



RED - RADOŠU
EFEKTU DARBŅĪCA

Erasmus+ Austrumu partnerības stratēģiskās partnerības projekts
"Eastern Partnership Youth Workers' Academy"
Project Reference Nr: 608795-EPP-1-2019-1-MD-EPPKA2-CBY-EP-CSF



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Eastern Partnership
YOUTH WORKERS
ACADEMY

DARBA AR JAUNATNI SISTĒMA UN JAUNATNES DARBINIEKU IZGLĪTĪBA LATVIJĀ

PĀRSKATA ZIŅOJUMS

Ziņojumu sagatavoja:
Gints Klāsons, jaunatnes pētnieks
Sintija Lase, jaunatnes jomas eksperte

Saturs

levads.....	2
1. Darba ar jaunatni likumdošanas un attīstības plānošanas dokumenti	3
2. Darba ar jaunatni finansēšana.....	6
3. Darba ar jaunatni atzīšana: regulējums un prakse.....	8
4. Darba ar jaunatni īstenotāju izglītības un darba pieredzes kartējums.....	12
5. Darba ar jaunatni īstenotāju izglītības iespējas Latvijā	17
6. Darba ar jaunatni īstenotāju mācību vajadzības	20
7. Eiropas mācību stratēģijas jaunatnes jomā kompetenču modelis jaunatnes darbiniekiem.....	26
8. Darba ar jaunatni līdzšinējā attīstība.....	31
Kopsavilkums.....	36

2020

Projekts "Eastern Partnership Youth Workers' Academy" [608795-EPP-1-2019-1-MD-EPPKA2-CBY-EP-CSF] tika finansēts ar Eiropas Komisijas Erasmus+ atbalstu.

Šī publikācija atspoguļo vienīgi autoru uzskatus, un Eiropas Komisijai nevar uzlikt atbildību par tajā ietvertās informācijas jebkuru iespējamo izlietojumu.

Ievads

Biedrība "RED-Radošu Efektu darbnīca" sadarbībā ar partneriem no Moldovas, Gruzijas, Ukrainas, Lietuvas un Igaunijas 2020. gada janvārī uzsāka īstenot **Erasmus+ Eastern Partnership stratēģiskās partnerības projektu "KA2 Eastern Partnership Youth Workers Academy"** (Nr: 608795-EPP-1-2019-1-MD-EPPKA2-CBY-EP-CSF). Tā mērķis ir paaugstināt darba ar jaunatni kvalitāti projekta partnervalstīs, **izstrādājot mācību programmu un sagatavojot mācību vadītājus, kuri nodrošinās nacionālās mācības topošajiem jaunatnes darbiniekiem, mācību saturu veidojot pēc Eiropas mācību stratēģijas kompetenču modeļa jaunatnes darbiniekiem (European Training Strategy Competence Model for Youth Workers to Work Internationally)**¹.

Viena no projekta ievadošajām aktivitātēm bija **partnervalstu nacionālo pētījumu īstenošana par darba ar jaunatni sistēmu un jaunatnes darbinieku izglītību**. Šajā ziņojumā sniegts **pārskats par Latvijas situāciju**, apskatot tādas tēmas kā darba ar jaunatni likumdošana, darba ar jaunatni finansēšana, darba ar jaunatni īstenošana, jaunatnes darbinieku izglītība un mācības, darba ar jaunatni attīstības tendences, Eiropas mācību stratēģijas kompetenču modeļa jaunatnes darbiniekiem ieviešanas nepieciešamība un iespējas. Pētījumā apkopotā informācija būs **pamats jaunatnes darbinieku mācību vajadzību identificēšanai tālāko projekta aktivitāšu īstenošanai – mācību programmas "Jaunatnes darbinieka starta paka" izstrādei un pilota mācību īstenošanai topošajiem jaunatnes darbiniekiem Latvijā un citās projekta partnervalstīs**.

Pētījuma ietvaros **tika veiktas trīs aktivitātes**;

- 1) **Kabineta pētījums**, apkopojot iepriekš īstenoto pētījumu datus, izvērtējumu, secinājumus, statistikas datus, kā arī veicot dokumentu analīzi par jaunatnes jomas normatīvo regulējumu Latvijā.
- 2) **Darba ar jaunatni īstenošanu aptauja**, kuras mērķis bija iegūt novērtējumu par darba ar jaunatni īstenošanu izglītību un kompetencēm, kā arī mācību vajadzībām². Aptaujas lauka darbs tika īstenots no 2020. gada 1. līdz 11. jūnijam, un tajā savu viedokli sniedza 130 darba ar jaunatni īstenošana.
- 3) **Individuālās padziļinātās ekspertu intervijas**. Lai iegūtu padziļinātus un detalizētus vērtējumus par pētījuma tēmām, 2020. gada maijā un jūnijā tika veiktas 10 padziļinātās intervijas ar jaunatnes jomas ekspertiem – darba ar jaunatni īstenošanai, kuri vismaz piecus gadus ir aktīvi darbojušies jaunatnes jomā, ir strādājuši vai šobrīd darbojas ar jauniešu mērķa grupu lielās un mazākās nevalstiskajās organizācijās, strādā vai ir strādājuši valsts un/vai pašvaldības institūcijās, kas ir atbildīgas par jaunatnes jomu, kā arī bijuši personīgi iesaistīti pašvaldības vai valsts līmeņa jaunatnes politikas dokumentu izstrādē un/vai mācību procesu izveidē. Respondentiem ir vairāk nekā piecu gadu ilga pieredze jaunatnes jomā, un gandrīz visi savas karjeras laikā ir strādājuši gan jaunatnes organizācijā, gan pašvaldībā un sadarbībā ar dažādiem sektoriem un joprojām ir aktīvi jaunatnes jomā. Uzrunātie eksperti arī paši ir izglītojušies jaunatnes jomā, izmantojot kādu vai vairākas no piedāvātajām izglītības iespējām Latvijā vai ārvalstīs, kas ir pieejamas darbā ar jaunatni iesaistītajiem.

Visu šo aktivitāšu rezultāti ir apkopoti un analizēti šajā ziņojumā.

Pētījuma ziņojumā lietotie saīsinājumi:

JD – jaunatnes darbinieks

JLS – jaunatnes lietu speciālists

IZM – Izglītības un zinātnes ministrija

JSPA – Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra

E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10 – Eksperts 1, Eksperts 2, Eksperts 3 utt.

¹ Plašāka informācija par modeli: <https://www.salto-youth.net/rc/training-and-cooperation/tc-rc-nanetworktcs/youthworkers-competence-model/>

² Ja nav norādīts citādi, visi grafiki un tabulas šajā ziņojumā ataino minētās aptaujas rezultātus. Gadījumos, kad izmantoti dati no citiem pārskatiem un pētījumiem, pie tiem norādīts datu avots.

1. Darba ar jaunatni likumdošanas un attīstības plānošanas dokumenti

Jaunatnes politiku un darbu ar jaunatni nacionālā līmenī Latvijā definē **Jaunatnes likums** (pieņemts: 08.05.2008.; stājās spēkā: 01.01.2009.)³ (turpmāk tekstā – Likums). Tajā darbs ar jaunatni ir definēts kā **uz jauniešiem orientēts plānotu praktisku pasākumu kopums, kas nodrošina jaunatnes politikas īstenošanu, jauniešu vērtīborientācijas veidošanos un vispārcilvēcisko vērtību nostiprināšanos**. Savukārt likuma un līdz ar to darba ar jaunatni kopējais mērķis ir **uzlabot jauniešu — personu vecumā no 13 līdz 25 gadiem — dzīves kvalitāti, veicinot viņu iniciatīvas, darba tikumu un patriotismu, līdzdalību lēmumu pieņemšanā un sabiedriskajā dzīvē**. Likums darbu ar jaunatni definē kā starp- un pār-nozaru darbību kopumu, kurā iesaistītas kā valsts, tā pašvaldību iestādes, kā arī jaunatnes organizācijas un citas fiziskas un juridiskas personas. **Darba ar jaunatni pamatuzdevumi** Latvijā ir definēti šādi:

- 1) atbalstīt un veicināt jauniešu iniciatīvas, radot labvēlīgus apstākļus viņu intelektuālajai un radošajai attīstībai;
- 2) nodrošināt jauniešiem iespēju iegūt dzīvei nepieciešamās prasmes, zināšanas un kompetences neformālās izglītības ceļā;
- 3) nodrošināt jauniešiem iespēju lietderīgi izmantot brīvo laiku;
- 4) nodrošināt jauniešiem viņu attīstības vajadzībām atbilstošas informācijas pieejamību.

Likumā sniegtais jaunatnes politikas un **darba ar jaunatni tvērums ir vispārīgs un ļoti plašs, neierobežojot darbu ar jaunatni ne saturiski, ne pasākumu un aktivitāšu ziņā**. Tāpat likumā netiek konkretizēti katras iesaistītās iestādes pienākumi attiecībā uz darbu ar jaunatni. Konkrētāk definēta Izglītības un zinātnes ministrijas kompetence jaunatnes politikā, savukārt citas iesaistītās valsts institūcijas nav detalizēti aprakstītas. Pašvaldību kompetence likumā noteikta tiesību, nevis pienākumu definīcijā. Līdz ar to – **Latvijā pašvaldībām ir tiesības, bet nav pienākuma izstrādāt jaunatnes politiku un īstenot darbu ar jaunatni**.

2020.gada 23. jūnijā ir stājies spēkā Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likums, nosakot, ka 2021.gada jūlijā pēc pašvaldību vēlēšanām Latvijā būs 42 pašvaldības līdzšinējo 119 vietējo pašvaldību vietā. Reformas kontekstā 2020.gada septembrī VARAM nodeva publiskai apspriešanai Pašvaldību likumprojektu, un **jaunatnes jomas eksperti rosināja pārdefinēt pašvaldību atbildību jaunatnes jomā no tiesībām uz pienākumu, iekļaujot darbu ar jaunatni kā vienu no pašvaldības funkcijām**. Līdztekus šim, lai veicinātu jaunapvienoto pašvaldību vieglāku pāreju jaunatnes politikas jomā, IZM 2020.gadā Valsts programmas ietvaros īstenoja projektu konkursu ar mērķi atbalstīt pašvaldību sadarbības projektus, kas vērsti uz starpnovadu un starpinstitūciju sadarbību dažādās darba ar jaunatni jomās. Konkursā pašvaldības varēja iesniegt projektus kopīgai jaunatnes politikas izstrādei apvienojamās teritorijās, kā arī projektus starpinstitūciju sadarbības stiprināšanai. Vienam projektam maksimāli pieejamais finansējums bija 4 300 eiro, un JSPA organizēja trīs tiešsaistes mācības, lai pašvaldību pārstāvji varētu sagatavoties šim projektu konkursam. Pirmajā konkursa kārtā tika apstiprināti 11 projekti ar 43 pašvaldību iesaisti un kopējo piešķirto finansējumu 47 025,17 eiro apmērā. Savukārt otrajā konkursa kārtā atbalstu guva 12 projekti ar 25 pašvaldību iesaisti, un kopējais piešķirtais finansējums bija 49 192,98 eiro⁴.

Daži aptaujātie eksperti ir noraizējušies, ka “reģionālā reforma” varētu negatīvi ietekmēt darba ar jaunatni kvalitāti pašvaldībās, savukārt citi vieš cerības, ka situācija tieši uzlabosies, jo spēkiem un resursiem apvienosies vairāki novadi ar dažādām kompetencēm un pamazām iesaistīs arī tos novadus, kur jaunatnes jomas attīstība pēdējos gados nav bijusi prioritāte. Kā norāda viens no intervētajiem ekspertiem (E10), ir cerības arī uz izmaiņām likumā: **“Šobrīd lobējam to, lai darbs ar jaunatni būtu viena no pašvaldības galvenajām funkcijām, nevis tikai izvēles funkcija**. Toreiz [2008.gadā, kad tika pieņemts Jaunatnes likums – red.] tas bija kompromiss ar Latvijas pašvaldību savienību, kuri citādi neļāva virzīt šo likumu. Mēs piekāpāmies – gan jau ar laiku! Tie, kas saprata, tie arī ir sapratuši. Pirms 10 gadiem šajās pašvaldībās JLS bija vajadzīgs un svarīgāks, bet tagad tas ir JD!”

³ Jaunatnes likums. <https://likumi.lv/ta/id/175920>

⁴ Valsts programma. <https://jaunatne.gov.lv/lv/valsts-programma/starptovadu-un-starptovaciju-sadarbiba-jaunatnes-politikas-istenosai-vieteja>

Jaunatnes politikas ieviešanai Latvijā 2016. gadā tika izstrādāts **Jaunatnes politikas īstenošanas plāns 2016.–2020. gadam** (pieņemts: 14.04.2016.; stājās spēkā: 14.04.2016.)⁵ (turpmāk tekstā – Plāns). **Plānā konkretizēti rīcības virzieni un aktivitātes darba ar jaunatni plānošanā un īstenošanā.** Piemēram, definēta nepieciešamība nodrošināt jaunatnes lietu speciālistu, darbā ar jaunatni iesaistīto personu un organizāciju metodisko vadību, organizēt darbā ar jaunatni iesaistīto personu neformālās izglītības mācības, nodrošināt ilgtermiņa darba ar jaunatni plānošanu reģionālā līmenī u.c. Plānā kopumā ir definēti 5 rīcības virzieni, 15 uzdevumi, 50 pasākumi un aptuveni 70 to darbības rezultātu, kā arī 40 rezultatīvie rādītāji. 2019. gadā īstenotajā Plāna starpposma izvērtējumā par tā īstenošanu 2016.–2018. gadu laika posmā⁶ secināts, ka tematiski **Plānā iekļauts ļoti plašs pasākumu un aktivitāšu klāsts**, tai skaitā citu, ne IZM atbildībā esošu, sektoru tvērumā. **Nemot vērā ierobežotos pieejamos resursus, tas uzskatāms par būtiskāko Plāna trūkumu** – mēģinot aptvert pēc iespējas plašāku tēmu loku, būtiski mazinās katra konkrētā pasākuma un to kompleksa un kontekstuāla efektivitāte. To apliecina arī fakts, ka **no Plānā kopumā definētajiem 50 pasākumiem pilnībā vai daļēji tiek īstenoti tikai 24.** Ar esošajiem resursiem nav iespējams jēgpilni un efektīvi īstenot tik lielu pasākumu skaitu. Pie tam kopumā secināms, ka **atbildīgās un iesaistītās institūcijas savu darbību un finansējumu neplāno saskaņā ar Plānā paredzētajiem pasākumiem** un to darbības rezultātiem. Sekojoši – **Plānam ir tikai pastarpināta ietekme uz darba ar jaunatni plānošanu un praksi.**

2020. gadā ir **uzsākta Bērnu, jaunatnes un ģimenes attīstības pamatnostādņu 2021.-2027.gadam izstrāde** (turpmāk tekstā – Pamatnostādnes)⁷. Pamatnostādņu mērķis ir **ģimenēm ar bērniem draudzīga sabiedrība, kas veicina bērnu un jaunatnes labklājību, veselīgu attīstību un vienlīdzīgas iespējas, kā arī nodrošina, lai valsts politika būtu izsvērta, pēctecīga un visaptveroša bērnu un ģimenes labklājības, jaunatnes, veselības un tiesību aizsardzības jomā.** Pamatnostādņēs tiks savstarpēji papildinoši un detalizēti izstrādāti risinājumi, kas nodrošina noteiktā mērķa sasniegšanu vairākos rīcības virzienos – ģimenes kā vērtības stiprināšana sabiedrībā, bērna audzināšana un aprūpe, ģimeņu ar bērniem materiālās labklājības vecināšana, jauniešu patstāvīgas dzīves sākums, bērnu tiesību aizsardzības un atbalsta sistēmas pilnveide. Lai gan pozitīvi vērtējams Pamatnostādņu pārnozaru tvērums un komplekss skatījums uz aptvertajām jomām, tomēr vienlaikus tas nozīmē, ka **turpmāk nepastāvēs atsevišķs jaunatnes jomas plānošanas dokuments un darbs ar jaunatni iekļausies plašākā tematiskā aktivitāšu kontekstā** (ģimene, bērni), kas savukārt var apdraudēt jaunatnes jomas jau tā zemo atpazīstamību un atzišanu plašākā sabiedrībā.

Ikgadējās jaunatnes politikas prioritātes tiek definētas jaunatnes politikas Valsts programmā. Pēdējo 5 gadu periodā Valsts programmas aktivitātes **pastiprināti bijušas vērstas uz darba ar jaunatni attīstīšanu vietējā, pašvaldību līmenī, kā arī darbā ar jaunatni iesaistīto personu profesionālo pilnveidi.** 2020. gada prioritātēs iekļauta arī nepieciešamība **stiprināt un paplašināt darba ar jaunatni nozīmi un veidus**, lai, izmantojot piemērotas pieejas un metodes, izveidotu kontaktu un iesaistītu jauniešus dažādās līdzdalības aktivitātēs.⁸ **Jaunatnes politikas valsts programmā iekļautie pasākumi aptver un norāda uz tām aktivitātēm, ko darbā ar jaunatni finansē valsts budžeta ietvaros.** Šādā aspektā valsts programma ir konkrētāks rādītājs nacionāla mēroga darba ar jaunatni aktivitātēm (pretēji Plānā vai Pamatnostādņēs iekļautajam).

Nepieciešamība paplašināt un attīstīt ilgtermiņa un plānveida darba ar jaunatni sistēmu Latvijā iekļauta arī **Valdības rīcības plānā Deklarācijas par Artura Krišjāņa Karina vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību īstenošanai** (pieņemts: 07.05.2019.; stājās spēkā: 07.05.2019.)⁹. Kā sasniedzamais darbības rezultāts definēts: nodrošināts pakāpenisks finansējuma pieaugums valsts pamatbudžetā 2020., 2021. un 2022. gadā ikgadējā

⁵ Ministru kabineta 2016. gada 14. aprīļa rīkojums Nr. 256 "Par Jaunatnes politikas īstenošanas plānu 2016.–2020. gadam".

<https://likumi.lv/ta/id/281546>

⁶ Jaunatnes politikas īstenošanas plāna 2016.-2020.gadam starpposma izvērtējums. http://jaunatneslietas.lv/sites/default/files/2019-12/IZM_JPIP_Vidusposma_izv%C4%93rt%C4%93jums_2019.pdf

⁷ Ministru kabineta 2020. gada 4. marta rīkojums Nr. 95 "Par nozaru politiku pamatnostādņēm 2021.–2027. gada plānošanas periodam".

<https://likumi.lv/ta/id/313037>

⁸ Skatīt valsts programmas: <http://www.jaunatneslietas.lv/content/dokumenti>

⁹ Ministru kabineta 2019. gada 7. maija rīkojums Nr. 210 "Par Valdības rīcības plānu Deklarācijas par Artura Krišjāņa Karina vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību īstenošanai". <https://likumi.lv/ta/id/306691>

"Jaunatnes politikas valsts programmā" līdz 4 eiro uz vienu jauniešu gadā 2022. gadā (2020.gadā tie bija aptuveni 2,22 eiro¹⁰ uz vienu jauniešu), tostarp nodrošināts finansējuma pieaugums jaunatnes organizācijām un atbalsts pašvaldībām, lai visās pašvaldībās tiktu veikts darbs ar jaunatni un nodrošinātas iespējas jauniešiem iesaistīties aktuālu izaicinājumu risināšanā.

Darba ar jaunatni attīstības kontekstā būtisks ir bijis arī Jaunatnes starptautisko programmu aģentūras (turpmāk tekstā – JSPA) darbs un **JSPA darbības stratēģija 2019.-2020.gadam** (turpmāk tekstā – JSPA stratēģija)¹¹. Tajā JSPA misija definēta – **vadošais sadarbības partneris pašvaldībām un NVO darba ar jaunatni attīstībai**. Tādējādi tiek iezīmēta JSPA būtiskā loma sistēmiska, ilgtermiņa darba ar jaunatni īstenošanā un jaunatnes darbinieku kompetenču attīstībā. JSPA stratēģijā paredzēti konkrēti īstenojamie uzdevumi, piemēram, metodoloģisko materiālu izstrāde, semināru īstenošana, mācību pasākumu īstenošana, pašvaldību iesaiste JSPA administrētajās programmās, supervīziju nodrošināšana jaunatnes darbiniekiem, individuālā atbalsta nodrošināšana pašvaldībām darba ar jaunatni attīstībai u.c. Aptaujātie jomas eksperti kopumā atzinīgi vērtē JSPA piedāvātās mācību un projektu iespējas jaunatnes jomā, tomēr piebilst, ka “ne vienmēr līdz galam ir saprotama tematika, kas tiek piedāvāta no JSPA puses. JSPA vajadzētu stratēģiskāku skatījumu.” (E9)

Savukārt vietējā līmenī darbu ar jaunatni un tajā īstenojamās aktivitātes definē **pašvaldību attīstības plānošanas dokumenti**. IZM apkopotā informācija¹² liecina, ka 2018. gadā **89 no 119 Latvijas pašvaldībām ir izstrādāts jaunatnes politikas attīstības plānošanas dokuments**, tai skaitā 44 pašvaldībās tas ir atsevišķs plānošanas dokuments tieši jaunatnes jomai, 18 pašvaldībās – kā cita plānošanas dokumenta sadaļa, bet 27 pašvaldībās tas ir izstrādes procesā. 2015. gadā īstenojamā darba ar jaunatni situācijas izpētē pašvaldībās¹³ secināts, ka **līdzšinējā prakse plānošanas dokumentu izstrādē drīzāk vērtējama kā neefektīva un ar mazu ietekmi uz reālo darbu ar jaunatni pašvaldībās** – bieži plānotās aktivitātes ir vispārīgas un nav saistītas ar konkrēto situāciju konkrētajā pašvaldībā (nav veikta esošās situācijas izpēte un jauniešu vajadzību identificēšana), kā arī tikai retos gadījumos plānošanas dokumentu ieviešanai tiek plānots konkrēts finansējums (visbiežāk īstenošanu paredzot “esošā finansējuma ietvaros”, kas parasti ir tikai atalgojums darba ar jaunatni īstenošanai).

¹⁰ Aprēķins veikts aptuveni: izdalot 2020.gada Valsts programmas finansējuma apjomu ar jauniešu skaitu Latvijā, tas ir 2,22 eiro uz vienu jauniešu.

¹¹ Jaunatnes starptautisko programmu aģentūras darbības stratēģija 2019.-2020.gadam.

http://jaunatne.gov.lv/sites/default/files/web/JSPA/JSPA/jspa_strategija_skeneta.pdf

¹² Jaunatnes politikas īstenošanas plāna 2016.-2020.gadam starpposma izvērtējums. http://jaunatneslietas.lv/sites/default/files/2019-12/IZM_JPIP_Vidusposma_izv%C4%93rt%C4%93jums_2019.pdf

¹³ Darba ar jaunatni situācijas izpēte pašvaldībās un darba ar jaunatni attīstības modeļu izstrāde.

https://www.izm.gov.lv/images/statistika/petijumi/jaunatne/Jaunatnes_politika-pasvaldibas_Laboratory_zinojums_2015.pdf

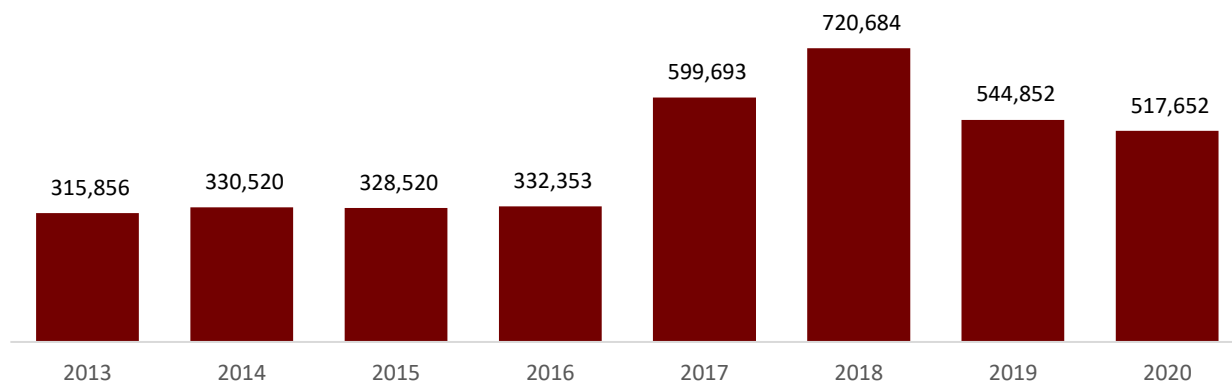
2. Darba ar jaunatni finansēšana

Darba ar jaunatni finansējumu Latvijā veido valsts un pašvaldību budžeta finansējums, kā arī ārvalstu finanšu instrumentu ietvaros piesaistītais finansējums. Lai gan finansējuma avoti ir zināmi, aprēķināt kopējo darba ar jaunatni finansējumu šobrīd ir praktiski neiespējami. Tā kā pašvaldību budžetos ne vienmēr darbs ar jaunatni tiek izdalīts atsevišķā kategorijā (visbiežāk tas iekļauts izglītības, kultūras, brīvā laika finansējuma kategorijās), praktiski **nav iespējams veikt drošticamus aprēķinus par kopējo finansējumu jaunatnes jomai Latvijā**. Arī nacionālā līmenī finansējuma aprēķināšana ir apgrūtināta, jo darbā ar jaunatni iesaistīto iestāžu un institūciju īstenotās aktivitātes jaunatnes jomā iekļaujas to pamatdarbībā un netiek atsevišķi izdalītas ne darba uzdevumos, ne finansējumā (piemēram, Veselības ministrijas vai Labklājības ministrijas darba ietvaros). Arī attiecībā uz ārvalstu finanšu instrumentos piesaistīto finansējumu nav iespējams identificēt to daļu, kas attiecas uz darbu ar jaunatni, jo jaunatnes jomas aktivitātes iespējams īstenot arī tādās programmās, kas tiešā veidā nav vērstas uz darbu ar jaunatni. Līdz ar to – **nav iespējams noteikt kopējo darbā ar jaunatni ieguldīto finansējumu, bet ir iespējams noteikt jaunatnes politikas un darba ar jaunatni īstenošanai tiešā veidā novirzīto finansējumu valsts budžetā un ārvalstu finanšu instrumentos**.

Pirmkārt, tas attiecas uz **Jaunatnes politikas Valsts programmas īstenošanai piešķirto valsts budžeta finansējumu Izglītības un zinātnes ministrijā**. 2013.–2016. gadu periodā tas bijis gandrīz nemainīgs aptuveni 330 000 EUR apmērā, bet 2017.–2020. gadu periodā finansējums ir pieaudzis līdz aptuveni 550 000 EUR gadā. Jāuzsver gan, ka bāzes budžets jaunatnes jomai ir bijis nemainīgs, papildu finansējums tiek piešķirts no jauno politikas iniciatīvu finansējuma.

Grafiks 1. Jaunatnes valsts programmas finansējums (pēc plāna, EUR)

Datu avots: IZM publiskie gada pārskati: <https://www.izm.gov.lv/lv/publikacijas-un-statistika/publiskie-gada-parskati>.



Tāpat identificējams ir **Jaunatnes starptautisko programmu aģentūras darbībai piešķirtais finansējums**, kā arī ārvalstu finanšu instrumenta Erasmus+ ietvaros piešķirtais finansējums (skatīt tabulā). Kopējais jaunatnes politikas īstenošanai novirzītais finansējums bijis pa gadiem mainīgs – no 3,4 milj. 2016. gadā līdz pat 8,4 milj. 2017. gadā. Lielākā daļa no šī finansējuma ir **ārvalstu finanšu instrumenta Erasmus+ programmas ietvaros piesaistītais finansējums**. Jāuzsver, ka šeit norādītie rādītāji aptver tikai daļu no ārvalstu finanšu instrumentos piesaistītā finansējuma jaunatnes jomā. Īstenot projektus darbā ar jaunatni iespējams arī citu finanšu instrumentu ietvaros, kuri tiešā veidā var nebūt vērsti (un nosaukti) uz jaunatnes jomu. Piemēram, Valsts izglītības attīstības aģentūra administrē Erasmus+ aktivitātes izglītības un mācību jomā un arī to ietvaros iespējams īstenot projektus, kuru tiešā vai netiešā mērķa grupa ir jaunieši un darbā ar jaunatni iesaistītie. Nozīmīga ir bijusi Latvijas–Šveices sadarbības programma “Atbalsts jaunatnes iniciatīvu attīstībai attālos vai mazattīstītos reģionos” (2011–2017). Par finansējumu 4,4 miljoni eiro (Šveices ieguldījums 85% un Latvijas līdzfinansējums 15% apmērā) Latvijā tika renovēti 26 multifunkcionālie jaunatnes iniciatīvu centri, organizētas vairāk nekā 180 mācības jauniešiem un jaunatnes darbiniekiem, un izstrādāti 15 metodiskie materiāli.¹⁴

¹⁴ Latvijas – Šveices sadarbības programma <https://jaunatne.gov.lv/lv/raksti/jaunatnes-starptautisko-programmu-agentura-veiksmigi-nosledz-latvijas-sveices-sadarbibas>

Tabula 1. Finanšu resursu izdevumi jaunatnes politikas īstenošanai (pēc plāna, EUR)

Datu avots: IZM publiskie gada pārskati: <https://www.izm.gov.lv/lv/publikacijas-un-statistika/publiskie-gada-parskati>.

	Valsts programma	JSPA	Jaunatne darbībā	ES programmas "Erasmus+" projektu īstenošanas nodrošināšana (JSPA budžets)	Atbalsts jaunatnes politikas attīstībai	KOPĀ
2014	330 520	1 739 267	2 228 659	-	-	4 298 446
2015	328 520	1 985 167	1 166 483	-	-	3 480 170
2016	332 353	1 783 502	750 745	-	624 683	3 491 283
2017	599 693	2 382 435	747 757	4 294 454	413 407	8 437 746
2018	720 684	2 241 054	17 629	5 342 885	-	8 322 252

IZM apkopotā informācija¹⁵ liecina, ka 2018. gadā **98 no 119 Latvijas pašvaldībām tiek piešķirts finansējums darba ar jaunatni īstenošanai**. Projektu ietvaros finansējumu piesaista 84 pašvaldības. Tai pat laikā **tiešā veidā jauniešu iniciatīvām finansējumu piešķir tikai 69 pašvaldības**.

¹⁵ Jaunatnes politikas īstenošanas plāna 2016.-2020.gadam starpposma izvērtējums. http://jaunatneslietas.lv/sites/default/files/2019-12/IZM_JPIP_Vidusposma_izv%C4%93rt%C4%93jums_2019.pdf

3. Darba ar jaunatni atzišana: regulējums un prakse

Tā kā darbs ar jaunatni ir starpnozaru un tajā ir iesaistītas daudzas valsts un pašvaldību institūcijas, kā arī jaunatnes organizācijas un citas fiziskas un juridiskas personas, **tiesiskā regulējuma ietvaros nav definētas konkrētas izglītības un profesionālās pieredzes prasības darba ar jaunatni īstenotājiem**. Jaunatnes likumā¹⁶ ir noteikts, ka pašvaldības ir tiesīgas pieņemt darbā jaunatnes lietu speciālistu (JLS), kurš “ir apmācāms Ministru kabineta noteiktajā kārtībā”, un turpat ir arī uzskaitīti JLS pienākumi, taču jaunatnes darbinieks (JD) likumā nav pieminēts vispār. Ir pieminētas “darbā ar jaunatni iesaistītās personas”, par kuru apmācību un pieredzes apmaiņu atbild IZM, taču nav definēti nekādi ierobežojoši darba ar jaunatni īstenotāju noteikumi attiecībā uz izglītību vai pieredzi. Atsevišķos likuma pantos ir aprakstītas jaunatnes organizāciju, jauniešu domes, jauniešu centru (kuri “veic darbu ar jaunatni”) uzdevumi un funkcijas, taču **jaunatnes darbinieks, kas ir atslēgais cilvēks tiešā darba ar jauniešiem nodrošināšanā, Jaunatnes likumā nav pat pieminēts**, un nav arī aprakstīti tā uzdevumi un noteikumi attiecībā uz izglītību vai pieredzi.

Profesiju klasifikatorā¹⁷ tika definētas divas ar darbu ar jaunatni saistītas profesijas – **jaunatnes lietu speciālists** (profesijas kods – 242227) un **jaunatnes darbinieks** (profesijas kods – 242257). Abas profesijas tika iekļautas politikas pārvaldības vecāko speciālistu profesiju atsevišķajā grupā (2422). Jaunatnes lietu speciālista profesijas standarts tika izstrādāts 2008. gadā, bet jaunatnes darbinieka – sešus gadus vēlāk – 2014. gadā.

Jaunatnes lietu speciālista darbības pamatuzdevumi tika definēti šādi: jaunatnes lietu speciālists veic darbu ar jaunatni, sadarbojoties ar jaunatnes politikas īstenošanā iesaistītajām personām, izstrādā priekšlikumus jaunatnes politikas pilnveidei, īsteno un koordinē informatīvus un izglītojošus pasākumus, projektus un programmas jaunatnes politikas jomā, sekmē jauniešu pilsonisko audzināšanu, veicina jauniešu brīvprātīgo darbu un līdzdalību lēmumu pieņemšanā un sabiedriskajā dzīvē, konsultē jauniešus jaunatnes politikas jomā, tajā skaitā par pasākumu, projektu un programmu izstrādi un īstenošanu, kā arī veicina jauniešu personības attīstību¹⁸. Savukārt **jaunatnes darbinieka pamatuzdevumi tika definēti šādi:** jaunatnes darbinieks veic darbu ar jaunatni, iesaistot jauniešus darba ar jaunatni īstenošanā un izvērtēšanā; nodrošina aktivitātes un lietderīgā brīvā laika pavadīšanas iespējas jauniešiem vietējā līmenī; līdzdarbojas starptautisko pasākumu un projektu īstenošanā; konsultē jauniešus par viņiem aktuālajām tēmām; nodrošina informācijas pieejamību un apriti par jaunatnes politikas jautājumiem¹⁹.

Lai gan daļa no pamatuzdevumiem abām profesijām ir līdzīga vai identiska, kopumā **abu profesiju nošķirums bija skaidrs – jaunatnes lietu speciālista darbības joma ir jaunatnes politikas veidošana un koordinēšana, bet jaunatnes darbinieka darbības joma ir ikdienas praktiskais darbs ar jauniešiem**. Šāds darba uzdevumu nošķirums netieši norādīja uz minimālo nepieciešamo speciālistu skaitu pašvaldībās darba ar jaunatni pilnvērtīgai īstenošanai, tomēr tiesiskajā regulējumā šādas prasības netika definētas (ņemot vērā ļoti atšķirīgo pašvaldību situāciju pēc iedzīvotāju skaita un teritorijas, to arī būtu problemātiski definēt). Kā analogija šeit var kalpot sociālā darba joma – Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā²⁰ definēts, lai nodrošinātu iedzīvotāju vajadzību profesionālu izvērtēšanu un kvalitatīvu sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības sniegšanu, katrā pašvaldībā jābūt vismaz vienam sociālā darba speciālistam uz katriem tūkstoš iedzīvotājiem. Jāatzīmē, ka 2020.gadā abi profesiju standarti vairs nav spēkā esoši. “Piecu gadu laikā profesiju standarti noveco. Ja tos nepārskata un neuzlabo, tie automātiski anulējas. Tā arī notika ar šiem standartiem. VIAA, kas strādā ar profesiju standartiem, gāja cauri un skatījās, kas ir vai nav aktuāli. Neviens IZM tajā brīdī strādājošajiem viedokli neprasīja, tādēļ tie vienkārši “izbeidzās”. Šobrīd notiek aktualizācijas process, kam tāpat būtu bijis jānotiek. Tam gan būtu bijis jābūt ātrāk – ir bijusi komunikācijas kļūda,” skaidro viens no aptaujātajiem ekspertiem. Šo profesiju standartu anulēšana kļūdas vai neizdarības dēļ 2019.gada nogalē izraisīja lielu rezonansi jaunatnes jomā un saspīlēja attiecības starp jomas pārstāvjiem un IZM, kā arī iekšienē.

¹⁶ Jaunatnes likums. <https://likumi.lv/ta/id/175920>

¹⁷ Ministru kabineta 2017. gada 23. maija noteikumi Nr. 264 "Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām". <https://likumi.lv/ta/id/291004>

¹⁸ Jaunatnes lietu speciālista profesijas standarts. <https://visc.gov.lv/profizglitiba/dokumentu/standarti/ps0411.pdf>

¹⁹ Jaunatnes darbinieka profesijas standarts. https://ljp.lv/sites/default/files/wp-documents/JD_profesijas_standarts.pdf

²⁰ Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums. <https://likumi.lv/ta/id/68488>

No 2020. gada janvāra **darbu ir uzsākusi IZM jaunatnes lietu speciālista un jaunatnes darbinieka profesiju standarta aktualizēšanas darba grupa** ar mērķi pārskatīt, aktualizēt un precizēt abu profesiju standartus, tai skaitā aktualizējot jautājumu par šāda profesiju sadalījuma lietderību. 2020.gada decembrī, kad tiek noslēgts šis pētījums, darba grupa joprojām nav nākusi klajā ar jaunu profesiju standartu priekšlikumu, bet noris diskusijas. Viens no darba grupā izskanējušiem priekšlikumiem ir **abu profesiju standartu apvienošana, rosinot definēt jaunatnes darbinieku (JD) kā profesiju, bet jaunatnes lietu speciālistu (JLS) – kā amatu.**

Par šo priekšlikumu ekspertu vidū domas dalās. Puse aptaujāto ekspertu piekrīt, ka ir jābūt vienam profesijas standartam, jo “tāda ir realitāte praksē” (E6, E4), norādot, ka “JD ir profesija, bet JLS – amats pašvaldībā (E6)”, lai gan vienlaikus atzīst, ka “mana lielā cīņa pašvaldībā bija atdalīt jaunatnes darbu no jaunatnes politikas plānošanas (E6).” Cits idejas atbalstītājs piebilst, ka “JD [profesijai] ir jāiedod rāmis, bet tajā pat laikā jābūt elastīgam, lai mēs varētu iekļaut visus tos, kas strādā jomā – visus JD paveidus, un JLS ir viens no JD paveidiem. Viņš nav atrauts pilnībā no jauniešiem, viņam ir jābūt sasaistē, bet jā, viņš ir politikas plānotājs (E4).”

“Manā pieredzē un to cilvēku lokā, kas man ir apkārt, šīs abas jomas vienmēr ir gājušas kopā. Cilvēks ir darījis administratīvās lietas un arī aizstāvējis intereses valstiskā līmenī. Neesmu nekad redzējusi ļoti būtisku atšķirību. Tāpat es arī daru visu. **Jaunatnes organizācijās tas viss ir kopā.** Varbūt pašvaldībās tas vairāk ir bijis atdalīts, bet es neesmu tur strādājusi.” (E2, pārstāv jauniešu nevalstisko organizāciju)

“Varbūt beidzot ir jāpaskatās realitātei sejā un jābeidz šis dalījums – ņemam un ieviešam tā, kā cilvēki to lieto! Vienmēr visiem atgādinām, ka JLS sēž pašvaldībā un plāno jaunatnes politiku, bet JD to ievieš – sēž jauniešu centrā un strādā ar jauniešiem. Bet reālā prakse ir tāda, ka visbiežāk tas ir viens cilvēks, kas dara abus. Administratīvās reformas kontekstā gribētu tomēr uzstāt, ka ir gan JLS, gan JD – vajadzētu, ka ir viens JLS visā novadā ar daudziem jaunatnes darbiniekiem.” (E1, strādājusi gan NVO, gan pašvaldībā)

Otra puse ekspertu uzskata, ka JLS un JD ir jābūt diviem atsevišķiem profesiju standartiem – tā tas ir reiz ticis veidots kā sistēma Latvijā, un tās ir divas dažādas lietas. **“JD un JLS ir divas dažādas profesijas, un arī abiem jāpiemīt dažādām kompetencēm.** JLS nestrādā ar jauniešiem, bet JD pamatpienākums ir strādāt ar jauniešiem. Zinot, kādas tik profesijas nav tajā profesiju klasifikatorā, divas profesijas jaunatnes jomā – tas nav par daudz prasīts!” (E3). “Pēc reģionālās reformas, kad būs 42 pašvaldības, būtu svarīgi, ka ir viens JLS un tad vairāki JD, kas apvienojas jaunatnes nodaļā novadā. Centrā vajag vienu spēcīgu zinošu profesionāli.” (E8) Savukārt E10 uzsver, ka “lielākais uzsvars ir jāliek uz JD, viņiem ir jādod labākās mācības un infrastruktūra.”

Valsts ieņēmumu dienesta informācija²¹ par darba vietām 2020. gada septembrī atbilstoši profesiju klasifikatoram rāda, ka **jaunatnes lietu speciālista profesijā ir 126 aizņemta darba vietas, bet jaunatnes darbinieku – 59.** Tātad – **Latvijā kopumā ir 185 darba vietas darba ar jaunatni īstenotāju profesijās.** Protams, tas nerāda kopējo darbā ar jaunatni iesaistīto speciālistu skaitu, bet lielā mērā norāda uz problēmām uzskaitīt darbā ar jaunatni iesaistītos speciālistus un analizēt tos kā atsevišķu profesiju grupu. Jāatzīmē, ka šajā uzskaitījumā neietilpst tie darbā ar jaunatni iesaistītie, kuri ir pašnodarbinātie (tiem profesija nav jānorāda), kā arī vēl brīvprātīgie, kas nav nodarbinātie, taču viņi ir ļoti nozīmīgs cilvēkresurss jaunatnes jomā, līdz ar to **kopumā jaunatnes jomā darbojošos cilvēku skaits ir daudz lielāks.** Tāpat ir arī būtiski piebilst, ka nav objektīvi uztverams faktiskais amatu sadalījums uzrādītajā statistiskā, jo pieredze rāda, ka dažkārt JLS darba aprakstā ir iekļauti gan JLS, gan JD pienākumi, vai arī tos ir paredzēts veikt amatu apvienošanas kārtībā, un reizēm darba līgumā norādītais amats tiek piemērots pieejamajam budžetam, nevis konkrēti atbilstošajiem pienākumiem.

Tomēr ļoti svarīga ir tendence, ka **pēdējo 5 gadu laika periodā konkrēto divu profesiju pārstāvju skaits ir būtiski pieaudzis** – 2016. gadā jaunatnes lietu speciālista profesijā bija 111 darba vietas, bet jaunatnes darbinieka – 11 darba vietas (kopā 122 darba vietas), kas kopumā norāda uz **lēnu, bet pozitīvu tendenci jaunatnes jomas finansēšanā.**

²¹ Informācija par darba vietām 2020.gada martā atbilstoši profesiju klasifikatoram. <https://www.vid.gov.lv/lv/informacija-par-darba-vietam-2020gada-atbilstosi-profesiju-klasifikatoram>

Grafiks 2. Jaunatnes lietu speciālistu un jaunatnes darbinieku darba vietu skaits (skaits)

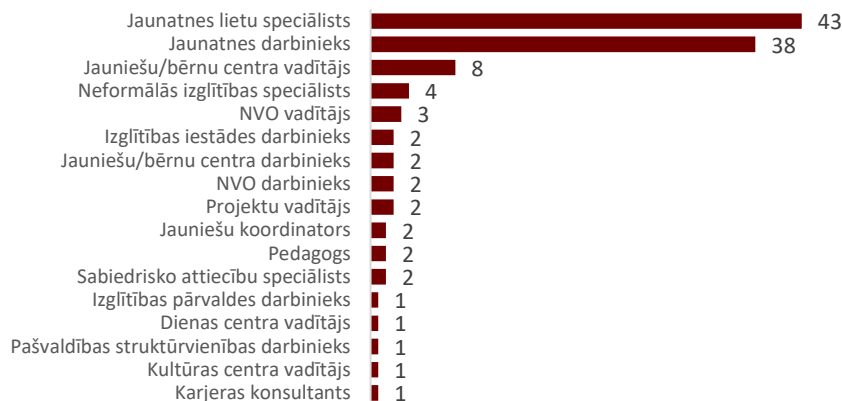
Datu avots: Valsts ieņēmumu dienests, informācija par darba vietām konkrētā gada janvārī (par 2020. gadu norādīti septembra dati).



IZM apkopotā informācija²² liecina, ka 2018. gadā **109 no 119 Latvijas pašvaldībām ir vismaz 1 darbinieks darbam ar jaunatni**. Tomēr tas nenozīmē, ka visi šie darbinieki veic darbu ar jaunatni pilnā slodzē, kā arī ne visi no šiem darbiniekiem pēc amata nosaukuma ir jaunatnes lietu speciālisti vai jaunatnes darbinieki. Šī projekta ietvaros īstenotā aptauja rāda, ka **43% no darbā ar jaunatni iesaistītajiem pēc amata ir jaunatnes lietu speciālisti, bet 38% – jaunatnes darbinieki**. Bet aptuveni katrs piektais pēc amata pārstāv kādu citu profesiju – jauniešu vai bērnu centra vadītāji, neformālās izglītības speciālisti, pedagogi un citi izglītības iestāžu darbinieki, projektu vadītāji u.c. (skatīt grafiku).

Grafiks 3. Statuss darba ar jaunatni īstenošanā (%)

Jautājums anketā: Atzīmējiet, lūdzu, kāds ir Jūsu statuss darba ar jaunatni īstenošanā! Atzīmējiet visas atbilstošās atbildes!



Lai gan profesiju klasifikatorā ir iekļautas divas konkrētās darba ar jaunatni profesijas, kurām tika izstrādāti atsevišķi profesiju standarti (kuri pašreiz tiek pārskatīti un aktualizēti), **ikdienas praksē šo profesiju iedzīvināšana un attīstība ir tikai sākumstadijā**. Pašvaldībās ne vienmēr darbu ar jaunatni veic konkrēto profesiju pārstāvji, kā arī ne vienmēr darbā ar jaunatni iesaistītie šo darbu veic pilnā slodzē. Darba ar jaunatni īstenošanai nepastāv arī konkrētu kvalitātes nodrošināšanas rīku vai sistēmu. Lai iegūtu profesionālo pienākumu veikšanai nepieciešamās zināšanas un prasmes, JLS divu gadu laikā no dienas, kad viņš ir stājies amatā vai pieņemts darbā, jāapgūst IZM nodrošinātā JLS apmācības pamatprogramma ne mazāk kā 80 akadēmisko stundu apjomā – to nosaka Ministru kabineta noteikumi par JLS apmācības kārtību²³. Kopš 2018.gada IZM piedāvājumā arī gandrīz identisku kursu jaunatnes darbiniekiem. Taču to nevar uzskatīt par pilnvērtīgu kvalitātes nodrošināšanas rīku tā ierobežotās pieejamības dēļ. Pirmkārt, šajās mācībās ir ierobežots vietu skaits (aptuveni 20 dalībnieki gadā, taču pieprasījums dažkārt ir lielāks). Otrkārt, mācībām tiek apstiprināti tikai tie dalībnieki, kuri jau strādā jaunatnes jomā, radot absurdu situāciju – **apgūt pamatus darbā ar jaunatni šobrīd ir iespējams, uzsākot darbu šajā jomā**. Arī eksperti norāda, ka realitātē Latvijā darbs ar jaunatni ir jāapgūst pašam. Visbiežāk par jaunatnes darbinieku kļūst, vispirms brīvprātīgi iesaistoties kādā jauniešu nevalstiskā organizācijā, gūstot praktisku pieredzi, piedaloties pašu uzmeklētās organizācijas, vietējās,

²² Jaunatnes politikas īstenošanas plāna 2016.-2020.gadam starpposma izvērtējums. http://jaunatneslietas.lv/sites/default/files/2019-12/IZM_JPIP_Vidusposma_izv%C4%93rt%C4%93jums_2019.pdf

²³ Ministru kabineta 2008. gada 16. decembra noteikumi Nr. 1047 "Jaunatnes lietu speciālistu apmācības kārtība". <https://likumi.lv/ta/id/185445>

nacionālās vai starptautiskās mācībās, it īpaši Erasmus+ programmas ietvaros. Tas dod JD plašu rīcības brīvību, bet vienlaikus arī rada apjukumu par standartiem, nepieciešamajām bāzes zināšanām, un visbūtiskākais – nenosaka vajadzīgās kompetences un kvalitātes kritērijus darbam ar jauniešiem. Realitātē **Latvijā jebkurš var sevi pasludināt par JD un veikt darbu ar jaunatni pēc sev vien zināmiem kvalitātes kritērijiem un vērtībām.**

Tas ir tikai viens no iemesliem, kādēļ eksperti sliecas norādīt, ka JD un JLS netiek pietiekami atzīti un atpazīti ne no valsts puses, ne pašvaldībās, ne sabiedrībā kopumā. Četri eksperti apgalvo, ka jaunatnes joma drīzāk nav atzīta tieši valsts līmenī, kamēr pašvaldību līmenī situācija ir nedaudz labāka, lai gan – atkarībā no pašvaldības. “Šodien situācija ir daudz labāka, nekā pirms 10 gadiem. Ir daudzas pašvaldības, kuras zina, kurās ir un kuras rēķinās un iesaista JLS un JD, ir aizvien vairāk jauniešu centru. Bet, ja runājam par atzīšanu kopumā, tad tā ir zemā līmenī un lielākoties tikai no tiem, kas ir cieši saistīti ar jaunatnes jomu. Valsts līmenī to cilvēku procents, kas ir bijis saskarē ar jaunatnes jomu, ir ļoti niecīgs.” (E9, iesaistījies jaunatnes politikas veidošanā pašvaldību un valsts līmenī no tās pirmsākumiem)

“Daudz kur joprojām neatšķir, kas veido politiku vai projektus. JLS, JD – visi, kas strādā ar jauniešiem, ir vienā katlā”, norāda E8. “Joma ir atzīta, tikai neprasiēt naudu!” piebilst E6. Daži gan norāda arī uz pašu JD un JLS vainu. “Mēs paši to jomu norokam un pazeminām jaudu,” uzskata E4. “Tas, cik liela atpazīstamība un cieņa viņam ir no citu nozaru pārstāvjiem, ir atkarīgs no konkrētā speciālista,” piekrīt E5. “Salīdzinājumam – sociālais darbinieks ir atzīta profesija. Viņiem ir sava asociācija, gada balvas, izglītības iespējas, supervīzijas. Bet tas arī ir atkarīgs no pašiem. Prestižu var celt no augšas, un var arī no apakšas,” norāda E3.

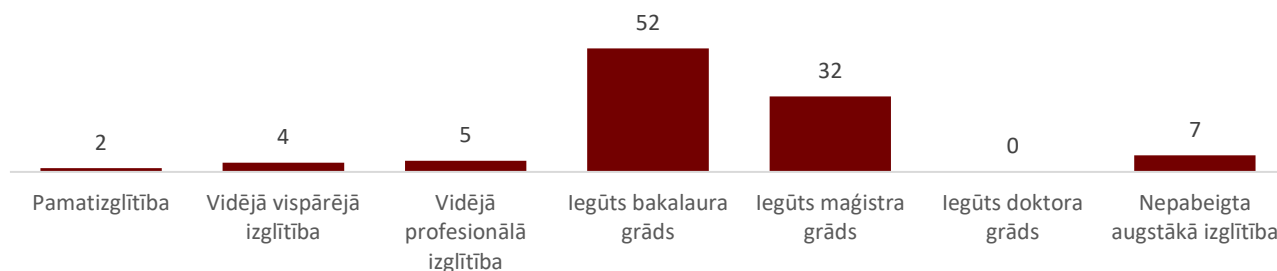
Kā liecina Lursoft pieejamie dati, 1996.gadā tika reģistrēta Latvijas jaunatnes darbinieku asociācija, bet 2007.gadā tā tika likvidēta, un netika novērotas aktīvas darbības pazīmes. Vēlāk dažādos jaunatnes politikas forumos ir bijušas sarunas par jaunatnes darbinieku asociācijas nepieciešamību, kāda ir, piemēram, Igaunijā un aktīvi iestājas gan par JD interesēm, gan izglītības iespējām. Taču realitātē **JD un JLS kā profesiju grupai šobrīd nav nekādu atsevišķu asociāciju vai arodbiedrību.** Eksperti atzīst, ka tā ir problēma. “Nav kas iestājas par JD. Citādi tikai forumos satiekamies, iedvesmojamies jaunam pusgadam, un tad iestājas realitāte. Šādas sarunas ir bijušas dažādos laikos, bet nekas nav aktualizēts. Pirmais, kas būtu jādara, jāizveido asociācija, jāiestājas arodbiedrību savienībā, jāiestājas par darba tiesībām, par atalgojumu, interešu aizstāvību, izglītības iespējām. Lai gan mēs visur skandinām, ja jaunatnes joma ir starpsektoru sadarbības joma, sadarbības šajā jomā nav. Mēs katrs darbojamies savā kaktā, savā dabā,” norāda E1. “Esmu par to, ka ir vajadzīga jaunatnes darbinieku arodbiedrība – lai būtu sociālais nodrošinājums. Tā varētu veikt arī interešu aizstāvības funkciju. Runas par JD asociāciju ir sen, bet neredzu rezultātus. Un nezināju, ka reiz ir bijusi JD asociācija,” piebilst E5. 2020.gadā jautājums ir ticis aktualizēts jau valstiskā līmenī, un **JSPA ir iniciējusi darba grupu, kas strādā pie JD asociācijas izveides.** Daži eksperti gan pauž bažas, vai šāda “no augšas” iniciēta asociācijas izveide patiešām veiksmīgi darbosies.

4. Darba ar jaunatni īstenotāju izglītības un darba pieredzes kartējums

Šī projekta ietvaros īstenotā aptauja liecina, ka **absolūtajam vairākumam darba ar jaunatni īstenotāju ir augstākā izglītība** – 52% ir ieguvuši bakalaura grādu, bet 32% maģistra grādu (vēl 7% nav pabeiguši augstāko izglītību vai šobrīd studē). 9% ieguvuši vidējo izglītību, tai skaitā 5% – vidējo profesionālo izglītību. Novērojams, ka jaunatnes lietu speciālistiem biežāk ir iegūts bakalaura grāds (61% no visiem), kamēr jaunatnes darbiniekiem salīdzinoši biežāk ir vidējā izglītība (14% no visiem, kamēr bakalaura grāds ir 46%).

Grafiks 4. Darba ar jaunatni īstenotāju izglītība (%)

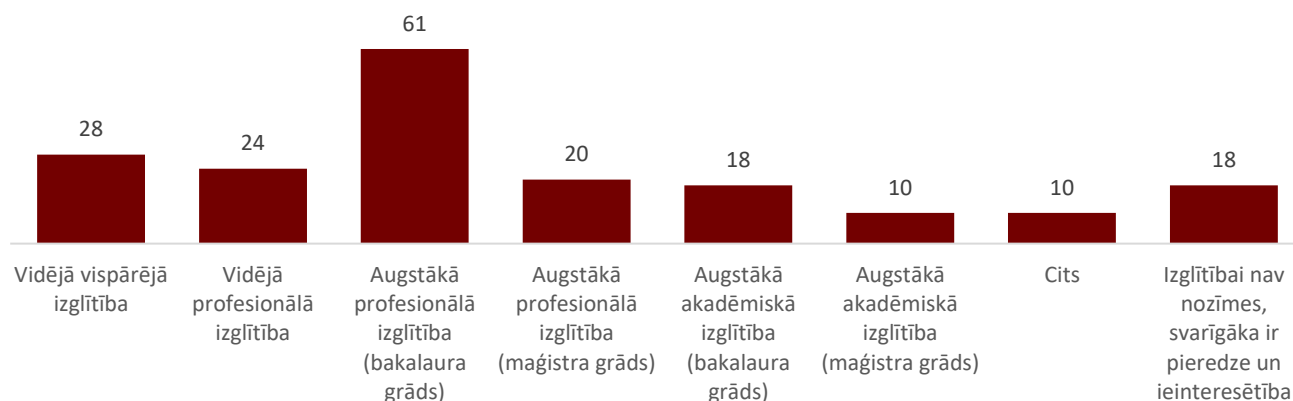
Jautājums anketā: Kāds ir augstākais Jūsu līdz šim iegūtais izglītības līmenis?



Vairākums aptaujāto uzskata, ka darba ar jaunatni īstenotājiem būtu jābūt augstākajai profesionālajai izglītībai – 61% pauž, ka tam jābūt bakalaura grādam, bet 20% – ka maģistra grādam. 28% uzskata, ka jābūt augstākajai akadēmiskajai izglītībai, bet aptuveni katrs ceturtais uzskata, ka pietiktu arī ar vidējo izglītību. Savukārt katrs piektais uzskata, ka izglītībai nav nozīmes un svarīgāka ir pieredze un ieinteresētība konkrētajā darbā. Attiecībā uz nepieciešamo kvalifikāciju **lielākā daļa (60%) aptaujāto uzskata, ka tā var būt izglītība jebkurā jomā, bet, lai strādātu jomā, ir paralēli jāapgūst specializētie kursi darbā ar jaunatni**. 29% novērtē, ka izglītībai jābūt kādā no saistītām jomām (sociālais darbs, pedagogija, psihologija). Un **tikai 7% uzskata, ka ir jābūt izglītībai tieši jaunatnes jomā**.

Grafiks 5. Darba ar jaunatni īstenotājiem nepieciešamais izglītības līmenis (%)

Jautājums anketā: Jūsaprāt, kādam izglītības līmenim būtu obligāti jābūt darba ar jaunatni īstenotājiem? Atzīmējiet visas atbilstošās atbildes!



Viedokļi par augstākās izglītības nepieciešamību JD un JLS darbā dalās arī intervēto ekspertu vidū. Daļa uzskata, ka augstākā izglītība būtu nepieciešama visiem jaunatnes jomā strādājošajiem, savukārt citi norāda, ka tikai JLS jābūt ar augstāko izglītību, kamēr JD tai nebūtu jābūt obligātai, un vēl daži norāda, ka augstākā izglītība jaunatnes jomā strādājošajiem nebūtu jāpieprasa. **“Tie, kas manā [jauniešu] centrā bija labākie JD, tiem nevienam nebija augstākās izglītības”** (E6). “JD nevajag būt ar augstāko izglītību, it īpaši ielu JD, kas strādā ar riska grupām. Tu nevari būt labs JD, ja vari uzrakstīt bakalaura darbu. Mums vajag tādus JD, kas var aizķert jauniešus. Jā, viņiem vajag kaut kādu izglītību, vajag viņus apmācīt, bet nedomāju, ka augstāko izglītību. Ļoti daudzi JD un JLS šobrīd ir bez augstākās izglītības, un es negribētu teikt, ka viņi tādēļ ir slikti. Tā joma mums

tomēr ir šobrīd būvēta uz jauniem cilvēkiem, un mēs nevaram atļauties viņus pazaudēt. Mums vajag sakārtot šo izglītības procesu, bet sakārtošana ir jāsāk ar to, ka būtu jāatzīst arī neformālās izglītības iespējas.” (E4)

“Jaunatnes jomā izglītību nekad neesmu likusi kā pirmo. Man vienmēr ir bijusi svarīgāka pieredze. Neformālā izglītība ir būtiska, bet ne akadēmiskā. [...] Augstākā izglītība iemāca strukturēti domāt. Uzskatu, ka JD, stājoties amatā, var nebūt augstākā izglītība, bet ir jādod pārejas periods, kad tā ir iegūstama. Augstāka izglītība nebūtu obligāts priekšlikums, lai uzsāktu darbu kā JD, bet, ja atnāc strādāt, tad tev tuvākajā mācību gadā ir jāuzsāk studijas – ir jānācās.” (E9)

Grafiks 6. Apgūtās apmācību programmas (%)

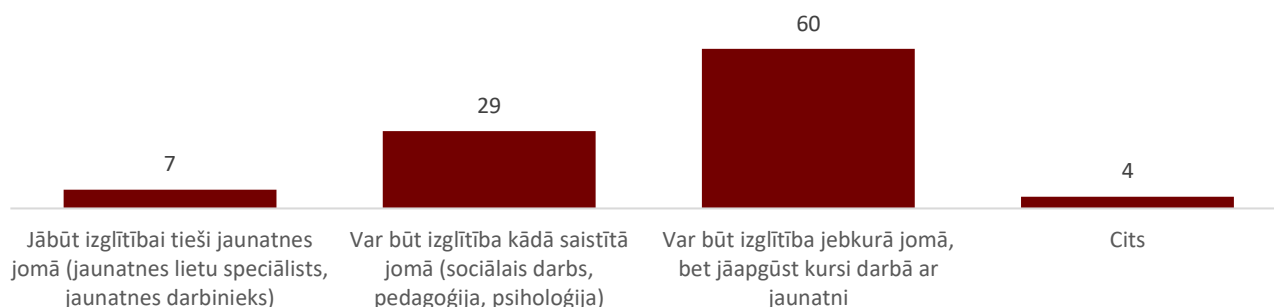
Jautājumi anketā: Vai esat apguvuši/-is 80 stundu apmācību programmu atbilstoši 2008.gada 16.decembra Ministru kabineta noteikumiem Nr. 1047 "Jaunatnes lietu speciālistu apmācības kārtība"?; Vai esat apguvuši/-is IZM mācību programmu jaunatnes darbiniekiem?



Kopumā 42% no darbā ar jaunatni iesaistītajiem ir apguvuši kādu no IZM apmācību programmām, tai skaitā 36% ir apguvuši jaunatnes lietu speciālistu apmācību programmu, bet 10% jaunatnes darbinieku mācību programmu. Savukārt kopumā 20% nav apguvuši nevienu no šīm apmācībām un arī neplāno tās apgūt. Datu analīze liecina, ka **noraidoši pret mācībām ir tie, kuriem ir ilgāks darbs stāžs** (kas netieši liecina par to, ka pieredzējušāki darba ar jaunatni īstenotāji šādas apmācības neuzskata par lietderīgām un noderīgām).

Grafiks 7. Darba ar jaunatni īstenotājiem nepieciešamā izglītība (%)

Jautājums anketā: Jūsaprāt, vai darba ar jaunatni īstenotājiem ir jābūt izglītībai tieši jaunatnes jomā?



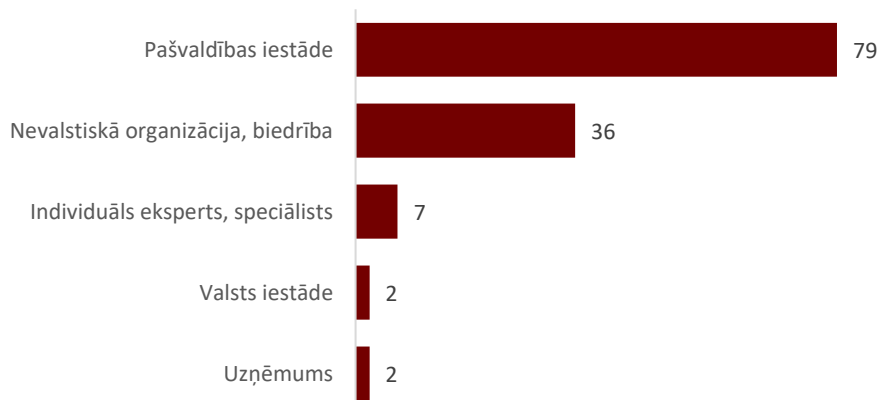
Šī projekta ietvaros īstenotā aptauja liecina, ka **pēc iegūtās specialitātes 33% darba ar jaunatni īstenotāju ir pedagogi, 13% – uzņēmumu un iestāžu vadītāji, bet 11% – karjeras konsultanti (jaunatnes lietu speciālisti).** 8% ieguvuši ekonomista kvalifikāciju, 7% kultūras menedžera, 7% sociālā pedagoga un 7% sociālā darbinieka kvalifikāciju. Kopumā **nosauktas 38 dažādas iegūtās kvalifikācijas, kas pārstāv ļoti plašu specialitāšu loku** – sabiedrisko attiecību, mārketinga un tirdzniecības speciālists, tūrisma speciālists, sabiedrības vadības speciālists, kultūras darba vadītājs, grāmatvedis, jurists, projektu vadītājs, veselības aprūpes speciālists, datorzinātņu speciālists, izglītības vadības speciālists, komunikācijas zinātņu speciālists, sociologs, starptautisko attiecību speciālists, tehnologs, galdnieks, tulks, personāla vadītājs, sociālais aprūpētājs, mediju speciālists, filozofs, sociālais rehabilitētājs, mediķis, pavārs, klientu apkalpošanas speciālists, psihologs, ģeogrāfs, materiālu speciālists, valsts pārvaldes speciālists, vēsturnieks, vides speciālists.

Absolūtais vairākums (92%) darba ar jaunatni īstenotāji ir ar iepriekšējo darba pieredzi (tātad konkrētais darbs nav viņu pirmā darba pieredze). **Salīdzinoši visbiežāk iepriekšējā pieredze bijusi pedagoga (29%), projektu vadītāja (16%) vai klientu apkalpošanas speciālista (12%) darbā.** Pārējiem ir bijusi iepriekšējā darba pieredze tādos amatos kā kultūras menedžeris (9%), izglītības iestādes vadītājs (9%), sekretārs (9%), pārdevējs (9%), grāmatvedis (7%), sociālais darbinieks (6%), administrators (5%), jaunatnes lietu speciālists (3%), auklīte (3%), uzņēmuma vadītājs (3%), sociālais pedagogs (3%), jaunatnes darbinieks (3%), apmācību vadītājs (3%), apdrošināšanas speciālists (2%), tirdzniecības speciālists (2%), tūrisma speciālists (2%), sporta treneris (2%), sabiedrisko attiecību speciālists (2%), medmāsa (1%), savukārt **8% aptaujāto nav bijušas citas iepriekšējas darba pieredzes.** Kopumā novērojams, ka iepriekšējā darba pieredze lielā mērā korelē ar datiem par iegūto specialitāti/kvalifikāciju, kas netieši liecina, ka tā varētu būt bijusi pirmā darba pieredze.

Vairākums darba ar jaunatni īstenotāju pārstāv pašvaldību sektoru (79% no darbā ar jaunatni iesaistītajiem). Plaši pārstāvēts ir arī nevalstiskais sektors (36% no darbā ar jaunatni iesaistītajiem). Salīdzinoši liels ir arī individuālo ekspertu un speciālistu īpatsvars – tādu ir 7% no visiem darbā ar jaunatni iesaistītajiem. Dati rāda, ka **22% no tiem, kuri strādā pašvaldību sektorā, vienlaikus strādā arī nevalstiskajā sektorā.** Savukārt **49% no visiem nevalstiskajā sektorā strādājošajiem vienlaikus strādā arī pašvaldību sektorā.** Šie dati liecina, ka **jaunatnes jomas nevalstiskais sektors ir ļoti neliels un bez finansiālas patstāvības** (atkarīgs no darbinieku iespējām un gatavības vienlaikus strādāt vairākās darba vietās).

Grafiks 8. Darba ar jaunatni īstenotāji pēc juridiskā statusa (%)

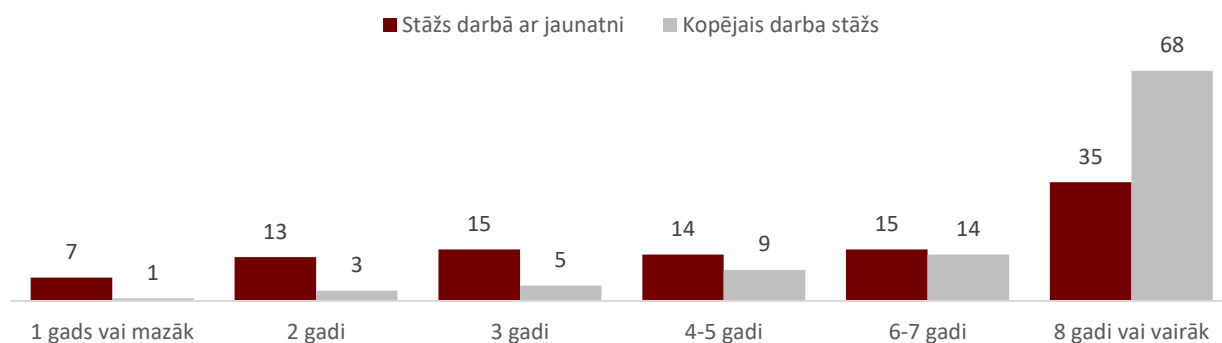
Jautājums anketā: Atzīmējiet, lūdzu, kādu institūciju, organizāciju Jūs pārstāvat! Atzīmējiet visas atbilstošās atbildes!



50% no darba ar jaunatni īstenotājiem šajā jomā strādā jau vairāk nekā 5 gadus (tai skaitā 35% – vairāk nekā 8 gadus). Tai pat laikā kopumā **35% darba stāžs nepārsniedz 3 gadus – tas netieši liecina par izteikti augstu kadru mainību darbā ar jaunatni.** Īpaši izteikta kadru mainība novērojama jaunatnes lietu speciālista amatā – kopumā 48% šo speciālistu darba stāžs ir ne lielāks kā 3 gadi. Tikmēr nevalstiskajā sektorā tikai 15% ir ar mazāku stāžu nekā 3 gadi, bet 33% pieredze ir lielāka nekā 5 gadi.

Grafiks 9. Darba stāžs: kopējais vs darbā ar jaunatni (%)

Jautājumi anketā: Kāds ir Jūsu kopējais darba stāžs darbā ar jaunatni?; Un kāds ir Jūsu kopējais darba stāžs?

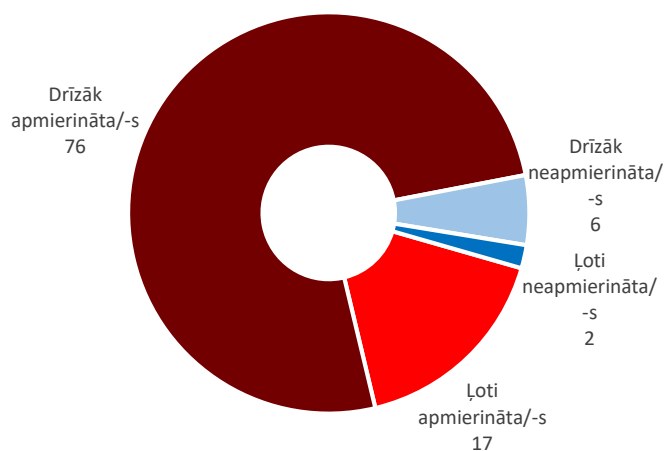


Lai gan novērojama liela kadru mainība darbā ar jaunatni, **absolūtais vairākums (93%) tajā iesaistīto novērtē, ka ir ar savu esošo darbu apmierināti, un tikai 8% paiduši kritiskus novērtējumus.** Interesanti, ka **kritiskākus vērtējumus snieguši nevis pašvaldību sektorā strādājošie, bet nevalstiskā sektora pārstāvji** – 11% novērtē, ka nav apmierināti ar savu esošo darbu, kamēr pašvaldību sektorā šādu vērtējumu sniedz tikai 7% (to gan iespējams saistīt arī ar faktu, ka pašvaldību sektorā strādājošo darba stāžs pagaidām ir mazs, tādēļ vērtējumi ir optimistiskāki). Kopumā novērojama sakarība – **jo lielāka darba pieredze jaunatnes jomā, jo augstāks ir kritisko vērtējumu īpatsvars.** Ja to vidū, kuru darba stāžs ir līdz 3 gadiem, tikai 3% pauž neapmierinātību ar savu darbu, tad 8 un vairāk gadu strādājošo vidū kritiskos vērtējumus pauž jau 13%. Šie dati, savukārt, **apliecina citos pētījumos identificēto jaunatnes darbinieku izdegšanas problēmu.**

Vidējā un ilgtermiņā tas noved pie augstas kadru mainības. To apliecina arī aptaujas dati – kopumā **41% darba ar jaunatni īstenotāju tuvāko gadu laikā plāno mainīt savu esošo darba vietu** – 16% plāno meklēt citu darbu jaunatnes jomā, bet **25% plāno meklēt darbu ārpus jaunatnes jomas.** Tas apliecina, no vienas puses, neapmierinošos darba apstākļus un nosacījumus, un, no otras puses, liek aktualizēt jautājumu, cik efektīva ir esošā mācību un atbalsta sistēma, ja liela daļa no darbā ar jaunatni iesaistītajiem dažādu gadu laikā pamet šo jomu. **Īpaši tas attiecas uz jaunatnes lietu speciālistiem, no kuriem 50% ir novērtējuši, ka drīzumā plāno meklēt citu darbu, tai skaitā 30% no tiem – ārpus jaunatnes jomas.**

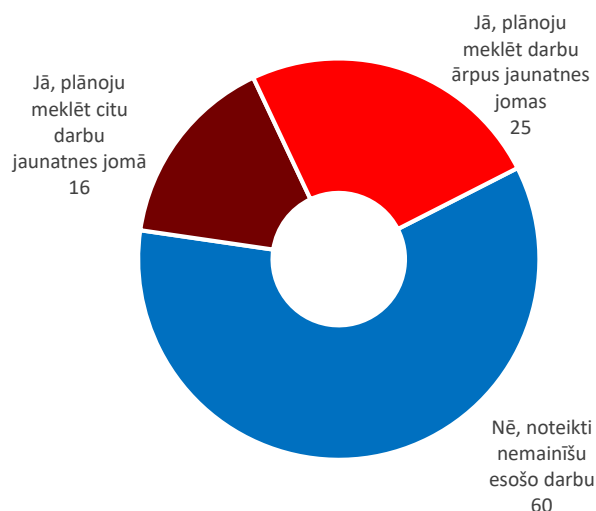
Grafiks 10. Apmierinātība ar darbu jaunatnes jomā (%)

Jautājums anketā: Cik lielā mērā esat apmierināta/-s ar savu esošo darbu jaunatnes jomā?



Grafiks 11. Plāni mainīt esošo darbu (%)

Jautājums anketā: Vai tuvāko gadu laikā plānojat mainīt savu esošo darbu?



Biežāk norādītie iemesli neapmierinātībai ar esošo darbu ir: zems atalgojums (56%), zems profesijas/amata prestižs (34%), neesošas karjeras/izaugsmes iespējas (32%). Daļa no tiem, kuri nav apmierināti ar esošo darbu, kā iemeslus norāda arī dažādus personīgus aspektus – 20% uzskata, ka viņiem ir nepietiekamas svešvalodu zināšanas, lai veiktu šo darbu, bet 13% novērtē, ka ir nepietiekami profesionāli sagatavoti. Jaunatnes lietu speciālisti visbiežāk norādījuši uz darba apstākļiem un izaugsmes iespēju trūkumu, kamēr jaunatnes darbinieki biežāk norāda uz savas profesionālās sagatavotības trūkumiem. Šie dati liecina, ka, no vienas puses, ir nepieciešams aktualizēt jautājumu par darba ar jaunatni īstenošanu darba apstākļiem un nosacījumiem, un, no otras puses, nepieciešams pārskatīt esošo mācību un izglītības piedāvājumu un nodrošinājumu.

Grafiks 12. Neapmierinātības ar darbu iemesli (%)

Jautājums anketā: Kādēļ neesat apmierināta/-s ar savu esošo darbu jaunatnes jomā? Atzīmējiet visas Jums atbilstošās atbildes!



5. Darba ar jaunatni īstenotāju izglītības iespējas Latvijā

Latvijā jaunatnes darbinieku sagatavošana jau vēsturiski kopumā ir bijis **galvenokārt pašvirzīts mācību process** vietējās un starptautiskās neformālās izglītības mācībās, no 2018.gada – arī IZM kursus. Savukārt jaunatnes lietu speciālistus no 2009.gada sagatavo IZM kursus, kā arī šajā specialitātē ir iespējams iegūt maģistra grādu. Divās augstākās izglītības iestādēs Latvijā ir iespējams iegūt **profesionālo maģistra grādu izglītības zinātnēs ar kvalifikāciju “karjeras konsultants un jaunatnes lietu speciālists”**. Daugavpils Universitātē²⁴ ir pieejamas pilna laika studijas (2 gadi), bet Liepājas Universitātē²⁵ – kā pilna (2 gadi), tā nepilna (2 gadi un 6 mēneši) laika studijas. **Uzņemšanas prasības** abās universitātēs nedaudz atšķiras: Daugavpils Universitātē tiek prasīta 2. līmeņa profesionālā augstākā izglītība ar skolotāja kvalifikāciju vai cita akadēmiskā vai 2. līmeņa profesionālā augstākā izglītība un 1 gada darba pieredze konsultēšanā un/vai darbā ar jaunatni, ko apliecina izziņa, bet Liepājas Universitātē – izglītības zinātņu bakalaura grāds vai 2. līmeņa profesionālā augstākā skolotāja izglītība, sociālo zinātņu bakalaura grāds psiholoģijā vai psihologa kvalifikācija, cita akadēmiskā vai 2. līmeņa profesionālā augstākā izglītība un 2 gadu darba pieredze konsultēšanā, ko apliecina izziņa no darba vietas. Daugavpils Universitātē konkursā piedalās ar gala/valsts pārbaudījumu vidējo atzīmi, savukārt Liepājas Universitātē ir iestāj pārbaudījums – referāts (patstāvīgi izvēlētas pētnieciskās aktualitātes pamatojums, 5–10 lpp.). Pēdējo piecu gadu laikā Daugavpils Universitātē **jaunatnes lietu speciālista kvalifikāciju ieguvuši gandrīz 50 studentu, bet Liepājas Universitātē – aptuveni 30**.²⁶ Kopējais abās universitātēs kvalifikāciju ieguvušo speciālistu skaits ir vairāk nekā 100 personas.

Jāatzīst, ka šīs programmas nav pārāk atpazīstamas jaunatnes jomas ekspertu vidū un arī negūst ekspertu atzinību. No 10 aptaujātajiem ekspertiem tikai viens ir šīs programmas absolvents, un daži nav pat dzirdējuši par šīm programmām. Eksperti kopumā uzskata, ka **daudz lietderīgāka būtu JD bakalaura programma, nevis JLS maģistratūrā**. “Liels prieks, ka divas universitātes piedāvā programmas šajā jomā. Bet kas ir saturā? Vai tā nav tikai jaunatnes vārda izmantošana nosaukumā?” (E5) “Mazliet muļķīgi, ka tiek piedāvāts maģistrs, bet nav iepriekšējā līmeņa. Cik daudziem, kuri darbojas ar jauniešiem, ir maģistrs un tieši šajā jomā? Tas ir kā jumtiņš mājai bez logiem.” (E2) “JLS programmu vajag, bet vajag, lai tā nebūtu sajaukta ar citām programmām.” (E7) “Neredzu šādai programmai jēgu. Nav bijusi iesaiste, nezinu saturu, bet karjeras konsultants un JLS nav viens un tas pats!” (E3) “Programma ir atrauta no jomas, jo nav jau bakalaura programmas.” (E6) “Ja ir pamata bakalaura programma JD, tad var veidot maģistra programmu JLS. Bet nav!” (E4) “Maģistrs JLS – tas ir sviests! Man jāpabeidz bakalaurs, lai varētu mācīties par JLS? Kādēļ es nevaru bakalaurā mācīties jaunatnes darbu?” (E8) “Esmu par to, ka ir programma akadēmiskajā izglītībā, bet, ja runājam par saturu un kvalitāti, kāda tā ir šobrīd, tad nekādu pievienoto vērtību tai jaunatnes jomā neredzu. Daudzi pazīstami ir tur mācījušies mācīšanās dēļ, bet dažkārt students ir gudrāks par pasniedzēju, vēl tikai mācības uzsākot.” (E9)

“Jaunatnes jomas saturs tur ir minimāls. Bieži visi nāk uz karjeras konsultantiem, jo vēsturiski tas ir bijis karjeras konsultantu projekts, un JLS nevienam īsti neinteresē. Potenciālos JLS programma nepiesaista, jo nav tādas JD bakalaura izglītības, uz kuras varētu tālāk būvēt savu izglītību, vai arī viņiem nav laika, vai arī viņi nemaz nezina, ka tāda programma ir, neredz ilgtermiņa jēgu. [...] “Maģistra darbam arī bija jābūt saistībā ar karjeras konsultēšanu, un es centos to sasaistīt ar jaunatnes jomu, cik vien varēju, bet nedrīkstēju pētīt tikai jaunatnes politiku,” savas kādreizējās studijas Liepājā raksturo E4.

Lai uzlabotu šo mācību programmu kvalitāti un sasaistītu tās ar jaunatnes jomas reālo praksi, 2018.gadā **JSPA uzsāka sadarbību ar abām augstskolām** starptautiska stratēģiskā Erasmus+ projekta *Among Others* ietvaros. Tika izstrādāti 5 mācību moduļi par jaunatnes politiku, neformālo izglītību, starpkultūru izglītību, brīvprātīgo darbu un starptautisko projektu vadību jaunatnes jomā un integrēti esošajā mācību programmā. Kā vieslektori šo mācību moduļu izstrādē un īstenošanā ar neformālās izglītības pieeju tika piesaistīti JSPA mācību vadītāji.

²⁴ Karjeras konsultants un jaunatnes lietu speciālists. <https://du.lv/studijas/studiju-programmas/profesionala-magistra-studiju-programmas/karjeras-konsultants-un-jaunatnes-lietu-specialists/>

²⁵ Karjeras konsultants un jaunatnes lietu speciālists. <https://www.liepu.lv/lv/595/karjeras-konsultants>

²⁶ Statistika par augstāko izglītību. <https://www.izm.gov.lv/lv/publikācijas-un-statistika/statistika-par-izglitibu/statistika-par-augstako-izglitibu>; Mapping the educational and career paths of youth workers. <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262526/YWEdu+Mapping+Report-DLJR9WJF.pdf/52339377-1556-2f15-f65b-b15df0aa497c>

Darba ar jaunatni īstenotājiem pašvaldībās, ja viņu amata nosaukums ir “jaunatnes lietu speciālists (JLS)”, divu gadu laikā no dienas, kad viņš ir stājies amatā vai pieņemts darbā, jāapgūst **JLS apmācības pamatprogrammu ne mazāk kā 80 akadēmisko stundu apjomā** – to nosaka saskaņā ar 2008.gada 16. decembra Ministru kabineta noteikumiem Nr.1047 “Jaunatnes lietu speciālistu apmācības kārtība”²⁷. Šīs mācības jomā strādājošajiem ir bez maksas un tiek piedāvātas kopš 2009.gada. Tās organizē IZM. Tomēr ierobežoto resursu dēļ ne visiem JLS ir iespējams apmācības apgūt noteiktajā divu gadu laika termiņā (mācības notiek vienu reizi gadā un tajās var piedalīties ap 20 dalībnieki). **Pēdējo 7 gadu laikā šīs apmācības ir apguvuši kopumā 177 JLS**²⁸. Savukārt tiem, kas vēlas kļūt par JLS, bet vēl nestrādā šajā profesijā, šāda iespēja netiek dota, jo ierobežoto resursu dēļ mācības ir paredzētas tikai jau jomā strādājošiem speciālistiem.

2018. gada rudenī Izglītības un zinātnes ministrija uzsāka arī **jaunatnes darbinieku (JD) mācību programmu**. Tām pieteikties var personas, kuras pašvaldībā vai nevalstiskajā organizācijā veic darbu ar jaunatni un nav iepriekš apguvušas iepriekš minēto JLS mācību programmu. Šo programmu līdz šim ir apguvuši **24 jaunatnes darbinieki, un 20 uzsāka mācības 2019. gadā**.

Aptaujātie jaunatnes jomas eksperti kritizē gan IZM piedāvāto mācību saturu, gan formu (kursu programmā ir 11 tematiskas nodarbības kopumā 80 akadēmisko stundu apjomā ar tikšanās biežumu reizi 2–4 nedēļās uz vienu dienu²⁹). “Biju pašā pirmajā JLS mācību iesaukumā, kas nebija veiksmīgākais. Uz pirmo divu kursu kļūdām tika veidotas jaunās programmas – tagad jau ir tuvāk īstenībai, saturīgi.” (E6) “Mani brīvprātīgie, kuriem ir pieredze darbā ar jauniešiem, saka, ka viņi jau šo visu pirms 10 gadiem zināja. [...] **Pietrūkst pieredzes pārbaudes vai mentora**. Tu nevari 80 stundās iemācīties [kļūt] par JD. Tam ir jābūt dzīves aicinājumam.” (E10) “Vajadzētu mainīt pieeju IZM kursiem, jo tajos piedalās cilvēki no visas Latvijas – ceļas četros no rīta, lai uz vienu dienu atbrauktu uz Rīgu! Esmu klātienē mācību fane, bet daļu vajadzētu veikt attālināti – ir tēmas, kuras labi strādā arī attālināti. Savukārt, ļoti **pietrūkst mācību neformālās daļas**. JSPA [piedāvājumā] ir mācību “divdiennieki” vai “trīsdienieki”, bet šeit ne. Būtu labi, ja daļa kursa būtu tiešsaistē un daļa – klātienē, kas savukārt ilgst divas dienas ar vakara daļu, lai viņi var **izveidot savu atbalsta sistēmu**. Lai kurss ir samiksēts no dažādiem mācību formātiem. Un, kad mācības noslēdzas, lai arī pēc tam virtuālajā vidē kādu laiku tiek uzturēta komunikācija vai piedāvāta atbalsta funkcija ar uzdevumiem.” (E3) “Ja cilvēkam ik pēc pāris nedēļām no Liepājas vai Daugavpils ir jābrauc uz Rīgu uz vienu dienu, tās ir neērtības. To **visu varētu aizstāt ar MOOC (Massive Open Online Course)**, un daļu no kursa uztaisīt pieredzes apmaiņas dienu, kur visi sabrauc kopā.” (E9)

Tāpat ekspertiem nav skaidrs, kādēļ nacionāla mēroga mācības JD netika ieviestas jau agrāk. **30 gadu laikā kopš Latvijas neatkarības atgūšanas un 12 gadu laikā kopš Jaunatnes likuma pieņemšanas IZM nav izdevies nostiprināt kvalitatīvu JD apmācību sistēmu nacionālā līmenī**. Viens no ekspertiem (E4) norāda, ka IZM rīkotās JD mācības joprojām “nekur nav iegrāmatotas, mācības notiek “puslegāli””, ar to domājot, ka JD mācības nav atrunātas MK noteikumos, kā tas ir JLS gadījumā. Tās joprojām ir pilotprojekts. “Par JLS kursiem MK noteikumos ir atrunāts, ka IZM pasniedz šos kursus, ir noteikts stundu skaits un ka beigās tiek izsniegts diploms, un attiecīgi divu gadu laikā visiem JLS, kas ir stājušies amatā, šie kursi ir jāiziet. Par JD mācībām nekas tāds nav noteikts – tās sākās uz iekšēja ministrijas rīkojuma pamata kā pilotprojekts, un otro gadu tika palaista tā pati programma ar mazām izmaiņām. Pilotprojekta posmā ir ļoti labi, ka mācības nav nekur “iegrāmatotas”, jo tad var variēt saturu un stundu skaitu, bet ilgtermiņā tas nestrādā. Ņemot vērā, ka **Jaunatnes likumā jaunatnes darbinieks vispār nav ierakstīts**, tas mazliet buksē mācību juridiskā statusa sakārtošana.” (E4)

Papildus augstāk minētajām iespējām **darba ar jaunatni īstenotāji var izglītoties, piedaloties mācībās, kas tiek organizētas dažādu projektu ietvaros – to nodrošina JSPA un nevalstiskās organizācijas galvenokārt ar programmas Erasmus+ un arī citu programmu atbalstu**. Tie ir dažādi semināri, mācību kursi, pieredzes apmaiņas braucieni, informatīvi pasākumi, konferences, vebināri, mācības tiešsaistē u.c. Piemēram, lai

²⁷ Ministru kabineta 2008. gada 16. decembra noteikumi Nr. 1047 "Jaunatnes lietu speciālistu apmācības kārtība". <https://likumi.lv/ta/id/185445>

²⁸ Youth Wiki. Youth workers: Education, training and skills recognition. Latvia. <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/105-youth-workers-latvia>

²⁹ Konkursa „Pretendentu atlase dalībai jaunatnes darbinieku mācību programmā” NOLIKUMS (2019). http://jaunatneslietas.lv/sites/default/files/editor/IZMm%C4%81c%C4%ABbas_JD_nolikums.pdf

nodrošinātu regulāru mācību piedāvājumu jaunatnes darbinieku kompetenču attīstībai, 2019. gadā JSPA īstenoja 105 nacionāla un starptautiska līmeņa mācību pasākumus 1551 jaunatnes lietu speciālistam un jaunatnes darbiniekam par programmu “Erasmus+: Jaunatne darbībā” un “Eiropas Solidaritātes korpus”. Kopumā kopš programmas “Erasmus+: Jaunatne darbībā” sākuma ir nodrošināta 5188 Latvijas darbā ar jaunatni iesaistīto personu dalība jaunatnes darbinieku mobilitātes projektos, veicinot to kompetenču attīstību un jaunu metožu apgūšanu darbā ar jaunatni.³⁰

Aptaujātie eksperti kopumā atzinīgi vērtē JSPA un Erasmus+ programmas nozīmi un piedāvātās mācību iespējas jaunatnes jomā. **“Ir ļoti svarīgi, ka pieredzējuši JD var dalīties savā pieredzē.”** (E8) “Projekti ir labs resurss – var ne tikai meklēt un gaidīt, kad kāds ko piedāvās, bet paši organizēt mācības par to, kas katram ir aktuāli. Ja man ir nepieciešams attīstīt kādu kompetenci, varu uzrakstīt projektu un par šo tēmu izglītoties.” (E7) Vienlaikus eksperti tomēr norāda, ka šīs mācības nevar aizstāt nacionāla mēroga jaunatnes jomas apmācības sistēmu, kā arī JSPA mācību piedāvājumam vajadzētu nedaudz stratēģiskāku pieeju.

“Esmu JD ieteicis JSPA mācības, bet šos starptautiskos kursus nevarētu pieskaitīt pie mūsu JD izaugsmes, jo to nodrošina ārējie resursi – ES. Tas neietver to, kā mēs plānotu normālu valsts attīstību. Tā nav pareizā prakse. **Valstij jābūt pašpietiekamai un tikai tad jāizmanto citi resursi, lai attīstītos tālāk.**” (E5)

“Kaut kādā brīdī ir par daudz, un kaut kādā brīdī sāk atkārtoties viens un tas pats [piedāvājums]. Mēs ļoti šauri skatāmies uz jomu. Jauniešu problēmu apzināšana, interešu aizstāvība – neviens ar to nestrādā, nevienam neinteresē un nav arī iemaņu to darīt. Skaidrs, ka aģentūrai primāri ir projekti, un tas nav slikti, bet trūkst kaut kas vairāk. Nesaku, ka tas tieši viņiem ir jānodrošina.” (E4)

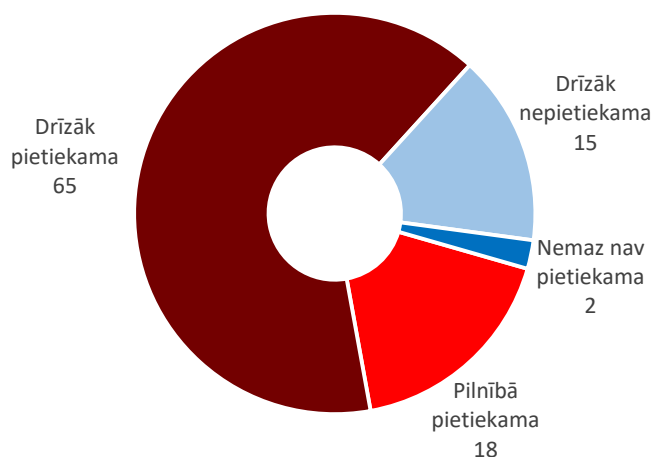
³⁰ Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra. Publiskais pārskats. 2019.
http://jaunatne.gov.lv/sites/default/files/web/publiskais_parskats_2019.pdf

6. Darba ar jaunatni īstenotāju mācību vajadzības

65% aptaujāto savu līdzšinējo izglītību un mācības darba ar jaunatni īstenošanai novērtē kā drīzāk pietiekamu, un vēl 18% – kā pilnībā pietiekamu. Tikai 17% snieguši kritiskus vērtējumus. Kā galveno trūkumu aptaujātie norādījuši faktu, ka **trūkst regulāras, papildinošas mācības par dažādām tēmām** (to norādījuši 23% aptaujāto) – tādējādi darba ar jaunatni īstenotāji pauž vēlmi pēc moduļu veida mācībām, kur iespējams izvēlēties un kombinēt sev nepieciešamo un noderīgāko, kā arī savas zināšanas regulāri papildināt. Tāpat jāuzsver, ka otrs biežāk identificētais trūkums ir **praktisku mācību trūkums** (11%), esošās mācības novērtējot kā pārāk teorētiskas un bez praktiskas ievirzes. Aptaujātie salīdzinoši bieži arī ir norādījuši, ka būtu nepieciešamas **svešvalodu mācības, jauniešu psiholoģijas apguve**.

Grafiks 13. Izglītības un apmācību pietiekamības novērtējums (%)

Jautājums anketā: Kā Jūs novērtētu savu līdzšinējo izglītību un apmācības darba ar jaunatni veikšanai?



Grafiks 14. Izglītības un apmācību trūkumi (%)

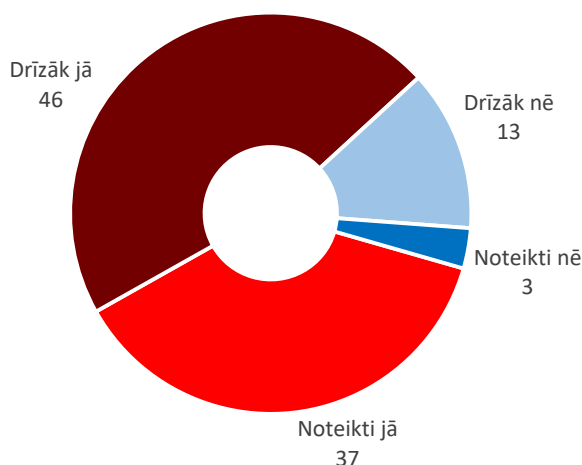
Jautājums anketā: Kas ir galvenie Jūsu līdzšinējās izglītības un apmācību trūkumi attiecībā uz iespējām pilnvērtīgi veikt darbu ar jaunatni?



Lai gan vairākums aptaujāto novērtēja, ka līdzšinējās mācības un izglītība ir pietiekama, tai pat laikā **vairākums (83%) arī uzskata, ka viņiem darba ar jaunatni veikšanai būtu nepieciešamas papildu mācības**. Tikai 16% novērtē, ka papildu apmācības viņiem nav nepieciešamas. Vaicāti par to, kādas papildu apmācības būtu nepieciešamas, visbiežāk tiek sniegtas šādas atbildes: **jauniešu psiholoģija (21%), neformālās izglītības metožu pielietošana (13%), IT, jauno tehnoloģiju un interneta zināšanas (10%), jauniešu motivēšana (10%), projektu vadība (8%)**. Sniegtās atbildes liecina, ka vēlmes un vajadzības ir ļoti daudzveidīgas, tādējādi vēlreiz apliecinot **izteikto pieprasījumu pēc moduļu veida mācībām**, kur katram pašam ir iespējams kombinēt sev nepieciešamo un interesējošo.

Grafiks 15. Papildu apmācību nepieciešamība (%)

Jautājums anketā: Vai darba ar jaunatni veikšanai Jums būtu nepieciešamas papildu apmācības?



Grafiks 16. Papildus nepieciešamās zināšanas, prasmes, kompetences (%)

Jautājums anketā: Kādas papildu apmācības Jums būtu nepieciešamas?

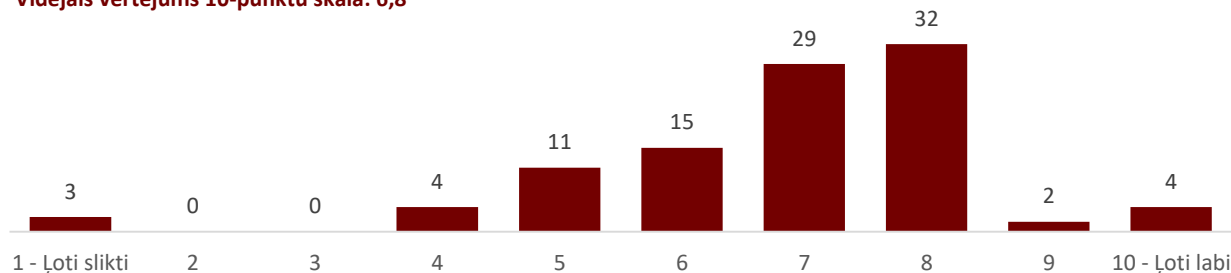


Esošo izglītības un mācību piedāvājumu darba ar jaunatni īstenotāji vērtē pozitīvi, bet viduvēji. 10-punktu skalā vidējais vērtējums ir 6,8 punkti. 38% sniedz izteikti pozitīvus vērtējumus, bet 55% – viduvējus vērtējumus, 7% – kritiskus vērtējumus. Kopumā **novērojams, ka pozitīvākus vērtējumus sniedz tie, kuru darba stāžs nepārsniedz 3 gadus, kamēr kritiskākus vērtējumus sniedz tie, kuriem ir lielāka darba pieredze.** Lai gan liela daļa (54%) nav varējuši nosaukt konkrētus nepieciešamos uzlabojumus, tie, kuri konkrētu atbildi ir snieguši, salīdzinoši visbiežāk norāda uz **nepieciešamību pēc praktiskākām mācībām (15%), individuāli pielāgotām mācībām (10%) un regulārām, papildinošām mācībām (7%).**

Grafiks 17. Esošā izglītības un mācību piedāvājuma novērtējums (%)

Jautājums anketā: *Kā Jūs kopumā vērtējat esošo izglītības un mācību piedāvājumu darba ar jaunatni īstenotājiem?*

Vidējais vērtējums 10-punktu skalā: 6,8



Grafiks 18. Nepieciešamie uzlabojumi esošajā izglītības un mācību piedāvājumā (%)

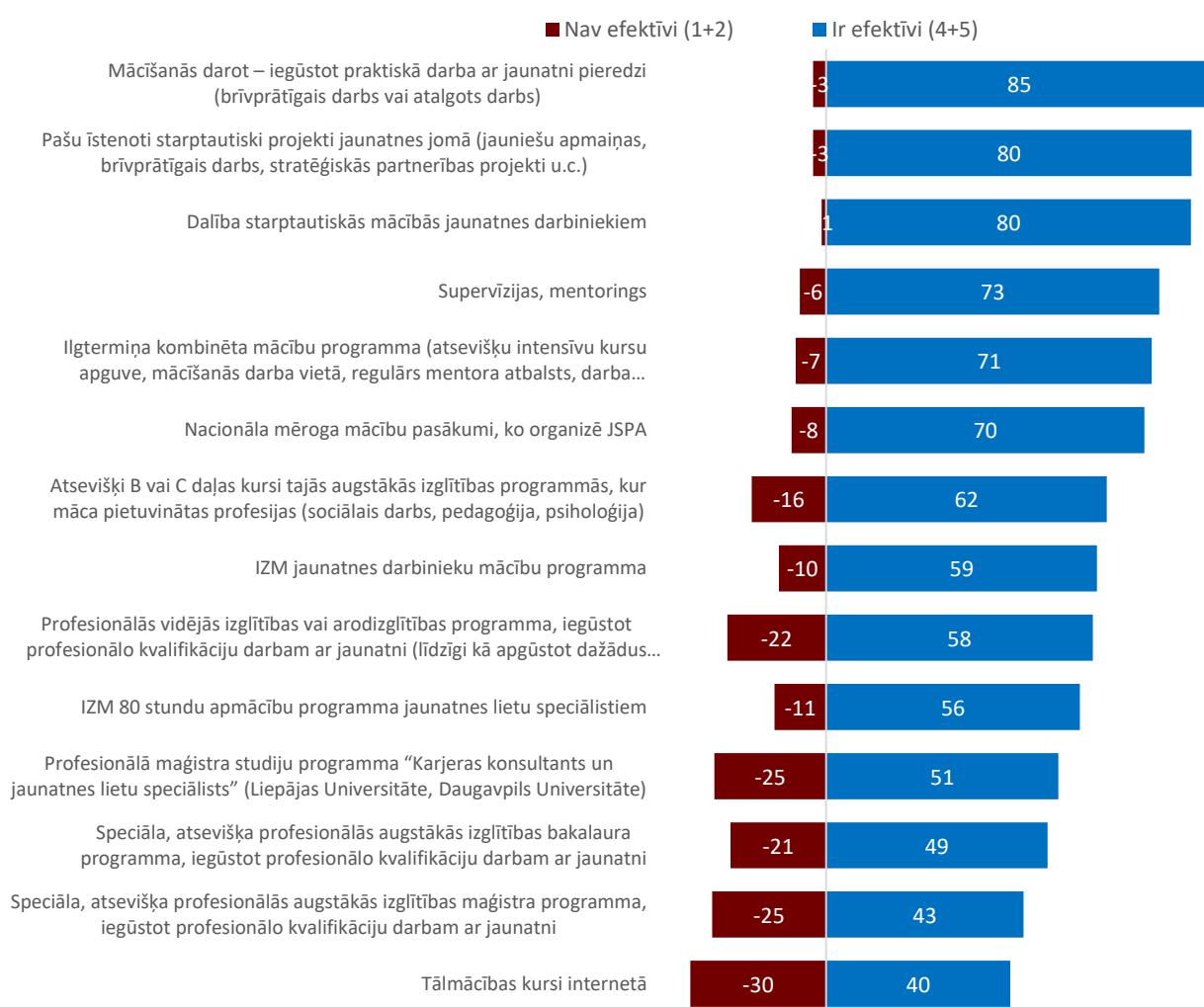
Jautājums anketā: *Kādi pilnveidojumi būtu nepieciešami esošajā izglītības un mācību piedāvājumā darba ar jaunatni īstenotājiem?*



Par efektīvākajām mācību formām darba ar jaunatni prasmju un kompetenču ieguvē aptaujātie uzskata mācīšanās darot (85%), pašu īstenotus starptautiskus projektus jaunatnes jomā (80%), dalību starptautiskās mācībās jaunatnes darbiniekiem (80%), supervīzijas un mentoringu (73%), ilgtermiņa kombinētu mācību programmu (71%), kā arī nacionāla mēroga JSPA organizētos mācību pasākumus (70%). Retāk kā efektīvas mācību formas tiek novērtētas IZM mācību programmas, profesionālās vidējās izglītības vai augstākās izglītības programmas. Savukārt kā neefektīvākā mācību forma aptaujā novērtēta tālmācība internetā (to kā efektīvu vērtē 40%, bet neefektīvu 30% aptaujāto). Kopumā šie vērtējumi liecina, ka par efektīvākajām atzīst tās mācību formas, kas prasa aktīvu līdzdalību, nevis tikai klausīšanos vai skatīšanos.

Grafiks 19. Mācību un izglītības formu efektivitāte (%)

Jautājums anketā: Jūsaprāt, cik efektīvas ir vai būtu šādas mācību un izglītības formas darba ar jaunatni prasmju un kompetenču ieguvē un pilnveidošanā?



Arī intervētie eksperti uzskata, ka darbā ar jaunatni iesaistīto izglītības iespējas ir jāuzlabo. Visi ir vienprātīgi, ka mācīšanās darot un brīvprātīgais darbs pašvaldībā vai NVO ir būtisks solis, lai kļūtu par JD – tas ir veids, kā gūt pieredzi un saprast, vai ir acinājums. Šis ceļš saskan arī ar to, kā viņi paši ir nonākuši jaunatnes jomā.

Saistībā ar jaunatnes jomas darbinieku profesionālās pilnveides iespējām, četri eksperti uzskata, ka noderīgi būtu izveidot profesionālās vidējās izglītības mācību programmu darbā ar jaunatni, kā tas ir, piemēram, Somijā. "Ideāli – mācās 4 gadus, paralēli darbojas organizācijā, iegūst zināšanas un praksi, kā arī vidējo izglītību." (E9)

Cits eksperts (E7) uzskata, ka **reālistiskāka būtu JD programma augstskolā, kurā atsevišķi kursi, moduļi ir apvienoti ar citām pietuvinātām programmām**. Četri eksperti šādas ieceres īstenošanai ierosina starptautisku sadarbību, piemēram, ar Igaunijas augstskolām šādas mācību programmas izveidē. “Tas noteikti ir variants, plus būtu forši, ja būtu attālinātā studiju programma, un budžeta!” (E5) “Ļoti labs solis, lai tālāk izveidotu kaut ko savu Latvijā.” (E2) Tas vienlaikus atrisinātu problēmu par JD studiju programmas rentabilitāti: “JD tirgus ir šaurs. Latvija ir ļoti maza. Sadarbībā ar kādu Igaunijas universitāti tas varētu būt iespējams – ja ne pilnībā vienota programma, tad vismaz programma, kas sastāv no moduļiem, no kuriem daudzi ir kopā.” (E7) “Mums daudzi psihologi brauc uz Klaipēdu studēt, un uz Liepāju brauc no citām valstīm. Mēs varētu dalīties! Ja būtu **vienota Baltijas universitāte**, kur varētu būt dažādi priekšmeti, tas būtu vienkāršāk.” (E8) Vienlaikus gan ir jāsaprot, ka praksē to visdrīzāk būtu grūti realizēt valodas barjeras dēļ – tikai daļa jaunatnes jomā strādājošo angļu valodu pārvalda tādā līmenī, lai varētu tajā studēt, it īpaši pašvaldības sektorā strādājošie.

9 no 10 jaunatnes jomas ekspertiem par labu atzītu vēl citu kompromisu – **atsevišķus darba ar jaunatni kursus B vai C studiju daļā tajās augstskolu bakalaura programmās, kur apgūst JD pietuvinātas profesijas** – piemēram, sociālo darbu. “Būtu labi, ja klāt vēl iedod arī kvalifikāciju jaunatnes darbā pēc šo kursu apguves” (E6). R5 norāda, ka savukārt JLS kurss būtu labs variants C studiju daļā politikas zinātnes studentiem. “Cilvēks varētu politikas zinātnes pabeigt, un, ja tava sirdslieta būtu darbs jaunatnes organizācijā, tu esi perfekts kandidāts JLS! Daudz svarīgāk par JLS būtu augstskolā sagatavot jaunatnes darbiniekus!” norāda E1. Tiesa, vienlaikus ekspertiem parādās bažas par šādu B un C daļas kursu saturu un kvalitāti. “Doma laba, bet ir jāsaprot, pie kuras studiju programmas to piesaistīt. Visdrīzāk sociālā darba vai sociālā pedagoga programmai, nevis psiholoģijai vai pedagoģijai. Un **jāsaprot, vai tāds kurss cels darba ar jaunatni kvalitāti, vai arī tas būs tāds viens priekšmetiņš, ko jebkurš var piemācīties klāt?** Bet, iespējams, šādi darbā ar jaunatni varētu iesaistīt citu profesiju pārstāvjus.” (E7) “Tas būtu interesanti, bet jautājums, kas ir saturā. Jaunatnes politika? Darbs ar jaunatni? Praktiskas metodes, psiholoģija, sociālais darbs?” (E4) “Tas būtu labi, bet ar noteikumu, ka to lasa nevis kaut kāds akadēmiķis, bet praktiķis, jomas cilvēks. Viens modulis varētu būt jaunatnes politika, kas ietver visu, kas un kā darbojas. Otrs – vairāk par praktiskām lietām, kā organizēt darbu ar jaunatni.” (E9) Tikmēr E8 ir skepse par šādu mācību pieeju: “Es nezinu, B un C daļas kursi citās studiju programmās man atgādina tās pašvaldības, kur JLS ir apvienots ar sabiedrisko attiecību speciālista un citiem amatiem...”

Ekspertu domas daļās jautājumā, vai Latvijas izglītības sistēma būtu gatava nodrošināt kvalitatīvu akadēmisko izglītību darbā ar jaunatni. “Piesaistot lektoros no neformālās izglītības vides, tas varētu sanākt. Ir iespēja sadarbībai.” (E1) “Esmu ideāliste – ticu, ka **var mācīties interesanti, mūsdienīgi, un var iegūt akadēmiskās zināšanas, izmantojot neformālās izglītības metodes**. Tas ir no akadēmiskā personāla atkarīgs.” (E3). E4 gan to apšaubā: “Augstākās izglītības programmas Latvijā ir ļoti formālas.” “Kamēr praksē neizmēģinās, grūti pateikt, kas un kā strādātu. Bet, lai praksē to izmēģinātu, vajag vairākus gadus. Atsevišķu kursu izveidot būtu grūti. Tādēļ es vairāk skatos uz neformālās izglītības mācībām. Un lai tās būtu atzītas.” (E8)

Kopumā eksperti šobrīd **neredz lietderību darba ar jaunatni mācību programmas izveidei augstākajā izglītībā**. “Runāt par fundamentāliem ieguldījumiem augstākās izglītības programmas izstrādē šobrīd neredzu pamatu, kamēr nav sistemātiska pieeja par amatu vietām pašvaldībās.” (E9) “Daudz nozīmīgākas būtu tieši praktiskās treniņa programmas.” (E10) “Nevajag JD tagad padarīt par *mainstrīmu* un izstrādāt programmas vairākās augstskolās. Drīzāk vajag padomāt par vienu, bet kvalitatīvu sistēmu, kas ir centralizēta IZM, ieviest kursus un pašu sistēmu.” (E5) “Katras mācības, kuras varam nodrošināt un par to iedod sistemātiski valstiskā līmenī atzītu dokumentu, ir labs sākums.” (E2) “Būtu vajadzīgi pamata kursi, kas atkārtojas katru gadu jaunajiem JD. Tad – specializācijas kursi tiem, kas jau darbojas jomā.” (E6) “Vairāk skatos uz moduļu apmācībām, kas ir pieejamas tad, kad šīs zināšanas ir vajadzīgas.” (E9) “Tā vietā, lai plānotu un veidotu jaunas programmas, ir vērts izmantot Valsts Administrācijas skolas resursus, lai apmācītu JLS jaunatnes politikas plānošanā.” (E5)

Kā praktisku un efektīvu mācību formu eksperti atzīst arī **darba ēnošanu un mentorēšanu**, tomēr arī tur ir riski. “Tas ir atkarīgs no tā, kas ir tie, kas mentorē jaunos.” (E4) “Vai “vecais” JD zinās visas aktualitātes jaunatnes

jomā?” (E2) “It kā nav apstākļu, kādēļ lai to jau tagad nedarītu. Bet daudzi nevarēs to izdarīt, jo viņiem jābūt darbā. Un nav motivācijas to īstenot ar saviem resursiem. Reizēm JD nevar nekur aizbraukt, jo viņa vietā neviens nepaliek. Ja atsevišķa programma kompensētu viņu prombūtnes aizstāšanu, tad varbūt. Bet dienas griezumā daudz ko nevar saprast – nedēļa būtu kā minimums.” (E9)

Deviņi no 10 ekspertiem **atbalsta arī supervīzijas mācību un atbalsta formu jaunatnes jomā strādājošajiem.** “Šim redzu lielu pievienoto vērtību. Vajadzētu supervīziju sistēmu, ko JSPA ir sākusī testēt, izveidot kā brīvi pieejamu ikvienam JD – tā būtu laba mācīšanās.” (E9)

Visi eksperti atzīst, ka iedvesmu jaunatnes jomas izglītošanai varētu smelties no iespējamās misijas koncepta, tomēr diez vai atrastos pietiekami resursi šādas programmas īstenošanai, kā arī skolotājiem tas ir vienkāršāk noorganizējams, jo mācību gads sākas visiem kopā, savukārt JD darbu var uzsākt dažādos laikos.

7. Eiropas mācību stratēģijas jaunatnes jomā kompetenču modelis jaunatnes darbiniekiem

Eiropas mācību stratēģija jaunatnes jomā, ko ir izstrādājusi Eiropas līmeņa ekspertu grupa, ir instruments ilgtspējīgai jaunatnes jomas attīstībai Eiropas Savienībā. Tā jau iepriekš ir kalpojusi kā nozīmīgs pavadošais stratēģiskais dokuments programmas Erasmus+: Jaunatne darbībā kvalitatīvai īstenošanai. Eiropas mācību **stratēģija jaunatnes jomā aicina lēmumu pieņēmējus, ekspertus un praktiķus sadarboties** plašākā mērogā, lai uzlabotu jaunatnes darba kvalitāti un tā atpazīstamību, kā arī celtu jomas kapacitāti.

Eiropas mācību stratēģijas jaunatnes jomā ietvarā 2016.gadā tika izstrādāts kompetenču modelis jaunatnes darbiniekiem darbam starptautiskā vidē, kurā ietilpst astoņas profesionālās kompetences: 1) virzīt individu un grupu mācīšanās procesu bagātinošā vidē, 2) izstrādāt programmas, 3) organizēt un vadīt resursus, 4) veiksmīgi sadarboties komandās, 5) jēgpilni komunicēt ar citiem, 6) starpkultūru kompetence, 7) tīklošanās un interešu aizstāvība, 8) izvērtēšanas prakse, lai novērtētu situāciju un ieviestu nepieciešamās izmaiņas.

Lai arī kompetenču modelis jaunatnes darbiniekiem ir brīvi pieejams jau kopš 2016.gada nogales, **realitātē šo modeli jaunatnes jomā Latvijā izmanto retais**, bet vairāki jomas eksperti nebija ar to pazīstami. Viens no iemesliem tika norādīts, ka modelis nav pieejams latviešu valodā un netiek īpaši popularizēts no JSPA puses. Cits eksperts norāda, ka tas būtu IZM uzdevums šo kompetenču modeli izpētīt un pielāgot Latvijas realitātei. Kamēr ne viens, ne otrs nenotiek, pētījumā ar respondentiem pārrunājām šo modeli un aicinājām izvērtēt savas un kolēģu kompetences, kā arī novērtēt to aktualitāti Latvijas realitātei darbā ar jaunatni.

Pēc aptaujas rezultātiem varam secināt, ka **kompetenču modelis ir aktuāls arī jaunatnes darbiniekiem Latvijā**, jo pārlicinošs vairākums aptaujāto apgalvo, ka visas kompetences ir nepieciešamas jaunatnes darbā (pozitīvais vērtējumu īpatsvars svārstās no 83 – 96 %, atkarībā no kompetences). Arī aptaujātie jaunatnes jomas eksperti atzīst, ka visas modelī uzskaitītās kompetences ir lielākā vai mazākā mērā būtiskas JD Latvijā.

Kompetence **“virzīt individu un grupu mācīšanās procesu bagātinošā vidē”** ir attieksmju, zināšanu un prasmju kopums, kas palīdz atbalstīt jauniešu viņu mācīšanās vajadzību identificēšanā un atbalstīšanā. Tā ir prasme pielāgot vai radīt un pielietot atbilstošas mācību metodes un pieeju. Rada jauniešu uzticēšanos, vienlaikus ievērojot ētikas normas un konfidencialitāti. Aktīvi atbalsta un veicina jauniešu mācīšanās procesu, atbildības uzņemšanos par sevi, stiprina viņu motivāciju un iedrošina uzlabot savu personīgo situāciju. Tā ir arī spēja virzīt jauniešu konstruktīvai rīcībai krīzes situācijās.

89% aptaujāto uzskata, ka šī kompetence ir nepieciešama darbā ar jaunatni, un tikai 1% – ka nav, bet 10% nespēj novērtēt/nav viedokļa. Arī eksperti **šīs kompetences nozīmi darbā ar jaunatni Latvijā vērtē kā augstu, un arī norāda, ka to vajadzētu uzlabot**. Tās nozīme un interpretācijas reālajā ikdienas darbā gan atšķiras. “Šī ir ļoti svarīga kompetence. Tu nevari virzīt citu mācīšanos, ja pats nesaproti, kā šie procesi notiek. Šis mums nav tas spēcīgākais punkts – JD paši nenovērtē šo kompetenci!” (E7) Arī E6 domā, ka “šis ir mūsu vājākais punkts, bet tas ir ļoti atkarīgs no [konkrētā] JD.” E5 uzskata, ka “katrā pašvaldībā būtu vajadzīgs viens darbinieks, kas spētu vadīt mūžizglītības mācību procesus, bet tā nav.” E9 tam nepiekrīt: “Ir jābūt minimālam priekšstatam, bet nepiešķiru šim ļoti lielu nozīmi. Ir jāsaprot, kā to organizēt, bet, ja gribam strādāt uz mācīšanās mērķiem, JD nav jāmaksā viss. Jāsaprot, līdz kuram brīdim pats var virzīt un kad piesaistīt speciālistu.” “Svarīga kompetence, ļoti! Un diezgan labi attīstīta, lai iesaistītu, uzticētos. Svarīgi ir nepārkāpt robežas, lai nekļūtu gluži par vecāku jauniešiem.” (E8) “Ir procesi, kas labi notiek, bet, ja skatāmies uz mentālo un fizisko veselību [Latvijā], esam ļoti sliktā stāvoklī. Tas nozīmē, ka darbs ar jaunatni kļūst. Cilvēkam visu laiku vajag pašizglīties – tikai tādā valsts vidē varam attīstīties.” (E10)

Kompetence **“izstrādāt programmas”** norāda uz prasmi izstrādāt aktivitāšu programmas jauniešiem (gan ar izglītojošu mērķi, gan bez), balstot tās neformālās izglītības vērtībās un principos un ņemot vērā jauniešu vajadzības, apkārtējo realitāti, un iesaistot izstrādes procesā pašus jauniešus. Piemīt laba izpratne par dažādām grupām un vidēm, kurās strādā. Prot programmās iekļaut politiskas, sabiedrības, kultūras un citas aktualitātes.

92% aptaujāto šo kompetenci uzskata par svarīgu, un tikai 2% tā nedomā, bet 6% šajā jautājumā no vērtējuma atturas. Arī 9 no 10 ekspertiem šo kompetenci **uzskata par ļoti būtisku darbā ar jaunatni Latvijā. Viņuprāt, tā ir nedaudz vairāk attīstīta par iepriekšējo – it īpaši to var novērot jaunatnes projektos.** E9 norāda, ka “satura ziņā JD prot ietvaru aizpildīt.” E6 uzskata, ka JD Latvijā “tīri labi saprot vietējo jauniešu vajadzības un prot viņus iesaistīt”. E10 gan nedaudz kritizē: “Īstermiņa projektiem mums radošums ir uz 100%, bet nav saķeres ar realitāti. Iztrūkst ilgtermiņa pieejas.” E8 norāda: “Šī ir svarīga kompetence, bet neuzskatu, ka JD būtu jāveido jaunas mācību programmas. Pietiek jau ļoti daudz materiālu. JD jābūt spējīgam pielāgot. Un ar to viņi arī tiek galā.” E1 tomēr norāda, ka šīs kompetences tomēr pietrūkst tieši pašvaldību darbiniekiem.

Kompetence **“organizēt un vadīt resursus”** ietver sevī labu pašorganizāciju, prasmi piesaistīt un vadīt personālu un brīvprātīgos. Tā ir laba izpratne par vērtībām un darba kultūru jauniešu projektos un organizācijās. Spēja identificēt līderības veidus un izvērtēt savu ietekmi uz mērķa grupu aktivitātes laikā. Izpratne par to, kas motivē jauniešus iesaistīties un kā veicināt šo motivāciju. Prasme novērtēt un vadīt riskus. Spēja piesaistīt resursus un tos vadīt. Zināšanas par nacionālo likumdošanu un finanšu resursu vadību.

No aptaujātajiem **91% ir norādījis, ka darba ar jaunatni īstenotājiem šī kompetence ir nepieciešama.** Arī eksperti domā tāpat. Viņuprāt, **kompetence organizēt un vadīt resursus ir nozīmīga un JD Latvijā tā piemīt, taču to būtu nepieciešams vēl uzlabot.** E8 norāda: “Svarīga kompetence, bet bieži ar to ir problēma, jo JD daudzi paši ir jaunieši, un viņiem nav pieredzes, bet tas nāk ar pieredzi.” E7 piebilst: “Projektus raksta, resursus piesaista, arī sponsorēšana notiek. Tas ir aktuāli, un tas notiek! Tas ir attīstīts. Varbūt sadarbība ar uzņēmējiem vēl ir ļoti neizmantojams resurss!” Tomēr E10 aicina skatīt tendences Eiropas griezumā: “Ja mums šis būtu ļoti attīstīts, tad lielāks procents būtu iesaistīto darba ar jaunatni aktivitātēs, NVO darbībā. Bet mūsu procents ir zemākais ES, kas nozīmē, ka mēs šajā jomā neesam labi.” E9 tam piekrīt: “Ļoti klibo. Nav iespēju praktizēt ar kolēģiem, nav, kur gūt pieredzi. Klibo attiecībā uz brīvprātīgajiem – nav izpratnes, kādēļ to dara, kāda ir viņu ietekme.” Savukārt divi eksperti norāda, ka šī kompetence JD nemaz nav tik būtiska. E4: “Ielu JD tas nav aktuāli, vairāk projektu JD. Vidējais JD bez tās var iztikt, tam ir JLS pašvaldībā, kas spēj piesaistīt resursus.”

Kompetence **“veiksmīgi sadarboties komandās”** ir spēja sniegt ieguldījumu komandas darbā, veicināt savstarpējo komunikāciju un uzturēt labas darba attiecības ar visiem iesaistītajiem. Veicināt zināšanu un prasmju apmaiņu komandā. Motivēt un atbalstīt kolēģus mērķu sasniegšanā. Sistemātiska sadarbība un atbildība, attīstīta empātija. Prasme gan pajautāt, gan sniegt atbalstu, kad tas ir nepieciešams. Resursu veltīšana komandas stiprināšanas aktivitātēm. Prasme novērst un risināt konfliktus.

94% aptaujāto šo kompetenci uzskata par svarīgu, un tikai 1% to neuzskata par būtisku darbā ar jaunatni. Arī lielākā daļa ekspertu šo kompetenci **kopumā vērtē kā svarīgu un arī samērā labi attīstītu jaunatnes jomā Latvijā.** E6 norāda: “Ar jauniešiem JD māc [komunicēt], ar kolēģiem – ne vienmēr, jo reizēm JD ir viens pats. Bet svarīgi ir veidot kontaktus arī ārpus, iesaistīt citus cilvēkus.” E8 uzsver: “Pat es to atzīstu, būdams sliktas komandas spēlētājs, ka šī kompetence ir svarīga. Ir ļoti jāmaina iekšējā vērtību kopums, lai to iemācītos. Konflikta vadība ir svarīga! To grūti iemācīt, tā nāk ar praksi.” Divi eksperti norāda, ka šī kompetence nav Latvijā attīstīta: “Dažreiz citas organizācijas uztver kā konkurentus, nevis sadarbības partnerus. Bet savstarpēji sadarbojoties var iespējas un resursus paplašināt.” (E7) “[Šī kompetence] ir ļoti svarīga, bet attīstīta tā mums nav, jo katram vajag savu organizāciju, izperēt savu “oliņu”. Esmu vienmēr iestājusies par nacionāla mēroga sadarbību. Ja atnāk 20 jaunieši, to es saprotu. Nevis divi. Viņi pat domubiedru grupu nav izveidojuši! Arī politiskajām partijām prasa būt daudzskaitlīgām. Bet tas attīstās. Mēs tomēr esam jauna demokrātija.” (E10)

Kompetence **“jēgpilni komunicēt ar citiem”** nozīmē spēju veidot pozitīvas attiecības ar indivīdiem un grupām, kā arī prasmi labi sazināties ar jauniešiem un sadarbības partneriem. Sniegt ieguldījumu veiksmīgai komunikācijai jauniešu programmās un projektos. Attīstīta empātija – spēja ieklausīties otrā, nevērtējot un nepārtraucot. Spēja radīt drošu vidi, kurā var brīvi un cieņpilni paust emocijas, kā arī spēja atpazīt šīs emocijas un apzināties to ietekmi, un prast konstruktīvi tās vadīt.

Šīs kompetences nepieciešamība darbā ar jaunatni ir novērtēta visaugstāk – 96% aptaujāto to vērtē kā svarīgu. Arī visi 10 eksperti norāda uz tās **svarīgumu darbā ar jaunatni un to vērtē kā samērā attīstītu, taču ne pilnā mērā un ne ar visām iesaistītajā mērķa grupām**. E3 norāda: “Ar jauniešiem – jā, ar lēmumu pieņēmējiem – nē, bet ar izglītības iestādēm konfliktē!” E2 saskata citu nepilnību: “Radīt vidi, kurā jauniešiem var paust emocijas – šī daļa mums klibo. Un Tikumības likums ir solis atpakaļ.” E7 piebilst: “Tie, kas māc ar pašvaldību, nemāc ar jauniešiem, un otrādi.” E9 secina: “Ar komunikāciju mums ir OK, bet “jēgpilni” – tur vajadzētu uzsvāru, jo tas mums klibo. Mēs bieži vien elementāri pašvaldības līmenī nevaram kolēģiem izstāstīt, ko mēs darām, kas ir mūsu pievienotā vērtība.” E1 piekrīt: “[Mums] vēl ir jāmacās stāstīt, ko esam darījuši un kāda ir tā ietekme!”

Starpkultūru kompetence ir spēja izprast un pieņemt atšķirīgo, kā arī atbalstīt veiksmīgu komunikāciju un sadarbību starp cilvēkiem no dažādām kultūrām (ne tikai starptautiski, bet arī vietējā līmenī). Izprast un pieņemt nenoteiktību. Savu darbību balstīt cilvēktiesībās, dažādās kultūras teorijās. Pieiet kultūrai no identitātes perspektīvas un izprast, kā cilvēku ietekmē politika, sabiedrība, vēsture un ģeopolitiski konflikti. Šīs visas lietas ņemt vērā darbā ar jauniešiem. Strādāt ar stereotipu, aizspriedumu, pieņēmumu laušanu. Iedrošināt jauniešus uz solidaritāti, sociālu taisnīgumu, savstarpēju cieņu un vienlīdzību. Labprāt komunicēt svešvalodā un ar citu kultūru pārstāvjiem.

Ekspertu skatījumā **starpkultūru kompetence ir ļoti svarīga jaunatnes jomā strādājošajiem, un Latvijā tā ir vismazāk attīstīta** no visām astoņām kompetencēm. Zīmīgi, ka aptaujātie šīs kompetences iztrūkumu tik ļoti nesaskata – lai arī **93% aptaujāto šo kompetenci uzskata par svarīgu** darbā ar jaunatni, **tikai 48% pauž interesi un nepieciešamību šajā jomā izglītoties**, bet 28% neredz par nepieciešamu to attīstīt. Tas ir viszemākais rādītājs no visām kompetencēm.

Kā uz vājiem punktiem šīs kompetences sakarā eksperti norāda ne tik daudz iesaisti starptautiskos projektos, bet tieši darbu vietējā mērogā, piemēram, ar krievvalodīgo auditoriju, minoritātēm. E10 norāda: “Mēs sakām, ka mums tas ir svarīgi, bet mūsu integrācijas politika ir *nofeilojusi*. Tiem, kas to veidoja, nav bijusi izpratne.” E5 atzīmē, ka “ir atsevišķas organizācijas, kas ar šo jautājumu strādā, bet kopumā tā nav attīstīta [kompetence]”. E7 analizē cēloņus: “Mums [šī kompetence] ir mazāk attīstīta, nekā lielākā daļā ES. Mums ar to ir sarežģīti kā postpadomju valstij. Mums ir problēmas ar citām rasēm. Cilvēki baidās no tā, ko nepazīst. Mums nav Berlīnes vai Londonas ielas, kur aprod ar to. Tā ir aizsargreakcija.” E3 vērtē skarbi: “Latvija ir homofobiska valsts!”

E1 norāda: “Eiropas jaunatnes stratēģijā ir ļoti uzsvērtā citādo jauniešu iekļaušana, un ar to ir domāti gan jaunieši ar invaliditāti, gan minoritāšu jaunieši. Daudzi JLS ir ļoti ticīgi. Viņi nemūžam nestrādās ar LGBTQ jauniešiem. Nekad! Vai šāds jauniešiem vispār atnāks uz jauniešu centru, kur ir šāds JD? Viņi nenāks. Tas arī ir tas trakākais, ka JD uzspiež savas vērtības. Tas ir risks par Latviju kā iekļaujošu sabiedrību. Mums tādas nav. Mēs neatzīstam gejus un lesbietes, čigānus un patiesībā arī krievus. Mēs negribam pieņemt citādo...”

Taču personīgās pieredzes ir dažādas. E10 lepojas: “Pie mums ir vērsušās dažādas institūcijas, sakot – jūs esat vienīgie, kas kaut ko vēl var darīt ar sabiedrības integrāciju, jo pie jums visi nāk. Pie mums nāk ebreju bērni, krievu bērni, lietuvieši, baltkrievi, kādreiz arī kāds starptautiskais; mums bija divi ēģiptieši – musulmaņi.”

E7 uzskata, ka iemesls meklējams Latvijas viendabībā. “Mūsu sabiedrība ir diezgan homogēna, nav tik dažāda. Tas arī rada lielāku rezistenci, ja tā dažādība parādās. LGBTQ, bēgļi – tik neadekvātas reakcijas! Ar invaliditāti nu jau ir vieglāk, pret to ir mazāk [noskaņotu cilvēku]. Ir jāmeklē veidi, kā šo [pieņemošo attieksmi] attīstīt.”

Cits eksperts (E4) tomēr norāda, ka starpkultūru kompetence nav tik viennozīmīgs jautājums un nevajadzētu visu atbildību uzgult uz JD pleciem, jo JD savā darbā nevar ignorēt vietējo sabiedrību, kurā tas strādā: “Tas ir atkarīgs arī no vietas, kur JD strādā. Ja tu esi ļoti atvērts un visu pieņemošs, un tu sāc strādāt kādā konkrētā mazā vietā [kura tāda nav], tad tevi arī ātri vien “noliks pie vietas”.” Tādēļ būtu svarīgi domāt par visu Latvijas sabiedrību kopumā. Taču ar kaut ko ir jāsāk. E2 norāda: “Viens ir iemācīties kādu prasmi, uztaisīt plakātu, novadīt projektu. Bet pavisam citādāks, grūtāks ir darbs ar sevi – mainīt vērtības un konceptus, kam tu tici. Tas ir daudz grūtāk, tādēļ tas arī ir mazāk attīstīts. **LGBTQ jautājums ir daļa no jaunatnes darba, bet neesmu dzirdējis, ka daudzi par to runā**. Man šķiet, ka no visām lietām šis ir visbūtiskākais, kas ir arī vismazāk attīstīts – **strādāt ar savām vērtībām. Ja neattīsti sevi vai kādu grupu izslēdz, tad tas, ko tu dari, nebūs labi un kvalitatīvi**.” Tikmēr E6 norāda, ka “cilvēks nevar iemācīties neko, ko viņš nepiedzīvo emocionāli. Te var palīdzēt jauniešu apmaiņas, aicināt cilvēkus no citām valstīm, runāt par stereotipiem. [...] Ļoti maz minoritāšu jauniešu

nāk uz jauniešu centriem, un maz JD Latvijā strādā ārpus jauniešu centriem. Taču, ja “dažādie” nenāk uz jauniešu centru, tad **mēs varam attīstīt starpkultūru kompetenci, sākot paši veidot starptautiskus projektus.** Maz ir jauniešu centru, kas iesniedz jauniešu apmaiņas, uzņem brīvprātīgos – parasti to dara biedrības. Bet vienu tādu projektu gadā jau katrs varētu uztaisīt – vienalga, kāda ir kapacitāte. Tie stereotipi par citām kultūrām jau visiem ir, bet, ja uzņem viesus, tad pamazām vari tos iepazīt un vēlāk jau veiksmīgāk veidot attiecības arī ar pārējiem citu kultūru pārstāvjiem vietējā līmenī.”

Kompetence **“tīklošanās un interešu aizstāvība”** ir spēja atpazīt citus būtiskus jomas spēlētājus un attīstīt un vadīt partnerību ar tiem, lai darbs ar jaunatni nenotiek izolēti no pārējās pasaules. Pārzināt jauniešu tiesības un iestāties par jaunatnes jomu. Apzināties tā brīža politiskās vērtības un pārliecības un atbalstīt jauniešus neatkarīgas politiskās domas veidošanā. Atbalstīt aktivitātes, kas maina politiku.

Tīklošanos un interešu aizstāvību par nozīmīgu darbā ar jaunatni uzskata 83% aptaujāto, bet par nebūtisku – 4% aptaujāto. Lai arī kopumā kompetencei ir augsts novērtējums, tas svarīguma ziņā ir zemākais no visām minētajām kompetencēm. Interesi un nepieciešamību to pilnveidot izteikuši 61%, bet pret to ir 16% aptaujāto. Eksperti šo kompetenci vērtē atšķirīgi attiecībā uz JD un JLS darba pienākumiem. **Tīklošanās ir svarīga kompetence gan JD, gan JLS, savukārt interešu aizstāvība ir daļēji svarīga vai mazsvarīga JD darbā, taču ļoti nozīmīga JLS darbā.** E10 uzsver: “JD ir jāstrādā ar jauniešiem, bet JLS šī kompetence ir svarīga, jo viņam ir jārada politika atbilstoši tam līmenim, kurā viņš strādā.” Abos gadījumos eksperti norāda, ka **tīklošanās kompetence Latvijā ir vairāk attīstīta, nekā interešu aizstāvība.** E9 to raksturo: “Mūsu JD cenšas aizbraukt uz būtiskākajiem pasākumiem gadā – prasme tīkloties ir. Bet, kas attiecas uz interešu aizstāvību, tur gan vajag ieguldīt, jo JD varētu panākt vairāk, ja šī prasme būtu vairāk attīstīta. Bet tas lielākoties ir JLS darbs. Ja pilda abas funkcijas, tad noteikti šī kompetence ir jāattīsta.” E6 norāda, ka “mazākās pašvaldībās tas labāk attīstīts, kur visi viens otru pazīst.” E8 kritizē interešu aizstāvības prasmi: “Sarežģīti. Jaunatnes jomas lobijs krīt no viena grāvja otrā.” E2 tikmēr redz pozitīvu pavērsienu šajā jomā: “Bet Latvijas Jaunatnes padome ir atmodusies!”

Kompetence **“izvērtēšanas prakse, lai novērtētu situāciju un ieviestu nepieciešamās izmaiņas”** nozīmē darbā regulāri praktizēt iesaistošas izvērtēšanas un novērtēšanas metodes. Tā ir prasme analizēt datus un interpretēt informāciju, prezentēt rezultātus. Palīdzēt un iedrošināt jauniešus, apkārtējo vidi un sabiedrību labākām pārmaiņām – atbalstīt kolektīvās darbības, veicināt pārmaiņas. Spēt apkopot izvērtēšanas rezultātus un tos ņemt vērā nākamajās aktivitātēs. Gatavība pārmaiņām un prasme tās ieviest.

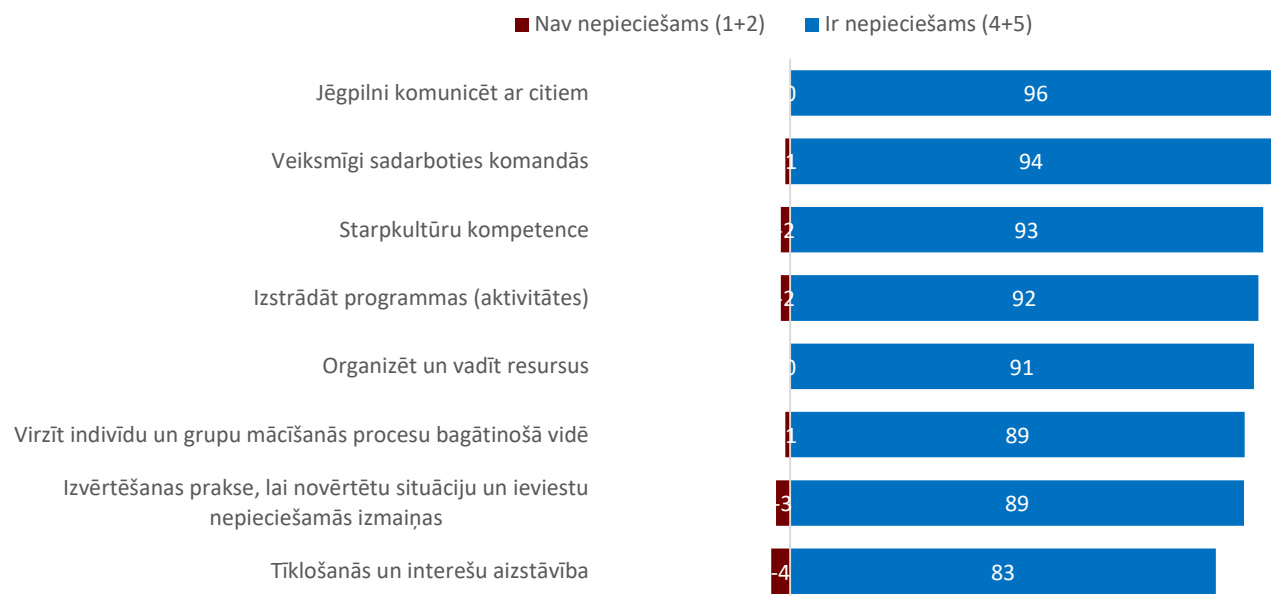
89% aptaujāto uzskata, ka darba ar jaunatni īstenotājiem ir nepieciešama izvērtēšanas prakses kompetence, bet 3% domā, ka tā nav nepieciešama. Interese un nepieciešamība papildus izglītoties šajā jomā ir vien 64% aptaujāto, bet 15% tādas nav vispār. Ekspertu vērtējumā šī kompetence Latvijā JD un JLS darbā ir **svaŗīga, taŗu ir tikai daļēji vai samērā vāji attīstīta.** Seŗi eksperti norāda, ka šī ir pavisam vāji attīstīta kompetence, trīs – ka daļēji attīstīta, un tikai viens domā, ka Latvijā tā ir pietiekami attīstīta. E9 uzskata, ka “ŗi no visām kompetencēm ir vistraŗiskāķā – gan ar metodēm, noŗimi, praktizēŗanu. Liela daļa JD uzskata, ka “notiek regulāra izvērtēŗana”, ja viņŗ reizi gadā uzdod online aptaujā divus jautājumus jaunieŗiem. [...] Cilvēķi bieŗi nesaprot, kādēŗ tam ir jātērē laiks.” E5 novērojumi: “Vienŗgā reize, kad izvērtēŗam, ir reizi pāris gadus pirms nāķamā plānoŗanas dokumenta, un tas arī tādēŗ, ka tas ir noteikts likumā, nevis ir saistīts ar JD kompetenci.” E1 piekrīt, ka “daudz par to ir runāts, bet praksē reti kad notiek”. E7 piebilst: “Stratēŗiskā domāŗana mums nav pāŗāk labi attīstīta.” E8 aicina: “Mēs nevaram darīt lietas darīŗanas pēķ.”

Lai arī kompetenŗu modelis jaunatnes darbinieķiem jau kopŗ 2016.gada nogales ir brīvi pieejams kā profesionālo kompetenŗu novērtēŗanas un attīstīŗbas instruments Eiropas līmenī, [L11] Latvijā tas nav izmantots un nekādā veidā arī neatspoguļoŗas IZM JD un JLS māķību programmās. Veicot māķību programmu satura analīzi un iztaujāŗot ekspertus, kuri ir apguvuŗi kursu vai ir iesaistīti tā veidoŗanā, varam secināŗ, ka **IZM JD un JLS programmas veidotāŗi nav ņēmuŗi vērā ſo kompetenŗu modeli,** turklāt ſo kursu saturs kopumā ir veidots tradicionālā tēmu ietvarā, nevis kompetencēs balstīta pieeŗā. Aptaujas rezultāti aplieķina, ka visas ſajā modelī ietvertās kompetences ir daļēji vai ļoti svarīgas un nepiecieŗamas JD un JLS darbā, taŗu tās nav iekļautas māķību

programmā. E1, kas apguvis IZM kursus pirms vairākiem gadiem, norāda: “Nekas no šīm kompetencēm tur nebija. Bija drausmīgs kurss, mēs sūdzējāmies, un pēc tam daudz ko nomainīja. Nezinu, kā ir tagad.” Pēc citu aptaujāto teiktā, kursu kvalitāte ir manāmi uzlabojusies, taču sasaistes ar kompetenču modeli to saturā joprojām nav.

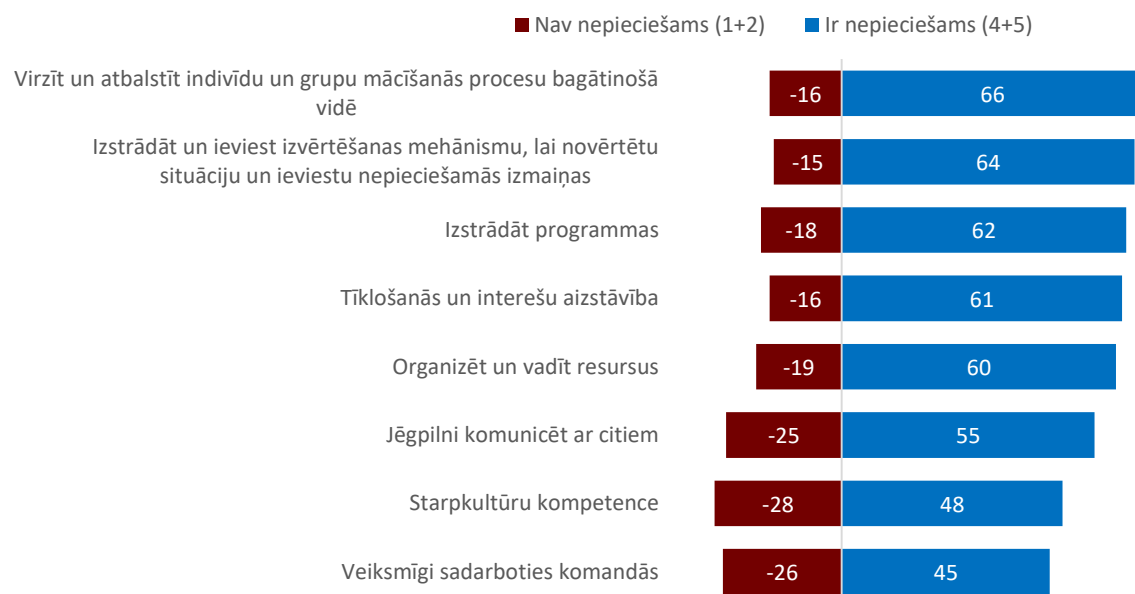
Grafiks 20. Darba ar jaunatni īstenotājiem nepieciešamās kompetences un prasmes, pēc ETS kompetences modeļa (%)

Jautājums anketā: Jūsaprāt, cik lielā mērā darba ar jaunatni īstenotājiem ir nepieciešamas šādas kompetences un prasmes? Šeit minētas kompetences no Eiropas apmācību stratēģijas (ETS) kompetences modeļa.



Grafiks 21. Interese un nepieciešamība papildus izglītoties kompetenču attīstīšanā, pēc ETS kompetences modeļa (%)

Jautājums anketā: Cik lielā mērā Jums būtu interese un nepieciešamība papildus izglītoties šo kompetenču attīstīšanai darba ar jaunatni veikšanai?



8. Darba ar jaunatni līdzšinējā attīstība

Darbam ar jaunatni Latvijā ir neilga vēsture – par valsts jaunatnes politikas veidošanos varam runāt līdz ar Latvijas neatkarības atgūšanu. Pirmie mēģinājumi definēt jaunatni kā atsevišķu valsts politikas mērķa grupu notika 90. gadu vidū, bet **Jaunatnes likums tika pieņemts tikai 2008. gadā**.

1992.gadā tika izveidota Latvijas Jaunatnes padome (LJP), kurai ir bijusi nozīmīga loma jaunatnes politikas veidošanā Latvijā. Tieši pēc LJP ierosinājuma 2002. gadā sāk rakstīt Jaunatnes likumu (lai arī bija mēģinājumi to darīt arī pirms tam). 1999.gadā savukārt tika izveidota Jaunatnes Starptautisko programmu aģentūra (JSPA), līdz ar kuru Latvijā aizsākās starptautiskā jaunatnes darba projektu iespējas.

Pēdējo 20 gadu laikā **vairākas reizes mainījušās par jaunatnes jomu atbildīgās ministrijas** – sākotnēji par jaunatnes politiku atbildīgā bija IZM, tad šo jomu pārņēma Bērnu un ģimenes lietu ministrija, bet, kad to likvidēja, joma atkal atgriezās IZM paspārnē. Šo pārmaiņu dēļ tikai nosacīti var runāt par ilgtspējīgu, pēctecīgu jaunatnes politikas un darba ar jaunatni attīstību. Par jaunatnes politikas “ziedu laikiem” jomas veterāni uzskata periodu, kad jaunatnes lietas bija Bērnu un ģimenes lietu ministrijas pārziņā (2002–2009). Šajā periodā jaunatnes jomā notika strauja attīstība. 2002.gada 19.martā tika pieņemta Jaunatnes politikas koncepcija (2002), kas bija pirmais politikas dokuments ceļā uz ilgtspējīgu attīstību jaunatnes jomā. Dažus gadus vēlāk tika izstrādāts un pieņemts Jaunatnes likums (2008–2009), un 2008. gadā tika izstrādāts arī JLS profesijas standarts.

Līdz ar Bērnu un ģimenes ministrijas likvidēšanu, jaunatnes jomu savā paspārnē pārņēma Izglītības un zinātnes ministrija. Īpaši zīmīgs jaunatnes politikai izrādījies 2014.gads – tad tika izstrādāts JD profesijas standarts, un šajā gadā arī tika izveidota Jaunatnes konsultatīvā padome un aizsākta Jaunatnes politikas Valsts programma.

Jaunatnes politikas un darba ar jaunatni attīstībā **būtiska ir Latvijas iestāšanās Eiropas Savienībā 2004.gadā**, kas noteica nepieciešamību pēc ES kopējo politikas plānošanas mērķu integrēšanas Latvijas politikā, tai skaitā attiecībā uz jaunatnes politiku.³¹ Par mērķtiecīgu un stratēģisku jaunatnes politikas attīstību var runāt **pēdējo aptuveni 5 gadu perspektīvā, kad IZM valsts programmas ietvaros mērķtiecīgi definējusi jaunatnes jomas ikgadējās prioritātes un īstenojamās aktivitātes** (piemēram, sekmēt pašvaldību līmeņa jaunatnes politikas attīstību). Savukārt **darba ar jaunatni attīstību būtiski noteikusi ārvalstu finanšu instrumentu finansējuma pieejamība** (minimāla nacionālā un pašvaldību finansējuma apstākļos).

No 2016.gada nozīmīgs atbalsts jaunatnes politikai Latvijā tiek sniegts JSPA starptautiskā projektā *Europe Goes Local* ar programmas Erasmus+ atbalstu. Projektā jau 22 pašvaldības ir saņēmušas ilgtermiņa atbalstu (mācības un mentora konsultācijas aptuveni gada garumā) jaunatnes darba kvalitātes celšanai pašvaldības līmenī.

Kā detalizētāk izklāstīts 4. nodaļā, vairākums darba ar jaunatni īstenošanu pārstāv pašvaldību sektoru. Par darba ar jaunatni attīstību pašvaldību līmenī pārskata informāciju sniedz **IZM katra gada sākumā īstenojama pašvaldību aptauja**, kurā tiek apkopoti dati un informācija par darbu ar jaunatni pašvaldībās, lai raksturotu, kādi no darba ar jaunatni būtiskākajiem elementiem/aspektiem tiek vai netiek pašvaldībās īstenoti. Jaunākie dati pieejami par 2018. gadu un tos iespējams salīdzināt ar 2016. gada situāciju, tādējādi vērtējot notikušo progresu. Šāds pārskata novērtējums sniegts Jaunatnes politikas īstenošanas plāna 2016.-2020.gadam starpposma izvērtējumā³².

Kopumā novērojams, ka **gandrīz visās apkopojumā iekļautajās kategorijās situācija ir uzlabojusies** – ir pieaudzis to pašvaldību skaits, kurās ir vismaz 1 darbinieks darbam ar jaunatni, tiek piešķirts finansējums darbam ar jaunatni, ir izstrādāts jaunatnes politikas plānošanas dokuments, darbojas jauniešu dome, pastāv jaunatnes lietu konsultatīvā komisija, kā arī pašvaldības deleģē biedrībām atsevišķas funkcijas un/vai uzdevumus. Tai pat laikā nav mainījusies situācija pašvaldībās ar jauniešu centriem – tikai 87 no 119 pašvaldībām ir vismaz viens jauniešu centrs. **Pasliktinājusies situācija ir tikai vienā aspektā –ir samazinājies to pašvaldību skaits, kurās ir vismaz viena biedrība, kas veic darbu ar jaunatni**. Vairāki darba ar jaunatni rādītāji ir tikuši iekļauti mērījumos tikai pēdējo divu gadu laikā, tādēļ to izmaiņas nav novērtējamas, tomēr arī

³¹ Detalizētāks pārskats par jaunatnes politikas vēsturi Latvijā pieejams izdevumā “Jaunieši Latvijā 2008–2013: aktivitāte, mobilitāte, līdzdalība”: https://www.izm.gov.lv/images/statistika/petijumi/Jaunieši_Latvija_2008-2013.pdf

³² Jaunatnes politikas īstenošanas plāna 2016.-2020.gadam starpposma izvērtējums. http://jaunatneslietas.lv/sites/default/files/2019-12/IZM_JPIP_Vidusposma_izv%C4%93rt%C4%93jums_2019.pdf

2018. gada rādītāji raksturo būtiskas tendences darbā ar jaunatni. **Tikai 69 no 119 pašvaldībām tiek piešķirts finansējums pašu jauniešu iniciatīvām un projektiem.** 84 no 119 pašvaldībām piesaista finansējumu projektu konkursos, savukārt tikai 14 pašvaldībās tiek īstenotas aktivitātes diasporas jauniešiem. Šie dati liecina, ka kopumā **darbs ar jaunatni tiek īstenots arvien lielākā skaitā pašvaldību** – arvien vairāk pašvaldību finansē darbu ar jaunatni, arvien vairāk pašvaldībās tiek veidota un stiprināta jaunatnes politikas plānošana (ir vai tiek izstrādāti plānošanas dokumenti) un darba ar jaunatni institucionālā sistēma (jaunatnes lietu konsultatīvā komisija, jauniešu dome, deleģējumi). Tai pat laikā pārskata periodā **ir pasliktinājusies NVO sektora iesaiste un kapacitāte darba ar jaunatni īstenošanā** – kopumā 38 Latvijas pašvaldībās nav nevienas organizācijas, kas īstenotu darbu ar jaunatni.

Tabula 2. Darbs ar jaunatni pašvaldībās: Apkopojums un salīdzinājums 2016.–2019.g.

Piezīme: tabulā norādīts pašvaldību skaits (no 119 Latvijas pašvaldību kopskaita), kurās konkrētais darba ar jaunatni aspekts tiek īstenots.

Datu tabulas avots: Jaunatnes politikas īstenošanas plāna 2016.–2020.gadam starpposma izvērtējums.

	2016	2017	2018	2019	2016/2019
Ir vismaz 1 darbinieks darbam ar jaunatni	105	109	109	86	↓
Tiek piešķirts finansējums darba ar jaunatni īstenošanai	86	94	98	87	↑
Ir/tiek izstrādāts jaunatnes politikas attīstības plānošanas dokuments*	74	51	89	83	↑
Ir vismaz 1 jauniešu centrs	87	87	87	87	↔
Tiek piesaistīts finansējums projektu konkursos	--	--	84	80	↓
Ir vismaz 1 nevalstiskā organizācija, kas veic darbu ar jaunatni	93	79	81	65	↓
Tiek piešķirts finansējums jauniešu iniciatīvām	--	--	69	81	↑
Ir jauniešu dome	40	43	47	47	↑
Ir jaunatnes lietu konsultatīvā komisija	27	29	32	23	↓
Pašvaldība deleģē biedrībām funkcijas	12	16	17	22	↑
Pašvaldība īsteno aktivitātes diasporas jauniešiem	--	12	14	8	↓

*Kā atsevišķs dokuments vai sadaļa citā attīstības plānošanas dokumentā.

Jaunatnes politikas īstenošanas plāna 2016.–2020.gadam starpposma izvērtējuma ietvaros 2019. gada rudenī tika īstenota darba ar jaunatni praktiķu kvantitatīva aptauja, kurā cita starpā tika iegūti arī dati par to, kādu tematisko virzienu aktivitātes tikušas īstenotas pēdējo 3 gadu laikā. Šīs aptaujas dati liecina, ka **pēdējo 3 gadu laikā visvairāk tikušas īstenotas aktivitātes un pasākumi brīvprātīgā darba un izglītības, apmācību jomā** (66% aptaujāto ir īstenojuši tādas). Tāpat vairākums aptaujāto ir īstenojuši aktivitātes **līdzdalības** (60%) un **veselības, veselīga dzīvesveida** (58%) jomās. Aptuveni puse īstenojuši pasākumus **kultūras** (54%), **izklaides** (51%), **sporta** (50%), **vides sakopšanas** (46%), **sociālās iekļaušanas** (44%) jomās. Aptuveni trešdaļa iesaistījušies nodarbinātības (32%) un uzņēmējdarbības (29%) aktivitātēs. **Salīdzinoši visretāk īstenoti pasākumi politikas (24%), sociālās palīdzības (22%) un integrācijas (22%) jomā**, kas sasaucas ar šajā pētījumā konstatēto starpkultūru kompetences iztrūkumu. Analizējot atšķirības starp dažādām mērķa grupām, novērojams, ka **NVO pārstāvji biežāk nekā pašvaldību un jauniešu centru pārstāvji īsteno aktivitātes sabiedriski nozīmīgās jomās – sociālā iekļaušana, sociālā palīdzība, integrācija**, – kamēr pašvaldību un jauniešu centru pārstāvji biežāk īsteno pasākumus kultūras, izklaides, arī vides sakopšanas jomās. Šādā aspektā novērojama NVO sektora būtiskā papildinošā loma darba ar jaunatni īstenošanā.

Grafiks 22. Kādu jomu aktivitātes, pasākumus, projektus esat īstenojuši pēdējo 3 (trīs) gadu laikā? (%)

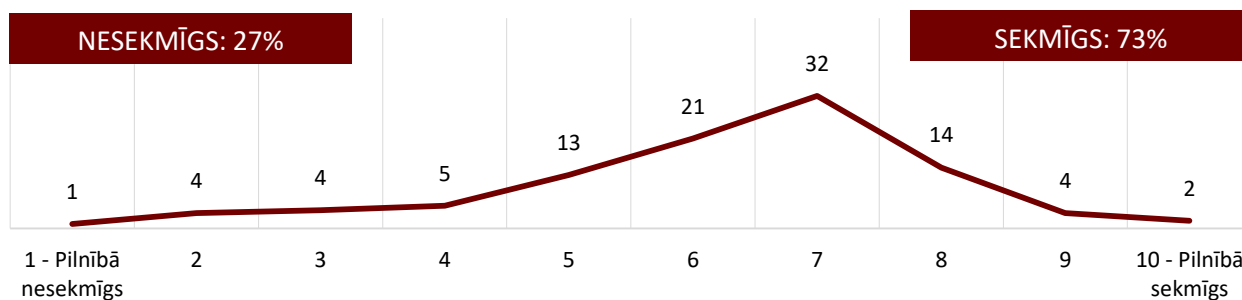
Datu avots: Jaunatnes politikas īstenošanas plāna 2016.-2020.gadam starpposma izvērtējums.



Minētajā aptaujā darba ar jaunatni īstenošanai tika lūgti novērtēt arī viņu pašvaldībā īstenojamā darba ar jaunatni sekmīgumu. **Kopumā 73% aptaujāto novērtējuši, ka darbs ir sekmīgs, kamēr salīdzinoši liels – 27% – ir arī to īpatsvars, kuri uzskata, ka darbs ar jaunatni šobrīd ir nesekmīgs vai nepietiekami sekmīgs.** Mērķgrupu griezumā novērojams, ka pašvaldību pārstāvji darba ar jaunatni sekmīgumu vērtē izteikti augstāk, kamēr NVO sektora pārstāvji – izteikti kritiskāk. Vaicāti, kādus **uzlabojumus** būtu nepieciešams veikt darbā ar jaunatni pašvaldībā, novērojams, ka visbiežāk tiek aktualizēti tādi jautājumi kā **jauniešu līdzdalības un ieinteresētības veicināšana (27%), lielāks darbā ar jaunatni iesaistītā personāla skaits (25%), labāka savstarpējā sadarbība starp iesaistītajām institūcijām un personām (22%), kā arī lielāka izpratne un atbalsts no lēmējvaras (18%).**

Grafiks 23. Cik sekmīgs šobrīd kopumā ir darbs ar jaunatni Jūsu pašvaldībā? (%)

Datu avots: Jaunatnes politikas īstenošanas plāna 2016.-2020.gadam starpposma izvērtējums.



Lūgti norādīt, **kas ļautu būtiski uzlabot darba ar jaunatni efektivitāti pašvaldībā**, vairāk nekā puse aptaujāto norādījuši uz tādām vajadzībām kā **jauniešu aktīvāka iesaistīšanās, līdzdalība (70%), lielāks finansējums (68%), papildu cilvēkresursi (63%), jauniešu pētījumi (59%), apmācības, kursi, semināri (57%)**. Aptuveni katrs otrais darbā ar jaunatni iesaistītais novērtē, ka efektivitāti uzlabotu labāka starp institūciju sadarbība (54%), pieredzes apmaiņas pasākumi Latvijā (48%) un ārvalstīs (44%). Salīdzinoši bieži ticis norādīts arī uz nepieciešamību pēc plašākas nevalstiskā sektora iesaistes (41%), biežākas iesaistīšanās starptautiskos projektos (40%), kā arī papildu telpām (40%).

Grafiks 24. Kas no minētā ļautu būtiski uzlabot darbu ar jaunatni efektivitāti Jūsu pašvaldībā? (%)

Datu avots: Jaunatnes politikas īstenošanas plāna 2016.-2020.gadam starpposma izvērtējums.



Lai gan pēdējos gados noticis būtisks progress darba ar jaunatni attīstībā, **joprojām aktuāli ir daudzi izaicinājumi** – arī tie apkopoti un definēti 2019. gadā īstenotajā Jaunatnes politikas īstenošanas plāna 2016.-2020.gadam starpposma izvērtējumā³³ (šeit sniegti saīsinātā redakcijā):

Problēmjautājums	Skaidrojums
Darba ar jaunatni finansējums	Lai gan pēdējos gados ir palielinājies to pašvaldību skaits, kurās darbam ar jaunatni tiek piešķirts finansējums, kā arī ir palielinājies nacionālais finansējums jaunatnes jomā, nepietiekams finansējums joprojām ir viena no būtiskākajām barjerām darba ar jaunatni attīstībā. Projektu finansējuma pieeja radījusi situāciju, kad darbs ar jaunatni notiek gandrīz tikai projektu finansējuma pieejamības ietvaros. Kamēr tiek finansēti konkrēti projekti, darbs ar jaunatni notiek, bet, kad projekti noslēdzas vai noslēdzas konkrēto projektu finansēšanas periodā, darbs ar jaunatni tiek pārtraukts, tam neveidojas pēctecība.
Cilvēkresursi	Cilvēkresursu nepietiekamība jau daudzu gadu periodā tiek aktualizēta kā būtiska problēma pilnvērtīgam darbam ar jaunatni. Piemēram, lai gan palielinās to pašvaldību skaits, kurās ir vismaz viens darbinieks darbam ar jaunatni, pats par sevi tas neliecina, ka darbs ar jaunatni notiek sekmīgi un jēgpilni. Visbiežāk šo darbu veic viena persona (kurai dažkārt tas ir nepilnas slodzes darbs), pildot kā jaunatnes lietu speciālistu, tā jaunatnes darbinieku pienākumus. Pie tam (un šādā aspektā atkal aktualizējas finansējuma jautājums), visbiežāk tas ir finansiāli zemu apmaksāts darbs. Sekas jau ilgstoši ir lielā kadru mainība jaunatnes jomā – aptuveni 1/3 darbā ar jaunatni iesaistīto nostrādā tikai 2-3 gadus pirms darba maiņas. Arvien mainīgā personāla

³³ Jaunatnes politikas īstenošanas plāna 2016.-2020.gadam starpposma izvērtējums. http://jaunatneslietas.lv/sites/default/files/2019-12/IZM_JPIP_Vidusposma_izv%C4%93rt%C4%93jums_2019.pdf

	apstākļos daudz resursu jāiegulda bāzes zināšanu un kompetenču nodrošināšanā, līdz ar to neveicinot sektora ilgtspējas attīstību.
NVO sektora iesaiste	NVO sektors ir būtisks darba ar jaunatni īstenošanas resurss. NVO sektoram ir nevis dublējoša, bet pašvaldību un valsts institūciju veiktā darba papildinoša funkcija. NVO sektorā tiek īstenotas aktivitātes, kuras pašvaldību un valsts institūcijas neīsteno vai neīsteno tik efektīvi. Tai pat laikā pēdējo 3 gadu pārskata perioda dati liecina, ka to NVO skaits, kuras īsteno darbu ar jaunatni, ir samazinājies – ja vēl 2016. gadā kopumā 93 Latvijas pašvaldībās bija vismaz viena organizācija jaunatnes jomā, tad 2018. gadā šādu pašvaldību skaits samazinājies līdz 81.
Starpinstitucionālā sadarbība	Jaunatnes politika un darbs ar jaunatni ir izteikti starpinstitucionāls un starpsektorāls. Lai gan pašvaldību līmenī pastāv iespēja izveidot jaunatnes lietu konsultatīvās komisijas, līdzšinējā pieredze liecina, ka to darbs visbiežāk ir formāls un neregulārs. Tai pat laikā nav iespējams viennozīmīgi apgalvot, ka problēma ir tieši institūciju nevēlēšanās sadarboties (lai gan nereti arī tā ir novērojama), drīzāk pastāv tieši un netieši iesaistīto institūciju nepilnīga izpratne par to, kādas konkrētas un praktiskas aktivitātes katrai no tām būtu veicamas darba ar jaunatni kontekstā.
Infrastruktūras pieejamība	Viens no būtiskiem darba ar jaunatni sistēmas aspektiem ir infrastruktūras pieejamība. Pārskata periodā IZM aktīvi ir popularizējis ieteikumu nodrošināt jauniešiem atsevišķas telpas savu aktivitāšu un iniciatīvu īstenošanai. Pateicoties dažādu programmu finansējumam Latvijā daudzās pašvaldībās ir izveidoti jauniešu centri, tomēr to ilgtspēja ne vienmēr tiek uzturēta. Daudz problēmu novērojams arī šo centru ikdienas darbā. Piemēram, nereti telpas pieejamas tikai darba laikā darba dienā, tās atrodas jauniešiem neērtā vietā, to iekārtojums nav jauniešu interesēm atbilstošs, nereti vienas telpas ietvaros tiek mēģināts iekļaut kā jauniešus tā bērnus, lai gan pat jauniešu dažādu vecumposmu pārstāvji ne vienmēr vēlas uzturēties līdzās u.c.
Jaunatnes politikas plānošana un īstenošana	Lai gan pēdējo gadu laikā būtiski pieaudzis to pašvaldību skaits, kurās tiek izstrādāti jaunatnes politikas plānošana dokumenti, aktuāls ir jautājums, vai šo dokumentu izstrāde sekmē praktiskā darba ar jaunatni īstenošanu, vai arī tie ir tikai formāli dokumenti bez reālu darbību seguma. Šo jautājumu īpaši aktualizē fakts, ka gandrīz nevienā no pašvaldību jaunatnes politikas plānošanas dokumentiem netiek paredzēts konkrēts finansējums pasākumu īstenošanai, un plānotie pasākumi tiek apzīmēti kā “esošā budžeta ietvaros” īstenojami, kas visbiežāk nozīmē vienas amatpersonas atalgojumu.
Nacionālā un lokālā atbildība darbā ar jaunatni	Jaunatnes likumā ir noteiktas pašvaldību tiesības darbā ar jaunatni, bet nav noteikti pienākumi. Tas lielā mērā apgrūtinā gan darba ar jaunatni aktualizēšanu, gan tā praktisku ieviešanu un īstenošanu. Tai pat laikā formāla pienākumu uzlikšana neveicina jēgpilna darba ar jaunatni īstenošanu, tādēļ diskutējams ir jautājums, kā veicināt pašvaldību lielāku izpratni par darba ar jaunatni nozīmi.
Darba ar jaunatni tvērums	Tā kā darbs ar jaunatni ir starpsektorāls un starpinstitucionāls, tā tēmu tvērums ir ļoti plašs – izglītība, nodarbinātība, kultūra, sports, veselība, nodarbinātība utt. Tieši vai netieši darbs ar jaunatni saistīts ar jebkuru citu valsts politikas jomu. Līdz ar to būtiskus izaicinājumus rada nepieciešamība iekļaut visus šos sektorus jaunatnes politikas plānošanā. Tā kā pieejamie resursi (finanšu, cilvēkresursi) jaunatnes jomā ir ļoti ierobežoti, mēģinājumi plānot un īstenot aktivitātes tik plašā sektoru tvērumā visbiežāk nav sekmīgi un ilgtermiņā ir mazefektīvi.

Jāpiebilst, ka būtiskus izaicinājumus darbam ar jaunatni radīs **administratīvi teritoriālā reforma** – 2020. gada 10. jūnijā Saeima galīgajā lasījumā apstiprināja Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas virzīto likumprojektu “Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likums”, lemjot Latvijā līdzšinējo 119 vietā izveidot 42 pašvaldības (no 2021. gada pašvaldību vēlēšanām). Līdz ar to **pašvaldībās, kuru teritorija mainīsies (apvienojot vairākas līdzšinējās pašvaldības), mainīsies arī darba ar jaunatni koordinācija un jaunatnes politikas plānošana.**

Kopsavilkums

Darba ar jaunatni līdzšinējā attīstība

- » Darbam ar jaunatni Latvijā pagaidām ir neilga vēsture. Pirmie mēģinājumi definēt jaunatni kā atsevišķu valsts politikas mērķa grupu notika 90. gadu vidū, bet Jaunatnes likums pieņemts tikai 2008. gadā.
- » 2008. gadā izstrādāts arī jaunatnes lietu speciālista profesijas standarts, bet jaunatnes darbinieka standarts izstrādāts tikai 2014. gadā.
- » Pēdējo 20 gadu laikā vairākas reizes mainījušās par jaunatnes jomu atbildīgās institūcijas, līdz ar to tikai nosacīti iespējams runāt par ilgtspējīgu un pēctecīgu jaunatnes politikas un darba ar jaunatni attīstību.
- » Jaunatnes politikas un darba ar jaunatni attīstībā būtiska ir Latvijas pievienošanās Eiropas Savienībai 2004. gadā, kas noteica nepieciešamību pēc ES kopējo politikas plānošanas mērķu integrēšanas Latvijas politikā, tai skaitā attiecībā uz jaunatnes politiku.
- » Darba ar jaunatni Latvijā attīstību būtiski noteikusi ārvalstu finanšu instrumentu finansējuma pieejamība (minimāla nacionālā un pašvaldību finansējuma apstākļos).
- » Pēdējo gadu laikā ir pieaudzis to pašvaldību skaits, kurās ir vismaz 1 darbinieks darbam ar jaunatni, tiek piešķirts finansējums darbam ar jaunatni, ir izstrādāts jaunatnes politikas plānošanas dokuments, darbojas jauniešu dome, pastāv jaunatnes lietu konsultatīvā komisija, kā arī pašvaldības deleģē biedrībām atsevišķas funkcijas un/vai uzdevumus.
- » Pasliktinājusies situācija ir vienā aspektā – ir samazinājies to pašvaldību skaits, kurās ir vismaz 1 biedrība, kas veic darbu ar jaunatni.
- » Lai gan 84 no 119 pašvaldībām piesaista finansējumu projektu konkursos, tikai 69 pašvaldībās tiek piešķirts pašu finansējums jauniešu iniciatīvām un projektiem.
- » Pēdējo 3 gadu laikā visvairāk tikušas īstenotas aktivitātes un pasākumi brīvprātīgā darba un izglītības, apmācību jomā (66% aptaujāto ir īstenojuši tādas). Tāpat vairākums aptaujāto ir īstenojuši aktivitātes līdzdalības (60%) un veselības, veselīga dzīvesveida (58%) jomās.
- » Kopumā 73% aptaujāto novērtējuši, ka darbs ar jaunatni pašvaldībā ir sekmīgs, kamēr salīdzinoši liels – 27% – ir arī to īpatsvars, kuri uzskata, ka darbs ar jaunatni šobrīd ir nesekmīgs vai nepietiekami sekmīgs.
- » Vaicāti, kādus uzlabojumus būtu nepieciešams veikt darbā ar jaunatni pašvaldībā, novērojams, ka visbiežāk tiek aktualizēti tādi jautājumi kā jauniešu līdzdalības un ieinteresētības veicināšana (27%), lielāks darbā ar jaunatni iesaistītā personāla skaits (25%), labāka savstarpējā sadarbība starp iesaistītajām institūcijām un personām (22%), kā arī lielāka izpratne un atbalsts no lēmējvaras (18%).
- » Lai gan pēdējos gados noticis būtisks progress darba ar jaunatni attīstībā, tai pat laikā joprojām aktuāli ir daudzi izaicinājumi – nepietiekams finansējums, nepietiekama nodrošinātība ar cilvēkresursiem, nepietiekama NVO sektora iesaiste un stiprināšana, neefektīva starpinstitutionālā sadarbība, infrastruktūras nepietiekamība, u.c.
- » Būtiskus izaicinājumus darbam ar jaunatni radīs administratīvi teritoriālā reforma, kas paredz no 2021. gada līdzšinējo 119 vietā izveidot 42 pašvaldības.

Darba ar jaunatni finansēšana

- » Darba ar jaunatni finansējumu veido valsts un pašvaldību budžeta finansējums, kā arī ārvalstu finanšu instrumentu ietvaros piesaistītais finansējums. Lai gan finansējuma avoti ir zināmi, aprēķināt kopējo darba ar jaunatni finansējumu šobrīd ir praktiski neiespējami.
- » Tā kā pašvaldību budžetos ne vienmēr darbs ar jaunatni tiek izdalīts atsevišķā kategorijā (visbiežāk tas iekļauts izglītības, kultūras, brīvā laika finansējuma kategorijās), praktiski nav iespējams veikt drošticamus aprēķinus par kopējo šādu finansējumu. Arī nacionālā līmenī finansējuma aprēķināšana ir apgrūtināta, jo darbā ar jaunatni iesaistīto iestāžu un institūciju īstenotās aktivitātes jaunatnes jomā iekļaujas to pamatdarbībā un netiek atsevišķi izdalītas ne darba uzdevumos, ne finansējumā (piemēram, Veselības ministrijas vai Labklājības ministrijas darba ietvaros).

- » Jaunatnes politikas valsts programmas īstenošanai piešķirtais valsts budžeta finansējums Izglītības un zinātnes ministrijā 2013.–2016. gadu laika periodā tas bijis gandrīz nemainīgs aptuveni 330 tūkstošu EUR apmērā, bet 2017.–2020. gadu laika periodā pieaudzis līdz aptuveni 550 tūkstošiem EUR gadā.
- » Kopējais jaunatnes politikas īstenošanai novirzītais finansējums bijis pa gadiem mainīgs – no 3,4 milj. 2016. gadā līdz pat 8,4 milj. 2017. gadā. Lielākā daļa no šī finansējuma ir ārvalstu finanšu instrumenta Erasmus+ ietvaros piesaistītais finansējums.
- » IZM apkopotā informācija liecina, ka 2018. gadā 98 no 119 Latvijas pašvaldībām tiek piešķirts finansējums darba ar jaunatni īstenošanai. Projektu ietvaros finansējumu piesaista 84 pašvaldības. Tai pat laikā tiešā veidā jauniešu iniciatīvām finansējumu piešķir tikai 69 pašvaldības.

Darba ar jaunatni atzīšana

- » Tā kā darbs ar jaunatni ir starpnozarisks un tajā iesaistītas daudzas valsts un pašvaldību institūcijas, kā arī jaunatnes organizācijas un citas fiziskās un juridiskās personas, tiesiskā regulējuma ietvaros nav definētas konkrētas izglītības un profesionālās pieredzes prasības darba ar jaunatni īstenotājiem.
- » Profesiju klasifikatorā iekļautas divas ar darbu ar jaunatni saistītas profesijas – jaunatnes lietu speciālists (profesijas kods – 242227) un jaunatnes darbinieks (profesijas kods – 242257). Abas profesijas iekļautas politikas pārvaldības vecāko speciālistu profesiju atsevišķajā grupā (2422). Lai gan daļa no pamatuzdevumiem abām profesijām ir līdzīga vai identiska, kopumā abu profesiju nošķirums ir skaidrs – jaunatnes lietu speciālistu darbības joma ir jaunatnes politikas veidošana un koordinēšana, bet jaunatnes darbinieku darbības joma ir ikdienas praktiskais darbs ar jaunatni.
- » Valsts ieņēmumu dienesta informācija par darba vietām 2020. gada septembrī atbilstoši profesiju klasifikatoram rāda, ka jaunatnes lietu speciālista profesijā ir 126 aizņemtas darba vietas, bet jaunatnes darbinieku – 59. Tātad – Latvijā kopumā ir 185 darba vietas darba ar jaunatni īstenotāju profesijās. Tas gan neatbilstoši visus darbā ar jaunatni iesaistītos, jo darbu ar jaunatni var veikt arī citu profesiju un amatu ietvaros.
- » Pēdējo 5 gadu laika periodā konkrēto divu profesiju pārstāvju skaits ir būtiski pieaudzis – 2016. gadā jaunatnes lietu speciālista profesijā bija 111 darba vietas, bet jaunatnes darbinieka – 11 darba vietas (kopā 122 darba vietas).
- » IZM apkopotā informācija liecina, ka 2018. gadā 109 no 119 Latvijas pašvaldībām ir vismaz 1 darbinieks darbam ar jaunatni. Tomēr tas nenozīmē, ka visi šie darbinieki veic darbu ar jaunatni pilnā slodzē, kā arī ne visi no šiem darbiniekiem pēc amata nosaukuma ir jaunatnes lietu speciālisti vai jaunatnes darbinieki. Šī projekta ietvaros īstenotā aptauja rāda, ka 43% no darbā ar jaunatni iesaistītajiem pēc amata ir jaunatnes lietu speciālisti, bet 38% – jaunatnes darbinieki.
- » Lai gan profesiju klasifikatorā ir iekļautas divas konkrētas darba ar jaunatni profesijas, kā arī tām ir izstrādāts profesijas standarts, ikdienas praksē šo profesiju iedzīvināšana un attīstība ir tikai sākumstadijā. Pašvaldībās ne vienmēr darbu ar jaunatni veic konkrēto profesiju pārstāvji, kā arī ne vienmēr darbā ar jaunatni iesaistītie šo darbu veic pilnā slodzē. Darba ar jaunatni īstenotājiem nepastāv arī konkrētu kvalitātes nodrošināšanas rīku vai sistēmu.

Darba ar jaunatni īstenotāju izglītības un darba pieredze

- » Divās augstākās izglītības iestādēs Latvijā ir iespējams iegūt profesionālo maģistra grādu izglītības zinātnēs ar kvalifikāciju “karjeras konsultants un jaunatnes lietu speciālists”. Daugavpils Universitātē pieejamas pilna laika studijas (2 gadi), bet Liepājas Universitātē – kā pilna (2 gadi), tā nepilna (2 gadi un 6 mēneši) laika studijas. Darba ar jaunatni eksperti kritizē programmas lietderību un kvalitāti.
- » Pēdējo piecu gadu laikā Daugavpils Universitātē jaunatnes lietu speciālista kvalifikāciju ieguvuši gandrīz 50 studentu, bet Liepājas Universitātē – aptuveni 30. Kopējais abās universitātēs kvalifikāciju ieguvušo speciālistu skaits ir vairāk nekā 100 personas.
- » Darba ar jaunatni ekspertu skatījumā daudz lietderīgāka par maģistratūras programmu jaunatnes lietu speciālistiem būtu bakalaura programma jaunatnes darbiniekiem. Vērtīga būtu sadarbība ar kaimiņzemju, piemēram, Igaunijas augstskolām šādas programmas īstenošanā.

- » Darba ar jaunatni īstenotājiem pašvaldībās, ja viņu amata nosaukums ir “jaunatnes lietu speciālists”, divu gadu laikā no dienas, kad viņš ir stājies amatā vai pieņemts darbā, jāapgūst jaunatnes lietu speciālista apmācības pamatprogrammu ne mazāk kā 80 akadēmisko stundu apjomā – to nosaka Ministru kabineta noteikumi par jaunatnes lietu speciālistu apmācības kārtību. Šīs apmācības organizē un nodrošina Izglītības un zinātnes ministrija. Tomēr ierobežoto finanšu resursu dēļ, ne visiem jaunatnes lietu speciālistiem ir iespējams apmācības apgūt noteiktajā divu gadu laika termiņā. Pēdējo 7 gadu laikā šīs apmācības ir apguvuši kopumā 177 jaunatnes lietu speciālisti.
- » 2018. gada rudenī Izglītības un zinātnes ministrija uzsāka arī jaunatnes darbinieku mācību programmu. Tajā pieteikumus var iesniegt personas, kas pašvaldībā vai nevalstiskajā organizācijā veic darbu ar jaunatni un nav iepriekš apguvusi Jaunatnes lietu speciālistu mācību programmu. Šo programmu apguva 24 jaunatnes darbinieki, un 20 uzsāka mācības 2019. gadā.
- » Papildus jau minētajām iespējām darba ar jaunatni īstenotāji var piedalīties ļoti plašā apmācību piedāvājumā, kas tiek piedāvāts dažādu projektu ietvaros, ko nodrošina JSPA un nevalstiskās organizācijas. Tie ir dažādi semināri, kursi, pieredzes apmaiņas pasākumi, konferences u.c.
- » Piemēram, lai nodrošinātu regulāru mācību piedāvājumu jaunatnes darbinieku kompetenču attīstībai, 2019. gadā JSPA īstenoja 105 nacionāla un starptautiska līmeņa mācību pasākumus 1551 jaunatnes lietu speciālistam un jaunatnes darbiniekam par programmu “Erasmus+: Jaunatne darbībā” un “Eiropas Solidaritātes korpuss”. Kopumā kopš programmas “Erasmus+: Jaunatne darbībā” sākuma ir nodrošināta 5188 Latvijas darbā ar jaunatni iesaistīto personu daļība jaunatnes darbinieku mobilitātes projektos, veicinot to kompetenču attīstību un jaunu metožu apgūšanu darbā ar jaunatni.
- » Šī projekta ietvaros īstenotā aptauja liecina, ka absolūtajam vairākumam darba ar jaunatni īstenotāju ir augstākā izglītība – 52% ir ieguvuši bakalaura grādu, bet 32% maģistra grādu (vēl 7% nav pabeiguši augstāko izglītību vai šobrīd studē). 9% ieguvuši vidējo izglītību, tai skaitā 5% – vidējo profesionālo izglītību.
- » Kopumā 42% no darbā ar jaunatni iesaistītajiem ir apguvuši kādu no IZM apmācību programmām, tai skaitā 36% ir apguvuši jaunatnes lietu speciālistu apmācību programmu, bet 10% jaunatnes darbinieku mācību programmu. Savukārt kopumā 20% nav apguvuši nevienu no šīm apmācībām un arī neplāno tās apgūt. Datu analīze liecina, ka noraidoši pret apmācībām ir tie, kuriem ir ilgāks darbs stāžs (kas netieši liecina par to, ka pieredzējušāki darba ar jaunatni īstenotāji šādas apmācības neuzskata par lietderīgām un noderīgām).
- » Vairākums aptaujāto uzskata, ka darba ar jaunatni īstenotājiem būtu jābūt augstākajai profesionālajai izglītībai – 61% pauž, ka tam jābūt bakalaura grādam, bet 20%, ka maģistra grādam. Savukārt daļa aptaujāto jaunatnes jomas ekspertu uzskata, ka JLS ir nepieciešama augstākā izglītība, bet JD tā var arī nebūt.
- » Šī projekta ietvaros īstenotā aptauja liecina, ka pēc iegūtās specialitātes 33% darba ar jaunatni īstenotāju ir pedagogi, 13% – uzņēmumu un iestāžu vadītāji, bet 11% – karjeras konsultanti (jaunatnes lietu speciālisti). 8% ieguvuši ekonomista kvalifikāciju, 7% kultūras menedžera, 7% sociālā pedagoga vai darbinieka kvalifikāciju.
- » Absolūtais vairākums (92%) darba ar jaunatni īstenotāji ir ar iepriekšējo darba pieredzi (tātad konkrētais darbs nav viņu pirmā darba pieredze). Salīdzinoši visbiežāk iepriekšējā pieredze bijusi pedagoga (29%), projektu vadītāja (16%) vai klientu apkalpošanas speciālista (12%) darbā. Kopumā novērojams, ka iepriekšējā darba pieredze lielā mērā korelē ar datiem par iegūto specialitāti/kvalifikāciju, kas netieši liecina, ka tā varētu būt bijusi pirmā darba pieredze.
- » Vairākums darba ar jaunatni īstenotāju pārstāv pašvaldību sektoru (79% no darbā ar jaunatni iesaistītajiem). Plaši pārstāvēts ir arī nevalstiskais sektors (36% no darbā ar jaunatni iesaistītajiem).
- » Kopumā 35% darba stāžs nepārsniedz 3 gadus – tas netieši liecina par izteikti augstu kadru mainību darbā ar jaunatni. Īpaši izteikta kadru mainība novērojama jaunatnes lietu speciālista amatā – kopumā 48% šo speciālistu darba stāžs ir ne lielāks kā 3 gadi. Tikmēr nevalstiskajā sektorā tikai 15% ir ar mazāku stāžu nekā 3 gadi, bet 33% pieredze ir lielāka nekā 5 gadi.

Darba ar jaunatni īstenotāju mācību vajadzības

- » 65% aptaujāto savu līdzšinējo izglītību un apmācības darba ar jaunatni īstenošanai novērtē kā drīzāk pietiekamu, un vēl 18% – kā pilnībā pietiekamu. Tikai 17% snieguši kritiskus vērtējumus.
- » Kā galveno trūkumu aptaujātie norādījuši faktu, ka trūkst regulāras, papildinošas apmācības par dažādām tēmām (to norādījuši 23% aptaujāto) – tādējādi darba ar jaunatni īstenošanai pauž vēlmi pēc moduļu veida apmācībām, kur iespējams izvēlēties un kombinēt sev nepieciešamo un noderīgāko, kā arī savas zināšanas regulāri papildināt. Tāpat jāuzsver, ka otrs biežāk identificētais trūkums ir praktisku apmācību trūkums (11%), esošās apmācības novērtējot kā pārāk teorētiskas un bez praktiskas ievirzes. Aptaujātie salīdzinoši bieži arī norādījuši, ka būtu nepieciešamas svešvalodu apmācības, jauniešu psiholoģijas apguve.
- » Lai gan vairākums aptaujāto novērtēja, ka līdzšinējās apmācības un izglītība ir pietiekama, tai pat laikā vairākums (83%) arī uzskata, ka viņiem darba ar jaunatni veikšanai būtu nepieciešamas papildu apmācības.
- » Vaicāti par to, kādas papildu apmācības būtu nepieciešamas, visbiežāk tiek sniegtas šādas atbildes: jauniešu psiholoģija (21%), neformālo izglītības metožu pielietošana (13%), IT, jauno tehnoloģiju un interneta zināšanas (10%), jauniešu motivēšana (10%), projektu vadība (8%). Sniegtās atbildes liecina, ka vēlmes un vajadzības ir ļoti daudzveidīgas, tādējādi vēlreiz apliecinot izteikto pieprasījumu pēc moduļu veida apmācībām, kur katram pašam ir iespējams kombinēt sev nepieciešamo un interesējošo.
- » Esošo izglītības un apmācību piedāvājumu darba ar jaunatni īstenošanai vērtē pozitīvi, bet ne izteikti augstu. 10-punktu skalā vidējais vērtējums ir 6,8 punkti. Kopumā novērojams, ka pozitīvākus vērtējumus sniedz tie, kuru darba stāžs nepārsniedz 3 gadus, kamēr kritiskākus vērtējumus sniedz tie, kuriem ir lielāka darba pieredze.
- » Lai gan liela daļa (54%) nav varējuši nosaukt konkrētus nepieciešamos uzlabojumus, tie, kuri konkrētu atbildi ir snieguši, salīdzinoši visbiežāk norāda uz nepieciešamību pēc praktiskākām apmācībām (15%), individuāli pielāgotām apmācībām (10%) un regulārām, papildinošām apmācībām (7%).
- » Par efektīvākajām apmācību formām darba ar jaunatni prasmju un kompetenču ieguvē aptaujātie uzskata mācīšanos darot (85%), pašu īstēnotus starptautiskus projektus jaunatnes jomā (80%), dalību starptautiskās mācībās jaunatnes darbiniekiem (80%), supervīzijas un mentoringu (73%), ilgtermiņa kombinētu mācību programmu (71%), kā arī nacionāla mēroga JSPA mācību pasākumus (70%).
- » Kopumā šie vērtējumi liecina, ka par efektīvākajām atzīst tās mācību formas, kas prasa aktīvu līdzdalību, nevis tikai klausīšanos vai skatīšanos.

Eiropas mācību stratēģijas jaunatnes jomā kompetenču modelis jaunatnes darbiniekiem

- » Aptaujas rezultāti un ekspertu intervijas liecina, ka jaunatnes darbinieku profesionālo kompetenču modelis ir aktuāls arī darbā ar jaunatni iesaistītajiem Latvijā (pozitīvā vērtējuma īpatsvars dažādu kompetenču novērtējumā svārstās no 83 – 96 %). Tomēr realitātē šo kompetenču modeli jaunatnes jomā Latvijā ikdienas darbā pielieto retais.
- » Kompetencei “virzīt individu un grupu mācīšanās procesu bagātinošā vidē” aptaujāto vērtējumā (89%) ir augsta nozīme darbā ar jaunatni Latvijā, taču ekspertu vērtējumā tā ir nepietiekami attīstīta – to vajadzētu uzlabot.
- » Kompetenci “izstrādāt programmas (aktivitātes)” eksperti uzskata par būtisku darbā ar jaunatni Latvijā, un tā viņu vērtējumā ir nedaudz vairāk attīstīta par iepriekšējo – it īpaši to var novērot jaunatnes projektos. Arī 92% aptaujāto šo kompetenci atzīst par svarīgu darbā ar jaunatni.
- » Kompetenci “organizēt un vadīt resursus” atzīst par svarīgu savā darbā 91% aptaujāto. Pēc ekspertu domām, jaunatnes jomas darbiniekiem tā piemīt vēl lielākā mērā par divām iepriekšējām kompetencēm, bet eksperti arī norāda uz nepieciešamību to uzlabot.
- » Kompetenci “veiksmīgi sadarboties komandās” gan eksperti, gan aptaujātie (94%) vērtē kā svarīgu un samērā attīstītu JD Latvijā.
- » Kompetence “jēgpilni komunicēt ar citiem” ekspertu vērtējumā ir nozīmīga darbā ar jaunatni un arī samērā attīstīta, taču ne pilnā mērā un ne ar visām iesaistītajām mērķa grupām. Aptaujātie šo kompetenci novērtējuši kā visvairāk nepieciešamu darbā ar jaunatni (96%).

- » Starpkultūru kompetence ekspertu vērtējumā ir kritiski svarīga jaunatnes jomā strādājošajiem Latvijā, taču tā pie mums ir vismazāk attīstīta. Arī aptaujātie to atzīst par svarīgu kompetenci savā darbā ar jaunatni (93%), taču tās trūkumu nesaskata – tikai 48% gribētu izglītoties šajā jomā, bet gandrīz trešdaļa (28%) norāda, ka viņiem šajā jomā nav nepieciešamības izglītoties. Eksperti ierosina darbā ar jaunatni iesaistītajiem attīstīt starpkultūru kompetenci, sākot pašiem veidot starptautiskus projektus.
- » Kompetenci “tīklošanās un interešu aizstāvība” eksperti vērtē divējādi. Tīklošanās ir svarīga kompetence gan JD, gan JLS darbā, savukārt interešu aizstāvību eksperti uzskata par daļēji svarīgu vai mazsvarīgu JD darbā, taču par ļoti nozīmīgu JLS darbā. Eksperti ir vienprātīgi, ka tīklošanās kompetence jaunatnes jomā ir vairāk attīstīta, nekā interešu aizstāvība. No visām kompetencēm aptaujātie šo vērtē kā mazāk svarīgāko – par svarīgu to atzinuši 83% aptaujāto.
- » Kompetence “izvērtēšanas prakse, lai novērtētu situāciju un ieviestu nepieciešamās izmaiņas” ir svarīga, taču ekspertu vērtējumā tā ir tikai daļēji vai samērā vāji attīstīta jaunatnes jomā Latvijā. Šajā komā būtu gatavi izglītoties 63% aptaujāto, bet 15% šādu nepieciešamību nesaskata.
- » Kompetenču modelis jaunatnes darbiniekiem nekādā veidā neatspoguļojas un nav izmantots par pamatu IZM izstrādāto JD un JLS mācību kursu programmu saturā, kas ir vairāk veidots tēmu ietvarā, nevis kompetencēs balstītā pieejā.