



KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA UN TALANTU PIESAISTES STRATĒGIJA EIROPAS NĀKAMĀS PAAUDZES MAZAJĀS PILSĒTĀS

VENTSPILS UN VALMIERAS PIEREDZE





SATURS

Ievads	3
1. Talantu piesaistes stratēģija Eiropas mazajām pilsētām	4
2.1. Faktori mazajām pilsētām talantu piesaistei	4
2.2. Ventpils pieredze talantu piesaistē	6
2.2.1. LIVIN kontaktpunkts un platforma	6
2.2.2. Speciālistu piesaiste	8
2.2.3. Jauno iedzīvotāju – talantu kopiena	9
2. Karjeras attīstības atbalsta stratēģija Eiropas mazajām pilsētām	11
3.1. Pilnvērtīga karjeras attīstības atbalsta standarts	11
3.2. Valmieras pieredze karjeras attīstības atbalstā	12
3.2.1. Karjeras materiālu resurss	12
3.2.2. Video par karjeras un izglītības iespējām Valmierā	14
3.2.3. Semināri pedagogiem – karjeras konsultantiem	15
3.2.4. Digitālais karjeras portfolio	16
3.2.5. Vasaras nodarbinātības programma	17
3.2.6. Karjeras konsultācijas	18
3.2.7. Vasaras karjeras nometnes	18

IEVADS

Darbs ar talantiem – gan jauno talantu virzīšana pa karjeras un mūsdienīgu prasmju ceļu, gan to piesaistīšana un noturēšana – ir un būs viens no centrālajiem jautājumiem Eiropas nākamās paaudzes mazo pilsētu attīstībā. Mazajām pilsētām būs jāklūst radošām, inovatīvām un drosmīgām, lai konkurētu ar lielajām pilsētām un metropolēm, taču tas ir iespējams, jo mazajās pilsētās iniciatīvas un pārmaiņas iespējams ieviest ātri un efektīvi.

2018. gadā divas Eiropas mazās pilsētas no Latvijas – Ventspils un Valmiera – uzsāka Eiropas Reģionālās attīstības fonda iniciatīvas "Pilsētu inovatīvās darbības" projektu "Eiropas nākamās paaudzes mazās pilsētas". Projektā abas pilsētas, domājot par talantu piesaisti un attīstīšanu, izvirzīja trīs galvenos izaicinājumus, ar kuriem lielākoties saskaras jebkura Eiropas mazā pilsēta:

1. Sarūk iedzīvotāju skaits un aizplūst "smadzenes";
2. Trūkst kvalificēta darbaspēka, īpaši IKT un tehniskajās nozarēs;
3. Esošajiem un īpaši jaunajiem talantiem nav pilnvērtīga karjeras attīstības atbalsta.

Domājot par talantu piesaisti un attīstīšanu, Eiropas mazajām pilsētām jāņem vērā nākotnes nodarbinātības tendences, ko raksturo vairāki aspekti. Pirmkārt, pieaugs iedzīvotāju līdzdalība darba tirgū, kurā iesaistīsies arvien vairāk visu vecuma grupu iedzīvotāju, taču jo īpaši pieaugs jauniešu nodarbinātība. Otrkārt, vērtīgākā un pieprasītākā būs vidējā profesionālā izglītība, augstākā izglītība STEAM jomās, kā arī pieaugušo izglītības programmas. Treškārt, lielākā daļa profesiju būs saistītas ar informācijas un komunikācijas tehnoloģijām, un no darba ņēmējiem tiks prasītas jaunas un daudzveidīgas prasmes un iemaņas. Ceturtkārt, parādīsies un nostiprināsies jaunas nodarbinātības formas, tai skaitā attālinātais darbs, īsākas, taču efektīvākas darba stundas, notiks organizāciju decentralizēšanās vai pat atteikšanās no biroja telpām, un daudz biežāk tiks izmantoti ārpalpojumi. Piektkārt, darba tirgus būs ārkārtīgi dinamisks; ik gadu 20% līdz 30% nodarbināto mainīs darba vietu. Sestkārt, darba devēji un investīcijas nonāks tajās vietās, kur būs pieejams atbilstošas kvalifikācijas talantu koncentrēšanās.

Šajā dokumentā apkopota Ventspils un Valmieras pieredze un atziņas talantu piesaistē un pilnvērtīga karjeras attīstības atbalsta īstenošanā, kas rekomendējams ikvienai Eiropas pilsētai, pašvaldībai un izglītības iestādei. Pilsētas projektā īstenoja iniciatīvas, lai rastu risinājumus izvirzītajiem izaicinājumiem.

Dokumenta pirmajā nodaļā apkopoti 10 faktori, kas mazajām pilsētām var palīdzēt pilnveidot un fokusēt savas stratēģijas, lai piesaistītu un noturētu talantus. Faktoros papildina īsi Ventspils pieredzes stāsti, īstenojot un testējot pilsētā trīs talantu piesaistes aktivitātes.

Dokumenta otrajā nodaļā apkopoti astoņi Gatsby Foundation pilnvērtīga karjeras attīstības atbalsta standarta rīcības virzieni. Standartu papildina īsi Valmieras pieredzes stāsti, īstenojot un testējot septiņas karjeras attīstības atbalsta aktivitātes.

Projektu "Eiropas nākamās paaudzes mazās pilsētas" aktivitātes tika īstenotas no 2018. līdz 2021. gadam. Projektu līdzfinansē Eiropas Reģionālās attīstības fonds iniciatīvas "Pilsētu inovatīvās darbības" ietvaros.

1. TALANTU PIESAISTES STRATĒGIJA EIROPAS MAZAJĀM PILSĒTĀM

21. gadsimta sākumā, īpaši sākoties pandēmijai un attālinātā darba ienākšanai mūsu ikdienā, pilsētām arvien vairāk jādomā un aktīvi jāstrādā pie talantu piesaistes, kas ir ikvienas lokācijas attīstības stūrakmens. Īstenojot projektu “Eiropas nākamās paaudzes mazās pilsētas”, projekta partnerība ir definējusi vairākus nozīmīgus faktorus, kas nākamās paaudzes mazajām pilsētām būtu jāņem vērā, īstenojot talantu piesaistes stratēģijas un plānus. Projektā Ventspilī tika realizētas vairākas talantu piesaistes aktivitātes. Tajās sniegts nedaudz plašāks un detalizēts ieskats.

1.1 FAKTORI MAZAJĀM PILSĒTĀM TALANTU PIESAISTĒ

Talantu piesaiste mazajām pilsētām nozīmē kompleksas pieejas īstenošanu, realizējot virkni aktivitāšu un iniciatīvu, lai kopumā konkrēto lokāciju padarītu par pievilcīgu dzīvesvietu un galamērķi. Šeit apkopoti 10 faktori¹, kas mazajām pilsētām var palīdzēt pilnveidot un fokusēt savas stratēģijas, lai piesaistītu un noturētu talantus.

1. Dzīves kvalitāte

Ja līdz šim lēmumi par savas dzīves vietas izvēli tika izdarīti, galvenokārt balstoties uz to, vai konkrētajā vietā ir darba iespējas un vai tur dzīvo ģimene, tad šobrīd, un īpaši iestājoties pandēmijai, kad attālinātais darbs ir mūsu ikdienu, par galveno faktoru dzīves vietas izvēlē kļuvusi dzīves kvalitāte konkrētajā lokācijā – mazpilsētā, pilsētā, reģionā utt. Mūsdienų talanti ir kļuvuši prasīgāki; pilsētām pat ar daudzām nodarbinātības iespējām rodas grūtības attīstīties, ja iedzīvotājiem netiek nodrošināts unikāls un estētisks kultūras, izklaides, atpūtas un aktīva dzīves stila piedāvājums. Pilsētas ar šādu piedāvājumu kļūst par pievilcīgiem galamērķiem ne tikai milleniāļu un studējošo, bet arī jauno ģimeņu acīs. Turklāt pilsētas ar augstu dzīves kvalitāti ir pievilcīgas tā saucamajiem “bumeranga talantiem” jeb talantiem, kas konkrētajā lokācijā jau reiz ir dzīvojuši.

2. Prioritārās nozares

Lielajām pilsētām un metropolēm ir viegli izcelties pārējo lokāciju vidū, tāpēc mazajām pilsētām jo svarīgāk ir identificēt savas stiprās puses, unikālās īpašības, priekšrocības, nišas. Lai piesaistītu jaunus iedzīvotājus, mazajām pilsētām ir precīzi jānosaka savas mērķa nozares, kuras veido lokācijā pieejami resursi un prasmes. Skaidri definējot prioritārās nozares, konkrēto lokāciju ir vieglāk “pārdot” nacionālajiem un ārvalstu investoriem un talantiem.

3. Pievilcīgs stāsts

Pēc unikālo īpašību un nozaru noteikšanas, pilsētām jāizstrādā pārliecinošs un pievilcīgs stāsts par pilsētu kā par kopienu mājvietu. Pilsētām, īpaši tām, kurām sen nav aktualizēts zīmols, ir svarīgi meklēt jaunus un inovatīvus veidus, kā uzsvērt stiprās puses, unikālās īpašības

¹ Faktori sakārtoti pēc Resonance (resonanceco.com) ekspertu platformas piedāvātā faktoru dalījuma: <https://resonanceco.com/insights/your-citys-10-point-checklist-for-talent-attraction/>

un priekšrocības, un tam jāatspoguļojas zīmolā. Tam konsekvēnti jāparādās pilsētas realizētajās kampaņās dažādām mērķauditorijām dažādos kanālos.

4. Talantu saglabāšana

Talantu saglabāšana ir bieži aizmirsta talantu piesaistes sastāvdaļa. Lai celtu savu konkurētspēju, pilsētām ir jāveido kopiena, kuras iedzīvotāji jūtas iesaistīti un sniedz savus priekšlikumus lokācijas attīstībai un ikdienai. Pilsētām īpaši svarīgi būtu koncentrēties un izmantot vietējo talantu un darba ņēmēju zināšanas un prasmes. Tas ne tikai iedvesmo un aktivizē kopienu, bet ļauj apzināt un novērtēt vietējā talanta resursu. Šāda vide mudina esošos talantu palikt un veicina jaunu talantu ierašanos.

5. Studējošie kā iespēja

Studenti ir galvenais to talantu avots, kurus ir viegli saglabāt konkrētajā teritorijā, ja tam atvēlē noteiktu resursu un aktīvu darbību kopumu. Studenti pilsētā ienes enerģiju, vitalitāti un bieži – vērtīgas idejas kā aktīvi kopienas dalībnieki. To nedrīkst novērtēt par zemu. Pilsētā ļoti svarīgi ir nodrošināt izglītības sektora un industrijas sadarbību un sniegt studējošajiem atbalstu pirmā nopietnā darba studiju laikā vai pēc studijām atrašanās. Pilsētās, kurās studentiem tiek sniegts šādas atbalsts un ir iespējas atrast darbu, puse vai pat divas trešdaļas studējošo apsver iespēju palikt konkrētajā lokācijā arī pēc studijām.

6. Aktīva iekļaušana

Talantu un jauno iedzīvotāju aktīva iekļaušana kopienās, sniedzot maksimāli līdzvērtīgu iespēju piekļūt resursiem un iespējām, kā arī sniedzot sākotnējo atbalstu, piemēram, caur vienotu digitālu platformu, ir ļoti nozīmīga. Neatkarīgi no tā, vai pilsēta piedāvā īpašus nodokļu nosacījumus, īres mājokļus par pieejamu cenu, pārkvalificēšanās un mūžizglītības programmas vai citas iespējas, pilsētai ir svarīgi sevi pozicionēt kā iekļaujošu galamērķi, kas rūpējas par visiem iedzīvotājiem – gan tiem, kas pilsētā dzīvo visu mūžu, gan tiem, kas uz pilsētu tikko pārcēlušies. Nozīmīgi ir īpaši pasākumi jauno talantu iekļaušanai.

7. Darba devēji

Darba iespējām ir liela nozīme talantu piesaistē. Lai piesaistītu jaunus talantus, pilsētai un darba devējiem jāsadarbojas, abām pusēm veidojot pievilcīgu piedāvājumu un veicinot tā nogādāšanu līdz talantiem ar potenciālu pārcelties uz konkrēto pilsētu. Gan pilsēta, gan darba devēji var aktīvi iesaistīties, stāstot par prioritārajām nozarēm, darba iespējām un iniciatīvām, kas pieejamas darba ņēmējiem pilsētā.

8. Kopienas vēstnieki

Tāpat kā pilsēta dažādos kanālos stāsta par savām priekšrocībām, to kā pilsētas kopienas vēstnieki var darīt arī pilsētas esošie vai bijušie iedzīvotāji. Šāda veida iesaistīšanās piešķir pilsētas vēstījumam autentiskumu un spēku, vienlaikus veicinot lojalitātes sajūtu pilsētas kopienai.

9. Mājokļi

Būtisks aspekts konkrētas lokācijas izvēlē nereti ir mājokļu pieejamība un cenas. Pilsētai būtu svarīgi nodrošināt ne tikai pieejamus īres mājokļus, bet īstenot citus inovatīvus un ambiciozus projektus un iniciatīvas, lai veicinātu mājokļu pieejamību.

10. Biznesa atbalsts

Talantu piesaistes stratēģijai jāiet roku rokā ar inovāciju ekonomiku, kurā prioritāte ir gan jaunuzņēmumiem un pašnodarbinātajiem, gan esošiem un spēcīgiem uzņēmumiem, kas īsteno inovācijas. Pilsētās jābūt biznesa atbalsta ekosistēmai, tai skaitā nodrošinot biznesa inkubācijas pakalpojumu, kopstrādes telpas, prototipēšanas un koprades darbnīcu pieejamību, atbalsta programmas, tīklošanās iespējas esošajiem uzņēmējiem un piesaistītajiem investoriem un citus pakalpojumus.

1.2 VENTSPILS PIEREDZE TALANTU PIESAISTĒ

Šajā nodaļā apkopota informācija par inovatīvām talantu piesaistes iniciatīvām, kas tika īstenotas un testētas Ventspilī projektā “Eiropas nākamās paaudzes mazās pilsētas”.

1.2.1 LIVIN KONTAKTPUNKTS UN PLATFORMA

2019. gada maijā tika izveidots LIVIN kontaktpunkts, kas strādā pie jauno iedzīvotāju piesaistes Ventspils pilsētai un sniedz informatīvu atbalstu par darba iespējām Ventspilī, dažos gadījumos palīdz ar iekārtošanu darbā vai savešanu kopā ar konkrētu darba devēju. Kontaktpunkts sniedz informāciju arī par mājokļu, bērnudārzu, skolu un citiem jautājumiem, kas aktuāli jaunajiem vai potenciālajiem pilsētas iedzīvotājiem - talantiem. LIVIN kontaktpunkta uzdevums ir arī strādāt ar remigrantiem, mudinot un atbalstot tos apgriezties dzimtenē.

Iniciatīvu īsteno Ventspils valstspilsētas pašvaldības dome.



LIVIN misija – informatīvs atbalsts par pārcelšanās iespējām un dzīvi Ventspilī gan topošajiem un jaunajiem ventspilniekiem, gan ārzemēs dzīvojošajiem latviešiem, kuri vēlas atgriezties Ventspilī.

Vārds LIVIN apzīmē noteiktu dzīvesveidu – dzīvot un izdzīvot dzīvi pilnvērtīgi, sasniegt līdzsvaru starp darbu, ģimeni un brīvo laiku.

LIVIN simbolizē plašu kopējo dzīves telpu – mācies, strādā, dzīvo, atpūties un investē Ventspilī!

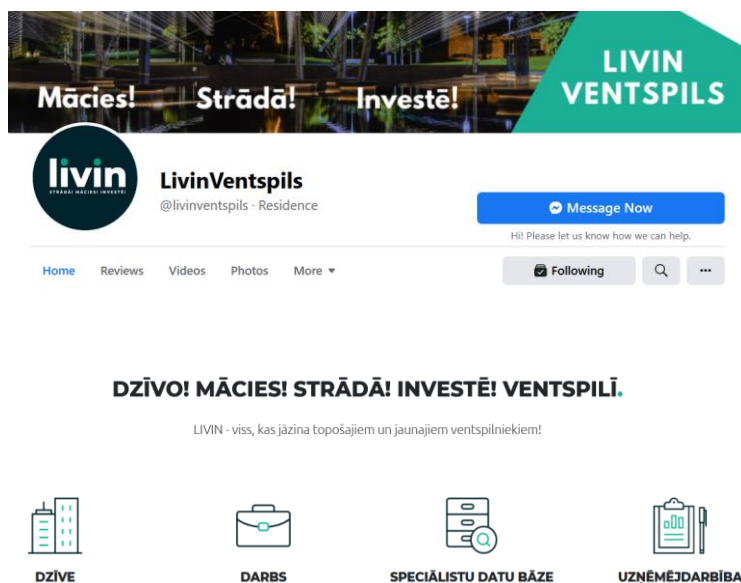
Viens no kontaktpunkta uzdevumiem bija radīt digitālu platformu, tādējādi padarot informāciju par Ventspili pieejamāku. Digitālā platforma atrodama vietnē www.livinventspils.lv, un informācija tajā sagatavota trīs valodās – latviešu, angļu un krievu. Platforma savu darbu uzsāka 2020. gada maijā.

LIVIN platformas priekšrocības:

- Tā saved kopā darba ņēmēju ar darba devēju.
- Darba devējiem iespējams pievienot aktuālos darba sludinājumus un meklēt speciālistus datubāzē, vērtēt iesūtītos pieteikumus.
- Darba ņēmējiem iespējams pievienot CV un informāciju par sevi, nosūtīt pieteikumu izvēlētajai vakancei elektroniski.
- Platforma sniedz iespējas ievietot nekustamā īpašuma pirkšanas/pārdošanas sludinājumus.
- Vietnē var atrast informāciju par uzņēmējdarbības uzsākšanu.
- Platformā pieejama informācija par dzīvi Ventspilī.

LIVIN platformas rezultāti (darbībai no 2020. gada maija līdz 2021. gada oktobrim):

- Skatījumu skaits – 61918.
- Vidējais laiks, ko lietotājs pavada mājas lapā, ir 3 min.
- 67% platformas apmeklētāju ir no Latvijas, pārējie ir no citām valstīm, piemēram, ASV, Lielbritānijas, Vācijas, Indijas, Krievijas, Francijas u.c.
- 41% platformas apmeklētāju ir no Rīgas, 23% no Ventspils un 36% no citām Latvijas un Eiropas pilsētām.
- Platformu lieto 64% sieviešu un 36% vīriešu.
- Platformu visbiežāk jeb 34% gadījumu lieto talanti vecumā no 25-34 gadiem. Pārējie platformas lietotāji pa vecuma grupām ir šādi: 18-24 g. v. - 11,6%, 35-44 g. v. - 19,46%, 45-54 g. v. - 18,59%, 55-64 g. v. - 11,19%, virs 65 g. v. - 5,3%.
- Vietnē reģistrējušies 81 Ventspils uzņēmums un Ventspils pašvaldības iestādes.
- Platformā pievienotas 460 vakances.
- CV un informāciju par sevi pievienojuši 60 lietotāji - talanti.



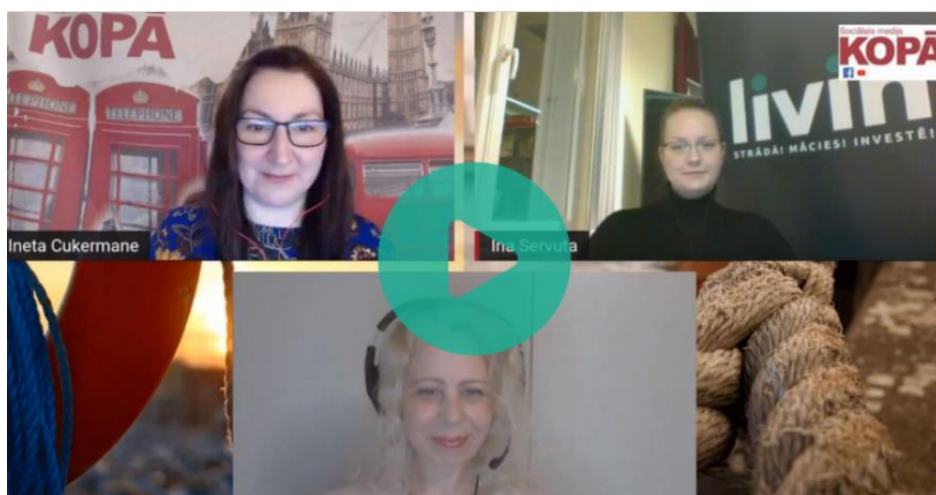
1.2.2 SPECIĀLISTU PIESAISTE

LIVIN kontaktpunkta nozīmīgākais uzdevums ir strādāt pie talantu piesaistes Ventspilij, tai skaitā strādājot ar esošo un potenciālo remigrantu mērķauditoriju. Projektā “Eiropas nākamās paaudzes mazās pilsētas” kā sasniedzamais rezultāts tika izvirzīts mērķis Ventspilij piesaistīt vismaz 100 talantus – jaunos speciālistus IKT, medicīnas, izglītības un citās pilsētai svarīgās nozarēs.

Iniciatīvu īsteno Ventspils valstspilsētas pašvaldības dome.

Talantu piesaistes rezultāti (darbībai no 2019. gada maija līdz 2021. gada oktobrim):

- Projekta “Eiropas nākamās paaudzes mazās pilsētas” gaitā pilsētai tika piesaistīti 103 talanti, no kuriem 31 bija remigrants.
- Kopā ar ģimenes locekļiem Ventspils par mājvietu kļuvusi 160 cilvēkiem.
- Darbā ar talantiem nozīmīga loma ir Ventspils privātā un publiskā sektora darba devējiem.



1.2.3 JAUNO IEDZĪVOTĀJU – TALANTU KOPIENA

Būtiska loma projektā “Eiropas nākamās paaudzes mazās pilsētas” tika piešķirta jauno iedzīvotāju – talantu tīklošanās un kopienas veidošanas un veicināšanas pasākumiem. Šo kopienas pasākumu mērķis bija saliedēt un integrēt jaunus pilsētas iedzīvotājus, neformālā gaisotnē pārrunāt jauno talantu aktualitātes un jautājumus, veicināt jauno ģimeņu saliedētību un savstarpējos kontaktus, kā arī aktīvi parādīt Ventspils pozīciju attiecībā pret talantu piesaisti, proti, pilsētas atvērtumu un pretimnākšanu.

Iniciatīvu īsteno Ventspils valstspilsētas pašvaldības dome.

Organizējot jauno iedzīvotāju – talantu kopienas pasākumus, tika secināts, ka nepieciešami vismaz divi gadi, lai iejustos jaunā vietā, tāpēc ārkārtīgi liela nozīme ir līdzcilvēku atbalstam, informācijas pieejamībai un tam, ka iespējams iegūt jaunus ģimenes paziņas un draugus.



Aptaujājot jaunos talantus, viennozīmīgi būtiskākie faktori, lai izlemtu par labu Ventspilij kā dzīvesvietai, ir saistīti ar dzīves kvalitāti:

- Laika ekonomija - viss ir tuvu, viss ir ātri sasniedzams.
- Dabas tuvums (jūra, ezers, upe, meži, parki).
- Sakārtota pilsētvide.
- Labiekārtota infrastruktūra un vide tieši ģimenēm ar bērniem.
- Plašas izglītības iespējas bērniem un pieaugušajiem.
- Atbalsts uzņēmējdarbības uzsākšanai.

Talantu kopienas pasākumu rezultāti (darbībai no 2019. gada maija līdz 2021. gada oktobrim):

- Mērķtiecīga Ventspils kā atvērtas un pretimnākošas pilsētas pozicionēšana;
- Notikuši četri talantu kopienas tīklošanās pasākumi.
- Pasākumos piedalījušies 160 dalībnieki – jaunie speciālisti, ģimenes ar bērniem, remigranti.

2. KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA STRATĒGIJA EIROPAS MAZAJĀM PILSĒTĀM

Viennozīmīgi, mērķtiecīgs karjeras attīstības atbalsts ir spēks, kas virza ikvienu jauno talantu atbilstošākās izglītības un karjeras izvēles virzienā, tāpēc karjeras attīstības atbalstam gan pilsētā, gan pilsētas izglītības iestādēs jābūt pilnvērtīgam, kvalitatīvam un jāiekļauj visi karjeras attīstības atbalsta elementi. Valmierā projektā “Eiropas nākamās paaudzes mazās pilsētas” tika īstenotas un testētas virkne karjeras attīstības atbalsta aktivitāšu, balstoties uz Gatsby Foundation sadarbībā ar PricewaterhouseCoopers izstrādāto karjeras attīstības atbalsta standartu.

2.1 PILNVĒRTĪGA KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA STANDARTS

Pilnvērtīga karjeras attīstības atbalsta rezultātā jaunieši labāk izprot potenciālos izglītības un darba ceļus un izvēles, kas padara skolēnus motivētākus apgūt prasmes un iegūt kvalifikāciju un profesiju. Tā rezultātā jaunajiem talantiem ir labāki rezultāti darba tirgū, samazinās priekšlaicīgās mācību pamešanas gadījumu skaits, vairāk jauniešu iesaistās zinātnē un tehnoloģiju attīstībā, izvēlas un apgūst darba tirgū pieprasītās profesijas un vieglāk pāriet no izglītības sistēmas darba tirgū. Šeit apkopoti 8 Gatsby Foundation pilnvērtīga karjeras attīstības atbalsta standarta² rīcības virzieni, kas rekomendējams ikvienai Eiropas pilsētai, pašvaldībai un izglītības iestādei.

- 1. Stabila karjeras programma**
 - Skolās ir izstrādāta KAA programma, kuru atbalsta skolas vadība un par kuru ir nozīmēts konkrēts atbildīgais.
 - KAA programma izglītojamajiem, vecākiem un pedagogiem saprotamā veidā ir publicēta skolas mājas lapā.
 - KAA programma regulāri jāvērtē, novērtēšanas procesā iegūstot atgriezenisko saiti no visiem iesaistītajiem, īpaši no izglītojamajiem, vecākiem, pedagogiem, darba devējiem un tml.
- 2. Kvalitatīva informācija par karjeru un darba tirgu**
 - Visiem izglītojamajiem, sasniedzot 14 gadu vecumu (7.klase), jābūt sasniegušiem un lietojušiem pieejamo informāciju par karjeras iespējām, darba tirgu ar mērķi pieņemt šajā informācijā bāzētus lēmumus par turpmāko izglītību.
 - Izglītojamo vecākiem, aprūpētājiem jābūt mudinātiem atrast un lietot pieejamo informāciju par karjeras iespējām, darba tirgu ar mērķi sniegt šajā informācijā bāzētu atbalstu saviem bērniem.
- 3. Darbs ar katra bērna vajadzībām**
 - Skolu KAA programmām jābūt tādām, kas proaktīvi izaicina un maina stereotipus par profesijām, darba tirgu, dzimumiem atbilstošām profesijām un tml.
 - Skolās jāuztur izglītojamo KAA portfolio, tai skaitā par individuālajām konsultācijām un pieņemtajiem lēmumiem.

² Gatsby Foundation pilnvērtīga karjeras attīstības atbalsta standarts:
<https://www.gatsby.org.uk/education/focus-areas/good-career-guidance>

- Visiem skolēniem jābūt pieejai savam KAA portfolio.
 - Skolām jāvāc un jāuztur informācijas datu bāze par absolventiem, t.sk. turpmākā izglītība, darba vietas utt.
- 4. Mācību procesa un satura sasaiste ar karjeru un darba tirgu**
- Līdz 14 gadu vecumam (7. klase) visiem izglītojamajiem jābūt iespējai izprast, kā dažādi STEM un citi virzieni palīdz cilvēkiem veidot ļoti dažādas karjeras un būt veiksmīgiem darba tirgū.
- 5. Tikšanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem**
- Katru gadu, sākot no 11 gadu (4./5.klase) vecuma, izglītojamajiem jāpiedalās vismaz vienā plānotā un organizētā pasākumā, kur tie var tikties ar darba devējiem vai darba ņēmējiem.
- 6. Darba vietu pieredze**
- Līdz 16 gadu vecumam (9.klase) katram izglītojamajam jābūt vismaz vienai darba pieredzei darba vietā vai pie darba devēja.
 - Līdz 18 gadu vecumam (11./12.klase) katram izglītojamajam jābūt vismaz vienai papildu darba pieredzei darba vietā vai pie darba devēja.
- 7. Tikšanās ar nākamām izglītības līmeņiem**
- Līdz 16 gadu vecumam (9.klase) katram izglītojamajam jāpiedalās vismaz vienā plānotā un organizētā pasākumā, kur tie var tikties ar visu veidu nākamo izglītības līmeņu pārstāvjiem – gan mācībspēkiem, gan izglītojamajiem.
 - Līdz 18 gadu vecumam (11./12.klase) visiem izglītojamajiem, kas plāno iestāties augstskolā, jāpiedalās vismaz divās vizītēs, lai tiktos ar augstskolu pārstāvjiem - gan mācībspēkiem, gan izglītojamajiem.
- 8. Karjeras konsultēšana**
- Katram skolēnam līdz 16 gadu vecumam (9.klase) ir jāpiedalās vismaz vienā individuālā tikšanās reizē ar karjeras konsultantu.
 - Katram skolēnam līdz 18 gadu vecumam (11./12.klase) ir jāpiedalās vismaz vēl vienā individuālā tikšanās reizē ar karjeras konsultantu.

Lai nodrošinātu pilnvērtīgu karjeras attīstības atbalstu, tam nepieciešams atvēlēt 1% no pilsētas izglītības budžeta.

2.2 VALMIERAS PIEREDZE KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTĀ

Šajā nodaļā apkopota informācija par inovatīvām karjeras attīstības atbalsta iniciatīvām, kas tika īstenotas un testētas Valmierā projektā “Eiropas nākamās paaudzes mazās pilsētas”.

2.2.1 KARJERAS MATERIĀLU RESURSS

2020. gada oktobrī tika atklāts karjeras materiālu resurss www.karjerasmateriali.lv. Tas ir unikāls digitāls karjeras materiālu apkopojums un bibliotēka. Resurss galvenokārt paredzēts pedagogiem

un karjeras konsultantiem, taču ir noderīgs arī skolēniem, vecākiem, jauniešiem, jaunajiem talantiem un ikvienam, kuram aktuāls karjeras izvēles jautājums.

Resursā iekļauta informācija deviņās tematiskajās sadaļās:

- Materiāli darbam stundās un tematiskajās nodarbībās.
- Idejas karjeras pasākumiem.
- Materiāli profesiju un darba tirgus iepazīšanai.
- Testi par karjeras izvēli, personību, interesēm.
- Metodiskie materiāli karjeras attīstībai.
- Noderīgas saites un citi karjeras resursi.
- Sadarbība ar uzņēmumiem un darba devējiem.
- Ekskursiju un praktisku radošo darbnīcu iespējas.
- Likumi, noteikumi un stratēģijas par karjeras attīstību.



Par projektu ▼ Kontakti Galvenās sadaļas ▼ Bibliotēka Q



Vieno svarīgākajām resursa priekšrocībām ir tā, ka to papildina jomas eksperti no visas Latvijas – gan pedagogi, gan karjeras konsultanti. Turklāt liela daļa materiālu ir lejuplādējami ērtākai izmantošanai mācību stundās, nodarbībās un karjeras konsultācijās.

Par resursu 2021. gadā saņemta Eiropas Komisijas karjeras vadības un informācijas tīkla Euroguidance izcilības balva. Iniciatīvu īsteno Valmieras Attīstības aģentūra.

Karjeras materiālu resursa rezultāti (darbībai no 2020. gada oktobra līdz 2021. gada oktobrim):

- Skatījumu skaits – 12 273.
- Vidējais resursā pavadītais laiks ir 4 minūtes un 13 sekundes.
- Resursu lietotāji visbiežāk ir no Rīgas, kam seko Valmiera, Ogre, Ventspils, Liepāja, Jelgava, Jūrmala, Daugavpils un citas pilsētas.
- Populārākās trīs resursa sadaļas ir testi par karjeras izvēli, personību un interesēm, materiāli darbam stundās un tematiskajās nodarbībās, kā arī metodiskie materiāli karjeras attīstībai.

2.2.2 VIDEO PAR KARJERAS UN IZGLĪTĪBAS IESPĒJĀM VALMIERĀ

Lai uzrunātu jauniešu un jauno talantu mērķauditoriju tai piemērotā un pazīstamā formātā, projekta ietvaros tika izstrādāti četri video par karjeras un izglītības iespējām Valmierā.

- Izglītības programmas Valmieras tehnikumā.
- STEM programmas Valmieras tehnikumā.
- Karjeras attīstības iespējas Valmieras jauniešu mājā.
- Karjeras nometnes.

Iniciatīvu īsteno Valmieras Attīstības aģentūra.



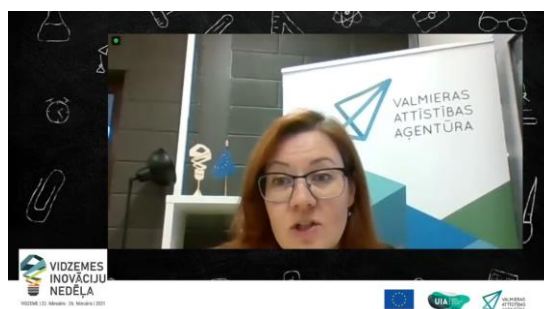
Video par karjeras un izglītības iespējām Valmierā rezultāti:

- Video palīdz vieglāk un efektīvāk sasniegt un uzrunāt jauniešu mērķauditoriju;
- Valmieras tehnikumā pieaudzis interesentu un izglītojamo skaits, īpaši STEM jomu izglītības programmās.
- Video ir labs atbalsts, īstenojot Valmieras tehnikuma zīmola maiņu.

2.2.3 SEMINĀRI PEDAGOGIEM – KARJERAS KONSULTANTIEM

Uzsākot pilsētā pilnvērtīga karjeras attīstības atbalsta standarta īstenošanu, svarīgi ir sniegt pedagogiem – karjeras konsultantiem atbalstu un iedrošinājumu, tāpēc projektā tika organizēti dažādi atbalsta, kā arī kapacitātes un kvalifikācijas celšanas semināri un nodarbības. Sākotnēji pasākumi notika klātienē un tajos piedalījās tikai Valmieras speciālisti, taču, sākoties pandēmijai, pasākumi tika organizēti tiešsaistē, kas deva iespēju tajos piedalīties karjeras attīstības atbalsta speciālistiem no visas Latvijas.

Iniciatīvu īsteno Valmieras Attīstības aģentūra.



Semināru tematika bija ļoti dažāda, atbilstoša pedagogu – karjeras konsultantu vajadzībām, prasībām un aktualitātēm. Šim mērķim pedagogi – karjeras konsultanti regulāri tika aptaujāti. Semināri notika par tādām tēmām kā efektīva e-nodarbība karjeras jomā, nākotnes nodarbinātība, fokusgrupas metode izmantošanai darbā par karjeras jautājumiem, karjeras konsultēšana, pilnvērtīga karjeras attīstības atbalsta standarts un citas. Vairāki pasākumi tika organizēti kā pieredzes apmaiņas ekskursijas, kurās pedagogi apmeklēja uzņēmumus, īpaši STEM jomās, kā arī nākamo līmeņu izglītības iestādes. Vairāki pasākumi notika Vidzemes reģiona inovāciju nedēļas ietvaros, kas ļāva sasniegt plašāku mērķauditoriju.

Semināru pedagogiem – karjeras konsultantiem rezultāti (darbībai no 2019. gada septembra līdz 2021. gada oktobrim):

- Pavisam tika noorganizēti 15 pasākumi un semināri.
- Pasākumos kopumā piedalījās vairāk nekā 700 dalībnieku no visas Latvijas.
- Pedagogi – karjeras konsultanti atzina, ka šādi semināri un līdz ar to regulāras tikšanās ar kolēģiem, kas arī strādā karjeras attīstības atbalsta jomā, stiprina pārliecību, ceļ kvalifikāciju un veicina savstarpējo sadarbību.

2.2.4 DIGITĀLAIS KARJERAS PORTFOLIO

Pilnvērtīga karjeras attīstības atbalsta standarts paredz, ka katram izglītojamajam ir jābūt pieejamam karjeras attīstības atbalsta portfolio. Tā kā Latvijā līdz šim tāda resursa nav, digitāla karjeras portfolio izveide tika izvirzīta kā viens no uzdevumiem projektā “Eiropas nākamās paaudzes mazās pilsētas”.

Digitālais karjeras portfolio ļaus veikt ar karjeru saistītu sevis izpēti, krās informāciju par skolēnu un viņa sasniegumiem, ļaus pildīt karjeras testus, kā arī saņemt atgriezenisko saiti no pedagogiem. Karjeras portfolio aizpildīšanai pieejamas četras daļas: personība un prasmes, karjeras izvēle, mācības un Dž. Hollanda tests. Portfolio pieejama arī sadaļa ar noderīgiem resursiem, kā arī sadaļa savstarpējai komunikēšanai skolēniem un pedagogiem vai konsultantiem. Portfolio sākotnēji pieejams 8. – 12.klašu skolēniem, taču nākotnē plānots to attīstīt, lai tas ir pieejams jebkura vecuma cilvēkiem. Digitālais karjeras portfolio atrodas izglītības digitālajā vietnē www.pratne.lv, un tam varēs piekļūt arī ar nacionālās izglītības sistēmas E-klase pasēm.

Iniciatīvu īsteno Valmieras Attīstības aģentūra.

Sava laika plānošana.



Lieliski



Labi



Vēl jāpilnveido



Pratne.lv
karjeras portfolio

5/36

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

☐ Aigars Sedlītis	☐ Aigars	☐ Atlaides
☐ Aigars	☐ Anna Eglīte	☐ Anna Eglīte
☐ Agnese Kajaka	☐ Adrians Ignats	☐ ankit
☐ Ankit	☐ Ankit	☐ Adrians Ignats
☐ Alberts Blaumanis	☐ Aiva Belte	☐ Adriana Jūlija Andersone
☐ Anna Baljēna	☐ Amanda Fridrihsberga	☐ Aleksandrs Bernšteins
☐ Alina Elina Urķe	☐ Aleksejs Gorbatenko	☐ Aleksandra Atorina
☐ anna amanda	☐ Aiga Felš-Milberga	☐ Andra Koha
☐ Aiva Žagariņa	☐ Agnese Baumerte	☐ Amanda Priedīte
☐ Alise Gaigala	☐ Alise Grosberga	☐ Adriāna Indriksone

Personība un prasmes

Kā Tavs veselības stāvoklis ietekmē Tavu ikdienu?

☐ Mana veselība manu ikdienu neietekmē.

☒ Dažkārt veselības stāvoklis vai slimība traucē mācībām, hobijiem, atpūtai vai pienākumiem.

☐ Veselības problēmas bieži traucē mācībām, hobijiem, atpūtai vai pienākumiem.

☐ Veselības problēmas pastāvīgi traucē mācībām, hobijiem, atpūtai vai pienākumiem.

Atgriezt 28/36 Tālāk

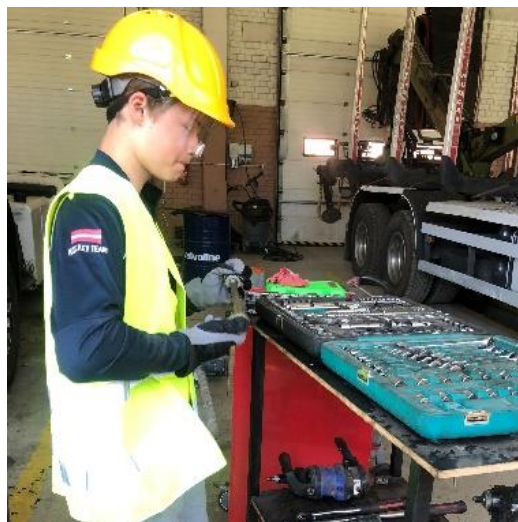
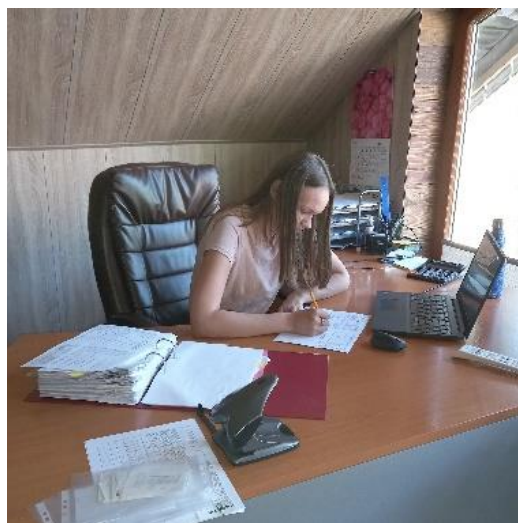
Digitālā karjeras portfolio rezultāti:

Tā kā šī bija viena no pēdējām īstenotajām aktivitātēm, projekta ietvaros resurss tika izstrādāts un notika tā sākotnējā testēšana. Sākotnējā novērtējumā, veicot testēšanu, gan izglītojamie, gan pedagogi – karjeras konsultanti atzina, ka digitālais karjeras portfolio ir ļoti ērts un nepieciešams rīks un ka tas ir lielisks palīgs efektīvu karjeras konsultāciju nodrošināšanā.

2.2.5 VASARAS NODARBINĀTĪBAS PROGRAMMA

Skolēnu vasaras nodarbinātības programmas mērķis ir radīt iespēju apgūt nepieciešamās darba pamatprasmes un iemaņas, iegūt darba pieredzi, lietderīgi pavadot vasaras brīvlaiku. Programma pieejama 13 līdz 19 gadus veciem jaunajiem talantiem. Katram jauniešim tiek dota iespēja trīs nedēļu laikā piedalīties darba tirgū kā pilnvērtīgam nodarbinātajam un izmēģināt profesijas, amatus un pienākumus paša izvēlētajā jomā. Jauniešiem pirms nodarbinātības programmas uzsākšanas pieejamas arī profesionālas karjeras konsultācijas. Vasaras nodarbinātības programma projektā tika īstenota 3 gadus, īpaši veicinot jaunu talantu nodarbinātību tehniskajās jeb STEAM jomās.

Iniciatīvu īsteno Valmieras novada pašvaldība.

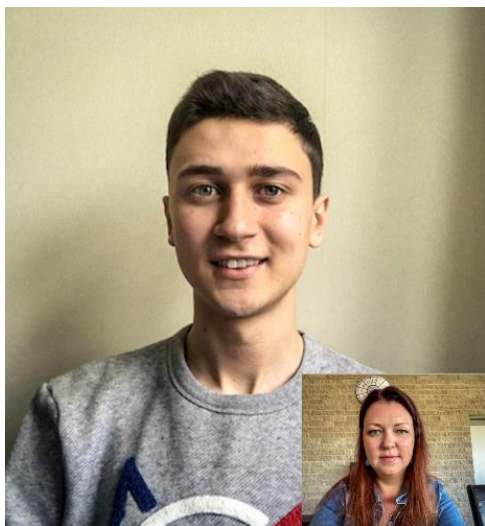


Vasaras nodarbinātības programmas rezultāti (darbībai no 2019. gada jūnija līdz 2021. gada augustam):

- Programmā piedalījās 455 dalībnieki.
- Programmā darba vietas nodrošināja 46 darba devēji.

2.2.6 KARJERAS KONSULTĀCIJAS

Uzsākoties projektam “Eiropas nākamās paaudzes mazās pilsētas”, Latvijas pedagogiem – karjeras konsultantiem vēl nebija tiesību konsultēt skolēnus skolās, tāpēc karjeras konsultāciju aktivitātes īstenošana tika uzskatīta par vienu no centrālajiem uzdevumiem, lai sasniegtu pilnvērtīgu karjeras attīstības atbalstu.



Tā kā aktivitāte tika organizēta, sadarbībā ar visām Valmieras vispārizglītojošajām skolām, tā arī bija lieliska iespēja skolu pedagogiem – karjeras konsultantiem mācīties un pārņemt pieredzi no profesionāliem karjeras konsultantiem. Aktivitātes mērķis bija padarīt karjeras konsultācijas par pieeju pakalpojumu Valmieras skolēniem – jaunajiem talantiem.

Sākotnēji karjeras konsultācijas tika nodrošinātas klātienē skolās, taču, sākoties pandēmijai, tās notika attālināti.

Iniciatīvu īsteno Valmieras novada pašvaldība.

Karjeras konsultāciju rezultāti (darbībai no 2019. gada septembra līdz 2020. gada decembrim):

- Aktivitātē iesaistījās visas Valmieras vispārizglītojošās skolas, tajā skaitā skola bērniem ar dzirdes traucējumiem.
- Konsultācijas saņēma 501 skolēns.
- Profesionālu karjeras konsultāciju nodrošināšana skolās bija būtisks pamats skolu pedagogiem – karjeras konsultantiem, vēlāk pašiem uzsākot konsultēšanas praksi skolās.

2.2.7 VASARAS KARJERAS NOMETNES

Vasaras karjeras nometņu aktivitāte ir veids, kā par karjeru runāt daudz atraktīvākā veidā, turklāt mudinot skolēnus un jaunos talantus par karjeras tēmu domāt arī vasarā. Nometnes tika organizētas kā dienas nometnes piecu dienu garumā. Nometnēs jaunieši satika aizraujošu profesiju pārstāvjus, atraktīvus uzņēmējus un profesionāļus, darbojās ar karjeras konsultantiem, piedalījās karjeras spēlēs, devās ekskursijās, piedalījās karjeras plānošanas aktivitātēs, kā arī aktīvi atpūtās savu vienaudžu vidū.

Iniciatīvu īsteno Valmieras novada pašvaldība.



JA ESI 14 – 17 GADUS JAUNS UN MĀCIES KĀDĀ NO VALMIERAS SKOLĀM - PIESAKIES!



Vasaras karjeras nometņu rezultāti:

- Pavisam tika noorganizētas 2 vasaras nometnes.
- Nometnēs kopā piedalījās 60 jaunieši.
- Nometnēs piedalījās arī jaunieši ar dzirdes traucējumiem, kas veicināja jauniešu vidū izpratni par dažādību un toleranci.

Projektu līdzfinansē Eiropas Reģionālās attīstības fonds iniciatīvas "Pilsētu inovatīvās darbības" ietvaros. Šis dokuments atspoguļo vienīgi autora viedokli, un iniciatīvas "Pilsētu inovatīvās darbības" iestādes neatbild par šīs informācijas potenciālajiem izmantošanas veidiem.



EUROPEAN UNION
European Regional Development Fund