



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



EDUCATION IN SQUARE MARGINALITY

Rokasgrāmata



Agreement No 2018-1-IT02-KA204-048285



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

Handbook of Community Learning

EDUCATION IN SQUARE MARGINALITY



EDUCATION
IN SQUARE
MARGINALITY

Sagatavojuši projekta Education in Square Marginality (EM2) partneri

Galvenais redaktors: SIA Trebag

THIS DOCUMENT IS LICENSED UNDER A [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



THE EUROPEAN COMMISSION SUPPORT FOR THE PRODUCTION OF THIS PUBLICATION DOES NOT CONSTITUTE AN ENDORSEMENT OF THE CONTENTS WHICH REFLECTS THE VIEWS ONLY OF THE AUTHORS, AND THE COMMISSION CANNOT BE HELD RESPONSIBLE FOR ANY USE WHICH MAY BE MADE OF THE INFORMATION CONTAINED THEREIN.

PROJECT NUMBER: 2018-1-IT02-KA204-048285

Satura rādītājs

1.	IEVADS	5
2.	PROJEKTA STURKTŪRA	7
2.1.	Priekšvēsture	7
2.2	Kāpēc EM2?	7
2.3	Mērķi.....	8
3.	EM2 ROKASGRĀMATA.....	10
3.1	Mērķi un mērķa grupas	10
3.2	Kā lietot rokasgrāmatu?	10
4.	PROCESS	12
4.1	Kā iesaistīt kopienas?.....	14
4.2	Kā iesaistīt uzņēmumus?	22
4.3	Kā iesaistīt izglītojamus?.....	28
4.4	Orientēšanās.....	35
4.5	Uzņēmumu apmeklējumi	42
4.6	Mācību līgums un apmācības	48
5.	PĀRNESAMĪBA & ILGTSPĒJA	56
6.	SECINĀJUMI	60
7.	ATTĒLU UN TABULU SARAKSTS	63



IEVADS

1. IEVADS

EM2 mērķis ir veicināt motivāciju un uzlabot darba iespējas mazkvalificētiem pieaugušajiem un jauniešiem, kas dzīvo marginālā (atstumtības) situācijā, izmantojot kompetenču, pašapziņas līdzsvara un līdzatbildības pieeju, vienlaicīgi sadarbojoties ar vietējo kopienu, uzņēmumiem un izglītības centriem. Projekts attiecas uz dubultās marginalitātes (atstumtības) nosacījumu: cilvēkiem, kuri dzīvojot perifērās teritorijās, kuras atrodas tālu no pilsētas centriem un ir grūtības atrast darbu, kā arī viņiem var būt fiziskas vai psiholoģiskas problēmas.

EM2 projekta mērķis ir arī uzlabot vispārēju sociālo izpratni par lietderību sadarboties kopienas tīklā, kas izveidots atbalsta saņēmēju atbalstam. Projekts piedāvā efektīvu informāciju un norādījumus projekta dalībniekiem, atklāj viņu attieksmi, piedāvā projektā izmantotos rīkus un metodes, kuras var kalpot par pamatu, lai noteiktu viņu individuālo mācību ceļu, kas rezultējas ar oficiāli parakstītu "Individuālās mācīšanās līgumu".

Lai sasniegtu projekta mērķi, ir nepieciešama rūpīgi izstrādāta procedūra, lai atbildētu uz dažādām projekta mērķa grupas prasībām un vajadzībām, uzrunātu un iesaistītu darba devējus, izmantotu sabiedrības palīdzību un atrastu un izmantotu vajadzīgajai teritorijai atbilstošas izglītības iespējas un nodarbinātību. Kopā ar pamatnostādņem (Kopienas mācību pakta vadlīnijas) šī rokasgrāmata piedāvā soli pa solim norādījumus par to, kā izveidot un vadīt procedūru, kas noved pie atstumto cilvēku reintegrācijas nodarbinātībā un izglītībā.



PROJEKTA STURKTŪRA

2. PROJEKTA STURKTŪRA

2.1. Priekšvēsture

Apmēram pusi no ES teritorijas veido margināli lauku rajoni. 23% iedzīvotāju dzīvo šajās teritorijās, bet vēl 35% dzīvo "starposma", t.i., pārsvarā nevis pilsētu teritorijās. Šajās marginālajās teritorijās ir zems nodarbinātības līmenis un augsts bezdarba līmenis, tostarp ievērojami augsts jauniešu skaits, kuri nav nedz nodarbināti, nedz izglītībā un apmācībā (NEET). Salīdzinot ar pilsētu apstākļiem, lielākajai daļai šo teritoriju trūkst ekonomiskās izaugsmes un tās piedāvā mazāk iespēju mācīties un strādāt, kas ietekmē zemāku nodarbinātības līmeni, dzīves kvalitātes pazemināšanos un sociālo problēmu tendenci.

Šajās teritorijās ir ļoti nepieciešams ieviest jaunas apmācības metodes, lai radītu darba iespējas atstumtiem cilvēkiem vai nu ar zemu kvalifikāciju, vai ar zemu kvalifikāciju, vai arī jebkuros citos sociālos, ekonomiskos vai ģeogrāfiskos apstākļos, lai atrastu atbilstošu darbu.

Vēsturiski šajās marginālajās teritorijās, galvenokārt attālos laukos vai kalnos, grūtībās nonākusi persona varēja paļauties uz kopienas aprūpi, kas tādā vai citādā veidā garantēja tiešu un netiešu atbalstu indivīdu dzīvei; tagad šis atbalsts ir izbalējis daudzviet Eiropā un atstāj plaisu īpaši to cilvēku dzīvē, kuri tiek uzskatīti par nelabvēlīgiem.

EM2 projekta mērķis ir atjaunot šīs kopienas aprūpi, atjaunot kopienas atbildības ceļu attiecībā uz iespējām atbalstīt tās locekļus. Ar sabiedrības palīdzību atstumtie cilvēki atkal iekļūst darba tirgū un vairāk reintegrējas sabiedrībā.

2.2 Kāpēc EM2?

EM2 vēlas palīdzēt motivācijas stiprināšanā un darba iespēju uzlabošanā mazkvalificētiem pieaugušajiem marginālā kontekstā, izmantojot kompetenču, pašapziņas līdzsvara un līdzatbildības pieeju, kurā iesaistīta vietējā sabiedrība, uzņēmumi un izglītības centri.

- ❖ Mācību kopienu tīklu uzlabošana, pamatojoties uz vispārējiem kopienas līgumiem, cieši sadarbojoties izglītības iestādēm, asociācijām, pašvaldībām un uzņēmumiem, lai apmācītu grūtībās nonākušus cilvēkus ar mērķi iesaistīt un integrēt mērķa grupas cilvēkus.
- ❖ Zemas kvalifikācijas prasmju paaugstināšana, izmantojot formālu un neformālu izglītību, izmantojot kopienas līgumu
- ❖ Piedāvājot uzņēmumiem ieskatu, kā viņi var efektīvāk atlasīt, apmācīt un uzturēt darbaspēku lauku apvidos
- ❖ Vispārējas sociālās izpratnes veicināšana par kopienas līguma lietderību un tā orientēšanos uz darbu.

2.3 Mērķi

Projekta partneri tika izvēlēti, lai izveidotu līdzsvarotu un spēcīgu konsorciju, kuras pamatā ir divkārša partnerība ar 8 partnerorganizācijām no 4 valstīm: Itālijas, Slovēnijas, Latvijas un Ungārijas. Izglītības sfēru pārstāv četras izglītības iestādes četrās valstīs (Dobele, Cramars, LUK, Trebag,.) un darba pasauli pārstāv četras palātas Itālijā, Slovēnijā, Latvijā un Ungārijā.

Projekta partneri ir:

- ❖ Sociālais kooperatīvs Cramars (Itālija)
- ❖ “Amatnieku un mazo un vidējo uzņēmumu savienība” Udīnā (Itālija)
- ❖ Dobeles Mācību Centrs Training Centre (Latvija)
- ❖ Latvijas Rūpniecības un Tirdzniecības kamera (Latvija)
- ❖ Pieaugušo izglītības centrs (Slovēnija)
- ❖ Kranj reģionālā amatniecības un mazā biznesa kamera (Slovēnija)
- ❖ Trebag Intelektuālā tīpašuma un projektu vadītājs SIA (Ungārija)
- ❖ Ungārijas Augu aizsardzības profesionāļu kamera (Ungārija)



EM2 ROKASGRĀMATA

3. EM2 ROKASGRĀMATA

3.1 Mērķi un mērķa grupas

Rokasgrāmatas galvenais mērķis ir darīt pieejamu plašākai sabiedrībai: mācību iestādēm un kopienām, kas vēlas strādāt konkrētās mērķa grupas apmācībā metodoloģiju, kas izriet no mūsu projekta tiešās pieredzes, lai to varētu izmantot pēc iespējas lielāka auditorija. Šo iniciatīvu finansē no Eiropas Kopienas līdzekļiem.

Šīs rokasgrāmatas ideja ir izskaidrot metodi un aprakstīt projektā izstrādāto procesu, lai iesaistītu vietējos mērķa grupas dalībniekus kopienas pakta parakstīšanā. Vienlaicīgi tā domāta, lai informētu mērķa grupu par iespējām un iniciatīvām pilnveidoties un ikviens dalībnieks varētu izveidot savu attīstības scenāriju, kam sekotu apmācība. Ļoti būtiski šajā procesā ir veidot attiecības ar uzņēmumiem, kas vēlas uzņemt šos dalībniekus, lai pārveidotu savu uzņēmumu par skolas uzņēmumu, kaut vai tikai uz vienas dienas vizīti.

3.2 Kā lietot rokasgrāmatu?

Rokasgrāmata (rokasgrāmata par kopienas mācīšanos) kopā ar Mācību līguma vadlīnijām (Kopienas mācību līguma vadlīnijas) piedāvā soli pa solim, kā izveidot un vadīt procedūru, kas noved pie atstumto cilvēku reintegrācijas darbā un izglītībā. Mācību pakta pamatnostādņēs galvenie soļi ir īsi aprakstīti, katrs solis satur galvenos elementus, kas nepieciešami konkrētā soļa veikšanai. Rokasgrāmatā šie elementi tiek papildināti ar partneru piemēriem un pieredzi, kas iegūta, īstenojot procedūru reālajā dzīvē.

Katra procesa posma sākumā šī posma galvenie dalībnieki (Kas), ieviešanas veidi (Kā) un galvenās darbības (Kas) kopā ar izaicinājumiem tiek apkopoti infografikas veidā.

Tas nodrošina ātru nodaļas satura pārskatu un palīdz izlemēt, vai vajadzīgā papildu informācija ir šajā nodaļā. Nodaļas soļus bagātina projekta partneru pieredze un izaicinājumi, kuri visu procesu īstenoja četrās iesaistītajās valstīs: Itālijā, Slovēnijā, Latvijā un Ungārijā. Nodaļas seko mācību pakta vadlīniju galvenajai konstrukcijai, lai lasītājs varētu savienot abus saturus. Darbības ir sīkāk sadalītas KURŠ / KĀ / KAS sadaļā, kura sīki aprakstīti galvenie raksturojumi, kas pieder šīm tēmām. In the chapter also can be found sections on

- ❖ Izaicinājumi - sastaptie partneri, kas varētu būt noderīgi, lai paredzētu jaunus lietotājus
- ❖ Secinājumi / ieteikumi - padomi un ieteikumi iespējamo šķēršļu sagatavošanai, cerot uz veiksmīgu ieviešanu.
- ❖ Pašnovērtējuma jautājumi - lai lietotāji varētu pārbaudīt, cik gatavi viņi ir procesa īstenošanai



PROCESS

4. PROCESS

Tulkojumu rezultāti

Rokasgrāmata, kurai pievienotas vadlīnijas (kopējās Kopienas mācību līguma vadlīnijas), piedāvā soli pa solim, kā izveidot un vadīt procedūru, kas noved pie marginalizēto cilvēku reintegrāciju nodarbinātībā un izglītībā. Vadlīnijās galvenie soļi ir īsi aprakstīti, katrs solis satur galvenos elementus, kas nepieciešami konkrētā tā veikšanai. Rokasgrāmatā šie elementi netiek atkārtoti, bet apkopoti infografikas veidā. Soļus bagātina šīs grāmatas autoru, projekta partneru pieredze un izaicinājumi, kuri visu procesu īstenoja četrās iesaistītajās valstīs: Itālijā, Slovēnijā, Latvijā un Ungārijā. Nodaļas seko Kopienas Līguma pamatnostādņu galvenajai konstrukcijai, lai lasītājs varētu savienot abus saturus. Darbības ir sīkāk sadalītas KURŠ / KĀ / KAS sadaļā, kurā sīki aprakstīti galvenie raksturojumi, kas pieder šīm tēmām. Nodaļā apkopoti arī vissvarīgākie izaicinājumi, lai jaunie lietotāji varētu sagatavoties jebkuram no tiem. Secinājumu / ieteikumu daļā ir sniegti padomi un ieteikumi iespējamo šķēršļu novēršanai, lai nodrošinātu veiksmīgu ieviešanu.

.



Kopienu iesaiste – Kopienas Pakta parakstīšana

KURŠ

Potenciāli ieinteresētās puses:

- pašvaldības,
- kopienu pārstāvji,
- uzņēmumi,
- asociācijas,
- nodarbinātības dienesti

🔍 *Ko Jūs savā kopienā aicinātu sadarboties?*

KĀ

- Ieinteresēto pušu uzrunāšana
- To iesaiste projekta procesā
- Kartēšana
- Noteikt uzņēmumus un citas institūcijas, kas vēlas parakstīt paktu
- Izglītojamo identificēšana, iesaistot sabiedrību
- Pakta satura noteikšana
- Pasākuma organizēšana, lai parakstītu Kopienas Paktu

🔍 *Ko Jūs savā kopienā aicinātu sadarboties?*

KAS

- Kopienų kartēšana
- Sabiedrības/ieinteresēto pušu informēšana un piesaiste
- Noteikt tiešos vai netiešos ieguvumus dalībniekiem
- Kopienas pakta parakstīšana
- Pasākumu, sapulču u.c. organizēšana

ATZIŅAS

Projekta pirmais posms ietver kopienu uzrunāšanu, kas var sniegt ieguldījumu kopienas veidošanā, uzņemoties sociālo atbildību un novērtējot to, kā atrast atbilstošos dalībniekus un uzņēmumus. Partneri izmantoja dažādas iespējas, lai sasniegtu šo mērķi - savus kontaktus, resursus, tīklus. Noslēgumā bija kopienas pakta parakstīšana. Šajā nodaļā apkopota visa galvenā informācija, kas saistīta ar šo daļu. Tas ietver potenciālo atbalstītāju aprakstu, kā arī metodiku viņu atrašanai un iesaistīšanai. Tāpat ir uzskaitīti arī izaicinājumi un ieteikumi.



IZAICINĀJUMI

- ✓ Ieinteresēto pušu motivēšana sniegt ieguldījumu
- ✓ Laiks
- ✓ Atbilstošu dalībnieku atrašana
- ✓ Resursu atrašana

JĀATRISINA

Lai iegūtu sīkāku informāciju par šo posmu, lūdzu, skatiet pamatnostādnes par Kopienas Paktu

4.1 Kā iesaistīt kopienas?

IEVADS

Projekta pirmais posms ir atrast un uzrunāt kopienas, kas varētu būt dalībnieki kopienas veidošanā, uzņemoties sociālo atbildību un palīdzētu atrast dalībniekus un uzņēmumus, kas sniedz ieguldījumu. Ir dažādas stratēģijas, kā sasniegt šo mērķi, atkarībā no iespējamiem kontaktiem, resursiem, tīkliem un potenciāliem. Galvenais noslēguma posms šajā posmā ir kopienas pakta parakstīšana. Turpmākajā nodaļā apkopota visa ar šo daļu saistītā galvenā informācija ar piemēriem, kā tā tika īstenota četrās valstīs. Tas ietver potenciālo līdzautoru aprakstu, kā arī metodiku viņu atrašanai un iesaistīšanai. Ir aprakstīti arī izaicinājumi un ieteikumi.

KURŠ



Kāda veida ieinteresētās puses jāuzrunā?

Projekta pirmajā posmā, mērķis bija iesaistīt potenciālās ieinteresētās puses, kas zina teritoriju, tās galvenos dalībniekus un tās vajadzības, pamatojoties uz formālām un neformālām attiecībām, kopīgu darbību īstenošanai un uzlabošanai, lai uzlabotu dzīves kvalitāti attiecīgajā reģionā. Šajā posmā vispirms tika apzināti iespējamās ieinteresētās puses, tās tika informētas par projektu, kopīgi tika izstrādāta un parakstīta Kopienas līguma īstenošanas stratēģija, vienlaicīgi apliecinot apņemšanos.

Balstoties uz iespējam un vajadzībām, partneri projekta laikā uzrunāja sekojošas mērķa grupas:

- ❖ Pašvaldības
- ❖ Kopienas apvienības
- ❖ NVO
- ❖ Sociālie kontakti
- ❖ Uzņēmumi
- ❖ Vietējās kopienas (piemēram, klubi, pagasti),
- ❖ Sociālie pakalpojumi,
- ❖ Izglītības iestādes,
- ❖ Vietējie aktīvisti
- ❖ Uzņēmumu apvienības vai uzņēmumu pārstāvji
- ❖ Vietējie nodarbinātības centri

Ieinteresēto personu skaits katram partnerim bija dažāds. Sākot ar 29 pašvaldībām un dažādām citām asociācijām līdz tikai dažām ieinteresētajām pusēm, tas bija atkarīgs no partneru sadarbības tīkla un no tā, cik viegli viņi atrada pozitīvas atbildes.

KĀ



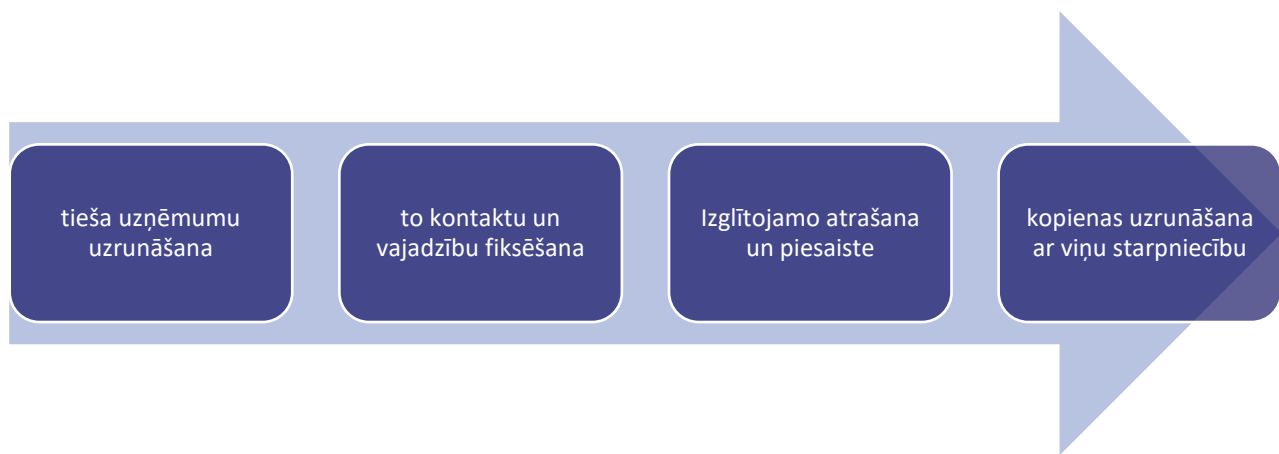
Veidi, kā uzrunāt kopienas un sadarboties ar tām

Ir dažādi veidi, kā jūs varat sākt un pēc tam turpināt uzrunāt kopienas. Zemāk redzamajās diagrammās varat atrast visbiežāk izmantotās metodes.

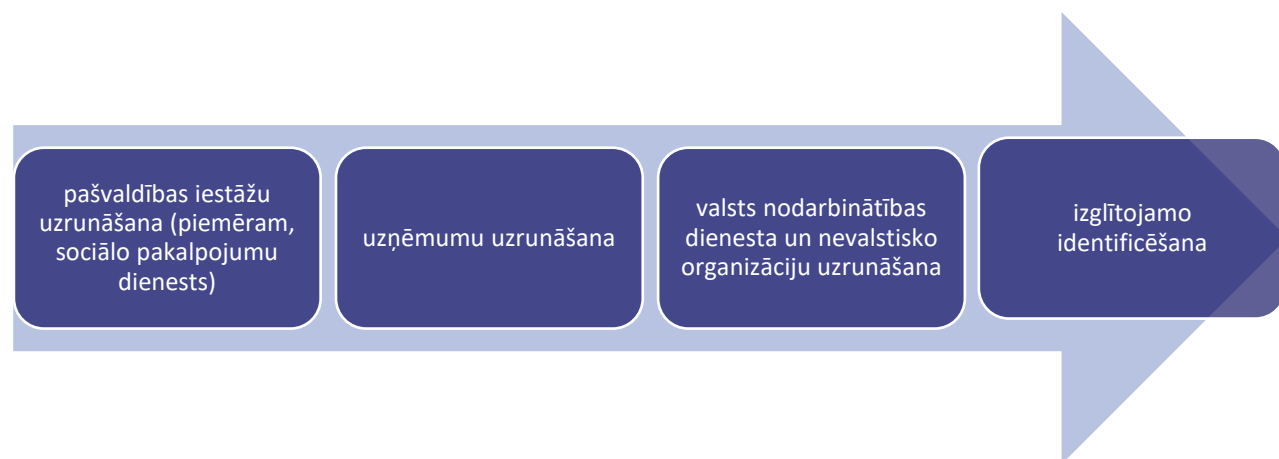
Itālijas modelis



Slovēnijas modelis



Latvijas modelis





KAS



Informācija un sadarbība

Lai uzrunātu attiecīgās ieinteresētās puses, ir svarīgi sagatavot atbilstošus informācijas paketes. Programma izceļ elementus, kurus visas ieinteresētās personas var uzskatīt par ieguvumiem:

- ❖ Nodarbinātības iespējas
- ❖ Pieaugušo izglītības iespējas
- ❖ Kopienas veidošana un iesaistīšanās
- ❖ Vietējā attīstība
- ❖ Sociālās inovācijas

Atbilstoši vietējiem apstākļiem un potenciāliem dalībniekiem, partneri dažādi uzsvēra un izmantoja iepriekš nosauktos ieguvumus. Daži par prioritāti uzskatīja uzņēmumu vajadzības reģiona mērogā un attiecīgi korigēja apkārtējo kopienu un dalībnieku izvēli. Citi par galveno uzsvēra uzskatīja reģionā dzīvojošo cilvēku vajadzības un mēģināja rast risinājumus. Vieni savā saziņā uzsvēra izglītības nozīmi, citi - ieguldījumu sabiedrības veidošanā, citi - ekonomiskās prioritātes. Atkarībā no tā, vai vajadzības vairāk izriet no ekonomiski, sociāli vai izglītības ziņā atstumtas situācijas vai to kombinācijas, kā arī no iespējām, kuras ieinteresētajām pusēm varētu būt (piemēram, atbilstošās programmas, finansiālās iemaksas utt.), ir dažādi veidi, kā izvēlēties un uzsākt darbības virzienu.

KOPIENAS PAKTS

Lai vienotos ar sabiedrību kopīga mērķa sasniegšanā un palīdzētu dalībniekiem reintegrēties darba tirgū kopīgi ar izglītības partneru un uzņēmumu ieguldījumu, ieteicams izveidot kopienas pakts.

Mūsu mērķiem atbilstošais kopienas pakts bija jāizstrādā un jāpastāda projekta partneriem. Lai gan pastāv dažādi kopienas pakts, kas tika izstrādāti dažādiem mērķiem dažādām mērķa grupām, konsorcijs nolēma izveidot jaunu, kas kalpotu projekta īpašajiem mērķiem.

Lai to izdarītu, vajadzēja paveikt sekojošo:

- ❖ esošo kopienu līgumu izvērtēšana
- ❖ izvēlējāmie elementus, kurus mēs varētu izmantot
- ❖ tika mainīti un apvienoti elementi mūsu vajadzībām
- ❖ tika uzbūvēts jauns līguma modelis
- ❖ to pārskatīja, izmantojot dažādus vērtēšanas resursus
- ❖ tika izveidots galīgais formāts un saturs

Šajā posmā bija ļoti daudz izaicinājumi: tiešsaistē pieejamo kopienu līgumu skaits ir ļoti ierobežots. Šos līgumus parasti sastāda viena vai vairākas puses, pamatojoties uz viņu vienošanos, un tie tiek parakstīti papīra formātā. Parasti to publicēšanai nav iemeslu. Mēs galvenokārt atradām modeļus, kur šie kopienu līgumi vai nu bija daļa no stratēģijas, kur bija uzskaitīti stratēģijas elementi, vai arī bija tādu projektu daļas, kur līguma publicēšana bija obligāta darbība kā daļa no izplatīšanas. Līgumi parasti ietvēra politiskas sadaļas, kuras vai nu netika publiskas, vai arī tika skaidrotas citur.

Mēs būtu priecīgi redzēt metodiku aprakstus, kā panākt vienošanos. Tomēr tie patiešām bija reti atrodamī. Tāpēc mēs domājam, ka šeit sniegtais modelis (sk. Pielikumu) un blakus esošā metodika būs papildinājums šajā jomā, un tos varēs izmantot daudzas ieinteresētās personas visā Eiropā, kas vēlas palīdzēt cilvēkiem un darba devējiem marginālajās teritorijās.

Pakta parakstīšana:

Pirms pakta parakstīšanas, mēs iesakām būt labi sagatavotiem un uzaicinātajiem pakta parakstītājiem uztaisīt nelielu prezentāciju, lai izceltu projekta un pakta nozīmi. Piemērus, lūdzu, skatiet zemāk esošajās sadaļās.

Itālija

Mēs sazinājāmies ar tiem cilvēkiem, kuri vēlējās parakstīt līgumu. Covid-19 ierobežojuma dēļ dalība līguma parakstīšanā notika vakaros brīvā dabā (nevis telpās). Cramars kopā ar iesaistītajām pašvaldībām organizēja pasākumu, kurā noteica projekta principus un mērķus, kopīgi lasīja kopienu līguma dokumentu, atbildēja uz iespējamiem sabiedrības jautājumiem un beigās parakstījām līgumu. Projekta noslēgumā mēs aicinājām visus dalībniekus būt klāt pēdējā pasākumā, kas notiks Itālijā, lai iegūtu informāciju par projekta rezultātiem.

Slovēnija

Vispirms mēs uzrunājām reģiona uzņēmumus, vietējās organizācijas, pašvaldības un citas ieinteresētās organizācijas, kas ir mūsu datu bāzē, un iepazīstinājām viņus ar projektu. Pēc tam mēs aicinājām viņus izteikt atbalstu projektam, parakstot kopienu pakta. Mēs sagatavojām kopienu pakta parakstīšanas pasākumu, uz kuru aicinājām visas iepriekš minētās organizācijas. Mēs izmantojām arī personiskos sakarus un OOO Kranj saistības ar reģiona uzņēmumiem un organizācijām.

Latvija

No aptuveni 30 aptaujātajiem potenciālajiem saņēmējiem tikai 1/3 (10 saņēmēji) spēja atrast kopīgu risinājumu, kas apmierināja visas 3 puses: saņēmēju, uzņēmēju un izglītības iestādi. No 10 saņēmējiem 4 bija aprūpes darbinieki un 6 klientu apkalpošanas darbinieki. Uzņēmēji vēlējās vairāk darbinieku, taču saņēmēju skaits, kas vēlējās tikt apmācīti, bija salīdzinoši mazāks. Pirmkārt, līgums tika parakstīts pēc visu trīs pušu (saņēmēja, izglītības iestādes un uzņēmuma) sarunām, kurās tika pārrunātas katras puses vajadzības un intereses. Vienlaicīgi tika parakstīts līgums ar izglītības iestādi, uzņēmumu un dalībnieku. Apmācību laikā tika vēlreiz precizētas un saskaņotas uzņēmumu prasības, lai apmācība darba vietā varētu turpināties nekavējoties.

Ungārija

Ungārijas partneriem, īpaši uzņēmumu palātai, bija plašs sadarbības tīkls galvenokārt lauksaimniecības nozarē, kurā bija iesaistīti uzņēmumi, asociācijas, pašvaldības. Mums bija vairākas sapulces, lai noskaidrotu mērķus un mērķa grupas, kā arī ideju par iespējamo apgabala resursu iesaistīšanu. Mēs uzrunājām Kunbaracas pašvaldību, kur mums bija kontakti un zinājām, ka viņi izmanto programmas nelabvēlīgā situācijā esošiem pilsoņiem. Viņi kļuva par mūsu galvenajiem sadarbības partneriem, un tāpēc viņu telpās tika parakstīts Kopienas līgums.

Izaicinājumi



Sekojošie izaicinājumi, ar kuriem saskārās partneri:

- ❖ motivēt ieinteresētās puses sniegt ieguldījumu.
- ❖ laika patēriņš
- ❖ atrast atbilstošus dalībniekus
- ❖ atrast atbilstoši resursus

Itālija

Galvenais izaicinājums bija pašvaldību un līdz ar to asociāciju un uzņēmumu iesaistīšana. Iesaistīšanās projekta ietvaros bija iespējama, sanāksmēs skaidrojot un izmantojot datus par pašreizējām kopienām un nākotnes bezcerīgajām tendencēm. Pasākumu dalībnieki saprata, ka bez sabiedrības līdzdalības šīs marginālās zonas pagrimis vēl vairāk un ir pienācis laiks rīkoties, lai tās izdzīvotu. Tāpat, lai organizētot pasākumus, mums nācās pārvarēt šos izaicinājumus.

Slovēnija

Lielākais izaicinājums bija izskaidrot kopienas pārstāvjiem, kāpēc parakstīt kopienas paktu. Mēs pārvarējām šo izaicinājumu, izskaidrojot viņiem kopienas lomu projektā, izglītībā un arī indivīda vai organizācijas lomu projektā.

Latvija

Ņemot vērā ražošanas attīstību šajos reģionos un atbilstoša darbaspēka trūkumu, bija lielāks izaicinājums atrast izglītojamus ar pareizām prasmēm un motivāciju strādāt. Sociālie darbinieki pašvaldībās bija ļoti atsaucīgi un bieži palīdzēja sasniegt kopīgu mērķi: motivēt izglītojamo un viņa / viņas ģimenes locekļus, piedāvājot bezmaksas apmācības iespējas.

Ungārija

Izaicinājums, ar kuru mums nācās saskarties, bija vietējo pašvaldību vēlēšanas Ungārijā, kas iekrita attiecīgajā periodā. Tā kā mums bija vietējo ieinteresētās puses pārstāvji no politiskās sfēras, mēs koncentrējāmies uz nosacījumu, ka vēlēšanas pēc iespējas mazāk ietekmēs notikumus un programmu un spēs sniegt nelabvēlīgā situācijā esošiem cilvēkiem vislielākos ieguvumus,

SECINĀJUMI UN IETEIKUMI



Itālija

- ❖ Kas un kā iesaistīt sabiedrību, pirms iesaistīšanās procesa uzsākšanas ir labi jāapsver, lai nezaudētu laiku, izveidotu iespēju sarakstu un dalītos tajā ar savu darba grupu;
- ❖ Sākot iesaistes procesu ar ieinteresētajām personām, ir lietderīgi iegūt norādes, ar ko sazināties, un praktiskus ieteikumus;
- ❖ Ar ieinteresētajām personām un galvenajiem kontaktiem nosaka metodi un darbības, kas jāveic sabiedrības un labuma guvēju identificēšanai;
- ❖ Iesaistot sabiedrību, ieteicams ļoti labi zināt teritoriju, datus un situāciju, kā arī izmantot "sabiedrību", lai risinātu kopīgās problēmas, lai viņi varētu justies aktīvāki informatīvo pasākumu un sanāksmju laikā;
- ❖ Lai iesaistītu dalībniekus, izmantojiet (jauniešus, kuri ir aktīvi un zina teritoriju un tās iedzīvotājus);
- ❖ Informatīvo pasākumu laikā tiek iegūti dati no apdzīvotās teritorijas, kuri uzsvēra problēmas, kas saistītas ar grūtībām iesaistīt nelabvēlīgā situācijā nonākušus cilvēkus, un mēs piedāvājām vairākus Kopienai pieejamus risinājumus;
- ❖ Izmantojiet kopīgi izstrādāto dokumentu, kurā dalībnieki var dalīties savā iekšējā informācijā un sniegt pirmās atsauksmes kopienai.

Slovēnija

Secinājums:

Lai sekmīgi iesaistītu kopienas pārstāvjus, vajag iesaistīt galvenos lēmumu pieņēmējus kopienā, lai būtu kā paraugs citiem. Ir svarīgi pievērsties visu iesaistīto ieinteresēto personu vajadzībām reģionā un piedāvāt viņiem iespējamo problēmu risinājumu.

Padomi potenciālajiem lietotājiem:

- ❖ Uzrunājiet ieinteresētās personas tieši.
- ❖ Paskaidrojiet viņu lomu sabiedrībā
- ❖ Parādiet viņiem ieguvumus no sabiedrības iesaistīšanās izglītībā un nodarbinātībā.

Latvija

- ❖ Jābūt personai, kas veicina aktīvu sadarbību starp dažādiem sabiedrības dalībniekiem (pašvaldībām, biedrībām, NVO, sociālajiem kontaktiem, uzņēmumiem utt.). Vislabāk būtu deleģēt šo uzdevumu vienam no pašvaldības darbiniekiem, kurš zina teritoriju un tās vajadzības, lai īstenotu kopīgas aktivitātes un uzlabotu dzīves kvalitāti un sociālo praksi.
- ❖ Pašvaldība ir veiksmīgs starpnieks novada vispārējā attīstībā, ieskaitot uzņēmumu attīstību.

- ❖ Sociālais dienests, kas uzrauga atstumto grupu vajadzības, būtu ļoti svarīgs spēlētājs šajā situācijā. Sociālie darbinieki kopā ar vietējiem sabiedrības aktīvistiem pēc būtības ir lielākie šādu cilvēku motivētāji
- ❖ Pieaugušo izglītības organizāciju vadītājiem un plānotājiem ir jāpārorientē savas organizatoriskās struktūras un kursu programmas, lai atzītu un iekļautu marginālas grupas kā regulāru viņu izglītības aktivitāšu mērķa grupu.

Ungārija

Kā ieteikumu mēs minētu:

- ❖ sociālo kontaktu un tīkla spēks
- ❖ savstarpējas uzticēšanās veidošana ar kopienas vadītāju starpniecību.
- ❖ izpētot mūsu saņēmēju dzīvesveidu, iespējas un vajadzības personīgā kontaktā, tiks uzlabota efektivitāte

PAŠNOVĒRTĒJUMA JAUTĀJUMI



Šeit jūs varat atrast pašnovērtējuma jautājumus, kas palīdz jums izlemt, cik gatavs esat dažādiem procedūras punktiem. Tās varētu uzskatīt par vadlīnijām jūsu ceļam visā procesā. Jautājumi atbilst katrai no iepriekš minētajām apraksta daļām.

Piemērs jautājumiem:

1. daļa (KURŠ)	2. daļa (KĀ)	3. daļa (KAS)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cik liels ir reģions, kuru vēlaties aptvert? ✓ Kas ir galvenie dalībnieki reģionā? (finansiālā, sociālekonomiskā ietekme) ✓ Kādi kontakti jums jau ir? ✓ Kas var būt starpnieki? 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kādā kārtībā jūs vēlaties uzrunāt ieinteresētās puses? ✓ Kādus līdzekļus jūs vēlētos izmantot? ✓ Cik tikšanās reižu jūs varat paredzēt / finansēt / atļauties? ✓ Kādi ir visefektīvākie saziņas kanāli? 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vai skaidri apzinieties savus mērķus? ✓ Kāda varētu būt ieinteresētās puses motivācija, kurai vēlaties pievērsties? ✓ Ko jūs izceltu kā ieguvumus?



Uzņēmumu iesaiste

KURŠ

- Tirdzniecības aģentūras / kameras - iesaistīt uzņēmumus
- Izglītības centri - konsultants - apkopo rezultātus, lai noteiktu nepieciešamo darba profilu
- Uzņēmumi - lai pabeigtu nepieciešamos profilus



KĀ

- Informācijas dienu organizēšana
- Uzņēmumu apmeklēšana, tikšanās ar ieinteresētajām personām
- Telefona zvani
- Tiešsaistes telpa
- Sazināšanās pa tīkliem



Nepieciešamo darba profilu izveidošana, izmantojot anketas

❓ *Kādus veidus jūs izmantotu, lai pieņemtu darbā un uzrunātu uzņēmumus?*



KAS

- Uzņēmumu uzrunāšana
- Nepieciešamo darba profilu veidošana
- Informācijas paku izmantošana
- Skatiet modulī informāciju, kas izmantota reālās dzīves piemēros

ATZIŅAS

Uzņēmumu iesaistīšanai bija izšķiroša nozīme projektā. Mazāku un lielāku uzņēmumu uzrunāšana un motivēšana uzņemt izglītojamus (bezdarbniekus, kuri meklē darbu, praksi vai vienkārši pieredzi). Zemāk esošajā nodaļā ir aprakstīts projekta posms par sākotnējiem uzrunāšanas un uzņēmumu iesaistīšanas soļiem, tā izaicinājumiem, risinājumiem, iespējām un veidiem, kā to paveica iesaistītie partneri. Nākamajās nodaļās varēs vairāk lasīt par uzņēmumu un potenciālo darbinieku vajadzību saskaņošanu, apmeklējumiem un apmācībām klātienē.



IZAICINĀJUMI

- ✓ Uzņēmumu motivēšana
- ✓ Juridiskie ierobežojumi
- ✓ Resursu atrašana
- ✓ Atrast mentorus ar uzņēmumiem



Lai iegūtu sīkāku informāciju par šo posmu, lūdzu, skatiet pamatnostādnes par sadaļu 3.1 Darba profila vajadzības

4.2 Kā iesaistīt uzņēmumus?

IEVADS

Uzņēmumu iesaistīšana ir izšķirošs punkts projektā. Šī posma panākumu atslēga ir uzrunāt mazākus un lielākus uzņēmumus un motivēt tos uzņemt saņēmējus (bezdarbniekus, kuri meklē darbu, praksi vai vienkārši pieredzi). Turpmākā nodaļa ir par projekta posmu, kurā aprakstīti sākotnējie uzrunāšanas un iesaistīšanas pasākumi uzņēmumiem, izaicinājumi, risinājumi, iespējas un veidi, kā tas tika īstenots četrās valstīs. Vēlākā nodaļā var lasīt vairāk par uzņēmumu un potenciālo darbinieku vajadzību saskaņošanu, apmeklējumiem un apmācībām klātienē.

KURŠ



Kāda veida uzņēmumi tika uzrunāti?

Galvenie dalībnieki šajā posmā ir:

- ❖ Arodbiedrības vai palātas
- ❖ Izglītības iestādes
- ❖ Uzņēmumi

Uzņēmumu palātas ir starpnieki, lai uzrunātu darba devējus un informētu par nepieciešamajiem uzdevumiem un izmantojamiem rīkiem. Izglītības iestādes var nodrošināt nepieciešamās norādes un izglītības saites. Uzņēmumi kā galvenie dalībnieki ir dalībnieku nākamie saimnieki. Šajā posmā viņiem jāaizpilda amatu apraksti un jāpasaka, kādos apstākļos viņi varētu nodarbināt vai apmācīt topošos kandidātus.

Reģiona uzņēmumu uzrunāšana notika pašā projekta pirmajā posmā. Partneri varēja izlemt ark o sākt: vai vispirms sākt ar uzņēmumu uzrunāšanu vai dalībnieku uzrunāšanu. Ja uzsāka ar uzņēmumu informēšanu un viņu vajadzību identificēšanu, tad šāda pieeja prasīja izglītojamo pielāgošanu uzņēmumiem. Otra pieeja sākās ar saņēmējiem, viņu uzrunāšanu un informēšanu, pēc tam viņu vajadzības bija jāsaņū ar uzņēmumiem. Abiem veidiem bija savas priekšrocības un trūkumi. Pamatojoties uz partneru kontaktiem, datu bāzēm, tīkliem un profilu, daži nolēma rīkoties tā vai citādi. Divkārsā partnerībā kamerām bija vairāk kontaktu ar uzņēmumiem, savukārt izglītības centri bija tuvāk saņēmējiem un kopienām, tāpēc parasti tika īstenoti abi veidi. Tā kā lielākoties projekts attiecas uz marginālām teritorijām, galvenokārt lauku rajonos, kur pārsvarā darbojas mazi uzņēmumi, lielāku uzņēmumu iesaistīšana bija retāka nekā mazāku uzņēmumu iesaistīšanās.

Iesaistīto uzņēmumu skaits:

	Tieši vai netieši iesaistītie uzņēmumi	Uzņēmumi, kas parakstīja kopienas paktu
UNGĀRIJA	16	3
ITĀLIJA	31	26
LATVIJA	22	10
SLOVĒNIJA	19	32
Kopā	88	71

Veidi, kā uzrunāt un sadarboties ar uzņēmumiem

Kā minēts iepriekš, ir divi galvenie veidi, kā uzrunāt uzņēmumus saistībā ar kopienām un saņēmējiem. Ja vispirms tiek uzrunāti uzņēmumi, viņu vajadzības varētu vairāk koncentrēt un viņi varētu būt vairāk motivēti uzņemt cilvēkus, cerot aizpildīt savas vakances. Ja vispirms tiek risināti bezdarbnieki, uzmanība tiek pievērsta viņu vajadzībām, un pēc tam koordinatori viņiem jāatrod piemēroti uzņēmumi. Šajā gadījumā pastāv risks, ka nav viegli atrast uzņēmumus ar vēlām darba jomu vai arī uzņēmumi var nelabprāt uzņemt izvēlētos kandidātus. Tā kā partnerība bija daudzveidīga, mēs varam atrast piemēru abām metodēm. Tipiski fāzes un soļi, ko koordinatori veic, iesaistot uzņēmumus:

1. Info dienu organizēšana

Papildus informācijas sniegšanai vairākiem pārstāvjiem vienlaikus tā ir arī lieliska iespēja sadarbības tīkliem un fokusa grupu sarunām, kas varētu dot iedvesmu, motivāciju un arī jaunas idejas gadījumam.

2. Uzņēmumu apmeklēšana, tikšanās ar ieinteresētajām personām

Pandēmijas dēļ divpusējās tikšanās bija vairāk iespējamās nekā grupu pulcēšanās. Tas sniedz dziļāku izpēti, taču tas ir daudz laiktīlīgāks. Priekšrocība ir tā, ka mēs varam precizēt nākotnes darba vietu saviem izglītojamiem un precīzāk zināt, kādu informāciju viņiem nodot.

3. Telefona zvani

Pandēmijas laikmetā tiešie apmeklējumi dažās valstīs lielākoties nebija iespējami, tāpēc priekšroka tika dota tālruņa zvaniem vai skype intervijām. Gadījumā, ja uzņēmuma vadītājs nav pieejams, lielākās organizācijās var būt noderīgi piezvanīt personāla vadītājam.

4. Tiešsaistes saziņa

Vienlaikus sazinoties ar pārstāvjiem, tika izmantoti arī sociālie mediji un pašu tīmekļa vietnes, lai reklamētu mūsu programmu un pievērstu uzmanību iespējai tai pievienoties.

5. Saziņa, izmantojot tīklus

Mūsu partnerībā bija palātas, kurām ir liels savu biedru kontaktu saraksts, un viņi arī zina lielāko daļu uzņēmumu pēc profila, kā arī personīgi cilvēkus ar kuriem būtu jārunā. Izglītības partneriem bija arī daži kontakti, taču viņi drīzāk koncentrējās uz izglītojamo vajadzībām, kā arī izmantoja kameru kontaktus.

Informācija un kooperācija

Uzņēmumi tika meklēti tieši vai netieši, atkarībā no iepriekšējā kontakta veida. Uzņēmuma uzrunāšanas veids un informācijas pakete bija atkarīga no šī iepriekš minētā izvēles veida. Bet kopumā partneri sagatavoja informatīvu materiālu, kas ietvēra:

- ❖ Vispārīga informācija par projektu
- ❖ Galvenie mērķi un dalībnieki
- ❖ Iespējamie ieguvumi iesaistītajiem uzņēmumiem
- ❖ Sociālais ieguldījums, kopienu spēks
- ❖ Cerības un palīdzība

IZAICINĀJUMI



Sekojošie izaicinājumi, ar kuriem saskārās partneri:

- ❖ Motivēt uzņēmumus sniegt ieguldījumu;
- ❖ Juridiskie ierobežojumi;
- ❖ Resursu atrašana;
- ❖ Uzņēmumu un mentoru atrašana un izvēle.

Itālija

Galvenās problēmas uzņēmumiem bija ne tik daudz kā nevēlēšanās uzņemt vai dalīties pieredzē ar izglītojamiem, cik ar juridiskām iespējām tos uzņemt. Faktiski perifēros apgabalos darbojas galvenokārt mazi vai ļoti mazi uzņēmumi, atsevišķi uzņēmumi vai saimniecības strādā tādās jomās kā amatniecība, pārtika un lauksaimniecības ražošana, būvniecība.

No juridiskā viedokļa šie mazie uzņēmumi drošības apsvērumu dēļ nevarēja uzņemt praktikantus, tāpēc viņu iespējas bija ierobežotas, lai dalītos savās prasmēs ar izglītojamiem kursu laikā.

Otrajā posmā pēc 2020. gada marta daži uzņēmumi, kas sākotnēji bija atvērti apmācību piedāvājumam, acīmredzamu drošības apsvērumu dēļ atsauca savus pieteikumus.

Bieži vien bija grūti īstenot vajadzību un piedāvājuma atbilstību starp uzņēmumiem un izglītojamiem, citreiz uzņēmumi, bija grūti definēt konkrētas prasmes, kuras nepieciešamas noteiktās profesijas darbu veikšanai.

Slovēnija

Uzņēmumi, kuri nevēlējās sadarboties minēja dažādus iemeslus (viņi nepieņem ārzemniekus uzņēmumā, viņi nestrādā, izglītojamiem nav atbilstošas izglītības, uzņēmumam nepieciešams tūlītējs risinājums, nav laika nodarboties ar apmācību, nezināmi darbinieki un dažādas citas juridiskas atrunas. Uzņēmumi uzskatīja, ka nav iespējams strādāt ar šo mērķa grupu ...). Lielākais izaicinājums bija pārliecināt lielākus uzņēmumus piedalīties projektā un atrast īsto iemeslu, lai uzņēmumi ieguldītu savu laiku un naudu. Vieglāk bija pārliecināt uzņēmumus un organizācijas, kuriem trūka darbaspēka, īpaši apkalpojošajā sfērā (vecu ļaužu pansionātā, uzkopšanas pakalpojumos, ražošanas darbiniekos utt.). Pēc tam, kad mēs viņus pārliecinājām cik nozīmīgs būs viņu ieguldījumu vietējā sabiedrībā, lielākā daļa uzņēmumu nolēma piedalīties.

Latvija

Lai arī uzņēmēji ir ļoti ieinteresēti piesaistīt darbiniekus, tajā pašā laikā viņiem ir neticība, ka potenciālie darbinieki, kurus mēs piedāvājam, būs ilgtermiņa atbalsts uzņēmumam. Ne vienmēr starp uzņēmumiem un izglītības iestādēm pastāv uzticēšanās saite. Vairāki uzņēmumi atteicās no apmācības, neskatoties uz darbinieku trūkumu iepriekšējo neveiksmju dēļ darbā ar valsts nodarbinātības aģentūru. Ļoti bieži tā dēvētie ilgstošie bezdarbnieki (kuri nav strādājuši ilgāk par 1 gadu) nav veiksmīgi atgriezušies darba tirgū. Atbildības un motivācijas trūkums visbiežāk ir galvenie

šķēršļi darbā. Bija vairāki gadījumi, kad uzņēmums dažādu iemeslu dēļ nespēja nodrošināt praktikantu ar prakses vadītāju: galvenokārt līdzekļu un cilvēkresursu trūkuma dēļ.

Ungārija

Galvenais uzdevums bija pārliecināt uzņēmumus par ieguvumiem, kurus saņems ilgtermiņā, ja pieņems apmācībā izglītojamus, kuri galvenokārt nebija kvalificēti un daļa bija bezdarbnieki. Uzņēmuma vadītāji vairums nebija pārliecināti par ieguvumiem apmācot nekvalificētu darbaspēku. Neviens uzņēmums nepiedāvāja izglītojamiem ilgtermiņa darba līgumu. Viegļāk bija vienoties par pirmo soli: piedāvāt apmeklēšanas un profesionālās orientēšanās iespējas uzņēmumā. Mēs ceram, ka ilgtermiņā, ja tiks nodibināti personīgi kontakti darba devējam ar darba ņēmēju, varētu pavērties iespējas ilgākai sadarbībai un pat varētu tikt noslēgti darba līgumi.

SECINĀJUMI UN IETEIKUMI



Itālija

- ❖ Iesaistot uzņēmumus, mums jāņem vērā, ka uzņēmumi ir privātas struktūras, kuru galvenais mērķis ir nopelnīt naudu un kam ir maz laika
- ❖ Iesaistot uzņēmumus, ir jāpaskaidro, kādu ieguldījumu uzņēmums var iegūt no šīs iesaistīšanās sev un vienlaikus sniegt sabiedrībai kopumā;

Slovēnija

Lai projektā iesaistītu uzņēmumus, noteikti bija noderīgi sadarboties ar reģionālajām tirdzniecības un rūpniecības kamerām, kurām ir cieša saikne biznesa pasaulē. Ir arī noderīgi uzzināt reģiona vajadzības un iesaistīt uzņēmumus, kuri meklēja darbiniekus un bija gatavi uzņemt izglītojamus, lai atbalstītu viņus mācību posmā, iespējams arī nodarbinātu.

Padomi iespējamiem lietotājiem:

- ❖ Strādājiet roku rokā ar vietējām tirdzniecības un rūpniecības kamerām un izmantojiet to saikni un zināšanas.
- ❖ Uzrunājiet uzņēmumus tieši.
Paskaidrojiet viņu lomu izglītības procesā
- ❖ Parādiet viņiem ieguvumus, kļūstot par skolas uzņēmumu

Latvija

- ❖ Jums nav jābūt lielam uzņēmumam ar milzīgiem resursiem, lai atbalstītu apmācību darba vietā. Galvenais ir uzņēmuma vadības politika, vai tā ir vērsta uz cilvēkresursu attīstību uzņēmumā un kādi ir tās rīcības plāni.
- ❖ Uzņēmumiem jāizveido regulāra informācijas apmaiņa un sadarbība ar vietējo pašvaldību un izglītības iestādi, lai pārrunātu uzņēmuma vajadzības pēc konkrētām profesijām un darbiniekiem.

Ungārija

- ❖ Tā kā uzņēmumi ir uz peļņu orientētas organizācijas, laiks un efektivitāte viņiem ir ļoti svarīgi.
- ❖ Dodiet viņiem motivāciju redzēt bezdarbnieku uzņemšanas priekšrocības
- ❖ Visiem posmiem jābūt iepriekš sagatavotiem labi, lai uzņēmumi varētu koncentrēties tikai uz potenciālo darbinieku apmācības periodu un tiem nebūtu jācīnās ar lielu administratīvo slogu.

JAUTĀJUMI PAŠNOVĒRTĒJUMAM

Šeit jūs varat atrast pašnovērtējuma jautājumus, kas palīdz jums izlemt, cik gatavs esat dažādiem procedūras punktiem. Tās varētu uzskatīt par vadlīnijām jūsu ceļam visā procesā. Jautājumi atbilst katrai no iepriekš minētajām apraksta daļām.

Piemērs jautājumiem:

1. daļa (KURŠ)	2. daļa (KĀ)	3. daļa (KAS)
<ul style="list-style-type: none">✓ Kādu profilu uzņēmumus vēlaties iesaistīt?✓ Kādi būtu galvenie nosacījumi, kam uzņēmumiem būtu jāatbilst?✓ Kādi ir juridiskie ierobežojumi?✓ Vai jums ir datu bāzes, kontakti, starpnieki, lai sasniegtu uzņēmumus?	<ul style="list-style-type: none">✓ Kā jūs motivētu uzņēmumus iesaistīties?✓ Kā jūs organizētu info dienas?✓ Ar kādām metodēm jūs vārstos pie uzņēmumiem?✓ Cik tikšanās reižu jūs varat paredzēt / finansēt / atļauties?✓ Kādi ir visefektīvākie saziņas kanāli?	<ul style="list-style-type: none">✓ Ko jūs prasītu no uzņēmumiem?✓ Ko jūs izceltu kā ieguvumu?✓ Kādus jautājumus jūs izmantotu, lai precizētu uzņēmumu vajadzības?✓ Kādus jautājumus (anketas) jūs izmantotu, lai aprakstītu paredzamos darba profilus?



Izglītojamo iesaiste

KURŠ

- Tiešajiem iespējamajiem izglītojamiem - sabiedrība/ieinteresētās personas/asociācijas
- Izglītības centri (informēt un sazināties ar iespējamajiem izglītojamiem)
- Iespējamie izglītojamie (aktīva dalība projektā)

KĀ

Izglītojamo uzrunāšana un iesaiste:

- Informācijas izplatīšanas pasākumu organizēšana
- Kopienas iesaiste projektā
- Tiešo kontaktu veidošana
- Mutiska informācijas izplatīšana
- Informācijas izplatīšana caur radio, sociālajiem medijiem, laikrakstiem

❓ *Vai jums ir citas idejas šīs mērķa grupas iesaistīšanai?*

KAS

Informācija un sadarbība:

- Informācijas sniegšana par projekta ieguvumiem
- Sadarbība ar Kopienas locekļiem
- Potenciālo izglītojamo identificēšana ar konkrētām ieinteresētajām personām
- Motivācija piedalīties

ATZIŅAS

Galvenajā mērķa grupā, kura tika iekļauta šajā projektā, bija izglītojamie ar dubultu marginalizāciju, personīgi viņu neizdevīgās situācijas un dzīvesvietas dēļ.

Viņu iesaiste projekta aktivitātēs bija izaicinoša. Šajā nodaļā tiek iepazīstināts ar veidu, kā izglītojamie tika uzrunāti un iesaistīti un kādas bija galvenās grūtības, ar kurām partneriem nācās saskarties šī procesa laikā.

Šīs nodaļas saturā ir aprakstīti paveiktie darbi un iegūtie rezultāti. Papildus ir pievienoti ieteikumi, lai uzlabotu procesa ieviešanu.



IZAICINĀJUMI

- ✓ Iesaiste informācijas pasākumos
- ✓ Iesaistīšanās
- ✓ Izglītojamo motivēšana
- ✓ Iesaistes turpināšana

JĀATRISINA

Lai iegūtu sīkāku informāciju par šo posmu, lūdzu, skatiet pamatnostādnes par Mācību līgumu:
3.2 Izglītojamo iesaiste projektā

4.3 Kā iesaistīt izglītojamos?

IEVADS

Projekts radās dēļ nepieciešamības no jauna integrēt cilvēkus, kas atstumti no darba, izmantojot kopienu palīdzību. Projekts ir bijis eksperimentāls projekts, lai uzrunātu un iesaistītu projektā kopienas, uzņēmumus un izglītojamos, apkopotu iegūto pieredzi un nodotu to formā, kur to var pārnest uz līdzīgu vidi un apstākļiem visā Eiropā. Galvenie procesa dalībnieki bija izglītojamie, cilvēki, kas dzīvo attālinātos apvidos, kur nav pienācīgas iespējas būt nodarbinātam. Parasti šie cilvēki ir grūtāk sasniedzami, viņiem trūkst noteiktu prasmju un bieži trūkst motivācijas iesaistīties. Tāpēc projekta partneriem bija rūpīgi jāaplāno savas darbības ar šo mērķa grupu, lai gūtu panākumus un palīdzētu viņiem atgriezties darba tirgū.

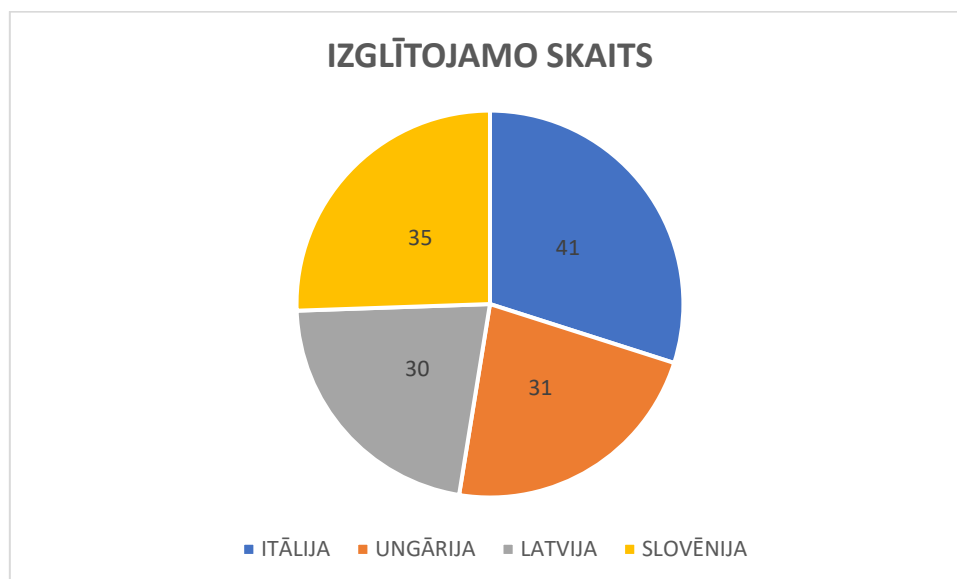
KURŠ



Kurus uzrunāja?

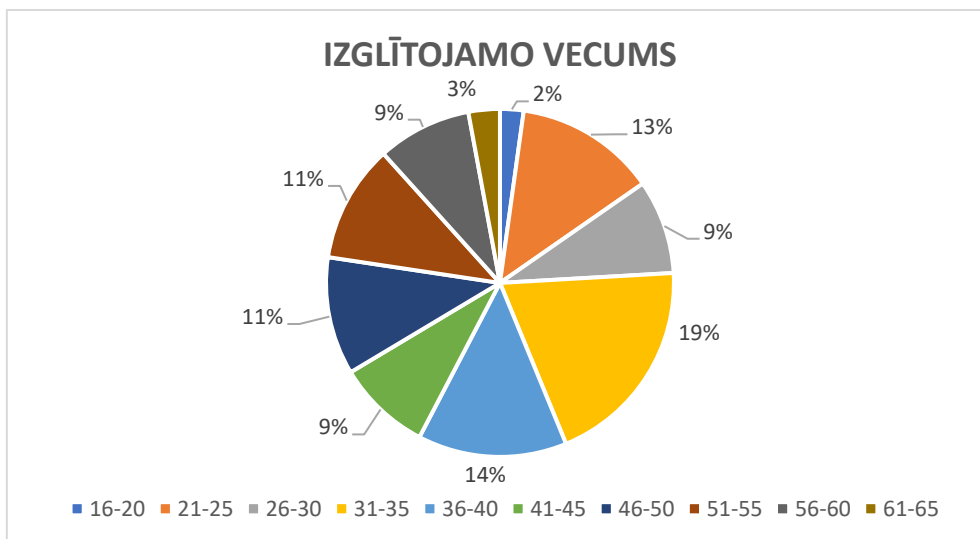
Projekta mērķa grupa bija diezgan plaša, galvenokārt cilvēki, kuriem nepieciešama izglītība vai apmācība vai pieredze, vai vienkārši palīdzība atgriezties darba tirgū neatkarīgi no dzimuma, vecuma vai nozares utt. Īpaša uzmanība tika pievērsta jauniešiem, īpaši no NEET, bet kopumā tika pārstāvēti visi vecumi.

Izglītojamo skaits iesaistītajās valstīs bija 137 cilvēki. Daži viņu datu apkopojumi bija redzami nākamajās diagrammās.



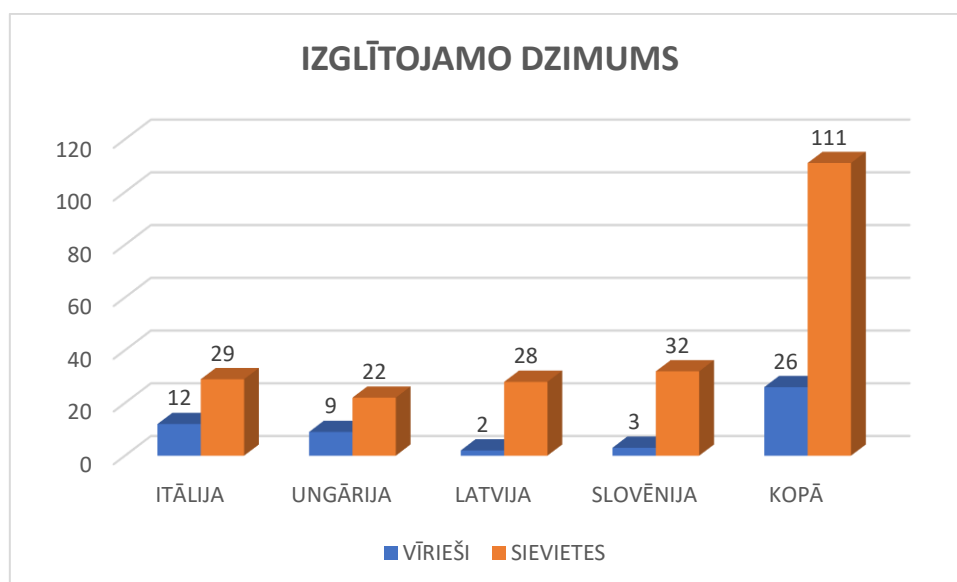
1. attēls – Izglītojamo skaits

Izglītojamie piederēja dažādām vecuma grupām. Lielākā daļa no viņiem bija vecumā no 30 līdz 40 gadiem, bet vismazāk - vecumā līdz 20 gadiem vai vecākiem par 60 gadiem.



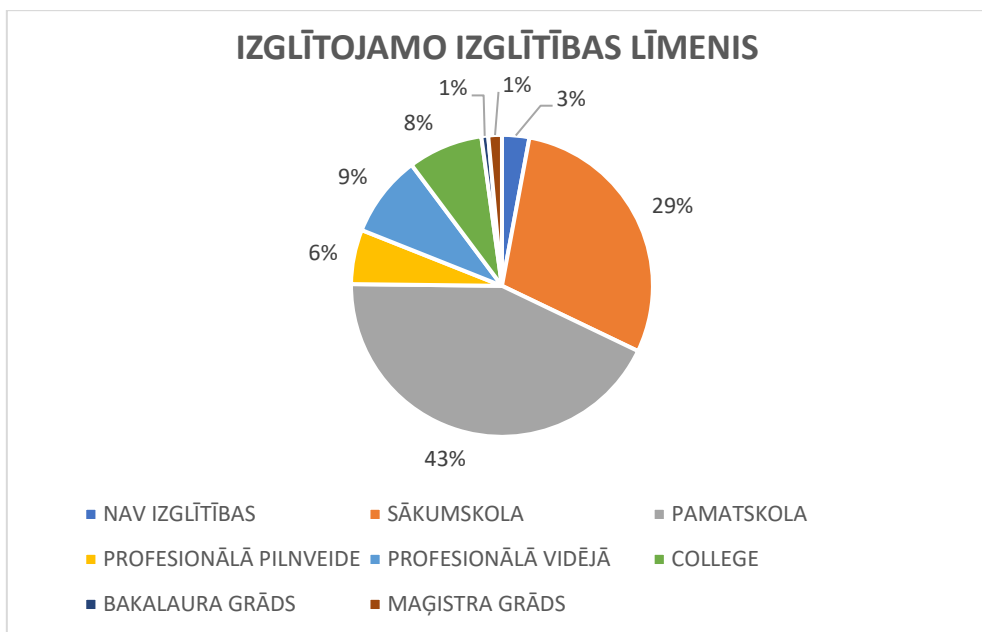
2. attēls – Izglītojamo vecums

Runājot par viņu dzimumu, sievietes bija vairāk četras reizes vairāk nekā vīriešu.



3. attēls – Izglītojamo dzimums

Iesaistīto cilvēku izglītība liecina, ka tikai daži cilvēki bija ar nepabeigtu pamatskolu. Lielākajai daļai bija vidusskolas izglītība vai cita vidējā izglītība, un dažiem bija augstākā izglītība.



4. attēls – Izglītojamo izglītības līmenis

Bija dažādi veidi, kā cilvēki tika iesaistīti procesos.

1. Viņi tika personīgi informēti par procesu
2. Viņi piedalījās pasākumos
3. Viņi uzsāka dalību intervēšanas procesā
4. Viņi uzsāka apmeklēt apmācības
5. Viņi uzreiz apmeklēja uzņēmumus
6. Viņi veica vairākas iepriekš minētās variācijas

Galvenais mērķis, kurš bija jāasniedz partneriem, bija jāintervē vismaz 30 cilvēki un jāapzin viņu iepriekšējās zināšanas un prasmes un patreizējā motivācija, kā arī katram partnerim jānodrošina vismaz 10 personas no aptaujāto skaita, kuri vēlas turpināt iesaistīties.

KĀ



Veidi, kā uzrunāt un iesaistīt izglītojamos.

Kā jau tika minēts iepriekš, projekta mērķa grupa ir atstumtie cilvēki, sociālajā vai ģeogrāfiskā nozīmē (vai abos). Viņu iesaiste projektā bija lielākais izaicinājums partneriem. Galvenie veidi, kā atrast un uzrunāt cilvēkus, bija šādi:

- ❖ jauniešu informācijas stendi
- ❖ informācijas izplatīšana pasākumu laikā
- ❖ ar pašvaldību palīdzību

- ❖ izmantojot sociālos pakalpojumus
- ❖ ar NVO starpniecību
- ❖ ar nodarbinātības aģentūru palīdzību
- ❖ ieinteresētās personas, tostarp vietējās veselības/sociālās nodaļas, kuras atbild par identificētās teritorijas iedzīvotāju ekonomiskajām / ģimenes grūtībām.
- ❖ izmantojot personiskos kontaktus
- ❖ sniegt bumbas efektā (tie, kas jau piedalās, uzaicina jaunus)

Faktiski daži izglītojamie bija klāt pasākumos un paši pieprasīja tikšanos, lai varētu pārbaudīt savas prasmes, dažreiz pasākumos iesaistīto asociāciju pārstāvji informēja par potenciālajiem izglītojamiem, citreiz asociāciju darbinieki motivēja potenciālos izglītojamos aiziet novērtēt savas prasmes un kompetences.

KAS



Informācija un sadarbība

Šajā posmā saņēmēji tiek uzrunāti un informēti par viņu iespējamo līdzdalību un iespējām. Mērķa grupai sniegtā informācija galvenokārt bija par to, kādu labumu viņi var gūt piedaloties šajā procesā.

Tas paredzēja dažādus ieguvumus:

- ❖ Tiek (re) integrēti (vietējās) kopienās
- ❖ iespējas iegūt darbu
- ❖ iespēja noteikt esošās prasmes un vajadzības
- ❖ Prasmju pielāgošana uzņēmuma vajadzībām
- ❖ iespēja iegūt ieskatu uzņēmuma darbā
- ❖ iespēja iegūt izglītību vai apmācību
- ❖ Darba pieredzes iegūšana uzņēmumā

IZAICINĀJUMI



- Partneriem bija grūti
- ❖ motivēt dažus izglītojamos piedalīties.
- ❖ atrast un uzrunāt izglītojamos
- ❖ organizēt pasākumus informācijas vākšanai datu analīzes nolūkos
- ❖ atrast resursus
- ❖ atrast mentorus un atbalstītājus
- ❖ iesaistīt un noturēt visa apmācību procesā izglītojamos
- ❖ cīnītos ar iespējamām psiholoģiskām problēmām

Itālija

Pirmās grūtības bija saistītas ar faktu, ka šos neaizsargātos projekta dalībniekus ir grūti atrast vai iesaistīt, tāpēc mēs izmantojām sociālo dienestu un vietējo asociāciju ieguldījumu. Lielu palīdzību šajā ziņā mums sniedza dažādu iesaistīto pašvaldību sociālā darba vadītāji un konsultanti.

Galvenās grūtības bija likt dalībniekiem saprast, cik svarīgi ir izvērtēt savu prasmju un vajadzību sākotnējo ievirzi. Bija grūti panākt tikšanos ar viņiem.

Būtiskākais bija detalizēti izskaidrot ikvienam dalībniekam projektā sasniedzamās vērtības.

Slovēnija

Lielākais izaicinājums bija motivēt saņēmējus iesaistīties programmā. Tātad, mēs nolēmām iet soli pa solim un sākt ar tiem, kuri izrādīja interesi par orientēšanās interviju vai kuri vēlējās iegūt darbu.

Projekta laikā bija 2 galvenie izaicinājumi: finansējuma atrašana izglītības / apmācības procesam un vairāku juridisku šķēršļu pārvarēšana. Pirmais izaicinājums, kuru mēģinājām atrisināt, izmantojot līdzekļus no citiem projektiem un dažādiem finansēšanas avotiem noteiktām izglītības programmām (galvenokārt Nodarbinātības aģentūras). Dažām apmācībām izmaksas sedza pati kompānija. Otro problēmu varēja atrisināt tikai sadarbībā ar publiskām nodaļām (pašvaldības Juridiskā nodaļa, Veselības drošības aģentūra, Administratīvā vienība, Tirdzniecības palāta, OZ Kranj, Nodarbinātības aģentūra ...), kurai mēs galvenokārt lūdzām padomu un paskaidrojumus.

Latvija

Spilgts piemērs:

Kādai jaunai sievietei bija grūtības ar projektu, ģimene viņu neatbalstīja. Viņai katru dienu bija smagi jāstrādā ģimenes saimniecībā, viņai bija jā rūpējas par trīs gadus veco meitu, viņa jutās nomākta mājās. Viņas vīra ģimenes locekļi viņu pilnībā noraidīja. Jaunieši baidījās piedalīties šajā projektā, tas bija papildu slogs. Jaunā sieviete atceras, cik grūti laukos bija izkļūt no mājas. Kad sākām runāt, meitene bija fiziski izsmelta, parasti saruna beidzās ar meitenes asarām. Viņa sāka piedalīties projektā ar smagu psiholoģisku stāvokli, apātiju un nomāktu garastāvokli, jūtot sevi atpalikušu no izglītības un vecu. Projekts deva sākumpunktu, drosmi sākt domāt un saņemt, neatkāpties no iecerētā - paaugstināt savu personīgo profesionālo kvalifikāciju, mācīties. Secinājums: strādājot ar šādu mērķu grupu, ļoti svarīgi ir partneriem būt kā motivatoriem visu projekta laiku, lai zūd dalībniekiem nedrošības sajūta un paaugstinās pašnovērtējums.

Ungārija

Problēmas galvenokārt bija saistītas ar ierobežotu iesaistīšanās laiku un bailēm no iesaistīšanās. Ungārijā tālākizglītība pēc noteikta vecuma, īpaši laukos, ir ļoti neparasta. Pārsvarā cilvēki, kas vecāki par 50 gadiem, izglītību uzskata iegūtu tikai oficiālā veidā valsts skolās. Perspektīvas iegūt apmācību daži bija vairāk bailīgas nekā daudzsološas. Tāpēc, kad mēs prezentējām projektu un tā mērķus, mums bija jābūt uzmanīgiem, kā mēs izmantojam izglītības jēdzienu. Daži no mūsu saņēmējiem bija analfabēti vai funkcionāli analfabēti, un ar viņiem mūsu sarunu valoda bija ļoti vienkārša, skaidra, lai viņus motivētu iesaistīties.



Itālija

- ❖ Tiem, kuri vēlas iet šādu ceļu, iesakām precīzi noteikt sasniedzamo mērķi izglītojamiem, jo marginalitātes un neaizsargātības kontekstā kategorijas ir ļoti plašas un pastāv risks šiem cilvēkiem atgriezties atpakaļ diskomfortā/depresijā, kad vairāk nekā pārkvalifikācija ir nepieciešama reāla psiholoģiskā, ekonomiskā, sociālā palīdzība utt.
- ❖ Īpaši ar gados vecākiem cilvēkiem, kuriem nav darba un ir psiholoģiskas grūtības, ir ieteicams veltīt vairāk laika, lai noteiktu viņu vajadzības un neradītu ilūzijas par savu nākotni. Dažiem dalībniekiem, kuri ir noslēgti un izolēti, ir tendence dzīvot nekonkrētā realitātē. Šiem cilvēkiem ir nepieciešams veltīt vairāk laika, lai viņi apzinātu sevi un reālās izredzes, ko piedāvā darba tirgus, kā arī sagatavotu viņus risināt problēmas.

Slovēnija

Motivēt saņēmējus iesaistīties programmā ir liels izaicinājums. Viņiem bieži ir nemotivēta vajadzība pēc daudz palīdzības. Vislabāk ir sākt ar tiem, kuri izrāda interesi par orientēšanās interviju vai kuri vēlas iegūt darbu. Ir arī lietderīgi vērsties pēc palīdzības pie Nodarbinātības aģentūras un organizācijām, kas strādā ar atbalsta saņēmējiem.

Padomi iespējamajiem lietotājiem:

1. Šajā posmā ir lietderīgi iesaistīt personas/uzņēmumus/nodaļas, asociācijas, NVO, nodarbinātības aģentūras utt., kuras pazīst potenciālos dalībniekus, viņu dzīves vidi un attīstības iespējas šajā teritorijā. Šie cilvēki ir ļoti nozīmīgs potenciāls dalībnieku iesaistei, kurš noteikti ir jāiesaista.
2. Darbs ar dalībniekiem ir intensīvs, un to jāveic kvalificētam konsultantam

Latvija

- ❖ Ļoti svarīgs aspekts ir darbs komandā, kurā ietilpst pašvaldības sociālais darbinieks, mentors un citreiz bija nepieciešams konsultēties ar psihologu, kā arī projekta koordinators atbalsts.
- ❖ Lai uzlabotu saņēmēju iesaisti apmācībā, ieinteresētajām personām jāspēj veiksmīgi izmantot sociālā tīkla iespējas un spēju veidot savstarpēju uzticēšanos.

Ungārija

Ieteikumi:

- ❖ Paļaujieties uz sociālo kontaktu un sociālā tīkla spēku
- ❖ Veidojiet savstarpēju uzticēšanos ar kopienas vadītāju starpniecību.
- ❖ Iepriekšēja informācija par potenciālo dalībnieku dzīvesveidu, iespējām un vajadzībām uzlabos darba efektivitāti.

JAUTĀJUMI PAŠNOVĒRTĒJUMAM



Šeit jūs varat atrast pašnovērtējuma jautājumus, kas palīdzēs jums izlemt, cik gatavs esat dažādiem procedūras punktiem. Tās varētu uzskatīt par vadlīnijām jūsu ceļam visā procesā. Jautājumi atbilst katrai no iepriekš minētajām apraksta daļām.

Piemērs jautājumiem:

1. daļa (KURŠ)	2. daļa (KĀ)	3. daļa (KAS)
<ul style="list-style-type: none">✓ Kādu īpašu grupu jūs vēlētos iesaistīt?✓ Kādi būtu galvenie dalības noteikumi?✓ Kādas ir likumīgās iespējas / ierobežojumi?✓ Vai jums ir datu bāzes, kontakti, starpnieki, lai sasniegtu dalībnieku?✓ Kādus starpniekus / mentorus plānojat iesaistīt?	<ul style="list-style-type: none">✓ Kā jūs meklētu izglītojamos?✓ Kā jūs motivētu izglītojamo pirmajās reizes?✓ Kā jūs motivētu izglītojamos palikt programmā?✓ Kā jūs pārvarētu iespējamās sociālās / finansiālās / psiholoģiskās problēmas?	<ul style="list-style-type: none">✓ Kādus izaicinājumus jūs paredzat?✓ Kādus risinājumus jūs plānojat izmantot šiem izaicinājumiem?✓ Kādi noteikumi (valdības, juridiski, vietēji, sabiedrībā balstīti) ir jāņem vērā?



Orientācija

KURŠ

- Izglītības centri - koordinatori, lai noteiktu izglītojamo vajadzības un prasmes
- Izglītojamie - cilvēki nelabvēlīgā situācijā - lai informētu par viņu iespējām
- Uzņēmumi - noteikt nepieciešamās kompetences



KĀ

Virzība

- Individuālu tikšanos organizēšana
- Nepieciešamās informācijas ievākšana no izglītojamajiem
- Vietējā darba tirgus vajadzību noteikšana
- Rezultātu apstrāde un atbilstības noteikšana uzņēmumu vajadzībām



KAS

- Tikšanās ar izglītojamajiem, lai noteiktu prasmju līmeni
- Informācijas ievākšana no izglītojamajiem
- Informācijas ievākšana no uzņēmumiem
- Izglītojamo uzrunāšana ar konkrētu mērķi
- Slēptu prasmju un talantu atrašana
- Atsaucē uz ESCO kompetencēm un kvalifikācijām



❓ *Kā Jūs aprakstītu kompetenci, kas nav oficiāli kvalificēta?*

ATZIŅAS

Praktizējošiem speciālistiem ir ļoti grūta profesija. Viņiem vienlaicīgi ir nepieciešams apkopot un apstrādāt informāciju, jāuzklausa pieprasījumi, jāpārvar barjeras un jāizvairās no ilūzijām.

Projekts nodrošināja kopīgus rīkus, kas ļāva, kā aprakstīts šajā nodaļā, iesaistīt 137 saņēmējus.

Vadlīnijas piedāvā atbalstu un norādījumus par izmantotajiem rīkiem un par to pareizu pielietojumu.

Apzinoties sastopamās grūtības, var palīdzēt citu izglītojamo iesaistīšanai.



IZAICINĀJUMI

- ✓ Motivācija
- ✓ Sapņi vs realitāte
- ✓ Vājas literārās spējas
- ✓ Kompetences
- ✓ ESCO saskaņošana ar uzņēmuma prasmēm



Lai iegūtu sīkāku informāciju par šo posmu, lūdzu, skatiet pamatnostādnes par Mācību līgumu:
3.3 Orientācija

4.4 Orientēšanās

IEVADS

Pēc kopienu, uzņēmumu un dalībnieku noteikšanas pirmais solis bija intervēt potenciālos dalībniekus, lai redzētu viņu jau esošās prasmes un zināšanas, kā arī viņu vēlmes un vajadzības apmācībā un nodarbinātībā. Šī intervijas procedūra tika veikta, iesaistot koordinatorus. Pārsvarā tie bija apmācīti konsultanti vai padomnieki, kuri iepriekš bija veikuši līdzīgas profesionālās orientācijas intervijas. Tie, kuriem šīs prasmes nebija, 5 dienu seminārā Itālijā tika apmācīti. Profesionālās orientācijas intervijas tika veiktas, izmantojot projekta ietvaros sagatavotos dokumentus (skat. Mācību līguma vadlīnijas) un papildus materiālus. Vairumā gadījumu oriģinālās veidlapas tika pārveidotas atbilstoši īpašajiem nosacījumiem vai potenciālo dalībnieku individuālajām vajadzībām.

KURŠ



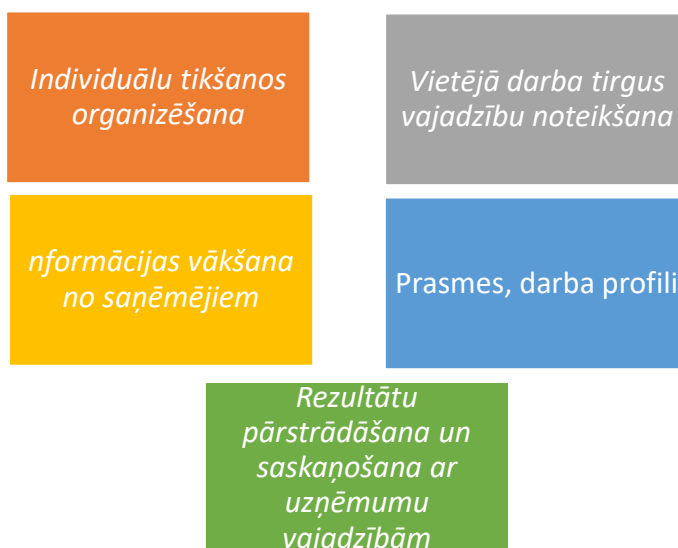
Šajā posmā dalībnieki ir izglītības centru koordinatori, kas palīdz noteikt izglītojamo vajadzības un prasmes, ņemot vērā uzņēmumu iepriekš definētās nepieciešamās vajadzības un kompetences. Izglītojamie (potenciālie dalībnieki) ir cilvēki nelabvēlīgā situācijā, kuri ir informēti par viņu iespējām un kuri paziņo savas vajadzības un vēlmes par apmācību un darbu. Šiem cilvēkiem kopīgi ar izglītības centra darbinieku ir jāaplūko savas esošās prasmes.

Kopumā orientēšanās procesā 4 valstīs bija iesaistīti 137 saņēmēji. Viņi bija dažādās vecuma grupās (lielākā daļa bija vecumā no 30 līdz 40 gadiem) un ar dažādu izglītību (galvenokārt ar pabeigtu vidējo izglītību). Sievietes bija 4 reizes vairāk nekā vīrieši..

KĀ



Orientēšanās soļi



Partneri lielākoties veica vienu interviju katrai personai 1–2 stundu ilgā laika posmā, taču vairākkārt bija nepieciešami to atkārtot, lai izglītojamais iegūtu labāku sapratni vai paaugstinātu savu motivācijas līmeni.

Prasmju identificēšanai un saskaņošanai tika izmantota ESCO sistēma. ESCO, kopēju Eiropas profesiju un prasmju sistēmu, var izmantot, lai salīdzinātu dažādus nacionālos / vietējos prasmju repertuārus mācību paktiem. Klasifikācija ir tieši pieejama ES Komisijas tīmekļa vietnē, izmantojot šo saiti: <https://ec.europa.eu/esco/portal/>.

KAS



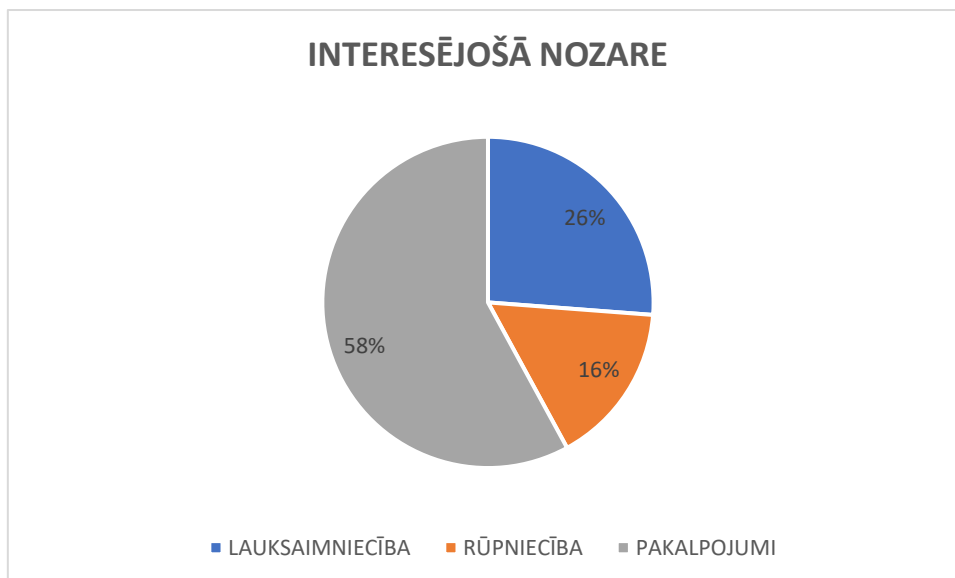
Orientēšanās posmā notika šādas darbības

- ❖ Tikšanās ar potenciālajiem dalībniekiem, lai noteiktu prasmju līdzsvaru
- ❖ Informācijas vākšana no potenciālajiem dalībniekiem
- ❖ Informācijas vākšana no uzņēmumiem
- ❖ Konkrētu mērķu noteikšana dalībniekiem
- ❖ Prasmju un talantu atrašana
- ❖ Salīdzināšana ar ESCO kompetencēm un kvalifikācijām

ESCO klasifikācija identificē un kategorizē prasmes, kompetences, kvalifikāciju un profesijas, kas attiecas uz ES darba tirgu un izglītību un apmācību. Tas sistemātiski parāda attiecības starp dažādiem jēdzieniem un satur precīzus profesiju un prasmju aprakstus.

Tajā ir aprakstītas 2942 profesijas un 13 485 prasmes, kas saistītas ar šīm profesijām. ESCO mēs varam atrast arī 9118 oficiālo kvalifikāciju sarakstu (2019. gada septembris), kas ļauj lietderīgi salīdzināt kvalifikācijas, kuras izsniedz oficiālais rezultāts: novērtēšanas un apstiprināšanas process, kas tiek iegūts, kad kompetentā iestāde nosaka, ka indivīds ir apguvis mācības rezultātiem atbilstoši noteiktajiem standartiem. ESCO izmanto EQF (Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūra) līmeņus, lai nošķirtu kvalifikācijas, kas iegūtas no valstu kvalifikāciju datubāzēm, kuras pārvalda Eiropas dalībvalstis.

Orientēšanās intervijā potenciālajiem dalībniekiem tika jautāts, kurā nozarē viņi vēlētos atrast darbu. Lielākā daļa no viņiem norādīja trešo sektoru, 26% - lauksaimniecības un 16% - rūpniecības nozari. Rezultāti ir parādīti diagrammā:



5. attēls – Interesējošā nozare

IZAICINĀJUMI



1. Dalībnieku motivācija

Lai gan tika intervēti tie saņēmēji, kuri izrādīja interesi informāciju dienās vai tika uzrunāti personīgi, tomēr intervijas laikā daži izskatījās skeptiski par sagaidāmo rezultātu. Daudz šaubu radīja pieteicēja neuzticēšanās un pašcieņas trūkums

2. Sapņi pret realitāti

Bieži vien, atrodoties neaizsargātā situācijā, dalībnieki sajauc attieksmi ar gribu darīt, kā arī savas spējas ar nerasniedzamos sapņus. Tāpēc vislielākās grūtības bija atgriezt dalībniekus realitātē un reāli pieejamā darbā.

3. Zemas literārās spējas

Izaicinājums bija, ka daži pieteikuma iesniedzēji bija analfabēti vai funkcionāli analfabēti cilvēki. Tas nozīmēja, ka vienkāršu anketu aizpildīšana pirms iekļūšanas sarunā bija grūta un nomākta. Speciāli apmācīti konsultanti varēja rīkoties situācijā un koncentrējās uz mutiskām sarunām.

4. ESCO un uzņēmuma prasmju saskaņošana

Grūtības saskaņot ES kompetenču repertuāru ar saņēmēju īpašajām vajadzībām ir parādījušās profesijās, kuru nav ES vai kuras ir atšķirīgi nosauktas / klasificētas, iespējams, sadalītas vairāk dažādās profesijās. Lai salīdzinātu saturu, bija nepieciešams daudz lasīt un pārzināt profesionālos standartus un profesionālās kompetences.



Itālija

- ❖ Pirms tikšanās ar potenciālo dalībnieku ir lietderīgi iepriekš zināt teritoriju un vidi, kurā viņš dzīvo, kādas ir darba iespējas šajā teritorijā, iespējamus transporta līdzekļus utt.;
- ❖ Pirms tikšanās ar potenciālo dalībnieku ir ieteicams apzināt un sazināties ar visām asociācijām, valsts vai privātām organizācijām, pie kurām var vērsties atbalsta saņēmējs, ja rodas grūtības, kuras ir grūti atrisināt ar darbu;
- ❖ Partneru kopīga dažādu aptaujas veidlapu izstrāde, lai apkopotu dalībnieku prasmes, ir noderīgs rīks, ar kuru viegli dalīties partnerībā, lai apspriestu rezultātus (mūsu partnerība definēja rīkus kopīgā īslaicīgā mācību pasākuma laikā);
- ❖ Priekš dažiem dalībniekiem, bija nepieciešams izstrādāt papildus veidlapas un lūgt aizpildīt tās, lai pilnīgi izvērtētu situāciju pārskatu, iespējamās grūtības un šķēršļus;
- ❖ Konsultantam vajadzētu būt pietiekamai pieredzei ar šāda veida auditoriju, lai varētu identificēt "gudros", tas ir, cilvēkus, kuriem patiesībā nav nepieciešama palīdzība vai atbalsts un kuri bieži piedalās šajās intervijās, lai pavadītu laiku.

Slovēnija:

Secinājums:

Visas projektā izstrādātās aptaujas veidlapas varēja individuāli izmantot un pielāgot saņēmēju vajadzībām. Šajā procesā nepieciešama cieša sadarbība izglītības satura jomā ar pedagogu, konsultantu, potenciālo labuma guvēju un uzņēmumu, kas noteikti ir pievienotā vērtība projektam.

Padomi iespējamiem lietotājiem:

- ❖ Darbs ar dalībniekiem ir intensīvs, un to vajadzētu veikt kvalificētam konsultantam.
- ❖ Ir jāvelta laiks darbam ar dalībniekiem, kā arī uzņēmumiem.
- ❖ Nav vērts izlaist kādu no plānotajiem iesaistes soļiem.
- ❖ Ir noderīgi, ja konsultants zin reģiona, uzņēmumu un atbalsta saņēmēju vajadzības.

Latvija

- ❖ Vajadzētu papildināt un uzlabot ES kompetenču repertuāru atbilstoši katras saņēmējvalsts īpašajām vajadzībām.
- ❖ Ne vienmēr ir nepieciešams, pat neiespējami, pilnībā saskaņot visu 3 pušu vēlmes. Ir svarīgi noteikt visaugstākās prioritātes starp visām 3 ieinteresētajām pusēm.

Ungārija

- ❖ Izmantojiet orientācijas aptaujas veidlapas un metodiku, tā vienmēr ir elastīgi jāpielāgo videi un lietotāju vajadzībām
- ❖ Sagatavojieties gadījumiem, kad jūsu subjekti ir analfabēti vai pus analfabēti cilvēki un viņiem varētu būt nepieciešama īpaša uzmanība un jautājumi

JAUTĀJUMI PAŠNOVĒRTĒJUMAM



Šeit jūs varat atrast pašnovērtējuma jautājumus, kas palīdzēs jums izlemt, cik gatavs esat dažādiem procesuāliem soļiem. Tās varētu uzskatīt par vadlīnijām jūsu ceļam visā procesā. Jautājumi atbilst katrai no iepriekš minētajām apraksta daļām.

1. daļa (KURŠ)	2. daļa (KĀ)	3. daļa (KAS)
<ul style="list-style-type: none">✓ Vai jums ir apmācīts personāls orientēšanās intervijai?✓ Ja nē, kā jūs sagatavosiet intervētājus uzdevumam?✓ Kādas būs interviju tēmas?	<ul style="list-style-type: none">✓ Kur un kā jūs organizēsiet intervijas?✓ Kā jūs sagatavosiet savus intervētājus?✓ Kā jūs sagatavosiet savus intervējamus?✓ Cik daudz laika, jūsuprāt, nepieciešams veltīt intervijai?	<ul style="list-style-type: none">✓ Kādus resursus vēlaties izmantot / padarīt pieejamus?✓ Kāda vieta un resursi jums būtu nepieciešami, lai veiktu intervijas?✓ Kādus rīkus jūs izmantojat prasmju noteikšanai un saskaņošanai?✓ utt.



Uzņēmumu apmeklējumi

KURŠ

- Izglītības centri - sniedz atbalstu un vada izglītojamo vizīti/apmācību
- Uzņēmums - definē prasības, uzņem un uzskaita izglītojamo trūkumiem
- Saņēmējs – apmeklē potenciālos darba devējus un analizē piemērotību darbam un iespējas mācīties
- Padomdevējs - seko vizītes rezultātiem un iepazītas ar trūkumiem

KĀ

- Datu ievākšana no uzņēmumiem
- Informācija no izglītojamajiem
- Atbalsts uzņēmumu apmeklējumam

KAS

- Zināt uzņēmuma noteikumus un darba profila vajadzības
- Izglītojamajiem pirms vizītes jābūt pārliecinātiem par uzņēmumu
- Darba grafika un atsauču definīcijas
- Izglītojamo pavadīšana uzņēmumā
- Apmeklējuma rezultātu pārskatīšana un trūkumu / mācību vajadzību noteikšana

❓ *Vai ir likumīgi veidi, kā apmeklēt uzņēmumu, lai izvairītos no apmeklējuma ierobežojumiem?*

ATZIŅAS

Lai pārbaudītu, vai izglītojamais ir piemērots darbam uzņēmumā, ir pazīstams ar uzņēmuma paveikto darbu, kā arī lai atvieglotu izglītojamā izpratni attiecībā uz uzņēmuma vajadzībām, tika nolemts, kā aprakstīts šajā nodaļā, organizēt uzņēmuma apmeklējumus, apmācības iestādes un uzņēmuma pasniedzēju/mentoru pavadībā, lai noteiktu apmācības ceļu, kas sīkāk aprakstīts nākamajā nodaļā, un apstiprinātu iespējamo uzņēmumu/izglītojamo saskaņošanu.



IZAICINĀJUMI

- ✓ Prasmju neatbilstība – pavirša attieksme
- ✓ Ierobežotas cerības
- ✓ Piemērotu datumu noteikšana
- ✓ Juridiskie un drošības ierobežojumi

JĀATRISINA

Lai iegūtu sīkāku informāciju par šo posmu, lūdzu, skatiet pamatnostādnes par Mācību līgumu: 3.6 Darba vizīšu plānošana pie darba devējiem un 3.7 Uzņēmumu apmeklējumi

4.5 Uzņēmumu apmeklējumi

IEVADS

Šis ir vissvarīgākais un, iespējams, vissarežģītākais solis visā procesā. Vizīšu organizēšana pie potenciālajiem darba devējiem parasti notiek pēc intervijas ar izglītojamo, salīdzinot esošo situāciju un kompetenču aprakstu. Šis solis ir svarīgs un nepieciešams, lai saskaņotu atbilstību starp uzņēmumu un izglītojamo, kas palīdzētu noteikt, vai tie ir derīgi viens otram. Kad saskaņošana ir pabeigta, tiek rūpīgi plānota uzņēmuma vizīte. Nepieciešama pieejamo laika grafiku, prasību un vēlmju saskaņošana. Iespēju, personu un uzņēmumu spēju dēļ pirmais apmeklējums var izvērsties vairākos apmeklējumos vai īsākā vai garākā apmācības laikā, kas var rezultēties ar darba līgumu.

KURŠ



Šajā posmā galvenie dalībnieki ir izglītojamie un uzņēmumi, taču lielu atbalstu var sniegt arī uzņēmuma iekšējais mentors un konsultants/padomdevējs. Galvenie dalībnieki:

- ❖ Izglītojamais – apmeklē potenciālos darba devējus un analizē piemērotību un iespējas mācīties
- ❖ Padomdevējs – seko apmeklējuma rezultātiem un iepazīstas ar trūkumiem
- ❖ Uzņēmums – uzņem un definē izglītojamā trūkumus
- ❖ Mentors – sniedz atbalstu un vada izglītojamā apmācību uzņēmumā

Visa procesa laikā, kopumā tika iesaistīti 182 uzņēmumi četrās valstīs.

Lielākā daļa šo uzņēmumu (88) tika uzrunāti projekta pirmajā posmā. Daži (71) parakstīja kopienas paktu, izrādot interesi par kopienā balstītu sadarbību. Galu galā, grūtākajā un prasīgākajā daļā, izglītojamās uzņēma 26 uzņēmumi. Uzņemšana varētu rezultēties ar dažādiem iznākumiem:

- ❖ Apmeklējumi (galvenokārt, lai noskaidrotu virzību)
- ❖ Īsa apmācība darba vietā
- ❖ Prakse

Šajā posmā galvenā uzmanība tiek veltīta apmeklējumiem, jo apmācības tiek apspriestas nākamajā posmā. Kas attiecas uz apmeklējumiem, tie var būt vienreizēji apmeklējumi vai atkārtoti, pēc kuriem seko īsākas vai garākas apmācības. Diemžēl, pandēmijas dēļ tika atceltas daudzas plānotās vizītes.

	Tieši vai netieši iesaistīti uzņēmumi	Uzņēmumi, kas parakstīja kopienas paktu	Uzņēmumi, kas uzņēma izglītojamus	Kopējais iesaistīto uzņēmumu skaits
UNGĀRIJA	16	3	3	19
ITĀLIJA	31	26	9	66
LATVIJA	22	10	5	37
SLOVĒNIJA	19	32	9	60
KOPĀ	88	71	26	182

6 tabula. Iesaistītie uzņēmumi

Apmācību apmeklējumos četrās valstīs kopumā piedalījās 62 dalībnieki, kuri apmeklēja 26 dažādus uzņēmumus.

KĀ



Galvenie soļi, lai nonāktu pie uzņēmuma apmeklējuma

- ❖ Informācijas ievākšana no uzņēmumiem
- ❖ Informācijas ievākšana no izglītojamajiem
- ❖ Atbalsta sniegšana uzņēmuma apmeklējumos

Pirmkārt, izglītojamajiem ir dealizēta jāsaprot un jāzina, ar ko nodarbojas uzņemošais uzņēmums un kādu lomu viņi vēlētos sev, iespējamās prakses ietvaros.

Nepieciešams apkopot datus par veselības un drošības noteikumiem uzņēmumā, lai uzņemtu izglītojamo: drošība noteikumu uzņēmumā, apdrošināšana, konkrēts darba apģērbs un apavi, laika pieejamība, iespējamie ierobežojumi uzņēmumam uzņemt saņēmēju.

Uzņēmumam nepieciešams nodrošināt darbinieku, kas pieejams, lai sekotu izglītojamam apmācības procesā. Darbiniekam jābūt ar atbilstošām prasmēm, lai izprastu izglītojamā zināšanu trūkumus. Turklāt izglītojamai ir jāinformē par izvēlēto profila projektu un kompetenču aprakstu, kuru uzņēmums vēlas iekļaut.

Apmācības posmā, konsultanti aicina izglītojamo iegūt informāciju par uzņemošo uzņēmumu. Šī darbība var noderēt arī turpmākajā darba dzīvē.

Turklāt konsultantam un izglītojamajam ir kopīgi jārunā par viņu lomām, lai saprastu, vai darbs ir piemērots un vai tas patīk vai nē; uzņēmuma raksturojums; attiecīgais uzņēmuma pasniedzējs; un jādalās ar dažādām labajām praksēm un padomiem, kā tur uzvesties.

Pēc tam konsultantam, kurš ir izglītojamā atbalsta punkts, ja viņi saskaras ar zināmām grūtībām paveikt šo projekta posmu, viņiem jāvienojas par noteiktu apmeklējuma datumu un norādījumiem par to, kad un kur tikties ar darba devēju. Šajā solī varētu nodrošināt arī apmācību darba vietā.



Šajā posmā jāīsteno viena vai vairāku uzņēmumu apmeklējumi, lai noteiktu, vai atbilstība ir spēkā.

Kā pirmais solis ir nepieciešama rūpīga plānošana, lai saskaņotu prasmes, abu pušu vēlmes un iespējas. Vizītes ilgums var atšķirties atkarībā no prasībām un iespējām, kuras var ierobežot vai noteikt arī likumdošanas ierobežojumi, drošības noteikumi, ekonomiskie nosacījumi. Vizītes ilgums var būt no 1 līdz 2 dienām.

IZAICINĀJUMI



- ❖ Prasmju vai vēlmju neatbilstība
- ❖ Nav laika iespēju
- ❖ Prasības un laika grafiks nav saskaņots
- ❖ Nav pieejams prakses vadītājs/mentors/konsultants
- ❖ Juridiskie un veselības ierobežojumi, kurus nevar ievērot
- ❖ Problēmas ar attieksmi
- ❖ Ierobežojumi pandēmijas dēļ

SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI



Šis ir ļoti laukietilpīgs posms, tāpēc ir nepieciešams labi sagatavoties. Ņemot vērā, ka ir sociālie un ekonomiskie izmantošanas punkti, abi var nesakrist pirmo reizi, tāpēc ir nepieciešama rūpīga pārvaldība. Paralēli lielajai koordinācijai starp uzņēmumiem un izglītojamajiem, ir jāievēro arī juridiskie un korporatīvie noteikumi. Jāņem vērā veselības un drošības jautājumi. Dažiem nelabvēlīgā situācijā esošiem saņēmējiem varētu būt nepieciešama papildus palīdzība, lai atrastu (un uzturētos) darba vietā. Padomdevējs vai, ja tāda nav, pieredzējis brīvprātīgais no kopienas varētu novērst šo šķērslī.

Itālija

- ❖ Lai iegūtu pilnīgu priekšstatu par uzņēmumu, izglītojamā apmeklējums ir jāadresē visam uzņēmumam, lai iegūtu priekšstatu par situāciju un izprastu vidi, kurā viņi varētu doties uz darbu;
- ❖ Iepazīstoties ar uzņēmumā strādājošajiem vai ar dažiem no tiem, var sekmēt izglītojamā saikni ar uzņēmumu;
- ❖ Uzņēmumu pārstāvju (īpašnieku vai vadītāju) un izglītojamā tikšanās var būt pietiekama vai daudz lietderīgāka nekā vienkāršs uzņēmuma apmeklējums dažās situācijās;
- ❖ Īpašniekiem vai vadītājiem jābūt gataviem nodrošināt apmācības izglītojamajiem, ar kuru viņi satiekas, un jāsniedz visas iespējamās atbildes visa veida jautājumiem.

Slovēnija

Secinājums: Šis process bija ļoti laiktelpīgs. Bija nepieciešama liela koordinācija starp uzņēmumiem un izglītojamajiem, kā arī likumu un korporatīvo noteikumu ievērošana. Visi uzrunātie uzņēmumi bija gatavi uzņemt izglītojamos, parādīt viņiem uzņēmumu un viņiem piemēroto darbu, un parunāt ar viņiem par iespējamo nodarbinātību. Dažos gadījumos pareiza saskaņošana prasīja daudz laika, galvenokārt dalībnieku dēļ, kuri paši nezināja, ko vēlas, vai arī jutās nedroši.

Padomi iespējamiem lietotājiem:

- ❖ Izglītojamajiem ir lietderīgi pirms darba uzsākšanas apmeklēt uzņēmumu.
- ❖ Ir noderīgi arī zināt priekšniekus, padomdevējus un tuvākos partnerus, kas palīdz vairāk iejusties darba vidē.
- ❖ Lai izvairītos no problēmām, ir lietderīgi arī apkopot datus par veselības un drošības noteikumiem uzņēmumā, lai uzņemtu izglītojamo: drošība uzņēmuma iekšienē, apdrošināšana, specifiski apģērbi, apavi, laika pieejamība, iespējamie ierobežojumi uzņēmumam uzņemt saņēmēju.

Latvija

- ❖ Plānojot uzņēmuma apmeklējumu, ņemiet vērā, ka daudzi uzņēmuma vadītāji uz potenciālajiem darbiniekiem raugās tikai no ekonomiskā, nevis sociālā viedokļa.
- ❖ Uzņēmumi vēlas pēc iespējas mazāk laika veltīt vizītēm un kopīgām diskusijām ar atbalsta saņēmēju un apmācību iestādi.
- ❖ Uzņēmumos bieži nav atbilstoši kvalificēta personāla.
- ❖ Uzņēmumā ne vienmēr ir profesionālo prasmju vērtētājs, tāpēc konsultantam / mentoram vajadzētu ne tikai atbalstīt saņēmēju, bet arī palīdzēt uzņēmumam precīzi noteikt nepieciešamā darbinieka prasmes un zināšanas.

Ungārija

- ❖ Laicīgi sakārtot juridiskos un drošības noteikumus.
- ❖ Apsveriet laika saskaņošanu.
- ❖ Sniedziet palīdzību, lai sagatavotos apmeklējumiem.
- ❖ Vizītēs izvirziet konkrētus mērķus, ar kuriem jūs vispirms varētu konsultēties (gan ar uzņēmumu, gan ar izglītojamo).
- ❖ Jautājiet atsauksmes par apmeklējumiem (abām pusēm).



1. daļa (KURŠ)

- ✓ Kuri būs tie uzņēmuma pārstāvji, ar kuriem sazināties, plānojošanas procesā?
- ✓ Kuri būs tie uzņēmuma pārstāvji, ar kuriem sazināties, īstenojot vizītes?
- ✓ Kura būs kontaktpersona jūsu pusē?
- ✓ Kurš palīdzēs izglītojamajiem organizēt vizītes?
- ✓ Kurš būs atbildīgs par vizīšu organizēšanu/ dokumentēšanu?

2. daļa (KĀ)

- ✓ Kā jūs motivētu uzņēmumus uzņemt izglītojamus?
- ✓ Kā jūs sagatavosieties vizītēm?
- ✓ Kā jūs sagatavosiet vizītēm nepieciešamo finansējumu?
- ✓ Kā jūs dokumentēsiet procesu?
- ✓ Kā jūs vērtēsiet procesu?
- ✓ Kā jūs tiksiet galā ar izmaiņām / atcelšanu / atteikšanos?

3. daļa (KAS)

- ✓ Kādi noteikumi jums jāzina pirms vizītes organizēšanas?
- ✓ Kādi resursi jums nepieciešami?
- ✓ Kādas nozares ir interesantas izglītojamiem?
- ✓ Ar kādām citām grūtībām (attālumiem, valodu, sociālo izcelsmi utt.) jums jātiek galā?



Mācību līgums & apmācības

KURŠ

- Izglītības centra konsultants - nosaka saturu
- Uzņēmums - dalās prasmēs
- Izglītojamais - vienojās par mācību ceļu, paraksta to, piedalās mācībās
- Kopiena - piekrīt mācību saturam
- Izglītības centrs - nodrošina visu nepieciešamo apmācībām

KĀ

- Vienošanās par mācību saturu
- Mācīšanās ceļa definēšana un noteikšana
- Atbildības uzņemšanās ar kopienu par mācību pabeigšanu

KAS

- Mācību vajadzību un satura noteikšana atbilstoši uzņēmumam
- Apmācību līguma parakstīšana
- Apmācību ceļa noteikšana - mācību materiāli, kursi, apmācības darbā
- Apmācību nodrošināšana/sekošana

❓ *Vai, Jūsprāt, apmācību līgums varētu būt efektīvs, iesaistot apmācībās demotivētus cilvēkus?*

ATZIŅAS

Apmācību panākumu atslēga slēpjas izglītojamo motivācijā, iesaistē un atbildībā. Sabiedrības iesaiste apmācību plāna parakstīšanā, neapšaubāmi ietekmē gala lietotājus. Šajā nodaļā tiek skaidrots kā notika apmācību plānu noteikšanas process un kuras kompetences tika mācītas teorētiski vai praktiski klasē, tiešsaistē vai darba vietā.

Šie rezultāti apstiprināja projekta panākumus, jo īpaši tiem izglītojamajiem, kuri vēlāk atraduši darbu.



IZAICINĀJUMI

- ✓ Apmācību finansēšana
- ✓ Mentoringa apmācības
- ✓ Noteikumi par apmācībām darba vietā
- ✓ Kopienas apstiprinājums par apmācību līgumu



Lai iegūtu sīkāku informāciju par šo posmu, lūdzu, skatiet pamatnostādnes par Mācību līgumu:
3.8 Apmācību plāna definīcija un apmācību plāna parakstīšana un
3.9 Apmācība un kvalifikācijas paaugstināšana

4.6 Mācību līgums un apmācības

IEVADS

Šajā posmā galvenā uzmanība tiek pievērsta izglītojamā procesam. Pēc šī posma soļiem, izglītojamais būs orientēts uz iespējamo virzienu, kur viņš var iestāties, lai būtu gatavs paredzētajam darbam. Vispirms tiek izstrādāts mācību līgums, kurā jāiekļauj izglītojamā, izglītības centra un uzņēmuma aspekti. Attīstāmās prasmes ir noteiktas mācību līgumā un tāpat tiek noteikti arī apmācību noteikumi. Apmācības var norisināties dažādās formās atkarībā no vajadzībām, kā arī no cilvēku un finanšu resursiem.

KURŠ



Kas piedalās šajā posmā?

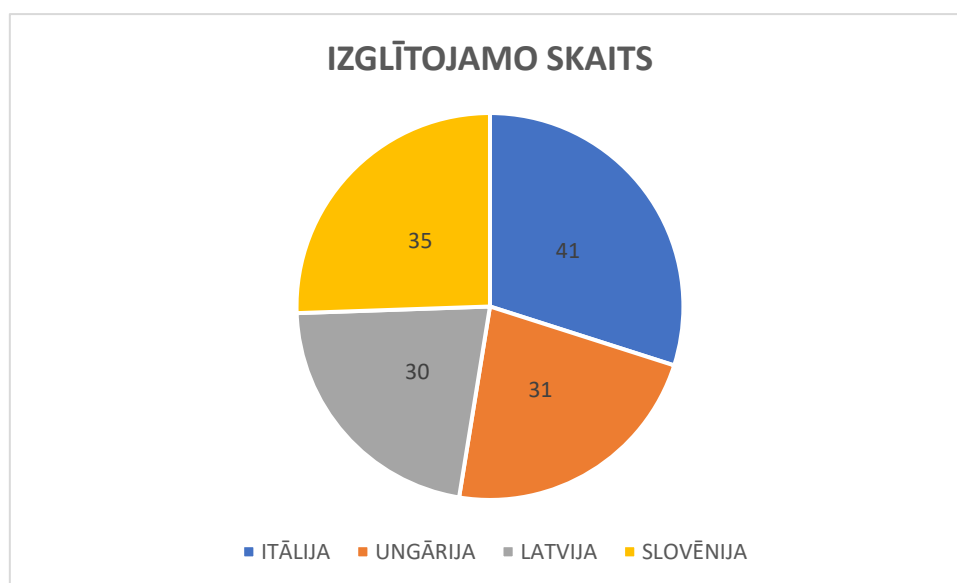
Šajā posmā liels uzsvars tiek likts uz mācību procedūru, tāpēc īpaša uzmanība tiks pievērsta izglītības organizācijām, kā arī konsultantam vai mentoram vai nu koordinators, kopienas vai uzņēmuma vārdā.

Šī posma galvenie dalībnieki:

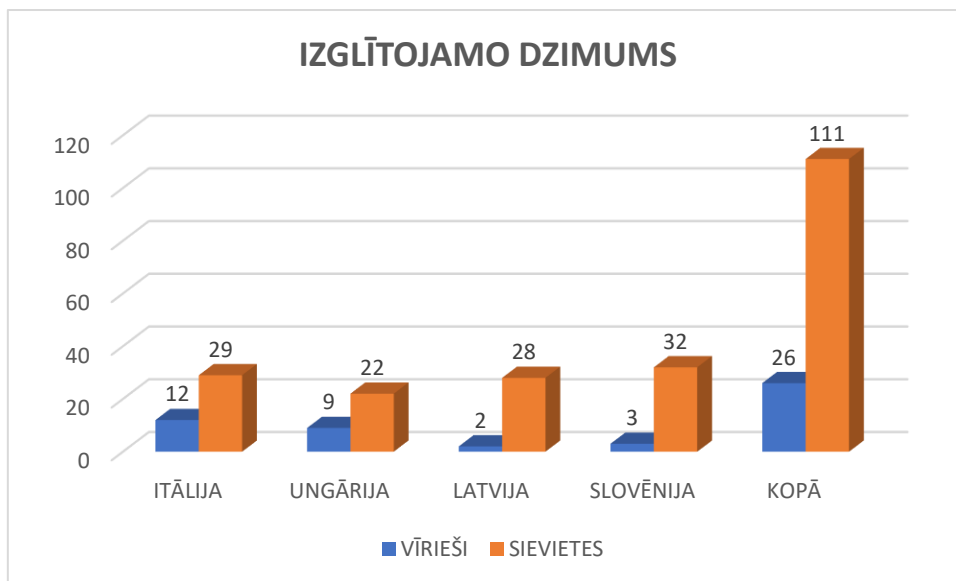
- ❖ Mentors/padomdevējs – sastāda mācību līgumu un palīdz nodrošināt apmācību procesu;
- ❖ Uzņēmums – nodrošina apmācības uzņēmumā, daloties pieredzē un prasmēs;
- ❖ Izglītojamais – vienojas par apmācību procesu un paraksta to, kā arī apmeklē mācības/apmācību
- ❖ Kopiena – piekrīt un apstiprina mācību saturu

Reālās dzīves piemērs

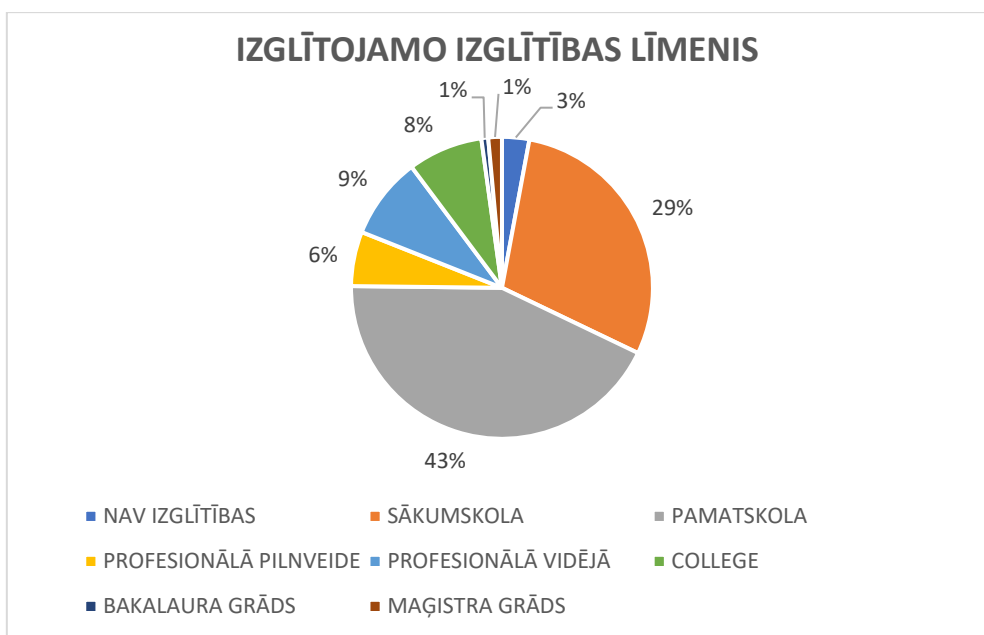
Četrās iesaistītajās valstīs kopumā bija 62 izglītojamie, kuri piedalījās apmācībās, un kopumā 26 uzņēmumi, kas viņus uzņēma. Izglītojamie pārsvarā bija sievietes ar diezgan zemu izglītības līmeni.



7. attēls – Izglītojamo skaits



8. attēls – Izglītojamo dzimums



9. attēls – Izglītības līmenis

Izglītojamo vidū bija cilvēki (jauniešiem, cilvēki, kas dzīvo laukos, kur nav daudz darba iespēju, cilvēki ar lielām dažādu vecumu integrācijas grūtībām un mazkvalificēti migranti), kuri gan īslaicīgi, gan ilglaicīgi atradās darba meklējumos.



Veidi, kā nonākt pie mācību līguma un sākt apmācību īstenošanas

Par mācību procesu nepieciešams noslēgt vienošanos starp 3. galvenajām pusēm: izglītojamo, uzņēmumu un izglītības organizāciju. Turklāt vietējās kopienas pārstāvji, kuri iepriekš parakstīja Kopienas paktu, ir iesaistīti arī šajā posmā un viņiem ir jāpiekrīt mācību līgumam.

Procesa vadītājs nosaka iespējamo kopīgo datumu un vietu, kur izglītojamie un izglītības centri var kopīgiot individuālos mācību līgumus ar sabiedrību, un organizē to parakstīšanu.

Pēc individuālā mācību plāna aizpildīšanas un parakstīšanas, izglītības centrs nosaka, kuras mācības var norisināties, un nosaka esošos apmācību noteikumus.

Šajā posmā izglītības centriem ir jāizveido mehānismi, lai apmierinātu mācīšanās vajadzības ar pielāgotām, pēc pieprasījuma pieejamajām mācīšanās iespējām, un jānosaka vispiemērotākās mācību un mācīšanās metodes, lai sasniegtu gaidītos rezultātus, tostarp darba vidē balstītas mācības. Iespējamie prasmju apguves veidi:

- ❖ pievienoties dažām jau esošām apmācībām;
- ❖ izmantojot iespējamo tiešsaistes vai intera atvērto resursu saturu;
- ❖ profesionālās apmācības organizēšana uzņēmuma iekšienē;
- ❖ mācīšanās darba vietā.

Reālās dzīves piemērs

Izglītojamajiem tika nodrošināti jau esošie kursi, vai arī paši partneri dažiem izglītojamajiem organizēja attiecīgas apmācības. Abos gadījumos bija jāatrod finansiālais segums, ko galvenokārt nodrošināja vai nu projekts, vai arī vietējie un reģionālie fondi vai atbalsts.



Mācību līgums un apmācības

Mācību līgumi un apmācības ir sagatavošanās darbību rezultāts. Mācību līgums ietver visu informāciju par esošajām un sagaidāmajām prasmēm, kā arī citus atbilstošos datus apmācību īstenošanai. Apmācībām jābūt labi sagatavotām, saskaņotām ar izglītojamo vajadzībām un arī realizējamām gan finansiālā, gan organizatoriskā līmenī.

Šeit ir īss saraksts ar lietām, ko ieteicams iekļaut mācību līgumā (mācību līguma veidni var atrast mācību līguma vadlīnijās):

- ❖ Izglītojamā personas dati;
- ❖ Izglītības līmenis un darba pieredze;
- ❖ Prasmes un kompetences (esošo un sagaidāmo prasmju un mācību rezultātu analīze);
- ❖ Noteikti iemesli un sagaidāmie rezultāti;
- ❖ Aktivitātes mācību projekta atbalstam;
- ❖ Novērtēšanas metodes;
- ❖ Mācību iestādes/izglītības centra apraksts;
- ❖ Iesaistītā uzņēmuma apraksts;

- ❖ Apmācību saturs;
- ❖ Iekšējās apmācības struktūra un pasniegšanas metode (izvēlieties atbilstošās metodes);

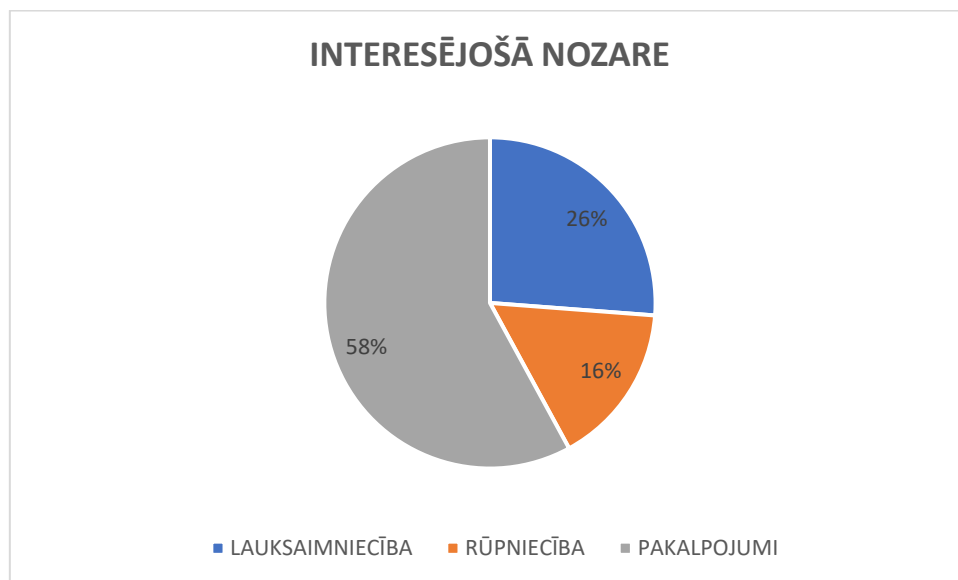
Apmācības sākas pēc mācību līguma parakstīšanas, un tās jāsteno kopā ar līgumā noteiktajiem kritērijiem. Apmācības jāpielāgo esošajām iespējām, un tāpēc tās var atšķirties pēc formas un garuma.

Reālās dzīves piemērs

Partneri parakstīja 45 mācību paketus un apmācībās iesaistīja 26 uzņēmumus. Jomas, kurās cilvēki mācījās, galvenokārt orientējās uz profesionālo un dzīves prasmju apguvi. Daži mācību satura piemēri:

- ❖ valodas zināšanu līmeņa paaugstināšana;
- ❖ digitālās prasmes;
- ❖ lasītprasme;
- ❖ grāmatvedība;
- ❖ grāmatvedības kurss;
- ❖ lietvedība un administratīvais darbs;
- ❖ lauksaimniecība;
- ❖ kultūra un muzeji;
- ❖ tīrīšana;
- ❖ veikala pārdevēja;

Procentuālais sadalījums pa nozaru sektoriem bija sekojošs:



10. attēls – Interesējošā nozare



Izaicinājumi, ar ko nācās saskarties partneriem:

- ❖ mācību līguma apstiprināšana no kopienas puses un attiecībā uz privātumu ievērošanu;
- ❖ piesaistīt finansējumu apmācībām;
- ❖ nodrošināt mentorus apmācībām;
- ❖ normatīvo aktu jautājumi;
- ❖ saglabāt izglītojamo motivāciju;
- ❖ uzņēmumu intereses saglabāšana.

SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI



Itālija

Mācību līgumi

Pirms mācību līguma sastādīšanas ir nepieciešams noteikt konkrētā uzņēmuma vajadzības un nepieciešamās prasmes, saskaņā ar ESCO kodu klasifikatoru;

- ❖ Palīdziet uzņēmumiem labāk definēt vajadzības, lai izveidotu veiksmīgu saskaņu starp pusēm (izglītojamo un uzņēmumu), izmantojot ESCO sniegtās definīcijas un kodus;
- ❖ Noteikti dalieties ar uzņēmumu par izglītojamā ekspektācijām, kā arī definējiet sagaidāmās prasmes, kuras tiek sagaidītas;
- ❖ Ir ieteicams pārbaudīt, vai piedāvātā apmācība ir iespējama izglītojamajam gan teorētiskā, gan praktiskā līmenī, piemēram, vai izglītojamais var sasniegt vietu, kur tiek īstenota gan teorija, gan prakse, vai grafiks ir saderīgs ar veiktajām aktivitātēm uzņēmumā utt.

Apmācības

- ❖ Izglītojamajiem nepārtraukti jāseko līdzi, lai uzturētu augstu motivāciju, pārbaudītu viņu pastāvīgumu, paredzētu problēmas, katru nedēļu ar viņiem jārunā par sastaptajām grūtībām un jāmēģina atrast iespējamus risinājumus;
- ❖ Cieša apmācība kursu laikā vai apmācība darba vietā ir veiksmīga sastāvdaļa, lai nodrošinātu, ka izglītojamie varētu pareizi noslēgt uzsāktu ceļu, kā arī atrastu optimālu līdzsvaru ar uzņēmumu.

Slovēnija

Secinājums: Apmācības un kvalifikācijas celšana galvenokārt notika izglītības centros, kā arī darba vietā (uzņēmumā). Pamatojoties uz iepriekšējām darbībām, lielākajai daļai izglītojamo trūka profesionālo iemaņu un dzīves prasmju (valodas prasmes, digitālās prasmes un rakstpratība). Tā kā izglītības centri Slovēnijā ir pieraduši pie šādas apmācības, izglītības un apmācības procesā nebija problēmu.

Padomi iespējamajiem lietotājiem:

- ❖ Nepieciešams noteikt galvenās prasmes, kas jāattīsta, lai atbalstītu izglītojamos tādu prasmju apgūšanā, kas nepieciešamas, lai efektīvi tiktu galā ar nepieciešamajiem uzdevumiem, būdamiem nodarbinātiem.

- ❖ Mācību līgums ir jāizstrādā, vienojoties ar katru izglītojamo individuāli, izglītības centrs un uzņēmums jāaskaņo, pamatojoties uz iepriekšējo darbību rezultātiem (virziens, intervija, uzņēmuma esošās struktūras un kompetenču apraksti, uzņēmuma apmeklējums utt.).

Latvija

- ❖ Ir svarīgi koordinēt un aptvert visus aspektus: ne tikai profesionālos, bet arī sociālos (iespējamais apmācības laiks, transports, finansiālās iespējas utt.)
- ❖ Pastāvīgi jāseko līdzi izglītojamajiem, lai uzturētu augstu motivāciju, pārbaudītu pastāvību, paredzētu problēmas, katru nedēļu ar viņiem runātu par iespējamām grūtībām un atrastu iespējamus risinājumus

Ungārija

- ❖ Pārdomājiet mācību līguma ilgumu un saturu;
- ❖ Esiet gatavi atcelt gan daļu uzņēmumu apmeklējumu, gan izglītojamos (kā jūs reaģētu?, Vai jums ir plāns B?);
- ❖ Meklējiet resursus apmācībām jau labu laiku iepriekš;
- ❖ Uzstāji, lai izglītojamajiem būtu padomdevējs.

JAUTĀJUMI PAŠVĒRTĒJUMAM



Šeit ir iespējams atrast pašvērtējuma jautājumus, kas jums palīdzēs saprast, cik gatavs esat dažādiem procesa punktiem. Tās varētu uzskatīt par vadlīnijām jūsu ceļam visā procesā. Jautājumi atbilst katrai no iepriekšminētajām apraksta daļām.

Jautājumu piemēri:

1. daļa (KURŠ)

- ✓ Kurš organizēs mācību līguma parakstīšanu?
- ✓ Kurš piedalīsies līguma parakstīšanā?
- ✓ Kurš ir izglītības iestādes/uzņēmuma kontaktpersona?
- ✓ Kurš būs atbildīgs par apmācību organizēšanu / dokumentēšanu?
- ✓ Kurš var būt mentors?

2. daļa (KĀ)

- ✓ Kā jūs parakstīsiet mācību līgumu (vieta, cilvēki, ceremonija utt.)?
- ✓ Kā jūs iesaistītu sabiedrību līguma parakstīšanā?
- ✓ Kā jūs gatavosieties apmācībai?
- ✓ Kā jūs iegūsi nepieciešamo finansiālo atbalstu kursiem/apmācībām?
- ✓ Kā jūs dokumentēsiet procesu?
- ✓ Kā jūs vērtēsiet procesu?
- ✓ Kā jūs cīnīsieties ar izglītojamo izstāšanos?

3. daļa (KAS)

- ✓ Ko jūs iekļausiet apmācību daļā?
- ✓ Kādi resursi jums nepieciešami?
- ✓ Kādas nozares interesē izglītojamajiem?
- ✓ Ar kādiem noteikumiem jums jātiek galā?



PĀRNESAMĪBA & ILGTSPĒJA

5. PĀRNESAMĪBA & ILGTSPĒJA

Pētījums, procesi, metodoloģija, sasniegtie kontakti un rezultāti ir visi projekta gala rezultāti, kurus varētu izmantot dažādos kontekstos, vai tā būtu cita valsts vai citas mērķa grupas un sektori.

Projekta "Education in Square Marginality" ietvaros izstrādātie resursi būs pieejami vismaz divus gadus pēc projekta beigām (2021. gada marts) projekta platformā (<https://www.coopcramars.it/project-em2/>) projekta partneru mājaslapās (skatīt sadaļu "Partneri").

EM2 dokumenti ir pieejami Erasmus+ projekta rezultātu platformā https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects_en un ir licencēti saskaņā ar Creative Commons Attribution-Non-commercial-ShareAlike 4.0 International. Tāpēc trešās personas var izmantot un pielāgot saturu izglītības un kopienas attīstības mērķiem.

Trīs dokumenti, kas sabiedrībai būs visnoderīgākie un atkārtoti izmantojami, ir:

1. Kopienas pakta izveidošanas vadlīnijas (kas nodrošina esošos modeļus, lai noteiktu vispiemērotākos formātus un metodes Kopienas pakta efektīvākai īstenošanai)
2. Kopienas mācību pakta izveidošanas vadlīnijas (kas izskaidro procesu un nodrošina metodi un rīkus, lai iesaistītu un apkopotu datus no mērķa grupām)
3. Kopienas mācību rokasgrāmata (šis dokuments soli pa solim parāda, kā izveidot un vadīt procedūru, kas noved pie atstumto cilvēku reintegrācijas nodarbinātībā un izglītībā)

Projekta partneri jau ir atklājuši dažādus potenciālus veidus projekta pārnesamībai un ilgspējai, un ir gatavi to turpināt arī turpmāk:

Itālija

Šie ir veidi, kā Itālijas partneri redz projekta pārnesamību un turpināšanu:

1. Šis projekts ir bijis ļoti efektīvs, lai nepārtraukti attīstītu mūsu institūta kompetenci saistībā ar karjeras atbalsta un orientēšanas pakalpojumu, tāpēc arī turpmāk mēs projekta laikā noteiktās veidnes izmantosim divpusējās vadības sanāksmēs, ar mūsu studentiem un izglītojamajiem;
2. *Cramars* ar *Confartigianato Imprese of Udine* (projekta partneri) ir parakstījuši savstarpējās saprašanās memorandu par darbību turpināšanu vietējā līmenī, kas ietver:
 - ❖ Apmācīt tādus projektus kā EM2, ņemot vērā ārkārtas situāciju;
 - ❖ Sadarbība, lai izstrādātu projektus, kas vērsti uz pašnodarbinātības veicināšanu;
 - ❖ Darbības, kas saistītas ar digitālo pāreju kalnu apgabalos;
 - ❖ Atbalstīt uzņēmumu apmācības;
 - ❖ Apmācību veikšana amatnieku uzņēmumos.
3. Apmācīšanās turpināt darbu ar potenciālajiem izglītojamajiem no parakstītāju kopienām;
4. Apmācīšanās veidot jaunas izglītības kopienas (jau ir saņemti dažādi pieprasījumi no citām pašvaldībām un vietējām interešu grupām, kas nevarēja būt daļa no projekta);
5. Apmācīšanās palīdzēt izglītojamajiem, kuri neietilpst projektā definētajā mērķa grupā;
6. *Cramars* jau ir sadarbojies ar dažām parakstītāju kopienām, lai turpinātu aktivitātes vietējās attīstības ietvaros (apmācības kursi, tikšanās ar īpaši ieinteresēto personu grupām utt.)
7. Visu veidņu izmantošana;

8. *Cramars* kā projekta koordinators plāno nosūtīt informāciju par projekta rezultātiem un vadlīnijām, izmantojot maksas saturu Facebook lapā, pieaugušo izglītības nodrošinātājiem visā valstī, lai dalītos ar informāciju un padomiem.

Latvija

Daži no iespējamajiem veidiem, kā būtu iespējams turpināt projektu no Latvijas partneru puses:

1. Turpināt projekta laikā izveidoto sadarbību ar: pašvaldībām, nevalstiskām organizācijām, atbalsta institūcijām. Īpaši, turpināt veiksmīgu sadarbību ar pašvaldības sociālā dienesta darbiniekiem, kuri pārziņā sociālo situāciju reģionā;
2. Veiksmīgāk izmantot Nodarbinātības valsts dienesta sniegtās finansiālās iespējas;
3. Valsts līmenī nevalstiskajām organizācijām būtu veiksmīgāk jāsadarbības ar attiecīgajām ministrijām (Labklājības ministrija un Izglītības ministrija), kas ir atbildīgas par atbalsta sniegšanu šīm mērķa grupām;
4. Organizēt tīklošanās pasākumus uzņēmuma pārstāvjiem un mērķa grupai ar iespēju tos koordinēt (LTRK šādus sadarbības pasākumus organizēja pirms pandēmijas);
5. Tā kā LTRK gandrīz katru nedēļu organizē apmācības par dažādām tēmām, atbalsta saņēmēji tiek aicināti piedalīties bez maksas. Tādējādi tas varētu paplašināt viņu zināšanu līmeni par konkrētām lietām un varbūt pat palīdzēt viņiem izlemt, ar ko viņi vēlas saistīt savu nākotni.

Slovēnija

1. Tā kā Slovēnijā pašlaik notiek pieaugušo izglītības reorganizācija un tās organizators būs arī konsultants pieaugušo izglītībā, mēs noteikti izmantosim projekta laikā izstrādāto metodiku un rīkus kopā ar saviem dalībniekiem. Ņemot vērā to, ka mēs savā organizācijā esam ļoti iesaistīti konsultācijās, projektā izstrādāto procesu un visas izstrādātās veidnes izmantosim, veicot ikdienas uzdevumus. Kā arī, ņemot vērā to, ka mēs daudz strādājam ar neaizsargātām grupām, izstrādātais process tiks izmantots, lai iedrošinātu cilvēkus ar zemu izglītības līmeni un zemu kvalifikāciju, paaugstināt savu kompetenci, kas arī būs mūsu pakalpojuma pievienotā vērtība.
2. Turpināt darbu ar potenciālajiem izglītojamajiem no marginālām grupām un motivēt tos iesaistīties izglītībā un nodarbinātībā;
3. Projekta rezultātu un labās prakses apmaiņa citiem pieaugušo izglītības nodrošinātājiem Slovēnijā;
4. Izglītības kopienu izveidošana citās pašvaldībās;
5. Mēs izmantosim pirmos soļus, kas veikti projekta laikā, lai vairāk sazinātos un nostiprinātu sadarbību ar uzņēmumiem;
6. Turpināsim sadarbību ar Amatsnecības kameru, lai turpinātu darbību vietējā līmenī un attīstītu iespējas izglītojamajiem iegūt darba pieredzi uzņēmumos;
7. Nodosim projekta laikā iegūto pieredzi citiem līdzīgiem nacionāliem un starptautiskiem projektu īstenotājiem;
8. Sagatavosim jaunus projektus, lai turpinātu EM2 projektā paveikto;

9. Izglītības kopienu izveide citās pašvaldībās;
10. Turpināsim līdz šim paveikto kopienas darbu.

Ungārija

Veidi, kā Ungārijas partneri vēlē turpināt projekta rezultātus:

1. *Trebag* kā mācību uzņēmums saskata cilvēku izglītības metodikas integrēšanas iespējas uzņēmumos;
2. Projektā izstrādātā metodika par orientāciju un prasmju saskaņošanu darbojas labi un ar bagātīgiem pavadošajiem materiāliem. Mēs tos noteikti izmantosim;
3. Mācīšanās un integrācija ar sabiedrības palīdzību ir metode, kuru mēs esam gatavi nodot citām mērķa grupām un nozarēm;
4. Ungārijas partneri izveidoja ļoti labu sadarbības tīklu savā starpā, ar citām ieinteresētajām pusēm un arī starptautisko komandu, un vēlētos to turpināt.



SECINĀJUMI

6. SECINĀJUMI

Rokasgrāmata apkopo visu partneru pieredzi, kas gūta, īstenojot projektu, lai atbalstītu marginalizēto personu piekļuvi apmācībai, izglītībai un darba pieredzei, sadarbojoties izglītības, uzņēmējdarbības un valsts sektoriem. Tā piedāvā arī praktiskas vadlīnijas par to, kā īstenot līdzīgu projektu un kā uzrunāt ieinteresētās personas, kuras vēlas palīdzēt savas teritorijas potenciālajiem dalībniekiem. Noslēgumā, izmantojot iesaistīto partneru pieredzi, ir formulēti optimālie apstākļi, lai izveidotu ideālu tā dēvēto "mācību uzņēmumu" un "mācību kopienu". Rokasgrāmatas angļu valodas versijā sīkāka informācija par dažādās valstīs iegūtajiem rezultātiem ir pieejama sadaļā "Case Studies".

Mācību uzņēmumi

Uzņēmumu, kas uzņem cilvēkus, lai sniegtu iespēju iegūt pieredzi, darbu vai apmācību, var saukt par "mācību uzņēmumu". Parasti šādiem uzņēmumiem jau ir pieredze ar praktikantu uzņemšanu. Tas nozīmē, ka viņi jau zina juridiskos aspektus un apzinās iespējamās šķēršļus un priekšrocības. Uzņemot cilvēkus ārpus prakses sistēmas var radīt jaunus izaicinājumus. Mācību uzņēmumam jāapzinās arī visi noteikumi, drošības un finanšu jautājumi. Ir svarīgi, lai būtu plāns, kā uzsākt procedūru, veicot prasmju saskaņošanu un atlasot dalībniekus, un nosakot apmācību apstākļus. Ir svarīgi, lai būtu padomdevējs/konsultants/mentors, kurš nodarbojas gan ar uzņēmuma, gan praktikanta vajadzībām.

Uzņēmumam vajadzētu būt gatavam piedāvāt mācību vietas, šajā gadījumā tieši šajai mērķa grupai. Viņiem vajadzētu būt gataviem, ka, nodrošinot mācību vietu izglītojamajam, var paiet daudz laika, lai izskaidrotu uzdevumus, darbu un visu, kas ar to saistīts.

Protams, ja uzņēmumam ir iepriekšēja pieredze šāda veida aktivitātēs, tā ir ļoti vērtīga, taču tas nav svarīgākais. Galvenais ir vēlme nodrošināt mācību vietu un mācīties procesa laikā.

Īpašības, kurām ir jābūt, lai uzņēmumu var uzskatīt par "mācību uzņēmumu":

- ❖ tiek publicēta informācija par jaunām apmācību vietām;
- ❖ ir savs sertificēts prakses vadītājs uzņēmumā;
- ❖ uzņēmums ir gatavs sevi prezentēt potenciālajiem darba kandidātiem;
- ❖ ir atvērts sadarbībai ar vietējām izglītības iestādēm;
- ❖ jāprot veikt profesionāla satura apmācība, pirms darba uzsākšanas (noteikumi, darba drošība utt.);
- ❖ jābūt sagatavotam precīzam darba procedūru aprakstam;
- ❖ jābūt sagatavotam precīzam, ar darbu saistīto kompetenču un nepieciešamo prasmju, aprakstam;
- ❖ jābūt atvērtam sabiedrībai;
- ❖ jāiepazīstina ar savu darbību vietējās kopienas (viņiem nevajadzētu būt introvertiem, vajadzētu dzīvot apkārtējā vidē un arī reaģēt uz to vajadzībām);
- ❖ jāsniedz karjeras konsultācijas jaunajiem darbiniekiem.

Īpašības, kurām ir jābūt, lai kopienu var uzskatīt par “mācību kopienu”:

- ❖ visām sabiedrībā iesaistītajām pusēm jābūt gatavām sadarboties un piedāvāt visu nepieciešamo palīdzību un atbalstu, lai kļūtu par izglītībai “draudzīgu” kopienu.
- ❖ iesaistītajām ieinteresētajām pusēm nepieciešams izrādīt interesi;
- ❖ vajadzētu palīdzēt tiem, kam nepieciešama palīdzība (palīdzība atbilstošu izglītības programmu atrašanā, nodarbinātība, finansēšana, dokumentu kārtošana utt.);
- ❖ vajadzētu deleģēt personu, kas veicina aktīvu sadarbību starp dažādiem sabiedrības dalībniekiem (pašvaldībām, biedrībām, NVO, sociālajiem kontaktiem, uzņēmumiem utt.). Vislabāk būtu deleģēt šo uzdevumu vienam no pašvaldības darbiniekiem, kurš zina teritoriju un tās vajadzības, lai īstenotu kopīgas aktivitātes un uzlabotu dzīves kvalitāti un sociālo praksi;
- ❖ iesaistīt sociālo pakalpojumu sniedzējus, jo sociālie pakalpojumi uzrauga atstumto grupu vajadzības. Sociālie darbinieki kopā ar vietējiem kopienu aktīvistiem pēc būtības ir lielākie šādu cilvēku motivētāji.
- ❖ Pieaugušo izglītības organizāciju vadītājiem un plānotājiem ir jāpārorientē savas organizatoriskās struktūras un kursu programmas, lai atzītu un iekļautu marginālas grupas kā regulāru viņu izglītības aktivitāšu mērķa grupu.
- ❖ lai darbība būtu veiksmīga, izšķiroša nozīme ir labi funkcionējoša tīkla izveidošanai starp ieinteresētajām personām, uzņēmējdarbības jomu, izglītību un publisko sektoru.



ATTELU UN TABULU SARAKSTS

7. ATTĒLU UN TABULU SARAKSTS

- 1.attēls – Izglītojamo skaits
2. attēls – Izglītojamo vecums
3. attēls – Izglītojamo dzimums
4. attēls – Izglītojamo izglītības līmenis
5. attēls – Interesējošā nozare
6. tabula – Iesaistītie uzņēmumi
7. attēls – Izglītojamo skaits
8. attēls – Izglītojamo vecums
9. attēls – Izglītības līmenis
10. attēls – Interesējošā nozare



Šī rokasgrāmata ir izveidota, pateicoties projekta
“*Education in Square Marginality*” partner darbam un
sadarbībai



Cramars Social Cooperative (IT)

www.coopcramars.it



Union of Craftsmen and Small and Medium
Enterprises In Udine (IT)

<http://www.confartigianatoudine.com>



Dobele Training Centre (LV)

www.dobelemc.mozello.lv



Latvian Chamber of Commerce and Industry (LV)

www.chamber.lv



Adult Education Centre (SI)

www.luniverza.si



Regional Chamber of Craft and Small Business
of Kranj (SI)

www.oozkranj.com



Trebag Intellectual Property and Project Manager
Ltd (HU)

www.trebag.hu



Hungarian Chamber of Professionals and Doctors
of Plant Protection (HU)

www.magyarovenyorvos.hu