atbalsta sistēmu un strādājot jau ar skolu mērķauditoriju, tādējādi piesaistot motivētu, studijās ieinteresētu un aktīvu personu. Tas dod iespēju pilnveidot izglītības programmu kvalitāti un kopumā uzlabot studiju vidi izglītības iestādē, samazināt studijas pārtraukušo studentu skaitu un sekmēt absolventu nodarbināmību. Vienlīdz nozīmīgi, veidojot karjeras centrus izglītības iestādēs, ņemt vērā iestādes vajadzības: studentu skaitu un augstskolas specializāciju (universitāte vai augstskola ar specializāciju). Būtiska nozīme šīs sistēmas ieviešanai augstākās izglītības iestādēs ir mūžizglītības procesa kontekstā, jo karjeras plānošanas un attīstības prasmes nepieciešamas personas nepārtrauktai izaugsmei visa mūža garumā.

3.3. Karjeras atbalsta speciālistu izglītošana

Karjeras atbalsta sistēmas rezultativitāti nosaka resursi, konsultantu profesionālās sagatavotības līmenis un pakalpojuma saņēmēja gatavība iesaistīties karjeras atbalsta aktivitātēs. Karjeras attīstības atbalsta speciālisti savā darbībā īsteno vairākas lomas: 1) konsultanta, kurš nodrošina galvenos apstākļus, lai veicinātu indivīda izaugsmi un pārmaiņas; 2) skolotāja (izglītotāja) – atbalstot indivīdu zināšanu un izziņas prasmju iegūšanas procesā, 3) plānotāja (attīstītāja, vērtētāja) – konsultantam ir jāprot izveidot, attīstīt un nodrošināt efektīvu starpniecību, lai palīdzētu indivīdiem stiprināt lēmuma pieņemšanas prasmes, kā arī izveidot izglītojošu sistēmu, kuras īstenošana veicina noteiktu mācīšanās veidu; 4) stratēģiskā plānotāja – orientēts uz ieguldījumu karjeras pakalpojumu attīstībai organizācijas un sabiedrības labā. Stratēģiskajā plānošanā liela nozīme ir karjeras konsultanta ticībai savam darbam un tam, ka spēj kaut ko izdarīt dzīves kvalitātes uzlabošanā.²¹³

Karjeras atbalsta speciālistu sagatavošanai ES valstīs nav vienotu prasību. Atkarībā no tā, vai karjeras konsultants tiek uzskatīts par atsevišķu profesiju vai ir kādas profesijas kompetenču sastāvā, tiek organizēta šo speciālistu izglītošana. Karjeras konsultantu izglītošanai organizē kvalifikācijas celšanu gan profesionālās kvalifikācijas programmās (42–60 ECTS), bakalaura (160 ECTS) un maģistra līmeņa studijās (60–120 ECTS).²¹⁴ Vērojama arī karjeras konsultēšanas sasaiste ar cilvēkresursu attīstības studijām maģistrantūras līmenī, integrējot kā vienu no specializācijas virzieniem (piemēram, Nīderlande). Īpaši nozīmīga karjeras konsultantu kvalifikācijas pilnveidošanai ir tālākizglītības iespēju organizēšana un

²¹³ Sampson, J.P., Reardon, R. C. et al. (2004) *Career Counselling & Services*, Thomson Learning

²¹⁴ CEDEFOP (2009) *Professionalising career guidance Practitioner competence and qualification routes in Europe*, Luxembourg, p.33-36.

sadarbības tīklu veidošana nacionālajā un starptautiskajā līmenī. Svarīgākās organizācijas karjeras konsultantu profesionalitātes pilnveidošanai ir Izglītības un karjeras atbalsta starptautiskā asociācija, Eiropas profesionālās izglītības attīstības centrs (CEDEFOP), Starptautiskās izglītības Eiropas Asociācija (EAIE), kurā darbojas speciāla interešu grupa (FEDORA), Latvijas Karjeras attīstības atbalsta asociācija.

Karjeras konsultantu izglītošana Latvijā uzsākta 2007. gadā, izveidojot profesionālā maģistra līmeņa studiju programmu, sadarbojoties Daugavpils, Liepājas un Latvijas Universitātēm, Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības akadēmijai un Rēzeknes augstskolai, bet realizēta visās iepriekš minētajās, izņemot Latvijas Universitāti. 2009. gada 22. aprīlī programmas akreditācijā tā tika novērtēta ar termiņu uz diviem gadiem visās augstskolās, bet Daugavpils Universitātē – akreditēta uz sešiem gadiem.²¹⁵ Pirmie 68 speciālisti ar karjeras konsultanta kvalifikāciju izglītības iestādes absolvēja 2009. gadā.²¹⁶ Visbiežāk karjeras konsultanti ir nodarbināti izglītības iestādēs. Autore uzskata, ka studiju programmas īstenošana piecās augstskolās nav lietderīga ne no finanšu, ne cilvēkresursu izmantošanas viedokļa. Ņemot vērā, ka studējošo skaits ikgadējā uzņemšanā ir robežās no 5–15 studentu grupā, ir apgrūtināta plānoto studiju rezultātu sasniegšana. Programmas satura kvalitāti ietekmē arī nepietiekamais speciālistu skaits, kuriem ir nepieciešamā pieredze karjeras attīstības atbalsta organizēšanā un pētniecībā, kas tiek sadalīts starp visām augstskolām. Kā atzīst Akreditācijas komisijas eksperti programmas akreditācijā 2009. gadā, būtiski ir izšķirties par to, kāda profesionālā sagatavotība ir nepieciešama karjeras atbalsta sistēmā strādājošiem speciālistiem – maģistra, profesionālā augstākā vai profesionālās pilnveides līmeņa izglītība. Vienlīdz nozīmīgs ir jautājums par darba tirgus pieprasījumu – vai maģistra līmeņa speciālistiem turpmāk būs iespējams atrast darbu atbilstoši iegūtajai kvalifikācijai un profesionālajā darbībā izmantot iegūtās zināšanas? Pašreizējā situācija liecina, ka programma vairāk orientēta uz speciālistu izglītošanu darbam skolās, jo lielākā daļa studējošo ir praktizējošie skolotāji. Autore uzskata, ka karjeras atbalsta speciālistu sagatavošanā ir jāizveido vairāku līmeņu izglītības programmas – skolotājiem profesionālās pilnveides programmas 72 – 128 stundu apjomā darbam vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs, karjeras konsultantu izglītošanai – kā virziens Cilvēkresursu attīstības profesionālajā maģistra studiju programmā. Tas nozīmē, ka karjeras konsultantu sagatavošana būtu jāorganizē studiju programmā ar starpdisciplināru pieeju, nevis balstītu pedagoģijas nozarē. Karjeras konsultantu

²¹⁵ AIKNC (05.05.2010) Profesionālā maģistra studiju programmas „Karjeras konsultants” akreditācijas dokumenti, pieejams http://www.aiknc.lv/lv/prog_list4.php?id=145 (skatīts 17.04.2010)

²¹⁶ IZM (2009) PĀRSKATS par Latvijas augstāko izglītību 2009. gadā. Pieejams <http://izm.izm.gov.lv/registri-statistika/statistika-augstaka.html> (skatīts 15.01.2010)

perspektīvās darba vietas var būt pilsētu domes un novadu padomes, NVA, augstākās izglītības iestādes, konsultāciju centri, kā arī uzņēmumi un organizācijas.

Karjeras atbalsta pakalpojumu kvalitatīvai nodrošināšanai būtiski ir izveidot kvalitātes standartus pakalpojumu un aktivitāšu plānošanai un attīstībai. Par kvalitatīviem pakalpojumiem ir uzskatāmi tādi, kuri atbilst konkrētās mērķa grupas vajadzībām; tiek regulāri pārskatīti, pakalpojumi un informācija ir precīzi formulēti, īstenotie pakalpojumi sasniedz klientus un apmierina viņu vajadzības.²¹⁷ Kā piemērus pakalpojumu kvalitātes izvērtēšanai autore var minēt Lielbritānijas un Īrijas pieredzi. Ņemot vērā, ka pakāpeniski karjeras atbalsta pasākumu organizēšanā iesaistās vairāk pakalpojumu sniedzēju, svarīgi ir izveidot vienotus kvalitātes standartus un prasības. Nacionālajā līmenī Latvijā šādi standarti nav izstrādāti. Tā sagatavošanā jāpiedalās Latvijas karjeras attīstības atbalsta asociācijai, VIAA un IZM.

Karjeras konsultantiem nepieciešamās kompetences profesionālai darbībai ir noteiktas profesijas standartā „Karjeras konsultants” (sk. 10.pielikumu).

3.4. Karjeras attīstības atbalsta sistēmā iesaistīto pušu sadarbības koordinācija valsts, reģiona un vietējā mērogā

Karjeras attīstības atbalsta veidošanā izglītības sistēmā, tai skaitā augstākajā izglītībā, ir iesaistītas valsts pārvaldes institūcijas, pašvaldības un darba devēji. Sadarbības veicināšana ar sociālajiem partneriem, tai skaitā darba devējiem, ir viena no prioritātēm, lai sekmētu izglītības rezultātu atbilstību darba tirgus prasībām. Latvijā darba devēju iesaiste izglītības procesos ir nostiprināta dažāda līmeņa dokumentos, piemēram, valsts, darba devēju un darbinieku (arodbiedrību) organizāciju sadarbība profesionālās izglītības un nodarbinātības politikas un stratēģijas izstrādes un īstenošanas jomā, izveidota Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības apakšpadome, kas ir Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes institucionālas sistēmas sastāvdaļa.²¹⁸ Boloņas procesa ietvaros sadarbības veicināšana starp izglītotājiem un darba devējiem ir viens no būtiskākajiem aspektiem, kā panākt studiju programmu attīstību augstākajā izglītībā, kas būtu atbilstoša darba tirgus prasībām un balstīta uz mācīšanās rezultātiem.²¹⁹ Darba devēju iesaistei izglītības sistēmas pilnveidē un saskaņošanā ar darba tirgus prasībām izmanto gan juridisku regulējumu, gan sociālo partneru līdzdalību aktivitātēs, kas nodrošina abpusējus ieguvumus.

²¹⁷ Hughes, D. (2006) Quality Assurance & Assessment in Careers Guidance. Presentation, Riga, Latvia, 4-5 November, 2006

²¹⁸ NTSP (30.10.1998.) Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikums. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv/mp/vaditas-padomes/ntsp/> (skatīts 20.12.2009)

²¹⁹ Eiropas Komisija (18.05.2007.) Londona Communique: Towards the Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world. Pieejams:

http://www.forschung.bmbf.de/pub/London_Communique_Bologna_e.pdf (skatīts 20.12.2009)

Profesiju standartu saskaņošana saskaņā ar MK 17.02.2007. noteikumiem Nr. 149, notiek Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības apakšpadomē (PINTSA). IZM un PINTSA uzdevumos ir organizēt profesijas standartu izstrādi un ekspertīzi, pieaicinot nozaru ministriju un profesionālo organizāciju pārstāvjus, kā arī sniegt organizatorisku un metodisku atbalstu profesijas standartu izstrādē. Kopš 2002. gada saskaņoti 110 profesiju standarti 5.līmeņa profesionālas kvalifikācijas iegūšanai.²²⁰ Lai arī noteikumi paredz nozaru ekspertu un darba devēju piedalīšanos, tomēr rezultāti nav atbilstoši pašreizējām vajadzībām zemās aktivitātes dēļ. Pētījuma²²¹ rezultāti liecina, ka darba devēji standartu izstrādes procesu raksturo kā laikietilpīgu, ilgstošu un sarežģītu, apkopojot un saskaņojot izglītības iestāžu ekspertu un pašu profesiju pārstāvju viedokļus. Tie darba devēji, kuri nebija iesaistījušies Profesijas standartu izstrādē, neizteica vēlmi aktīvi iesaistīties šajā procesā nepietiekamas kompetences un laika resursu dēļ. Profesiju standartu lietošanā un izmantošanā darba devējiem ir dažāda pieredze. Starp darba devējiem ir tādi, kuri savā uzņēmumā, balstoties uz profesijas standartu, veido speciālista amata aprakstu, bet vienlaicīgi atsaucas uz faktu, ka katrā darba vietā ir sava specifika, nepieciešams cits zināšanu un prasmju kopums. Ar MK 2007. gada 13.februāra noteikumiem Nr. 125 profesiju standarti ir apstiprināti kā Profesiju klasifikatora sastāvdaļa. Kā pozitīvo pieredzi var minēt izglītotāju un darba devēju sadarbību tādu profesiju standartu izstrādē kā Apdrošināšanas speciālists, Bibliotēku sistēmas bibliotekārs, Karjeras konsultants u.c.

Sociālo partneru pārstāvji līdzdarbojas arī Augstākās izglītības programmu akreditācijas komisijā²²², kuras sastāvā ir LDDK, Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības apakšpadomes, Latvijas Studentu apvienības pārstāvji. Sociālo partneru pārstāvniecība ir arī karjeras attīstības atbalsta sistēmas darba koordinēšanai izveidotajā sadarbības padomē, kuras sastāvā ir atbildīgo ministriju, NVA, LDDK, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS), Latvijas Pašvaldību savienības un Latvijas Pieaugušo izglītības apvienības pārstāvji. Tādējādi partnerība starp izglītotājiem, valsts pārvaldes institūcijām un sociālajiem partneriem ir pietiekami nostiprināta juridiski, bet nedod vēlamos rezultātus. Darba autore uzskata, ka šāda situācija veidojas tādēļ, ka tiesiskajā regulējumā un sadarbības organizēšanā akcents likts uz rezultātu izvērtēšanu, nevis sadarbību izglītības plānošanā, piemēram, aktīvu iesaistīšanos studiju rezultātu noteikšanā un studiju programmu pilnveidošanā.

²²⁰ VISC (2010) Profesiju standarti. Pieejams http://visc.gov.lv/saturs/profizgl/stand_registrs.shtml (skatīts 10.03.2010)

²²¹ Darba tirgus pētījumi (2) fokusgrupu interviju atšifrējums

²²² IZM (07.10.2006) Saskaņā ar LR Ministru kabineta noteikumiem Nr.821 "Augstskolu, koledžu un augstākās izglītības programmu akreditācijas kārtība" apstiprināts Akreditācijas komisijas sastāvs

Veids, kā panākt izglītības rezultātu saskaņotību ar darba tirgus prasībām, ir regulēts arī institucionālajos, t.i., izglītības iestādes reglamentējošajos dokumentos. Latvijas Universitātē, darba devēju līdzdalība ir noteikta tādos procesos kā studiju programmu veidošana un novērtēšana, darba devēju līdzdalība ar balsstiesībām noslēguma darbu aizstāvēšanā profesionālas kvalifikācijas iegūšanai un prakšu nodrošināšanā studiju procesa laikā.²²³ LU darbības un ilgtermiņa stratēģijā²²⁴ iekļauta sadarbības attīstība ar privāto sektoru, piedāvājot daudzpusīgu LU pakalpojumu klāstu – sākot ar tirgum atbilstošām studiju programmām un tautsaimniecības problēmu risināšanu zinātniskajā darbā un beidzot ar plašu piedāvājumu tālākizglītībā un ekspertu pakalpojumos.

Darba devēji veido arī tiešu sadarbību ar izglītības iestāžu karjeras centriem. Sadarbības ietvaros tiek organizēti dažādi pasākumi studējošo karjeras kompetenču pilnveidei: uzņēmumu prezentācijas, informatīvās un tematiskās lekcijas, prakses un darba devējiem un izglītības iestādēm jau tiek realizēta un dod pozitīvus rezultātus gan izglītības iestāžu audzēkņu un studentu motivācijā (darbavietu stipendijas studiju laikā), gan nodrošina garantētas darbavietas darba devēju uzņēmumos.

Darba tirgus pētījuma rezultāti²²⁵ liecina, ka visbiežāk ar izglītības iestādēm sadarbojas apstrādes rūpniecības, vairum/mazumtirdzniecības, operāciju ar nekustamo īpašumu, izglītības un sabiedriskie, sociālie un individuālie pakalpojumu nozaru uzņēmumi. 26% no respondentiem (n=2480) norādījuši, ka sadarbojas ar augstākās izglītības iestādēm „regulāri” vai „reizēm”, bet 64% norādījuši, ka „nekad”. Salīdzinot sabiedriskā sektora un privātā sektora uzņēmumu dotos novērtējumus, redzams, ka ieinteresētāki sadarbībai ir sabiedriskā sektora uzņēmumi un iestādes. Novērtējot galvenos izglītības iestāžu sociālos partnerus, darba devēji identificē dažādas asociācijas, NVA, jauniešu sabiedriskās organizācijas, pašvaldības, masu medijus, baznīcu, ģimeni. Par konkrētu sadarbību veicinošu modelis starp darba devējiem un izglītotājiem darba devēji nosauca profesionālo apvienību un asociāciju lomas aktivizēšanu, kas spētu uzņemties starpnieku lomu attiecību veidošanā starp izglītotājiem un darba devējiem. Tas ļautu ietaupīt finanšu resursus un aptvert daudz plašāka darba tirgus sektora vajadzības un aktualitātes. Kā sadarbības veidus darba devēji minējuši tiešo stipendiju sistēmas ieviešanu, kas ļautu uzņēmumiem izglītēt personu atbilstoši reālajām darba devēju prasībām un nodokļu atvieglojumus uzņēmumiem, kuri piedāvā prakses vietas savā uzņēmumā.²²⁶

²²³ Latvijas Universitāte. (28.04.2003) Senāta lēmumam Nr.162 „Nolikums par noslēguma pārbaudījumiem Latvijas Universitātē”

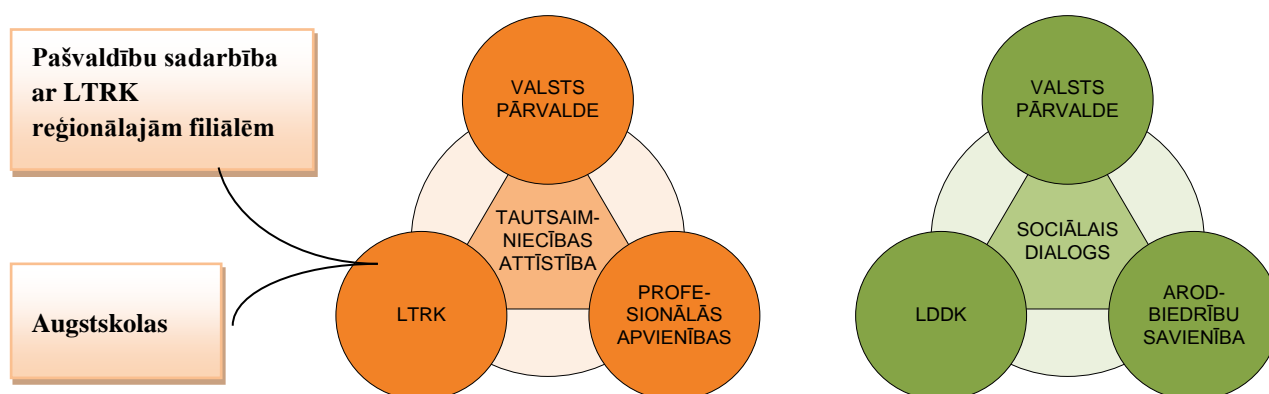
²²⁴ Latvijas Universitāte. (18.09.2009.) Rīkojums Nr.1/248 „LU darbības un ilgtermiņa stratēģija”

²²⁵ Autores aprēķini, izmantojot „Darba tirgus pētījumi (3)” izlases apsekojuma datus

²²⁶ Autores aprēķini, izmantojot „Darba tirgus pētījumi (2)” izlases apsekojuma datus

Ņemot vērā, ka būtisks nosacījums absolventu sekmīgai profesionālās darbības uzsākšanai ir darba pieredzei un prasmēm teorētiskās zināšanas pielietot praksē, tad sociālie partneri ir nozīmīgs partneris, sadarbības veidošanai starp izglītotājiem un darba devējiem.

Pēc autore domām, viens no veidiem sadarbības uzlabošanai ar sociālajiem partneriem ir izglītības iestāžu aktīvāka sadarbība ar nevalstiskajām organizācijām, piemēram, Tirdzniecības un rūpniecības kameru (LTRK). Salīdzinot iespējamos partnerus – LDDK un LTRK, redzams, ka atšķiras šo organizāciju mērķi. Izglītotājiem nozīmīgāks partneris izglītības procesa rezultātu plānošanā un novērtēšanā ir LTRK, kas tieši sadarbojas ar profesionālajām apvienībām tautsaimniecības attīstībai (sk. 3.attēlu). LTRK un tās reģionālās nodaļas septiņās lielākajās Latvijas pilsētās pārstāv visu uzņēmēju intereses. Biedru skaits 2010. gadā sasniedz 922 organizācijas, uzņēmumus profesionālās apvienības u.c.



3.attēls. LTRK un LDDK kā augstāko izglītības iestāžu sadarbības partneri

Avots: autore papildināts, Stratēģijas rokasgrāmata 2008.–2010., LTRK, 21.lpp. Pieejams: http://www.chamber.lv/lv/par_mums/ltrk-strategija, (skatīts 31.01.2010)

LTRK darbojas nozaru – tirdzniecības, rūpniecības, pakalpojumu, lauksaimniecības, mežsaimniecības, zivsaimniecības padome un interešu padomes – Nacionālās stratēģijas padome, Eksporta padome, Mazo un vidējo uzņēmumu padome, Reģionālā padome un Zināšanu ekonomikas padome.²²⁷ Aktīva sadarbība dotu iespēju abpusēji apmainīties ar informāciju, īsā laikā identificēt darba tirgus vajadzības un pilnveidot izglītības procesus gan formālajā, gan neformālajā izglītībā saskaņā ar tautsaimniecības attīstības vajadzībām.

Savu ieguldījumu kā darba devēji augstskolu absolventu nodarbinātībā var sniegt arī augstākās izglītības iestādes. Piemēram, Vestminsteres Universitāte ir pieņēmusi *Studentu nodarbināmības politiku un procedūru*, kurā tiek paredzēts, ka universitātei kā darba devējam ir jāsniedz ieguldījums studentu prasmju pilnveidē. Tādējādi, ja universitātē ir nepieciešami darbinieki rutīnas darbam, darbiniekiem strauji palielinājusies darba slodze vai jāaizstāj

²²⁷ LTRK Kompetenču padomes, pieejams interneta vietnē http://www.chamber.lv/lv/ltrk_padomes (skatīts 31.01.2010)

darbinieks slimības gadījumā, jāpiedāvā darbs universitātes studentiem, izvietojot informāciju Karjeras un nodarbinātības centrā. Ar šo dokumentu tiek stingri regulēts gan maksimālais darba stundu skaits, gan atalgojums.²²⁸ Līdzīgu pieredzi izmanto LU Studentu serviss, kura darba specifika pieļauj funkciju nodrošināšanā iesaistīt studējošos, tādējādi atbalstot jauniešus gan sociāli, gan dodot iespēju pilnveidot savas prasmes un iegūt darba pieredzi.

Iepriekš izvērtējot karjeras attīstības atbalsta attīstības iespējas augstākajā izglītībā, autore secina, ka studentu kompetenču pilnveide atbilstoši darba tirgus prasībām iespējama, tikai iesaistot karjeras atbalsta sistēmā sociālos partnerus un nosakot to kompetenci, izveidojot secīgu karjeras atbalsta nodrošināšanu visos izglītības līmeņos un veidojot profesionālu sadarbības tīklus.

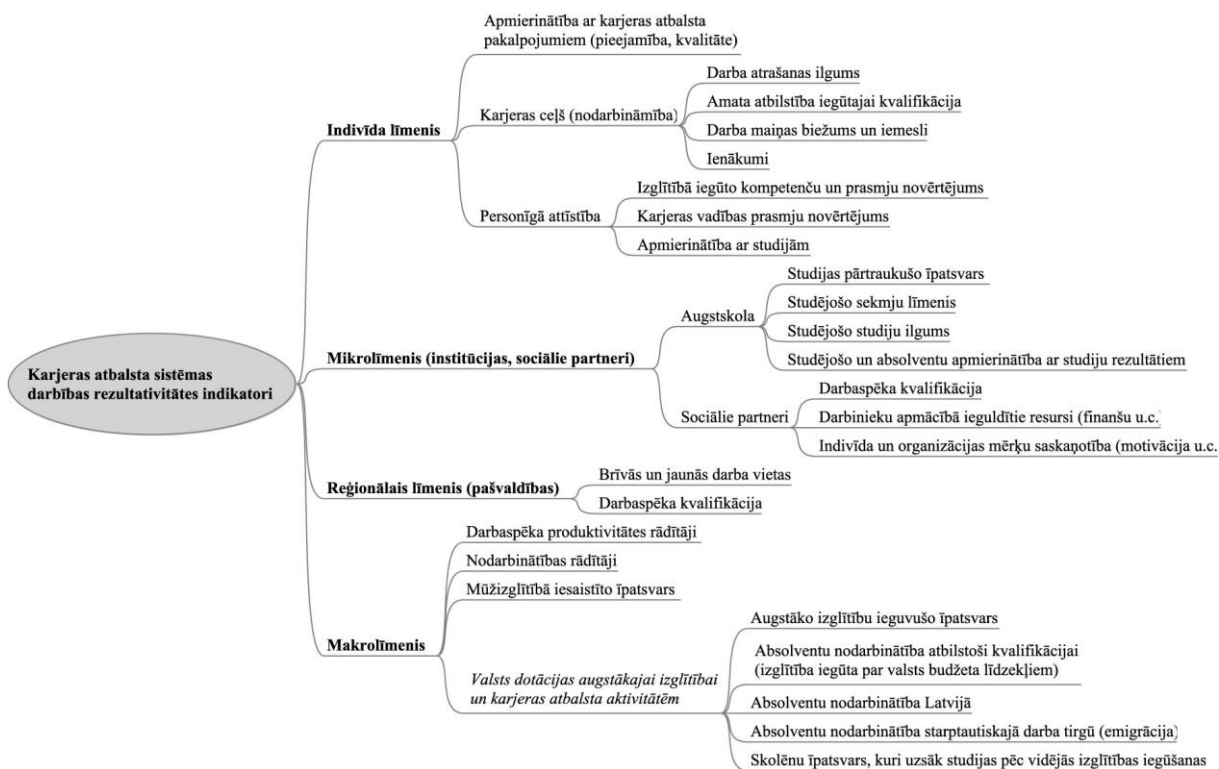
Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveide var būtiski paaugstināt izglītības sistēmas lietderīgumu, nodrošinot to, ka absolventi strādā atbilstoši savām interesēm, spējām un iegūtajai kvalifikācijai. Novērtējot karjeras atbalsta sistēmas ietekmi uz tautsaimniecību, var paaugstināt darbaspēka produktivitāti, jo darba ņēmējiem tiek nodrošināta viņu spējām un interesēm visatbilstošākās profesijas izvēle; mobilitāti, jo nepieciešamības gadījumā indivīds ir gatavs pārmaiņām un spēj atrast jaunu darba vietu u.c. Karjeras attīstības atbalsta sistēma ir vērsta uz iedzīvotāju karjeras attīstību ilgtermiņa periodā (visā darba dzīves laikā).

3.5. Karjeras atbalsta sistēmas darbības efektivitātes indikatori mērķa grupu interešu kontekstā

Karjeras atbalsta sistēmas darbības rezultātos ir ieinteresēta sabiedrība kopumā, indivīdi, pašvaldības, institūcijas (augstākās izglītības iestādes) un sociālie partneri. Indivīds ir aktīvs sistēmas dalībnieks, kas ietekmē kopējo tās efektivitāti. Autore uzskata, ka sistēmas darbības efektivitāti var izvērtēt ar nosacījumu, ja tā darbojas izglītības un nodarbinātības sektorā un pakalpojumi ir pieejami visām mērķa grupām.

Lai novērtētu karjeras atbalsta sistēmas ietekmi uz indivīdu karjeras veidošanās procesu, kā arī rezultātus, autore piedāvā karjeras atbalsta sistēmas darbības rezultativitātes novērtēšanas indikatorus vidējā un ilgtermiņā. Karjeras atbalsta sistēmas rezultativitātes vērtējumu veido četru līmeņu indikatori, kas strukturēti, balstoties uz sistēmas darbībā iesaistīto pušu interesēm. (sk. 4.attēlu) Vienlaicīgi autore apraksta datu avotus karjeras atbalsta sistēmas darbības un rezultativitātes izvērtēšanai (sk. 2.tabulu).

²²⁸ University of Westminster (24.08.2005) Student Employment Policy & Procedure, UK



4.attēls. Karjeras atbalsta sistēmas darbības rezultativitātes indikatori pa līmeņiem

Avots: autore izstrādāts

Karjeras atbalsta sistēmas centrālais ieguvējs ir indivīds, kura darbība integrējas ar sabiedrības, izglītības iestādes, pašvaldības un sociālo partneru interesēm. Turpmāk autore aprakstīs indikatorus karjeras atbalsta sistēmas darbības rezultātu izvērtēšanai pa līmeņiem.

Pirmkārt, karjeras atbalsta sistēmas darbības efektivitāti var vērtēt **indivīda līmenī** trīs aspektos: 1) absolventu apmierinātība ar karjeras atbalsta pakalpojumiem; 2) absolventu personīgā attīstība un 3) absolventa karjeras ceļš, kas ir noteicošais mērījums sistēmas rezultātu izvērtēšanai.

Absolventu apmierinātību ar karjeras atbalsta pakalpojumiem var izmantot indikatoru „*Karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamība un kvalitātes novērtējums*”, kuru var piemērot, lai raksturotu un analizētu personu iesaistes līmeni karjeras atbalsta pasākumos, to ietekmi uz lēmuma pieņemšanu par izglītības un nākamās profesijas izvēli. Par datu avotiem šādas analīzes veikšanai var uzskatīt absolventu apsekojumus un augstāko izglītības iestāžu darbības datus. Otru grupu veido indikatori absolventu personīgās attīstības izvērtēšanai. Par šādiem indikatoriem var uzskatīt „*Izglītībā pilnveidoto un iegūto kompetenču novērtējums (ieskaitot karjeras vadības prasmes)*” un „*Apmierinātība ar studijām*”. Šos indikatorus var piemērot, lai izvērtētu augstskolu studiju kvalitāti un atbalsta pasākumus. Par datu avotiem uzskatāmi absolventu apsekojumi un atsevišķu karjeras atbalsta pakalpojumu novērtējums izglītības iestādē. Trešo grupu veido indikatori, kas vērsti uz absolventu profesionālās darbības uzsākšanas un karjeras ceļa (nodarbināmības) izvērtēšanu. Par tādiem uzskatāmi

„Darba atrašanas ilgums”, „Amata atbilstība iegūtajai kvalifikācijai”, „Darba maiņas biežums” un „Ienākumi”. Par datu avotiem uzskatāmi absolventu apsekojumi un VID dati.

Otrkārt, mikrolīmenis, kuru veido izglītības iestāžu un sociālo partneru intereses. *Augstākās izglītības iestādēm* karjeras atbalsta īstenoto pakalpojumu ietekmē ir iespēja piesaistīt jauniešus ar augstāku motivāciju studijām un orientētus noteiktu mērķu sasniegšanai. Vienlaicīgi institūcija ar karjeras atbalsta pasākumiem spēj sekmēt studējošā studiju organizāciju uz rezultātiem, motivāciju sasniegt izvirzītos mērķus. Īstenojot pasākumus, sistēmas rezultātus var izvērtēt ar šādiem indikatoriem „*Studijas pārtraukušo īpatsvars*”, ar kuru var raksturot studijas pārtraukšanas iemeslus un tendences, „*Absolventu skaits*” – var piemērot absolventu sastāva analīzei un raksturošanai, tai skaitā studijas beigušo īpatsvars to nominālajā laikā; „*Studējošo sekmju līmenis*” un „*Studējošo apmierinātība ar studiju rezultātiem*” – studiju kvalitātes un studiju darba organizācijas analīzei. Par datu avotiem var izmantot augstskolas pētījumus par konkrētiem jautājumiem; augstskolas statistikas datus par studējošo sastāvu, sekmju līmeni un to izmaiņām, IZM statistikas pārskatus par augstāko izglītību.

Sociālo partneru intereses veido darba devēji un to intereses pārstāvošās nevalstiskās organizācijas (profesionālās asociācijas, biedrības u.c.). Darba devēju interešu lokā ir kvalificēta darbaspēka piesaiste darbam uzņēmumā, kas tiešā veidā ietekmē uzņēmuma darba rezultativitāti. Par indikatoriem karjeras atbalsta sistēmas rezultātu izvērtēšanai no darba devēju interešu viedokļa var minēt „*Darbaspēka kvalifikācija*”, „*Darbinieku apmācībā ieguldītie resursi (finanšu, laika u.c.)*” un „*Organizācijas un indivīda mērķu saskaņotība*”. Lietojot šos indikatorus, var analizēt uzņēmuma vai organizācijas personāla piesaistes politiku; absolventu iegūtās kvalifikācijas atbilstību darba tirgus prasībām un indivīda motivācijas, mērķu un vērtību saskaņotību ar organizācijas mērķiem. Par datu avotiem uzskatāmi absolventu un darba devēju apsekojumi, darbaspēka produktivitātes rādītāji.

Treškārt, reģionālais līmenis, kuru veido pašvaldību intereses saistītas ar kvalificēta darbaspēka piesaisti un tā spēju adaptēties mainīgajās ekonomiskajās prasībās un sociālos apstākļos. Uzturot karjeras atbalsta aktivitātes izglītības sistēmā, pašvaldības var mērķtiecīgāk veidot jauniešos priekšstatus par profesijām un darba iespējām, kā arī orientēt darbam reģionā, tādējādi sekmējot reģionālo attīstību. Kā indikatorus sistēmas efektivitātes mērīšanai var izmantot „*Darbaspēka kvalifikācija*” un „*Brīvās un jaunās darbavietas*”. Vērtējot atbalsta sistēmas rezultativitāti, šos indikatorus var izmantot ekonomiskās aktivitātes novērtēšanai reģionā, kas ietekmē nodarbinātību un sociālo labklājību. Par datu avotiem karjeras atbalsta sistēmas ietekmes analīzei un rezultātu izvērtēšanai var izmantot Latvijas

tautsaimniecības attīstības prognozes, izglītības iespēju (tai skaitā mūžizglītības) piedāvājuma atbilstība reģiona vajadzībām un piesaistītā kvalificētā darbaspēka īpatsvars.

Ceturtkārt, makrolīmeni, kuru veido sabiedrības intereses. Īstenojot karjeras atbalsta pakalpojumus izglītības sistēmā, var panākt izglītībā ieguldīto finanšu resursu efektīvāku izmantošanu, sekmējot jauniešus mērķtiecīgāk un atbilstošāk savām interesēm izvēlēties studiju jomu un organizēt savu izglītošanās procesu atbilstoši personīgajiem mērķiem. Tādējādi tiek samazināts risks pārtraukt jauniešu izglītošanās procesu bez kvalifikācijas iegūšanas un neiekļauties darba tirgū, kā arī samazināt to personu skaitu, kuri atrodas ārpus darba tirgus un nav iekļāvušies sabiedrībā. Vienlīdz nozīmīgs ir augstskolu studējošo kopējais studiju laiks un absolventu nodarbinātība, kuri izglītību ieguvuši par valsts budžeta finansējumu. Kā indikatorus karjeras atbalsta sistēmas efektivitātes izvērtēšanai var izmantot: „Augstāko izglītību ieguvušo īpatsvars”, „Absolventu nodarbinātība atbilstoši iegūtajai kvalifikācijai Latvijā”, „Absolventu nodarbinātība starptautiskajā darba tirgū” un „Skolēnu īpatsvars, kuri uzsāk studijas pēc vidējās izglītības iegūšanas”. Datu avoti šādas analīzes veikšanai ir darba tirgus pieprasījums un tautsaimniecības attīstības prognozes, absolventu apsekojumi, karjeras atbalsta sistēmas pārvaldības un politikas veidotāju darbības analīze. Jāatzīmē, ka indikators „Absolventu nodarbinātība atbilstoši iegūtajai kvalifikācijai Latvijā” īpaši jāpiemēro to absolventu nodarbinātībai, kuri izglītību ieguvuši par valsts budžeta līdzekļiem. Ņemot vērā, ka augstākās izglītības iestādēs tiek īstenots rotācijas princips (konkurss uz budžeta vietām katru gadu), normatīvajos dokumentos nepieciešams definēt terminu „augstākā izglītība par valsts budžeta līdzekļiem”. Valsts kopējo ekonomisko attīstību ietekmē darbaspēka kvalifikācija, kuru var ietekmēt karjeras atbalsta sistēmā īstenotie pasākumi. Apgūtas un pilnveidotas karjeras vadības, lēmuma pieņemšanas un mērķa izvirzīšanas prasmes paver iespēju personām sekmīgāk iekļauties mainīgajā darba tirgū. Par indikatoriem situācijas raksturošanai var izmantot „Nodarbinātības rādītāji”, „Darbaspēka produktivitātes rādītāji” un „Mūžizglītībā iesaistīto īpatsvars”. Piemērojot šos indikatorus, var konstatēt, cik lielā mērā karjeras atbalsta sistēmas pasākumi ietekmē nodarbinātību (samazinās reģistrēto bezdarbnieku skaits un pieaug nodarbinātības rādītāji), samazinās darba maiņas biežums (lielāka motivācija strādāt), sekmēta personas nodarbināmība. Par datu avotiem var izmantot CSP un IZM statistikas datus, kā arī absolventu apsekojumus.

Karjeras atbalsta sistēmas galvenie datu avoti

Informācijas saturs	Atbildīgā institūcija	Informācijas iegūšanas metode
Absolventa amata kods saskaņā ar Profesiju klasifikatoru; Darba maiņas iemesls, Absolvētās studiju programmas (LRI kods)	Valsts ieņēmuma dienests	Darba devēju sniegtā informācija par darba ņēmējiem (trīs darba dienu laikā, kad persona ir ieguvusi, mainījusi vai zaudējusi likumā „Par valsts sociālo apdrošināšanu” noteikto darba ņēmēja statusu).
Darba meklētāju īpatsvars; Aizņemtās un brīvās darba vietas, Darbaspēka produktivitātes rādītāji; Nodarbinātība profesiju grupās.	Centrālā statistikas pārvalde	Izlases apsekojums (ceturksnis).
Absolventu karjeras ceļš. Ienākumi. Darba maiņas biežums un nodarbinātība atbilstoši kvalifikācijai. Iekļaušanās mūžizglītībā (profesionālās kvalifikācijas pilnveide, interešu izglītība, nodarbināmība).	Centrālā statistikas pārvalde sadarbībā ar augstskolām un IZM	Absolventu izlases apsekojums (6 mēneši, 1 gads un 5 gadi pēc absolvēšanas).
Absolventu un diplomu reģistrs. Studijas pārtraukšu īpatsvars un iemesli.	Izglītības un zinātnes ministrija	Augstākās izglītības iestāžu sniegtā informācija par absolventiem un to iegūto grādu vai profesionālo kvalifikāciju un studiju pārtraukšanu (LRI kods). Dati iesniedzami vienu reizi gadā.
Studējošo skaits (studiju uzsākšana, pārtraukšana un absolventi). Karjeras atbalsta sistēma (attīstība, rezultāti). Karjeras atbalsta pakalpojumu nodrošināšanas izmaksas uz vienu studentu	Augstskolas	Statistika par studējošo sastāvu institūcijā (divas reizes gadā). Karjeras atbalsta pasākumu un aktivitāšu izvērtējums (reizi gadā). Augstskolas budžets.
Izglītības rezultātu novērtējums (absolventu prasmes un kompetences) Sadarbības ar izglītības iestādēm novērtējums. Ietekmes uz izglītības un nodarbinātības politikas veidošanu novērtējums. Ietekmes uz izglītības rezultātu saskaņošanu ar darba tirgus pieprasījumu novērtējums.		Uzņēmumu, organizāciju un nevalstisko organizāciju izlases apsekojums.

Avots: autore izstrādāts

Piemērojot iepriekš minētos indikatorus var noteikt karjeras atbalsta sistēmas darbības rezultativitāti, taču jāņem vērā, ka tas ir tikai viens no instrumentiem, lai pozitīvi ietekmētu indivīda lēmuma pieņemšanas procesu par izglītošanās un nodarbinātības iespējām. Kopējai karjeras atbalsta sistēmas rezultativitātei ir vistiešākā saikne ar augstākās izglītības iestādēm un tajās nodrošināto studiju kvalitāti, darba tirgus pieprasījumu un atbalsta sistēmu studējošajiem. Tā kā karjeras atbalsta sistēma ir nostiprināta Latvijas likumdošanas aktos, tās pārvaldību var uzlabot, ja ir izstrādāts skaidri definēts pārvaldības mehānisms – funkciju deleģēšana, kvalitātes vadlīnijas un rezultātu kontrole visos līmeņos. Uzsākot sistēmas darbības monitoringu tuvākā gada laikā, secinājumus par karjeras atbalsta ietekmi uz indivīdu lēmumiem par izglītības un profesijas izvēli, kā arī nodarbināmību, varēs izdarīt indivīdu un mikrolīmenī pēc 3 gadu darbības perioda.

Piemērojot karjeras atbalsta sistēmas darbības rezultativitātes indikatorus, jāņem vērā, ka sistēmas darbība ir vērsta uz indivīda personisko un profesionālo attīstību. Līdz ar to indivīda līmenis ir viens no galvenajiem indikatoru līmeņiem sistēmas darbības izvērtēšanā. Ņemot vērā, ka pašreiz karjeras atbalsta pakalpojumi augstskolu studentiem ir pieejami ierobežoti, nav iespējams noteikt visu karjeras atbalsta elementu ietekmi uz lēmuma pieņemšanu par izglītības ieguvī un nodarbošanos. Sabalansētas ekonomiskās attīstības apstākļos, nepilnveidojot karjeras atbalsta sistēmu, jauniešu izglītības ceļa izvēle var neatbilst personīgām interesēm un mērķiem, pagarināsies augstskolu absolventu darba meklēšanas ilgums, veidosies absolventu nodarbinātība neatbilstoši iegūtajām kompetencēm, var kļūt par bezdarbniekiem vai meklēt darbu ārpus Latvijas. Indivīdu nodarbināmības sekmēšanai jāpildinveido karjeras atbalsta sistēma visos līmeņos, kas dotu pozitīvu ietekmi cilvēkresursu attīstībai Latvijā ilgtermiņā.

SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI

Globālās pārmaiņas ekonomikā, darba tirgus pieprasījumā un piedāvājumā tieši ietekmē personu nodarbinātību un karjeras veidošanos. Viens no noteicošajiem konkurētspējas aspektiem darba tirgū ir indivīdu prasmes un kompetences. Cilvēkkapitāla attīstībā nozīmīga vieta ir izglītības sistēmai, tās kvalitātei un karjeras attīstības atbalsta dienestiem, kas sekmē indivīdu personisko izaugsmi, izglītošanos un profesionālo darbību atbilstoši personas interesēm, zināšanām un prasmēm.

Paradigmas maiņa karjeras konceptā paplašina karjeras teorētisko izpratni un ir saistīta ar indivīdu mācībām, darbu un pašizpausmi saistītu dažādu sociāli nozīmīgu lomu secību. Lai nodrošinātu indivīdiem atbalstu izglītošanās un karjeras vadībā, ir jāpilnveido un jāattīsta karjeras atbalsta sistēma Latvijā.

Karjeras atbalsta sistēma var pozitīvi ietekmēt indivīdu karjeras izaugsmi, ja karjeras atbalsta aktivitātēs iesaistās visas ieinteresētās puses: valsts pārvaldes institūcijas kā sabiedrības interešu paudējas (IZM, LM, EM, VIAA, NVA, SIVA), pašvaldības, augstākās izglītības iestādes un sociālie partneri (uzņēmumi, organizācijas, nevalstiskās organizācijas). Nozīmīga loma karjeras atbalsta sistēmas darbībā ir arī indivīdu aktivitātei, motivācijai un iesaistes līmenim, kas ietekmē karjeras atbalsta sistēmas darbības kopējos rezultātus.

No veiktā pētījuma izriet šādi būtiskākie **secinājumi**:

1. Globalizācija, informācijas tehnoloģiju attīstība un izmaiņas darba tirgus pieprasījumā ietekmē karjeras paradigmu. Karjeras vadības un attīstības procesā nozīmīgākas kļūst indivīda spējas plānot un vadīt izglītošanos un karjeru, kas jāapliecina organizējot savu profesionālo darbību saskaņā ar jaunajiem karjeras modeļiem: pārmaiņu karjera (*angļu val: Protean career*), kompetenču karjera (*angļu val: intelligent career*), portfolio karjera u.c. Tas var sekmēt indivīda nodarbinātību, t.i., spēju adaptēties darba tirgus prasībā, nepārtraukti pilnveidojot savas profesionālās zināšanas vai apgūstot jaunu profesiju. Mērķtiecīgai indivīda prasmju attīstībai, jāpilnveido karjeras atbalsta sistēma, kas ietver trīs galvenos elementus – karjeras izglītība, informācija un karjeras konsultēšana. Latvijā, katrā no atbalsta nodrošināšanas posmiem (vispārējā un profesionālā izglītība, augstākā izglītība, darba tirgus) tiek īstenoti atsevišķi elementi, kas neveido atbalsta pēctecību un pieejamību visām mērķa grupām.
2. Karjeras atbalsta sistēma ir nozīmīga izglītības un nodarbinātības politikas sastāvdaļa, saskatot tajā iespēju sekmēt indivīdu nodarbinātību. Lai arī Latvija politiski pieņēmusi vairākas ES apstiprinātās aktivitātes un tās iekļāvusi nacionālos politikas plānošanas dokumentos, nav vērojama valsts pārvaldes institūciju aktivitāte rīcības plānu

izstrādāšanā un ieviešanā. Pašreiz valsts budžeta dotāciju karjeras atbalstam kā instrumentu izmanto galvenokārt bezdarba samazināšanai, kas vērsts uz seku likvidēšanu, nevis riska samazināšanu, izglītojot personas par nodarbinātības jautājumiem formālās izglītības ieguves posmā. Tas skaidrojams ar politikas veidotāju atšķirīgo karjeras vadības un karjeras atbalsta terminu lietojumu un satura izpratni. Nekonsekventi valsts pārvaldes institūciju darbību reglamentējošos dokumentos tiek lietoti termini „karjeras attīstības atbalsts” un „profesionālā orientācija” (piemēram, IZM un LM nolikumos). Politikas plānošanas dokumentos lietotais termins „karjeras attīstības atbalsta sistēma” nav pilnībā atbilstošs tā lietojumam, un balstoties uz pētījumā gūtajām atziņām, autore piedāvā to precizēt.

3. Augstskolu absolventu nodarbināmību ietekmē ekonomiskā situācija, darba tirgus pieprasījums, izglītības kvalitāte un karjeras atbalsta sistēma studējošajiem:

3.1. Lielākā daļa (85%) absolventu bija iekļāvušies darba tirgū un strādāja algotu darbu, 5% ir uzņēmēji, 3% - pašnodarbinātie. 7% augstskolu absolventu nestrādā, turklāt šis rādītājs neatšķiras starp 2003. un 2005.gada beidzējiem. Absolventi, kuri uzrādīja, ka nestrādā algotu darbu, visbiežāk bija bērnu kopšanas atvaļinājumā vai studēja. Novērtējot augstskolu absolventu nodarbināmību izglītības tematiskajās jomās, var secināt, ka visbiežāk darba tirgū neiekļāvās lauksaimniecības, ražošanas un pārstrādes, humanitāro zinātņu un mākslas kvalifikāciju vai grādu ieguvušie. Šo grupu pārstāvji arī visretāk strādāja studiju laikā. Kopumā 1% no visiem augstskolu absolventiem bija reģistrējušies kā bezdarbnieki un vēl 1% kā neregistrētie bezdarbnieki. Pētījuma rezultāti ļauj secināt, ka bezdarbs augstskolu absolventu vidū 2006. gadā nav aktuāls. 2010. gadā bezdarbnieku skaits ar augstāko izglītību ir pieaudzis līdz 14% no kopējā reģistrēto bezdarbnieku skaita un 6 reizes pieaudzis, salīdzinot ar 2007. gadu. Darba meklēšanas procesā ekonomiskās krīzes laikā sastopas ar grūtībām 4. līmeņa profesionālās kvalifikācijas un bakalaura grāda ieguvēji.

3.2. Absolventu karjeru var vērtēt arī pēc sasniegumu novērtējuma, t.i., kādas kompetences nepieciešamas absolventa konkrētajā darba vietā un amata pienākumu pildīšanai. Pētījuma rezultāti uzrāda, ka 12% absolventu strādā amatos, kas ir zemāki par iegūto kvalifikācijas līmeni un kompetencēm (vertikālā neatbilstība) un 4% absolventu – amatos, kur iegūtā kvalifikācija vai grāds neatbilst amata veikšanai nepieciešamā līmeņa kompetencēm (horizontālā neatbilstība). Vērojamas arī darba vietu maiņas, taču absolventi, kuri maina darbu no atbilstošas uz neatbilstošu iegūtajai kvalifikācijai, ieņem amatus, kas prasa augstāka līmeņa kompetences.

Tādējādi absolventu darbs, kas neatbilst iegūtajai kvalifikācijai vai grādam, viennozīmīgi nav skaidrojams kā neatbilstošs iegūtajai kvalifikācijai. Nodarbinātības vertikālā neatbilstība visbiežāk vērojama humanitārās zinātnes un mākslas izglītības tematiskās grupas absolventu un bakalaura akadēmiskā grāda ieguvēju vidū. Tas nozīmē, ka atrodoties darba tirgū indivīdi nepielieto izglītībā iegūtās kompetences un ir nepietiekamas prasmes nodarbināmībai. Novērtējot augstskolu absolventu nodarbināmību pēc iegūtās izglītības līmeņa, tad maģistra grāda ieguvēji ir konkurētspējīgāki un biežāk ieņem amatus, kas atbilst LR profesiju klasifikatora 1. pamatgrupai (augstākā līmeņa un vidējā līmeņa vadītājs).

4. Darbam mainīgos ekonomiskos apstākļos un absolventu nodarbināmības saglabāšanai, bez profesionālajām zināšanām tiek akcentētas gan absolventu vispārējās prasmes (komunikācija mutiski un rakstveidā, darbs komandā, informācijas tehnoloģiju pielietošana, prezentācijas, svešvalodas u.c.), gan karjeras vadības prasmes (sevis pašizziņa, spēja sekot informācijai par darba tirgu; pārzināt personāla atlasēšanas procesu, darba meklēšanas prasmes, CV un motivācijas sagatavošanas prasmes, prezentācijas prasmes darba intervijā). Pētījuma rezultāti liecina, ka absolventu nodarbināmībai nepieciešamo kompetenču vērtējums atšķiras gan no darba ņēmēju, darba devēju un izglītotāju skatupunkta. Šī neatbilstība veidojas trīs iemeslu dēļ: 1) nepietiekamas izglītības kvalitātes nodrošināšana augstākās izglītības iestādēs; 2) personāla atlasē uzņēmumos nebalstās uz kandidātu kompetenču izvērtēšanu atbilstoši amatam; 3) uzņēmumam nepieciešami darbinieki ar ļoti specifiskām zināšanām un prasmēm. Absolventu integrāciju darba tirgū ietekmē darba meklēšanas ceļa izvēle, personiskā aktivitāte darba meklēšanas procesā un sagatavotība tam. Latvijā augstskolu absolventi visbiežāk darbu atrod ar personīgo kontaktu palīdzību, atbildot uz darba piedāvājuma sludinājumu un piedaloties konkursos, saņemot tiešu darba devēja piedāvājumu, kā arī kontaktējoties ar darba devēju pēc savas iniciatīvas. Darba meklēšanas procesa rezultātu ietekmē indivīdu karjeras vadības prasmes, t.i., cik labi pārzina darba meklēšanas procesu, nosacījumus CV un motivācijas vēstules sagatavošanai, kā arī prezentācijas prasmes. Darba devēji retāk izmanto izglītības iestādes pakalpojumus jauno darbinieku piesaistei. Profesionālas darbības uzsākšanu ietekmē praktiskā darba pieredze, kuru studenti ieguvuši, strādājot paralēli studijām. 2003. gada absolventu vidū studiju laikā strādājuši 75%, bet 2005. gadā – 79%. Šādu tendenci radīja gan sociālekonomiskie apstākļi, gan darba tirgū pieprasītā iepriekšējā darba pieredze. Ekonomiskās krīzes laikā Latvijā, samazinoties darba tirgus pieprasījumam, uzsākt strādāt ir sarežģītāk nekā iepriekšējā periodā. Līdz ar to izglītības iestādēs aktuāls kļūst jautājums par veidiem, kā

sekmēt praktiskās darba pieredzes iegūšanu studiju laikā. Kā alternatīvi ceļi praktiskās pieredzes iegūšanai ir studiju programmu pilnveide saskaņā ar nacionālo kvalifikācijas ietvarstruktūru, (studiju programmu pārstrukturizācija par profesionālām studiju programmām (bakalaura/maģistra)), studiju metodikas pilnveide, veicinot teorētisko zināšanu apguvi, integrējot ar to praktisko lietojumu, sekmējot jauniešu iesaisti brīvprātīgajā darbā u.c.).

5. Karjeras atbalsts augstskolu studentiem nav pieejams pilnā apjomā. Biežāk augstākās izglītības iestādes nodrošina informāciju par nozarēm un iespējamām karjeras virzieniem, organizējot informatīvi izglītojošus pasākumus, piemēram, Karjeras dienas, publiskojot darba sludinājumus un koordinējot prakses vietu piedāvājumu. Pētījuma rezultāti liecina, ka absolventi, kuri pēc mācību iestādes beigšanas nesāka un neturpināja strādāt profesijās, kurās bija nodarbināti aptaujas brīdī, biežāk atzīst, ka izvēloties studiju programmu, informācija bija „drīzāk nepietiekama” vai „nepietiekama” par nodarbinātības iespējām konkrētajā jomā. 34% absolventi novērtē, ka informācija bija „drīzāk” vai „pilnīgi nepietiekama”. Vērojama arī sakarība, ka tiem, kuriem informācija bija pilnīgi pietiekama, visbiežāk arī strādā atbilstoši iegūtajai kvalifikācijai vai grādam. Korektas un kvalitatīvi sagatavotas informācijas pieejamība par izglītošanās un nodarbinātības iespējām sekmē absolventu piemērotāku studiju izvēli un nodarbošanos atbilstoši iegūtajai kvalifikācijai. Karjeras atbalsta elementi – karjeras izglītība un karjeras konsultēšana augstskolu studentiem ir pieejama ierobežotā apjomā, kas augstākās izglītības iestādēs ir jāpilnveido, lai sekmētu augstskolu absolventu profesionālās darbības uzsākšanu. Studējošo aktīva iesaiste karjeras atbalsta aktivitātēs veicina karjeras vadības prasmju apguvi, kas palīdz pieņemt lēmumu par piemērotākā darba meklēšanas ceļa izvēli, sagatavoties darba meklēšanas procesam un ļautu saglabāt nodarbināmību.
6. Ņemot vērā karjeras atbalsta teorētiskās nostādnes un starpdisciplināro raksturu, kā arī izvērtējot ārvalstu pieredzi karjeras atbalsta nodrošināšanā augstākās izglītības iestādēs, Latvijā var attīstīt karjeras atbalsta sistēmu izglītības iestādē atbilstoši studējošo skaitam un sastāvam, augstskolas veidam (daudznozaru vai vienas nozares izglītības iestādes) un juridiskam statusam (valsts vai privātās izglītības iestādes). Viens no būtiskākajiem nosacījumiem izglītības iestādes vajadzībām atbilstošas organizatoriskas formas izveidei ir izglītības iestādes vadības iesaistīšanās, pieejamie resursi un darbinieku kvalifikācija, kā arī karjeras atbalsta nodrošinājuma iekļaušana izglītības iestāžu mērķos. Latvijas augstākās izglītības iestādes, ņemot vērā savu specifiku un pieejamos resursus, koordinē karjeras atbalsta pasākumus dažādos veidos, piemēram, ar Studentu servisu, Sabiedrisko

attiecību departamentu, Studiju daļu u.c. starpniecību. Pētījuma rezultātā Latvijas Universitātē kā centralizēts pakalpojums Studentu servisa departamentā 2006. gadā izveidots Karjeras centrs, kura mērķis ir sekmēt studējošo izaugsmi un absolventu nodarbināmību, integrējot atbalstu akadēmiskos, karjeras un psiholoģiskajos jautājumos. Centra darbībā integrēti tiek īstenotas aktivitātes, kas atbilst visiem karjeras atbalsta sistēmas elementiem. Turpmākajos karjeras atbalsta pilnveides posmos augstskolā jāsekmē karjeras izglītības attīstība. Šāds modelis ir rekomendējams ieviešanai lielā daudznozaru augstskolā.

Karjeras atbalsta sistēmas veidošanā izglītības sistēmā, tai skaitā augstākajā izglītībā, ir iesaistītas valsts pārvaldes institūcijas, pašvaldības un darba devēji, kā arī nevalstiskās organizācijas. Sadarbības veicināšana ar sociālajiem partneriem ir viena no prioritātēm, lai sekmētu izglītības rezultātu atbilstību darba tirgus prasībām un 21. gs. prasībām piemērotas karjeras atbalsta sistēmas veidošanai. Izglītības sektora sadarbība ar darba devējiem notiek izglītības rezultātu izvērtēšanā (augstākās izglītības programmu akreditācijas komisija, noslēgumu pārbaudījumu komisijas) un profesiju standartu sagatavošanā, kas ir nepietiekami, lai panāktu izglītības rezultātu atbilstību darba tirgus prasībām un sekmētu augstskolu absolventu konkurētspēju. Sociāliem partneriem aktīvi jāiesaistās studiju programmu satura un rezultātu noteikšanā un izvērtēšanā, kā arī informācijas apmaiņā starp izglītības sektoru un darba tirgu. Nozīmīgs partneris, īpaši reģionālajām augstskolām, ir pašvaldības, kas, atbalstot karjeras atbalsta sistēmas uzturēšanu, var pozitīvi ietekmēt jauno speciālistu piesaisti profesionālās darbības uzsākšanai reģionos. Karjeras atbalsta sistēmas pilnveidošanai nozīmīga ir klientu vajadzību izpēte. Pašreiz Latvijā šāda izpēte ir ierobežota, jo karjeras atbalsta pakalpojumi ir veids, par kura saturu un ietekmi uz katra indivīda personīgo izaugsmi un nodarbināmību lielākajai Latvijas iedzīvotāju daļai nav pietiekamas izpratnes. Valsts institūcijām ir jāveicina sabiedrības informēšana par karjeras atbalsta nozīmīgumu indivīda nodarbinātībā.

7. Karjeras atbalsta sistēmas darbības rezultāti Latvijā līdz šim vērtēti pakalpojumu līmenī, lai karjeras speciālisti iegūtu atgriezenisko saiti par sava darba kvalitāti. Kopējo sistēmas darbības rezultativitāti jāvērtē indivīdu, mikrolīmenī (izglītības iestādes un uzņēmumi), reģionālajā un makrolīmenī (nacionālais līmenis). Rezultatīvātes izvērtēšanai vidējā termiņā un ilgtermiņā, autore piedāvā indikatorus, kas ļaus novērtēt un pilnveidot sistēmas darbību visos līmeņos. Uzsākot sistēmas darbības monitoringu tuvākā gada laikā, secinājumus par karjeras atbalsta ietekmi uz indivīdu lēmumiem par

izglītības un profesijas izvēli, kā arī nodarbināmību, varēs novērtēt individu un mikrolīmenī pēc 3 gadu darbības perioda.

Karjeras atbalsta sistēmas pilnveidošanai augstākajā izglītībā autore izvirza šādus **priekšlikumus**:

1. Karjeras atbalsta sistēmas pilnveidošanai institucionālajā un nacionālajā līmenī jāņem vērā karjeras vadības un karjeras atbalsta teorētiskās atziņas, kas dod iespēju indivīdiem pilnveidot prasmes un kompetences nodarbināmībai,
2. Politikas plānošanas dokumentos lietotais termins „karjeras attīstības atbalsta sistēma” nav atbilstošs tā saturam un autore piedāvā šādu definīciju: „karjeras atbalsta sistēma ir valsts pārvaldes institūciju plānota, organizēta un kontrolēta darbība, kas saskaņota ar nevalstisko organizāciju darbību un indivīdu lēmuma pieņemšanas procesu, kompetenču un prasmju apguvei personīgās karjeras vadībai mūža garumā”. Izglītības un nodarbinātības politikas un aktivitāšu plānošanā turpmāk ir jālieto tikai termins „karjeras atbalsts”, kā arī Augstskolu likumā jāprecizē 50.punta 5.apakšpunkts, aizstājot vārdu „informācija” ar „atbalsts”, jo informācija ir tikai viens no karjeras atbalsta elementiem,
3. Nacionālā līmenī ir jāveido augstskolu absolventu monitoringa sistēma. Indivīdu karjeras attīstība izvērtējama 6 mēnešu, 3–5 gadu un 10 gadu laika intervālos pēc izglītības iestādes absolvēšanas. Monitoringa sistēmas ieviešanai jāveido absolventu reģistrs, ar IZM kā sistēmas uzturētāju. Lai monitoringa rezultātā iegūtu detalizētu informāciju par mācību iestādes beigušo nodarbināmību, jāintegrē vairāku iestāžu uzturēto reģistru informācija (CSP un IZM), kā arī jāpapildina darba devēju sniedzamā informācija Valsts ieņēmumu dienestam par darba ņēmēju statusa maiņu uzņēmumā (organizācijā, iestādē), papildus iekļaujot informāciju par ieņemamo amatu, norādot amata kodu saskaņā ar Profesiju klasifikatoru. Tādējādi centralizēti varētu iegūt aktuālu informāciju par indivīda nodarbinātību pēc izglītības iestādes absolvēšanas, ņemot vērā iegūto kvalifikāciju, amatu un darba pārtraukšanas iemeslus. Detalizētākai datu ieguvei un analīzei jāveic absolventu pētījumi. Alternatīvs risinājums ir valsts iestādēm deleģēt šādu pētījumu organizēšanu katrai augstskolai atsevišķi, taču tad jābalstās uz vietotu pētījuma metodiku, datu uzkrāšanu un analīzi, lai Latvijas līmenī rezultāti būtu salīdzināmi. No sabiedrības interešu viedokļa šādi pētījumi nepieciešami par augstskolu beidzējiem, kuri izglītību ieguvuši par valsts budžeta līdzekļiem. Ieviešot šādu kritēriju, normatīvajos dokumentos jānodefīnē termins „izglītība iegūta par valsts budžeta līdzekļiem”, jo vairākās augstskolās tiek īstenots rotācijas princips,

t.i., studējošo konkurss par budžeta finansējumu notiek katru akadēmisko gadu. Absolventu nodarbināmības pētījumu metodikā jāizmanto kritērijs „absolventu amata atbilstība izglītībā iegūtajām kompetencēm” vērtējot atbilstoši LR Profesiju klasifikatorā noteiktajām nodarbinātības grupām, nevis izglītībā iegūtajam grādam vai kvalifikācijai.

4. Kvalitatīvu karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamību nosaka karjeras atbalsta speciālistu profesionālā sagatavotība un pieejamie resursi. Lai organizētu speciālistu izglītošanu, pirmkārt, ir jānosaka darba tirgus pieprasījums un karjeras speciālistu lomas. Pēc autores aprēķiniem, Latvijas izglītības sistēmā ir nepieciešami aptuveni 350 – 400 speciālisti ar karjeras konsultanta kvalifikāciju. Ņemot vērā izglītības sistēmas strukturālās reformas, karjeras atbalsta speciālistu darbs jākoncentrē pilsētu domēs un novadu padomēs, kas strādā tiešā sadarbībā ar skolu skolotājiem, augstskolām un NVA. Attiecībā uz nepieciešamo speciālistu profesionālo sagatavotību karjeras atbalsta jomā, autore uzskata, ka skolotājiem nepieciešami regulāri profesionālās pilnveides kursi par dažādiem aktuāliem jautājumiem izglītības un profesijas izvēlei. Tā kā indivīdu karjeras konsultēšana ir vērsta uz cilvēkresursu attīstību un mācīšanās organizēšanu, tad Latvijas situācijai piemērots modelis karjeras speciālistu izglītošanai ir Cilvēkresursu attīstības profesionālās maģistra programmas izveide ar vairākiem specializācijas virzieniem, piemēram, personāla vadītājs, karjeras konsultants u.c.. Sistēmas uzturēšanai augstākajā izglītībā ir jāpalielina valsts budžeta dotācijas. Ņemot vērā karjeras konsultantu un valsts budžeta dotēto studentu skaita attiecību (1:2000) karjeras atbalsta sistēmas uzturēšanai nepieciešami 14 karjeras konsultanti ar kopējo finansējumu 132 000 LVL gadā. Izmaksās iekļauti šādi izdevumi: darba algas fonds, sociālais nodoklis, komandējuma izdevumi, grāmatu un kancelejas preču iegādei. Studējošajiem ar juridisko personu vai personīgo finansējumu jānodrošina atbalsta pieejamība, finansējot to no institūcijas iekšējiem resursiem.
5. Pieaugot kompetenču nozīmei absolventu profesionālās darbības uzsākšanā un karjeras attīstībā, kā arī uzlabojot sadarbību ar darba devējiem jaunu darbinieku atlasē, ir jāapraksta absolventu katrā izglītības līmenī iegūto kompetenču saturs. Šādu aprakstu vēlams veidot saskaņā ar Latvijas izglītības kvalifikācijas ietvarstruktūras pamatprincipiem, kas ar laiku varētu aizstāt profesiju standartus.
6. Valsts pārvaldei, veidojot sadarbību ar sociālajiem partneriem, jāparedz sadarbības formas, kas sekmētu iesaistīšanos ne tikai izglītības procesa un rezultātu izvērtēšanā, bet arī tā plānošanā un katra izglītības līmeņa sasniedzamo kompetenču identificēšanā.

Darba devēju līdzdalību šādās aktivitātēs veicinātu valsts mērķdotācijas konkrētu projektu īstenošanai.

7. Karjeras atbalsta sistēmas darbības izvērtēšanai vidējā termiņā un ilgtermiņā jāievieš rezultativitātes indikatori, kas ļautu novērtēt ieguvumus individu, pašvaldību, institūciju (augstākās izglītības iestādes), sociālo partneru (tai skaitā darba devēju) interesēs. Informācijas uzkrāšanai jānosaka galvenie datu avoti (piemēram, Centrālās statistikas pārvalde, Izglītības un zinātnes ministrija, augstskolas) un to iegūšanas metodes (izlases apsekojumi). Sistēmas darbības novērtējums dos iespēju noteikt tās pilnveidošanas iespējas visos līmeņos.

Augstākās izglītības iestādēs veicamās darbības:

1. Karjeras attīstības atbalsts augstākās izglītības iestādēs jāveido katras augstskolas vajadzībām atbilstošā formā – karjeras izglītības īstenošanā un/vai attīstot centralizētos pakalpojumus institūcijas līmenī, kā arī pilnveidojot tos atbilstoši jaunākām karjeras vadības un karjeras atbalsta teorijām.
2. Augstākās izglītības iestādes kā mūžizglītības centri nākotnē var nodrošināt karjeras atbalsta sistēmas pilnveidošanu un dialoga uzturēšanu ar sociālajiem partneriem, īpaši Latvijas reģionos. Šāds modelis ļautu veidot ciešākus kontaktus ar reģionālajiem darba devējiem, pašvaldībām, vispārējās vidējās un profesionālās izglītības iestādēm un NVA speciālistiem.
3. Pētījuma periodā izveidots Latvijas Universitātes Karjeras centrs, kura darbības rezultāti apliecina, ka izveidots izglītības iestādei atbilstošs modelis. Šāds modelis rekomendējams ieviešanai lielā augstskolā. Paplašinot Karjeras centra darbības jomas, savu kompetenču ietvaros, centra speciālisti sadarbībā ar Personāla departamentu var sniegt ieguldījumu augstskolas darbinieku karjeras vadības prasmju attīstībā, kā arī mūžizglītības kontekstā, piedalīties personu iepriekšējās izglītības izvērtēšanā un nepieciešamo dokumentu sagatavošanā atzīšanai formālajā izglītībā. Karjeras atbalsta starpdisciplinārais raksturs nosaka, ka pakalpojumu nodrošināšanā jāiesaistās speciālistiem ar augstāko izglītību dažādās jomās, piemēram, karjeras konsultants, psihologs, projektu vadītājs, informācijas tehnoloģiju speciālists, datu analīzes speciālists u.c. Profesionālo pilnveidošanos var organizēt, piedaloties karjeras speciālistu sadarbības tīklos, konferencēs, profesionālas pilnveides semināros, veicot pētījumus un patstāvīgi pilnveidojot teorētiskās zināšanas.
4. Karjeras atbalsta viens no svarīgākajiem elementiem ir informācijas pieejamība par darba tirgu. Sadarbojoties ar izglītības iestādēm, sociālie partneri var nodrošināt

karjeras atbalsta speciālistus ar atgriezenisko saiti par darba tirgus attīstības tendencēm, profesijām, nepieciešamām kompetencēm nodarbinātībai uzņēmumā, izaugsmes iespējas u.c. Paralēli var attīstīt sadarbības formas, kas sniedz atbalstu gan darba devējiem (darba piedāvājumi, iespēja tikties personīgi un uzrunāt studējošos, kas nākotnē var kļūt par organizācijas darbiniekiem), gan studējošajiem (pētnieciskie konkursi, vieslekcijas, darbs un prakse vasarā, studiju noslēguma darbu izstāde par uzņēmumiem svarīgiem jautājumiem), kas dod iespēju parādīt savas zināšanas un potenciāli atrast darba vietu pēc absolvēšanas.

5. Studiju saturu un rezultātus augstākajā izglītībā Latvijā ietekmē Eiropas vienotās izglītības telpas veidošanas un Boloņas procesa aktivitātes. Darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma saskaņošanai būtiski ir tupināt darbu pie studiju programmu pārstrukturizācijas atbilstoši nacionālajai kvalifikāciju ietvarstruktūrai un ciklu noslēguma prasību aprakstiem, detalizēti definējot katrā izglītības līmenī iegūstamās kompetences.
6. Pilnveidojot studiju programmas, tās autoriem studiju kursu un programmas sasniedzamajos mērķos ir jāiekļauj vispārējo un karjeras vadības prasmju apguve, piemēram, ieviešot personīgās attīstības plānošanu, kas sekmē studentu prasmju pilnveidi savas izglītošanās laikā un karjeras attīstību. Attīstoties tehnoloģijām un palielinoties to pieejamībai, personīgās attīstības plānošanu var nodrošināt, ieviešot e-portfolio sistēmu, kas ir līdzeklis studiju rezultātu un sasniegto kompetenču apzināšanai indivīda līmenī. Ar šādas sistēmas palīdzību studējošais var fiksēt visas iegūtas prasmes un zināšanas, kā arī pilnveidot karjeras vadības prasmes (savu interešu un spēju izzināšana, prezentācijas prasmju uzlabošana, atbalsts CV un motivācijas vēstules sagatavošanā u.c.). Absolvējot izglītības iestādi, indivīdi izglītības portfolio var pārveidot par profesionālo portfolio un izmantot darba meklēšanai.
7. Karjeras atbalsta sistēmas pilnveidošanu atbilstoši 21.gs. prasībām ietekmē izglītotāju un sociālo partneru sadarbība. Augstākās izglītības iestādēm viens no perspektīvākajiem sadarbības partneriem ir Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera, kuras darbība ir vērsta uz darba devēju vajadzību apzināšanu un tautsaimniecības attīstību. Šīs organizācijas priekšrocība ir biedru skaits, reģionālo filiāļu darbība un partnerība ar pašvaldībām, kā arī sadarbība ar profesionālajām asociācijām, kas veicinātu izglītības un darba tirgus sektora tuvināšanos un sadarbības formu attīstību.

IZMANTOTO AVOTU UN LITERATŪRAS SARAKSTS

Likumdošanas akti un normatīvie dokumenti

1. European University Association (13.04.2007) Lisbon Declaration, Europe`s Universities beyond 2010: Diversity with common purpose, Brussels. Pieejams: http://www.eua.be/fileadmin/user_upload/files/newsletter/Lisbon_declaration.pdf (skatīts 29.09.2010)
2. LR Ministru kabinets. (15.11.1994.) Protokollēmums „Par profesionālās orientācijas koncepciju”, Nr.57, 11.§, Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/normativie_akti/prof_orient_konc_1994.pdf (skatīts 22.11.2009)
3. LR Ministru kabinets. (01.10.2003.) Noteikumi Nr. 528 „Izglītības un zinātnes ministrijas nolikums”. Latvijas Vēstnesis, 129 (2894)
4. LR Ministru kabinets. (27.01.2004.) Noteikumi Nr.49 „Labklājības ministrijas nolikums”. Latvijas Vēstnesis, 16 (2964)
5. LR Ministru kabinets. (19.10.2005.) Rīkojums Nr.684 “Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005.-2008.gadam ”, Latvijas Vēstnesis , 169 (3327)
6. LR Ministru kabinets. (04.07.2006) Noteikumi Nr.564 “Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2007.-2013.gadam”
7. LR Ministru kabinets. (29.03.2006) Rīkojums Nr. 214 par koncepciju “Par karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošanu”
8. LR Ministru kabinets. (29.09.2006) Rīkojums Nr. 742 „Izglītības attīstības pamatnostādnes 2007.-2013. gadam”, Latvijas Vēstnesis, 156 (3524)
9. LR Ministru kabinets. (27.02.2007.) Rīkojums Nr. 111 "Par Mūžizglītības politikas pamatnostādņēm 2007.-2013. gadam, Latvijas Vēstnesis, 34 (3610)
10. LR Ministru kabinets. (14.09.2009.) Informatīvais ziņojums par prognozēm darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma atbilstībai vidējā termiņā. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40121670&mode=mk&date=2009-07-14>, (skatīts 15.02.2010)
11. Eiropas Savienības Padome. (18.05.2004.) lēmums Nr. 9286/04 „Politikas, sistēmas un prakses stiprināšana atbalsta nodrošināšanā mūža garumā”, 2.-3.lpp.
12. Eiropas Savienības Padome. (28.11.2008) un Padomē sanākušo Eiropas Savienības dalībvalstu valdību pārstāvju rezolūcija par mūžilga karjeras atbalsta sekmīgāku iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās, Nr. 2008/C 319/02
13. Eiropas Savienības Padome. (29.04.2009.) Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Leuven and Louvain-la-Neuve, 28-29 April 2009 (skatīts 12.02.2010)
14. Eiropas Parlaments un Eiropas Padome. (23.04.2008.) Ieteikums Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūra mūžizglītībai, 2008/C111/01/EK
15. Eiropas Parlaments un Eiropas Savienības Padome. (18.12.2006.) Ieteikums par pamatprasmēm mūžizglītībā, Nr.2006/962/EK
16. Eiropas Parlaments un Eiropas Komisija. (23.04.2008.) Ieteikums par Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras izveidošanu mūžizglītībai, Nr. 2008/C 111/01
17. Glasgow Caledonian University (26.05.2005) Employability Strategy, Nr. GCU-EMPS05 UK. Pieejams: http://www.gcal.ac.uk/quality/handbook/Documents/GCU_EMPS05.pdf (skatīts 13.12.2009)

18. LR Saeima (02.11.1995) Likums „Augstskolu likums”, Latvijas Vēstnesis, 179 (462)
19. LR Saeima. (29.10.1998.) Likums "Izglītības likums", Latvijas Vēstnesis, Nr. 343/344 (1404/1405)
20. LR Saeima. (18.12.2001) Likums "Par Eiropas Sociālo hartu", Latvijas Vēstnesis, Nr. 183 (2570)
21. LR Saeima. (22.04.2004.) Grozījumi Bezdarbnieku un darba meklētāju likumā, Latvijas Vēstnesis, 8 (2655)
22. LKAAA (29.05.2009) Latvijas karjeras attīstības atbalsta asociācijas statūti. Pieejams <http://www.lkaaa.lv/>, (skatīts: 11.04.2010)
23. Latvijas Universitāte. (28.04.2003) Senāta lēmumam Nr.162 „Nolikums par noslēguma pārbaudījumiem Latvijas Universitātē”
24. Latvijas Universitāte. (22.10.2004) Rīkojums Nr. 228 „Studentu servisa nolikums”.
25. Latvijas Universitāte. (01.12.2008.) Senāta lēmums Nr.177 „Stratēģijas pamatnostādnes”. Pieejams: <http://www.lu.lv/par/dokumenti/strategijas-un-koncepcijas/latvijas-universitates-strategijas-pamatnostadnes/> (skatīts 29.09.2010)
26. Latvijas Universitāte (2009) Atskaite par Latvijas Universitātes Studentu servisa darbību 2009. gadā
27. Latvijas Universitāte. (18.09.2009.) Rīkojums Nr.1/248 „LU darbības un ilgtermiņa stratēģija”
28. Latvijas Universitāte. (24.05.2010.) Senāta lēmums Nr. 370 „Stratēģiskais plāns 2010.-2020. gadam”. Pieejams: <http://www.lu.lv/par/dokumenti/strategijas-un-koncepcijas/> (skatīts 29.09.2010)
29. Latvijas Universitāte. (31.08.2010) Rīkojums Nr.219 “ Prasības studiju kursu sagatavošanai un aktualizācijai LU”.
30. Nacionālā foruma „Atspēriens. Latvija 2030.” un “Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijas projekts” materiāli. Pieejams: <http://www.latvija2030.lv/page/235> (skatīts 14.09.2010)
31. University of Westminster (2005) Employability Strategy, UK, Autores studiju vizītes materiāli (2008. gada 8.-15.novembris)
32. VIAA (14.06.2010.) Karjeras attīstības atbalsta sistēmas sadarbības padomes nolikums, Nr.01-36.4/1

Datu avoti

33. Centrālās statistikas pārvaldes datu bāze. (CSB) (2008) Nodarbinātie pēc dzimuma un profesijas pamatdarba vietā pa ceturkšņiem, <http://www.csb.gov.lv/csp/content/?cat=355> (skatīts 26.10.2008)
34. CSB (2009) Nodarbinātie iedzīvotāji pēc izglītības līmeņa pa ceturkšņiem., <http://data.csb.gov.lv/Dialog/Saveshow.asp> (skatīts 05.04.2009)
35. (CSB). (2010) Brīvās darbavietas pa darbības veidiem ceturkšņa beigās, pieejams <http://data.csb.gov.lv/Dialog/Saveshow.asp> (skatīts 14.02.2010)
36. CSB(2009) Iedzīvotāju emigrācija uz citām valstīm, pieejams <http://data.csb.gov.lv/Dialog/Saveshow.asp> (skatīts 05.04.2009.)
37. ESF Nacionālā programma „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi” *Augstāko un profesionālo iestāžu absolventu profesionālā darbība pēc mācību beigšanas (2005-2007)“Darba tirgus pētījums (1)”* dati. (LU, LU aģentūra „Latvijas Universitātes Filozofijas un socioloģijas institūts”, SIA „Baltkonsults”).

- Pētnieku grupa - prof. J.Krūmiņš, Z.Goša, S.Bāliņa, I.Leduskrasta, I.Jaunzeme, Z.Cunška, K.Freja-Karlsona, R.Rungule, I.Mieriņa, S.Sniķere u.c.
38. ESF Nacionālā programma „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi” (LU, SIA „GfK Baltic” un SIA „Baltkonsults”) *Profesionālās un augstākās izglītības programmu atbilstība darba tirgus prasībām (2005-2007) ”Darba tirgus pētījums (2)”* dati. Pētnieku grupa - prof. B.Sloka, prof. J.Vaivads, G.Kristaps, J.Dzelme, J.Rozenblats, I.Skrūzkalne, I.Jaunzeme, Z.Cunška, G.Tora, u.c
 39. ESF Nacionālā programma „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi” (LU, SIA „Latvijas Fakti”) *Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros (2005-2007) ”Darba tirgus pētījums (3)”* dati. Pētnieku grupa - prof. E.Dubra, prof. E.Kasalis, prof.I.Vanags, prof. P.Zvidriņš u.c.
 40. Latvijas Universitāte (2009) Latvijas darba devēju interneta aptauja. 2009. gada marts
 41. Latvijas Universitāte (2009) Projekta „Studentu skaita, sastāva un motivācijas modelēšanas augstākajā izglītībā” rezultāti (Z.Cunška, K.Zaksa, A.Briška), aptaujas periods 2009. gada 6.-15.maijs
 42. LR Izglītības un zinātnes ministrija (2007) PĀRSKATS par Latvijas augstāko izglītību 2007./ 2008. akadēmiskajā gadā,. Pieejams <http://izm.izm.gov.lv/registri-statistika/statistika-augstaka.html> (skatīts 15.01.2010)
 43. LR Izglītības un zinātnes ministrija (2008) PĀRSKATS par Latvijas augstāko izglītību 2008./2009.akadēmiskajā gadā. Pieejams <http://izm.izm.gov.lv/registri-statistika/statistika-augstaka.html> (skatīts 15.01.2010)
 44. LR Izglītības un zinātnes ministrija (2009) PĀRSKATS par Latvijas augstāko izglītību 2009./ 2010. akadēmiskajā gadā. Pieejams <http://izm.izm.gov.lv/registri-statistika/statistika-augstaka.html> (skatīts 15.01.2010)
 45. Nodarbinātības valsts aģentūra. (NVA) (2007)CV/Vakanču katalogs, pieejams <http://cvvp.nva.gov.lv/> (skatīts 20.02.2007)
 46. NVA (2008) AS Swedbanka. 12. klašu skolēnu profesionālo plānu izpēte 2007./2008.mācību gadā
 47. NVA (2009) CV/Vakanču katalogs, pieejams <http://cvvp.nva.gov.lv/> (skatīts 20.03.2009)
 48. NVA (2008) Izvērstā statistika par bezdarba situāciju Latvijā un reģionos, pieejams, <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=6&mid=241&txt=252&t=stat> (skatīts 07.04.2009)
 49. NVA (2010) Informācija par absolventiem-bezdarbniekiem, kuri reģistrējušies Nodarbinātības valsts aģentūrā gadā, kurā ieguvuši augstāko izglītību, Statistikas nodaļa
 50. NVA (2010) Reģistrētā bezdarba līmenis Latvijā. Pieejams <http://www.nva.lv/index.php?cid=6> (skatīts 14.02.2010.)

Literatūras saraksts

51. Andrews, H. (2008) National Report for Ireland. Guidance and Counselling in Higher Education in European Member States. Edited by M.Katzensteiner, P.Ferrera-Sama, G.Rott, 427 p.
52. Antti, A. (2006) System integration and knowledge sharing in the use of technology assisted service design. Guidance Services in Higher Education. Strategies, Design and Implementation, Institute of Educational Research, University of Jyväskylä, 53 p.

53. Arnold, J. (1997) *Managing Careers into the 21st Century*. London: Paul Chapman Publishing, 256 p.
54. Arthur, M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. (1989) *Handbook of Career Theory*. New York: Cambridge University Press, 550 p.
55. Arthur, M.B., Rossenau D.M. (1996) *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford University Press, 233 p.
56. Arthur, M.B., Indrikson, K., Pringle, J.K. (1999) *The New Careers: Individual Action and Economic Change*. London: Sage Publication, 181 p.
57. Arthur, M.B., Hall, D.T., Lawrence B.S. (1989) Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. *Handbook of Career Theory*, Cambridge: Cambridge University Press, 550 p.
58. Arthur, M.B., Defillippi, R.J., Lindsay, V.L. (2006) *Knowledge at Work, Creative Collaboration in the Global Economy*, Blackwell Publishing, 276 p.
59. Auer, A. (2006) System integration and knowledge sharing in the use of technology assisted service design. *Guidance Services in Higher Education*. Institute for Educational Research, Jyväskylä University Press, pp. 111 – 124.
60. Australian Blueprint for Career Development, pieejams interneta vietnē <http://www.blueprint.edu.au/>, 23.09.2009, 154 p.
61. Australian National Training Authority (2003) At A Glance, Defining Generic Skills, <http://www.ncver.edu.au/research/proj/nr2102b.pdf> (skatīts 23.09.2009.)
62. Baruch, Y. (2004) *Managing Careers: theory and practice*. Pearson Education, Harlow, England, 272p.
63. Baruch, Y. (2004) Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. *Career Development International*, Vol.9 (1), pp.58-73.
64. Baudouin, R., Bezanson, L., et al. (2007) Demonstrating Value: A Draft Framework for Evaluating the Effectiveness of Career Development Interventions. *Canadian Journal of Counselling*, Vol. 43 (3), pp.146-157.
65. Bikse, V. (1986) Skolēnu profesionālās orientācijas efektivitāte, *Profesionālā orientācija vispārizglītojošā vidusskolā*, V.Vītiņa redakcija, Zvaigzne, Rīga, 71 lpp.
66. Bikse, V.(1986) *Profesionālās orientācijas loma darba resursu veidošanā Latvijas PSR*, Latvijas PSR, Zvaigzne, Rīga, 67 lpp.
67. Bikse, V. (2008) *Profesionālās intereses, to veidošanas problēmas globalizācijas apstākļos*, LU: Rīga, Latvijas Universitātes Raksti, 721.sējums, Rīga, 188.-200.lpp.
68. Blanchflower, D. G., Saleheen, J., Shadforth, C. (2007) *The Impact of the Recent Migration from Eastern Europe on the UK Economy*, Bank of England Quarterly Bulletin 2007 Q1, London, 48 p.
69. Buchmann, M. (2002) Labour Market Entry and beyond: some reflections on the changing structure of work. *Education+Training*, Vol. 44, Nr.4/5, pp.217-223.
70. Busshe, S. (2005) *Improving the management and delivery of Career and Guidance Evaluation of Investor in Careers*, Centre of Guidance Studies. University of Derby, UK, Occational Paper, 15 p.
71. *Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners (2004)*, Canada, <http://blueprint4life.ca/blueprint/home.cfm/lang/1,24.07.2009>, 153 p.
72. CEDEFOP, (2004) *Guidance Policies in the Knowledge Society, Trends, Challenges and responses across Europe*. Luxembourg, 88 p.
73. CEDEFOP, (2005) *Improving Lifelong Guidance Policies and Systems, Using Common European Reference Tools*, Luxembourg CEDEFOP (2008) *Future Skills Needs in Europe. Medium – Term Forecast*, Luxembourg, 64 p.
74. CEDEFOP, (2009) *Professionalising career guidance. Practitioner competence and qualification routs in Europe*. Luxembourg, 116 p.

75. Clark, M., Patrickson, M., (2008) The new covenant of employability, Employee Relations, Emerald Group Publishing Limited, Vol.30, Nr.2, pp.121-141.
76. Cottrel, S., 2003, Skills for Success. The Personal Development Planning Handbook. Palgrave Macmillan, New York, 50 p.
77. CV Online portālā publicētie darba piedāvājumi, www.cv.lv (skatīts 22.11.2009)
78. Dalton, W.G. (1989) Developmental views of careers in organizations, Handbook of Career Theory, Cambridge: Cambridge University Press, 521 p.
79. Defilippi, R. J., Arthur, M.B., Lindsay, V.J. (2006) Knowledge at work: creative collaboration in the global economy. Blackwell Publishing, Malden, Oxford, Victoria, 275 p.
80. Dublin City University et al. (2006) Transferable Skills Project rezultāti. Pieejams <http://www.skillsproject.ie/integrate/whyintegrate.html> (skatīts 22.04.2009)
81. EUROSTAT, (2009) The Bologna Process in Higher Education in Europe. Key indicators on the social dimension and mobility. Luxembourg, European Commission Publications Office, 252 p.
82. Garavan, T. (1999) Employability, the emerging new deal? Journal of European Industrial Training, Emerald Group Publishing Limited, Vol.23 (1), 321 p.
83. Greenhaus, J.H., Calanan, G.A., et al. (2000) Career Management, Dryden Press, Thousand Oaks, 461 p.
84. Gray, L. (2008) Effective Practice with e-Portfolios: How can the UK experience inform implementation? Higher Education Funding Council of England, 6 p.
85. Gold, M., Fraser, J. (2002) Managing Self-management: Successful Transition to Portfolio Careers. Work, Employment, Society, Vol. 16 (4), 579 – 597.
86. Gonzalez, J., Wagenaar, R. (2003) Tuning Educational Structures in Europe (Final Report. Pilot Project – Phase 1). University of Deusto, University of Groningen, 15 p.
87. Gothard, W. (2001) Careers Guidance in Context, London: Sage Publications, 154 p.
88. Hall, D. (2003) Careers in and out of organization, London: Sage Publication, 368 p.
89. Hansen, E. (2006) Career Guidance. A Resource Handbook for Low- and Middle-Income Countries, International Labour Office, Geneva, 109 p.
90. Harris, D.M., De Simone R.L. (1994) Human Resource Development. USA: Dryden Press, 92 p.
91. Hawkins, P. (2005) The Art of Building Windmills, Career Tactics for the 21st Century, University of Liverpool, Liverpool, 80 p.
92. Hazans, M. (2009) Baltijas valstu darbaspēka migrācija: pieredze un perspektīvas. Ziņojums par pētījuma rezultātiem, Latvijas Universitāte.
93. Her, E.L. (2004) Career Guidance and Counselling through the lifespan: systemic approaches. Pearson Education, pp. 81 – 93.
94. Hind, D., Moss S. (2007) Employability skills. Business Education Publishers Limited, Oxford, 360 p.
95. Hind, P. (2005) Making Room for Career Change. Career Development International, Vol.10 (4), pp. 268 – 274.
96. Hughes, D., Bosley, S., Bowes, L., Bysshe S. (2002) The Economic Benefits of Guidance, University of Derby, Derby, 54 p.
97. Hughes, D. (2006) Quality Assurance & Assessment in Careers Guidance. Presentation, Riga, Latvia, 4-5 November, 2006
98. Hughes, D., Gratton, G. (2006) Performance Indicators and Benchmarks in Career Guidance in the United Kingdom. Centre for Guidance Studies, University of Derby. Pieejams

- http://www.derby.ac.uk/files/icegs_performance_indicators_and_benchmarks2006.pdf
(skatīts 13.05.2009)
99. Iles, P. (1997) Sustainable high-potential career development: a resource based view, *Career Development International*, Vol.2, Issue 7, pp. 347-353.
 100. Iles, P., Forster, A., Tinline, G. (1996) The changing relationships between work commitment, personal flexibility and employability. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.11, Issue 8, p.19, pp.18-34.
 101. LR Ministru kabinets (14.07.2009) Informatīvais ziņojums par prognozēm darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma atbilstībai vidējā termiņā. Pieejams <http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40121670&mode=mk&date=2009-07-14>
(skatīts 11.12.2008)
 102. Jaunzeme, I., Popova, I., Tora, G. (2001) Studiju vide Latvijas Universitātē – piedāvājums, pieprasījums un studiju kvalitāte. Ceļā uz sociālo saliedētību un labklājību. Pārskats par izglītību Latvijā 2000. gadā., Rīga, 26.-35.lpp.
 103. Jaunzeme, I., Cunska, Z. (2007) Inženierzinātņu, veselības aprūpes un izglītības darbinieku profesionālās darbības atbilstība iegūtai kvalifikācijai, Latvijas Universitātes Raksti Nr.711, LU: Rīga, 153.-163.lpp.
 104. Jemeljanova, I., Gurbo, M., Mikuda, S. (2004) Izglītības kvalitāte un efektivitāte Latvijā. Rīga : Izglītības un zinātnes ministrija, 168 lpp.
 105. Kasalis, E., Vanags, I., Zvidriņš, P. u.c. (2007) Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros, Labklājības ministrija, Rīga, 234 lpp.
 106. Kanter, R.M. (1989) Careers and the wealth of nations: a macro-perspective on the structure and implications of career forms, *Handbook of Career Theory*, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 506 – 523.
 107. Keeley, B. (2007) Human Capital. How what you know shapes your life. OECD Publishing, Paris, 89 p.
 108. Killen, J. (1996) Learning and Economic Outcomes of Guidance, *Rethinking Careers Education and Guidance*. Routledge, 147 p.
 109. Knight, P.T., Yorke, M. (2002) Employability through the curriculum, *Tertiary Education and Management*, Vol.8, pp.261-276.
 110. Kramer, G.L. (2003) Student academic services: an integrated approach. The Jossey-Bass higher and adult education series, USA, 512 p.
 111. Krūmiņš, J., Leduskrasta Z. (2005) Izglītības loma demogrāfiskajā un tautas attīstībā Latvijā. Stratēģiskās analīzes komisijas zinātniski pētnieciskie raksti 3(4) 192 lpp.
 112. Krūmiņš, J., Goša Z., Jaunzeme, I. u.c. (2007) Augstāko un profesionālo mācību iestāžu absolventu profesionālā darbība pēc mācību beigšanas, Latvijas Universitāte, Rīga, 227 lpp.
 113. Latvijas Rektoru padome. (2009) Ciklu noslēguma prasību apraksti Latvijas kvalifikāciju ietvarstruktūrai, 3 lpp. Pieejams http://www.aic.lv/rp/qf_rpl/qf/20090924_LV_deskr_fin.pdf (skatīts 17.04.2010)
 114. Law, B. New Thinking for Connections and Citizenship. Centre for Guidance Studies (Occasional Paper), University of Derby, Derby, 11 p.
 115. Lahti, J. (2008) National Report for Finland, *Guidance and Counselling in Higher Education in European Union Member States /Edited by M.Katzensteiner, P.Ferrera-Sama, G.Rott*, 379 p.
 116. Lairio, M., Penttinen, L. (2006) Students` Career Concerns: challenges facing guidance providers in higher education. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, Vol. 6, No 3, p. 143–157.

117. Littleford, D., Halstead, J., Mulraine, C. (2004) Career Skills, Opening Doors into the Job Market, Palgrave Edition, 71 p.
118. Nodarbinātības Valsts Aģentūra (NVA) 2007. gada publiskais pārskats, pieejams http://www.nva.gov.lv/docs/11_483a5ec4ddaef7.08010424.doc (13.05.2008)
119. LR Ekonomikas ministrija. (2009) Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību, 146 lpp.
120. Maguire, M., Killen, J. (2003) Outcomes from Career Information and Guidance Services, OECD, 25 p.
121. Mallon, M. (1999) Going “portfolio”: making sense of changing careers. Career Development International, Vol.4 (7) , pp.358-369.
122. McQuaid,R.W, Lindsay, C. (2005) The Concept of Employability, Urban Studies. Vol.42, Nr.2, pp.197-219.
123. Meļihovs, A., Zasova, A. (2005) Latvijas darba tirgus elastības novērtējums. Rīga, Latvijas Banka, 61 lpp.
124. Mikuda, S. (2004) Latvijas sociālajām un ekonomiskajām vajadzībām nepieciešamās vispārējās prasmes/ Pētījums „ Izglītības kvalitāte un efektivitāte Latvijā”. Latvijas Universitāte, Rīga, 231 lpp.
125. Nacionālā foruma „Atspēriens. Latvija 2030.” materiāli un “Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijas projekts”. www.latvija2030.lv, (skatīts 15.09.2010).
126. National Guidance Forum (2007) Quality in Guidance. National Guidance Forum Report, Ireland. <http://www.nationalguidanceforum.ie> (skatīts 03.08.2010).
127. New Skills for New Jobs: Action Now, A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for European Commission (2010), European Union, pieejams <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=en>, (skatīts 01.05.2010)
128. Oļehnoviča, E. (2008) Karjeras attīstības atbalsts Latvijā. Karjeras attīstības atbalsts – izglītība, konsultēšana, pakalpojumi, Valsts izglītības un attīstības aģentūra, Rīga, 321 lpp.
129. OECD (2002) Review of Career Guidance Policies, Finland, National Questionnaire. OECD Newsletter, No.2, 7 p.
130. OECD (2002) Review of Career Guidance Policies, Ireland Country Note. OECD, 25 p.
131. OECD, (2002) Review of Career Guidance Policies, Germany, Country Note. OECD, 22 p.
132. OECD/European Commission, (2004) Career Guidance: A Handbook for Policy Makers, Paris, 79 p.
133. OECD (2004), Career Guidance and Public Policy, Bridging the Gap. Paris,173 p.
134. OECD (2004) Education at A Glance: OECD Indicators, Paris, 462 p.
135. OECD (2009) Education at A Glance: OECD Indicators, Paris, 472 p.
136. Parker, P., Inkson, K. (1999) New Forms of Careers: The Challenge to Human Resource Management. Asia Pacific Journal of Human Resources, Vol. 37 (1), pp.67 – 76.
137. Patton, W., McMahon M. (1999) Career Development and System Theory, A New Relationship. Thomson Publishing, Pacific Grove, 285 p.
138. Pool, D.L., Sewell P. (2007) The key to employability: developing a practical model of graduate employability. Education +Training, Vol. 47 (4), pp.277 -289
139. PKIVA (Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra) (2007) Profesiju aprakstu katalogs, Latvijas Nacionālās bibliotēkas Bibliogrāfijas institūta informatīvais biļetens Nr.4, Rīga, 14 lpp.

140. VISC (Valsts izglītības satura centrs). Profesiju standarti http://visc.gov.lv/saturs/profizgl/stand_registrs.shtml (skatīts 10.03.2010)
141. Rae, D. (2007) Connecting enterprise and graduate employability. Education+ Training, Vol.49, Nr.8/9, p.605-619.
142. Rousseau, D.M. (1995) Psychological Contract in Organizations. Understanding Written and Unwritten Agreements. London: Sage Publication, 416 p.
143. Sampson, J.P., 2009, Translating Career Theory to Practice: The Risk of Unintentional Social Injustice. Keynote Presentation, IAEVG conference, Jyväskylä, Finland, June 3, 2009
144. Sampson, J.P., Reardon R.C., Peterson G.W., Lenz J.G. (2004) Career Counselling and Services, Thomson Learning, 360 p.
145. Satterthwaite, F. (2002) Career Portfolio Workbook, Blackblick, OH, USA, McGraw Hill Trade, 252 p.
146. Sharf, R.S. (2006) Applying Career Development to Counselling. Thomson Learning, 504 p.
147. Schein, E. (1978) Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs. Reading, MA: Addison-Wesley, pp. 80 – 92.
148. University of Westminster (2008) Skills in the Curriculum – A Guide, Careers and Student Employment Centre, UK pp. 13 – 28.
149. Sloka, B., Vaivads J., Jaunzeme I. u.c. (2007) Profesionālās un augstākās izglītības programmu atbilstība darba tirgus prasībām, LU: Rīga, 194 lpp.
150. Sullivan, S.E. (1999) The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda. Journal of Management, Vol.25 (3), p. 458
151. Sultana, R.G. (2004) Guidance Policies in the Knowledge Society, Trends, challenges and responses across Europe, Luxembourg, CEDEFOP, 142 p.
152. Škapars, R., Dunska, M., Priede, J. (2007) Problems Related to Human Capital and its Development Opportunities in the Baltic States. Humanities and Social Sciences, Nr. 2(51), pp. 37 – 54.
153. LTRK (Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera) (2008) Stratēģijas rokasgrāmata 2008.-2010.gadam. Pieejams: http://www.chamber.lv/doc_images/LTRK%20strategija.pdf (skatīts 16.09.2010)
154. University of Westminster (24.08.2005) Student Employment Policy&Procedure. Autores studiju vizītes 2008. gada 8.-15.novembris materiāli
155. The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the REFLEX Project (2005), pieejams http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/documents%20public/publications/reflex_book_eu.pdf, (skatīts 14.02.2010)
156. The National Career Development Guidelines (USA), pieejams <http://cte.ed.gov/acrn/ncdg.htm> (skatīts 10.12.2009)
157. Tutlys, V., Laužackas, R. et al. (2008) valuation of Competence Concept in Lithuania: from the VET reform to the Development of National Qualification System. 9th International Conference on Human Resource Development Research and Practice across Europe, (Conference Proceedings), Lille, pp. 800 – 816.
158. University of Derby (2001) A Little Book of Evaluation. Centre of Guidance Studies, UK, 40 p.
159. University of Westminster (2005) Employability Strategy. UK. Autores studiju vizītes materiāli (2008. gada 8.-15. Novembris)
160. Yorke, M. (2006) Employability in higher education; what it is and what is not. The Higher Education Academy, UK, 24 p.

161. Vītiņš, V. (1986) Profesionālās orientācijas sistēma. Profesionālā orientācija vispārīgā vidusskolā, V.Vītiņa redakcija, Zvaigzne, 206 lpp.
162. Watts, A.G. (2006) Career Development Learning and Employability. The Higher Education Academy, UK, 40 p.
163. Watts, A.G. (2005) Career Development Learning and Employability, Learning and Employability (Series Two), The Higher Education Academy, UK, 51 p.
164. Watts, A.G, Esbroeck R.V. (1998) New Skills for the New Future. Louven-la-Neuve University Press, pp. 233 – 246.
165. Watts, A.G., Law, B. et al. (2005) Rethinking careers Education and Guidance. Theory, Policy and practice. Routledge: New York, 403 p.
166. Werner, J.M., DeSimone R.L. (2009) Human Resource Development. Cengage Learning, Mason, USA, 666 p.

PIELIKUMI

Absolventu izglītības un darba gaitas pēc augstskolas beigšanas: sadalījums pēc izglītības tematiskajām jomām

	Skaitis	Uzsāka mācības tai pašā gadā	Vispār turpināja mācības	Turpināja mācības pēc 1. līmeņa augstākās izglītības iegūšanas	Mācās šobrīd	Vēlme paaugstināt izglītības līmeni pēc 1. līmeņa izglītības	Iekļāvās darba tirgū trīs mēnešu laikā pēc mācību iestādes beigšanas	Cik % no tiem, kuri mācību laikā nestrādāja, atrada darbu trīs mēnešu laikā	Šobrīd strādā	Bijušas vairākas darba vietas	Ir blakus darbs
		%	%	%	%	Vidējais vērtējums skalā 1-5	%	%	%	%	%
Pedagogu izglītība un izglītības zinātnes	432	18	25	28	16	3,2	90	72	94	15	27
Humanitārās zinātnes un māksla	161	39	48	61	33	3,9	67	58	81	27	36
Dabaszinātnes, matemātika un informācijas tehnoloģijas	134	53	65	81	49	4,0	72	55	92	37	24
Lauksaimniecība	26	53	58	63	47	4,5	53	46	91	32	37
Veselības aprūpe un sociālā labklājība	111	30	38	38	29	3,9	81	66	91	15	41
Pakalpojumi	85	34	41	48	36	4,0	79	82	94	21	38
Komerczinības un administrēšana	727	33	39	58	26	3,9	76	52	90	27	22
Tiesību zinātne	265	29	45	48	27	3,5	76	58	97	28	23
Inženierzinātnes un tehnoloģijas	127	43	54	74	40	3,7	73	63	91	33	28
Ražošana un pārstrāde	22	31	44	46	36	3,6	80	63	96	28	7
Arhitektūra un būvniecība	51	45	51	93	39	4,4	82	71	98	29	21
Sociālās, cilvēkrīcības, informācijas un komunikācijas zinātnes	349	29	39	54	26	3,9	79	63	90	33	21
Bāze: augstskolu absolventi (n=2491, 55% no visiem)											

Avots: Krūmiņš, J., Goša, Z., Jaunzeme, I. u.c., (2007), 67.lpp.

Prasmju nepieciešamība patreizējā darba izpildē un izglītības iestādes devuma analīze pa profesiju grupām

1. grupa. Amatpersonas un likumdevēji

Amatpersonas un likumdevēji ir tās profesijas, kuru pārstāvjiem tiek prasīti visaugstākie profesionālie standarti un arī citā ziņā visaugstākās kvalitātes īpašības. Amatpersonas saskarsmes prasmju nepieciešamību vērtē salīdzinoši augstu (tuvu maksimumam), un augstu tiek vērtēts arī izglītības iestāžu devums šo prasmju apgūšanā. Organizatorisko prasmju nepieciešamība arī tiek vērtēta augstu, izņemot prasmi plānot savu karjeru. Šajos amatos strādājošiem ļoti svarīgas un nepieciešamas ir attieksmes. Vadības prasmju devums no izglītības iestāžu puses tiek vērtēts zemāk. Latviešu valodas zināšanas likumdevējiem un amatpersonām lielākoties ir noteiktas ar likumu, tādēļ tiek vērtētas visaugstāk no visām prasmēm, tomēr citu valodu zināšanas netiek vērtētas kā tik nozīmīgas. Šis ir pārsteidzošs rezultāts, jo valodu prasmes ir cieši saistītas ar saskarsmes prasmēm. Izglītības iestāžu sniegtās valodu prasmes tiek vērtētas salīdzinoši zemu, īpaši devums krievu valodas apgūšanā tiek novērtēts viszemāk no visām prasmēm.

2. grupa. Zinātnes darbinieki, augstāko mācību iestāžu akadēmiskie amati

Līdzīgi pirmajai grupai, arī zinātnes darbiniekiem, augstāko mācību iestāžu akadēmiskiem amatiem tiek izvirzītas ļoti augstas prasības kvalifikācijai. Arī šajās profesijās strādājošajiem tiek sagaidītas labas saskarsmes īpašības, vadības un valodu prasmes, turklāt arī augsta līmeņa profesionālās zināšanas. Respondenti to apstiprina – saskarsmes un organizatoriskās prasmes tiek vērtētas kā ļoti nepieciešamas. Jāpiebilst, ka izglītības iestāžu devums šajā ziņā ir vājāks. Arī prasmes mācīties ir ļoti nepieciešamas, taču prezentācijas prasmes nebūt netiek augstu vērtētas kā nepieciešamas, ko varētu sagaidīt, jo profesiju specifika saistīta ar uzstāšanos auditoriju priekšā. Respondenti par mazāk svarīgām uzskata citu svešvalodu zināšanas, kas ļoti nepieciešamas darbam akadēmiskajā un pētnieciskajā vidē. Arī izglītības iestādes šīs prasmes nav īpaši stimulējušas.

3. grupa. Skolotāji

Visaugstāk šīs grupas respondenti vērtē prasmes strādāt ar dažādiem cilvēkiem, kā arī savas specialitātes pārzināšana un spēja zināšanu praktiski pielietot. Izglītības iestāžu devums prasmju apgūšanā skolotājiem tiek vērtēts ap atzīmi 3 – kā drīzāk apmierinošs gandrīz visās kategorijās (pretstatā ļoti apmierinošs). Interesanti, ka pārlicība par saviem spēkiem un iniciatīva un uzņēmība skolotāju vidū tiek novērtēta kā svarīga īpašība. No tā var secināt, ka, iespējams, tieši uzņēmība un attieksme pret darbu ir tā, kas liek skolotājiem turpināt darbu šajā profesijā un nemeklēt labāk atalgotas nodarbinātības iespējas.

4. grupa. Humanitāro zinātņu speciālisti, radošo profesiju pārstāvji

Šo profesiju respondentu vidū augstu tiek vērtēta spēja strādāt ar dažādiem cilvēkiem, prasme neatkarīgi organizēt savu darbu, zināšanu praktiska izmantošana, kā arī liela ticība saviem spēkiem, precizitāte un labas profesionālās zināšanas. Lielākoties šīm profesijām nav svarīgas specifiskas datorprasmes, kā arī valodu zināšanas. Izglītības iestāžu devums šo prasmju apgūšanā ir viduvējs, bet labāks vērtējums dots par saskarsmes spēju veicināšanu.

5. grupa. Pārējie sociālo zinātņu speciālisti

Šai profesiju grupai svarīga ir prasme strādāt ar dažādiem cilvēkiem, pārzināt savu specialitāti un pielietot to praksē, savukārt datorprogrammu zināšanas un svešvalodas nav izteikti nepieciešamas. Mācību iestādes ir devušas pietiekamu ieguldījumu specialitātes apgūšanā, prasmēs mācīties un patstāvīgi apgūt zināšanas un arī strādāt ar dažādiem cilvēkiem, bet pārējo prasmju devums tiek vērtēts zemāk.

6. grupa. Ekonomisti, grāmatveži, citi vecākie speciālisti

Šajā specialitātē strādājošiem ir svarīgas gandrīz visas minētās prasmes, jo tās visas vidēji tiek vērtētas ar vērtējumu starp „drīzāk svarīgas” un „ļoti svarīgas”. Kā mazāk svarīgas tiek novērtētas vienīgi citu svešvalodu zināšanas. Izglītības iestāžu devums no pašu strādājošo viedokļa ir novērtēts kā apmierinošs. Salīdzinoši zemāk vērtēts vienīgi devums krievu valodas un specifisko datorprogrammu zināšanā. Izglītības iestādes devumu savas specialitātes pārzināšanā respondenti vērtē diezgan rezervēti – tuvāk „drīzāk apmierinoši” nekā „ļoti apmierinoši”.

7. grupa. Vadītāji

Lielu nozīmi respondenti piešķir profesionalitātei, zināšanu pielietošanai un pārliecībai par saviem spēkiem. Valsts valoda ir nozīmīga, salīdzinoši ar citām specialitāšu grupām, augstu tiek vērtētas arī krievu valodas zināšanas, tomēr pārējo svešvalodu prasme nav tik noteicoša. Līdzīgi pārējām augstas izglītības grupām gandrīz visas nosauktās prasmes ir vērtētas kā drīzāk nozīmīgas un ļoti nozīmīgas. Zīmīgi, ka izglītības iestādes devums vadības un organizatorisko prasmju attīstībā nebūt nav augsts – tikai drīzāk apmierinošs.

8. grupa. Juristu profesijas (tiesneši, prokurori u.c.)

Jurisprudences speciālistiem, pēc pašu vērtējuma, jābūt salīdzinoši labām vispārējām prasmēm, tomēr savas profesionālās zināšanas tiek vērtētas visaugstāk (gandrīz maksimālais vērtējums). Mazāk svarīgas ir svešvalodu zināšanas, jo likumdošana bieži ir specifiska Latvijas apstākļiem un rakstīta valsts valodā. Arī prezentācijas prasmes ir svarīgas tikai daļai juristu (piemēram, advokātiem). Izglītības iestāžu devums (šajā gadījumā runa ir par augstāko akadēmisko un augstāko profesionālo izglītību) vispārējo zināšanu jomā vērtēts diezgan augstu.

11. grupa. Inženieri.

Inženierzinātņu profesijām visaugstākā nozīme tiek piešķirta tieši profesijas pārzināšanai un spējai zināšanas pielietot praktiski. Raksturīgi, ka precizitāte un rūpīgums šīm profesijām tiek vērtēts salīdzinoši augstu, kas acīmredzot saistīts ar darba raksturu. Datorzināšanas nav vērtētas kā ļoti nepieciešamas, līdzīgi kā prezentācijas prasmes. Respondenti šajā grupā salīdzinoši augstu vērtē mācību iestāžu devumu profesionālo prasmju apgūšanā un pielietošanā, bet visvājākais devums ir specifisko datorprogrammu apgūšanā un svešvalodu zināšanu jomā.

Avots: Sloka, B., Vaivads, J., Jaunzeme, I. u.c (2007), 66.-71.lpp.

3. pielikums

Absolventu novērtējums mācību laikā iegūtajam prasmju līmenim salīdzinājumā ar darbā pieprasītām prasmēm pēc darba atbilstoši vai neatbilstoši iegūtajai kvalifikācijai

Prasmes	Mācību laikā iegūto prasmju līmenis				Darbā pieprasīto prasmju līmenis		
	Pamata darbavietas atbilstība izglītībai	Novērojumu skaits	Vidējais aritmētiskais	Sandartnovirze	Novērojumu skaits	Vidējais aritmētiskais	Sandartnovirze
Zināšanu praktiska pielietošana	Atbilst	1490	3,63	0,888	1485	4,06	0,829
	Neatbilst	554	3,45	0,853	550	3,57	1,071
Savas nozares pārzināšana	Atbilst	1489	3,86	0,797	1485	4,24	0,742
	Neatbilst	554	3,64	0,811	551	3,84	0,997
Prasmes sameklēt un apstrādāt informāciju	Atbilst	1488	4,17	0,762	1483	4,40	0,664
	Neatbilst	553	4,12	0,744	550	4,31	0,722
Precizitāte, rūpīgums	Atbilst	1487	4,10	0,785	1482	4,46	0,633
	Neatbilst	553	4,03	0,754	549	4,36	0,649
Pārlicība par saviem spēkiem	Atbilst	1488	4,01	0,794	1483	4,31	0,638
	Neatbilst	553	3,98	0,796	549	4,28	0,660
Prasme efektīvi vadīt sarunas	Atbilst	1488	3,78	0,919	1479	4,22	0,735
	Neatbilst	553	3,76	0,890	550	4,18	0,744
Prasme darboties spriedzes apstākļos	Atbilst	1486	3,78	0,927	1474	4,23	0,723
	Neatbilst	550	3,73	0,923	546	4,16	0,760
Prasme piemēroties, darboties jaunos apstākļos	Atbilst	1484	3,85	0,885	1472	4,25	0,685
	Neatbilst	554	3,80	0,845	549	4,16	0,669
Prasme patstāvīgi mācīties/apgūt jauno	Atbilst	1488	4,24	0,750	1481	4,38	0,684
	Neatbilst	554	4,12	0,718	548	4,24	0,733
Prasme efektīvi izmantot laiku	Atbilst	1490	3,90	0,846	1483	4,25	0,709
	Neatbilst	554	3,77	0,876	549	4,16	0,755
Prasme plānot, vadīt un organizēt savu darbu	Atbilst	1490	4,05	0,814	1481	4,45	0,623
	Neatbilst	552	3,95	0,822	547	4,36	0,630

Prasme strādāt komandā	Atbilst	1490	4,08	0,882	1483	4,45	0,673
	Neatbilst	554	4,07	0,839	549	4,41	0,705
Prasme izskaidrot savu viedokli citiem	Atbilst	1484	3,99	0,752	1477	4,27	0,662
	Neatbilst	550	3,91	0,751	545	4,15	0,722
Prasme aizstāvēt savas tiesības	Atbilst	1488	3,82	0,855	1478	4,06	0,789
	Neatbilst	548	3,77	0,899	544	4,02	0,870
Prasme auditorijai prezentēt idejas, ziņojumus, izklāstīt informāciju	Atbilst	1485	3,82	0,871	1480	4,04	0,864
	Neatbilst	552	3,69	0,921	547	3,87	0,909
Prasme strādāt ar datoru	Atbilst	1490	4,10	0,993	1483	4,38	0,834
	Neatbilst	553	4,15	0,983	547	4,41	0,804
Prasme sazināties valsts valodā	Atbilst	1487	4,67	0,725	1480	4,73	0,624
	Neatbilst	553	4,56	0,805	548	4,65	0,690
Krievu valodas zināšanas	Atbilst	1487	3,77	1,320	1480	4,10	1,008
	Neatbilst	554	3,80	1,260	548	4,15	0,936
Citu svešvalodu zināšanas	Atbilst	1485	3,29	1,018	1479	3,46	1,056
	Neatbilst	553	3,36	1,007	547	3,58	1,026

Piezīme: tabulā atzīmētās ailes ir norādes uz vidējo vērtējumu statistiski nozīmīgām atšķirībām prasmju novērtējumā izmantojot T testu. Respondenti mācību laikā iegūto prasmju un darbā pieprasīto prasmju līmeni vērtējuši 5 ballu skalā, kur 1- ļoti zems, bet 5- ļoti augsts

Avots: autores aprēķini pēc „Darba tirgus pētījumi (1)” rezultātiem (2005-2007)

4. pielikums

Absolventu pašvērtējums mācību laikā iegūtajam prasmju līmenim salīdzinājumā ar darbā pieprasītām prasmēm pašreizējā profesijā

Prasmes	Mācību laikā iegūto prasmju līmenis				Darbā pieprasīto prasmju līmenis		
	Pamata darbavietas atbilstība izglītībai	Novērojumu skaits	Vidējais aritmētiskais	Sandartnovirze	Novērojumu skaits	Vidējais aritmētiskais	Sandartnovirze
Zināšanu praktiska pielietošana	Otrā līmeņa profesionālā augstākā	689	3,61	0,881	685	3,90	0,962
	Akadēmiskā (bakalaura)	604	3,45	0,898	591	3,82	0,939
Savas nozares pārzināšana	Otrā līmeņa profesionālā augstākā	689	3,84	0,784	687	4,10	0,860
	Akadēmiskā (bakalaura)	604	3,69	0,814	592	4,00	0,874
Prasmes sameklēt un apstrādāt informāciju	Otrā līmeņa profesionālā augstākā	687	4,16	0,726	684	4,34	0,677
	Akadēmiskā (bakalaura)	604	4,11	0,798	550	4,30	0,738
Precizitāte, rūpīgums	Otrā līmeņa profesionālā augstākā	688	4,14	0,738	685	4,42	0,627
	Akadēmiskā (bakalaura)	604	4,04	0,803	590	4,37	0,679
Pārliecība par saviem spēkiem	Otrā līmeņa profesionālā augstākā	687	4,04	0,791	685	4,30	0,629
	Akadēmiskā (bakalaura)	603	3,93	0,818	590	4,26	0,662
Prasme efektīvi vadīt sarunas	Otrā līmeņa profesionālā augstākā	686	3,86	0,881	683	4,24	0,697
	Akadēmiskā (bakalaura)	602	3,65	0,961	590	4,12	0,810
Prasme darboties spriedzes apstākļos	Otrā līmeņa profesionālā augstākā	690	3,80	0,925	686	4,21	0,709
	Akadēmiskā (bakalaura)	602	3,73	0,945	587	4,17	0,781
Prasme piemēroties, darboties jaunos apstākļos	Otrā līmeņa profesionālā augstākā	689	3,88	0,877	684	4,23	0,687
	Akadēmiskā (bakalaura)	602	3,79	0,878	587	4,18	0,725
Prasme patstāvīgi mācīties/apgūt jauno	Otrā līmeņa profesionālā augstākā	689	4,23	0,751	685	4,36	0,699
	Akadēmiskā (bakalaura)	603	4,18	0,739	589	4,28	0,788

Prasme efektīvi izmantot laiku	Otrā līmeņa profesionālā augstākā	690	3,90	0,809	687	4,19	0,693
	Akadēmiskā (bakalaura)	604	3,79	0,890	589	4,20	0,759
Prasme plānot, vadīt un organizēt savu darbu	Otrā līmeņa profesionālā augstākā	689	4,08	0,776	685	4,42	0,615
	Akadēmiskā (bakalaura)	603	3,95	0,886	589	4,39	0,648
Prasme strādāt komandā	Otrā līmeņa profesionālā augstākā	688	4,15	0,877	686	4,46	0,651
	Akadēmiskā (bakalaura)	604	3,99	0,890	590	4,37	0,771
Prasme izskaidrot savu viedokli citiem	Otrā līmeņa profesionālā augstākā	689	4,01	0,757	685	4,24	0,652
	Akadēmiskā (bakalaura)	599	3,94	0,766	585	4,17	0,716
Prasme aizstāvēt savas tiesības	Otrā līmeņa profesionālā augstākā	686	3,87	0,861	682	4,09	0,755
	Akadēmiskā (bakalaura)	599	3,77	0,873	586	3,98	0,832
Prasme auditorijai prezentēt idejas, ziņojumus, izklāstīt informāciju	Otrā līmeņa profesionālā augstākā	687	3,73	0,900	682	3,93	0,870
	Akadēmiskā (bakalaura)	599	3,81	0,887	586	3,94	0,917
Prasme strādāt ar datoru	Otrā līmeņa profesionālā augstākā	689	4,04	0,997	685	4,30	0,829
	Akadēmiskā (bakalaura)	604	4,25	0,935	588	4,47	0,804
Prasme sazināties valsts valodā	Otrā līmeņa profesionālā augstākā	689	4,61	0,739	685	4,69	0,675
	Akadēmiskā (bakalaura)	603	4,59	0,787	587	4,63	0,715
Krievu valodas zināšanas	Otrā līmeņa profesionālā augstākā	688	3,85	1,250	686	4,17	0,918
	Akadēmiskā (bakalaura)	602	3,65	1,399	588	4,09	1,040
Citu svešvalodu zināšanas	Otrā līmeņa profesionālā augstākā	686	3,21	1,001	683	3,39	1,043
	Akadēmiskā (bakalaura)	604	3,46	0,968	589	3,68	1,043

Piezīme: tabulā atzīmētās ailes ir norādes uz vidējo vērtējumu statistiski nozīmīgām atšķirībām prasmju novērtējumā izmantojot T testu. Respondenti mācību laikā iegūto prasmju un darbā pieprasīto prasmju līmeni vērtējuši 5 ballu skalā, kur 1- ļoti zems, bet 5- ļoti augsts

Avots: autores aprēķini, izmantojot „Darba tirgus pētījumi (1)” izlases apsekojuma datus (2005-2007)

5.pielikums

Absolventu nodarbinātība % pa nodarbinātības grupām saskaņā ar LR profesiju klasifikatoru un izglītības tematiskajām grupām

Nodarbinātības pamatgrupas saskaņā ar LR Profesiju klasifikatoru	Izglītības tematiskās grupas								
	Skolotāju izglītība un izglītības zinātnes (n=442)	Humanitārās zinātnes un māksla (n=165)	Sociālās zinātnes, komerczinības un tiesības (n=1181)	Dabas zinātnes, matemātika un informācijas tehnoloģijas (n=178)	Inženierzinātnes, ražošana un būvniecība (n=222)	Lauksaimniecība (n=36)	Veselības aprūpe un sociālā labklājība (n=110)	Pakalpojumi (n=84)	Kopējais visām izglītības tematiskajām grupām (n=2418)
1.- likumdevēji, valsts vecākās amatpersonas, vadītāji	14,5	12,1	27,8	12,4	19,8	24,9	20,9	25	22,1
2. – vecākie speciālisti	4,8	6,6	15,4	17,4	13,1	8,3	10,9	23,8	12,8
3.- speciālisti	68,3	54,5	42,7	54,5	54,1	44,4	60,9	41,6	50,9
4. – kalpotāji	7,9	13,3	7,62	6,7	4,1	8,3	0,9	7,1	7,0
5. – pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	1,4	7,3	3,6	3,4	2,7	0	2,7	1,2	3,2
6. – kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki	0,2	0	0,1	1,1	0	11,1	0	0	0,3
7. - kvalificēti strādnieki un amatnieki	0,5	0,6	0,8	1,1	3,2	0	0	0	0,9
8. – iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri	0	0	0,1	1,1	0,5	0	0	0	0,2
9.- vienkāršās profesijas	0	1,2	0,3	0,6	1,4	0	0	0	0,04
Nav atbildes	2,5	4,2	1,5	1,7	0	2,7	3,6	1,2	4,9

Avots: autores aprēķini, izmantojot „Darba tirgus pētījumi (1)” izlases apsekojuma datus (2005-2007)

Piezīme: ISCO un LR Profesiju klasifikatora 1.-3.līmeņa nodarbinātības grupas atbilst ISCED starptautiskās izglītības kvalifikācijas 5.-6.līmenim, kuru var iegūt augstākās izglītības programmās

Augstskolu absolventu iegūtās izglītības kvalitātes vērtējums

	2003. un 2005.gada absolventi*			1991.-2006.gada absolventi**		
	Novērojumu skaits	Novērtējums	Standartnovirze	Novērojumu skaits	Novērtējums	Standartnovirze
Iegūtā izglītība ir konkurētspējīga Darba tirgū Latvijā	2267	3,20	0,780	1276	3,30	0,802
Iegūtā izglītība ir konkurētspējīga ES darba tirgū	2248	2,78	0,869	1257	2,92	0,911
Iegūtā izglītība ir pietiekami sagatavojusi mani darbam specialitātē	2257	3,05	0,856	1266	3,25	0,774
Iegūtā izglītība ir pietiekami sagatavojusi mani izglītošanās turpināšanai	2263	3,50	0,640	1258	3,41	0,673
Iegūtā izglītība ir devusi pietiekamu ieguldījumu manu spēju attīstībā	2261	3,36	0,701	1259	3,36	0,676
Iegūtās izglītības līmenis un apjoms atbilst maniem personīgajiem ieguldījumiem (laika, pūļu ziņā)	2263	3,37	0,732	1258	3,39	0,691
Iegūtās izglītības līmenis un apjoms atbilst maniem finansiālajiem ieguldījumiem (naudas ziņā)	2265	3,12	0,917	1236	2,97	0,957
Iegūtā izglītība ir praktiski pielietojama	2259	3,38	0,778	1261	3,51	0,709
Iegūtā izglītība ir devusi pietiekamu ieguldījumu uzņēmējdarbības prasmju attīstīšanai/izveidei	2257	2,65	0,974	nd	nd	nd

Piezīme: augstskolu absolventi augstākās izglītības kvalitāti novērtēja 4 ballu skalā, kur „1” nozīmē – nepiekrītu, „4” – piekrītu. nd – aptaujā nav iekļauta šī atbilde

Avots: autores aprēķini, izmantojot * „Darba tirgus pētījumi (1)” un ** „Darba tirgus pētījumi (2)” izlases apsekojuma datus (2005.-2007)

Karjeras centra aktivitātes 2009.gadā un iesaistītie speciālisti

<i>Aktivitāte</i>	<i>Pasākuma tips</i>	<i>Mērķa grupa</i>	<i>Skaitis</i>	<i>Īstenotāji</i>
Informatīvie pasākumi	Nodarbība par studiju iespējām un izglītības programmas izvēli, iespējamo profesionālo darbību	Skolēni, skolotāji	492	Pirmsstudiju sektora vadītāja Karjeras konsultants, Psihologs, studenti
Informācijas sagatavošana par nodarbinātības un karjeras jautājumiem	Informācijas publicēšana drukātā veidā un interneta vietnē	Visi interesenti	46 020 pieslēgumi	Karjeras psihologs, karjeras konsultants, izglītības konsultants, psihologs, projektu vadītājs, darba devēji
Individuālās konsultācijas	Individuāla tikšanās ar konsultantu par nākamās profesijas un studiju programmas izvēli	Skolēni, studenti	77	Karjeras konsultants Karjeras psihologs Psihologs
Ievads karjeras attīstībā	Ievadlekcija 1.kursa studentiem	Studenti	297	Karjeras psihologs, fakultātes kontaktpersonas
Grupas konsultācijas/seminārs	Karjeras attīstības prasmju pilnveidošana	Studenti, absolventi	37	Karjeras konsultants Karjeras psihologs
E-konsultācijas	Interneta resursu izmantošana informēšanai un konsultēšanai (e-pasts, Skype, Twitter)	Visi interesenti	Pieslēgumi CV datubāzei 13330, darba sludinājumiem 19972	Karjeras konsultants
Personīgo kompetenču pilnveidošana	Grupas seminārs (Laika menedžments, Stresa menedžments)	Studenti	31	Psihologs, Karjeras psihologs
CV darbnīca	Individuāla tikšanās	Studenti, absolventi	55	Karjeras konsultants Karjeras psihologs
Brīvprātīgā darba programma	Grupas darbs viena studiju gada laikā	Studenti	26	Pirmsstudiju sektora vadītāja Karjeras psihologs, karjeras konsultants, izglītības konsultants, psihologs
Adaptācijas programma	Lekciju cikls par studiju uzsākšanas jautājumiem (studiju vadība, adaptācija studiju vidē, mācīšanās veidi, karjeras attīstības atbalsts un personīgā izaugsme)	1.studiju gada studenti (pamatstudijas, augstākā līmeņa studijas)	600	Pirmsstudiju sektora vadītāja Karjeras psihologs, karjeras konsultants, izglītības konsultants, psihologs
Mācīšanās problēmu risināšana	Atklātā lekcija	Studenti ar mācīšanās problēmām	33	Psihologs Karjeras psihologs
Pasākumi sadarbībā ar darba devējiem	Pasākumi (uzņēmumu prezentācijas, lekcijas, Karjeras iespēju dienas), vieslekcijas studiju procesā	Studenti, visi interesenti	1200	Karjeras psihologs, karjeras konsultants, izglītības konsultants, projektu vadītājs, akadēmiskais personāls, fakultāšu kontaktpersonas, darba devēji

Avots: Latvijas Universitātes Karjeras centrs, 2009

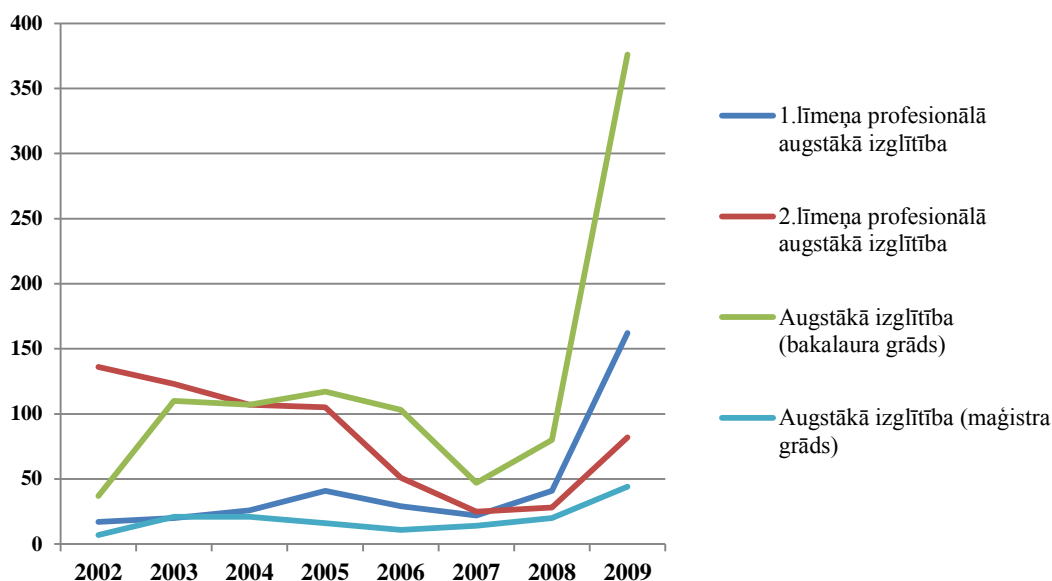
8.pielikums

Brīvprātīgā darba projekta aktivitātes un plānotie rezultāti Studentu servisā 2009./2010.akadēmiskajā gadā

Darbības veids	Laiks	Pienākumi	Izmantojamās prasmes, spējas
Pasākumu organizēšana	Rudens, ziema pavasaris	<ul style="list-style-type: none"> Dalība skolu izstādēs, reģionālajās izstādēs: interesentu informēšana par studijām LU, kā arī dalīšanās personīgā, „studenta”, pieredzē Organizatoriskais darbs pasākumā „Studenta kurpēs”: darbs ar korespondenci, dalībnieku koordinēšanu Konsultēšanas darbs vai tehniskā atbalsta nodrošināšana Karjeras iespēju dienā 	<ul style="list-style-type: none"> prezentēšanas prasmes lietišķās komunikācijas prasmes tehniskās prasmes organizatoriskās prasmes konsultēšanas prasmes laika plānošanas prasmes
Informēšanas darbs	Visa gada garumā	<ul style="list-style-type: none"> Studentu servisa sagatavotās publiskojamās informācijas izplatīšana fakultātēs 	<ul style="list-style-type: none"> komunikācijas prasmes laika plānošanas prasmes radošums
<p>Dalība fokusgrupās:</p> <ul style="list-style-type: none"> * studentu vajadzības * pirmkursnieki * LU mājaslapa * Karjeras iespēju diena (KID) 	Visa gada garumā pirms atsevišķiem pasākumiem	<ul style="list-style-type: none"> Aktīvi piedalīties diskusijās Uzrunāt un iesaistīt dalībā potenciālos interesentus 	<ul style="list-style-type: none"> prezentēšanas prasmes organizatoriskās prasmes argumentēšanas spēja komunikācijas prasmes kritiskās domāšanas spējas
Pētījuma izlases veidošana un datu ievākšana	Visa gada garumā atsevišķos pasākumos	<ul style="list-style-type: none"> Aptauju veikšana e-vidē un/vai aptauju veikšana auditorijās 	<ul style="list-style-type: none"> lietišķās sarakstes prasmes tehniskās prasmes prezentēšanas prasmes organizatoriskās prasmes konsultēšanas prasmes

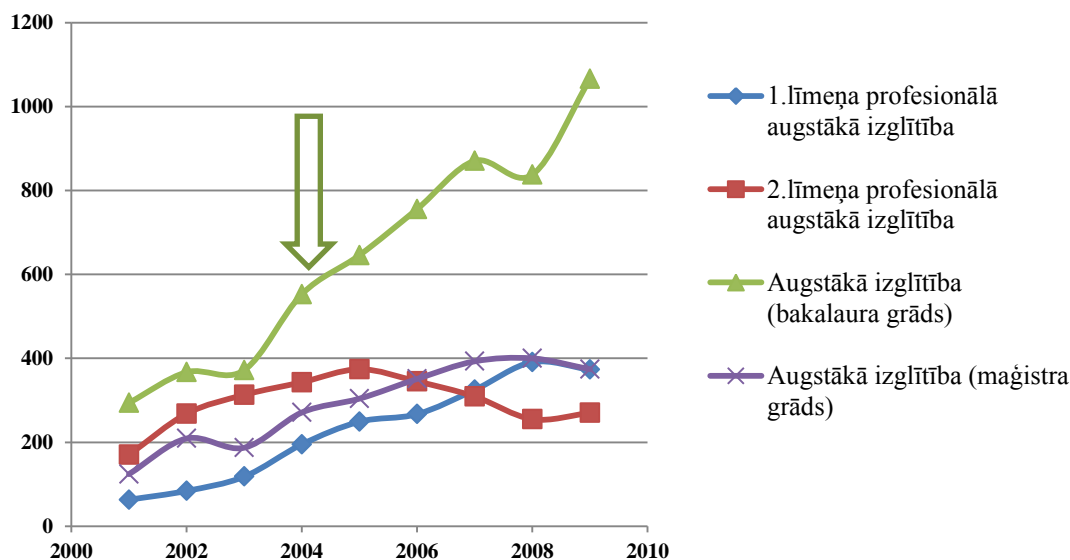
Avots: Latvijas Universitātes Karjeras centrs, 2010

Bezdarbnieka statusā reģistrēto absolventu skaita izmaiņas augstskolu beigšanas gadā pa studiju programmu līmeņiem no 2002.-2009.gadam



Avots: Nodarbinātības valsts aģentūra, Informācijas tehnoloģiju attīstības departamenta Statistikas nodaļa, 2010.gada 1.marts

Bezdarbnieku statusā reģistrēto augstskolu absolventu skaita izmaiņas pa izglītības līmeņiem no 2000.-2010.gadam



Avots: Nodarbinātības valsts aģentūra, Informācijas tehnoloģiju attīstības departamenta Statistikas nodaļa, 2010.gada 1.marts,

Piezīme: 2004.gadā, ar izmaiņām Bezdarbnieku un darba meklētāju likumā, pilna laika studējošie, kuri zaudējuši darbu var reģistrēties bezdarbnieku statusā

10.pielikums

SASKAŅOTS Profesionālās
izglītības un
nodarbinātības trīspusējās
sadarbības 2005. gada 14.
decembra sēdē protokols
Nr.7

PROFESIJAS STANDARTS

**Reģistrācijas numurs PS
0367**

Profesija

Karjeras konsultants

Kvalifikācijas līmenis

5

Nodarbinātības apraksts

Karjeras konsultants – speciālists, kurš konsultē, informē, un izglīto klientus karjeras veidošanas jautājumos.

Karjeras konsultants var strādāt dažādās valsts, pašvaldību, nevalstiskajās vai privātajās iestādēs, organizācijās, uzņēmumos un/vai privātpraksē, konsultējot klientus individuāli un grupās karjeras izvēlē un veidošanā, sadarbojoties ar dažādiem sociālajiem partneriem.

Pienākumi un uzdevumi	Uzdevumi
1. Konsultēt klientu karjeras veidošanā	1.1. Ievērot profesionālo ētiku. 1.2. Veidot konsultāciju vidi. 1.3. Noteikt klienta vajadzības. 1.4. Izmantot atbilstošas konsultēšanas metodes. 1.5. Palīdzēt klientam apzināties savu potenciālu/savas pašrealizācijas iespējas katrā dzīves posmā visā mūža garumā. 1.6. Veicināt klienta patstāvību lēmumu pieņemšanā. 1.7. Atbalstīt klientu karjeras veidošanās procesā katrā dzīves posmā visā mūža garumā. 1.8. Ieteikt klientam nepieciešamības gadījumā citu speciālistu palīdzību. 1.9. Veidot klienta personisko lietu.
2. Informēt karjeras veidošanas jautājumos	2.1. Apkopot informāciju par profesijām, izglītības iespējām, nodarbinātību (aktuālu situāciju darba tirgū (pieprasījumu/piedāvājumu, arī nozaru griezumā) un tās attīstības tendencēm) un sadarbības partneriem. 2.2. Palīdzēt klientam atrast vajadzīgo informāciju un lietderīgi to izmantot. 2.3. Popularizēt karjeras veidošanas iespējas katrā dzīves posmā visā mūža garumā.
3. Izglītēt klientus karjeras veidošanas jautājumos	3.1. Veicināt klienta izpratni sevis izzināšanā. 3.2. Veicināt izglītības iespēju un tās satura izpētes prasmju veidošanos. 3.3. Veicināt profesijas un nozares, uz kuru tā attiecas, satura izpētes prasmju veidošanos. 3.4. Sekmēt karjeras plānošanas prasmju veidošanos 3.5. Veicināt lēmuma pieņemšanas prasmju veidošanos. 3.1. Sekmēt darba meklēšanas un saglabāšanas prasmju veidošanos.
4. Sadarboties ar partneriem karjeras veidošanas jautājumos	4.1. Apzināt sadarbības partnerus. 4.2. Informēt sadarbības partnerus par savu darbību. 4.3. Iesaistīt partnerus sadarbībā. 4.4. Sniegt priekšlikumus karjeras veidošanas politikas pilnveidei.
5. Veikt pētniecisko un metodisko darbu	5.1. Apzināt problēmu un izvirzīt mērķi tās risināšanai. 5.2. Izmantot atbilstošas izpētes metodikas. 5.3. Analizēt pētījumu rezultātus. 5.4. Ieviest pētījumu rezultātus praksē.
6. Pilnveidot profesionālo kvalifikāciju	6.1. Izvērtēt savu profesionālo darbību. 6.2. Sadarboties profesionālajā sfērā (ar kolēģiem un profesionālajām organizācijām). 6.3. Sekot novitātēm savā profesionālajā jomā. 6.4. Piedalīties profesionālās pilnveides pasākumos.

Īpašie faktori, kas raksturo darba vidi:

- Organizatoriskie faktori – individuāls, pāru vai grupu darbs.
- Psihosociālie faktori – multikulturāla vide, klienti ar īpašām vajadzībām un no dažādām sociālām grupām.
- Darba telpu iekārtojums - atsevišķs kabinets ar darbam nepieciešamo iekārtojumu, nodrošinot klienta datu aizsardzību.

Īpašas prasības atsevišķu uzdevumu veikšanai:

Prasmes Speciālās prasmes profesijā	Kopīgās prasmes nozarē	Vispārējās prasmes/spējas
<ul style="list-style-type: none">• konsultēt profesijas izvēlē• konsultēt izglītības izvēlē• konsultēt darba meklēšanā• konsultēt karjeras plāna izstrādāšanā• izmantot karjeras plānošanas metodes• pētīt klienta intereses, vērtības, prasmes, spējas, motivāciju un to samērojamību ar darba tirgus piedāvājumu• apzināt klienta veselības stāvokli• analizēt profesiju saturu• novērtēt profesijas piemērotību klientam	<ul style="list-style-type: none">• noteikt klienta vajadzības• identificēt klientu ietekmējošos ārējos faktorus• izvēlēties atbilstošu saziņas veidu ar dažāda vecuma un sociālo grupu pārstāvjiem• formulēt jautājumus un problēmas• pieņemt lēmumus• vadīt darba grupas• strādāt komandā• strādāt ar informāciju• veidot kontaktus ar sociālajiem partneriem• strādāt ar dažādām mērķauditorijām• veidot klienta lietu• veikt pētījumus• apzināties savas iespējas un ierobežojumus	<ul style="list-style-type: none">• orientēties sabiedrībā notiekošajos procesos• integrēt teoriju praksē• plānot, organizēt un vadīt• prezentēt informāciju mutvārdu un rakstu runā• lietot informācijas tehnoloģijas• prast motivēt• prast svešvalodas• tolerance• empātija• saskarsmes kultūra

Zināšanas	Zināšanu līmenis		
	Priekšstats	Izpratne	Lietošana
Likumdošana karjeras pakalpojumu sniegšanas jomā Latvijā un starptautiskā jomā			
Likumdošana izglītībā (Latvijā, ārvalstīs)			
Darba likumdošana (Latvijā, ārvalstīs)			
Izglītības sistēmas (Latvijā, ārvalstīs)			
Valsts institūcijas, kas saistītas ar karjeras pakalpojumu nodrošināšanu			
Karjeras teorijas un metodes			
Profesionālās piemērotības noteikšana			
Profesiju klasifikācija			
Profesioigrammu sastādīšana			
Nodarbinātības tendences			
Darba meklēšanas process, veidi un metodes			
Konsultēšanas teorija un paņēmieni			
Bezdarba psiholoģiskie aspekti			
Saskarsmes psiholoģija			
Krīžu psiholoģija			
Personības psiholoģija			
Vecumposmu psiholoģija			
Organizāciju psiholoģija			
Ģimenes psiholoģija			
Vispārīgā psiholoģija			
Eksperimentālā psiholoģija			
Speciālā pedagoģija			
Sociālā pedagoģija			
Profesionālā ētika			
Svešvalodas			
Mācīšanas un mācīšanās metodes			
Darba medicīna			
Pētnieciskā darba organizēšana			
Projektu vadība			
Cilvēkresursu vadība			
Vadības teorija			
Sabiedriskās attiecības			
Informācijas un komunikāciju tehnoloģijas			
Lietišķie raksti			
Lietišķā etiķete			

Profesijas standarta izstrādes darba grupas sastāvs:

- **Nora Kalēja**
Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra, informatīvi-metodiskās daļas vadītāja
- **Iona Jurševska**
Labklājības ministrijas Nodarbinātības valsts aģentūra, projektu vadītāja
- **Inta Jaunzeme**
Latvijas Universitāte, Studentu servisa direktora vietniece
- **Zigita Baldone**
Cēsu rajona Zaubes pamatskola, skolotāja
- **Ritma Ošeniece**
Saldus BJC, karjeras centra vadītāja
- **Linda Reinika**
Rēzeknes 5.vidusskola, psiholoģe
- **Ilze Erdmane**
Sociālās integrācijas centrs, sociālā darba vadītāja
- **Jānis Lainis**
Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra, vadošais profesiju izvēles konsultants

Konsultanti: Rita Ābele, Rita Kaļķe (LU), Eridiana Oļehnoviča (DU), Aloīda Ķirse, Inita Soika, Anda Leitāne, Tālivaldis Sēja (LLU), Gunārs Strods, Rīta Orska (RA), Zenta Anspoka, Inguna Lāce(RPIVA)

Profesijas standarta eksperti:

G.Veismane, Valsts kanceleja, direktore.

A.Jaunsleinis, Latvijas Pašvaldību savienība, priekšsēdētājs.

E. Egle, Latvijas Darba devēju konfederācija, ģenerāldirektore

11.pielikums

Augstskolu absolventu novērtējums izglītībā iegūtajām prasmēm pašreizējā profesijā atbilstoši vai neatbilstoši iegūtajai kvalifikācijai

Izglītības tematiskā grupa	Iegūtās kvalifikācijas atbilstība pašreizējai pamatdarba vietai	Zināšanu praktiska pielietošana	Savas nozares pārzināšana	Prasme sameklēt un apstrādāt informāciju	Precizitāte, rūpīgums	Parliecība par saviem spēkiem	Prasme efektīvi vadīt sarunas	Prasme labi darboties spriedzes apstākļos	Prasme piemēroties, darboties jaunos apstākļos	Prasme patstāvīgi mācīties/apgūt jaunas zināšanas	Prasme efektīvi izmantot laiku	Prasme plānot, vadīt un organizēt savu darbu	Prasme strādāt komandā	Prasme izskaidrot savu viedokli citiem	Prasme aizstāvēt savas tiesības	Prasme auditorijai prezentēt idejas, ziņojumus, izklāstīt informāciju	Prasme strādāt ar datoru	Prasme sazināties valsts valodā	Krievu valodas zināšanas	Citu svešvalodu zināšanas
Izglītība, pedagogu un izglītības zinātnes	Atbilst	3,87	4,16	4,23	4,18	4,10	3,95	3,79	3,94	4,36	4,01	4,19	4,10	4,19	3,78	4,06	3,78	4,70	3,83	3,09
	Neatbilst	3,67	3,89	4,02	3,96	3,85	3,81	3,75	3,68	4,12	3,84	4,02	3,82	3,63	3,46	3,70	3,81	4,59	3,30	3,42
Humanitārās zinātnes un māksla	Atbilst	4,06	4,14	4,11	4,03	4,00	4,01	3,96	3,95	4,36	3,85	3,94	3,80	4,12	3,75	4,11	3,84	4,76	4,10	3,65
	Neatbilst	3,40	3,74	4,15	3,98	3,72	3,40	3,28	3,41	4,31	3,63	3,80	3,66	3,79	3,30	3,46	3,47	4,24	3,39	3,91
Dabas zinātnes, matemātikas un informācijas tehnoloģijas	Atbilst	3,43	3,94	4,23	3,91	3,81	3,36	3,67	3,77	4,26	3,60	3,83	3,68	3,88	3,60	3,93	4,68	4,70	3,65	3,55
	Neatbilst	3,25	3,52	4,12	4,24	3,62	3,11	3,06	3,47	3,81	3,38	3,60	3,69	3,14	3,07	2,82	4,19	4,63	3,49	3,28
Lauksaimniecība	Atbilst	2,90	3,80	3,80	3,69	3,41	3,10	3,08	2,90	3,61	3,40	3,50	3,69	3,69	3,81	3,40	4,10	4,60	3,31	3,20
	Neatbilst	2,66	3,32	3,68	4,00	4,00	4,00	3,68	4,66	5,00	4,68	4,66	4,66	4,34	4,34	4,00	4,34	5,00	2,02	3,00
Veselības aprūpe un sociālā labklājība	Atbilst	3,85	4,09	4,11	4,43	4,11	4,09	3,98	4,08	4,44	4,12	4,14	4,24	4,08	3,86	3,84	3,79	4,82	4,03	3,34
	Neatbilst	3,77	3,77	4,25	4,10	3,89	4,00	3,91	4,00	4,55	3,64	4,02	3,73	3,84	3,39	3,62	3,07	4,47	3,81	3,46
Pakalpojumi	Atbilst	3,41	3,81	4,01	3,87	3,86	3,73	3,53	3,80	3,94	3,60	4,20	4,26	4,00	3,73	3,61	3,36	4,73	3,80	2,88
	Neatbilst	2,99	2,84	4,00	2,92	4,30	3,75	4,54	3,92	4,07	3,43	3,54	3,91	3,38	3,30	3,46	4,11	5,00	2,87	2,91
Komerzinības un administrēšana	Atbilst	3,48	3,57	4,03	3,94	3,90	3,63	3,63	3,66	4,16	3,74	3,86	3,98	3,83	3,67	3,65	4,26	4,56	3,61	3,37
	Neatbilst	3,54	3,34	3,97	3,90	3,76	3,53	3,65	3,70	4,02	3,70	3,71	4,04	3,73	3,48	3,58	4,07	4,39	3,91	3,37
Tiesību zinātne	Atbilst	3,59	3,92	4,25	4,14	4,08	3,70	3,74	3,75	4,43	3,98	3,98	3,92	3,90	4,16	3,67	3,92	4,78	3,25	3,24

	Neatbilst	3,54	3,64	4,27	4,00	3,91	3,73	3,91	3,91	3,91	3,64	4,00	3,91	3,91	4,46	3,64	3,81	5,00	3,81	3,09
Inženierzinātnes un tehnoloģijas	Atbilst	3,56	3,94	4,31	4,16	4,30	3,93	3,99	4,06	4,29	4,08	4,05	4,06	4,04	4,21	4,02	4,50	4,46	4,15	3,70
	Neatbilst	3,36	3,72	4,01	4,14	3,81	3,63	3,98	4,03	4,13	3,65	3,91	3,96	4,22	3,86	3,63	4,25	4,35	4,03	3,31
Ražošana un pārstrāde	Atbilst	3,40	3,80	4,00	4,20	3,60	2,60	2,80	3,00	4,00	3,60	3,40	4,00	3,60	3,40	3,20	4,40	5,00	3,00	3,40
	Neatbilst	3,00	3,17	3,83	4,17	4,00	3,67	3,50	3,50	4,00	3,50	4,00	4,17	3,60	3,50	3,50	4,33	4,67	3,33	3,00
Arhitektūra un būvniecība	Atbilst	3,65	3,92	4,08	4,15	3,92	3,80	3,84	3,77	4,19	3,88	3,92	4,08	3,88	3,81	3,50	3,96	4,66	4,00	3,11
	Neatbilst	3,66	3,98	4,66	4,00	4,68	4,34	4,34	4,00	4,00	4,34	4,34	4,34	4,34	4,34	4,00	4,66	4,32	4,00	2,64
Sociālās, cilvēkrīcības, informācijas un komunikācijas zinātnes	Atbilst	3,43	3,60	4,08	4,06	3,90	3,57	3,70	3,68	4,15	3,89	3,89	3,97	3,85	3,73	3,91	4,21	4,63	3,57	3,58
	Neatbilst	3,39	3,72	4,12	4,19	4,13	3,87	3,63	3,72	4,07	3,79	3,89	4,00	3,99	3,72	3,82	4,21	4,41	3,59	3,38

Piezīme: Respondenti studiju laikā iegūto prasmju un darbā pieprasīto prasmju līmeni vērtējuši 5 ballu skalā, kur 1- ļoti zems, bet 5- ļoti augsts

Avots: autores aprēķini, izmantojot „Darba tirgus pētījumi (1)” izlases apsekojuma datus (2005 - 2007)

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
ANNO 1919

Karjeras centrs

AKTUĀLĀS ZIŅAS

JAUTĀ MUMS CV DATUBĀZE DARBA SLUDINĀJUMI TVITERIS

Karjeras centrā notiks seminārs: "Uzņēmējdarbības uzsākšana, attīstīšana un veiksmīga vadība"

Marta Rubina
07.09.2010

Rosinot LU studentus padziļināt izpratni par uzņēmējdarbību kā profesionālo nodarbošanos un izvērtēt savas iespējas kļūt par uzņēmēju, LU Karjeras centrs organizē jaunu semināru, kurā varēs iegūt noderīgu informāciju par uzņēmējdarbības uzsākšanu, attīstīšanu un veiksmīgu vadību.

lasīt tālāk

VISAS ZIŅAS

- LIAA organizē semināru: „Aktuālās atbalsta programmas uzņēmējiem” 08.09.2010
- AIESEC izsludina pieteikšanos dalībai organizācijā un starptautiskajā apmaiņas programmā 07.09.2010
- Karjeras centrā notiks seminārs: "Uzņēmējdarbības uzsākšana, attīstīšana un veiksmīga vadība" 07.09.2010
- Iespēja uzzināt vairāk par jurista darbu 02.09.2010
- Topošiem uzņēmējiem: semināru cikls "Inovatīvas uzņēmējdarbības uzsākšana" 24.08.2010

Visas ziņas

© LATVIJAS UNIVERSITĀTE 2010

Kontakti
Ienākt
Pieteikšanās jaunumiem
Reklāma

Avots: Latvijas Universitātes Karjeras centra interneta vietne www.karjera.lu.lv

[Cirriculum Vitae](#) | [Darba piedāvājumi](#) | [Uzņēmumi](#) | [Statistika](#)

Darba piedāvājumu saraksts

Pievienot jaunu

Uzņēmuma nosaukums:

Darbības joma:

Slodze:

Statuss:

Prakse:

Uzņēmums	Vakance	Ievietots	Spēkā līdz	Statuss	Rediģēt	Dzēst
GE Money Bank AB filiale Latvija	Kredītspeciālists Tukuma filiālē	08.09.2010	19.09.2010	Publicēts		
GE Money Bank AB filiale Latvija	Klientu apkalpošanas speciālists Rīgā un Piņķos	08.09.2010	19.09.2010	Publicēts		
GE Money Bank AB filiale Latvija	Klientu apkalpošanas speciālists Ventspilī	08.09.2010	19.09.2010	Publicēts		
Valsts pārvaldes iestāde	Informācijas sistēmu drošības pārzinis	08.09.2010	20.09.2010	Publicēts		
AAS "BTA"	Telemārketinga speciālists	07.09.2010	07.10.2010	Publicēts		

Avots: Interneta resurss „E-karjera” darba piedāvājumu administrēšanai. Resurss pieejams LU portālā www.lu.lv

Cirriculum Vitae | Darba piedāvājumi | Uzņēmumi | Statistika

<< Atgriezies uz sākumu

Curruculum Vitae atlasīšanas rezultāti		
CV numurs	Īss apraksts	Pēdējās rediģēšanas datums
126393		09/09/2010
82335	Esmu laipna un atsaucīga pret cilvēkiem, saskarsmē esmu draudzīga un pozitīvi noskaņota personība. Vislabāk man patīk darbs, kas ir saistīts ar organizēšanu, plānošanu un pasākumu koordinēšanu. Protu jāšanas sportu, slēpošanu, peldēšanu un dejošanu.	08/09/2010
109766		08/09/2010
84663		08/09/2010
59319	Esmu Teoloģijas fakultātes studente, taču mani interesē filmu veidošana.Jau kopš 2005.gada es veidoju savas īsfilmas.Vēlos attīstīties šajā jomā un,pēc maģistra studiju beigšanas, plānoju doties mācīties kinematogrāfiju.	07/09/2010
82965	Vēstures maģistra programmas 1. kursa students	07/09/2010
53790	Brīvi pārvaldu valsts valodu, krievu valoda ir dzimtā. Labas mutiskas un rakstiskas svešvalodu prasmes. Meklēju darbu juridiskajā jomā, gribētos iegūt jurista praktiskās darba iemaņas.	07/09/2010
12474	Ņemot vērā manas stiprās puses un profesionālos sasniegumus skolotājas un metodiskās komisijas vadītājas amatā, esmu secinājusi, ka manas spējas es plašāk un veiksmīgāk varētu pielietot darbā Valsts policijā Nepilngadīgo lietu inspekcijā, palīdzot bērniem	07/09/2010
96879	Studēju Latvijas Universitātes Ekonomikas un vadības fakultātē, vadības zinību bakalaura studiju programmā pilna laika klātienē 3.kursā budžeta grupā, par studiju virzienu izvēlējos starptautisko biznesu.	06/09/2010
124820		03/09/2010
52590		02/09/2010
66040	Ekonomikas maģistra studiju programmas 1. kursa studente meklē darbu finanšu un banku vai grāmatveības jomā. Ir pieredze grāmatvedībā un lietvedībā.	02/09/2010
92113		01/09/2010
87720	Moto: Dzīvē tiekties uz sevis izvēlēto mērķi un nekad nepedoties! Kas mazāk gaida - vairāk iegūst. Esmu beigusi LU Teoloģijas Fakultāti. Mana nodarbošanās saistās ar ētikas pedagoģiju.	01/09/2010

Avots: Interneta resurss „E-karjera” studējošo un absolventu CV administrēšanai. Resurss pieejams LU portālā www.lu.lv