



Mūžizglītības
programma

ELGPN TOOLS

Mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrāde: Eiropas metodiskie ieteikumi



EUROPEAN LIFELONG
GUIDANCE POLICY
NETWORK

Mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrāde: Eiropas metodiskie ieteikumi



Šis ir neatkarīgs ziņojums, ko sagatavojis Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT). EMKAPT ir ES Mūžizglītības programmas finansēts dalībvalstu sadarbības tīkls. Ziņojumā ir pausts EMKAPT viedoklis; tas neatspoguļo Eiropas Komisijas vai Komisijas pilnvaroto personu oficiālo nostāju.

© Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT)

Koordinators (2011.–2012. g.):
Jiveskiles Universitāte, Somija
Somijas Izglītības pētniecības institūts
<http://elgpn.eu>
elgpn@jyu.fi

Redaktori:
Dr. Raimo Vuorinen (*Raimo Vuorinen*), Somijas Izglītības pētniecības institūts,
prof. Antonijs Dž. Votss (*Anthony G. Watts*), Nacionālais Karjeras izglītības un
konsultāciju institūts, Apvienotā Karaliste

Mākslinieks: Marti Minkinen (*Martti Minkinen*), Somijas Izglītības pētniecības institūts
Makets: *Taittopalvelu Yliveto Oy*

ISBN 978-9984-881-19-5
ISBN 978-9984-881-20-1 (pdf)

Iespiests SIA "Talsu Tipogrāfija"
Talsi, 2013

Satura rādītājs

Priekšvārds.....	7
1. Ievads	9
1.1. Ievads.....	9
1.2. Politikas konteksts	9
1.3. Eiropas metodisko ieteikumu aizsākums	10
1.4. Eiropas metodisko ieteikumu struktūra.....	10
1.5. Eiropas metodisko ieteikumu izmantošana	12
2. Mērķi un principi	13
2.1. Ievads.....	13
2.2. Termina „mūžilgs karjeras atbalsts” nozīme.....	13
2.3. Mūžilga karjeras atbalsta mērķi	13
2.4. Mūžilga karjeras atbalsta principi.....	14
3. Mūžilga karjeras atbalsta sistēmas galvenās iezīmes	17
3.1. Ievads.....	17
3.2. Sistēmas vispārīgās iezīmes.....	17
3.3. Karjeras vadības prasmju iezīmes	17
3.4. Pieejamības iezīmes	18
3.5. Kvalitātes un pierādījumu iezīmes	18
3.6. Koordinācijas un sadarbības iezīmes	18
3.7. Gadījumu izpēte	19
4. Karjeras vadības prasmes	21
4.1. Ievads.....	21
4.2. Politikas jautājumi.....	21

4.3. Rīcībpolitikai risināmie jautājumi	22
4.4. Politikas pasākumi	23
4.5. Ietekme uz politikas sektoriem	25
4.5.1. Skolas	25
4.5.2. Profesionālā izglītība un apmācība	27
4.5.3. Augstākā izglītība	28
4.5.4. Pieaugušo izglītība	30
4.5.5. Nodarbinātība	31
4.5.6. Sociālā iekļaušana	32
5. Pieejamība	35
5.1. Ievads	35
5.2. Politikas jautājumi	35
5.3. Rīcībpolitikai risināmie jautājumi	36
5.4. Politikas pasākumi	36
5.5. Ietekme uz politikas sektoriem	38
5.5.1. Skolas	38
5.5.2. Profesionālā izglītība un apmācība	41
5.5.3. Augstākā izglītība	41
5.5.4. Pieaugušo izglītība	42
5.5.5. Nodarbinātība	45
5.5.6. Sociālā iekļaušana	49
6. Kvalitāte un pierādījumi	49
6.1. Ievads	49
6.2. Politikas jautājumi	49
6.3. Rīcībpolitikai risināmie jautājumi	50
6.4. Politikas pasākumi	51
6.5. Ietekme uz politikas sektoriem	52
6.5.1. Skolas	52
6.5.2. Profesionālā izglītība un apmācība	55
6.5.3. Augstākā izglītība	58
6.5.4. Pieaugušo izglītība	60
6.5.5. Nodarbinātība	61
6.5.6. Sociālā iekļaušana	62
6.5.7. Starpsektoru elementi	63
7. Koordinācija un sadarbība	65
7.1. Ievads	65
7.2. Politikas jautājumi	65
7.3. Rīcībpolitikai risināmie jautājumi	66
7.4. Politikas pasākumi	69
7.5. Ietekme uz politikas sektoriem	74
7.5.1. Skolas	74
7.5.2. Profesionālā izglītība un apmācība	74
7.5.3. Augstākā izglītība	74
7.5.4. Pieaugušo izglītība	75
7.5.5. Nodarbinātība	75

7.5.6. Sociālā iekļaušana	75
7.5.7. Starpsektoru sadarbība	76
A pielikums. Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls	81
B pielikums. Citi saistītie ES instrumenti un tīkli	83
C pielikums. Karjeras vadības prasmju pilnveides vadlīnijas	85
D pielikums. Kvalitātes nodrošināšanas un uz pierādījumiem balstītā sistēma	95

Priekšvārds

Ekonomikas un tehnoloģiju straujo pārmaiņu ietekmē cilvēkiem darba dzīves laikā ir vairākkārt jāpāriet no vienas darbavietas uz citu. Modeli „viens darbs uz visu dzīvi” nomaina karjera, kas aptver gan pieredzi vairākos darbos, gan mācību un ģimenes pienākumu periodus. Mūžilgs karjeras atbalsts, kas palīdz cilvēkiem vadīt savu karjeru, kļūst aizvien nozīmīgāks jebkurā vecumā un jebkurā dzīves posmā: apgūstot karjeras vadības prasmes skolā, izvēloties izglītības virzienu (piem., profesionālo izglītību un apmācību, augstāko izglītību, tālākizglītību), meklējot darbu vai atrodot citu darbu, cenšoties rast darba un personiskās dzīves līdzsvaru un cīnoties par sociālo iekļaušanu (piem., pēc priekšlaicīgas izglītības pamešanas, ilgāka bezdarba vai bezdarbības perioda).

Karjeras atbalsts ir būtiska mūsdienu izglītības un apmācības sistēmas daļa, kas gan jaunāko, gan vecāko paaudzi palīdz (pār-)orientēt uz 21. gadsimta prasmju apguvi. Pašreizējais augstā bezdarba apstākļos neatkarīgi no cilvēku vecuma vai izglītības līmeņa karjeras atbalsts var uzlabot viņu informētību par mācību iespējām, kas nodrošina jaunu, darba tirgū ļoti nepieciešamu iemaņu apguvi vai kas veicina pašnodarbinātību un uzņēmējdarbību. Tādējādi karjeras atbalsts sekmē to stratēģijas „Eiropa 2020” pamatmērķu sasniegšanu, kas ir saistīti ar priekšlaicīgas izglītības pamešanas mazināšanu, dalības

palielināšanu augstākajā izglītībā, nodarbinātības līmeņa paaugstināšanu un cīņu pret sociālo atstumtību. Saskaņā ar Eiropas Savienības Padomes 2008. gada Rezolūciju par mūžilga karjeras atbalsta sekmīgāku iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās karjeras atbalsts ir būtisks mūžizglītības un plaštvēruma izglītības aspekts. Mācību iestādē sniegts karjeras atbalsts ne tikai palīdz skolēniem izdarīt izvēli saistībā ar mācībām un turpmāko darbu, bet arī attur skolēnus no priekšlaicīgas izglītības pamešanas un mudina viņus iegūt augstākas pakāpes izglītību un apmācību.

Pēc piecu gadu pastāvēšanas un intensīva tīkla dalībnieku darba Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT) piedāvā šos Eiropas metodiskos ieteikumus, kas paredzēti dalībvalstīm nacionālās, reģionālās un lokālās karjeras atbalsta rīcībpolitikas un prakses novērtēšanai un pārbaudīšanai gan atsevišķos sektoros, gan starpsektoru mērogā, kā arī turpmākās attīstības plānošanai. Metodiskie ieteikumi, kuros ir iekļauti vairāki inovatīvas un sekmīgas prakses piemēri, aptver arī starpsektoru aspektus, kas saistīti ar karjeras vadības prasmēm, ar karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamību, ar kvalitātes nodrošināšanu un koordināciju starp dažādiem karjeras atbalsta sniedzējiem un ieinteresētajām pusēm. Tajos ir ietverts arī sektoru pārskats un īpaši analizēta skola, profesionālā izglītība un apmācība, pieaugušo izglītība,

augstākā izglītība, nodarbinātība un sociālā iekļaušana.

Komisija ir atzinīgi novērtējusi šos metodiskos ieteikumus un ir pārliecināta, ka tie dalībvalstīm sniegs nozīmīgu atbalstu mūžilga karjeras atbalsta īstenošanā. Mēs vienmēr esam atzinīgi novērtējuši EMKAPT darbu, un mums ir prieks redzēt, ka šī tīkla pūļu rezultātā ir radīts šāds noderīgs instruments. Tagad ir būtiski šos metodis-

kos ieteikumus uzturēt aktuālus un efektīvi ieviest nacionālā, reģionālā un lokālā mērogā. Lai EMKAPT veicas turpmākajā darbā!

Jans Truščinskis (*Jan Truszczyński*)
Izglītības un kultūras darba ģenerāldirektors
Eiropas Komisija



Ievads

1.1. Ievads

Šie metodiskie ieteikumi ir paredzēti, lai politikas veidotājiem un citām ieinteresētajām pusēm palīdzētu izvērtēt mūžilga karjeras atbalsta nodrošinājumu savā valstī vai reģionā, noteikt tos jautājumus, kuriem ir jāpievērš lielāka uzmanība, un tās nepilnības, kuras ir jānovērš, balstoties uz citās Eiropas valstīs īstenoto praksi. Mūžilgs karjeras atbalsts ir visi tie pasākumi, kas ir paredzēti, lai palīdzētu cilvēkiem jebkurā viņu dzīves brīdī pieņemt lēmumus par izglītību, apmācību un nodarbošanos un vadīt savu karjeru.

1.2. Politikas konteksts

Mūžilgam karjeras atbalstam tiek pievērsta aizvien lielāka uzmanība gan Eiropas, gan nacionālajā mērogā. Ir atzīts, ka tas ir izšķiroši svarīgs mūžizglītības aspekts, kas veicina gan sociālo, gan ekonomisko mērķu sasniegšanu, it īpaši uzlabo izglītības, apmācības un darba tirgus efektivitāti un lietderīgumu, samazinot atbirumu, novēršot prasmju neatbilstību un kāpinot ražīgumu, kā arī risinot sociālā taisnīguma un sociālās iekļaušanas jautājumus.

Divās Izglītības padomes rezolūcijās (2004. g.¹ un

2008. g.²) ir atzīta nepieciešamība pēc efektīviem karjeras atbalsta pakalpojumiem visas dzīves garumā, kuri cilvēkiem sniegtu prasmes, kas nepieciešamas, lai vadītu mācības un karjeru, īstenotu pāreju starp dažādiem izglītības un apmācības posmiem, kā arī pāreju no izglītības uz darbu. Rezolūcijās ir pievērsta uzmanība četrām prioritātēm: karjeras vadības prasmju pilnveidošanai; pakalpojumu pieejamībai; kvalitātes nodrošināšanai un empīriskās bāzes izveidošanai, kas ļautu izstrādāt politiku un sistēmas; pakalpojumu koordinēšanai. Dalībvalstis tika aicinātas modernizēt un uzlabot savu karjeras atbalsta rīcībpolitiku un sistēmu.

Daudzos pēdējā laikā izstrādātajos ES politikas dokumentos – gan izglītības, gan nodarbinātības sektorā – ir tieši vai netieši norādīts uz nepieciešamību pēc mūžilga karjeras atbalsta. Tas ir cieši saistīts arī ar stratēģiju „Eiropa 2020”, kurā ir noteikti stratēģiskie politikas virzieni, lai stimulētu gudru, ilgtspējīgu un integrējošu ekonomisko izaugsmi.

Šajā plašajā kontekstā mūžilgs karjeras atbalsts var palīdzēt politikas veidotājiem sasniegt dažādus politikas mērķus.

- **Efektīvas investīcijas izglītībā un apmācībā.** Izglītības un apmācības dalības rādītāja, kā arī izglītības

¹ Council of the European Union (2004). *Strengthening Policies, Systems and Practices on Guidance throughout Life*. 9286/04. EDUC 109 SOC 234.

² Council of the European Union (2008). *Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies*. 15030/08. EDUC 257 SOC 653.

un apmācības apguves rādītāja palielināšana, labāk izprotot cilvēku intereses un spējas un saskaņojot tās ar mācību iespējām.

- **Darba tirgus efektivitāte.** Darba izpildes, motivācijas un darbā noturēšanās līmeņa uzlabošana, kā arī darba meklējumos patērētā laika un bezdarba perioda samazināšana, labāk izprotot cilvēku prasmes un intereses un saskaņojot tās ar darba un karjeras attīstības iespējām, uzlabojot informētību par esošajām un turpmākajām nodarbinātības un mācību iespējām, t. sk. pašnodarbinātību un uzņēmējdarbību, un sekmējot ģeogrāfisko un profesionālo mobilitāti.
- **Mūžizglītība.** Sevis pilnveidošanas un nodarbināmības veicināšana starp visu vecumu cilvēkiem, pastāvīgi iesaistot viņus izglītībā un apmācībā, palīdzot viņiem atrast savu ceļu daudzveidīgajās, bet savstarpēji saistītajās mācību iespējās, nosakot viņu pielāgojamās prasmes, kā arī atvieglojot viņu neformālās un ikdienējās izglītības atzišanu.
- **Sociālā iekļaušana.** Sociālās un ekonomiskās integrācijas un reintegrācijas veicināšana starp visiem cilvēkiem un grupām, ieskaitot izglītību priekšlaicīgi pametušos un trešo valstu pilsoņus, īpaši tos, kam ir grūti piekļūt informācijai par mācībām un darbu un šo informāciju izprast. Tas sekmētu sociālo iekļaušanu un aktīvu pilsonību, kā arī samazinātu ilgtermiņa bezdarbu un nabadzības ciklu.
- **Sociālais taisnīgums.** Palīdzēšana cilvēkiem pārvarēt dzimuma, etniskos, vecuma, invaliditātes, sociālās piederības un institucionālos šķēršļus mācībās un darbā.
- **Ekonomiskā attīstība.** Darbā iesaistīšanās rādītāja paaugstināšana un darbaspēka prasmju uzlabošana uz zināšanām balstītās ekonomikas un sabiedrības sekmēšanai.

1.3. Eiropas metodisko ieteikumu aizsākums

Šie metodiskie ieteikumi izmanto par pamatu un papildina rokasgrāmatu, ko 2004. gadā kopīgi izdeva Ekono-

misksā sadarbības un attīstības organizācija (ESAO) un Eiropas Komisija.³ Savukārt šī 2004. gadā izdotā rokasgrāmata tika izveidota, balstoties uz daudzu ESAO un Eiropas valstu politikas pārskatiem.⁴ Tajā bija iekļauti vairāki kopīgi atsauces instrumenti (KAI), ko bija izstrādājuši Eiropas Komisijas Mūžilga karjeras atbalsta ekspertu grupa. Šie KAI bija paredzēti politikas un sistēmu izstrādei nacionālā un reģionālā mērogā un līdzinieku mācību pasākumiem Eiropas mērogā. Nozīmīgākie KAI aspekti tika nostiprināti pirmajā Padomes Rezolūcijā par mūžilgu karjeras atbalstu (2004), kas aicināja ES dalībvalstis pārbaudīt savu nacionālo karjeras atbalsta sistēmu, ņemot vērā Komisijas, ESAO un Pasaules Bankas karjeras atbalsta politikas pārskatu datus. Pēc tam *Cedefop* izdeva bukletu⁵, lai sekmētu šo instrumentu izmantošanu dalībvalstīs dažādu ES programmu ietvaros īstenoto mācību apmeklējumu un līdzinieku mācību pasākumu laikā.

Šajos metodiskajos ieteikumos ir ietverti daži elementi no iepriekšējā darba (īpaši 2. nodaļā), bet tie ir aktualizēti un paplašināti. Šos ieteikumus, cieši sadarbojoties, ir sagatavojuši Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tikla dalībnieki (sk. A pielikumu).

1.4. Eiropas metodisko ieteikumu struktūra

Eiropas metodisko ieteikumu 2. nodaļā ir noteikti mūžilga karjeras atbalsta kopīgie mērķi un principi (pārņemti no 2004. gada rokasgrāmatas KAI); 3. nodaļā ir aprakstītas mūžilga karjeras atbalsta sistēmas galvenās iezīmes (ar dažām izmaiņām pārņemtas no 2004. gada izdevuma).

4.–7. nodaļa ir veltītas četriem galvenajiem tematiem, kas definēti 2004. un 2008. gada ES rezolūcijās:

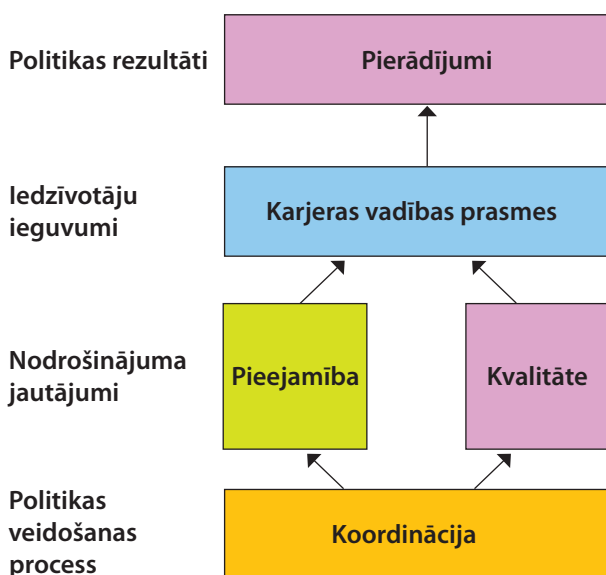
³ Organisation for Economic Co-operation and Development & European Commission (2004). *Career Guidance: a Handbook for Policy Makers*. Paris: OECD.

⁴ Organisation for Economic Co-operation and Development (2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Paris: OECD. Sultana, R.G. (2004). *Guidance Policies in the Knowledge Society*. Cedefop Panorama Series 85. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

⁵ Cedefop (2005). *Improving Lifelong Guidance Policies and Systems: Using Common European Reference Tools*. Thessaloniki: Cedefop.

- karjeras vadības prasmes;
- pieejamība, t. sk. iepriekš iegūtās izglītības akreditēšana;
- sadarbības un koordinācijas mehānismi karjeras atbalsta politikas un sistēmu izstrādē;
- kvalitātes nodrošināšana un empīriskā bāze politikas un sistēmu izstrādē.

Šo četru tematu saistība ir redzama 1.1. attēlā. Īsi sakot, trešais temats (sadarbības un koordinācijas mehānismi) ir saistīts ar politikas procesu; otrais temats (pieejamība) un ceturrtā temata pirmā daļa (kvalitāte) aplūko divus galvenos starpsektoru politikas jautājumus; pirmais temats (karjeras vadības prasmes) pievēršas sagaidāmajiem indi-



1.1. attēls. Četru galveno tematu saistības modelis

vīdu ieguvumiem, bet ceturrtā temata otrā daļa (empīriskā bāze) attiecas uz sagaidāmajiem politikas rezultātiem.

Saistībā ar stratēģijas „Eiropa 2020” mērķiem – *gudra* izaugsme (attīstot uz zināšanām un inovāciju balstītu ekonomiku), *ilgtspējīga* izaugsme (veicinot resursu ziņā efektīvāku, zaļāku un konkurētspējīgāku ekonomiku) un *iekļaujoša* izaugsme (veicinot ekonomiku ar augstu nodarbinātības līmeni, kura sekmē ekonomisko, sociālo un teritoriālo kohēziju) – Eiropas metodiskie ieteikumi pievēršas ar tiem saistītajām politikas jomām ES un dalībvalstu līmenī. Šajos metodiskajos ieteikumos ir aplūkota mūžilga karjeras atbalsta starpsektoru politikas attīstība, bet tie ir īpaši paredzēti, lai atbalstītu efektīvu mijiedarbību ar sektoru politikas attīstību sešās galvenajās jomās:

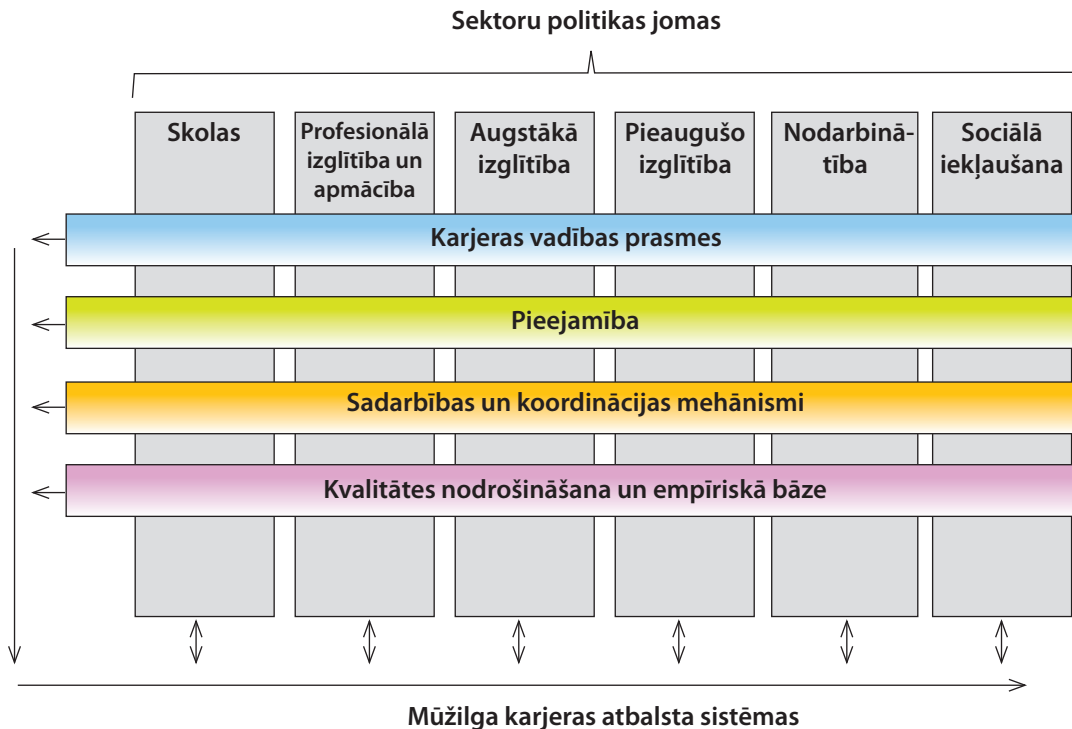
- skolas;
- profesionālā izglītība un apmācība;
- augstākā izglītība;
- pieaugušo izglītība;
- nodarbinātība;
- sociālā iekļaušana.

Galveno tematu un sektoru politikas jomu saistība ir redzama 1.2. attēlā.

Respektīvi 4.–7. nodaļai ir vienots izkārtojums:

- politikas jautājumi (starpsektoru);
- rīcībpolitikai risināmās problēmas (starpsektoru);
- politikas pasākumi (starpsektoru);
- ietekme uz politikas sektoriem.

Jāņem vērā, ka pat tad, ja karjeras atbalsta pakalpojumi tiek sniegti sektoru *ietvaros* (kā tas bieži notiek), tie arī palīdz cilvēkiem pāriet no viena sektora citā.



1.2. attēls. Galveno tematu un sektoru politikas jomu saistība

1.5. Eiropas metodisko ieteikumu izmantošana

Eiropas metodiskos ieteikumus var izmantot dažādi.

- Nacionālie, reģionālie vai lokālie karjeras atbalsta forumi (vai citi koordinācijas mehānismi) tos var izmantot, lai pārbaudītu visus mūžīga karjeras atbalsta pakalpojumus savā valstī, reģionā vai apgabalā.
- Politikas veidotāji un/vai noteiktos sektoros ieinteresētās puses tos var izmantot, lai pārbaudītu savu karjeras atbalsta rīcībpolitiku, pakalpojumus vai programmas mūžīga karjeras atbalsta kontekstā.
- Politikas veidotāji un/vai ieinteresētās puses tos var izmantot, lai iepazītos ar attiecīgās politikas izstrādi citās valstīs.
- Karjeras atbalsta speciālistu apmācības programmās tos var izmantot, lai uzlabotu viņu izpratni par politikas ietekmi uz viņu darbu.



Mērķi un principi

2.1. Ievads

Šajā nodaļā ir aprakstīti mūžilga karjeras atbalsta kopīgie mērķi un principi, par ko sākotnēji tika panākta vienošanās Eiropas Savienības programmas „Izglītība un apmācība 2010” aizbildnībā. Eiropas mērogā kopīgu mērķu un principu izstrāde mūžilga karjeras atbalsta nodrošināšanai, lai atbalstītu nacionālās politikas un sistēmu izstrādi, tika pieminēta Padomes 2004. gada maija Rezolūcijā par politikas nostādņu, sistēmu un prakses uzlabošanu mūžilga karjeras atbalsta jomā Eiropā. Rezolūcijā kā prioritāte tika noteikts tas, ka indivīdam jeb izglītības ieguvējam ir jābūt šādu pakalpojumu centrā, un tika definētas vajadzības: i) mainīt šo pakalpojumu ievirzi, lai pilnveidotu indivīdu karjeras kompetenci; ii) paplašināt pakalpojumu pieejamību; iii) uzlabot pakalpojumu kvalitāti. Tālāk aprakstītie karjeras atbalsta sniegšanas principi ir sagrupēti saskaņā ar šīm prioritātēm.

2.2. Termina „mūžilgs karjeras atbalsts” nozīme

Mūžilgs karjeras atbalsts ir darbību kopums⁶, kas jebkura vecuma cilvēkiem jebkurā dzīves posmā ļauj noteikt un apzināties savas spējas, prasmes un intereses, pieņemt lēmumus par izglītību, apmācību un nodarbošanos, kā arī vadīt savu dzīves ceļu mācībās, darbā un citos apstākļos, kur šīs spējas un prasmes tiek apgūtas un/vai izmantotas. Mūžilgs karjeras atbalsts tiek sniegts dažādos sektoros: izglītībā, apmācībā, nodarbinātībā, kā arī sabiedriskajā un personiskajā dzīvē.

2.3. Mūžilga karjeras atbalsta mērķi

Mūžilga karjeras atbalsta mērķi ir šādi:

- dot **cilvēkiem** iespēju vadīt un plānot savu mācību un darba ceļu saskaņā ar viņu dzīves mērķiem,

⁶ Šādas darbības ir, piemēram, informēšana un padomdošana, konsultēšana, kompetences novērtēšana, mentorings, aizstāvēšana, kā arī karjeras lēmumu pieņemšanas un karjeras vadības prasmju mācīšana. Dažādās valstīs šīs darbības tiek sauktas dažādi, piemēram, izglītības, profesionālās karjeras vai karjeras atbalsts, karjeras atbalsts un konsultēšana, nodarbinātības atbalsts, konsultēšana. Lai izvairītos no pārpratumiem, šajā tekstā termins „karjeras atbalsts” tiek lietots, lai apzīmētu jebkuru no šīm pakalpojumu formām vai tās visas; termins „mūžilgs karjeras atbalsts”, tāpat kā termins „mūžizglītība”, norāda uz centieniem nodrošināt šāda atbalsta pieejamību visas dzīves laikā.

- sasaistot viņu prasmes un intereses ar izglītību, apmācību un darba tirgus iespējām, kā arī ar pašnodarbinātību, tā sekmējot viņu personisko pilnveidi;
- palīdzēt **izglītības un apmācības iestādēm** efektīvi motivēt skolēnus, studentus un praktikantus, lai viņi uzņemtos atbildību par savu izglītību un paši izvirzītu sasniedzamos mērķus;
- palīdzēt **uzņēmumiem un organizācijām** efektīvi motivēt personālu, lai tas būtu nodarbināms un spētu pielāgoties, kā arī izmantot mācību iespējas gan darbavietā, gan ārpus tās un gūt no tām labumu;
- nodrošināt **politikas veidotājiem** būtiskus līdzekļus, lai viņi varētu sasniegt daudzus sabiedriskās politikas mērķus;
- atbalstīt lokālo, reģionālo, nacionālo un Eiropas **tautsaimniecību**, palīdzot darbaspēkam pilnveidoties un pielāgoties mainīgajām ekonomikas prasībām un sociālajiem apstākļiem;
- sekmēt tādas **sabiedrības** izveidi, kurā pilsoņi aktīvi veicinātu sociālo, demokrātisko un ilgtspējīgo attīstību.

2.4. Mūžilga karjeras atbalsta principi

Mūžilga karjeras atbalsta pamatā ir vairāki principi.

Centrā ir pakalpojuma saņēmējs

- Neatkarība** — sniedzot karjeras atbalstu, tiek respektēta klienta karjeras izvēles brīvība un personiskā izaugsme.
- Objektivitāte** — karjeras atbalsts tiek sniegts tikai saskaņā ar klienta interesēm; to neietekmē ne pakalpojuma sniedzēja, ne institūcijas, ne finansētāja intereses, turklāt klienti netiek diskriminēti pēc dzimuma, vecuma, etniskās vai sociālās piederības, izglītības, spējām u. c.
- Konfidencialitāte** — klientiem ir tiesības uz karjeras atbalsta procesā sniegtās personiskās informācijas aizsardzību.

- Vienlīdzīgas iespējas** — sniegtais karjeras atbalsts veicina vienlīdzīgas mācību un darba iespējas visiem iedzīvotājiem.
- Visaptveroša pieeja** — sniedzot karjeras atbalstu, tiek cienīts klienta personiskais, sociālais, kulturālais un ekonomiskais konteksts, kas ietekmē viņa pieņemtos lēmumus.

Iedzīvotājiem tiek dotas iespējas

- Aktīva iesaistīšanās** — karjeras atbalsts ir mijiedarbība starp klientu, karjeras atbalsta sniedzēju un citām nozīmīgām pusēm (piem., izglītības īstenotājiem, uzņēmumiem, ģimenes locekļiem, kopienas interesēm), un tajā ir nepieciešama aktīva klienta iesaistīšanās.
- Rosināšana uz darbību** — sniegtais karjeras atbalsts palīdz cilvēkiem kļūt kompetentiem sava mācību un karjeras ceļa plānošanā un vadīšanā, kā arī karjeras maiņas īstenošanā.

Tiek uzlabota pieejamība

- Caurskatāmība** — klientam uzreiz ir redzama sniegto karjeras atbalsta pakalpojumu būtība.
- Draudzīgums un iejūtība** — karjeras atbalsta sniedzēji nodrošina klientiem patīkamu atmosfēru.
- Nepārtrauktība** — karjeras atbalsts palīdz iedzīvotājiem īstenot pārejas gan mācībās, gan darbā, gan sabiedriskajā un personiskajā dzīvē.
- Izmantojamība** — visiem iedzīvotājiem ir tiesības⁷ izmantot karjeras atbalsta pakalpojumus jebkurā dzīves brīdī.
- Pieejamība** — karjeras atbalsts ir pieejams klientiem ērtā un elastīgi organizētā veidā, piemēram, tiekoties personiski, pa tālruni, e-pastu vai izbrau-

⁷ Eiropas Sociālās hartas (1996. gada pārstrādātais teksts) 9. pants – Tiesības uz arrodorientāciju: „Lai nodrošinātu efektīvu tiesību uz arrodorientāciju izmantošanu, Līgumslēdzējas puses apņemas vai nu nodrošināt, vai veicināt tāda dienesta izveidošanu, kas sniegtu palīdzību visām personām, invalīdus ieskaitot, risināt problēmas, kas saistītas ar aroda izvēli un aroda prasmes pilnveidošanu, ņemot vērā individam piemītošās īpašības un to atbilstību darba piedāvājumam; šai palīdzībai ir jābūt pieejamai par velti — kā jauniešiem, skolniekus ieskaitot, tā pieaugušajiem.”

kuma pasākumos, kā arī tādā laikā un vietā, kas atbilst klientu vajadzībām.

- **Atsaucība** — karjeras atbalsta sniegšanā tiek izmantotas dažādas metodes atbilstoši iedzīvotāju atšķirīgajām vajadzībām.

Tiek nodrošināta kvalitāte

- **Karjeras atbalsta metožu piemērotība** — izmantotajām karjeras atbalsta metodēm ir teorētiskais un/vai zinātniskais pamatojums, kas saistīts ar mērķi, kura dēļ tās tiek izmantotas.

- **Nepārtraukta uzlabošana** — karjeras atbalsta pakalpojumi tiek nemitīgi uzlaboti, izmantojot regulāras klientu aptaujas un nodrošinot darbiniekiem pastāvīgas profesionālās pilnveides iespējas.
- **Tiesības uz tiesisko aizsardzību** — iedzīvotājiem ir tiesības iesniegt sūdzību, ievērojot formālo procedūru, ja viņi uzskata, ka saņemtais karjeras atbalsts ir neapmierinošs.
- **Kompetenti darbinieki** — karjeras atbalsta sniedzējiem ir valsts akreditētas karjeras atbalsta prasmes noteikt un apmierināt klientu vajadzības, kā arī, ja nepieciešams, ieteikt klientiem piemērotāku karjeras atbalstu vai pakalpojumu.



Mūžilga karjeras atbalsta sistēmas galvenās iezīmes

3.1. Ievads

Šajā nodaļā ir aprakstītas mūžilga karjeras atbalsta sistēmas galvenās iezīmes. Tā ir paredzēta kā kontrolsaraksts politikas veidotājiem un ieinteresētajām pusēm, lai atvieglotu pašvērtēšanu un līdzinieku vērtēšanu nacionālā, reģionālā un lokālā mērogā. Tajā ir attēlots ideāls mūžilga karjeras atbalsta sistēmas modelis, ar kuru var salīdzināt reālo sistēmu iezīmes. Šīs nodaļas saturs ir izmantojams kopā ar mūžilga karjeras atbalsta kopīgajiem mērķiem un principiem, kas definēti 2. nodaļā.

3.2. Sistēmas vispārīgās iezīmes

- Noteicošie virzieni mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitikas, sistēmas un prakses izstrādē ir mūžizglītība un ilgstoša nodarbināmība.
- Mūžilgs karjeras atbalsts ir neatņemama tādas rīcībpolitikas un programmu daļa, kuras ir saistītas ar izglītību, apmācību, nodarbinātību un sociālo iekļaušanu, ieskaitot tādas jautājumus kā dzimumu vienlīdzība, cilvēkresursu attīstība, aktīva novecošana, reģionālā un lauku attīstība, kā arī dzīves un darba apstākļu uzlabošana.
- Mūžilga karjeras atbalsta sistēma ietver karjeras atbalsta sniegšanu skolās, koledžās, universitātēs,

apmācības aģentūrās, nodarbinātības dienestos, darbavietās un citās sabiedriskās vietās.

- Līdz ar to šī sistēma ietver karjeras atbalsta sniegšanu publiskajā sektorā, privātajā sektorā, kā arī brīvprātīgajā un kopienu sektorā.
- Tā kā piekļuve karjeras atbalstam ar nodrošinātu kvalitāti ir sabiedriska un privāts labums, valdībai ir liela nozīme ne tikai karjeras atbalsta sniegšanā, bet arī karjeras atbalsta tirgus paplašināšanā un tā kvalitātes nodrošināšanā.
- Nacionālā, reģionālā, lokālā un institucionālā līmenī koordinēti ir izstrādāti mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitika, kas ir saistīta ar finansējošajām struktūrām un jurisdikcijas pilnvarām dažādos sektoros un struktūrās.

3.3. Karjeras vadības prasmju iezīmes

- Iedzīvotājiem tiek sniegtas iespējas mācīties, kā pieņemt jēgpilnus lēmumus par savu izglītību un profesiju un kā vadīt savu attīstību mācībās un darbā.
- Obligātās izglītības ietvaros visiem jauniešiem tiek nodrošinātas programmas šādu karjeras vadības prasmju attīstīšanai.
- Viss turpmākais karjeras atbalsts koncentrējas uz nemitīgu šo karjeras vadības prasmju attīstīšanu.

3.4. Pieejamības iezīmes

- Karjeras atbalsts iedzīvotājiem ir pieejams visā dzīves laikā, it īpaši galvenajos karjeras maiņas brīžos.
- Tas paredz piekļuvi vispusīgai un integrētai informācijai par izglītību, profesijām un darba tirgu.
- Šāds karjeras atbalsts tiek sniegts tādā laikā, vietā un veidā, kas atbilst klientu dažādajām individuālajām vajadzībām un paredz piekļuvi tādiem pakalpojumiem, kas nav atkarīgi no konkrētu institūciju vai uzņēmumu interesēm.
- Īpaša uzmanība tiek pievērsta tam, lai atbilstošu karjeras atbalstu saņemtu sociālās atstumtības riska grupas, piemēram, tie, kas nav ieguvuši obligāto izglītību vai ir beiguši skolu bez izglītības dokumenta, valodas un citu minoritāšu grupu pārstāvji, invalīdi, viesstrādnieki un bezdarbnieki.
- Pakalpojumu sistēma paredz regulāru pārbaudīšanu un plānošanu, lai identificētu neformālajās un ikdienējās mācībās iegūtās prasmes, kā arī lai izpētītu un izmēģinātu mācību un darba iespējas, pirms tās izvēlēties.
- Pakalpojumu sistēma pieskaņo personiskās palīdzības apjomu (no maza līdz plašam) atbilstoši individuālajām vajadzībām un apstākļiem.
- Lai paplašinātu un uzlabotu karjeras atbalsta pieejamību, personiskajos pakalpojumos ir efektīvi integrētas tehnoloģijas.
- Tiesības uz karjeras atbalstu ir skaidri definētas un saprotamas.

3.5. Kvalitātes un pierādījumu iezīmes

- Dažādos sektoros strādājošiem karjeras atbalsta speciālistiem, kas veic dažādus uzdevumus, ir skaidri noteikti profesionālie standarti.
- Šie standarti ir saistīti ar karjeras atbalsta speciālistu karjeras attīstību un paredz pāriešanu uz saistītajām profesijām un no tām.
- Karjeras atbalsta speciālistu standartus papildina organizācijas kvalitātes standarti.

- Karjeras atbalsta pakalpojumu forma un izpildījums, kā arī karjeras atbalsta instrumenti un produkti tiek nemitīgi uzlaboti, izmantojot klientu iesaistīšanos un viņu tiesību piemērošanu, kā arī kvalitātes nodrošināšanas procedūras.
- Politikas veidošanas pamats ir empīriskā bāze, kas aptver sistemātiski apkopotus datus par karjeras atbalstam iztērētajiem finanšu līdzekļiem un cilvēkresursiem (ieskaitot valdības un indivīdu ieguvumus un izdevumus), par klientu vajadzībām un pieprasījumu, klientu raksturīgajām iezīmēm un apmierinātību, kā arī par dažādu karjeras atbalsta pakalpojumu sniegšanas veidu (t. sk. tiešsaistē un bezsaistē) rezultātiem un rentabilitāti.
- Ir sākti pētījumi, lai sekmētu uz pierādījumiem balstītas politikas un sistēmu izstrādi.

3.6. Koordinācijas un sadarbības iezīmes

- Karjeras atbalsta rīcībpolitika un programmas izglītības, apmācības, nodarbinātības un kopienas sektorā tiek izstrādātas saskaņoti.
- Mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitikas, sistēmu un programmu izstrādātāju funkcijas un pienākumi ir skaidri definēti.
- Mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitikas un programmu formulēšanā un īstenošanā piedalās ieinteresētās puses, izmantojot karjeras atbalsta forumus vai citus koordinācijas un sadarbības mehānismus nacionālā, reģionālā un lokālā mērogā. Pie ieinteresētajām pusēm jāmin ministrijas, sociālie partneri, karjeras atbalsta pakalpojumu īstenoņi, izglītības un apmācības institūcijas, karjeras atbalsta speciālisti, kā arī šo pakalpojumu lietotāji (piem., vecāki, jaunieši).
- Lokālā mērogā ir izveidoti oficiāli karjeras atbalsta īstenoņi tīkli un partnerattiecības.
- Sociālo partneru un citu ieinteresēto pušu pārstāvji darbojas institūcijās, kas ir atbildīgas par publiski finansēto karjeras atbalsta pakalpojumu pārvaldīšanu.

3.7. Gadījumu izpēte

Divi piemēri, kas atspoguļo sistemātisku darbu, izstrādājot mūžilga karjeras atbalsta sistēmu, aprakstīti 3.1. un 3.2. gadījuma izpētē. Citas valstis ir mēģinājušas izstrādāt saskaņotāku mūžilga karjeras atbalsta sistēmu, izmantojot citus līdzekļus, piemēram, starpsektoru kvalitātes un pierādījumu nodrošināšanas iniciatīvas (sk. 6.5.7. apakšsadaļas 6.13. gadījuma izpēti par Vāciju).

3.1. gadījuma izpēte. Mūžilga karjeras atbalsta sistēmas izstrāde, Ungārija

Ungārijā mūžilga karjeras atbalsta sistēmas sistemātiska izstrāde tika sākta 2008. gadā, izmantojot ES finansējumu, saskaņā ar Sociālās atjaunotnes operatīvo programmu, ko vadīja Valsts nodarbinātības dienests. Pirmais posms beidzās 2011. gada jūnijā, un tas paredzēja:

- izveidot mūžilga karjeras atbalsta speciālistu kodolu ar vienotu profesionālo protokolu un jaunu valsts noteikto prasmju matricu;
- izveidot plašāku mūžilga karjeras atbalsta sniegšanas tīklu (ieskaitot skolotājus, sociālos darbiniekus un citus profesionāļus);
- izveidot jaunu tīmekļa portālu, kurā būtu pieejamas filmas un informatīvie materiāli par profesijām, dažādas pašvērtēšanas anketas (par prasmēm, interesēm, vērtībām, interesējošo darbu u. c.), vairāk datubāzu, kas aptvertu visus izglītības, apmācības un nodarbinātības iespēju sektorus, kā arī virtuāla karjeras atbalsta speciālistu kopiena;
- atbalstīt 83 cilvēkus, lai viņi varētu sākt maģistra studijas karjeras atbalsta jomā divās augstskolās;
- izveidot īstermiņa kursus skolotājiem, sociālajiem darbiniekiem u. c. (ap 2000 dalībnieku), lai viņi varētu apgūt karjeras atbalsta pamatprasmes saskaņā ar šim nolūkam izstrādātu desmit moduļu programmu;
- īstenot Valsts mūžilga karjeras atbalsta padomes izstrādātos priekšlikumus saistībā ar karjeras atbalsta tiesisko regulējumu, ar mūžilga karjeras atbalsta ietekmi un rentabilitāti, ar mūžilga karjeras atbalsta izpildes rādītāju izstrādi, kā arī ar karjeras atbalsta pakalpojumu lietotāju uztveri.

3.2. gadījuma izpēte. Pilsoņu tiesības uz mūžilgu karjeras atbalstu, Francija

Kopš 2009. gada Francijas likums paredz, ka visiem pilsoņiem ir tiesības uz mūžilgu karjeras atbalstu, t. sk. uz karjeras informāciju. Ar šo likumu tika izveidots premjerministram pakļauts starpministriju delegāta amats izglītības un karjeras atbalsta jomā. Šī delegāta uzdevums ir koordinēt izglītības, studentu, nodarbinātības, kā arī jaunatnes un profesionālās apmācības pakalpojumu sniedzēju darbību, piemēram:

- noteikt prioritātes attiecībā uz valsts rīcībpolitiku karjeras informācijas, izglītības un karjeras atbalsta jomā;
- noteikt kvalitātes standartus;
- koordinēt reģionos īstenoto rīcībpolitiku.

Tiek veicināti trīs galvenie rīcībpolitikas virzieni.

- Kvalitātes zīmes „Karjeras atbalsts visiem” (*orientation pour tous*) piešķiršana tām organizācijām vai aģentūrām, kas spēj veikt individuālu konsultēšanu un ir piekritušas strādāt koordinētā tīklā.
- Bezmaksas tiešsaistes pakalpojums (*www.orientation-pour-tous.fr*), kurā ir pieejamas 200 000 datnes par apmācību, vairāk nekā 1000 datnes par izglītību un vairāk nekā 2000 datnes par nodarbinātību. Tajā ir pieejams arī visu to karjeras atbalsta pakalpojumu saraksts, kam ir piešķirta kvalitātes zīme.
- Nacionālā tālruņa līnija (0811-703939), kur iegūstama bezmaksas informācija un atbalsts izglītības un karjeras jomā. Ja tālruņa līnijas operators uz jautājumu nespēj atbildēt, zvans tiek pārdresēts attiecīgajam konsultantam.

Sīkāka informācija par visu Eiropas metodiskajos ieteikumos iekļauto gadījumu izpēti ir pieejama EMKAPT datubāzē (<http://elgpn.eu>).



Karjeras vadības prasmes

4.1. Ievads

Šī nodaļa pievēršas tiem politikas jautājumiem, kas ir saistīti ar karjeras vadības prasmju (KVP) pilnveidi. KVP ir prasmju kopums, kas indivīdiem un grupām nodrošina strukturētus veidus, kā apkopot, analizēt, sintezēt un organizēt ar sevi, ar izglītību un ar nodarbinātību saistīto informāciju, kā arī attīsta prasmes pieņemt un īstenot lēmumus un karjeras maiņu. Indivīdam tās ir vērtīgas, jo palīdz izstrādāt un realizēt dzīves projektu, kurā galveno vietu ieņem darbs – vai nu kā darba ņēmējam, vai kā pašnodarbinātai personai. Vairākas ES dalībvalstis ir ieguldījušas līdzekļus KVP programmu izstrādē; tās ir paredzētas skolu skolēniem, tālākizglītības un augstākās izglītības iestāžu studentiem, kā arī tiem jauniešiem un pieaugušajiem, kas izmanto valsts nodarbinātības dienesta pakalpojumus. Mūžilga karjeras atbalsta programmu mērķis ir palīdzēt indivīdiem vadīt savu karjeru, savukārt KVP definē šādu programmu sagaidāmos rezultātus.

Šajā nodaļā ir četras sadaļas. Tajās aplūkoti politikas jautājumi (4.2. sadaļa), rīcībpolitikai risināmie jautājumi (4.3. sadaļa), iespējamie politikas pasākumi (4.4. sadaļa), kā arī ietekme uz sešiem rīcībpolitikas sektoriem — skolām (4.5.1. apakšsadaļa), profesionālo izglītību un apmācību (4.5.2. apakšsadaļa), augstāko izglītību (4.5.3. apakšsadaļa), pieaugušo izglītību (4.5.4. apakš-

sadaļa), nodarbinātību (4.5.5. apakšsadaļa) un sociālo iekļaušanu (4.5.6. apakšsadaļa).

4.2. Politikas jautājumi

- Lai dzīves laikā tiktu galā ar dažādām problēmām, ieskaitot aizvien biežāku karjeras maiņu, indivīdiem ir nepieciešamas labi izkoptas KVP, īpaši tādos apstākļos, kad ir augsts bezdarba līmenis un pieaugoša darbavietas nedrošība. Tomēr daudzās valstīs šādām prasmēm mācību programmās netiek pievērsta vajadzīgā uzmanība vai arī to mācīšanas veids visiem negarantē piekļuvi šo prasmju apguvei. Tikai dažās valstīs ir izstrādāta struktūra, kas skaidri nosaka KVP apguves pamatojumu un KVP programmas saturu dažādām vecuma un mērķa grupām.
- Obligātās izglītības sektorā KVP programmas tiek pasniegtas vai nu kā atsevišķs mācību priekšmets, vai kā dažādos mācību priekšmetos integrēta tēma, vai arī kā ārpusklases pasākums. Politikas galvenās problēmas, kas ir būtiskas visos pasniegšanas veidos, ir šādas: īpašas apmācības nodrošināšana KVP programmu vadītājiem; pedagoģisko metožu izvēlēšanās efektīvai apmācības īstenošanai; tādu vērtēšanas stratēģiju izmantošana, kuras nodrošina

apguves pierādījumus. Turklāt tad, ja KVP ir integrētas izglītības saturā, ir jāizstrādā rīcībpolitika, lai izglītības ieguvēji atpazītu dažādos mācību priekšmetos iekļautās KVP un izmantotu tās dzīves grūtību risināšanā.

- Augstskolu sektorā Boloņas procesa prasītā orientēšanās uz rezultātu un nodarbināmības uzlabošanu ir izraisījusi visdažādākos KVP pasākumus un modeļus gan centrālajā, gan fakultāšu līmenī. Atkarībā no situācijas šādas iniciatīvas īsteno fakultāte, karjeras atbalsta pakalpojumu sniedzēji un/vai paši studenti. Dažas augstskolas KVP programmām piešķir akadēmiskos kredītpunktus, bet citas ir iekļāvušas tās starp ārpusstudiju pasākumiem. Galvenā politikas problēma šajā sektorā ir nepieciešamība novērst sadrumstalotību un iekļaut esošos augšupējos un lejupējos procesus stratēģiskā pieejā. Šādi stratēģijai ir efektīvi jāapvieno studentcentrētā mācīšana un mācīšanās, studentu atbalstīšana un nodarbināmības uzlabošana, kā arī jāizmanto KVP potenciāls pedagoģiskā darba un mācīšanās kvalitātes uzlabošanai Eiropas augstākās izglītības telpā.
- KVP ir nepieciešamas jauniešiem arī citās pēcobligātās izglītības un apmācības iestādēs, bet tikai dažās iestādēs šādi pakalpojumi tiek piedāvāti vai arī tie tiek piedāvāti, bet šo programmu apgūvējiem par to netiek piešķirti kredītpunkti. Tas nostiprina priekšstatu, ka KVP šajās iestādēs tiek uztverta tikai kā papildu apmācība.
- Valsts nodarbinātības dienesti bieži piedāvā programmas, kas palīdz apgūt KVP bez darba palikušajiem jauniešiem un pieaugušajiem. Te galvenais KVP apgūvē ir neizvirzīt īstermiņa mērķus, lai tūlīt iekārtotos darbā, bet orientēties uz ilgtermiņa izaugsmi, mācoties plānot un vadīt savu karjeras attīstību.
- Citas ieinteresētās puses, kas veicina KVP apguvi, ir darba devēji. Īpaši to nosaka viņu loma izglītībā, kā arī sākotnējā un pastāvīgajā apmācībā, piemēram, piedāvājot prakses vietas un darbavietas.
- Dažādām iedzīvotāju grupām ir atšķirīgas darba un dzīves grūtības, tomēr KVP programmas lielāko-

ties nav paredzētas dažādu vajadzību apmierināšanai, tāpēc to efektivitāte ir ierobežota.

- Bērni, jaunieši un pieaugušie bieži iemācās tikt galā ar darba un personiskās dzīves prasībām ar formālo izglītību un apmācību nesaistītā veidā, tāpēc ir svarīgi attīstīt to partneru un indivīdu spējas, kuri ietekmē KVP apguvi neformālā vidē; tie ir, piemēram, vecāki, NVO un brīvprātīgās organizācijas.

4.3. Rīcībpolitikai risināmie jautājumi

- Kādas prasmes ir nepieciešamas visu vecumu cilvēkiem, lai viņi spētu efektīvi vadīt savu karjeru visas dzīves laikā? Kā šādas prasmes var organizēt sistēmā, kas būtu jēgpilna gan pēc būtības, gan no attīstības viedokļa?
- Kā izglītības iestādēs un citur šīs prasmes var iemācīt tādā veidā, kas ne tikai efektīvi rūpētos par visiem cilvēkiem, bet arī būtu jutīgs pret dažādiem dzīves sarežģījumiem un pret tām grūtībām, ko piedzīvo grupas un indivīdi ar dažādām sociālajām, ekonomiskajām, kulturālajām un citām vajadzībām?
- Kā dažādi pakalpojumu īstenotāji var sadarboties, lai KVP programmas piedāvātu lietderīgāk, tā, lai viņu specifiskās zināšanas par izglītības, apmācības un nodarbinātības pasauli tiktu izmantotas pēc iespējas labāk?
- Kam ir jānodrošina KVP apmācība, un kādai ir jābūt karjeras atbalsta speciālistu lomai KVP programmu izstrādē un īstenošanā dažādos apstākļos un dažādās vietās?
- Kādi stratēģiski politikas lēmumi ir jāpieņem, lai paplašinātu KVP apguves pieejamību, nodrošinātu tās kvalitāti un to, lai visiem cilvēkiem būtu iespēja efektīvi apgūt galvenās karjeras vadības prasmes?
- Kuras pedagoģiskās un andragoģiskās stratēģijas un līdzekļi visefektīvāk ļauj apgūt karjeras vadības prasmes, un kā šādu apguvi var vērtēt un akreditēt tā, lai karjeras veidošana tiktu atbalstīta visos dzīves posmos? Kā KVP speciālistus var apmācīt tā, lai viņi cilvēkiem palīdzētu efektīvāk pilnveidot KVP?

- Kā var panākt to, lai cilvēki spētu atšifrēt pasauli ap sevi: lai tikmēr, kamēr viņi tiek rosināti pilnveidot galvenās karjeras vadības prasmes, viņi arī kritiski izvērtētu tos ekonomiskos spaidus, kas ierobežo viņu spējas un iespējas, un neuzskatītu, ka viņi ir personiski atbildīgi par struktūras un sistēmas trūkumiem?
- Kā var attīstīt šādas KVP nodarbinātajiem iedzīvotājiem un bezdarbniekiem valsts nodarbinātības dienestā tā, lai sniegtu atbalstu dažādās karjeras maiņās, kā arī tādu grupu un indivīdu īpašās vajadzībās un problēmās, kam ir dažāds vecums un dažādi sociālie, ekonomiskie, kulturālie u. c. apstākļi?
- Kā darba devējiem un sociālajiem partneriem būtu jāpalīdz cilvēkiem pilnveidot savas karjeras vadības prasmes, lai atvieglotu viņu karjeras maiņu dzīves gaitā?
- Pēc kādiem kritērijiem būtu jāvērtē KVP programmu kvalitāte?
- Kādi dati ir jānodrošina, lai varētu izmērīt KVP programmu ietekmi?

4.4. Politikas pasākumi

Visiem apstākļiem – reģionālajiem, nacionālajiem vai citiem – ir savas īpašās iezīmes, tāpēc ir grūti un varbūt pat lieki censties atrast vienu KVP programmu īstenošanas politikas virzienu, ko varētu piemērot dažādos apstākļos vai pat vienos apstākļos, bet dažādos sektoros. Tomēr pieņemot, ka racionāli izplānota programma, kas paredz KVP apguves uzlabošanu, ir vērtīga, varētu būt noderīgi aplūkot ar dažādiem politikas ievirzes aspektiem saistītos pasākumus (sk. 4.1. tabulu).

4.1. tabula. KVP īstenošanas politikas pasākumi

1. pazīme. Mācību vai pilnveides pieredze		
<p>Improvizēts, fakultatīvi apgūstams saturs, kas nav saistīts ar jomas politiku Karjeras izglītība – fakultatīva; KVP izglītības saturā nav paredzētas; valsts nodarbinātības dienests KVP apguves iespējas nenodrošina</p>	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<p>Organizēts, obligāti apgūstams saturs Karjeras izglītība – obligāta; KVP tiek mācītas atsevišķā karjeras izglītības priekšmetā, kā starppriekšmetu temats vai abējādi; skolas un koledžas var mācīt KVP kā atsevišķu priekšmetu vai izvēlēties starppriekšmetu modeli; KVP kā integrēts valsts nodarbinātības dienesta pasākums</p>
<p>Visiem piemērojama vienāda pieeja</p>	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<p>Uz attīstību un pielāgošanu orientēta pieeja</p>
<p>Īpaša darbinieku apmācība nav paredzēta Darbinieku apmācība KVP apguves nodrošināšanai nav paredzēta; partnerības ar ārējiem resursiem nav</p>	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<p>Ir apmācīts personāls un partnerība KVP apguves avotus un līdzekļus koordinē karjeras izglītības skolotājs vai karjeras atbalsta speciālists; pierādījumi par KVP apguves vadītāju apmācību; skolu, augstskolu un valsts nodarbinātības dienesta darbinieki ir apmācīti vadīt KVP apguvi sadarbībā ar ārējiem resursiem</p>
<p>Tradicionāla apmācība un metodika Dominē tradicionālas mācīšanas un apmācības pieejas; mācīšana aprobežojas ar didaktiskiem norādījumiem; īpašu mācību materiālu KVP apguvei nav</p>	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<p>Pedagoģiski un andragoģiski stimulējošs un resursiem nodrošināts process Ir pierādījumi par KVP materiālu un inovatīvu metožu izmantošanu, ieskaitot empirisku mācīšanas skolas un ārpuskolas pasākumus</p>
2. pazīme. Rezultātu uzraudzība un pārbaude		
<p>Uzraudzības un kvalitātes standartu nav KVP pasākumu uzraudzīšanas un vērtēšanas sistēmas nav</p>	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<p>Programma tiek uzraudzīta un kontrolēta KVP pasākumu uzraudzīšanas un vērtēšanas sistēma ir; uzraudzība nodrošina kvalitātes un ietekmes uzlabošanu</p>
<p>Nav akcentēts rezultāts KVP nav definētas kā mācību vai pilnveides rezultāts</p>	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<p>KVP apguve ir pilsonisko prasmju daļa KVP ir definētas kā mācību vai pilnveides rezultāts vai nu vienas pašas, vai integrētas attiecīgajos mācību priekšmetos vai pasākumos</p>
<p>Vērtēšanas nav, vai tā ir formalitāte Pierādījumu par formālu KVP vērtēšanu nav</p>	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<p>Īsta, atbilstoša vērtēšana Ir pierādījumi par sistemātisku un progresīvu KVP formatīvo vērtēšanu; vērtēšana tiek izmantota kā didaktisks pašattīstības instruments</p>
<p>Regulāra atskaitīšanās nav paredzēta</p>	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<p>Notiek regulāra atskaitīšanās Izglītības, apmācības un valsts nodarbinātības dienesta iestāžu atskaites ar dokumentētiem pierādījumiem tiek vērtētas un iekļautas nacionālajā datubāzē; tiek publicēts nacionālais gada pārskats ar rekomendācijām; rekomendācijas tiek integrētas turpmākajās politikas reformās un rīcības plānos</p>

4.5. Ietekme uz politikas sektoriem

4.5.1. Skolas

- Tā kā obligātās izglītības sektora skolēni „nekur neizmuks”, skolas politikas veidotājiem ir dota nenovērtējama iespēja panākt to, lai visiem iedzīvotājiem būtu KVP.
- Tomēr KVP iekļaušanai izglītības saturā atsevišķu priekšmetu vai integrētā veidā ir jānotiek nevis kā pagadās, bet organizēti, ievērojot tādus izglītības satura veidošanas principus kā būtiskums, pakāpeniskums, pielāgošana un elastīgums.
- Šādu organizētu pieeju KVP apguvei, kas integrēta valsts izglītības saturā, labi raksturo Somijas piemērs (sk. 4.1. gadījuma izpēti).
- Daudzās valstīs tiek izstrādāta inovatīva mācīšanas un vērtēšanas metodika, lai atbalstītu skolēnus kritiskajās pārdomās par pāreju no skolas uz darbu un KVP pilnveidošanā. Labs šādu izglītības satura iniciatīvu piemērs ir Vācijas *Berufswahlpass* jeb Karjeras izvēles pase (sk. 4.2. gadījuma izpēti). Citi piemēri ir „STOP & GO” iniciatīva Luksemburgā (sk. 4.3. gadījuma izpēti) un „Darba iepazīšana” Maltā (sk. 4.4. gadījuma izpēti).
- KVP programmu pasniedzējiem ir labi jāpārzina gan izglītības un apmācības, gan darba pasaule: tas nozīmē, ka viņiem ir jābūt īpaši sagatavotiem sava uzdevuma veikšanai, ieskaitot to, ka viņiem ir jāprot sadarboties ar citiem gan skolā, gan ārpus tās.

4.1. gadījuma izpēte. Izglītības pamatsaturs un KVP apguves veicināšana, Somija

Somijas vispārizglītojošajās skolās no 1. līdz 6. klasei konsultēšana ir integrēta citos mācību priekšmetos. No 7. līdz 9. klasei skolēniem kopā ir 95 karjeras atbalsta un konsultēšanas stundas, kas ir iekļautas stundu sarakstā tāpat kā jebkurš cits mācību priekšmets. Vidusskolu skolēniem ir jāapgūst ar karjeras atbalstu saistīta 38 stundas gara obligātā programma un viena 38 stundas gara specializētā izvēles programma. Profesionālajā vidējā izglītībā attiecīgs modulis ir integrēts visos profesionālajos mācību priekšmetos. Izglītības satura vadlīniju (2004) galvenie mērķi saistībā ar karjeras atbalstu un konsultēšanu ir šādi:

- sekmēt skolēnu personisko izaugsmi un attīstību;
- veicināt mācīšanās prasmju pilnveidošanu un palīdzēt pārvarēt mācīšanās grūtības;
- konsultēt skolēnus un sniegt viņiem atbalstu izglītības un profesionālajā orientācijā.

Izglītības satura vadlīnijās uzsvērts tas, cik būtiski ir izmantot dažādus informācijas avotus, un par īpaši svarīgu ir atzīta interneta lietošanas prasme. Karjeras atbalsta un konsultēšanas pakalpojumus izglītības iestādēs var raksturot kā procesu, ar kura palīdzību skolēni tiek sagatavoti aktīvai karjeras maiņai nākotnē. Tas nozīmē, ka viņiem ir jābūt pietiekamai informācijai par izglītības iespējām, empīriskai izpratnei par to, kāda ir darba dzīve, kā arī adekvātai informācijai par dažādām profesijām.

4.2. gadījuma izpēte. Karjeras izvēles pase (*Berufswahlpass*): darbu mapes pieeja KVP sekmēšanai vispārīzglītošajās skolās, Vācija

Visās Vācijas federālajās zemēs sistemātiska profesionālā sagatavošana un orientācija jau sen tiek mācīta vai nu kā atsevišķs mācību priekšmets, ko sauc dažādi (piem., darba stundas vai „darbs, ekonomika un tehnoloģijas”), vai arī tā ir integrēta citos mācību priekšmetos. Galvenie elementi ir karjeras orientācija un KVP.

Divpadsmit federālajās zemēs no sešpadsmit, lai veicinātu apguves procesu, mācību stundās tiek izmantota darbu mape „Karjeras izvēles pase” (*Berufswahlpass*). Tajā ir ietverta informācija par karjeras orientāciju, tā palīdz novērtēt skolēna stiprās puses un intereses, gan veicot pašvērtēšanu, gan ārējo vērtēšanu, un tajā ir arī kontrolsaraksts karjeras orientācijas piedāvāto iespēju un personisko spēju saskaņošanai. Tādējādi tā palīdz vērtēt karjeras izglītības apguvi un veicina kritiskas pārdomas un domu apmaiņu ar citiem skolēniem. Uz resursiem orientētā darbu mapes pieeja stiprina pašapziņu, pašcieņu un pašefektivitāti. Karjeras orientācijas process un KVP apguve tālāk tiek veicināti un vērtēti, izmantojot karjeras atbalstu, kas tiek sniegts sadarbībā ar valsts nodarbinātības dienesta karjeras atbalsta darbiniekiem. Šī pase skolēniem palīdz dokumentēt karjeras izvēles procesa posmus, kā arī pārvaldīt un novērtēt ar to saistītos dokumentus. Šī pase ir izstrādāta, īstenojot programmu „Skola/ekonomika un darbs”, kuru finansējusi Federālā izglītības un pētniecības ministrija. Kopš 2005. gada to plaši izmanto aptuveni 80 % vispārīzglītojošo skolu. Turpmāko pilnveidi nodrošina federālo zemju darba grupas, izmantojot instrumentu, ar kura palīdzību tiek arī uzturēta tīmekļa vietne un organizēti atbilstoši pasākumi.

4.3. gadījuma izpēte. Programma „STOP & GO”, Luksemburga

Programma „STOP & GO” ir vērsta uz individuālo profesionālo orientāciju, personisko izaugsmi un karjeras atbalstu. Tā savieno skolā pieejamos mācību līdzekļus ar ārējo stimulu, ko dod mākslas, kultūras un terapeitiskās jomas speciālisti. Šī programma ir paredzēta 14–15 gadus veciem skolēniem, kuri pāriet no vidējās izglītības pirmā posma uz otro posmu (galvenokārt profesionālās izglītības un apmācības jomā). Tās mērķis ir integrēt ikdienas dzīvē radošā darba pieredzi un veicināt skolēnu starpnozaru iemaņu pilnveidi, līdz ar to — attīstīt pašpārliecību, pašpaļāvību, savas vērtības apzināšanos un ilgtspējīgu pašefektivitāti, t. sk. spēju pieņemt lēmumus un rīkoties elastīgi. Iknedēļas kursadarbu programmā iekļautie „Dzīves posmu semināri” mācību gada laikā palīdz attīstīt sociālās un personiskās prasmes, savukārt intensīvas mākslas nodarbības palīdz izkopt radošās un mākslinieciskās prasmes. Trīres Universitātes (Vācija) veiktā vērtēšana liecināja, ka šī programma palīdz jauniešiem apzināties savu biogrāfiju un ķermeni, kā arī ļauj efektīvāk tikt galā ar ikdienas saskarsmes situācijām.

4.4. gadījuma izpēte. „Darba iepazīšana”, Malta

„Darba iepazīšana” ir nacionāls projekts, kura laikā atlasītiem 4. klases⁸ skolēniem (14–15 g. v.) vienu nedēļu ļauj uzturēties kādā iestādē finanšu nozarē (piem., bankā vai apdrošināšanas sabiedrībā), veselības nozarē (piem., slimnīcā vai veselības aprūpes centrā) vai informācijas un komunikācijas tehnoloģiju nozarē (piem., programnodrošinājuma uzņēmumā). Skolēni novēro, kā darbinieki strādā, un veic nelielus uzdevumus. Prakses dienasgrāmata palīdz viņiem pārdomāt gan personiskos, gan ar darbavietu saistītos jautājumus. Reizi nedēļā skolēni saņem arī konsultācijas pa e-pastu; tās ir saistītas ar četriem tematiem: kā vākt informāciju par industriju un veselību; kā atstāt labu pirmo iespaidu; kā plānot savu ceļu uz darbu; kā efektīvi izmantot prakses dienasgrāmatu. Tiek sniegtas atbildes uz skolēnu jautājumiem un nodrošināts piemērots karjeras atbalsts.

„Darba iepazīšana” palīdz skolēniem konkretizēt domas par savu karjeras ceļu un uzlabo viņu informētību par karjeras iespējām. Tā arī palīdz izprast saistību starp skolā mācīto un darba iespējām. Līdz ar to ir iespējams, ka skolēni aktīvāk strādās klasē un izveidos pozitīvu priekšstatu par savu nākotni. Šī pieredze skolēniem ļauj apzināties arī to, cik svarīgi ir apgūt daudzas sociālās prasmes. Darba tirgus iepazīšanai ir liela nozīme jauniešu sagatavošanā pārejai uz nodarbinātību un skolas un darba dzīves sasaistīšanā.

4.5.2. Profesionālā izglītība un apmācība

- Bieži tiek kļūdaini pieņemts, ka tie skolēni, kas apgūst profesionālo programmu, jau ir apzināti izlēmuši, kādu karjeru viņi grib veidot, un ka viņi ir apguvuši KVP formālās arodprakses laikā vai arī darbā pēc skolas, brīvdienās vai uz puslodzi.
 - Tas ir pretrunā ar pierādījumiem un pieredzi, kuri liecina, ka skolēni profesionālās izglītības un apmācības (PIA) jomā bieži iesaistās nevis pēc savas izvēles, bet gan tāpēc, ka viņus tur ir ievīzījusi tradicionālā vispārējās izglītības sistēma vai viņiem nav bijusi kāda labāka iespēja. Dažkārt PIA audzēkņi ir uz pareizā ceļa, bet apgūst nepareizo programmu. Šādiem audzēkņiem varētu palīdzēt karjeras atbalsts.
 - Skolēniem bieži ir negatīva pieredze skolā, viņi neredz saistību starp formālo izglītību un darba dzīvi, un bieži viņiem ir nepieciešama karjeras izglītība, lai labāk spētu vadīt aizvien sarežģītākās un nelineārās pārejas starp izglītību, apmācību un darbu.
 - Biežās pārmaiņas rūpniecībā un ekonomikā, kā arī aizvien nedrošākie darba līgumi apstiprina to, ka PIA audzēkņiem ir jāapgūst KVP, turklāt mūžīgā skatījumā. Tas apliecina arī nepieciešamību mācīt KVP ne tikai sākotnējā, bet arī tālākajā PIA, jo tās var palīdzēt darba ņēmējiem laika gaitā plānot savu profesionālo izaugsmi un vadīt savu karjeru.
- 4.5. gadījuma izpētē ir redzams, kā Itālijā ir ieviesta apmācības uzskaitē, kas veicina karjeras maiņu, palīdzot cilvēkiem izcelt savu profesionālo izglītību un tā padarot to caurskatāmāku karjeras vadības nolūkiem.

⁸ Red. piezīme: Lūdzu ņemt vērā Apvienotās Karalistes izglītības modeļa ietekmē radušās īpatnības klašu sadalījumā.

4.5. gadījuma izpēte. Profesionālās izglītības caurskatāmības sekmēšana, Itālija

Personiskā apmācības uzskaites grāmatiņa (*Libretto formativo del cittadino*) ir instruments, kas paredzēts, lai apzinātu, apkopotu un dokumentētu PIA programmu laikā, kā arī darba un ikdienas dzīvē iegūto izglītību un apgūtās prasmes. Tās mērķis ir uzlabot prasmju caurskatāmību un izmantojamību, kā arī nodarbināmību. Personisko apmācības uzskaites grāmatiņu ieviesa nacionālās institūcijas (2005. gada 10. oktobra Starpministriju dekrēts), un to izsniedz un pārvalda reģioni un neatkarīgās provinces. Tas ir saistīts ar viņu atbildību par profesionālās apmācības un prasmju sertificēšanu. Sākotnēji personiskā apmācības uzskaites grāmatiņa ir ieviesta un izmēģināta tikai atsevišķos reģionos. Šis izmēģinājums ir pielāgots katra reģiona īpatnībām, bet īstenojs pēc kopīga darba plāna. Izmēģinājuma perioda beigās personiskā apmācības uzskaites grāmatiņa būs pieejama visiem interesentiem. To var izmantot gan izglītības un apmācības sistēmā, gan darba tirgū. Galvenokārt tas ir instruments prasmju, raksturīgo iezīmju un sasniegumu izcelšanai, lai veicinātu caurskatāmību un atzīšanu un tā sekmētu indivīdu karjeras maiņu.

4.5.3. Augstākā izglītība

- Aizvien biežāk universitātes un citas augstākās izglītības iestādes atzīst, ka tām ir ne vien jāsniedz zināšanas un prasmes specifiskās jomās un disciplinās, bet arī lielā mērā jāatbalsta jauniešu un pieaugušo pāreja uz nodarbinātību, kā arī jāpalīdz viņiem attīstīt prasmes, kas nepieciešamas karjeras vadīšanai laika gaitā.
- Dažkārt studenti iesaistās KVP programmās, kas pēc būtības nav izglītības satura daļa. Šīs programmas var būt gan lietderīgas, gan efektīvas, bet dažkārt tās tiek uzskatītas par lieku greznību.
- Citas augstākās izglītības iestādes šādu programmu apguvējiem piešķir kredītpunktus un dažkārt ir izstrādājušas sarežģītas mācīšanas un vērtēšanas stratēģijas, kas studentiem nodrošina efektīvu mācību vidi, kura palīdz pārdomāt, kā viņi var mobilizēt mācīšanos no dažādām dzīves situācijām, lai veicinātu savas karjeras attīstību.
- Šāda iniciatīva ir aprakstīta 4.6. gadījuma izpētē. Tā ilustrē darbu mapes izmantošanu, lai sekmētu individuālās rīcības plānošanu un uzlabotu pašapziņu un lēmumu pieņemšanu karjeras jomā.
- 4.7. gadījuma izpētē aprakstītais piemērs ilustrē karjeras izglītību kā karjeras vadības pamatpakalpojumu augstākās izglītības studentiem.
- 4.8. gadījuma izpētē ir sniegts piemērs par karjeras pašvadības semināriem kādā universitātē.

4.6. gadījuma izpēte. Pieredzes un prasmju mape, Francija

Kopš 2008. gada saskaņā ar valsts mēroga programmu 20 Francijas universitātes uzlabo KVP, sekmējot studentu pieredzes un prasmju atzišanu. Šī atzišana ir organizēta tā, lai akadēmiskajā jomā tā kļūtu par ļoti svarīgu izglītības procesu. To veicina arī augstskolu pasniedzēji-pētnieki, kuri ir apmācīti izmantot šādu pieeju. *Le Portfeuille d'Expériences et de Compétences (PEC)* ir instruments, kas ne vien sagatavo jauniešus runāt par savām zināšanām un prasmēm, kas nepieciešamas pārejai uz darbu, bet arī palīdz viņiem, pārdomājot savas darbības, saskatīt jēgu teorētiskajā apmācībā. Iegūstot spēju izmantot savas zināšanas sociālajā un profesionālajā vidē, studenti augstskolā sāk mācīties intensīvāk.

Programmā ir paredzētas apmācības sesijas, individuālā konsultēšana, kā arī digitāli instrumenti. Fakultātes sadarbojas, integrējot šo pieeju savās studiju programmās, un izstrādā moduļus šī procesa veicināšanai. Viens no *PEC* ilgtermiņa mērķiem ir atbalstīt studentu patstāvību, rēķinoties ar tautsaimniecības vajadzībām, tādējādi *PEC* projekts ievērojami sekmē triju būtisku Eiropas Augstākās izglītības zonas mērķu īstenošanu, proti, studentcentrētas mācības, nodarbināmību un orientāciju uz rezultātiem un prasmēm.

4.7. gadījuma izpēte. Karjeras vadības pakalpojumu modelis augstākās izglītības studentiem, Lietuva

Lietuvas izglītības ministrija 2011. gadā apstiprināja karjeras vadības pakalpojumu modeli augstākās izglītības (AI) studentiem. To kā ES finansēta projekta daļu īstenoja Viļņas Universitāte sadarbībā ar 27 citām Lietuvas augstākās izglītības iestādēm. Šis modelis raksturo karjeras vadības pakalpojumu sistēmu AI iestādēs, proti, to misiju, redzējumu, mērķus, uzdevumus un vērtēšanas kritērijus, kā arī to galvenos pakalpojumus un pakalpojumu sniegšanas principus, t. sk. organizatoriskos un finansiālos jautājumus. Pakalpojumi ir šādi.

1. Karjeras izglītība — studentu karjeras vadības kompetences (zināšanu, prasmju un attieksmes) attīstīšana.
2. Karjeras vērtēšana — palīdzība studentiem iegūt un izmantot zināšanas par karjeras attīstībai nepieciešamajām personīgajām iezīmēm.
3. Karjeras konsultēšana — palīdzība studentiem atrisināt karjeras problēmas.
4. Karjeras iespēju izpēte — palīdzība studentiem iegūt un izmantot zināšanas par karjeras iespējām karjeras attīstības procesā.
5. Darba meklēšana — palīdzība studentiem apgūt darba meklēšanas prasmes un meklēt darbu, kas atbilst viņu personiskajām vajadzībām.

Šis modelis uz karjeras izglītību attiecas kā karjeras vadības pamatpakalpojums AI studentiem.

4.8. gadījuma izpēte. Karjeras vadības prasmes augstskolā, Portugāle

Miņu Universitātes Karjeras atbalsta un konsultēšanas centra psiholoģijas pasniedzēji un pētnieki ir izstrādājuši un ieviesuši karjeras pašvadības seminārus. Viens no tiem ir paredzēts, lai sekmētu bakalaura programmas studentu karjeras pašvadību (karjeras izpēti, mērķu izvirzīšanu, rīcības plānu sagatavošanu un īstenošanu, uzraudzību un atgriezenisko saiti). Šo semināru veido astoņas 120 minūšu ilgas sesijas, kuras reizi nedēļā notiek auditorijā vai karjeras centrā un kurās piedalās nelielas (8–10 cilvēki) dažādu specialitāšu studentu grupas. Cits seminārs ir paredzēts, lai atbalstītu doktorantūras studentus un pētniecības stipendiju saņēmējus saistībā ar karjeras stratēģiskās rīcības apguvi un pilnveidi. Šo semināru veido septiņas 90 minūšu garas sesijas, kuras reizi nedēļā notiek karjeras centrā un kurās piedalās nelielas studentu grupas no dažādām zinātņu nozarēm. Abi semināri sastāv no trim galvenajiem sesiju blokiem, kas atspoguļo trīs karjeras veidošanas procesa daļas, t. i., profesionālā personība, karjeras pielāgojamība un dzīves projekta tēmas. Īpaši tiek uzsvērti karjeras pielāgojamības resursi. Apguves process un rezultāti tiek vērtēti, izmantojot kontrolsarakstus, anketas un strukturētas intervijas.

4.5.4. Pieaugušo izglītība

- Pieaugušie aizvien vairāk tiek rosināti dažādos dzīves posmos no jauna pievērsties izglītībai un apmācībai, tāpēc mūžizglītības temats tiek apspriests visur.
- Dažkārt šāda izglītības un apmācības atsākšana ir neizbēgama darba zaudēšanas dēļ vai tāpēc, ka indivīds vēlas mainīt savu karjeras ceļu.
- Tomēr bieži pieaugušie izglītības un apmācības ieguvī sāk tādu iemeslu dēļ, kas nav tieši saistīti ar darbu, – viņi cenšas rast labāku personiskās dzīves un darba līdzsvaru, lietderīgi izmantot brīvo laiku un iegūt jaunas socializācijas iespējas.
- Līdz ar to izglītība un apmācība ir veids, kā organizēt savu dzīvi tā, lai iegūtu personiskās izaugsmes iespējas un apmierinātību ar dzīvi.
- Pieaugušo izglītības programmas uzlabo visas tās kompetences jomas, kas parasti tiek attiecinātas uz KVP, — pašapziņu, iespēju apzināšanos, prasmi pieņemt lēmumus un īstenot karjeras maiņu —, un var uzskatīt, ka tās ir būtiska šādu programmu pazīme. 4.9. gadījuma izpēte sniedz piemēru tam, kā pieaugušo izglītības programmā var tikt identificēta, apstiprināta un akreditēta indivīda ikdienējā izglītība, lai izveidotu stabilu pamatu karjeras plānošanai un attīstīšanai.
- Citās pieaugušo izglītības iniciatīvās var tikt attīstītas individuāli pielāgotas KVP, lai tā apmierinātu daudzveidīgās pieaugušo vajadzības, ieskaitot vertikālo un horizontālo karjeras mobilitāti, bezdarba periodu pārvarēšanu, pāriešanu uz pusslodzes darbu un pensionēšanos.

4.9. gadījuma izpēte. Iepriekš iegūtās izglītības akreditēšana pieaugušo izglītībā, Zviedrija

Zviedrijas valdība atbalsta pieaugušo izglītības īstenošanu karjeras atbalsta kursa organizēšanā, lai sekmētu iepriekš iegūtās izglītības akreditēšanu. Šāds kurss ir ekvivalents desmit nedēļu pilnlaika studiju kursam, un tā apguvei var tikt piešķirta valdības stipendija. Šis kurss var būt organizēts dažādi: tas var būt paredzēts individuālam vai grupas darbam un tas var būt pilnlaika vai daļlaika. Izglītības likums paredz, ka pirms pieaugušo izglītības kursa sākšanas katram reflektantam ir jāsaņem karjeras atbalsts individuālā studiju plāna izstrādāšanai. Ja karjeras konsultants konstatē iepriekš iegūtās izglītības akreditēšanas iespēju, viņš var mudināt reflektantu pieteikties uz speciālu karjeras atbalsta kursu. Tas parasti sākas ar vispārīgu prasmju kartēšanu, un pēc tam — parasti sadarbībā ar kvalificētiem speciālistiem — tiek veikta detalizētāka kartēšana. Students piedalās procesā, darbavietas konsultants un PIA pasniedzējs pārbauda rezultātus, bet karjeras konsultants darbojas kā koordinators. Iepriekš iegūtās izglītības akreditācijas rezultātus var izmantot, lai saīsinātu izglītības dokumenta iegūšanai nepieciešamo laiku. Šie rezultāti palīdz dalībniekiem uzlabot arī KVP, proti, savu prasmju vērtības apzināšanos un zināšanas par to attīstīšanas iespējām.

4.5.5. Nodarbinātība

- Nodarbinātības tendenču analīze liecina par virzību uz mainīgu darba tirgu. Jauniešiem un pieaugušajiem ir aizvien grūtāk atrast un saglabāt darbu, un aizvien biežāk viņi piedzīvo nedrošu nodarbinātību gan viņiem piedāvātā darba līguma veida dēļ, gan tādēļ, ka saistībā ar uzņēmumu pārstrukturēšanu un pārveidošanu (cenšoties panākt nemitīgu ienesīgumu pieaugošas konkurences apstākļos) ir nepieciešama pastāvīga pārkvalificēšanās un kvalifikācijas celšana.
- Tiek mēģināts atrast taisnīgāku un sociāli vienlīdzīgāku veidu, kā līdzsvarot elastīgumu, kas ir nepieciešams gan uzņēmumiem (pieņemot un atlaižot darbiniekus, pārstrukturējot nepieciešamās prasmes atbilstoši jauniem uzdevumiem, kā arī pielāgojot darbaspēka pieejamību ar darbalaika uzskaites un īstermiņa darba līgumu palīdzību), gan darba ņēmējiem (saskaņojot darbu ar personiskajiem pienākumiem, piem., bērnu un vecu cilvēku aprūpi), ar individu un uzņēmumu nepieciešamību pēc drošības. Lai to panāktu, tiek īstenoti elastdrošības pasākumi, kas ir pieņemami gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem.
- Šādos apstākļos nepieciešamība jauniešiem un pieaugušajiem attīstīt KVP kļūst vēl aktuālāka, un vairāki Eiropas valstu nodarbinātības dienesti cenšas panākt to, lai viņu klienti labāk spētu atrisināt problēmas, ar kurām viņiem jāsaskaras. 4.10. gadījuma izpētē ir aprakstīts šādas iniciatīvas piemērs.

4.10. gadījuma izpēte. KVP attīstīšana uzņēmumos, kuros tiek veikta pārstrukturizācija, Portugāle

Portugāles Valsts nodarbinātības dienests ir izstrādājis programmu uzņēmumiem, kas tiek pārstrukturēti. Tās nolūks ir samazināt šo izmaiņu ietekmi un vadīt bezdarbu. Šo iniciatīvu īsteno karjeras atbalsta speciālisti, kas ir daļa no plašākas tehniskās grupas, kura cieši sadarbojas ar dažādām institūcijām. Iniciatīvas mērķis ir atbalstīt darbinieku pārkvalificēšanos un vienlaikus uzlabot nodarbināmību, galvenokārt sekmējot tādu KVP apguvi, kuras ļaus viņiem ne tikai sekmīgi īstenot šo karjeras maiņu, bet arī turpmāk patstāvīgi vadīt savu karjeru. Darbinieki parasti uzkrāj zināšanas, ko var izmantot arī citās ar darbu saistītās situācijās. „Prasmju līdzsvarošana” var palīdzēt identificēt, novērtēt un uzlabot prasmes, kas dzīves laikā ir apgūtas dažādās situācijās, kā arī noteikt prasmju nepilnības. Tas palīdz atgriezt darba ņēmējus nodarbinātībā atbilstoši darba tirgus vajadzībām.

Pēc „prasmju līdzsvarošanas” tiek sagatavots KVP uzlabošanas plāns. Tas var paredzēt nepieciešamību pilnveidot attiecību prasmes, problēmu risināšanas, informācijas pārvaldības un mācīšanās prasmes, kā arī prasmes strādāt komandā. Var būt jāpilnveido arī tādi aspekti kā attieksme pret pārmaiņām un uzņēmējdarbība. Bieži programmā tiek ietvertas arī darba meklēšanas stratēģijas un pašcieņas celšana.

4.5.6. Sociālā iekļaušana

- Daudzu politikas pasākumu trūkums ir pieeja „viens variants visiem”, kas ignorē ļoti atšķirīgos dzīves apstākļus, ar ko jātiek galā dažādām iedzīvotāju grupām.
- Tas attiecas arī uz daudzām KVP programmām, kas tiek piedāvātas studentiem, jauniešiem un pieaugušajiem, kurās dažādo mērķa grupu īpašās vajadzības netiek ņemtas vērā tādos aspektos kā saturs (t. i., prasmju atlase), pedagogija un andragogija (t. i., mācīšanas pieeja) un vērtēšana (t. i., apguves pārbaudīšanas metodes).
- Starp dažādajām mērķa grupām ir minamas sievietes (t. sk. tās sievietes, kas atgriežas darbā pēc ilgstošas prombūtnes bērna audzināšanas dēļ, vai tās sievietes, kas cietušas no vardarbības ģimenē, atstāj dzīvesbiedru un nokļūst ekonomiski neaizsargātā situācijā), bijušie likumpārkāpēji un narkomāni, imigranti, ceļotāji, etniskās minoritātes un invalīdi.
- Visām šīm grupām noderēs karjeras vadības pamatprasmes, kas ir svarīgas jebkuram cilvēkam, bet dažiem to aspektiem ir jābūt pielāgotiem viņu īpašajiem dzīves apstākļiem.
- Visām šīm grupām noderēs efektīva mācību vide, bet, nodrošinot šo vidi, ir jāņem vērā katras mērķa grupas atšķirīgās vajadzības.
- 4.11. un 4.12. gadījuma izpētē ir aprakstītas šādas speciālas programmas, kurās īpaši ņemtas vērā romu tautības pārstāvju un invalīdu vajadzības.

4.11. gadījuma izpēte. „IQ romu dienests” — Konsultāciju un nodarbinātības centrs, Čehija

„IQ romu dienests” ir pilsoniskās sabiedrības apvienība, kas kopš 1997. gada darbojas Brno. Šī NVO ir iesaistījusies dažādos tīklos un sadarbojas gan ar valsts, gan nevalstiskiem partneriem, tā īstenojot savus mērķus, kas saistīti ar plašākas pilsoniskās sabiedrības pilnvarošanas procesiem. Konsultāciju un nodarbinātības centrs, kas ir šīs apvienības daļa, sniedz plašu pakalpojumu klāstu nodarbinātības jomā, novēršot atsevišķas valsts finansēto pakalpojumu nepilnības. Sadarbībā ar klientiem, aktīvi meklējot darbu, tiek izmantota reklāma un apvienības darba devēju datubāze. Šī darbība ir balstīta uz skaidri definētu darbu, kādu klients vēlas iegūt, un noteiktu apstākļu aprakstu, kādos klients spēj un vēlas strādāt. Intensīvā sadarbība ar klientu ir balstīta uz individuālās rīcības plānu, kas ir saistīts ar klienta noteikto procesu, lai iegūtu vēlamo darbu. Pakalpojumi galvenokārt ir orientēti uz palīdzības sniegšanu CV un motivācijas vēstuļu rakstīšanā, kā arī sagatavošanu darba intervijai vai darba sākšanai. Starp pakalpojumiem minama konsultēšana, nodarbināto klientu ilgstoša uzraudzīšana, lai palīdzētu viņiem saglabāt jauno darbu, kā arī starpniecības pakalpojumi un, ja nepieciešams, arī izglītība vai apmācība.

4.12. gadījuma izpēte. Uz partnerību balstīts KVP modelis invalīdiem, Horvātija

Iespēju izlīdzināšanas stratēģija invalīdiem Horvātijā (2007.–2015. g.) paredz tādu pakalpojumu sniegšanu, kas nodrošina „karjeras vadības pieejamību invalīdiem”. Horvātijas nodarbinātības dienests sadarbībā ar rehabilitācijas organizāciju *URIHO* ir izstrādājis modeli, kā veicināt nenodarbināto invalīdu nodarbināmību, uzlabojot viņu karjeras vadības prasmes ar īpaši pielāgotu un ar darbu saistītu pasākumu palīdzību. Šis modelis paredz grupu pasākumus, individuālas sesijas un sociālus pasākumus. To laikā notiek profesionālo prasmju un galveno prasmju (saziņa dzimtajā valodā, matemātiskā un digitālā prasme, iniciatīva un uzņēmējdarbība, sociālās prasmes, darba meklēšanas prasmes) vērtēšana un uzlabošana. Pašvērtēšanu ir iespējams veikt, arī izmantojot karjeras atbalsta programmatūru „Mana izvēle”. Karjeras vadības prasmju uzlabošanu nodrošina arī individuāla konsultēšana par karjeras iespējām. Vērtējums apliecina, ka pēc 6 mēnešiem dalībnieki ir uzlabojuši savu darba potenciālu, t. sk. arī karjeras vadības prasmes. Saskaņā ar pārbaudes apsekojumiem 45 % to invalīdu bezdarbnieku, kuri ir izmantojuši *URIHO* iespējas, atrod darbu brīvajā darba tirgū.

Sīkāka informācija par visu Eiropas metodiskajos ieteikumos iekļauto gadījumu izpēti ir pieejama EMKAPT datubāzē (<http://elgpn.eu>).



Pieejamība

5.1. Ievads

Šī nodaļa pievēršas tiem politikas jautājumiem, kas ir saistīti ar mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamību. Šajā nodaļā ir četras sadaļas: politikas jautājumi (5.2. sadaļa), rīcībpolitikai risināmie jautājumi (5.3. sadaļa), iespējamie politikas pasākumi (5.4. sadaļa), kā arī ietekme uz sešiem politikas sektoriem — skolām (5.5.1. sadaļa), profesionālo izglītību un apmācību (5.5.2. sadaļa), augstāko izglītību (5.5.3. sadaļa), pieaugušo izglītību (5.5.4. sadaļa), nodarbinātību (5.5.5. sadaļa) un sociālo iekļaušanu (5.5.6. sadaļa).

5.2. Politikas jautājumi

- Mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamība daudzām īpašām iedzīvotāju grupām vēl ir ievērojami jāattīsta. Šīs grupas ir: izglītības priekšlaicīgas pamešanas riskam pakļautie jaunieši, profesionālās un augstākās izglītības studenti, nodarbinātie pieaugušie, vecākā gadagājuma iedzīvotāji un invalīdi. Ir nepieciešama efektīvāka politikas sistēma, lai varētu sniegt adekvātus pakalpojumus un lai motivētu un iedvesmotu individuus tos izmantot dažādos vecumos un dzīves posmos.
- Karjeras atbalsta pakalpojumi tiek sniegti noteiktā

vietā un vidē, noteiktā dienas vai nedēļas laikā, un tie pievēršas noteiktiem dzīves cikla periodiem, tā ierobežojot mūžilgu, plaštvēruma pieejamību, tāpēc šie aspekti ir jāpaplašina.

- Katrā valstī ir sava karjeras resursiem un pakalpojumu sniegšanai izmantotā infrastruktūra un kultūra, tomēr septiņas galvenās pieejamības iezīmes (saskaņotība un konsekvence, nosūtīšana, diferencēšana, mērķauditorijas aizsniegšana, pakalpojumu pielāgošana mērķauditorijai, mārketinga, kopradīšana) ir tie politikas un tās īstenošanas aspekti, kuru pieejamība ir jāpaplašina visās valstīs.
- Kaut arī, sniedzot palīdzību individuāli, pasākumi klātienē ir vērtīgi un nepieciešami, jaunajām tehnoloģijām ir liels potenciāls pieejamību uzlabot un pakalpojumus padarīt rentablākus un vieglāk lietojamus. Tomēr vairumam EMKAPT dalībvalstu joprojām ir grūtības nodrošināt inovatīvu un elastīgu pakalpojumu sniegšanu, kas būtu saistīta ar pašapkalpošanos un pašpalīdzību. Dažās valstīs darba kārtībā ir iekļauta visiem vecumiem paredzētu pakalpojumu integrētā modeļa izstrāde, savukārt citās tiek veicināti vispusīgi pakalpojumi visām mērķa grupām. Bieži tam ir nepieciešami jauni institucionāli apstākļi, kā arī jauna mentalitāte un kultūra.
- Svarīgs politikas jautājums ir sistēmu pieejas

izmantošana plaštvēruma proaktīvu pakalpojumu izstrādē visos sektoros. Starp tām var būt tādas pieejas kā „cilvēku iesaistīšana, nevis gaidīšana”, „mācīšanās kultūras veidošana, uzlabojot informētību”, kā arī indivīdu rosināšana attīstīt savas prasmes un uzlabot savu motivāciju un pašpaļāvību. Šādās pieejās ir jābūt paredzētām tiesībām uz karjeras atbalsta pieejamību bez maksas.

- Daudzās valstīs tiek izstrādāti karjeras atbalsta pakalpojumi saistībā ar neformālās un ikdienējās izglītības atzišanu. Tās nozīme patlaban tiek plaši novērtēta, un ir vērojama vispārēja apņemšanās šādas atzišanas sistēmas izveidot, ieviest un konsolidēt. Tomēr šis process norit ar mainīgām sekmēm. Lai gan karjeras atbalsta pakalpojumu nepieciešamība netiek apšaubīta, ar izglītības atzišanu saistītie karjeras atbalsta pakalpojumi bieži vien tiek tikai veidoti.

5.3. Rīcībpolitikai risināmie jautājumi

- Kā būtu jāsadala finansējums starp dažādiem pakalpojumu sniegšanas kanāliem, lai apmierinātu dažādu prioritāro grupu vajadzības?
- Kādas stratēģijas var izstrādāt, lai efektīvāk veicinātu karjeras atbalsta struktūras un iespējas ar nodrošinātu kvalitāti? Kā būtu jāvērtē līdzekļi un

pakalpojumu sniegšana saistībā ar pieejamības nodrošināšanu mūžilga karjeras atbalsta aspektā?

- Kā var pilnveidot karjeras atbalsta speciālistu prasmes, lai tās atbilstu mainīgajām prasībām kopumā un konkrētām mērķa grupām?
- Cik lielā mērā pakalpojumu sniegšanu regulē likumi vai noteikumi?

5.4. Politikas pasākumi

Nākamajās lappusēs redzamais pašvērtēšanas instruments palīdz dalībvalstīm analizēt savu rīcībpolitiku un pasākumus saistībā ar mūžilga karjeras atbalsta pieejamības paplašināšanu, ņemot vērā ES Padomes rezolūcijas par mūžilgu karjeras atbalstu (2004, 2008), kā arī prioritātes pakāpi, ko tās piešķir mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamības uzlabošanai. Pamatojums ir tāds, ka mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumiem ir jābūt viegli pieejamiem visiem cilvēkiem neatkarīgi no viņu sociālā un profesionālā statusa, kā arī ģeogrāfiskās atrašanās vietas. Visām galvenajām pieejamības paplašināšanas iezīmēm ir doti atslēgvārdi. Tie norāda uz nemitīgu attīstību. Dalībvalstis var tos izmantot kā instrumentu esošo pakalpojumu vērtēšanai un jaunu pakalpojumu plānošanai, lai nemitīgi attīstītu pakalpojumus visiem iedzīvotājiem. Uzskaitītie punkti var tikt izmantoti kā pašvērtēšanas kontrolsaraksts.

5.1. tabula. Galveno pieejamības paplašināšanas iezīmju atslēgvārdi

1. Pieejamības paplašināšana, izmantojot dažādus pakalpojumu sniegšanas veidus

lerobežoti pakalpojumi dažām mērķa grupām	lerobežoti pakalpojumi un karjeras izglītība	lerobežoti pakalpojumi un timekli sniegti pakalpojumi	lerobežoti pakalpojumi un visi IKT rīki	Integrētais jeb visaptverošais modelis
<p>lerobežoti pakalpojumi tiek sniegti:</p> <ul style="list-style-type: none"> parastajā darba laikā noteiktās vietās izglītības vidē noteiktās vietās valsts nodarbinātības dienestā dažām mērķa grupām <p>lerobežoti karjeras atbalsta pakalpojumi iepriekš iegūtās izglītības atzīšanas procesā</p>	<p>lerobežotos pakalpojumus papildina citi karjeras atbalsta pasākumi:</p> <ul style="list-style-type: none"> karjeras izglītība darbs grupā darba meklētāju klubi informācijas datubāzes izglītības saturā integrēts karjeras atbalsts darba pieredze darba ēnošana mentorings 	<p>lerobežotos pakalpojumus un citus karjeras atbalsta pasākumus papildina IKT rīki:</p> <ul style="list-style-type: none"> timekļa vietnes timekļa rīki timekļa vietnes par izglītību un darbu, kurās ir iekļauta informācija par to sektoriem ar mūžilga karjeras atbalsta rīkiem vai bez tiem integrētas nacionālās un/ vai reģionālās timekļa vietnes par visiem iedzīvotājiem pieejamu mūžilgu karjeras atbalstu, kurās ir mūžilga karjeras atbalsta rīki 	<p>lerobežotie, t. sk. timekli sniegtie, pakalpojumi ir papildināti ar palīdzības dienesta telefonu, kas nodrošina kvalificēta konsultanta pieejamību, kā arī ar tēršanās vai e-pasta pakalpojumiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> pakalpojumu sniegšana institucionālā līmenī visā valstī vai reģionā atsevišķām vai visām mērķa grupām <p>Pakalpojumi tiek sniegti iedzīvotājiem pieejamā vietā un laikā</p> <p>Valoda:</p> <ul style="list-style-type: none"> tikai pamatvalodā arī citās valodās (reģionālajās valodās vai svešvalodās) <p>Sniedzot karjeras atbalstu, tiek ievērotas likumā noteiktās iedzīvotāju tiesības</p> <p>Efektīvi karjeras atbalsta pakalpojumi iepriekš iegūtās izglītības atzīšanas procesā</p>	

2. Datu vākšana uz pierādījumiem balstītās izglītības un politikas izstrādei, lai paplašinātu pieejamību

<ul style="list-style-type: none"> Nav infrastruktūras datu vākšanai par jauniešiem un pieaugušajiem paredzētajiem mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumiem Netiek veikta dažādu mērķa grupu turpmāko vajadzību kartēšana vai profilēšana uz pierādījumiem balstītas politikas izstrādei <p>Nav datu par:</p> <ul style="list-style-type: none"> dažādām mērķa grupām dažādiem sektoriem (izglītība un valsts nodarbinātības sektors) 	<p>Ir mēģinājumi vākt datus par dažādiem iedzīvotāju sektoriem:</p> <ul style="list-style-type: none"> ir pieejami dati par dažādiem iedzīvotāju sektoriem izmantojot šos datus, ir uzrakstīti daži uz pierādījumiem balstīti pārskati politikas veidošanai 	<p>Politikas veidošanas nolūkos, piemēram, lai izvirzītu mērķus dažādām grupām, dati tiek vākti institucionālā līmenī un pārbaudīti nacionālajā vai reģionālajā līmenī, kā arī sektoru līmenī</p>	<p>Dati par pakalpojumu izmantošanu tiek vākti sektoru līmenī, bet pārbaudīti nacionālajā vai reģionālajā līmenī mūžilga karjeras atbalsta aspektā</p> <p>Pārbaudītie dati tiek vērtēti, lai uzlabotu mūžilga karjeras atbalsta kvalitāti</p>	<p>Dati par mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu izmantošanu un iespējamo pieprasījumu tiek sistemātiski vākti un pārbaudīti nacionālajā vai reģionālajā līmenī, lai profilētu pakalpojumus un izstrādātu uz pierādījumiem balstītu rīcībpolitiku, un izvirzītu pakalpojumu sniegšanas mērķus dažādām grupām</p>
--	---	---	---	---

3. Pieejamības veicināšana

Nav redzamu mēģinājumu veicināt mūžīga karjeras atbalsta pakalpojumu izmantošanu	Ir daži informatīvie un citi veicināšanas pasākumi, kas popularizē mūžīgu karjeras atbalstu kā visām mērķa grupām sniegtu pakalpojumu	Tiek īstenoti daži centieni, lai nodrošinātu to, ka pakalpojumu izmantotāji un potenciālie izmantotāji skaidri izprot piedāvātos pakalpojumus	Politikas veidotāji nacionālā un reģionālā mērogā pašlaik pārskata mūžīga karjeras atbalsta pakalpojumu veicināšanu un atpazīstamību, lai pēc tam veiktu pasākumus mūžīga karjeras atbalsta pakalpojumu uzlabošanai	Nacionālā un reģionālā mērogā sistemātiski un regulāri notiek mūžīga karjeras atbalsta pakalpojumu būtības un nozīmes popularizēšana (piem., karjeras nedēļa, reklāma plašsaziņas līdzekļos, publicitātes kampaņa)
--	---	---	---	--

5.5. Ietekme uz politikas sektoriem

5.5.1. Skolas

- Karjeras atbalsta pakalpojumi skolās tiek sniegti, izmantojot visaptverošu pieeju — dažādus individuālos pasākumus un IKT rīkus, kas sekmē karjeras attīstību, kā arī skolēnu personisko un sociālo izaugsmi. Karjeras atbalsta uzdevums ir veicināt skolēnu karjeras izvēli un pāreju no skolas uz darbu.
- Tā kā bērnu karjeras izvēlē liela nozīme bieži ir vecākiem, ir svarīgi veicināt tādas iniciatīvas, kas vecākiem sniegtu pamatprasmes IKT rīku izmantošanā, lai viņi spētu atbalstīt savus bērnus.
- Skolā sniegtos pakalpojumus var papildināt ārējie resursi, t. sk. e-konsultācijas, kā tas redzams 5.1. gadījuma izpētē.
- Lai samazinātu priekšlaicīgu izglītības pamešanu, riskam pakļautajiem skolēniem būtu jāsniedz atbalsts, īpaši veicot galvenās pārejas. Šāda gadījuma piemērs ir lasāms 5.2. gadījuma izpētē.
- Lai veicinātu skolēnu karjeras attīstību, skolām pēc iespējas būtu jāstrādā saskaņā un sadarbībā ar valsts nodarbinātības dienestu, kā tas redzams Vācijas un Austrijas piemērā (sk. 5.2. un 5.3. gadījuma izpēti).
- Pieejamību var paplašināt, izmantojot izglītības satura ietvaros īstenotas iniciatīvas (sk. 5.4. gadījuma izpēti).

5.1. gadījuma izpēte. E-konsultēšana, Dānija

2011. gada janvārī Dānijas Bērnu un izglītības ministrija sāka e-konsultēšanu. Tā sniedz individuālu un personīgu karjeras atbalstu visiem iedzīvotājiem, izmantojot dažādus virtuālās komunikācijas kanālus: tērzēšanas funkciju, tālruni, SMS, e-pastu un sociālo tīklu *Facebook*. E-konsultēšana ir paredzēta ikvienam, kas vēlas saņemt informāciju par izglītību un nodarbinātību; turpmākai karjeras atbalsta saņemšanai šī pakalpojuma izmantotājiem e-konsultācijās var tikt ieteikti arī citi karjeras atbalsta rīki (www.ug.dk) un institūcijas. E-konsultēšana ir īpaši paredzēta aktīviem jauniešiem un viņu vecākiem, lai viņi varētu viegli piekļūt neatkarīgai informācijai un karjeras atbalstam, kas jauniešus motivētu turpināt meklēšanas un noskaidrošanas procesu patstāvīgi. E-konsultēšana ir ceļš uz nacionālā karjeras atbalsta portāla izmantošanu, tai ir būtiska loma karjeras atbalsta informācijas izplatīšanā. Sociālā tīkla *Facebook* izmantošana tika sākta 2012. gada janvārī, līdz ar to e-konsultēšanai tika dota iespēja sniegt karjeras atbalstu kopējā forumā un sociālajos tīklos (www.facebook.com/eVejledning). Tās lietotāji var sazināties ar e-konsultāciju dienestu pa dienu, vakarā un arī nedēļas nogalē.

5.2. gadījuma izpēte. Karjeras atbalsta sniegšana riskam pakļautajiem jauniešiem, Vācija

Vācijā karjeras atbalsta sniegšanu riskam pakļautajiem jauniešiem pārejas posmā no skolas uz darbu paredz federālā mēroga iniciatīva „Izglītības ķēdes un izaugsmes treniņš”. Šī Federālās izglītības un pētniecības ministrijas iniciatīva ir paredzēta atbiruma un izglītības priekšlaicīgas pamešanas novēršanai, un tā ir saistīta ar Vācijas federālo zemju esošajām programmām un rīkiem. Tā tiek kombinēta arī ar Federālās darba un sociālo lietu ministrijas programmu „Izaugsmes treniņš pārejai uz darbu”, kuras nolūks ir sekmēt pāreju no vispārējās izglītības uz profesionālo, kā arī novērst atbirumu abās sistēmās. Iniciatīva „Izglītības ķēdes” palīdz jauniešiem sagatavoties vispārējās izglītības dokumenta saņemšanai un profesionālās izglītības ieguvei. Tās nolūks ir savienot esošās veiksmīgās programmas kā ķēdes posmus, lai nodrošinātu caurskatāmību un nepārtrauktību. Sākotnējā potenciāla analīze, kas tiek veikta 7. vai 8. klasē, pievēršas galvenajām prasmēm un vērtē skolēnu intereses un stiprās puses. Turpmākajos posmos jauniešiem palīdz izglītības izaugsmes treneris (angl. — *educational coach*), kas sniedz viņiem atbalstu karjeras izvēlē un pārejas procesā uz profesionālo izglītību un apmācību, proti, atrod un vērtē prakses vietas un palīdz veikt informācijas izpēti, izmantojot interneta resursus un saziņu ar valsts nodarbinātības dienesta (t. sk. karjeras informācijas centra) karjeras atbalsta speciālistiem.

5.3. gadījuma izpēte. Karjeras informācija jauniešiem, Austrija

Lai paplašinātu karjeras atbalsta un profesionālās informācijas pieejamību, Federālā darba, sociālo lietu un patērētāju aizsardzības ministrija cieši sadarbojas ar Federālo izglītības ministriju. Abas ministrijas ir kopīgi nolēmušas, ka visiem 7. un 8. klašu skolēniem ir jāapmeklē Valsts nodarbinātības dienesta (VND) karjeras informācijas centri. VND reģionālie biroji uzaicina skolas pie sevis un sniedz informāciju par saviem karjeras atbalsta pakalpojumiem u. c. Šī pasākuma pamatojums ir tāds, ka zināšanu ekonomikas un dinamiska darba tirgus apstākļos jauniešiem jau agrīni ir jāveic izglītības un karjeras izvēle, lai atvieglotu savu pāreju no pamatskolas (1.–9. klase) uz vidusskolu vai praksi darba tirgū, kā arī lai mazinātu atbīrumu. Jauniešiem ir jābūt nodrošinātai informācijas, konsultāciju un atbalsta pieejamībai, lai viņi varētu neatkarīgi izvēlēties turpmāko karjeru. Tā kā liela nozīme bērnu karjeras izvēlē bieži vien ir vecākiem, tiek īstenoti pasākumi, lai informētu arī viņus, piemēram, karjeras informācijas centri organizē pasākumus vecākiem, apmācības pasākumu organizatoriem un skolotājiem. Informācija tiek sniegta arī svešvalodās.

5.4. gadījuma izpēte. No visiem paredzēta karjeras atbalsta līdz īpašai pieejai katram indivīdam, Francija

„Profesiju un izglītības izpētes ceļš” (*Parcours de découverte des métiers et des formations*) ir politika, kas paredzēta visiem skolēniem no vidējās izglītības pirmā posma (12 g. v.) līdz studijām augstskolā. Tā palīdz skolēniem veidot savu izglītības ceļu un būt pārliecinātam, izdarot izvēli. Šī metode paredz mācīt prasmes, kas ir saistītas ar zināšanām par nodarbinātību, — kas būtu jāstudē, lai sasniegtu personīgos mērķus, un ko tas skolēnam nozīmēs. Šī politika ir integrēta izglītības satura galvenajos mācību priekšmetos, un to papildina dažādi karjeras atbalsta pasākumi. Prasme „patstāvība un iniciatīva” tiek vērtēta kā daļa no tās vispārējās zināšanu un prasmju bāzes, kuras ir jāapgūst katram bērnam. Vidējās izglītības otrajā posmā tiek organizētas īpašas sesijas, lai skolēnus sagatavotu darba vai augstākās izglītības ieguves sākšanai.

Turklāt kopš 2009. gada likums paredz, ka tie skolēni, kas nav apguvuši vispārējo bāzi, var iestāties profesionālajās skolās, lai apvienotu mācības un praksi. Atbilstoši šim likumam skolēni var apgūt tādu izglītības saturu, kurā izglītības ieguvī nomaina apmācība vienā vai vairākos uzņēmumos, un tad, ja vēlas, viņi var atsākt tradicionālās mācības skolā. Šīs programmas laikā viņi saņem arī konsultācijas par karjeras vadību, kā arī karjeras atbalstu. Citā likumā par speciālu jauniešu fondu ir izvirzīts mērķis veicināt sekmes mācībās, sociālo iekļaušanu un profesionālo integrāciju.

EMKAPT datubāzē ir iekļautas arī vairāku citu gadījumu izpētes.

- Valdības iniciatīva atbiruma novēršanai (*Ny Giv*) (Norvēģija).
- Karjeras izglītība un karjeras atbalsts skolās, kā arī karjeras atbalsts riskam pakļautajiem jauniešiem (Slovākija).
- Priekšlaicīgas izglītības pamešanas apkarošana (*Aanval op de Schooluitval*) (Nīderlande).
- Izglītība kā darba process (Islande).
- Internātskolas izcilības veicināšanai: jauns paņēmiens, kā uzveikt priekšlaicīgu izglītības pamešanu (Francija).
- Labākā pieredze skolās (Austrija).
- 7–19 gadus veco skolēnu vecāku apmācība (Turcija).
- Konsultantu uzdevumi izglītības sektorā (Kipra).

5.5.2. Profesionālā izglītība un apmācība

- Profesionālās izglītības un apmācības studentiem ir nepieciešama labāka informācija un konsultācijas par pāreju uz darba tirgu un darbavietām, kā arī par elastīgi organizētām izglītības ieguves iespējām. Karjeras atbalsta pakalpojumiem ir jāsniedz atbalsts saistībā ar mobilitāti, uzņēmējdarbības iespējamību un neformālās un ikdienējās izglītības atzišanu. 5.5. gadījuma izpētē aprakstīta karjeras orientācijas un atbalsta veicināšana profesionālajā izglītībā Nīderlandē.

5.5. gadījuma izpēte. Karjeras orientācijas un atbalsta veicināšana profesionālajā izglītībā, Nīderlande

Nīderlandes Izglītības, kultūras un zinātnes ministrija 2010.–2013. gadā finansē projektu, kas veicina karjeras orientāciju un atbalstu profesionālajā izglītībā un apmācībā (PIA). Šo projektu koordinē PIA padome, un tas ir paredzēts karjeras orientācijas un atbalsta struktūras izstrādei PIA iestāžu izglītības programmās. Tā mērķis ir samazināt priekšlaicīgu izglītības pamešanu, palīdzot studentiem gūt labāku priekšstatu par savām raksturīgajām iezīmēm, talantiem un iespējām un līdz ar to spēt apzināti izvēlēties turpmāko izglītību vai darba tirgu. Projekta īstenošanas gaitā ir izveidots digitāls portāls (*VET Stad*) un sagatavots dokuments „Mācīšanās, karjera un pilsonība” (*Leren Loopbaan en Burgerschap*), lai identificētu tos karjeras orientācijas un atbalsta aspektus, kam PIA iestādēm ir jāpievēršas. Uzmanība tiek veltīta arī rezultātiem, t. sk. plūsmai no PIA iestādēm uz lietišķo zinātņu augstskolām.

Vēl viena EMKAPT datubāzē iekļautā gadījuma izpēte par šo tēmu ir „Karjeras izveides konsultantu plāns” (Austrija).

5.5.3. Augstākā izglītība

- Konsultēšanas pakalpojumiem augstākajā izglītībā ir jāveicina studentu pašizpēte, darba tirgus izpēte un nodarbināmības prasmju pilnveide, kā arī mobilitāte. Šādas konsultēšanas piemērs ir aplūkots 5.6. gadījuma izpētē.
- Daudzās valstīs darba kārtībā ir augstākās izglītības pieejamības uzlabošana nelabvēlīgā situācijā esošām grupām („Augstskolas bez šķēršļiem”).
- Vairākās dalībvalstīs svarīga ir informēšana un konsultēšana par iepriekš iegūtās pieredzes atzišanas procesu augstskolās.

5.6. gadījuma izpēte. Karjeras atbalsta pakalpojumi augstskolās, Slovākija

Saskaņā ar Augstākās izglītības likumu katrai augstskolai ir jāsniedz reflektantiem, studentiem un citām personām informēšanas un konsultēšanas pakalpojumi, kas saistīti ar studiju programmu un augstskolas beidzēju iespējām atrast darbu. Šo pienākumu saskaņā ar minēto likumu papildina studentu tiesības uz informēšanas un konsultēšanas pakalpojumu pieejamību. Šādi pakalpojumi ir nepieciešami, lai atbalstītu studentus lēmumu pieņemšanā par studijām augstskolā un profesionālo karjeru, kā arī lai palīdzētu viņiem pārvarēt grūtības izvēlētajā ceļā neatkarīgi no tā, vai tie ir vietējie vai ārvalstu studenti, kas iegūst formālo, neformālo vai ikdienējo izglītību. Īpaši svarīgi šie pakalpojumi ir tajās iestādēs, kas orientējas uz mūžizglītības nodrošināšanu un vēlas piesaistīt daudzveidīgu studentu kontingentu.

Karjeras atbalsta pakalpojumam būtu jābūt pieejamam visur un visiem. Tam ir jābūt diferencētam atbilstoši klientu — pat īpašu grupu (ārvalstu studenti, invalīdi u. c.) — vajadzībām. Pakalpojumu sniegšanā tiek uzsvērtā speciālistu apmācība, kā arī pakalpojumu kvalitāte, t. sk. darbinieku pienākumi, kas būtu iekļaujami augstskolu kvalitātes vērtēšanā. Konsultēšana augstākajā izglītībā ir būtiska ne vien saistībā ar studentu nodarbināmību, bet arī ar viņu personisko izaugsmi.

5.5.4. Pieaugušo izglītība

- Pieaugušie bieži vien nav informēti par pieejamajām izglītošanās iespējām, un viņiem var būt nepilnīgs priekšstats par savām prasmēm un kompetenci. Lai pieaugušie izvēlētos piemērotu un reālistisku izglītošanās ceļu, ir jānoskaidro viņu gaidas, jāpadziļina viņu zināšanas par sevi, kā arī jāparedz alternatīvas, lai iegūtu vēlamu izglītību. Vērā ņemams piemērs, kas liecina par šādu pakalpojumu potenciālo pieprasījumu, par mārketinga lomu šī pieprasījuma radīšanā, kā arī par attālinātā karjeras atbalsta iespējām šī pieprasījuma apmierināšanā, ir redzams 5.7. gadījuma izpētē.
- Karjeras atbalsta pakalpojumi ir būtisks elements neformālās un ikdienējās izglītības atzīšanas procesā. Piemērs lasāms 5.8. gadījuma izpētē.
- Eiropas Savienības Padome uzskata, ka karjeras atbalsts vecāka gadagājuma darba ņēmējiem ir svarīgs instruments aktīvas novecošanas sekmēšanā.⁹ Dažās valstīs patlaban tiek izstrādāti pakalpojumi, kas ir īpaši paredzēti tiem, kuri ir vecāki par 50 gadiem vai ir sasnieguši pensionēšanās vecumu. Tas aprakstīts 5.9. un 5.10. gadījuma izpētē.

⁹ Council of the European Union (2011). *Ageing as an Opportunity for the Labour Market and for the Development of Social Services and Community Activities*. 3131st Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council meeting, 1–2 December.

5.7. gadījuma izpēte. Palīdzības dienests un tīmeklī īstenoti pakalpojumi, Apvienotā Karaliste

Nacionālais karjeras palīdzības dienests pieaugušajiem *LearnDirect* tika izveidots 2000. gadā. Tas piedāvāja apmācīta un kvalificēta personāla sniegtu karjeras informāciju un konsultācijas tiešsaistē. 2007. gadā šis dienests tika paplašināts, sniedzot karjeras atbalstu pa tālruni īpašām mērķa grupām Anglijā; pārējās Apvienotās Karalistes daļās tika veikti citi pasākumi. Gada laikā šis dienests īstenoja vairāk nekā 14 miljonus interneta sesiju un vairāk nekā vienu miljonu zvanu. Šī apjoma sasniegšanu sekmēja mārketinga kampaņas, ieskaitot televīzijas reklāmu vispieprasītākajā raidlaidā.

Kopš 2008. gada par šo pakalpojumu ir atbildīga Mācību un prasmju padome. Tas tika pārsaukts par Karjeras konsultāciju dienestu, vēlāk par „Nākamo soli” („*Next Step*”), bet pavisam nesen par Nacionālo Anglijas karjeras dienestu. Tas sniedz konsultācijas ne tikai pa tālruni, bet izmanto arī e-pastu un tērzēšanu tiešsaistē. Atsevišķi pasākumi tagad tiek īstenoti Skotijā, Velsā un Ziemeļīrijā. Klientu informētības uzlabošanai un pakalpojumu reklamēšanai tiek izmantoti dažādi mārketinga rīki, ieskaitot rakstus presē, sociālos tīklus *Facebook* un *Twitter*.

5.8. gadījuma izpēte. Pieaugušo izglītības atzišana, Polija

Varmijas-Mazūrijas Profesionālās izaugsmes centrā 2007./08. māc. g. divās celtniecības profesijās tika īstenots pirmais projekts Polijā, kura mērķis bija prasmju atzišana. Projekta nosaukums bija „Celsim kopā”; tas tika realizēts programmas *EQUAL* ietvaros un paredzēja atzīt ar informāciju, konsultācijām un karjeras atbalstu saistītās prasmes gāzes iekārtu montiera un sanitāro iekārtu montiera profesijā. Projekta gaitā tika izstrādāta atzišanas procedūra, kuru izmantoja 200 cilvēku.

Iegūtā pieredze noderēja, īstenojot divus nākamos projektus — „Speciālists ar grādu” un „Speciālists ar grādu 2”. Pirmā projekta laikā (2009./10. māc. g.) varēja iegūt profesionālo diplomu vai meistara diplomu tapsētāja vai galdnieka profesijā. Otrā projekta laikā prasmes tika atzītas astoņās profesijās, proti, betonētājs, armatūras montieris, elektriķis, gāzes iekārtu montieris, mūrnieks, galdnieks, tapsētājs, kā arī būvizstrādājumu galdnieks. 2008./09. māc. g. Polijā tika īstenots divgadīgs inovāciju pārneses projekts „Par kvalificētu celtniecības darbaspēku Polijā”.

5.9. gadījuma izpēte. Karjeras atbalsta pakalpojumi iedzīvotājiem, kas vecāki par 50 gadiem, Vācija

„Pensijas kompass” (*Ruhestandskompass*) ir jauns instruments cilvēkiem, kas pāriet no darba uz pensiju. Tas ir izstrādāts federālās programmas „Vietējā mācīšanās” (*Lernen vor Ort*) gaitā Leipcigā, Vācijā. Tā nolūks ir palīdzēt cilvēkiem sagatavoties aiziešanai pensijā un plānot savu turpmāko dzīvi. Mainīgās demogrāfiskās situācijas un paredzamā darbaspēka trūkuma apstākļos veci cilvēki kļūst aizvien nozīmīgāki kā aktīvi pilsoņi. Tomēr vecie cilvēki reti izmanto karjeras atbalsta pakalpojumus. „Pensijas kompass” ir veidots tā, lai tas būtu vienkārši pieejams un lietojams patstāvīgi, bet tas dod iespēju saņemt atbalstu un aktīvi rosina izmantot karjeras atbalsta pakalpojumus.

5.10. gadījuma izpēte. Karjeras atbalsts vecāka gadagājuma pieaugušajiem, Slovākija

Nacionālā programma vecāka gadagājuma cilvēkiem ir šādu cilvēku aizsardzības politika. Tā sākās kā viens no Slovākijas pasākumiem saistībā ar Starptautisko veco cilvēku gadu (1999. g.). Izglītības, zinātnes, pētniecības un sporta ministrija saskaņā ar šīs nacionālās programmas principiem un praksi veicina šīs mērķa grupas iespējas un nodrošina publisku pieejamību mūžizglītībai kā pašpilnveides iespējai, kas dod psihisku un fizisku līdzsvaru un ļauj efektīvi izmantot brīvo laiku. Izglītības ieguve cienījamā vecumā cilvēkiem var dot jaunu dzīves skatījumu un uzlabot viņu personisko izaugsmi. 2000. gadā tika izveidots Palīdzības forums senioriem. Tas apvieno 150 nacionāla un reģionāla mēroga organizāciju un sniedz vecāka gadagājuma cilvēkiem aprūpi, atbalstu un pakalpojumus, tā aizsargājot viņu tiesības, veicinot intereses un apmierinot vajadzības. Forums sniedz arī karjeras atbalsta un konsultāciju pakalpojumus veciem cilvēkiem un viņu ģimenes locekļiem, kā arī dienas aprūpes pakalpojumus šai mērķa grupai.

Vēl viena gadījuma izpēte par šo tēmu — „Karjeras atbalsta tīkls pieaugušo izglītībā” (Austrija) — ir pieejama EMKAPT datubāzē.

5.5.5. Nodarbinātība

- Būtisks faktors nodarbinātības palielināšanai mainīgā darba tirgū ir karjeras atbalsts, kas sekmē indivīdu pašizpēti, kā arī izglītības un darba tirgus iespēju izpēti. Karjeras atbalsts ir arī neatņemama darbā iekārtošanas procesa daļa. Iesaistīšanās aktīvajos nodarbinātības pasākumos ir svarīgs solis, kā izvairīties no bezdarba un sociālās atstumtības.
- Karjeras atbalstam ir svarīga loma arī darba līgumā paredzētās mūžizglītības nodrošināšanā.
- Atbalsts darbavietā var sekmēt kvalifikācijas celšanu un tā uzlabot darba izpildi un nodarbinātību. Tā kā darba tirgus mainās — to sāk diktēt nevis piedāvājums, bet pieprasījums —, palielinās karjeras atbalsta pakalpojumu izmantotāju dažādība. Daži valsts nodarbinātības dienesti, reaģējot uz to, ir piedāvājuši karjeras atbalsta pakalpojumus uzņēmumiem. Tādējādi jautājums par pieejamību būtu jāpaplašina, ietverot ne tikai indivīdus, bet arī uzņēmumus kā juridiskas personas, kā tas redzams Islandes piemērā (sk. 5.11. gadījuma izpēti).

EMKAPT datubāzē ir iekļautas arī citu gadījumu izpētes, piemēram, „Jugendcoaching” (Austrija) un „Nacionālais mūžilga karjeras atbalsta portāls (Vi@s)” (Portugāle).

5.11. gadījuma izpēte. Karjeras atbalsts un konsultēšana darbavietā, Islande

Projekta „Karjeras atbalsts un konsultēšana darbavietā” galvenais nolūks ir sniegt cilvēkiem informāciju un konsultācijas par prasmju pilnveidi viņu darbavietā. Tā mērķis ir sasniegt konkrēto mērķa grupu, lai nodrošinātu tai informāciju un karjeras atbalstu, kā arī lai analizētu izglītības nepieciešamību un varētu izveidot atbilstošus kursus. Mērķa grupa galvenokārt ir cilvēki ar mazu formālo izglītību (t. i., nav pabeiguši vidējās izglītības otro posmu), kas veido aptuveni vienu trešdaļu no Islandes darba tirgus. Sniedzot informāciju un karjeras atbalstu šai grupai, tiek sagaidīts, ka tiks sekmēta dalība mūžizglītībā un līdz ar to paaugstināsies nācīgas izglītības līmenis.

Šo projektu finansē Izglītības, zinātnes un kultūras ministrija un koordinē Izglītības un apmācības pakalpojumu centrs, kas sadarbojas ar ieinteresētajām pusēm (apvienībām, izglītības fondiem un izglītības organizatoriem). Karjeras konsultanti veido sadarbību ar uzņēmumiem, piedāvā prezentācijas un veic individuālas intervijas darbavietā vai savā centrā. Tiek izmantota uz indivīdu centrēta pieeja, palīdzot viņiem atrast atbilstošu mācību ceļu. Tiek nodrošināti arī individuāli papildu pasākumi. Kopš 2006. gada, īstenojot šo projektu, ir veikts aptuveni 20 000 interviju visā valstī. Aizvien vairāk mērķa grupas pārstāvju pēc savas iniciatīvas sāk apmeklēt mūžizglītības centrus, lai saņemtu karjeras atbalstu.

5.5.6. Sociālā iekļaušana

- Informācijas, konsultāciju un atbalsta pasākumiem vajadzētu būt pieejamiem visiem cilvēkiem neatkarīgi no viņu izglītības, stāvokļa darba tirgū, apgūtajām prasmēm vai vispārējās dzīves situācijas. Eiropas Savienības mērķis ir novērst šo pakalpojumu pieejamības šķēršļus, kā arī atbalstīt individuālās mūžizglītības un karjeras vadības procesus.

- Pakalpojumi kļūst aizvien specializētāki, sevišķi, lai apmierinātu informācijas, konsultāciju un mācību vajadzības starp tādām grūtāk aizsniedzamajām grupām kā riskam pakļautie jaunieši (piem., personas, kas priekšlaicīgi pametušas izglītību) (sk. 5.12. gadījuma izpēti), ilgtermiņa bezdarbnieki, vecāka gadagājuma (vecāki par 50 g.) darba ņēmēji, invalīdi (sk. 5.13. un 5.14. gadījuma izpēti), darbinieki vai strādnieki nozarēs un uzņēmumos, kas tiek pārstrukturēti, kā arī etnisko un kultūras minoritāšu pārstāvji.
- Ja pakalpojumi ir viegli pieejami un tiek sniegti lokālā, reģionālā un nacionālā mērogā, var tikt aizsniegtas visnelabvēlīgākajā situācijā esošo cilvēku grupas un uzlabotas viņu nodarbināmības prasmes.

5.12. gadījuma izpēte. Brīvprātīgo darba korpusi, Polija

Brīvprātīgo darba korpusi ir valsts budžeta iestāde, kuru pārrauga par nodarbinātības lietām atbildīgais ministrs. Šis korpusi izpilda valsts pienākumus nodarbinātības politikas jomā un jauniešu marginalizācijas un sociālās atstumtības novēršanas jomā. Brīvprātīgo darba korpusam ir specializētu stacionāru un mobilu vienību tīkls, kas jauniešiem sniedz visdažādākos pakalpojumus.

No 2009. līdz 2013. gadam Brīvprātīgo darba korpusi ESF ietvaros īsteno ES līdzfinansētu projektu „Brīvprātīgo darba korpusi kā darba tirgus pakalpojumu sniedzēji”. Šī projekta darbība pievēršas 25 000 jauniešu (15–25 g. v.), ieskaitot 600 bezdarbnieku un 2440 profesionāli neaktīvu jauniešu, vajadzībām. Mērķa grupas ir: bezdarbnieki vai darba meklētāji ar dažādu izglītības vai kvalifikācijas līmeni, kam ir nepieciešama palīdzība darba tirgū; studenti un augstskolu absolventi, kas gatavojas iekļauties darba tirgū un kam ir vajadzīga palīdzība saistībā ar profesionālo orientāciju, atbilstoša darba atrašanu un profesionālo apmācību; sociālās atstumtības riskam pakļautie cilvēki.

5.13. gadījuma izpēte. Karjeras atbalsta pakalpojumi studentiem ar fiziskās attīstības traucējumiem vai īpašām vajadzībām, Islandes Universitāte

Islandes Universitāte, kas ir valstī lielākā (aptuveni 16 000 studentu), ir vienīgā Islandes augstskola, kas sniedz organizētus un regulētus pakalpojumus studentiem ar fiziskās attīstības traucējumiem vai īpašām vajadzībām. Studenti var pieteikties universitātes Karjeras konsultāciju dienestā, lai saņemtu īpašus studiju apstākļus, t. sk. laicīgi sniegtu informāciju par izglītības saturu, kas ļautu pietiekami sagatavoties, programmā paredzēto pasākumu un personiskā progresa elastīgumu, lekciju ierakstus un piemērotas mācību vietas izvēli. Viņi var lūgt arī eksāmenu kārtības pielāgošanu, t. sk. eksāmena laika pagarināšanu, privātus eksāmenus, palīdzību lasīšanā un rakstīšanā, kā arī citu eksāmena formu (piem., jautājumus ar atbilžu variantiem, īsas rakstiskas atbildes vai mutiskos eksāmenus garu, esejas veida eksāmenu vietā). 2010./11. ak. g. laikā šādu palīdzību saņēma aptuveni 700 studentu.

5.14. gadījuma izpēte. Profesionālās izglītības skolas skolēniem ar īpašām vajadzībām, Turcija

Turcijā izglītības pakalpojumi speciālajās skolās tiek sniegti sešu grupu bērniem un jauniešiem: ar redzes, dzirdes, fiziskās attīstības, garīgās attīstības traucējumiem, bērniem ar noslieci uz autismu un ilgstoši slimiem bērniem. Skolēni, kuru stāvoklis tam atbilst, tiek iekļauti vispārējā izglītībā parastajās skolās, kur viņiem tiek nodrošinātas īpašas nodarbības un atbalsta izglītība. Skolēniem ar īpašām vajadzībām tiek piedāvātas izglītības un karjeras iespējas arī speciālajās profesionālās izglītības skolās. Tajās profesionālās prasmes apgūst 21 gada vecumu sasnieguši jaunieši ar nelielu garīgo atpalcību. Viņu izglītības saturā ir iekļauta turku valoda, matemātika, sociālā izglītība, reliģija un ētika, mūzika, māksla un vingrošana, kā arī profesionālā izglītība un profesionālā ētika; apmācība ir orientēta uz izpildi. Mācību ilgums ir četri gadi; ja iespējams, pirmā kursa beigās studenti tiek iesaistīti darba ēnošanā. Pēc kursa apguves jaunieši saņem profesionālās izglītības apliecību. Visā šajā procesā studentiem skolās tiek sniegti izglītības, individuālie un profesionālās karjeras atbalsta pakalpojumi.

Sīkāka informācija par visu Eiropas metodiskajos ieteikumos iekļauto gadījumu izpēti ir pieejama EMKAPT datubāzē (<http://elgpn.eu>).



Kvalitāte un pierādījumi

6.1. Ievads

Šī nodaļa pievēršas tiem politikas jautājumiem, kas ir saistīti ar mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu kvalitāti un pierādījumu vākšanu par šo pakalpojumu izpildi un ietekmi. Šajā nodaļā ir četras sadaļas: politikas jautājumi (6.2. sadaļa), rīcīpolitikai risināmie jautājumi (6.3. sadaļa), iespējamie politikas pasākumi (6.4. sadaļa), kā arī ietekme uz sešiem politikas sektoriem — skolām (6.5.1. sadaļa), profesionālo izglītību un apmācību (6.5.2. sadaļa), augstāko izglītību (6.5.3. sadaļa), pieaugušo izglītību (6.5.4. sadaļa), nodarbinātību (6.5.5. sadaļa) un sociālo iekļaušanu (6.5.6. sadaļa).

6.2. Politikas jautājumi

- Ir steidzama nepieciešamība uzlabot zināšanas un izpratni par efektīvām kvalitātes nodrošināšanas un kontroles sistēmām. Mūžilga karjeras atbalsta sistēmās un pakalpojumos veiktajām investīcijām ir skaidrāk jādemonstrē tā pievienotā vērtība, ko saņem indivīdi, kopienas un sabiedrība. Kvalitātes nodrošināšanas sistēmas un mehānismu mērķis ir uzlabot pakalpojumu sniegšanas efektivitāti, palielināt institūciju finansiālo pārskatatbildību un nodrošināt iedzīvotājiem šo procesu caurskatāmību. Karjeras attīstīšanas pakalpojumu kvali-

tātes nodrošināšanas sistēmas izveide nav izolēts process: tā ir būtiska visai nacionālajai mūžilga karjeras atbalsta sistēmai un tām institucionālajām kvalitātes nodrošināšanas sistēmām, kas aptver izglītību un apmācību, nodarbinātību un sociālo iekļaušanu.

- Informācijas un komunikācijas tehnoloģijām ir īpaši lielas iespējas aizsniegt iedzīvotājus viņiem piemērotā laikā un vietā, nodrošināt jaunas klientu attiecību vadības sistēmas un uzlabot pieejamību informācijai par darba tirgu, tāpēc tās rada jaunas iespējas un uzdevumus tiem, kuri izstrādā un sniedz pakalpojumus kvalitātes sistēmu ietvaros. Stratēģijās un darbības plānos ir jāņem vērā indivīdu daudzveidība, viņu tiesības un iespējas piekļūt pakalpojumiem, ieskaitot personisku dialogu gan tiešsaistē, gan bezsaistē. Ir jāpanāk ietekmes, rentabilitātes un kvalitātes līdzsvars starp klātienē un tiešsaistē sniegtajiem pakalpojumiem. Nozīmīgs un apspriešanas vērts jautājums ir arī klientu un speciālistu digitālās prasmes.
- Tā kā budžeta groži kļūst stingrāki, valdība arvien vairāk prasīs attaisnot izdevumus par mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumiem, ņemot vērā konkurenci starp dažādām budžeta prioritātēm. Līdz šim vairums valstu ir orientējušās uz pakalpojumu sniegšanas kvalitāti un uzlabojumiem, galvenokārt

pievērsties speciālistu kompetencei. Dažās valstīs ir veikti pasākumi, lai pakalpojumu plānošanā un sniegšanā iesaistītu iedzīvotājus un karjeras pakalpojumu lietotājus. Tikai daži valsts nodarbinātības dienesti ir izmantojuši datu statistisko modelēšanu, lai analizētu īstermiņa, vidēja termiņa un ilgtermiņa aprēķināto publisko līdzekļu ietaupījumu ekonomiskā un/vai sociālā labuma veidā. Ir jāpanāk arī tas, lai ES programmas „Izglītība un apmācība 2020” uzlabojumi papildinātu un nostiprinātu izglītības un valsts nodarbinātības dienestu kopējo empīrisko bāzi.

- Ir pamats apgalvot, ka saskaņota terminoloģija ļauj labāk salīdzināt dažādu kvalitātes nodrošināšanas pasākumu un uz pierādījumiem balstītu iniciatīvu raksturlielumus un ietekmi un tā nodrošināt vienotu EMKAPT dalībvalstu izpratni un zināšanas. Turpmākajā darbībā dažiem saskaņotiem kvalitātes elementiem, mērīšanas kritērijiem un rādītājiem, kurus var izmēģināt un izmantot praksē un kurus atbalsta iespējamo datu piemēri, vajadzētu ievērojami ietekmēt kvalitātes nodrošināšanas un pierādījumu līdzsvaru.
- Jau kopš paša sākuma uz pierādījumiem balstītām mācībām un uz pierādījumiem balstītai politikai ir jābalstās uz sistemātiski apkopotiem datiem, izmantojot pieejamos pētījumus un datubāzes un veidojot jaunus. Tas liek īpaši pievērsties investīcijām darbaspēka attīstībā un kapacitātes palielināšanā, lai nodrošinātu to, ka pakalpojumu sniedzējiem un vadītājiem ir pietiekamas zināšanas, prasmes un kompetence pierādījumu vākšanai un tādu datu kopu veidošanai, uz kurām balstoties, varētu pieņemt politikas lēmumus un kuras izturētu sabiedrības kritiku. Lai to panāktu, būtiski mūžilga karjeras atbalsta sistēmas priekšnoteikumi ir elastīga kvalitātes nodrošināšanas sistēma, empīriskā bāze, kā arī vērtēšanas instrumenti, kurus var praktiski lietot, lai izmērītu jaunu un inovatīvu pieeju izmēģinājumos iegūtos rezultātus. Par kvalitātes rādītāju ir uzskatāma arī karjeras atbalsta politikas koordinācija un sistemātiska sadarbība. Tā ir „aklā zona” daudzās kvalitātes kontroles pieejās.

- Ienākot daudziem jauniem tirgus dalībniekiem un palielinoties starpsektoru partnerībai, kurā ir iesaistīts publiskais un privātais sektors un vēl trešās puses, pieaug karjeras atbalsta pieprasījums no visdažādākajiem indivīdiem. Šī tendence nav unikāla¹⁰ — ESAO ziņo, ka daudzas valdības aizvien vairāk izmanto privātās un bezpeļņas organizācijas, lai iedzīvotājiem nodrošinātu preces un pakalpojumus ļoti daudzās jomās. Spiedīgais valsts budžets, novecojoša sabiedrība, kā arī nepieciešamība veicināt lielākas investīcijas un lielāku atdevi no dalības mācībās un darbā rada nepieciešamību pēc jaunām pieejām.

6.3. Rīcīpolitikai risināmie jautājumi

- Kādas politikas sviras var izmantot, lai nodrošinātu karjeras atbalsta speciālistu kompetenci un spēju nodrošināt iedarbīgu un kvalitatīvu karjeras atbalstu, izmantojot apvienotu daudzkanālu pakalpojumu?
- Kādai vajadzētu būt valdības stratēģiskajai lomai, veidojot (vai pārveidojot) mūžilga karjeras atbalsta darbaspēka struktūru, formu un funkcijas, kā arī tā kvalifikācijas un pastāvīgas profesionālās pilnveides pasākumus?
- Kas vēl ir jādara, lai iedzīvotājus un sociālos partnerus iesaistītu mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu daudzveidības paplašināšanā un kvalitātes uzlabošanā?
- Kā iedzīvotājus var nodrošināt ar augstas kvalitātes pakalpojumiem un pārliecināt, ka viņu individuālās vajadzības un intereses neizmantos nelietīgi pakalpojumu sniedzēji? Kādi uzdevumi jāveic politikas veidotājiem (un vai vispār tas viņiem jādara) saistībā ar nacionālā karjeras atbalsta speciālistu reģistra izveidi vai formālākas licencēšanas nostiprināšanu likumdošanā?

¹⁰ Organisation for Economic Co-operation and Development (2010). *Restoring Fiscal Sustainability: Lessons for the Public Sector*. Paris: OECD.

- Kādi ir privātā, publiskā un brīvprātīgo vai kopienu sektora īpašie uzdevumi kvalitatīvu karjeras atbalsta pakalpojumu izstrādāšanā un sniegšanā?
- Kā tehnoloģijas var uzlabot datu koplietošanu un plašāku analīzes paņēmieni izmantošanu, lai novērtētu mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu radīto ekonomisko labumu un sociālo atdevi katrā sektorā un kopumā?
- Cik lielā mērā mūžilga karjeras atbalsta tīmekļa vietnes palīdz uzlabot individu karjeras vadības prasmes un īstermiņa, vidēja termiņa un ilgtermiņa karjeras izaugsmi?
- Kādos nolūkos tiek apkopoti kvalitātes nodrošināšanas dati, kādi datu apkopšanas veidi patlaban ir nepieciešami, un kā varētu izmantot iegūtos rezultātus, lai veidotu stratēģisku, uz pierādījumiem balstītu politiku un praksi?
- Kā var panākt pareizo līdzsvaru starp iedzīvotāju piekļuvi mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumiem tiešsaistē un bezsaistē, ņemot vērā stingri ierobežoto publiskā sektora budžetu? Kam būtu jāmaksā par mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumiem?
- Kādi ir valdības un individu faktiskie izdevumi un ieguvumi, un kā tos visefektīvāk var novērtēt un izmērīt?
- Kā politikas veidotāji var nodrošināt to, lai viņi būtu pietiekami informēti par pierādījumos balstītas politikas un kvalitātes nodrošināšanas attīstību?

6.4. Politikas pasākumi

Ir skaidrs, ka par spīti sistemātiskajam progresam gan Eiropā, gan ārpus tās robežām daudzās valstīs karjeras atbalsta pakalpojumu sniegšanā joprojām ir nepilnības un trūkumi. Par mūžilga karjeras atbalsta sistēmu un pakalpojumiem iztērēto budžeta līdzekļu pamatošana, demonstrējot nepārprotamus pierādījumus par to lietderīgumu un ietekmi, ir grūts uzdevums. Šādi pierādījumi ir jāpapildina, izmantojot jaunas kontroles sistēmas, kas veic regulāru datu apkopšanu un garengriezuma analīzi, lai noteiktu, kāda ir ilgtermiņa ietekme un izmaksu ietaupījums valdībai un indivīdiem. Katrai kvalitātes nodrošināšanas sistēmai vai struktūrai ir savas īpašas iezīmes, ko apliecina daudzi labi piemēri visā ES un ārpus tās, tāpēc nav vēlams censties tās aizvietot ar kārtējo alternatīvo sistēmu vai struktūru. Tā vietā var izmantot daudzus kvalitātes elementus, kas ir paredzēti kā lietderīgs sākumpunkts dažādu kvalitātes aspektu un uz pierādījumiem balstītās politikas pārbaudīšanai (sk. 6.1. tabulu), kā arī lai nodrošinātu datus diskusiju sākšanai un turpināšanai par tādu mācību un politikas izveidi, kas ir balstītas uz pierādījumiem, dažādos kontekstos, t. sk. dažādos sektorus vienā kontekstā. Sīkāka informācija par EMKAPT Kvalitātes nodrošināšanas un empīriskās bāzes sistēmu ir pieejama D pielikumā.

6.1. tabula. Nacionālās mūžilga karjeras atbalsta sistēmas kvalitātes elementi

1. kvalitātes elements. Praktizējošo speciālistu prasmes		
Atsevišķi pasākumi, kurus nedefinē politika	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Stingri regulēts „reģistrs” vai „praktizēšanas licence”
2. kvalitātes elements. Iedzīvotāju jeb klientu iesaistīšana		
Fragmentēti un/vai vienreizēji klientu apmierinātības pētījumi	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Labi organizētas kvalitātes nodrošināšanas un uz pierādījumiem balstītas sistēmas, kas aktīvi iesaista klientus pakalpojumu plānošanā un izstrādē
3. kvalitātes elements. Pakalpojumu sniegšana un uzlabošana		
Karjeras vadības prasmju sistēmas trūkums, kas ir saistīts ar pakalpojumu pieejamību galvenajām prioritārajām grupām	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Pilnīga kvalitātes vadības sistēma, kas aptver datus arī par karjeras vadības prasmēm, investīciju līmeni un atdeves pievienoto vērtību
4. kvalitātes elements. Valdības izdevumi un ieguvumi		
Par valdības izdevumiem un ieguvumiem informācija nav pieejama	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Īstermiņa, vidēja termiņa un ilgtermiņa budžeta līdzekļu aprēķinātie ietaupījumi ekonomiskās un/vai sociālās atdeves veidā
5. kvalitātes elements. Individu izdevumi un ieguvumi		
Ierobežota informācija par atdeves pievienoto vērtību no individuālu dalības karjeras pakalpojumiem	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Pastāvīgas garengriezuma analīzes pierādījumi un pētījumi, kas mēra dažādu karjeras pasākumu ietekmi dažādos apstākļos

Visās valstīs ir nekavējoties jāpanāk atbilstošs līdzsvars starp pamatpakalpojumiem, kas tiek sniegti ikvienam (izvairoties no „parasto cilvēku” pabīdīšanas malā), un mērķtiecīgiem, intensīviem pakalpojumiem tiem, kam tie ir vajadzīgi visvairāk. Tā kā mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitika un pakalpojumi aptver gan atsevišķus sektorus, gan vairākus no tiem (piem., skolas, profesionālo izglītību un apmācību, augstāko izglītību, pieaugušo izglītību un nodarbinātību), indivīdiem paredzētajiem pakalpojumiem ir jābūt pēc iespējas viengabalainākiem.

6.5. Ietekme uz politikas sektoriem

6.5.1. Skolas

- Saistībā ar skolām politikas veidotājiem ir jāpieņem būtiski lēmumi par kvalitātes nodrošināšanas integrēšanu karjeras izglītībā, karjeras atbalstā un konsultēšanā, ieviešot karjeras vadības prasmes, kas līdztekus karjeras atbalstam un konsultēšanai tiek pasniegtas kā „atsevišķs”, „izglītības saturā integrēts” un/vai „ārpusklases” pasākums. Īpaša uzmanība ir jāpievērš arī ar sekmju līmeni, attīstības virzību un atbirumu saistītā skolēnu progresa

uzraudzībai un analīzei. Šajā ziņā var būt noderīgi likumi, tiesību normas un/vai vispārējas vadlīnijas, uz kā tiek balstīta karjeras izglītība un atbalsts.

- 6.1. gadījuma izpētē redzams interesants Zviedrijas piemērs par vispārējām karjeras izglītības un atbalsta vadlīnijām, kas sniedz rekomendācijas par to, kā var piemērot attiecīgos likumdošanas aktus.
- Izglītības satura priekšmetos, integrēti un ārpus izglītības satura īstenoto dažādo pasākumu ietekmes vērtēšanai ir jābūt organizētai, nevis kampaņveidīgai, un tajā ir jāņem vērā vispārpieņemtie principi par praktizējošo atbalsta speciālistu kompetences pārbaudīšanu, par iedzīvotāju vai klientu iesaistīšanu, pakalpojumu organizēšanu un uzlabošanu, kā arī par izdevumu un ieguvumu atdevi gan attiecībā pret indivīdiem, gan valdību. Skolās sniegtos mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumus — gan klātienē, gan tiešsaistē pa tālruni, izmantojot tērzēšanas funkciju, īsziņas un sociālos tīklus (piem., *Facebook*), — ne vienmēr var formulēt kā atsevišķus pasākumus. *Web 2.0* un *3.0* programmatūra, kā arī viedtālruņi un aizvien lielāks personiskās un karjeras informācijas sajaukums gan izglītības un nodarbinātības sektorā, gan citur (piem., darba tirgus izpētē un informācijā), pārveido mācīšanu un mācīšanos skolā visā Eiropā un ārpus tās. Līdz ar to ir nepieciešama saikne starp kvalitātes nodrošināšanas prasībām, pārbaudes pasākumiem, kā arī mācīšanu un politiku, kas balstītas uz pierādījumiem.
 - Dānijā redzams interesants piemērs, kas raksturo jaunu, aizvien plašāk izmantotu kvalitātes nodrošināšanas pieeju, kura tiek īstenota uz pierādījumiem balstītā sistēmā un ir integrēta, izmantojot valsts jauniešu (15–29 g. v.) datubāzes sistēmu (sk. 6.2. gadījuma izpēti). Šajā kontekstā darbs skolās, karjeras atbalsta centros un jauniešu izglītības iestādēs ir sākumpunkts pierādījumu vākšanai un indivīdu karjeras trajektoriju ietekmes pārskatīšanai laika gaitā.
 - Daudzās valstīs tiek izstrādātas inovatīvas kvalitātes nodrošināšanas sistēmas un uz pierādījumiem balstīta rīcīpolitika, lai palīdzētu politikas veidotājiem kritiski analizēt pāreju no skolas uz darbu, kā arī sistemātiskāk un detalizētāk apkopot datus saistībā ar konkrētiem kvalitātes rādītājiem. To atspoguļo Igaunijas triju prioritāšu pieeja kvalitātes nodrošināšanai (sk. 6.3. gadījuma izpēti).
 - Kvalitātes nodrošināšanas sistēmu un kvalitātes standartu izstrādātājiem tie ir jāsaista ar rīcīpolitiku, kas balstīta uz pierādījumiem, izglītības, apmācības un nodarbinātības jomā: tas nozīmē, ka galveno dalībnieku profesionālās pilnveides prasības ir skaidrāk jānorāda, kādi dati ir nepieciešami, kādam nolūkam tie tiek apkopoti un kā tos var izmantot, veidojot valdības rīcīpolitiku. Karjeras atbalsta speciālistiem, skolotājiem un vadītājiem ir vajadzīgas stingras norādes, kas viņus mudina apgūt jaunas prasmes, lai varētu novērtēt un izmērīt konkrētu pasākumu ietekmi, ieskaitot sadarbības prasmes un prasmi pārliecinoši atskaitīties citiem gan skolā, gan ārpus tās (sk. 6.4. gadījuma izpēti).

6.1. gadījuma izpēte. Vispārējās vadlīnijas, kas saistītas ar tiesību aktiem un ko atbalsta vērtēšanas instrumenti, Zviedrija

Zviedrijas Nacionālā izglītības aģentūra (*Skolverket*) ir publicējusi vispārējās vadlīnijas karjeras izglītības un atbalsta jomā, kurās ir sniegtas rekomendācijas par attiecīgo tiesību aktu (likumu, lēmumu, noteikumu un nolikumu) piemērošanu. Vadlīnijās ir doti norādījumi par to, kā var rīkoties vai kā būtu jārikojas, un to nolūks ir ietekmēt attīstību un sekmēt vienādu tiesību aktu piemērošanu. Šīs vadlīnijas būtu jāievēro, izņemot gadījumus, kad pašvaldība un skola var pierādīt, ka izglītība tiek vadīta citā veidā atbilstoši noteiktajām prasībām. Vispārējās vadlīnijas ir papildinātas ar komentāriem, kuru nolūks ir izskaidrot sniegtos ieteikumus, balstoties uz karjeras atbalsta pētījumiem, vērtējumu un pārbaudītu pieredzi.

Vispārējās vadlīnijas un komentāri ir paredzēti, lai skolu izglītības organizatoriem un plānotājiem dotu pamatu darbam — lai viņi varētu plānot, organizēt un īstenot karjeras izglītību un atbalstu obligātās izglītības skolēniem, vidējās izglītības otrā posma skolēniem, vidējās profesionālās izglītības otrā posma skolēniem, kā arī pieaugušo izglītības ieguvējiem. Tie var palīdzēt arī pašvaldībām un skolām vērtēt savus karjeras izglītības un atbalsta pakalpojumus, kā arī Zviedrijas Nacionālajai skolu inspekcijai. Papildus tam ir izstrādāts vērtēšanas instruments ar karjeras izglītības un atbalsta kvalitātes rādītājiem.

6.2. gadījuma izpēte. Jauniešu datubāzes sistēma un kvalitātes nodrošināšanas projekts, Dānija

Dānijas Bērnu un izglītības ministrija ir izstrādājusi jauniešu datubāzes sistēmu, kas ir paredzēta datu apkopošanai par visu 15–29 gadus veco jauniešu (saskaņā ar iedzīvotāju reģistra datiem) izglītības un nodarbinātības statusu, lai sekmētu jauniešu karjeras atbalsta centru iesaistīšanas darbu. Ir pieņemti arī jauni tiesību akti, kas prasa, lai visiem 15–18 gadus vecajiem iedzīvotājiem būtu izglītības plāns kādā no šiem centriem.

Ministrijā tiek izmantota un analizēta arī statistiskā informācija, lai salīdzinātu studentu pieteikumus martā un iekārtošanos darbā oktobrī. Šo informāciju nodrošina karjeras atbalsta speciālisti, skolotāji un vadītāji, tā veicinot izvirzīto mērķu sasniegšanu un ministrijas paredzēto „izpildes uzlabošanu”.

Bērnu un izglītības ministrija apsver jaunu izmēģinājuma projektu, lai ieviestu „līdzsvarotās vadības kartes” pieeju kvalitātes nodrošināšanai un uz pierādījumiem balstītam mācību darbam reģionālajos karjeras atbalsta centros. Tas paredz datu apkopošanu saistībā ar sešām konkrētām jomām:

- karjeras maiņas īpatsvars (pēc 15 mēnešiem);
- gadu skaits, pirms jaunieši sāk augstākās izglītības ieguvu;
- atbiruma īpatsvars (pēc 12 mēnešiem);
- klientu ieguvums no saņemtā karjeras atbalsta;
- to respondentu skaits, kuri apmeklē kolektīvus pasākumus;
- to konsultantu skaits, kam ir atbilstoša profesionālā kvalifikācija.

Iegūtie rezultāti palīdzēs pastāvīgi uzlabot plānu par nacionālo, reģionālo un lokālo karjeras attīstīšanas pakalpojumu izstrādāšanu un sniegšanu.

6.3. gadījuma izpēte. Kvalitātes rokasgrāmatas izmantošana mācīšanās kultūras pilnveidei karjeras attīstīšanas pakalpojumos, Igaunija

Igaunijā patlaban tiek sniegti trīs savstarpēji saistīti pakalpojumi: karjeras izglītība, karjeras informācija un karjeras konsultēšana. Karjeras pakalpojumu sniegšanā tiek izmantotas trīs kvalitātes rokasgrāmatas, kurās ir priekšlikumi un informācija: i) par to, kā nodrošināt karjeras izglītības kvalitāti skolās; tā ir paredzēta vispārīgglītojošo skolu un profesionālās izglītības iestāžu skolotājiem un direktoriem, un tajā pedagoģiskie principi ir sasaistīti ar mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitiku un praksi; ii) par to, kā izstrādāt pakalpojumu kvalitātes vērtēšanas pārskatus un kādas ir pakalpojumu sniegšanas un uzskaites vadības sistēmas prasības; iii) par to, kā izprast karjeras atbalsta pakalpojumu pārvaldību un sniegšanu, kas savukārt ietekmē karjeras atbalsta pakalpojumu kvalitāti. Kvalitātes rādītāji ir, piemēram, šādi:

- karjeras atbalsta pakalpojumu saņēmēju apmierinātība, kas tiek noteikta ar anketu un interviju palīdzību;
- ieinteresēto pušu (galvenokārt Nacionālā karjeras atbalsta foruma pārstāvju) apmierinātība, kas tiek noteikta ar anketu un interviju palīdzību;
- karjeras pakalpojumu speciālistu apmierinātība, kas tiek noteikta, izmantojot anketas, intervijas un pārbaudes klātienē;
- izvirzīto mērķu sasniegšana, kas tiek noteikta, salīdzinot faktiskos rezultātus ar paredzētajiem rezultātiem.

2011. gadā šīs rokasgrāmatas tika izmēģinātas 17 reģionālajos jauniešu informācijas un konsultāciju centros. Sistēma tiek paplašināta, lai tā aptvertu arī Igaunijas Bezdarba apdrošināšanas fondu (nacionālie nodarbinātības biroji) un karjeras centrus augstākās izglītības iestādēs.

6.4. gadījuma izpēte. Karjeras attīstīšanas darbaspēka profesionalizācija, Somija

Saskaņā ar starptautiskajiem standartiem karjeras attīstīšanas sistēma Somijā ir lielā mērā profesionalizēta. Visās vispārīgglītojošajās skolās ir vismaz viens pilnas slodzes konsultants, kurš parasti ir ieguvis piecus gadus ilgu pedagoģisko izglītību un kuram ir pedagoģiskā pieredze un pēc tam apgūta vienu gadu ilga specializētā apmācība. Viņa pienākumos ietilpst individuāla karjeras konsultēšana un karjeras atbalsta nodarbību vadīšana, orientējoties uz karjeras izglītību un mācību prasmēm. Turklāt lielākajai skolēnu daļai ir paredzētas vismaz divas vienu nedēļu garas darba prakses, kas tiek saskaņotas ar darba devēju, izmantojot tīmekļa portālu. Karjeras atbalsts ir obligāts izglītības satura priekšmets, un vispārīgglītojošajām skolām, kā arī vidējās izglītības otrā posma skolām ir skaidri definētas kvalitātes vadlinijas, kurās ir noteikts karjeras atbalsta pakalpojumu pieļaujamais minimums; tām ir pieejams arī tīmeklī balstīts pakalpojums, kas ir paredzēts iestāžu pašvērtēšanas sekmēšanai karjeras atbalsta jomā. Ir bijuši arī mēģinājumi integrēt karjeras atbalsta politikas jautājumus nacionālajās kvalifikācijas celšanas programmās skolu direktoriem.

Somijas Nodarbinātības dienestā strādā aptuveni 280 specializētu profesionālās karjeras atbalsta psihologu. Viņiem ir maģistra grāds psiholoģijā, un viņi ir apguvuši arī īsu kvalifikācijas celšanas kursu. Daudzi no šiem psihologiem iegūst arī pēcdiploma studiju kvalifikāciju. Viņu klienti ir izglītības programmu beidzēji, kuri nav pieņēmuši lēmumu par tālāko virzību, bezdarbnieki, kā arī pieaugušie, kas vēlas mainīt karjeru.

6.5.2. Profesionālā izglītība un apmācība

- Eiropas Kvalitātes nodrošināšanas sistēma profesionālās izglītības un apmācības jomā (*The European Quality Assurance Reference Framework*)

for Vocational Education and Training, EQAVET)¹¹ ir lietderīgs atsaucis instruments politikas veidotājiem. Tā ir daļa no Eiropas iniciatīvām, kas paredzētas, lai atzītu tās izglītības ieguvēju iemaņas un prasmes, kuras ir iegūtas dažādās valstīs vai mācību apstākļos (sk. B pielikumu). Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūras (*European Qualification Framework, EQF*) darbību īpaši sekmē un papildina nacionālo EQAVET atsaucis punktu izveide, kas veicina kvalitātes nodrošināšanas plānu īstenošanu nacionālā mērogā.

- Kvalitātes standartu ieviešana un profesionālajā izglītībā un apmācībā (PIA) lietotā terminoloģija joprojām ir nevienmērīga, lai gan attiecībā uz kvalitātes standartu izstrādāšanu un piemērošanu, t. sk. skolēnu un klientu apmierinātības apsekojumu izmantošanu, valstīs attīstās vienā virzienā. Kaut arī struktūras, satura un skolēnu rezultātu ziņā valstīm ir kopīgas iezīmes, ir arī būtiskas atšķirības — pat starp tām valstīm, kam ir vienāda pieeja profesionālajai izglītībai un apmācībai. Šajā ziņā pieejas var atšķirties arī reģionālā vai lokālā mērogā.
- Ir izteikta nepieciešamība pareizi mācīt karjeras vadības prasmes un informēt jauniešus (un vecākus) par nodarbinātības un apmācības iespējām un to, kā tās var sekmēt karjeras vadības prasmju apguvi, t. sk. pielāgošanās spēju un elastīgumu, kas palīdz izsekot strauji mainīgajām profesionālās izglītības un apmācības u. c. iespējām. Svarīgs uzdevums ir nodrošināt kvalitatīvu karjeras atbalstu un vienlaikus samazināt izmaksas. Daudzās valstīs tā veikšanai ir padziļināti jāpārbauda patlaban īstenotie pasākumi (sk. 6.5. gadījuma izpēti par Grieķiju).
- Strauji mainīgajos darba tirgus apstākļos PIA īstenotāji un skolu darbinieki norāda, ka trūkst izsmeļošas un objektīvas darba tirgus informācijas par karjeras izvēli, darba pieredzi un darba iespējām, sevišķi par nākotnē nepieciešamajām prasmēm. Tam ir nepieciešams efektīvs profesionāls

ieguldījums un atbalsts PIA īstenošanai saistībā ar mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitiku un praksi.

- Pieaug interese par jaunām metodēm, kā vērtēt audzēkņu mācību rezultātus pēc profesionālās izglītības un apmācības apguves, ieskaitot mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu izmantošanu (līdzīgi, kā tas ir ar skolēniem, kas iegūst vispārējo izglītību). Lai gan karjeras vadības prasmju sistēma (sk. 4. nodaļu) var piedāvāt gan struktūru, gan saturu audzēkņu atbalstīšanai mācībās un personiskajā pilnveidē, daudzām valstīm vēl ir jārod sistemātisks veids, kā apkopot un salīdzināt datus par atšķirīgajiem mācību rezultātiem, ko nosaka PIA pedagoģiskās pieejas. Ir skaidrs, ka te paveras iespēja tehnoloģijas izmantošanai, lai pārbaudītu tos mācību rezultātus, kas panākti klienta pašpalīdzības rezultātā, kā arī izmantojot īslaicīgus vai padziļinātus karjeras atbalsta pasākumus, kas ir īpaši vērsti uz klienta skatījumu (sk. 6.6. gadījuma izpēti par Ungāriju).
- Kopumā PIA īstenošanai aizvien vairāk pievēršas dažādu pasākumu veidu rezultātiem. Dažkārt to nosaka uzņēmēja un valdības vienošanās par samaksu atbilstoši rezultātiem. Tajā var būt paredzēta īpaša orientēšanās uz nodarbinātības, apmācības, kopienas un brīvprātīgā darba sektorā integrēto „piegādes ķēžu un tīklu” kvalitātes nodrošināšanu.
- Starp darba devēja īstenojamiem pasākumiem, kuros tiek ņemti vērā kvalitātes standarti un/vai pārbaudes režīmi, var minēt valsts standartu jeb „kvalitātes zīmi”, par ko parasti vienojas valdība un darba devēji. Lai nodrošinātu pakalpojumu kvalitāti profesionālajā izglītībā un apmācībā (kā arī skolās, koledžās un augstākās izglītības iestādēs), var tikt izmantoti arī reģionālā vai vietējā mēroga apbalvojumi. Individuālo karjeras profesionāļu kvalitāte būtu pašiem jāuztur, stingri ievērojot nozares profesiju standartus, lai pārliecinātu klientus, ka individuālie karjeras atbalsta speciālisti strādā saskaņā ar vienotu ētikas kodeksu un kopīgu profesijas standartu. Gan Vācijā, gan Apvienotajā Karalistē šajā jomā tiek izmēģināti jauni pasākumi (sk., piem., 6.7. gadījuma izpēti).

¹¹ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqavet_en.htm

- Karjeras atbalsta speciālistu prasmes sadarboties ar darba devējiem un izmantot vietējā darba tirgus izpētes iespējas bieži tiek vājinātas, ja politikas pamatnostādnes tiek orientētas uz konkurējošām prioritātēm.

6.5. gadījuma izpēte. Kvalitātes nodrošināšanas paraugsistēma un EMKAPT kvalitātes nodrošināšanas vērtēšanas ietvarstruktūra, Grieķija

2012. gadā tika izveidota jauna Nacionālā izglītības akreditācijas un karjeras atbalsta organizācija (*EOPPEP*). Viens no tās mērķiem ir sagatavot informāciju un veicināt stabilas kvalitātes nodrošināšanas sistēmas ieviešanu. Sagatavošanās izpēte ietvēra kvalitātes rokasgrāmatas izstrādi, bibliogrāfisko izpēti, kā arī 50 karjeras atbalsta pakalpojumu apsekojumu (vidējās un augstākās) izglītības sektorā un sākotnējās PIA sektorā. Apsekojuma gaitā tika iegūti svarīgi kvantitatīvie un kvalitatīvie dati par šo pakalpojumu pašreizējo stāvokli, vērtējot pēc piecām kvalitātes kritēriju kopām. Starprezultātu analīze, kopsavilkuma pārskats un ekspertu grupas darbs (tajā ietilpa 13 atzīti eksperti, kas pārstāvēja praktiķus, valdību un darba devējus) tika ņemti vērā, veidojot nacionālo rīcības plānu pastāvīgai karjeras atbalsta pakalpojumu uzlabošanai. Grūtākais uzdevums ir atrast veidu, kā uzlabot kvalitāti, vienlaicīgi samazinot izmaksas. EMKAPT kvalitātes nodrošināšanas vērtēšanas ietvarstruktūra tiek izmantota kā efektīvs pārbaudes instruments, lai noteiktu datu nepilnības, lai pēc tam šos datus varētu kopīgot ar dažādām ieinteresētajām pusēm nacionālā, reģionālā un lokālā mērogā. Tiek sagatavota arī ārējā vērtēšana, lai garantētu pakalpojumu atbilstību kvalitātes kritērijiem un uzticamu datu iekļaušanu gan *EOPPEP*, gan mūžizglītības sistēmas kvalitātes nodrošināšanas sistēmā.

6.6. gadījuma izpēte. Mācību rezultātu izpēte, Ungārija

Lai novērtētu dažādos karjeras atbalsta pasākumos iegūtos mācību rezultātus, Etvaša Lorānda (*ELTE*) universitātes Psiholoģiskās konsultēšanas katedra sadarbībā ar ES kolēģiem profesionālās izglītības un apmācības jomā (un citos galvenajos sektoros) veic izmēģinājuma pētījumu. Tā galvenais nolūks ir pārbaudīt jaunu metodi — apkopot klientu datus tiešsaistē un rezultātu analizēšanai izmantot IKT platformu, lai varētu noteikt, kāda ir pievienotā vērtība no pašpalīdzības un īslaicīgiem vai padziļinātiem karjeras atbalsta pasākumiem, kas ir īpaši vērsti uz klienta skatījumu. Tā pamatā ir ietekmes pētījums, ko 2009. gadā uzdeva veikt Ungārijas Nacionālā mūžilga karjeras atbalsta padome, turpinot pirmā Ungārijas Mūžilga karjeras atbalsta sistēmas attīstības projekta vērtēšanu. *ELTE* universitātes grupa ir izstrādājusi karjeras pakalpojumu ietekmes apsekojumu, t. i., klientu un institūciju tiešsaistes anketu klientu vajadzību un atsauksmju vērtēšanai. Patlaban šī anketa tiek izmantota Igaunijā, Vācijā, Ungārijā un Portugālē. Izmērāmie lielumi ir saistīti ar indivīdu karjeras vadības un karjeras pielāgošanās spēju strauji mainīgajā un bieži vien neparedzamajā darba tirgū. Galvenie aspekti ir: informācijas apstrādes stratēģijas, pašizziņa, saskarsmes prasmes, spēja apzināties un tikt galā ar nenoteiktību un vides faktoriem saistībā ar karjeras veidošanu, karjeras mērķu izvirzīšana, kā arī karjeras iespēju integrēšana un uzlabošana.

6.7. gadījuma izpēte. Profesionalizācijas attīstīšana, Apvienotā Karaliste

Apvienotajā Karalistē četras karjeras profesionāļu asociācijas ir izveidojušas jaunu Karjeras profesiju apvienību (KPA). Tās galvenais vēstījums „Vienoti panākam izmaiņas!” ir vērsts uz karjeras atbalsta speciālista profesijas stiprināšanu Apvienotajā Karalistē, pamatojoties uz Anglijas Karjeras atbalsta speciālista profesijas darba grupas ieteikumiem (2010). Galvenais KPA uzdevums ir paaugstināt visu karjeras attīstīšanas profesionāļu standartu un dot sabiedrībai pārliecību par karjeras attīstīšanas pasākumu un pakalpojumu kvalitāti visā Apvienotajā Karalistē. KPA ir izveidojusi Nacionālo karjeras atbalsta speciālistu reģistru, kas ir profesionālās sistēmas daļa un garantē, ka šiem speciālistiem ir atbilstoša izglītība un viņi darbojas pēc augstākajiem standartiem. Anglijā to veicina jauna tiešsaistes Karjeras attīstības sistēma. KPA karjeras atbalsta speciālista profesijas popularizēšanā iesaistīs darba devējus un citas ieinteresētās puses un laika gaitā plāno no Padomnieku padomes saņemt Karalisko hartu. Visās četrās Apvienotās Karalistes daļās notiek aktīva apspriešanās ar valdību, lai panāktu kvalitātes nodrošināšanas, uz pierādījumiem balstīto sistēmu un profesionālās pilnveides pasākumu savstarpēju atbalstu un saskaņotību. Anglijā valdība ir atzinusi KPA darba nozīmību, apstiprinot jauno Nacionālo karjeras dienestu saskaņā ar KPA priekšlikumiem.

6.5.3. Augstākā izglītība

- Politikas veidotāju, studentu, vecāku un darba devēju izveidotās nodarbināmības programmas spēcīgi ietekmē universitāšu un citu augstākās izglītības iestāžu darbību. Daudzi cilvēki cer, ka karjeras atbalsta pakalpojumi atvieglos viņu pāreju uz darba tirgu. Gan Eiropā, gan ārpus tās robežām palielinās pieprasījums un gaidas, lai augstākajā izglītībā šie pakalpojumi demonstrētu pozitīvus rezultātus un atdevi.
- Boloņas process, Augstākās izglītības modernizācijas programma, „Universitāšu un uzņēmēju dialogs un sadarbība”, kā arī Komisijas zaļā grāmata „Jauniešu mācību mobilitātes veicināšana” norāda, ka karjeras pakalpojumiem ir svarīga nozīme, ne tikai palīdzot cilvēkiem īstenot karjeras maiņu, bet arī uzturot atvērtību pārmaiņām un tām pielāgojoties visa mūža garumā. Atsaucoties uz to, universitātes un citas augstākās izglītības iestādes izstrādā sarežģītākas pieejas, kā sadarboties ar uzņēmumiem, apkopot studentu datus un analizēt viņu pieredzi mācību un nodarbināmības jomā, lai to izmantotu kvalitātes nodrošināšanai un pastāvīgai procesu uzlabošanai.
- Vairumā gadījumu iestāžu iekšējās kvalitātes nodrošināšanas sistēmas un mehānismi ir integrēti gan pedagoģijā, gan andragoģijā. Ņemot vērā augstākās izglītības pakalpojumu popularizēšanu un reklamēšanu, kas visā Eiropā notiek aizvien vairāk, ir skaidrs, ka kvalitātes nodrošināšanu daudzi uzskata par „galveno pārdošanas faktoru”, kas piesaista jaunus studentus un nodrošina darba devēju līdzdalību ar nodarbināmību saistītā izglītības satura īstenošanā. Saikne ar inovācijām un uzņēmējdarbību rada arī nepieciešamību pēc jaunām dialoga formām starp izglītības sektoru un plašāko tirgu, kas savukārt prasa ieguldījumu darbinieku pilnveidē karjeras atbalsta pakalpojumu kvalitātes nodrošināšanas jomā. 6.8. gadījuma izpētē ir aprakstīta jauna iniciatīva Vācijā, kas paredzēta, lai uzlabotu kvalitāti un novērtētu profesionālisma stiprināšanas ietekmi attiecībā uz augstākās izglītības jomā strādājošajiem.
- „Iekšējās kvalitātes nodrošināšanas” un „ārējās saiknes ar darba devējiem” apvienojums rada iespēju izveidot ciešāku saikni, lai apmainītos ar datiem un kopīgotu profesionālo kompetenci starp tādām institūcijām kā augstākās izglītības iestādes, skolas, koledžas un PIA īstenotāji. Šāds pasākums ir aprakstīts 6.9. gadījuma izpētē, kas parāda, kā to ir iespējams nodrošināt.
- Pagaidām nav pierādījumu par to, ka augstākās izglītības iestādes izmantotu statistikas datu mode-

lēšanu, kurā būtu iesaistīti karjeras atbalsta sektorā nestrādājoši mācībspēki, kas rūpīgi pārbaudītu datu kopas un/vai izstrādātu jaunas teorētiskas koncepcijas, kā vērtēt un mērīt dažādu karjeras pasākumu veidu izdevumus un ieguvumus, kā arī sociālo atdevi. Dažās valstīs šī pieeja tiek plaši izmantota citos sektoros, piemēram, brīvprātīgo un kopienas organizācijās, kas cenšas saglabāt savu budžetu un ietekmes sfēru.

6.8. gadījuma izpēte. Kvalitātes nodrošināšana, izmantojot augstākās izglītības konsultantu apmācības programmu, Vācija

Lai uzlabotu konsultatīvo pakalpojumu kvalitāti un profesionālismu augstākajā izglītībā, kā arī lai nodrošinātu šāda darba profesionālo statusu, veicot kvalificēšanu un sertificēšanu, augstskolu konsultantu apvienība „Augstskolu informācijas, karjeras atbalsta un terapijas biedrība” (*GIBeT*) ir izstrādājusi apmācības programmu karjeras atbalsta speciālistiem šajā sektorā. Tajā ir iekļauti vairāki apmācības kursi, kurus ir akreditējusi apvienības apmācības komisija. Šie kursi ir iekļauti datubāzē, kas sekmē caurskatāmību un piedāvā elastīgi organizētu un decentralizētu apmācību. Šai mācību programmai ir pamata modulis un augstākā līmeņa modulis, un tajā ir iekļauti kursi par visiem dažādajiem karjeras atbalsta un konsultēšanas aspektiem augstskolās. Atbilstoši saviem galvenajiem profesionālajiem uzdevumiem karjeras atbalsta speciālisti var izvēlēties vienu no divām specializācijām: izglītības atbalsts vai izglītības vadība. Tiklīdz karjeras speciālisti var apliecināt attiecīgo kvalifikāciju un apmācības apguvi, viņiem tiek izsniegts izglītības dokuments. Līdz šim nav vispārēju noteikumu, kas par augstākās izglītības kvalitātes nodrošināšanas pamatu Vācijā paredzētu karjeras atbalsta speciālistu profesionālo statusu un izglītību un apmācību. Ir paredzēts, ka minētais izglītības dokuments kļūs par kvalitātes un kvalifikācijas apliecinājumu šajā darba jomā.

6.9. gadījuma izpēte. Augstākā izglītība un kvalitātes nodrošināšana, Latvija

Studentiem sniegto atbalstu koordinē studentu serviss. Tas darbojas saskaņā ar nodrošinātas kvalitātes modeli, kas ļauj integrēt visus studentu atbalsta pakalpojumus, t. sk. izglītības, karjeras un psiholoģiskos jautājumus, kā arī palīdzību invalīdiem. Tā kā karjeras attīstīšana ir starpdisciplināra, integrēta pieeja palīdz sniegt piemērotāko atbalstu un uzlabo konsultantu (un citu darbinieku) sadarbību. Karjeras atbalsts kā centralizēts pakalpojums tiek piedāvāts individuālās konsultācijās, grupu semināros, tematiskās lekcijās, informatīvos pasākumos un tiešsaistē, t. sk. izmantojot rīku „e-karjera”. Tiešsaistes pakalpojums darba devējiem ļauj izveidot tiešu kontaktu ar potenciālajiem pretendentiem. Lai paplašinātu saziņas iespējas, tiek izmantoti arī sociālie tīkli, piemēram, *Twitter* un *Skype*. Sadarbojoties ar darba devējiem, universitāte uzaicina vieslektorus papildināt kursu saturu ar aktuālo informāciju par konkrētiem sektoriem. Tā ir daļa no Latvijas augstākās izglītības kvalitātes nodrošināšanas procesa. Vieslektori ir referējuši ķīmijas, finanšu vadības, banku darbības, informācijas tehnoloģijas, mazumtirdzniecības u. c. programmās. Nākotnē ir plānots izveidot vienotu atbalsta sistēmu institucionālā līmenī, proti, vienā sistēmā būs apvienoti visos izglītības iestādes līmeņos sniegtie dažādie pakalpojumu veidi, ieskaitot līdzinieku mentoringu, konsultācijas un personiskās izaugsmes plānošanu, lai veicinātu augstskolu un darba devēju sadarbību.

6.5.4. Pieaugušo izglītība

- Iedzīvotāju vai klientu iesaistīšana mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu organizēšanā un izstrādē ir nozīmīgs veids, kā rosināt iedzīvotājus uz darbību un kā sekmēt vispārēju pakalpojumu uzlabošanu.
- Mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu izmantotāju viedoklim bieži vien netiek pievērsta lielāka uzmanība par standartizēto klientu apmierinātības apsekošanu. Tas nozīmē, ka ir jārod inovatīvi risinājumi, kā izmantot pieejamos plašsaziņas līdzekļus, arī grupu diskusijas un nepastarpinātu dialogu, kas rosinātu un stimulētu pieaugušos aktīvi piedalīties karjeras pakalpojumu izstrādāšanā un sniegšanā. Kvalitātes nodrošināšana un uz pierādījumiem balstīta izglītība, kas integrētas kopīgos ES izpētes projektos (sk. 6.10. gadījuma izpētē aplūkoto Ziemeļvalstu pētījumu), uzsver gan zināšanu papildināšanu, gan rīcības programmu.
- Tā kā pieaugušo izglītība ir sarežģīts process, kas tiek īstenots dažādos pasākumos gan publiskajā, gan privātajā, gan arī brīvprātīgajā vai kopienas sektorā, tradicionālie kvalitātes standarti, piemēram, *matrix Standard* kvalitātes standarts Apvienotajā Karalistē (sk. 6.11. gadījuma izpēti), ir pārstrādāti, lai samazinātu nevajadzīgos birokrātiskos procesus un vienkāršotu uzraudzības un vērtēšanas prasības. Prasība nodrošināt atbilstību profesiju standartiem, ko ir izstrādājušas un apstiprinājušas pašregulētas profesionāļu apvienības, ir ietverta dažos nacionālajos standartos, un to plaši atzīst darba devēji, karjeras atbalsta speciālisti un valdības.
- Ieviešot karjeras vadības prasmju lietošanu saistībā ar pašizpēti un karjeras izpēti, tiešsaistes karjeras informācijas sistēmas var tikt izmantotas, lai novērtētu, kā tas ietekmē akadēmisko studiju rezultātu uzlabošanu, grūtāku kursu apgūšanu un pēcvīdējās izglītības plānošanu gan individuāli, gan kolektīvi. Karjeras atbalsta speciālistiem un vadītājiem ir skaidrāk jānorāda, kādus ieguvumus tas varētu dot.

6.10. gadījuma izpēte. Klienta viedoklis pieaugušo karjeras atbalsta kvalitātes veicināšanā, Ziemeļvalstīs

Projekts par klienta viedokli, ko finansēja Ziemeļvalstu Pieaugušo izglītības tīkls, tika sākts 2010. gadā, un tā rezultāti tika publicēti 2011. gada beigās. Projekta darba grupā bija pētnieki no Dānijas, Somijas, Islandes, Norvēģijas un Zviedrijas, kas darbojās Islandes Universitātes Mūžilga karjeras atbalsta kompetences centra uzraudzībā. Šim projektam bija divi galvenie mērķi: i) aprakstīt, vai un kā pieaugušie karjeras atbalsta pakalpojumu izmantotāji ietekmē sniegtos pakalpojumus, kā arī salīdzināt klientu iesaistīšanos pieaugušo karjeras atbalstā, un ii) novērtēt pieaugušo karjeras atbalsta apguves rezultātus Ziemeļvalstīs, kur karjeras atbalsts ir pieejams pieaugušo izglītības centros. Šajās valstīs pieaugušo izglītība galvenokārt pievēršas karjeras atbalsta sniegšanai izglītības un personiskajos jautājumos un mazākā mērā — profesionālajos jautājumos. Iegūtie dati liecina, ka ir ievērojams potenciāls klientu iesaistīšanos palielināt, jo patlaban tā netiek pilnībā izmantota.

6.11. gadījuma izpēte. *matrix Standard* kvalitātes standarts, Apvienotā Karaliste

matrix Standard ir kvalitātes sistēma efektīvai informācijas, konsultāciju un/vai atbalsta pakalpojumu sniegšanai par izglītību un darbu, un tā ir izstrādāta pastāvīgu uzlabojumu veicināšanai starp indivīdiem un organizācijām. Organizācijas tiek vērtētas katru trešo gadu, un to dara ārēji norīkoti vērtētāji; organizācijām ir nemītīgi jācensas uzlabot pakalpojumu sniegšanas veidu. Matricas standarts stājās spēkā 2002. gada februārī un tika pārstrādāts 2005. gadā, savukārt 2011. gadā tika izmēģināta restrukturizēta un pārstrādāta versija. Tas tika veikts sadarbībā ar organizācijām, kuras ir akreditētas vai, domājams, vēlēties saņemt akreditāciju saskaņā ar šo standartu. Tika apstiprināts, ka šī versija ir stingrāka, bet īstenojama. Organizācijas augstu vērtēja šādus aspektus: atbilstība uzņēmējdarbības procesiem; pastiprināta orientēšanās uz rezultātiem; saistība starp organizācijas iecerēm un mērķiem un pakalpojumu rezultātiem; orientēšanās uz darbinieku pilnveidi; mērķtiecīgas vērtēšanas izmantošana pastāvīgu uzlabojumu veicināšanai. Matricas standartu ir pieņēmušas vairākas organizācijas visā Apvienotajā Karalistē, un interese par to palielinās arī starptautiskā mērogā. Saskaņā ar šo standartu ir akreditēts vairāk nekā 2100 organizāciju. Tas ir Uzņēmējdarbības, inovāciju un prasmju ministrijas intelektuālais īpašums, un tam tiek piemērotas kroņa autortiesības.

6.5.5. Nodarbinātība

- Tā kā bezdarba līmenis joprojām ir augsts un daudzi darba devēji vakances aizpilda bez valsts nodarbinātības dienesta (VND) palīdzības, daudzās valstīs tiek izstrādātas jaunas stratēģijas privāto nodarbinātības dienestu iesaistīšanai sociālās iekļaušanas rīcībpolitikas īstenošanā, piemēram, bezdarbnieku iekārtošanā darbā un/vai tirgus spēku un kvazitirgus pieeju ieviešanai VND.
- Valsts nodarbinātības dienestā plaši tiek izmantoti izpildes rādītāji, lai pamatotu un atbalstītu pasākumu deleģēšanu no centralizētajām uz lokālajām rīcībpolitikas un pasākumu īstenošanas struktūrām un tā rastu atbilstošākus risinājumus reģionālajā un vietējā līmenī. Dažkārt preventīvo pasākumu stratēģijas ir radušās valsts nodarbinātības dienestā, kas pievēršas aktīviem, noteiktām grupām paredzētiem darba tirgus pasākumiem.
- Starp daudzajiem kvantitatīvajiem izpildes rādītājiem un mērķiem ir minami: tirgus daļa un ziņoto vakanču skaits; vakanču aizpildīšanas īpatsvars; jaunu pabalstu pieprasījumu apstrādes ātrums; grupu ar īpašām vajadzībām īpatsvars; VND darbinieku apmeklējumu skaits pie vietējiem darba devējiem; aktīvās darba tirgus programmas dalībnieku nodarbinātības līmenis pēc programmas īstenošanas. Papildus var tikt izmantoti arī kvalitatīvie mērķi, kas saistīti ar subjektīvu vērtēšanu. Viens no svarīgākajiem izpildes rādītājiem ir darba meklētāju plūsma uz reģistrētajām vakancēm, tomēr patlaban šie izpildes rādītāji nav tieši saistīti ar mūžilgu karjeras atbalstu un šajā ziņā ir iespējas turpmāk veikt kopīgu pilnveides darbu.
- Ir diezgan grūti noteikt to darbavietu vai apmācības ietekmi, ko ir nodrošinājusi pašapkalpošanās, jo tas, ka klienti izmanto šādas iespējas, bieži vien netiek reģistrēts. Ir izteikta nepieciešamība mācīties citam no cita, sākot no rezultātu mērīšanas grūtībām, ko izjūt VND, un beidzot ar mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumiem, t. sk. regresijas metožu lietošanu, lai pielāgotu datus darba meklētāju raksturojuma atšķirībām un vietējā darba tirgus apstākļiem. Darba tirgus izpēte un informācijas datubāzes var veikt aizvien sarežģītākas funkcijas, sekmējot uzraudzību un analizējot iespēju struktūru un darbaspēka attīstību.
- Parādās jauna aktīva darba tirgus rīcībpolitika, kuras nolūks ir sniegt indivīdiem kvalitatīvu palīdzību, izmantojot nodarbinātības pakalpojumus un mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumus, ciešākā sadarbībā (piem., pakalpojumus izvietojot vienās telpās un atbilstošos gadījumos kopīgi apgūstot

profesionālo apmācību). Ir nepieciešams turpmāks darbs nacionālajos karjeras atbalsta forumos, lai apzinātu šādas stratēģijas un dažādu struktūru, formu un funkciju relatīvo efektivitāti. 3. nodaļas 3.1. gadījuma izpētē ir aprakstīta Ungārijas Valsts nodarbinātības dienesta vadītā Nacionālā karjeras atbalsta foruma loma un ietekme.

6.5.6. Sociālā iekļaušana

- Ir paredzams, ka pieprasījums pēc karjeras atbalsta ievērojami palielināsies. To noteiks mikroekonomikas un makroekonomikas triecienu izraisītie daudzie karjeras maiņas gadījumi un lielais bezdarbnieku skaits visā Eiropā.
- Politikas veidotāju panākumu priekšnoteikums, ņemot vērā pieaugošo politisko spiedienu par labu jauno bezdarbnieku, īpaši 18–25 gadus veco jauniešu, atbalstīšanai, ir tādu efektīvu programmu uzraudzīšana, kas ir cieši saistītas ar darba tirgu, un šīs informācijas izmantošana izglītības un apmācības programmu kvalitātes uzlabošanai.
- Kvalitātes nodrošināšanai un uz pierādījumiem balstītai izglītībai ir jāizceļ tas, cik svarīgi ir atbalstīt ne tikai pašus jauniešus, bet arī viņu ģimenes un vietējo kopienas.
- Pastāv risks, ka daži izpildes rādītāji skaidri neuzrāda trūkumus un dažādos ar tiem saistītos šķēršļus. Pastāv arī t. s. kauna traipa risks, kas var atturēt karjeras atbalsta speciālistus no datu fiksēšanas par paredzamo produktivitāti un klientu motivāciju iesaistīties mācībās un/vai darbā.
- Valdībai ir svarīgs uzdevums garantēt pakalpojumu saņēmēju, īpaši sabiedrībā visneaizsargātāko personu, drošību un konfidencialitātes ievērošanu, vienlaikus samazinot ierobežojumus, kā ietekmē organizācijām ir jāīsteno samazināti karjeras pasākumi (piem., aizliegums izmantot sociālos tīklus), jo pastāv bažas par pakalpojumu lietotāju drošību. Uz pierādījumiem balstīta izglītība un tādas politikas veidošana, kas apvieno efektīvu IKT izmantošanu un darba tirgus izpēti, lai iesaistītu sabiedrības

neaizsargātākos individuus, ir ļoti svarīgi faktori.

- 6.12. gadījuma izpētē ir ietverts piemērs par karjeras atbalsta speciālistu iesaistīšanu darbā ar pieaugušajiem, lai precīzāk tiktu reģistrēti dati un laika gaitā varētu noteikt, kādi faktori individu karjeras attīstību sekmē un kādi — kavē.

6.12. gadījuma izpēte. Personāla pilnveide un apmācība un klientu datu apsekošanas sistēma, Īrija

Nacionālais centrs karjeras atbalstam izglītībā (NCKAI) ir izstrādājis pastāvīgas profesionālās pilnveides (PPP) programmu karjeras atbalsta speciālistiem¹², lai pievērstos specifiskām darba prasmēm un/vai klientu vajadzībām. Tas ir viens no pasākumiem, kas tiek īstenots, pievērstoties īpašām grupām, kam ir tiesības izmantot Pieaugušo izglītības atbalsta iniciatīvu (PIAI). Pieaugušo karjeras atbalsta vadības sistēma, kas ir izstrādāta sadarbībā ar karjeras atbalsta dienestiem, uzglabā klientu datus, kas ļauj labāk plānot vietējos un valsts mēroga pasākumus. Klientu attīstības šķēršļu apzināšana un uzraudzīšana, kā arī pozitīvie rezultāti politikas veidotājiem un karjeras atbalsta speciālistiem ļauj analizēt sava darba ietekmi un noteikt sniegto pakalpojumu trūkumus. NCKAI nodrošina vadlīnijas, kas atbalsta kvalitatīvas empīriskās bāzes izveidi. PPP programma pievēršas pakalpojumu sniegšanas līmenī reģistrēto datu praktiskajai izmantošanai un karjeras atbalsta speciālistu prasmju pārbaudīšanai, lai atrastu veidu, kā radoši īstenot iesaistīšanas pasākumus, it sevišķi attiecībā uz grūti aizsniedzamiem indivīdiem un grupām. Lai veicinātu kvalitātes nodrošināšanu, NCKAI ir izstrādājis tiešsaistes PIAI rokasgrāmatu, kurā ir ietverti pakalpojumu labās prakses piemēri. Šī rokasgrāmata tiek izmantota vietējā mērogā, apmācot jaunus darbiniekus, kā arī pastāvīgi plānojot un sniedzot pakalpojumus.

¹² Karjeras atbalsta konsultanti ir ieguvuši pēcdiploma izglītību, un viņi sadarbojas ar informācijas speciālistiem, kuri ir ieguvuši koledžas līmeņa izglītību.

6.5.7. Starpsektoru elementi

Daudzām minētajām gadījumu izpētēm ir raksturīgi starpsektoru elementi, turklāt dažās valstīs starpsektoru kontekstā tiek risināti kvalitātes un pierādījumu jautājumi, lai izveidotu saskaņotāku mūžilga karjeras atbalsta sistēmu. Piemēram, Vācijā Nacionālais karjeras atbalsta forums apvieno dažādas institūcijas, lai pārbaudītu kopīgo kvalitātes nodrošināšanu, uz pierādījumiem balstīto izglītību un uz pierādījumiem balstītās politikas veidošanu (sk. 6.13. gadījuma izpēti).

6.13. gadījuma izpēte. Nacionālās kvalitātes nodrošināšanas sistēmas izveide, Vācija

Kopš valsts monopolstāvokļa atcelšanas 1998. gadā Vācijā nav tiesību aktu vai vienotu valsts standartu par karjeras atbalsta kvalitāti. Kvalitātes pilnveide un stratēģijas ir atstātas tirgus ziņā. Šī iemesla dēļ Vācijas Nacionālais karjeras atbalsta forums un Heidelbergas Universitātes Izglītības zinātņu institūts 2008. gadā aizsāka nacionāla mēroga „atklātu koordinēšanas procesu”, kurā ir iesaistīti karjeras atbalsta jomas politikas veidotāji, iesaistītie dalībnieki un ieinteresētās puses, lai izveidotu vienotu kvalitātes pilnveides sistēmu karjeras atbalsta jomā. Ar Federālās izglītības un zinātņu ministrijas finansējumu tika izstrādāti tālāk minētie produkti, kurus pārbaudīja neliels skaits pakalpojumu īstenotāju:

- kopīgi izstrādātu vienotu kvalitātes kritēriju katalogs ar rādītājiem un priekšlikumiem par mērīšanas instrumentiem;
- kvalitātes pilnveides sistēma, kas paredzēta, lai pakalpojumu īstenotājiem palīdzētu nodrošināt kvalitāti;
- kopīgi izstrādāts un saskaņots karjeras atbalsta speciālistu kompetences profils.

Rezultātus publicēja un sāka izmantot 2012. gada janvārī. Līdz 2014. gada vidum turpinās ministrijas finansēts papildu projekts šo rezultātu īstenošanai. Viens no mērķiem ir pārliecināt nacionālās, reģionālās un lokālās politikas veidotājus, kā arī vadītājus un profesionāļus par kvalitatīvu karjeras atbalsta pakalpojumu ekonomisko un sociālo labumu, demonstrējot kvalitātes sekmēšanā ieguldīto līdzekļu rezultātus un ietekmi.

Sīkāka informācija par visu Eiropas metodiskajos ieteikumos iekļauto gadījumu izpēti ir pieejama EMKAPT datubāzē (<http://elgpn.eu>).



Koordinācija un sadarbība

7.1. Ievads

Šī nodaļa pievēršas tiem politikas jautājumiem, kas ir saistīti ar mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu koordinēšanu un sadarbību to sniegšanā. Nacionālā, reģionālā vai lokālā mēroga forumu izveides pamatojums ir sinerģija, ko šādi mehānismi rada, kopīgu uzdevumu veikšanai apvienojot dažādas ieinteresētās puses. Šādi centieni sniedzas no koordinētu mūžilga karjeras atbalsta stratēģiju izstrādes līdz tādām specifiskākām stratēģijām kā kvalitātes sistēmas un līdz praktiskam karjeras dienu vai karjeras izstāžu koordinēšanas darbam.

Šajā nodaļā ir četras sadaļas: politikas jautājumi (7.2. sadaļa), rīcībpolitikai risināmie jautājumi (7.3. sadaļa), iespējamie politikas pasākumi (7.4. sadaļa), kā arī ietekme uz sešiem politikas sektoriem — skolām (7.5.1. sadaļa), profesionālo izglītību un apmācību (7.5.2. sadaļa), augstāko izglītību (7.5.3. sadaļa), pieaugušo izglītību (7.5.4. sadaļa), nodarbinātību (7.5.5. sadaļa) un sociālo iekļaušanu (7.5.6. sadaļa).

7.2. Politikas jautājumi

- ES Padomes 2008. gada Rezolūcijas¹³ 4. prioritāte ir: „Veicināt dažādu iesaistīto dalībnieku koordināciju un sadarbību valsts, reģiona un vietējā mērogā.” Tas liecina, ka saikne starp sektoriem ir izšķiroši svarīga efektīvu un saskaņotu karjeras atbalsta pakalpojumu nodrošināšanā.
- Mēģinot uzlabot karjeras atbalsta rīcībpolitikas un sistēmu koordināciju un saskaņotību, vairums Eiropas valstu saskaras ar sadrumstalotības un sektoru norobežošanās problēmu. Dažādajiem mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumiem ir sava vēsture, mērķi, metodes un budžets. Tie darbojas kā atsevišķas struktūras, tomēr tiem ir arī jāsniiedz mūžilgs karjeras atbalsts, ko vislabāk var īstenot viengabalaina un saskaņota sistēma. Patlaban valstu lielākajā daļā tas drīzāk ir nākotnes redzējums, nevis realitāte.
- Mūžilgs karjeras atbalsts ir mūžizglītības stratēģiju galvenais komponents ne vien nacionālā, reģionālā un lokālā, bet arī ES mērogā. Zināšanu sabiedrībā, par kādu ES tiecas kļūt, saskaņota, visu vecumu iedzīvotājiem paredzēta karjeras atbalsta sistēma,

¹³ Council of the European Union (2008). *Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies*. 15030/08. EDUC 257 SOC 653.

kurā ir paredzēta attīstība visas dzīves laikā, ir izšķiroši svarīga, lai šīs stratēģijas būtu sekmīgas.

- Lokālo, reģionālo un nacionālo karjeras atbalsta forumu izveide un līdzīgi politikas koordinācijas mehānismi ir būtiska tādu centienu iezīme, kuri partnerībā apvieno dalībniekus un ieinteresētās puses. Nacionālos forumus var papildināt reģionālie forumi, kas vai nu atbalsta nacionālos forumus, vai — kā tas ir valstīs ar decentralizētu valsts struktūru — ir kā atsevišķi mehānismi, kam ir saiknes ar valsti.
- Veidojot nacionālo karjeras atbalsta forumu vai mehānismu, *Cedefop*¹⁴ noteica desmit „galvenos vēstījumus” — ierosinājumus, ko būtu vērts apsvērt, veidojot un pilnveidojot nacionālos forumus. Tie norāda uz vajadzību:
 - 1) izveidot skaidru saikni ar mūžizglītības un nodarbināmības stratēģijām;
 - 2) ieviest kopīgas definīcijas un terminoloģiju;
 - 3) atbildīgi izvēlēties uzaicinātos dalībniekus;
 - 4) skaidri noteikt uzdevumus un pienākumus;
 - 5) nodrošināt spēcīgus līderus un efektīvu galveno dalībnieku darbu;
 - 6) skaidri definēt attiecības ar valdību;
 - 7) izveidot neatkarīgu sekretariātu;
 - 8) nenovirzīties no galvenā uzdevuma;
 - 9) apzināties pienākumu konflikta riskus;
 - 10) censties darbā ievērot atsevišķo iedzīvotāju skatījumu.

Šos galvenos vēstījumus būtu jāpārskata un jāinterpretē saistībā ar sadarbības un koordinācijas mehānismiem visos būtiskajos līmeņos — nacionālajā, reģionālajā un lokālajā —, kā arī saistībā ar pārrobežu, starpreģionālo un starptautisko sadarbību.

- Saikņu intensitātes taksonomijā ir definēti trīs līmeņi.
 - *Komunikācija*. Tā var būt informācijas apmaiņa, kā arī sadarbības un koordinācijas iespēju izpēte.
 - *Sadarbība* starp partneriem esošo struktūru ietvaros. Tā var būt lielā mērā neformāla un balstīties uz sadarbības līgumu, visiem partneriem saglabājot pilnvaras pieņemt lēmumus.
 - *Koordinācija*. Tai, visticamāk, ir nepieciešama koordinācijas struktūra ar rīcības iespējām un finansējumu (un, iespējams, ar līgumu vai juridisku pilnvarojumu).

Koordinācijas līmenī darbojas tikai daži nacionālie un reģionālie forumi vai mehānismi: lielākā daļa no tiem atrodas komunikācijas līmenī, bet daži — sadarbības līmenī. Daži no tiem ir tikai diskusiju vai dialoga forumi.

7.3. Rīcībpolitikai risināmie jautājumi

- Kādi ir karjeras atbalsta forumu vai mehānismu *uzdevumi*? Var izšķirt četrus uzdevumu veidus, bet tie ir jādefinē skaidrāk, jo tie cits citu neizslēdz, un daudziem forumiem vai mehānismiem ir iespējams vairāk nekā viens uzdevums. Minētie četri uzdevumi ir šādi.
 - *Dialogs*: platforma, kur dalībnieki un ieinteresētās puses tiek, lai diskutētu un apmainītos ar informāciju un viedokļiem; tās galvenais rezultāts ir vienotas izpratnes radīšana un brīvprātīga pasākumu koordinēšana.
 - *Konsultēšana*: institūcija, kuras galvenais uzdevums ir darboties kā valdības iniciatīvu un rīcībpolitikas konsultatīvai grupai.
 - *Politikas izstrāde*: proaktīvs forums, kas veicina mūžilgu karjeras atbalstu, izvirzot konkrētus politikas priekšlikumus un iniciatīvas.
 - *Sistēmu izstrāde*: vieta konkrētu un praktisku jautājumu risināšanai un īstenošanai mūžilga karjeras atbalsta ietvaros (piem., kvalitātes

¹⁴ Cedefop (2010). *Establishing and Developing National Lifelong Guidance Policy Forums: a Manual for Policy-Makers and Stakeholders*. Panorama Series 153. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

- nodrošināšanas sistēmas izveide vai apmācības nodrošināšana).
- Kas pieņem lēmumus par nacionālo, reģionālo un lokālo forumu vai mehānismu *dalībniekiem*? Tās var būt par karjeras atbalsta sniegšanu atbildīgās ministrijas, sevišķi izglītības un nodarbinātības lietu ministrija, kā arī tādu organizāciju pārstāvji, kuras sniedz galvenos karjeras atbalsta pakalpojumus, sevišķi valsts nodarbinātības dienests. Citi svarīgākie forumu vai mehānismu dalībnieki ir sociālie partneri, karjeras atbalsta profesionāļu apvienības, kā arī klientu grupu pārstāvji (vecāki, studenti, vecāka gadagājuma iedzīvotāji, etniskās minoritātes, invalīdi u. c.).
 - Kādas ir forumu vai mehānismu funkcijas? Var izšķirt sešas galvenās funkcijas.
 - *Komunikācijas uzlabošana*: foruma izveide galveno politikas jautājumu apspriešanai; kopīgas „karjeras atbalsta” definīcijas noteikšana; vienotas karjeras atbalsta terminoloģijas izstrādāšana.
 - *Sadarbības veicināšana*: starpresoru sadarbības un koordinācijas stimulēšana īpašu darbību (pasākumu, projektu, pētījumu) veikšanai; starpnozaru iniciatīvu īstenošana jautājumos, kas aptver vairākus pakalpojumus vai sektorus.
 - *Iedzīvotāju vajadzību noteikšana*: esošo pakalpojumu kartēšana un trūkumu identificēšana; patērētāju pētījumu un sabiedrības konsultēšanas pasākumu vadīšana, iedzīvotājiem paredzētas karjeras vadības prasmju sistēmas izstrādāšana.
 - *Pakalpojumu struktūras un kvalitātes uzlabošana*: kvalitātes standartu un kvalitātes nodrošināšanas sistēmu izveidošana; karjeras atbalsta speciālistiem paredzētas prasmju sistēmas un akreditācijas plāna izstrādāšana.
 - *Politikas ietekmēšana*: uzlabotu struktūru un stratēģiju izstrādāšana mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu veicināšanai; mūžilga karjeras atbalsta kā valsts izglītības, nodarbinātības un sociālās iekļaušanas rīcīpolitikas daļas sekmēšana; politikas atbalsta meklēšana mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu nepilnību novēršanai.
 - *Ieguvumi no starptautiskās sadarbības*: valsts dalības veicināšana EMKAPT; valsts dalības veicināšana starptautiskās politikas izstrādē; Eiropas un starptautisko pasākumu radīto inovāciju un labās prakses izplatīšana.
 - Kāds ir foruma vai mehānisma *statuss* un *darba uzdevumi*? Starp strukturālajiem un ekspluatācijas jautājumiem ir minami šādi.
 - *Statuss*: vai forumam vai mehānismam ir jābūt formālai organizācijai, iespējams —paredzētai likumā, vai drīzāk neformālākai organizācijai; kādām ir jābūt tās attiecībām ar valdību?
 - *Dalības veidošana*: kuri dalībnieki un ieinteresētās puses būtu jāauzicina piedalīties?
 - *Līdzekļi*: kāds finansējums un atbalsts ir nepieciešams šo uzdevumu veikšanai; kā tas būtu jānodrošina?
 - *Vadība*: vai forumam vai mehānismam būtu vajadzīgs priekšsēdētājs; kā tiek noteikts, kuram tam jābūt (iecelšanas vai ievēlēšanas kārtībā); vai ir nepieciešama izpildkomiteja; kā būtu jāsniedz sekretariāta pakalpojumi?
 - *Lēmumu pieņemšanas procesi*: vai forumam vai mehānismam būtu jāpieņem lēmumi; ja ir jāpieņem, kā tas būtu jādara (pēc vienprātības principa, vienkāršā balsu vairākuma, kvalificētā balsu vairākuma)?
 - *Komunikācijas kanāli*: kā forumam būtu jāpaziņo par savu pasākumu rezultātiem; kam tas būtu jāpaziņo?
 - Kādas vispārējās *politikas veidošanas pieejas* ir pieņemtas? Taksonomija izšķir šādas pieejas:
 - *reaktīva* pieeja, kas atspoguļo un veicina nacionālo, reģionālo vai lokālo karjeras atbalsta rīcīpolitiku;
 - *kritiska* pieeja, kas apšaubā nacionālo, reģionālo vai lokālo karjeras atbalsta rīcīpolitiku;
 - *proaktīva* pieeja, kas formulē nacionālo, reģionālo vai lokālo karjeras atbalsta rīcīpolitiku.

- Kā tiek definēta forumu vai mehānismu *sektoru pieeja*? Lai gan valstis saskata lielu potenciālu saistībā ar sadarbības tīklu paplašināšanu un partnerībā balstītas koordinācijas un sadarbības palielināšanu sektoros un organizācijās, tās arī saskata ierobežojumus un problēmas, kas bieži ir saistīti ar sektoru (piem., izglītības un nodarbinātības sektora) atšķirīgo darba kultūru. Sektori ir arī dažādas struktūras un īpašas pilnvaras, kas balstītas uz noteikumiem, kuri definē to finansēšanu, metodes un pienākumus. Dažkārt var gadīties, ka sektori un institūcijas sacenšas par tiem pašiem ierobežotajiem līdzekļiem, turklāt sektoru protekcionisms var izraisīt sinerģijas un nepārtrauktības trūkumu, jo attiecību uzturēšana starp organizācijām kļūst pārāk sarežģīta. Tas savukārt var stiprināt starpsektoru stereotipus.
- Kāda ir paredzētā forumu vai mehānismu *reģionālā darbība*? Svarīgs politikas jautājums ir šāds: vai neatkarīgi forumi vai mehānismi ir jāveido gan lokālā un reģionālā, gan arī nacionālā mērogā, proti, vai ir jānodrošina koordinācijas un sadarbības mehānismu kopums, kas lielā mērā darbojas „pieklājīgā attālumā”. Patlaban nacionālā koordinācija pamatā ir atkarīga no vienas ministrijas (izglītības vai nodarbinātības jomā), un tie, kas ir izveidojuši tiešām starpsektoru forumu valsts mērogā, var cīnīties par savas neatkarības saglabāšanu.
- Kā tiek organizētas *attiecības starp forumiem vai mehānismiem* dažādos līmeņos? Attiecības un saiknes starp forumiem vai mehānismiem nacionālā, reģionālā un lokālā mērogā ir izšķiroši svarīgas viengabalainu mūžilga karjeras atbalsta pieeju īstenošanai. Veidojot nacionālā mēroga forumu, sākumā tas varētu tikt izveidots reģionālā mērogā, kas ir būtiski sadarbības īstenošanai. Var izšķirt četrus reģionālās sadarbības un koordinācijas aspektus.
 - 1) *Iekšējais*: saiknes rajona ietvaros, starp atsevišķām struktūrām un dažādiem sektoriem.
 - 2) *Kaimiņrajonu*: saiknes starp blakus esošajiem rajoniem.

3) *Transreģionālais*: vairāku reģionu apvienošana tematiskos puduros.

4) *Pārrobežu*: reģionu saiknes pār valstu robežām.

Pirmais no šiem aspektiem ir visizplatītākais, otrs ir reti sastopams, bet trešais un ceturtais ir izņēmuma gadījumi.

- Kā karjeras atbalsta sadarbībai un koordinācijai būtu jāfunkcionē *starp dažādu valstu reģioniem*? Kaimiņu reģionu partnerība pāri valstu robežai varētu būt nozīmīga politikas iespēja, lai tālāk attīstītu starptautisku sadarbību un koordināciju karjeras atbalsta ziņā. Šādi pasākumi atspoguļotu jaunāko mobilitātes rīcīpolitiku izglītības, darba tirgus un sociālās politikas ietvaros Eiropas Savienībā, kā arī attīstītu EMKAPT darbību, proti, līdztekus nacionālajam aspektam, kas līdz šim ir bijis svarīgākais, stiprinātu arī reģionālo aspektu.
- Kādas *starprajonu pieejas* varētu būt lietderīgas un efektīvas? Dažās administratīvi un politiski sadalītās valstīs starprajonu pieeja var atvieglot sadarbību un koordināciju karjeras atbalsta jomā. Praksē tas varētu nozīmēt, piemēram, šādus kaimiņrajonu un iekšējos jautājumus:
 - reģionālas starpsektoru koordinācijas un sadarbības padomes, platformu, partnerattiecību vai pārstāvniecības struktūru izveides veicināšana;
 - reģionālas starpsektoru karjeras atbalsta speciālistu apmācības veicināšana, piemēram, pieaugušo karjeras atbalsta sektorā, lai atvieglotu klientu nosūtīšanu pie speciālistiem un stiprinātu personiskos kontaktus starp karjeras speciālistiem;
 - kopīgas plānošanas un izglītības satura izstrādes veicināšana attiecībā uz darba pieredzes programmām, mācību ekskursijām uz uzņēmumiem, darba ēnošanu, izglītības izmēģināšanas kursiem, izglītības un darba izstāžu organizēšanu u. c.;
 - koordinētu karjeras atbalsta pasākumu sniegšana uzņēmumos un citu tradicionālu izbraukuma pasākumu veicināšana;

- reģionālu ikgadējo tematisko karjeras atbalsta pasākumu plānošanas veicināšana;
- dažādu karjeras atbalsta modeļu un pieeju efektivitātes vērtēšana (atzīstot, ka ne visu var izmērīt kvantitatīvi).

7.4. Politikas pasākumi

Atkarībā no valdības veida, centralizācijas un decentralizācijas attiecībām, profesionalizācijas līmeņa, tradīcijām u. c., forumiem un tamlīdzīgiem mehānismiem nacionālā, reģionālā un lokālā mērogā var būt dažādas formas. Trīs tālāk minētie pašvērtēšanas instrumenti ir izstrādāti, lai palīdzētu pārskatīt esošos mehānismus un apsvērt turpmākās rīcības virzienu.

7.1. instruments. Atsauces punkti mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmu izstrādē

Lai varētu īstenot stratēģiskos centienus izstrādāt un veicināt mūžilga karjeras atbalsta politiku un sistēmas, ir nepieciešams ministriju, sociālo partneru, pilsoniskās sabiedrības, karjeras atbalsta speciālistu apvienību un citu ieinteresēto pušu ieguldījums. 7.1. instruments ir paredzēts, lai noskaidrotu esošos apstākļus: sākot no tādiem, kur nekādu struktūru un procedūru nav, līdz

tādiem, kur ir efektīvi izstrādāta un sistēmiska pieeja sadarbības un koordinācijas mehānismiem mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmu izstrādei nacionālā, reģionālā un/vai lokālā mērogā.

7.2. instruments. Atsauces punkti forumiem vai līdzīgiem mehānismiem, kas paredzēti mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitikai

Šī pašvērtēšanas instrumenta daļa ir balstīta uz *Cedefop* rokasgrāmatas (2010) secinājumiem un galvenajiem vēstījumiem. Termins „forums” var aptvert visdažādākos sadarbības un koordinācijas mehānismus, un starp abām galējībām ir daudz dažādu politikas iespēju.

7.3. instruments. Foruma vai līdzīga mehānisma darbības līmeņi

Kā minēts 7.2. sadaļā, mūžilga karjeras atbalsta forumi var darboties vienā vai vairākos no trijiem līmeņiem, proti, *komunikācijas*, *sadarbības* vai *koordinācijas* līmenī. Pirmais līmenis (komunikācija) varētu būt, piemēram, darba grupa, tikls vai ekspertu grupa; otrais līmenis (sadarbība) ietver, piemēram, vienošanos kopīgi risināt noteiktus uzdevumus; trešajam līmenim (koordinācijai), visticamāk, ir nepieciešama formālāka un pastāvīgāka struktūra.

7.1. instruments. *Atsauces punkti mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmu izstrādē*

I.1. Politikas partnerība		
Mūžilga karjeras atbalsta rīcīpolitikas un sistēmu jomā starp valsts ministrijām, sociālajiem partneriem un pilsonisko sabiedrību strukturētas sadarbības nav	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Mūžilga karjeras atbalsta partnerība nacionālā mērogā sniedz konsultācijas par visdažādākajām valsts stratēģijām (izglītību, nodarbinātību, sociālo iekļaušanu) un rīcības plāniem, kā arī sekmē EMKAPT pasākumus
I.2. Politikas atbalsta līdzekļi		
Mūžilga karjeras atbalsta politikas īstenošanai un saskaņotai pakalpojumu sniegšanai sistemātiska līdzekļu piešķiršana nav paredzēta	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Izglītības un nodarbinātības budžetā ir skaidri identificējams finanšu piešķirums mūžilga karjeras atbalsta sistēmu izstrādei; nacionālā mūžilga karjeras atbalsta attīstību sekmē nevalstisko partneru finansiālais ieguldījums
I.3. Politikas izstrādes process		
Nav pierādījumu par skaidri identificējamu vai formulētu mūžilga karjeras atbalsta politiku izglītības sektorā	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Nacionālajā ekonomikas attīstības plānā ir atsevišķa sadaļa par mūžilgu karjeras atbalstu, kurā ir norādīti mērķi un papildmērķi izglītības, nodarbinātības un sociālās iekļaušanas politikas jomās
I.4. Uzraudzība un vērtēšana		
Mūžilga karjeras atbalsta attīstības uzraudzīšanas un vērtēšanas sistēmas nav	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Mūžilga karjeras atbalsta attīstības un pasākumu uzraudzīšanas un vērtēšanas gaitā izteiktās rekomendācijas tiek integrētas turpmākajās politikas reformās un rīcības plānos izglītības un nodarbinātības sektorā
I.5. Interesantas prakses apmaiņa		
Sistemātiskas labās prakses apmaiņas starp mūžilga karjeras atbalsta īstenotājiem nav	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Nacionālās, reģionālās, lokālās, starprajonu u. c. prakses rezultāti ir visiem pieejami tiešsaistes datubāzē, kas satur arī multimediju izstrādājumus

Koordinācija

7.2. instruments. *Atsauces punkti forumiem vai līdzīgiem mehānismiem, kas paredzēti mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitikai*

II.1. Saiknes ar mūžizglītības un nodarbināmības stratēģijām		
Rīcībpolitikā vai praksē nav saiknes starp mūžilga karjeras atbalsta jautājumiem un mūžizglītības, nodarbinātības un sociālās politikas jautājumiem	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Skaidra, uz lēmumiem balstīta nacionālā, reģionālā vai lokālā mūžilga karjeras atbalsta politika un stratēģija ir definēta kā nacionālās, reģionālās vai lokālās mūžizglītības, nodarbinātības un sociālo lietu politikas neatņemama daļa
II.2. Kopīgas definīcijas un terminoloģija		
Diskusijas par karjeras atbalsta terminiem un definīcijām dažādos kontekstos netiek uzskatītas par forumā apspriežamu jautājumu	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Ir skaidra, vienota izpratne par karjeras atbalsta terminiem un definīcijām dažādos kontekstos
II.3. Dalībnieku atlase		
II.3.1. Dalība forumā notiek neformāli nejaušības vai personisko sakaru dēļ	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Foruma galvenās ieinteresētās puses tiek noteiktas un ieceltas skaidri definētā un vispārpieņemtā kārtībā
II.3.2. Pārstāvniecība forumā ir sadrumstalota un nelīdzsvarota	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Visus dalībniekus un ieinteresētās puses forumā pārstāv delegāti ar skaidri noteiktu pilnvarojumu
II.3.3. Dalībnieku skaits, kā arī foruma pilnvarojums un sastāvs liecina, ka tas ir diskusiju forums bez formālām pilnvarām	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Dalībnieku skaits un delegātu skaidri noteiktais pilnvarojums nodrošina mērķtiecīgu un efektīvu foruma pasākumu īstenošanu
II.3.4. Strukturēta un diferencēta darba procesa nav	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Forumā var tikt izveidotas apakšgrupas vai darba grupas īpašu uzdevumu un jautājumu risināšanai

II.4. Skaidri noteikti uzdevumi un pienākumi		
II.4.1. Rakstisku saistību vai kopīgas izpratnes par foruma mērķiem, uzdevumiem un pienākumiem nav	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Forumā mērķi, uzdevumi un pienākumi ir skaidri definēti
II.4.2. Forums darbojas bez skaidriem darbību regulējošiem noteikumiem	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Forumā ir skaidri noteikta kārtība, kā tiek izvirzīti mērķi, sastādīti grafiki un dokumentācija dalībniekiem un pārstāvētajām organizācijām, kā arī politikas un rīcībpolitikas īstenošanas partneriem
II.5. Spēcīgi līderi un stingra galveno pušu apņemšanās		
II.5.1. Vadība nav skaidri noteikta	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Vadība ir skaidri noteikta, un to ir akceptējuši visi dalībnieki, organizācijas un ieinteresētās puses
II.5.2. Forumā profesionālā vadība nav skaidri noteikta un netiek īsti akceptēta	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Forumā vada profesionālajā ziņā cienītas personas, kas spēj aktīvi iesaistīt dalībniekus un svarīgu interešu pārstāvjus
II.6. Attiecības ar valdību		
II.6.1. Nacionālā, reģionālā vai lokālā mērogā kopīgas vienošanās par attiecībām starp forumu un valdību nav	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Attiecības starp forumu un valdību nacionālā, reģionālā vai lokālā mērogā ir skaidri definētas un akceptētas
II.6.2. Vispārējās izpratnes par informēšanas procedūru nozīmību nav	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Forumam, valdībai, sabiedrībai un plašsaziņas līdzekļiem ir skaidra izpratne un saistības par informēšanas procedūram
II.7. Neatkarīgs sekretariāts		
Administratīvās un/vai organizatoriskās bāzes forumam nav	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Forumā administratīvās un organizatoriskās funkcijas ir labi izstrādātas, skaidri noteiktas, efektīvas, ar stabiliem finanšu līdzekļiem, un tās ir akceptējuši visi foruma dalībnieki un ieinteresētās puses
II.8. Nenovirzīšanās no galvenā uzdevuma		
Ietekme uz mērķu, uzdevumu un pienākumu izvirzīšanu vai maiņu ir neskaidra	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Forumā dalībniekiem ir stingra pārliecība par pienākumiem un uzdevumiem; mērķu, pienākumu un uzdevumu izvirzīšana notiek atklāti, iesaistot visus dalībniekus

II.9. Pienākumu konflikta risku apzināšanās		
Vienotas izpratnes par dažādajiem pienākumiem un to iespējamajiem konfliktiem nav; nav arī kopīgas darbības šajā jomā	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Foruma darbs ir balstīts uz vienotu izpratni par mūžilga karjeras atbalsta ietekmi un devumu visās jomās un sektoros; iespējamā konkurence saistībā ar pienākumiem, uzdevumiem, finanšu līdzekļiem un politikas ietekmi forumā tiek risināta bez nesaskaņām
II.10. Atsevišķu iedzīvotāju skatpunkta ievērošana		
Foruma pasākumu galvenais ietekmes, varas un motivācijas faktors ir institūciju, organizāciju un politiskās intereses	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Foruma pasākumi ir orientēti uz individuālo klientu vajadzībām, prasībām un ieguvumiem visās mūžilga karjeras atbalsta jomās

7.3. instruments. Foruma vai līdzīga mehānisma darbības līmeņi

Līmenis	Saiknes intensitāte				
Komunikācija					
<i>Foruma vai līdzīga mehānisma pamatfunkcija nacionālā, reģionālā vai lokālā mērogā ir šāda.</i>					
Apvienot mūžilga karjeras atbalsta jomas dalībniekus un ieinteresētās puses	nav	▶	▶	▶	liela
Īstenot informācijas un pieredzes apmaiņu mūžilga karjeras atbalsta jomā nacionālā, reģionālā vai lokālā mērogā	nav	▶	▶	▶	liela
Dokumentēt un publicēt mūžilga karjeras atbalsta jomas problēmjautājumus, tematus un prakses piemērus	nav	▶	▶	▶	liela
Izpētīt sadarbības un koordinācijas iespējas mūžilga karjeras atbalsta jomā	nav	▶	▶	▶	liela
Sadarbība					
<i>Foruma vai līdzīga mehānisma pamatfunkcija nacionālā, reģionālā vai lokālā mērogā ir šāda.</i>					
Iniciēt un uzlabot lielā mērā neformālu sadarbību starp mūžilga karjeras atbalsta jomas dalībniekiem un ieinteresētajām pusēm	nav	▶	▶	▶	liela
Stimulēt un veicināt sadarbību starp mūžilga karjeras atbalsta jomas dalībniekiem un ieinteresētajām pusēm esošo struktūru ietvaros	nav	▶	▶	▶	liela
Izstrādāt mūžilga karjeras atbalsta jomas dalībnieku un ieinteresēto pušu sadarbības pasākumus, balstoties uz sadarbības līgumu	nav	▶	▶	▶	liela
Veicināt sadarbības pasākumus, katram partnerim saglabājot lēmumu pieņemšanas tiesības	nav	▶	▶	▶	liela
Koordinācija					
<i>Foruma vai līdzīga mehānisma pamatfunkcija nacionālā, reģionālā vai lokālā mērogā ir šāda.</i>					
Darboties kā mūžilga karjeras atbalsta jomas dalībnieku un ieinteresēto pušu „vadības grupai” nacionālajā, reģionālajā vai lokālajā mērogā	nav	▶	▶	▶	liela
Darboties kā koordinācijas struktūrai ar rīcības iespējām un finansējumu	nav	▶	▶	▶	liela
Darboties kā koordinācijas struktūrai, pamatojoties uz līgumu vai juridisku pilnvarojumu	nav	▶	▶	▶	liela
Darboties kā oficiālai politikas institūcijai mūžilga karjeras atbalsta jomā mūžizglītības ietvaros un saskaņā ar atbilstošo nacionālās, reģionālās vai lokālās pārvaldes iestāžu pilnvarojumu	nav	▶	▶	▶	liela

7.5. Ietekme uz politikas sektoriem

Efektīvi sadarbības un koordinācijas mehānismi starp karjeras atbalsta īstenotājiem un attiecīgajām ieinteresētajām pusēm nacionālajā, reģionālajā un lokālajā mērogā dažādus sektorus ietekmē atšķirīgi.

7.5.1. Skolas

Skolām ir jāsadarbojas ar ieinteresētajām pusēm un ārpusskolas partneriem, lai bagātinātu karjeras atbalsta līdzekļus un mācību pieredzi, ko tās var piedāvāt saviem skolēniem.

Galvenie jautājumi ir šādi:

- papildu atbalsts izglītību priekšlaicīgi pametušajām personām, izmantojot iedzīvotājiem tuvinātus karjeras atbalsta pakalpojumus;
- skolu izglītības satura orientēšana uz radošumu, inovācijām un uzņēmējdarbību sadarbībā ar vietējām ieinteresētajām pusēm un partneriem;
- saiknes ar prakses vietu devējiem, profesiju pārstāvjiem, profesiju izmēģināšanas kursiem;
- sadarbības standarti visos būtiskajos karjeras maiņas posmos, sākot no pirmsskolas un agrīnā vecumposma izglītības līdz vidējās izglītības otrajam posmam;
- organizēta komunikācija starp ieinteresētajām pusēm un karjeras atbalsta speciālistiem dažādos sektoros;
- atgriezeniskā saikne starp izglītības un profesionālo sektoru, augstskolām un darba devējiem.

7.5.2. Profesionālā izglītība un apmācība

Gan sākotnējai, gan tālākajai profesionālajai izglītībai un apmācībai (PIA), ir jāsadarbojas ar ieinteresētajām pusēm un partneriem ārpus izglītības iestādēm, lai apliecinātu PIA nozīmību darba pasaulē un studentu turpmākajā karjerā.

Galvenie jautājumi ir šādi:

- karjeras atbalsts un konsultēšana, lai sadarbībā ar PIA īstenotājiem veicinātu ES mobilitātes instrumentu izmantošanu;
- ciešāka saikne ar darba devējiem, tirdzniecības kameru, darba ņēmēju organizācijām un valsts nodarbinātības dienestu; izglītības programmu veidotājiem ir jāsadarbojas ar darba tirgu, lai attīstītu darba tirgus vajadzībām atbilstošus PIA pakalpojumus;
- komunikācijas stratēģijas starp darba tirgu un PIA, lai identificētu uzņēmumu un darba devēju vajadzības un prasības saistībā ar PIA;
- komunikācija un sadarbība starp vispārējo izglītību un PIA vai amatizglītības programmām;
- darbavietu radīšana un uzņēmējdarbība, kur karjeras atbalsts var veicināt saiknes izveidi starp darba vietu nodrošinātājiem, uzņēmējiem un inovācijām.

7.5.3. Augstākā izglītība

Saiknes starp augstākās izglītības (AI) iestādēm un ārējiem karjeras atbalsta dienestiem, partneriem un ieinteresētajām pusēm ir svarīgas, lai nodrošinātu studentiem ērtu karjeras maiņu, it sevišķi sākot un beidzot AI ieguvi, kā arī lai izveidotu efektīvu saikni ar darba tirgu.

Galvenie jautājumi ir šādi:

- pirmsiestāšanās posms, lai atvieglotu efektīvas izvēles izdarīšanu un karjeras maiņu;
- studentu sagatavošana akadēmiskajām studijām, organizējot profesiju izmēģināšanas kursus, ko veicina sadarbība starp karjeras atbalsta pakalpojumu un izglītības īstenotājiem;
- saiknes ar darba devējiem un absolventu organizācijām; konsultantu kompetences pilnveidošana: komunikācija un sadarbība vertikāli (piem., ar vidējās izglītības otro posmu) un horizontāli (starp dažādiem augstākās izglītības sektoriem: universitātēm, lietišķo zinātņu universitātēm, akadēmijām, akadēmisko kursu īstenotājiem);
- karjeras vadības prasmju pilnveides nepārtrauktī-

bas nodrošināšana, pārejot no vidējās izglītības uz augstāko izglītību;

- pārejas uzlabošana starp vidējo izglītību vai PIA un augstāko izglītību;
- palīdzība studentiem darbavietas meklēšanā un darbavietu radīšanā pēc augstākās izglītības ieguves;
- atbalsta sniegšana studentiem, kas uzsākuši augstākās izglītības ieguvī pēc neformāli iegūtas vidējās izglītības, kā arī tiem, kuri turpina augstākās izglītības ieguvī pēc pārtraukuma studijās;
- augstākās izglītības lomas stiprināšana karjeras atbalsta konsultantu un citu karjeras atbalsta darbinieku sākotnējā un tālākajā apmācībā, kā arī attiecīgajos pētījumos.

7.5.4. *Pieaugušo izglītība*

Pieaugušo izglītība un apmācība ir izšķiroši svarīga elastīga darbaspēka kvalifikācijas celšanā, kā arī personiskajā, profesionālajā un sociālajā jomā visas dzīves laikā. Karjeras atbalsta pakalpojumu sniedzēju sadarbībai un koordinācijai ir būtiska loma vienmērīgu un viengabalainu formālās, neformālās un ikdienējās izglītības iespēju veicināšanā.

Galvenie jautājumi ir šādi:

- pieaugušo izglītības ieguvēju motivācijas uzlabošana;
- karjeras atbalsta lomas palielināšana saistībā ar iepriekš iegūtās izglītības akreditēšanu un izglītības, t. sk. formālās, neformālās un ikdienējās izglītības, iegūšanu darbavietā;
- tādu izglītības piedāvājumu identificēšana un veidošana, kas atbilst potenciālo pieaugušo izglītības ieguvēju vajadzībām un prasībām visos dzīves posmos, arī pensijas vecumā;
- sociālo partneru un uzņēmumu lomas palielināšana karjeras atbalsta sniegšanā;
- pieaugušo karjeras vadības prasmju pilnveide darbavietā.

7.5.5. *Nodarbinātība*

Sadarbības un koordinācijas mehānismi ir nozīmīgi arī jaunu prasmju apguves veicināšanā, lai indivīdiem palīdzētu funkcionēt strauji mainīgā darba tirgus apstākļos.

Galvenie jautājumi ir šādi:

- saiknes ar valsts nodarbinātības dienesta tīkliem, kas veicina elastdrošības, kā arī mobilitātes un izglītības rīcībpolitikas mūžizglītības elementu izmantošanu;
- mācību vides uzlabošana uzņēmumos, atbalsta struktūrās, finansēšanā u. c., lai sekmētu mācīšanos darbā un līdztekus darbam, ieskaitot darbavietu rotācijas izmantošanu;
- pieaugušo — ieskaitot bezdarbniekus — karjeras vadības prasmju pilnveidošana;
- tādas rīcībpolitikas veicināšana un izstrādāšana, kas sekmē darbavietu radīšanu starp darba meklētājiem;
- cilvēku motivēšana un atbalstīšana jaunu prasmju apgūšanā, kā arī karjeras mainīšanā;
- mehānismi darba tirgus vājo vietu prognozēšanai.

7.5.6. *Sociālā iekļaušana*

Sadarbības un koordinācijas mehānismi var nostiprināt mūžilga karjeras atbalsta lomu sociālās atstumtības novēršanā.

Galvenie jautājumi ir šādi:

- saikne starp līdzinieku atbalstu un profesionālu karjeras atbalstu; klientu iesaistīšana;
- komunikācija un sadarbība saistībā ar pieredzes apmaiņu un ietekmes pierādījumiem jomās, kas saistītas ar sociālo iekļaušanu;
- sociālās iekļaušanas principu, kritēriju un standartu koordinācija visās jomās, īpaši attiecībā pret tiem, kuri nav saistīti ne ar izglītību, ne nodarbinātību, ne apmācību;
- birokrātisko procedūru samazināšana sociālās iekļaušanas veicināšanai;

- nelabvēlīgā situācijā esošo cilvēku pozitīvā diskriminēšana sociālās iekļaušanas veicināšanai.

7.5.7. Starpsektoru sadarbība

Tālāk aprakstītās gadījumu izpētes atspoguļo dažādo nacionālās un reģionālās koordinācijas un sadarbības pieeju piemērus. Tā kā nacionālie un reģionālie apstākļi, tradīcijas, profesionalizācijas pakāpe un administratīvās struktūras ir atšķirīgi, daži koordinācijas un sadarbības mehānismi darbojas kā reģionālā partnerība, t. sk. oficiāli līgumi starp valsts nodarbinātības dienestu vai labklājības sektoru un reģionālajām izglītības iestādēm (sk. 7.2., 7.3., 7.5. un 7.7. gadījuma izpēti). Daži mehānismi darbojas pāri valstu robežām (sk. 7.1. gadījuma izpēti), daži paļaujas uz nacionālajām iniciatīvām (sk. 7.4. gadījuma izpēti) un daži izmanto IKT, lai radītu šādas saiknes (sk. 7.6. gadījuma izpēti). Citi veic pētījumus par karjeras atbalsta vispārējo piedāvājumu un pieprasījumu dažādos sektoros (sk. 7.8. gadījuma izpēti). Nav tādas vienas pieejas, ko varētu lietot kā visos gadījumos izmantojamu Eiropas modeli.

7.9. gadījuma izpēte atspoguļo konkrēta nacionālā foruma ietekmi uz dažādiem sektoriem nacionālajā mērogā.

7.1. gadījuma izpēte. Pārrobežu sadarbība, Bodenezers

Bodenezera reģions demonstrē sadarbības modeli, kurā ir vairākas jomas; viena no tām ir karjeras atbalsts un konsultēšana. Bodenezaru ietver četras valstis (Austrija, Šveice, Vācija un Lihtenšteina), proti, viena Austrijas province, seši Šveices kantoni, Vācijas reģions, kurā darbojas trīs reģionālās darba aģentūras, un Lihtenšteina. Sadarbības platformu veido 30 nacionālās, reģionālās un lokālās organizācijas, piemēram, reģionālās pārvaldes institūcijas, par izglītības, darba un ekonomikas jautājumiem atbildīgās rajona administrācijas, nacionālie un reģionālie nodarbinātības dienesti, tādi sociālie partneri kā tirdzniecības kameras un arodbiedrības, kā arī Starptautiskā Bodenezera konference. Šis ir arī viens no 22 *EURES* reģioniem, kas izmanto Eiropas iekšējās sadarbības sniegtās iespējas. Bodenezera reģionā karjeras atbalsta ziņā inovatīvi pakalpojumi un pasākumi, piemēram, „Karjeras atbalsts uz kuģa” (pārrobežu pasākums uz kuģa), tiek kombinēti ar citiem pārrobežu un pārreģionu sadarbības aspektiem, lai veicinātu mobilitāti. Regulāri tiek organizēti pārrobežu darba tirgus, *EURES* pasākumi visos iesaistītajos reģionos un izglītības izstādes, kurās piedalās uzņēmumi, izglītības iestādes un valsts nodarbinātības dienesti. Bodenezera reģionā ir izveidots arī portāls, kas jauniešiem sniedz karjeras atbalstu un informāciju par izglītību, darbavietām un karjeru (sk. <http://www.jobs-ohne-grenzen.org/Jugendportal.69.0.html>).

7.2. gadījuma izpēte. Uz partnerību balstīta agrīno pasākumu pieeja, Horvātija

Ilgtermiņa bezdarba novēršanai Horvātijas Valsts nodarbinātības dienests īsteno agrīnos pasākumus un sniedz tādus karjeras atbalsta pakalpojumus, kas ir paredzēti pamatskolas pēdējās klases skolēniem, vidusskolas skolēniem un augstskolas studentiem. Karjeras atbalsts tiek sniegts, izmantojot pakāpenisko pieeju, un tas ir balstīts uz partnerību, kurā iesaistītas pamatskolas izglītības un vidējās izglītības iestādes, augstskolas, darba devēji, citi speciālisti, vecāki utt. Vienreiz gadā tiek veikts pamatskolu un vidusskolu pēdējās klases skolēnu profesionālo ieceru apsekojums. Pamatojoties uz to, tiek noteiktas prioritārās grupas un katrai skolēnu grupai atbilstošie pakalpojumu veidi. Saskaņā ar noteiktajām vajadzībām šo grupu atbalstīšanai var būt dažādas formas (skolēnu un vecāku grupveida un individuālā informēšana un konsultēšana, pašvērtēšanas instrumenti u. c.). Visaptverošā pieeja, kas paredz sadarbības tīklu veidošanu un ieinteresēto pušu saistības, atbilst sabiedrības prasībām un veicina efektīvu šī profilaktiskā pasākuma īstenošanu.

7.3. gadījuma izpēte. Nacionālās sadarbības un koordinācijas mehānismi karjeras atbalsta praksē un politikas izstrādē, Norvēģija

Norvēģijā publiskais karjeras atbalsts ir pieejams, saņemot publiskos pakalpojumus izglītības sektorā, kā arī nodarbinātības un labklājības sektorā. Apgabalu (filku) mērogā pašvaldības īsteno reģionālo partnerību, lai uzlabotu sadarbību un koordināciju starp dažādām apgabalu ieinteresētajām pusēm. Lai veicinātu šos partnerības projektus, bija nepieciešama nacionālā mēroga koordinācija, tāpēc Izglītības un pētniecības ministrija izveidoja Nacionālo mūžilga karjeras atbalsta nodaļu, kas darbojas Norvēģijas Mūžizglītības aģentūrā „Vox”. Šīs nodaļas galvenie uzdevumi ir:

- visu dažādo karjeras atbalsta pakalpojumu un iesaistīto ieinteresēto pušu, t. sk. reģionālās partnerības projektu, koordinēšana;
- prasmju pilnveide un izpēte, lai karjeras atbalsta sniegšanu attīstītu kā īpašu profesiju un uzlabotu profesionāļu prasmju pilnveidi;
- kvalitātes vadīšana un nodrošināšana.

Nodaļa ir izveidojusi divas nacionālās koordinācijas un sadarbības institūcijas: Nacionālo karjeras atbalsta forumu un Nacionālo koordinēšanas grupu. Vispārējā stratēģija ir balstīta uz mūžilgo aspektu, proti, karjeras atbalsts ir būtisks un nepieciešams visos dažādajos posmos un karjeras maiņās, ko indivīds piedzīvo mūža laikā.

7.4. gadījuma izpēte. Diskusiju platforma par mūžilgu karjeras atbalstu, Polija

2007. gadā Darba un sociālās politikas ministrija izveidoja diskusiju platformu par mūžilgu karjeras atbalstu. Šī pasākuma nolūks ir uzlabot sadarbību karjeras atbalsta pasākumu ziņā nacionālajā mērogā, iesaistot svarīgākās valsts un nevalstiskās institūcijas, kas ir atbildīgas par tiesību aktiem un stratēģiskajiem risinājumiem. Reizi gadā tiek rikota visas platformas sanāksme. Katra sanāksme ir veltīta īpašam tematam; tas ļauj sagatavot materiālus diskusijai un veicina kopīgu iniciatīvu īstenošanu. Sanāksmēs piedalās institūcijas, kuru pienākumos ietilpst karjeras atbalsta sniegšana, t. sk. Darba un sociālās politikas ministrija, Valsts izglītības ministrija, Valsts aizsardzības ministrija, Zinātnes un augstākās izglītības ministrija, Nacionālais profesionālās izglītības un tālākizglītības atbalsta centrs, Cietumu dienesta centrālā valde, Brīvprātīgā darba korpusa galvenā pārvalde, Profesionālās pilnveides centra vadības padome, Akadēmiskās karjeras pakalpojumu tīkls, Apgabala darba biroju direktoru forums, Reģionālo darba biroju direktoru asambleja, Polijas Izglītības un profesionālās apmācības konsultantu asociācija un Nacionālais mūžilgas karjeras konsultēšanas sadarbības forums. Šīs sanāksmes partneriem ļauj apmainīties ar svarīgāko informāciju un veidot kopīgu nostāju būtiskos jautājumos. Šī sadarbība nav formalizēta, proti, iestādes nesaista oficiāli nolīgumi vai līgumi.

7.5. gadījuma izpēte. Varmijas un Mazūrijas pakts par profesionālās konsultēšanas pilnveidi, Polija

Varmijas un Mazūrijas pakts par profesionālās konsultēšanas pilnveidi ir spēkā kopš 2007. gada. Pakta izstrādi sāka Reģionālā darba pārvalde Olštinā, un tas ir instruments sadarbības veicināšanai starp 58 institūcijām un organizācijām, t. sk. darba tirgus institūcijām, izglītības centriem un profesionālās konsultēšanas organizācijām, Varmijas-Mazūrijas vojevodistē. Saskaņā ar šo paktu par dažādu uzdevumu veikšanu ir atbildīgas grupas, ko atbalsta pētniecības speciālisti. Ir četras grupas:

- karjeras informācijas grupa;
- apmācības un profesionālās pilnveides grupa;
- diagnostikas grupa;
- koordinācijas un veicināšanas grupa.

Parasti katras grupas locekļi tiek vairākas reizes gadā. Sanāksmes tiek organizētas partneru telpās, lai partneri varētu labāk iepazīties ar citu partneru darbību. Galvenais uzdevums ir dažādu sanāksmju, konferenču un izstāžu organizēšana un piedalīšanās tajās. 2010. gada janvārī notika konference par partnerību profesionālā karjeras atbalsta un informācijas pilnveidei Varmijā un Mazūrijā.

7.6. gadījuma izpēte. Nacionālais konsultantu un konsultēšanas struktūru tīkls — IKT tīmekļa forums (*IRIDA*), Grieķija

2007. gadā tika īstenota karjeras atbalsta speciālistiem paredzēta tīkla un elektroniskās saziņas platformas izstrāde. Šīs platformas (*IRIDA*) nolūks ir sasaistīt visus karjeras atbalsta dienestus, kas sniedz karjeras atbalsta pakalpojumus nacionālajā mērogā. Starp tiem ir:

- konsultēšanas un karjeras centri un biroji vidējās izglītības sektorā;
- Grieķijas Valsts nodarbinātības dienesta nodarbinātības veicināšanas centri;
- karjeras biroji augstākās izglītības sektorā;
- sociālo partneru karjeras atbalsta struktūras.

IKT saskarne ir instruments, lai:

- sniegtu informāciju karjeras atbalsta speciālistiem par galveno ieinteresēto pušu organizētajiem pasākumiem karjeras atbalsta jomā (sanāksmēm, konferencēm, publikācijām u. c.);
- stiprinātu sadarbību un veicinātu kopīgu iniciatīvu un rīcības izstrādi;
- veicinātu dialogu un viedokļu apmaiņu par karjeras atbalsta politikas un prakses jautājumiem.

Nacionālais profesionālās orientācijas centrs (*EKEP*) ir atbildīgs par tīmekļa platformas (<http://irida.ekep.gr>) izveidošanu un sistemātisku atjaunošanu. Saskaņā ar 2011. gada novembra valdības lēmumu visus *EKEP* pienākumus, pasākumus un projektus ir pārņēmusi jauna juridiska institūcija Nacionālā izglītības akreditācijas un karjeras atbalsta organizācija (*EOPPEP*). Turpmāk ir plānots modernizēt *IRIDA*, lai tas papildinātu Grieķijas Nacionālo mūžilga karjeras atbalsta forumu.

7.7. gadījuma izpēte. Reģionāla vienošanās starp Darba un labklājības dienestu un apgabala izglītības administrāciju saistībā ar visu vecumu klientiem, Norvēģija

Lai risinātu problēmas, kas saistītas ar to, ka daudzi Darba un labklājības dienesta (DLD) klienti nav pabeiguši vidējās izglītības otro posmu, 2007. gadā tika parakstīta būtiska vienošanās. Tās nolūks ir uzlabot un sistematizēt reģionālo un vietējo starpsektoru sadarbību, lai veicinātu darba tirgus mērķu un izglītības mērķu sasniegšanu (piem., kvalificēt darba meklētājus, kas cenšas iegūt stabilu stāvokli darba tirgū). Šī vienošanās mudina abus sektorus uzlabot mērķu noteikšanu un līdzekļu un pasākumu apvienošanu, ieskaitot vietējā mēroga vienošanos par pienākumu pārklāšanos. Reģionāla vienošanās starp DLD un apgabala izglītības pārvaldi tagad ir panākta visos 19 Norvēģijas apgabalos jeb filkos. Dažas no sadarbības jomām ir iepriekš iegūtās pieredzes atzīšana, karjeras atbalsts, pasākumi vidējās izglītības otrā posma beigšanas veicināšanai, kā arī pasākumi saistībā ar prasmju pilnveidi un reģionālo attīstību. Karjeras centri sadarbojas ar vietējo DLD dienestu, sniedzot pakalpojumus uzņēmumiem, kas veic štatu samazināšanu vai atlaiž darbiniekus, kā arī vadot karjeras plānošanas kursus jauniem cilvēkiem (19–30 g. v.). Līdzšinējā pieredze liecina par pozitīvu attīstību gan sistēmas, gan prakses ziņā.

7.8. gadījuma izpēte. Pētījums par karjeras atbalsta vajadzībām dažādos sektoros, Itālija

„Karjeras atbalsta pārskats” ir kvantitatīvs un kvalitatīvs pētniecības projekts, ko pasūtījusi Darba un sociālās politikas ministrija un ko īsteno Darbinieku profesionālās apmācības pilnveides institūts. Kopš 2009. gada tiek apsekoti visi publiskie un privātie karjeras atbalsta īstenotāji izglītībā, augstskolās, profesionālajā apmācībā, karjeras atbalsta centros, valsts nodarbinātības dienestos un uzņēmumos. Sākot ar 2010. gadu, tiek veikta arī karjeras atbalsta pieprasījuma analīze. Vispārējie mērķi ir analizēt karjeras atbalsta piedāvājumu Itālijā, t. i., pasākumus un praksi dažādos reģionos un sektoros, kā arī analizēt karjeras atbalsta pakalpojumu izmantotāju vajadzības un prasības. Iegūtie dati veidos pamatu stratēģijai, kas paredz pasākumus noteiktām mērķa grupām ar karjeras atbalsta vajadzībām.

7.9. gadījuma izpēte. Karjeras atbalsts — no politikas līdz īstenošanai, Slovēnija

2006. gadā Slovēnijas Nacionālais karjeras atbalsta politikas forums, kas vēlāk tika pārsaukts par Mūžilga karjeras atbalsta darba grupu, izstrādāja saskaņotu starpsektoru priekšlikumu par karjeras atbalsta politikas prioritātēm Slovēnijas Eiropas Sociālā fonda programmai (2007.–2013. g.). Pēc tam tika sagatavoti priekšlikumi konkrētu karjeras atbalsta projektu izstrādei. Turpmāk tika īstenoti vairāki pasākumi:

- projektā „Nacionālās norādes mūžilgam karjeras atbalstam” ir paveikti daži uzdevumi (tehniskais un profesionālais atbalsts darba grupai, nacionālais karjeras atbalsta glosārijs), bet citi vēl tiek īstenoti (karjeras atbalsta speciālistu apmācība, karjeras atbalsta kvalitātes standartu izstrāde);
- augstākās izglītības sektorā ir izveidoti un darbojas karjeras centri;
- pieaugušo izglītībā ir uzlabots un paplašināts konsultēšanas pakalpojumu tīkls, tajā ir ietverti jauni darbības centri;
- ir veikta skolu konsultantu apmācība — gan kopumā, gan īpaši profesionālās izglītības un apmācības skolās;
- ir izveidoti karjeras atbalsta pakalpojumi nodarbinātiem indivīdiem un viņu darba devējiem;
- tiek gatavots projekts par karjeras atbalsta instrumentu pilnveidi darbam ar bezdarbniekiem.

Tādējādi foruma un darba grupas veiktais darbs ir būtiski sekmējis mūžilga karjeras atbalsta sistēmas izstrādi Slovēnijā.

Sīkāka informācija par visu Eiropas metodiskajos ieteikumos iekļauto gadījumu izpēti ir pieejama EMKAPT datubāzē (<http://elgpn.eu>).

A pielikums. Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls

Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT) tika izveidots 2007. gadā, lai tā dalībvalstīm un Eiropas Komisijai palīdzētu pilnveidot Eiropas mēroga sadarbību mūžilga karjeras atbalsta jomā gan izglītības, gan nodarbinātības sektorā. Tīkla uzdevumi un mērķi tika izklāstīti Padomes otrajā rezolūcijā (2008. g.). Tā darba programma ir saistīta ar četriem tematiem, kas definēti 2004. un 2008. gada rezolūcijās (sk. 1. nodaļu „Ievads”):

- karjeras vadības prasmes (1. darba grupa);
- pieejamība, t. sk. iepriekš iegūtās izglītības akreditēšana (2. darba grupa);
- koordinācijas un sadarbības mehānismi karjeras atbalsta politikas un sistēmu izstrādē (3. darba grupa);
- kvalitātes nodrošināšana un empīriskā bāze politikas un sistēmu izstrādē (4. darba grupa).

EMKAPT dalībnieki ir visas ES dalībvalstis, vairākas Eiropas Ekonomikas zonas valstis un ES kandidātvalstis. Katru no tām reprezentē neliela grupa, kas pārstāv iesaistītās ministrijas (parasti izglītības ministriju un nodarbinātības ministriju), kā arī iesaistītās nevalstiskās organizācijas un kas ir saistīta ar nacionālo forumu vai citu koordinācijas mehānismu, kas apvieno plašāku sociālo partneru loku un citas ieinteresētās puses. EMKAPT

aptver arī daudzu partnerorganizāciju pārstāvjus. Tās ir: Starptautiskā Izglītības un profesionālās apmācības karjeras atbalsta asociācija (*IAEVG*), Eiropas Studentu karjeras atbalsta forums (*Fedora*), kas tagad ir apvienots ar Eiropas Starptautiskās izglītības asociāciju, Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs (*Cedefop*), Eiropas Izglītības fonds (*ETF*), Starptautiskais karjeras attīstības un sabiedriskās politikas centrs (*ICCDPP*), valsts nodarbinātības dienestu (VND) tīkls, *Euroguidance* tīkls, Eiropas Arodbiedrību konfederācija (*ETUC*) un Eiropas Jauniešu forums. EMKAPT tīklu vada dalībvalstis, un to finansiāli atbalsta Eiropas Komisija.

Eiropas metodiskos ieteikumus ir izstrādājuši EMKAPT dalībnieki, kas darbojas četrās darba grupās:

1. darba grupa. Karjeras vadības prasmes
Vadošā valsts: Čehija
Konsultants: prof. Ronalds Saltana (*Ronald Sultana*) (Malta)
2. darba grupa. Pieejamības paplašināšana
Vadošās valstis: Francija, Islande
Konsultante: prof. Fusuna Akoka (*Fusun Akkök*) (Turcija)

3. darba grupa. Koordinācijas un sadarbības mehānismi karjeras atbalsta praksē un politikas izstrādē

Vadošā valsts: Austrija

Konsultants: prof. Pēters Plants (*Peter Plant*) (Dānija)

4. darba grupa. Kvalitātes nodrošināšana un empīriskā bāze politikas un sistēmu izstrādē

Vadošā valsts: Ungārija

Konsultante: Dr. Dirdre Hjūza (*Deirdre Hughes*) (Apvienotā Karaliste)

Eiropas metodisko ieteikumu izstrādi koordinēja EMKAPT koordinators Dr. Raimo Vuorinens (*Raimo Vuorinen*) (Somija) un EMKAPT konsultants prof. Tonijs Votss (*Tony Watts*) (Apvienotā Karaliste) ar EMKAPT konsultantes Fransuāzas Divizijas (*Françoise Divisia*) (Francija) atbalstu.

B pielikums. Citi saistītie ES instrumenti un tīkli

1. Rīki un instrumenti, kas saistīti ar kvalifikācijas caurskatāmību un atzišanu mobilitātes veicināšanai

Europass ir vienota sistēma prasmju un kvalifikācijas caurskatāmībai, kas paredzēta cilvēkiem, kuri meklē darba vai apmācības iespējas (savā valstī vai ārvalstīs) un kuriem ir jāspēj skaidri un saprotami apliecināt savu kvalifikāciju un prasmes.

Europass pieci dokumenti, kas pieejami 26 valodās, ir šādi.

- CV, kurā ir atspoguļotas indivīda prasmes un spējas, t. sk. tās, kuras ir apgūtas ārpus formālās izglītības un apmācības.
- Valodu pase, kas ļauj pašam novērtēt savas valodu prasmes. To ir izstrādājusi Eiropas Padome kā daļu no Eiropas valodu mapes, ko veido trīs dokumenti: Valodu pase, Valodu biogrāfija un Dosjē.
- „*Europass* mobilitāte”, kurā ir apkopotas ziņas par citā Eiropas valstī prakses, darba, augstskolu apmaiņas programmas, brīvprātīgo darba u. c. laikā iegūtajām zināšanām un apgūtajām prasmēm.
- Pielikums kvalifikāciju apliecināšanai dokumentam, kurā ir aprakstīts profesionālās kvalifikācijas saturs. Tas papildina oficiālajā izglītības dokumentā ietverto informāciju, padarot to saprotamāku, it sevišķi darba devējiem vai institūcijām ārpus izdevējvalsts. Pielikumu kvalifikāciju apliecināšanai

dokumentam izdod kompetentas iestādes, un to var lejupielādēt šo iestāžu tīmekļa vietnēs.

- Diploma pielikums, kas tiek izsniegts augstākās izglītības iestāžu absolventiem kopā ar iegūtās izglītības diplomu un kurā ir uzskaitīti apgūtie studiju priekšmeti. Tas palīdz labāk izprast iegūto augstāko izglītību, it sevišķi ārpus tās valsts, kurā diploms ir izsniegts.

Līdz 2012. gada beigām *Europass* lietotājiem būs iespēja izveidot elektronisku Eiropas prasmju pasi un pievienot savam CV papildu dokumentus (apliecības, atsauksmes vēstules u. c.).

Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūra (*European Qualification Framework, EQF*) ir kopīga Eiropas atsauces sistēma, kas darbojas kā tulkošanas rīks, kurš palīdz izprast un salīdzināt kvalifikācijas dažādās valstīs. Tā aptver vispārējo, profesionālo un augstāko izglītību. Sistēmu veido astoņi līmeņi, kas ir balstīti uz mācību rezultātiem, kuri savukārt ir izteikti kā zināšanas, prasmes un iemaņas. Šī ietvarstruktūra ir veicinājusi nacionālo kvalifikāciju sistēmu izstrādāšanu un ieviešanu.

Eiropas kvalitātes nodrošināšanas sistēma profesionālās izglītības un apmācības jomā (*European Quality Assurance for Vocational Education and Training, EQAVET*) ir atsauces instruments politikas veidotājiem. Tās pamatā ir četru posmu kvalitātes cikls, proti, mērķu izvirzīšana un plānošana, to īstenošana, vērtēšana un pār-

baudīšana. Tā ir paredzēta, lai veicinātu nacionālo pieeju izstrādi kvalitātes nodrošināšanas sistēmu uzlabošanai, un aptver visas ieinteresētās puses.

Eiropas kredītpunktu sistēma profesionālās izglītības un apmācības jomā (*European Credit System for Vocational Education and Training, ECVET*) ir tehniska sistēma indivīdu mācību rezultātu pārņemšanai, atzīšanai un uzkrāšanai kvalifikācijas ieguves nolūkā. Tā ir paredzēta, lai atvieglotu studiju rezultātu atzīšanu saskaņā ar valsts tiesību aktiem un sekmētu mobilitāti kvalifikācijas ieguves nolūkā.

Eiropas kredītpunktu pārneses un uzkrāšanas sistēma (*European Credit Transfer and Accumulation System, ECTS*) ļauj mācību rezultātus (t. i., to, kas studentiem būtu jāzina, jāsaprot un jāspēj) un slodzi (t. i., laiku, kas studentiem parasti ir vajadzīgs šo rezultātu sasniegšanai) izteikt kredītpunktos. Studenta slodze, kas svārstās no 1500 līdz 1800 stundām akadēmiskajā gadā atbilst 60 ECTS kredītpunktiem (viens kredītpunkts atbilst vidēji 25–30 darba stundām). ECTS mācīšanu un mācīšanos augstākajā izglītībā Eiropā padara caurskatāmāku un veicina visu studiju atzīšanu. Šī sistēma sekmē iegūtās izglītības datu nodošanu starp dažādām izglītības iestādēm, lielāku studentu mobilitāti un elastīgākas iespējas iegūt zinātnisko grādu.

2. Iniciatīvas informācijas un caurskatāmības uzlabošanai darba tirgū

Euroguidance ir karjeras atbalsta konsultantiem paredzēts tīkls, kas sniedz viņiem informāciju, dokumentāciju un apmācību.

PLOTEUS ir portāls, kas studentiem, darba meklētājiem, darbiniekiem, vecākiem, karjeras atbalsta konsultantiem un pedagogiem palīdz atrast informāciju par studiju iespējām Eiropā.

EURES ir portāls, kas nodrošina informāciju par darbu ES. Tajā ir darba meklēšanas iespēja, CV datubāze (ko var izmantot darba devēji) un informācija par karjeras atbalstu.

Eiropas prasmju, kompetences, kvalifikāciju un profesiju klasifikācija (*European Classification of Skills, Competences, Qualifications and Occupations, ESCO*) ir daudzvalodu taksonomija, kas aptver visās nodarbinātības jomās izmantoto prasmju un kvalifikāciju terminus. Tiklīdz tā būs pabeigta, tā nodrošinās kopīgu terminu glosāriju izglītības un apmācības, kā arī nodarbinātības jomā. Šī klasifikācija palīdzēs indivīdiem aprakstīt savu pieredzi izglītībā, darbā un ikdienas dzīvē saistībā ar dažādām profesijām. Tas ļaus paplašināt karjeras atbalsta saturu no profesijām līdz detalizētākai izpratnei par pamatprasmēm un pieredzi.

ES prasmju panorāma (*EU Skills Panorama*) ir tiešsaistes instruments, kurā no 2012. gada beigām līdz 2020. gadam tiks atjaunotas prognozes par prasmju piedāvājumu un darba tirgus vajadzībām, kā arī par prasmju neatbilstību. Informācija būs sadalīta pēc valsts, sektora un profesijas, tā atklājot darba tirgus vājās vietas un jomas ar īpašu izaugsmes potenciālu. Tā ir paredzēta, lai darba meklētājiem, darbiniekiem, uzņēmumiem un/vai publiskajām iestādēm uzlabotu darba tirgus caurskatāmību.

Sīkāku informāciju par mūžilga karjeras atbalsta saistību ar ES politikas iniciatīvām sk. izdevuma „Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politika: 2011.–2012. gada progressa ziņojums” (*European Lifelong Guidance Policies: Progress Report 2011–12*) 3. nodaļā.

C pielikums. Karjeras vadības prasmju pilnveides vadlīnijas

Ievads

Šīs karjeras vadības prasmju pilnveides vadlīnijas ir izstrādātas, balstoties uz datu analīzi par KVP politikas un prakses attīstību EMKAPT 1. darba grupas (karjeras vadības prasmes) dalībvalstīs. Iegūtie dati par KVP politiku un praksi dalībvalstīs bija izsmeļoši un liecināja par pieredzes un pieeju daudzveidību.

Šīs vadlīnijas ir mēģinājums noteikt kopīgās, Eiropai raksturīgās KVP pilnveides iezīmes un ilustrēt tās ar atbilstošiem piemēriem. Šai pieejai ir daži trūkumi.

- Šīs vadlīnijas ir balstītas uz nelielu atbilžu skaitu. Netika analizēta attiecīgā pieredze tajās Eiropas valstīs, kas nav 1. darba grupas dalībvalstīs. Lai šīs vadlīnijas tiktu atzītas, laika gaitā ir nepieciešama empīriskās bāzes paplašināšana, izmantojot citu Eiropas valstu sniegto informāciju.
- Kaut arī vadlīniju izstrādei bija svarīgi visi iesniegtie dati, ilustratīviem nolūkiem tika izvēlēti tikai atsevišķi valstu piemēri.

Vadlīniju pašreizējā redakcija koncentrējas uz KVP politikas un prakses attīstības iespējamajiem scenārijiem, tā nodrošinot atskaites punktus tām valstīm, kuras vēlas izstrādāt KVP mācību programmu vai īstenot citus KVP pilnveidi veicinošus pasākumus.

Vadlīniju nākamajās redakcijās varētu tikt ietverts karjeras vadības prasmju katalogs vai atspoguļota karjeras vadības prasmju sistēma, tā vairāk pievēršoties KVP dažādajiem elementiem (zināšanas, prasmes, attieksme), virzības un attīstības aspektiem (KVP dažādām vecuma grupām vai sektoriem), kā arī vairāk uzsverot individuālo prasmju līmeni, nevis ar KVP pilnveidi saistītos organizatoriskos jautājumus.

Saturs

Šajās vadlīnijās ir ietverts tematu un aprakstu saraksts, kura nolūks ir attēlot KVP politikas un prakses attīstības iespējamus scenārijus dažādos apstākļos, kā arī ilustrēt tos ar KVP grupām, kuras asociējas ar šiem scenārijiem.

Definīcija

Karjeras vadības prasmes (KVP) ir prasmju kopums, kas indivīdiem un grupām nodrošina strukturētus veidus, kā apkopot, analizēt, sintezēt un organizēt ar sevi, ar izglītību un ar nodarbinātību saistīto informāciju, kā arī

attīsta prasmes pieņemt un īstenot lēmumus un karjeras maiņu.

Struktūra

Vadlīnijās ir aprakstīti divi iespējamie KVP pilnveides scenāriji; otrs no tiem ir iedalīts divās apakškategorijās (sk. C1. tabulu).

1. Karjeras izglītība kā mācību pasākums, kas tieši pievēršas KVP pilnveidei

Šī scenārija galvenās iezīmes ir: formālā mācību procesa konsekvence; nepārprotama orientēšanās uz to prasmju sistēmu, kuras ir svarīgas karjeras attīstīšanai; konsekventa KVP struktūra, kura tiek izmantota mācību darbības pilnveidei; KVP kā skaidri definēti un izmērīti plānotās mācību darbības rezultāti.

2. Ar KVP pilnveidi netieši saistītie pasākumi

Šī scenārija galvenās iezīmes ir: organizētā pasākuma (mācību pasākums vai karjeras atbalsta pakalpojums) vispārējais mērķis ir plašāks nekā karjeras attīstīšanai svarīgās prasmes, lai gan dažus šo pasākumu rezultātus varētu klasificēt kā KVP.

2.1. Mācību pieredze (formālā, neformālā, ikdienējā).

2.2. Karjeras atbalsta pakalpojumi un ar karjeras atbalstu saistītie pasākumi.

KVP pilnveidei izglītības iestādē (saistībā ar izglītības satura apguvi) ir jāapsver šādi organizatoriskie jautājumi (neatkarīgi no tā, kurš KVP pilnveides scenārijs tiek īstenots):

- KVP kā īpaša mācību vai pasākumu joma izglītības saturā (atsevišķs mācību priekšmets);
- KVP ir iekļautas visā mācību programmā vai pasākumos (integrētas izglītības saturā);
- KVP kā ārpusklases pasākums;
- jauktā pieeja.

Karjeras atbalsta īstenotāji un ieinteresētās puses varētu vienoties, kuras ir tās karjeras vadības pamatprasmes, ko visas dzīves laikā varētu pilnveidot jebkura vecuma indivīdi visos apstākļos (un tā atspoguļot KVP pilnveides mūžilgo un plaštvēruma aspektu), un aprakstīt to KVP

sistēmas veidā.

Šāda sistēma varētu balstīties uz stabilas teorētiskās bāzes (piem., pedagoģiskās teorijas). To veidotu vairāki KVP līmeņi, kas atspoguļotu pilnveides aspektu un attīstības nepārtrauktību (piem., attēlojot vecuma grupas), un vairākas tematiskās jomas, kas atspoguļotu KVP pilnveides pamatiezīmes (piem., personīgo vadību, mācību un darba izpēti, karjeras veidošanu). Šī sistēma palīdzētu nodrošināt KVP pilnveides nepārtrauktību un caurskatāmību dažādos apstākļos. Tad, balstoties uz šo sistēmu, varētu plānot KVP politikas un prakses attīstības scenārijus, kā arī konkrētus izvēlēta pasākuma KVP rezultātus. Šādas Portugālē īstenotas sistēmas piemērs ir redzams C2. tabulā.

Saikne starp scenārijiem un KVP grupu aprakstiem

- KVP pēc būtības ir sarežģītas. Indivīdi tās apgūt un pilnveido dažādos apstākļos, un bieži daži elementi atkārtojas vai pārklājas.
- Ar KVP saistītā nacionālā mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitika bieži var atspoguļot KVP scenāriju kombināciju un unikālus KVP grupu aprakstus.

Vadlīniju izmantošana

Šīs karjeras vadības prasmju pilnveides vadlīnijas ir paredzētas, lai mūžilga karjeras atbalsta politikas veidotājiem un īstenotājiem sniegtu informāciju par iespējamajiem mūžilga karjeras atbalsta politikas un prakses attīstības veidiem saistībā ar KVP pilnveidi, ņemot vērā visu vecuma grupu pārstāvju vajadzības un sešu sektoru jomas, kurās ir iespējams apgūt un pilnveidot KVP (vispārējā vai vidējā izglītība, profesionālā izglītība un apmācība, augstākā izglītība, pieaugušo izglītība, nodarbinātība un sociālās iekļaušanas iniciatīvas).

Šo vadlīniju lietotājiem ir jāņem vērā, ka tās nav paredzētas kā normatīvs instruments. Kā ilustratīvs piemērs ir aprakstīts modelis kādā konkrētā valstī (sk. C2. tabulu).

C1. tabula. Karjeras vadības prasmju pilnveides scenāriji

1. scenārijs	<p>Karjeras izglītība kā mācību pasākums, kas tieši pievēršas KVP pilnveidei</p> <p>Šī scenārija galvenās iezīmes ir: formālā mācību procesa konsekvence; nepārprotama orientēšanās uz to prasmju sistēmu, kuras ir svarīgas karjeras attīstīšanai; konsekventa KVP struktūra, kura tiek izmantota mācību darbības pilnveidei; KVP kā skaidri definēti un izmērīti plānotās mācību darbības rezultāti.</p>
Mērķis	Palīdzēt individiem sistemātiski pilnveidot tādas saskaņotas KVP grupas, kas ir svarīgas viņu karjerai
Teorētiskā bāze	<p>Piemēri</p> <ul style="list-style-type: none"> • DOT5 (pašapziņa, iespēju apzināšanās, lēmumu pieņemšanas apguve, karjeras maiņas apguve) • Sociālā konstruktīvisma attīstības mācību teorija
KVP grupas	<p>Piemēri</p> <p>Karjeras izglītība, kas ir saistīta ar trim centrālajām zināšanu un prasmju jomām:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. personīgā izvēle, 2. izglītība, apmācība un profesijas, 3. darba tirgus. <p>Mērķis ir, lai izglītības ieguvēji:</p> <ul style="list-style-type: none"> • attīstītu profesionālās, sociālās un individuālās prasmes; • veiktu apzinātu un reālistisku izglītības vai apmācības programmas izvēli; • izprastu mūžizglītības vērtību; • spētu tikt galā ar nosacījumiem, kas saistīti ar izglītību, apmācību, profesijām un darba tirgu; • iegūtu spēju izglīties. <p>(Piemērs no Dānijas karjeras izglītības 7–16 g. v. skolēniem)</p> <p>Galvenās prasmes profesijas izvēlē (izglītības joma „Cilvēki un darba pasaule”) ir šādas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pozitīva attieksme pret darbu; • izpratne, ka darbs un ar to saistītie pasākumi ir iespēja pašrealizēties, pašaplicināties un attīstīt uzņēmējdarbībai vajadzīgo domāšanu; • orientēšanās dažādās cilvēku darbības jomās, t. sk. dažādos roku darba un intelektuālā darba veidos; • to zināšanu un prasmju apguve, kas ir svarīgas nodarbošanās virziena izvēlei, turpmākai orientācijai dzīvē un profesijā, kā arī konkurencei darba tirgū. <p>(Piemērs no Čehijas sākumskolas izglītības pamatprogrammas)</p> <p>Karjeras izglītības programmas pamatā ir karjeras vadības prasmes, proti, zināšanas un izpratne, prasmes un attieksme, kas ir nepieciešamas sevis un karjeras iespēju atklāšanai, karjeras plānošanai, personīgai karjeras vadīšanai un šo aspektu saskaņošanai ar citiem dzīves aspektiem.</p> <p>Tīris galvenās karjeras prasmju jomas ir šādas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pašizziņa un pašpārliecība: <ul style="list-style-type: none"> • savu stipro un vājo pušu apzināšanās; • personīgo interešu, vērtību un noslieču apzināšanās; • pozitīva paštēla attīstīšana; • pozitīvu attiecību uzturēšana ar citiem.

	<p>2. Mācību un karjeras iespēju izpēte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • informācijas atrašana, apstrādāšana un izmantošana; • mūžizglītība; • mācību un karjeras iespēju izpēte; • sociālās vides izpēte. <p>3. Karjerai nepieciešamās prasmes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • karjeras lēmumu pieņemšana; • individuālā karjeras plāna sagatavošana; • atbilstošu izglītības, karjeras un dzīves mērķu izvirzīšana; • zināšanu un prasmju izmantošana, cenšoties īstenot izglītības, karjeras un dzīves mērķus; • karjeras maiņošana (no skolas uz tālākizglītību vai darba tirgu); • nodarbinātība (profesionālās izglītības un apmācības (PIA) audzēkņiem). <p>(Piemērs no Lietuvas Karjeras izglītības modeļa vispārīgajiem skolu skolēniem un PIA audzēkņiem)</p> <p>Profesionālā orientācija tiek piedāvāta kā fakultatīvs un neobligāts priekšmets vai kā starppriekšmetu tēma. Valsts izglītības satura norādēs KVP ir minētas kā skolēnu sasniedzamās prasmes atsevišķos izglītības ciklos humanitārajās un sociālajās zinātnēs. Daļa no vispārīgiem izglītības mērķiem ir definēta šādi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • atbilstošas attieksmes un mācību prasmju pilnveidošana, balstoties uz visiem pieejamajiem avotiem; • gatavība mūžizglītībai; • atbildības uzņemšanās par savu izglītības un profesionālo izaugsmi. <p>(Piemērs no Horvātijas izglītības satura norādēm)</p> <p>Karjeras izglītības nodarbības (kopā 6 stundas) visi 4. klases (14–15 g. v.) skolēni 10 valsts koleģiās aplūko trīs galvenās karjeras prasmju jomas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pašapzināšanās — skolēni tiek mudināti domāt par sevi un savām iecerēm saistībā ar viņus interesējošām profesijām. Tas skolēniem palīdz apziņoties arī to, kādas vērtības, intereses un prasmes ir nepieciešamas darba pasaules izpētei. 2. Iespēju apzināšanās — skolēniem tiek mācītas prasmes meklēt un vērtēt informāciju, kas saistīta ar karjeras, apmācības un darba tirgus iespējām. Skolēnos tiek attīstīta izpratne par skolas un darba dzīves atšķirīgajām un līdzīgajām iezīmēm, par jaunām problēmām saistībā ar globalizāciju, kā arī par mūžizglītības nozīmi. 3. Karjeras maiņas prasmes — skolēniem tiek mācītas darba meklēšanas prasmes, kā arī sniegta informācija par valsts kvalifikāciju sistēmu. Skolēniem tiek dota iespēja sagatavot pieteikuma vēstuli un dzīvesgājuma aprakstu (CV) saskaņā ar <i>Europass</i> modeli. Uzmanība tiek pievērsta arī tam, kā sagatavoties darba intervijai, un arī pašai darba intervijas norisei. <p>(Piemērs no Maltas Karjeras atbalsta programmas)</p>
<p>Karjeras atbalsta speciālisti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Karjeras izglītības skolotāji vai karjeras atbalsta skolotāji • Citu mācību priekšmetu skolotāji • Instruktori • Lektori • Karjeras atbalsta speciālisti
<p>KVP pilnveides metodes un organizācija</p>	<p>Piemērs</p> <p>Pedagoģiskā pieeja un metodes (dominējošās), kas paredz regulārus mācību pasākumus obligāto vai izvēles karjeras nodarbību veidā, kas var būt integrētas izglītības saturā un var ietvert ārpusklasses pasākumus (seminārus, projektus, darba seminārus; profesionālo pieredzi, piemēram, darba enošanu, darbavietu apmeklējumu, karjeras izstādes, darba izstādes, darba izmēģināšanu; pēcvidējās izglītības testāžu pārstāvju lekcijas, darba devēju lekcijas), kā arī papildu pakalpojumus (informēšanu, konsultēšanu, atbalsta sniegšanu).</p>

KVP vērtēšanas metodes	<p>Piemērs</p> <p>Karjeras izglītības rezultātu (t. i., apgūto KVP prasmi) vērtēšana, izmantojot darbu mapi, personisko kontu, kā arī citus vērtēšanas paņēmienus un instrumentus.</p> <p>KVP var tikt uzskatīts par skolēna sasniegamo rezultātu un vērtētas atsevišķos izglītības ciklos.</p>
Ar vecumu saistītie aspekti	<p>Karjeras izglītības ieguvēji parasti ir sākumskolas izglītības un abu vidējās izglītības posmu skolēni, kā arī profesionālās izglītības un apmācības iestāžu audzēkņi vai augstākās izglītības studenti.</p> <p>Ir iespējama lielāka karjeras izglītības programmas intensitāte (stundu skaits) tām vecuma grupām, kas atrodas karjeras maiņas posmā (piem., pārejot no obligātās izglītības uz profesionālo izglītību (vidējās izglītības otro posmu), t. i., 14–16 gadu vecumā).</p>
Ar sektoru saistītie aspekti	<p>Karjeras izglītība parasti tiek iegūta sākumskolas izglītības un abu vidējās izglītības posmu laikā, bet tā var tikt organizēta arī profesionālās izglītības un apmācības vai augstākās izglītības ietvaros.</p>
2. scenārijs	<p>Ar KVP pilnveidi netieši saistītie pasākumi</p> <p>Šī scenārija galvenās iezīmes ir: organizētā pasākuma (mācību pasākums vai karjeras atbalsta pakalpojums) vispārējais mērķis ir plašāks nekā karjeras attīstīšanai svarīgās prasmes, lai gan dažus šo pasākumu rezultātus varētu klasificēt kā KVP.</p>
2.1. scenārijs	<p>Mācību pieredze (formālā, neformālā, ikdienējā)</p>
Mērķis	<p>Palīdzēt indivīdiem pilnveidot starphozaru (sociālās vai meta) prasmes, kas ir nozīmīgas gan personiskajā dzīvē, gan karjerā.</p>
Teorētiskā bāze	<p>Piemēri</p> <ul style="list-style-type: none"> • Individuāla sociālās lomas nozīmīgums izglītības saturā (<i>LifRiC</i>) • Individuālā pilnveide un integrētās mācību metodes • <i>DOTS</i> (pašapziņa, iespēju apzināšanās, lēmumu pieņemšanas apguve, karjeras maiņas apguve)
KVP grupas	<p>Piemēri</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pamatprasmes (pašanalīze, lēmumu pieņemšana, informācijas meklēšana un vērtēšana, mērķu izvirzīšana un īstenošana) • Individuālās prasmes (pašefektivitāte, pašcieņas celšana, pašpalābība) • Sociālās prasmes (komunikācija, darbošanās grupā, starppersonu konfliktu risināšana) <p>KVP ir daļa no individuālajām un sociālajām prasmēm, proti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pašvadīšanas prasmes (t. sk. komunikācijas prasmes, vadības prasmes, pašapzināšanās prasmes un pašvērtēšanas prasmes, t. i., savu spēju un interešu izpratne, pašpajāvības un pašefektivitātes prasmes, problēmu risināšanas prasmes, prasme darboties grupā, lēmumu pieņemšanas prasmes); • iespēju apzināšanās prasmes (t. sk. prasmes meklēt un vērtēt informāciju par karjeras, apmācības un darba tirgus iespējām); • karjeras maiņas prasmes (t. sk. individuālās rīcības plānošanas prasmes, darba meklēšanas prasmes, t. i., pieteikuma vēstulu un CV sagatavošana, intervijā nepieciešamās prasmes, sevis pasniegšana, izpratne par darba ētiku). <p>(Piemērs no Maltas Individuālās un sociālās pilnveides programmas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vadības prasmes • Nodarbinātības, darba meklēšanas prasmes • Problēmu risināšanas prasmes • Uzņēmējdarbības prasmes • Prasme iegūt svarīgāko karjeras informāciju, noskaidrot karjeras informācijas avotus, uzzināt, kā vadīt karjeras informāciju

Karjeras atbalsta speciālisti	<ul style="list-style-type: none"> • Skolotāji • Instruktori • Lektori • Darbaudzinātāji • Nodarbinātības dienesta darbinieki • Sociālie darbinieki (īpaši NVO sektorā, kas īsteno sociālās iekļaušanas programmas, iesaistot nelabvēlīgā situācijā esošos cilvēkus izglītībā un nodarbinātībā)
KVP pilnveides metodes un organizācija	<p>Piemēri</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pedagoģiskā pieeja un metodes (dominējošās) • Starppriekšmetu temati un atsevišķi mācību priekšmeti • Tematiskie periodi, īsie kursi un semināri (piem., bezdarbniekiem paredzēti kursi, kas orientēti uz nodarbinātības atjaunošanu un darba meklēšanu), apmācības sesijas (piem., par darba meklēšanas prasmēm un darba devējiem nepieciešamajām prasmēm) • Nodarības, kas ir tematiski saistītas ar KVP (piem., ekonomika, psiholoģija u. c.) • Darba meklētāju klubi • Darba iepazīšanas pasākumi (lai mudinātu darba meklētājus iegūt darba pieredzi)
KVP vērtēšanas metodes	<p>Piemēri</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mācību pieredzes (programmas) efektivitātes vērtēšana saistībā ar tās mērķiem (izmantojot darbu mapi vai citas metodes) • Iepriekš iegūtās izglītības — arī KVP — akreditēšana
Ar vecumu saistītie aspekti	<ul style="list-style-type: none"> • Sākumskolas izglītības un abu vidējās izglītības posmu skolēni, profesionālās izglītības un apmācības iestāžu audzēkņi, kā arī augstākās izglītības studenti; galvenokārt jauniešu vecākās grupas pārstāvji un pieaugušie. • Klientu grupas, kam ir nepieciešami papildu karjeras attīstības procesi un KVP apguve, kas varētu palīdzēt pārvarēt karjeras šķēršļus (piem., cilvēki bez formālās izglītības, kas vairākus gadus ir strādājuši nekvalificētu darbu).
Ar sektoru saistītie aspekti	<p>Mācību pieredze tiek iegūta izglītības un nodarbinātības iestādēs (vidējās izglītības, profesionālās izglītības un apmācības, kā arī augstākās izglītības iestādēs, darba tirgus institūcijās, valsts nodarbinātības dienestā, jauniešu darba centros u. c.).</p> <p>Saistībā ar izglītības sektoru visbiežāk tiek minētas šādas prasmes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pamatprasmes; • sociālās prasmes; • individuālās prasmes; • pašvadības prasmes; • vadības prasmes. <p>Saistībā ar nodarbinātības sektoru visbiežāk tiek minētas šādas prasmes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nodarbināmības prasmes; • problēmu risināšanas prasmes; • uzņēmējdarbības prasmes. <p>NVO sektorā KVP sekmēšana un pilnveide ir sociālā darba daļa, kas ir orientēta uz atbalsta nodrošināšanu invalīdiem vai sociāli nelabvēlīgā situācijā esošām grupām un indivīdiem. Citi ar KVP saistītie aspekti ietver pašvadību mājokļa, finanšu un sociāli kulturālos jautājumos.</p>

2.2. scenārijs	Karjeras atbalsta pakalpojumi un ar karjeras atbalstu saistītie pasākumi
Mērķis	Palīdzēt indivīdiem karjeras attīstīšanas procesā ar informāciju, konsultācijām un atbalstu, izaugsmes treniņu un citiem karjeras atbalsta pakalpojumiem, kā arī sekmēt starpnozaru (sociālo un meta) prasmju pilnveidi, kas ir nozīmīgas gan personiskajā dzīvē, gan karjerā. KVP parasti tiek raksturotas kā karjeras atbalsta pakalpojumu „pozitīvais blakusefekts”.
Teorētiskā bāze	<p>Piemēri</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sociālā konstruktīvisma teorija • Dažkārt dominē tradicionālās karjeras atbalsta teorijas, piemēram, saskanošanas (raksturīgo iezīmju un faktoru) teorijas; dažādi spēju un personības vērtēšanas modeļi (Gilforda (<i>Guilford</i>), Tērstona (<i>Thurstone</i>), Holanda (<i>Holland</i>), Bujas (<i>Bujas</i>), Katela (<i>Cattell</i>), Glāsera (<i>Glasser</i>), Plutčika (<i>Plutchick</i>), Eizenka (<i>Eysenck</i>) u. c. teorijas) • Nodarbinātības sektorā KVP tiek pilnveidotas, balstoties uz darba un organizāciju psiholoģijas zināšanām un pieejām
KVP grupas	<p>Piemēri</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pašefektivitāte • Pašcieņa • Pārlicības veidošana • Lēmumu pieņemšana • Labākas zināšanas par mācību iespējām, darba tirgu u. c. <p>Mūžīga karjeras atbalsta sistēma identificē tās zināšanas, prasmes, uzvedības modeļus un attieksmi, ko bērniem, jauniešiem un pieaugušajiem ir efektīvi jāpārvalda, vadot savu karjeru un veicot izvēles visas dzīves laikā. Pilnveidojamās prasmes ir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pozitīvas sevis uztveres veidošana; • efektīva mijiedarbība; • informācijas pārvaldīšana; • pārmaiņu vadīšana; • lēmumu pieņemšana; • pieklūšana darba tirgum. <p>(Piemērs no Portugāles Mūžīga karjeras atbalsta sistēmas — sk. C2. tabulu)</p> <p>Grupu konsultācijas bezdarbniekiem ietver moduljus, kas pilnveido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nodarbināmības prasmes; • motivācijas vēstuli un dzīves gājuma rakstīšanu, • aktīvas darba meklēšanas paņēmienus, • sagatavošanos intervijai, • profesionālo iespēju pašvērtēšanu; <p>pašvadošanas prasmes;</p> <ul style="list-style-type: none"> • lēmumu pieņemšanas prasmes; • sevis apzināšanos; • pašpārlicību; • pašcieņu; • komunikācijas prasmes; • sevis pasniegšanas prasmes. <p>(Piemērs no Horvātijas bezdarbnieku grupu konsultēšanas modeļa)</p>

	<p>Izglītības sektorā dažādi KVP aspekti tiek mācīti, izmantojot šādus karjeras atbalsta pasākumus nacionālā mērogā:</p> <ul style="list-style-type: none"> • darba iepazīšanas pieredze; • karjeras orientācijas mācību ekskursijas; • karjeras dienas, izstādes, lekcijas; • izglītības izstādes; • izvēles mācību priekšmetu vingrinājumi; • karjeras maiņas vingrinājumi. <p>(Piemērs no Maltes Karjeras atbalsta programmas obligātās izglītības skolēniem)</p>
Karjeras atbalsta speciālisti	<ul style="list-style-type: none"> • Konsultanti (psihologi, sociālie darbinieki, skolu konsultanti u. c.) • Psihologi darba jautājumos • Karjeras padomdevēji • Nodarbinātības dienesta darbinieki (nodarbinātības konsultanti)
KVP pilnveides metodes un organizācija	<p>Piemērs</p> <ul style="list-style-type: none"> • individuālās un grupu karjeras atbalsta sesijas, kā arī ievadkursi un mentoringa plāni <p>Nodarbinātības sektorā dažādiem KVP aspektiem tiek izmantoti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • personiskais vai profesionālais profils; • profesionālais plāns; • darbu mape; • profesionālās karjeras atbalsta programmatūra „My Choice”; • VND portāls; • profesiju rokasgrāmata; • spēju vērtēšana, kas var ietvert psiholoģisko testēšanu; • darbaspēka apmaiņa; • e-informācija. <p>(Piemērs no Horvātijas bezdarbnieku grupu konsultēšanas modeļa)</p>
KVP vērtēšanas metodes	<p>Piemērs</p> <ul style="list-style-type: none"> • karjeras atbalsta pakalpojumu rezultātu vērtēšana (piem., cik veiksmīgi noritējusi pāreja uz izglītību, apmācību vai nodarbinātību)
Ar vecumu saistītie aspekti	<p>Pakalpojumi visām vecuma grupām (mužilgs karjeras atbalsts)</p>
Ar sektoru saistītie aspekti	<p>Izglītības sektorā tiek uzsvērts lēmums par tālākizglītību vai nodarbinātību, kas balstīts uz karjeras izvēli, kā arī starpnozaru prasmju pilnveidi, kas ir nozīmīgas gan personiskajā dzīvē, gan karjerā.</p> <p>Nodarbinātības sektorā tiek uzsvērtā nodarbinātība, uz iezīmēm un faktoriem balstītās zināšanas par sevi, kas ļauj pilnveidot prasmes, lai uzlabotu nodarbināmību.</p>

C2. tabula. KVP sistēma Portugālē

Prasmes	SASNIEGUMU LĪMENIS			
	Izpēte	Analīze	Rīcība	Vērtēšana
Pozitīvas pašuztveres veidošana	Personīgo iezīmju noteikšana un sevis apzināšanās	Savas ietekmes un uzvedības modeļu analizēšana dažādās dzīves situācijās	Tādu stratēģiju pieņemšana, kuras palīdz sevi adekvāti apzināties, kas savukārt sekmē stabilas personības izveidošanos	Pieņemto stratēģiju un uzvedības modeļu vērtēšana
Efektīva mijiedarbība	Komunikācijas nozīmes noteikšana dažādās dzīves situācijās	Pozitīvu attiecību veidošanas stratēģiju analizēšana un apgūšana	Tādu stratēģiju pieņemšana, kas sekmē pozitīvu mijiedarbību dažādās dzīves situācijās	Pieņemto stratēģiju un uzvedības modeļu vērtēšana
Informācijas pārvaldīšana	Karjeras un dzīves plāna īstenošanai nepieciešamās informācijas veida un avotu noteikšana	Efektīvas informācijas pārvaldības stratēģiju analizēšana un atzīšana	Tādu stratēģiju pieņemšana, kas sekmē patstāvīgu informācijas pārvaldīšanu saistībā ar ekonomiku, sabiedrību, kā arī ar izglītības un darba iespējām	Pieņemto stratēģiju un uzvedības modeļu vērtēšana
Pārmaiņu vadīšana	Dažādu dzīves laikā īstenoto karjeras maiņu un to veikšanas veidu noteikšana	Pārmaiņu un karjeras maiņas procesu un proaktivitātes nozīmes analizēšana	Tādu stratēģiju pieņemšana, kuras kā pārmaiņu pārvaldības līdzeklis atvieglo karjeras maiņu dažādās dzīves situācijās	Pieņemto stratēģiju un uzvedības modeļu vērtēšana
Lēmumu pieņemšana	Lēmumu pieņemšanas pamatprincipu noteikšana	Lēmumu pieņemšanas procesa saistības ar karjeras vadību analizēšana	Pozitīvu lēmumu pieņemšanas stratēģiju pieņemšana	Pieņemto stratēģiju un uzvedības modeļu vērtēšana
Pieklūšana darba tirgum	To stratēģiju un prasmju noteikšana, kuras vajadzīgas, lai piekļūtu darba tirgum	Ar iesaistīšanos un noturēšanos darba tirgū saistīto stratēģiju analizēšana	Tādu stratēģiju pieņemšana, kas palīdz iesaistīties un noturēties darba tirgū	Pieņemto stratēģiju un uzvedības modeļu vērtēšana

Portugāles **Mūžīga karjeras atbalsta sistēma** nosaka tās zināšanas, prasmes, attieksmi un uzvedības modeļus, kas bērniem, jauniešiem un pieaugušajiem ir vajadzīgas, lai efektīvi vadītu savu karjeru un izdarītu izvēles visas dzīves laikā. Šo sistēmu kopīgi izveidoja Izglītības ģenerāldirektorāts, Nodarbinātības un profesionālās apmācības institūts, Nacionālā kvalifikācijas un profesionālās izglītības aģentūra un Lisabonas Universitātes Profesionālā karjeras atbalsta institūts.

Līdz ar šīs sistēmas ieviešanu indivīdi varēs izprast savu dzīves projektu, tajā iesaistīties un uzņemties par to atbildību, saglabājot pozitīvu priekšstatu par sevi neatkarīgi no tā, kādas lomas viņi dzīves laikā uzņemsies. Pilnveidojamās prasmes ir šādas: pozitīva sevis uztveres veidošana, efektīva mijiedarbība, informācijas pārvaldī-

šana, pārmaiņu vadīšana, lēmumu pieņemšana un pieklūšana darba tirgum.

Katrai prasmei ir noteikti četri sasniegumu līmeņi.

Izpēte — šajā pirmajā līmenī indivīdi pēta informāciju un iegūst zināšanas, kas nepieciešamas turpmākajai darbībai, piemēram, sameklē informāciju, izpēta tematu, noskaidro jēdzienus un ilustrē situācijas. Tas nozīmē: noteikt, atklāt, atpazīt, izskaidrot, izteikt, sameklēt, izvēlēties, attēlot un ilustrēt ar piemēru, pamatojoties uz zināšanām un izpratni.

Analīze — šajā līmenī indivīdi pilnveido izpratni par apkopoto informāciju, to pārbaudot, klasificējot, apšaubot un ilustrējot. Tas nozīmē: plānot, izveidot, radīt, organizēt, kategorizēt, salīdzināt, secināt, atšķirt un noteikt

prioritāti, izmantojot analīzi (domājot par attiecībām un organizatoriskajiem principiem) un sintēzi (nosakot standartus) izziņas jomā un reakciju (noskaņojums un apmierinātība reaģējot) emocionālajā jomā.

Rīcība — šajā līmenī indivīdi demonstrē iepriekš iegūtās zināšanas, prasmes un attieksmi, piemēram, projektu vai uzdevumu plānošanu un īstenošanu, problēmu risināšanu un/vai iegūto zināšanu izmantošanu.

Vērtēšana — šajā līmenī indivīdi padziļina savas zināšanas, prasmes un attieksmi, tās novērtējot. Vērtēšanas rezultātā indivīdi var zināšanas pārveidot, pārvēršot to par jaunu izpēti un atklāšanas procesu. Tas nozīmē: attiecināt, apsvērt, kritizēt, ieteikt, vērtēt un spriest.

D pielikums. Kvalitātes nodrošināšanas un uz pierādījumiem balstītā sistēma

Kvalitātes nodrošināšanas un uz pierādījumiem balstītā rīcībpolitika un prakse, kas veicina mūžilga karjeras atbalsta sistēmu un pakalpojumus, darbojas sešos plašos sektoros: skolās, profesionālajā izglītībā un apmācībā, augstākajā izglītībā, pieaugušo izglītībā, nodarbinātības vidē un sociālās iekļaušanas iniciatīvās. Šī sistēma ir balstīta uz EMKAPT iepriekš veikto darbu (2009./10. māc. g.) un paplašināta kā vienots **kvalitātes elementu, kritēriju, rādītāju un iespējamo datu avotu** kopums, ko politikas veidotāji un citas ieinteresētās puses var izmantot un pilnveidot, lai kopīgi novērtētu panākto progresu attiecībā uz šīm sešām plašajām mūžilga karjeras atbalsta politikas attīstības jomām. Dažas piezīmes par sistēmas izstrādi ir ietvertas šī pielikuma papildinājumā.

Sistēma var tikt izmantota:

1. kā **vienkāršs kontrolsaraksts**, lai kopīgi novērtētu un noteiktu, kāda informācija jau ir pieejama jūsu valstī;
2. lai **uzskaitītu datu avotus, kur pašlaik ir iegūstama tāda informācija**, kas ir pieejama nacionālā, reģionālā un/vai lokālā mērogā, un lai analizētu trūkumus un to, kā tos var novērst saskaņā ar pastāvīgās pilnveides plānu;
3. lai identificētu **jebkurus zināmos datu avotus, ko**

politikas veidotāji varētu izmantot un kas līdz šim jūsu valstī kvalitātes nodrošināšanas un ietekmes vērtēšanas pilnveidei vēl nav izmantoti; tas var ietvert, piemēram, pārskatu par *PISA* pētījumu, Nacionālās jauniešu kohortas pētījumus, reģionālās vērtēšanas pārskatus par mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumiem, kvalitātes nodrošināšanas rezultātiem lokālā, reģionālā un nacionālā mērogā u. c.;

4. kur tas ir iespējams, lai **konstatētu, kādos apstākļos šie kvalitātes elementi, kritēriji un rādītāji tiek izmantoti**, proti, skolās, augstākajā izglītībā, profesionālajā izglītībā un apmācībā, pieaugušo izglītībā, valsts nodarbinātības dienestos, sociālās iekļaušanas iniciatīvās;
5. lai **izvērtētu, vai ir iespējams uzlabot salīdzinošās analīzes pieejas**, saskaņotākas un konsekventākas mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitikas un prakses izstrādei.

Šī sistēma ir veidota nevis kā „nevainojama zinātniska pieeja”, bet drīzāk kā noderīgs sākumpunkts, lai valstis sāktu praktiski izvērtēt, cik lielā mērā tām ir pieejami nepieciešamie dati un kādi ir esošo pasākumu trūkumi. Politikas veidotājiem nevajadzētu šo sistēmu izmantot kā

valstu salīdzinošās vērtēšanas instrumentu. Katrā valstī ir savi individuālie un mainīgie apstākļi, t. sk. atšķirīgs lielums, iedzīvotāju skaits un ģeogrāfiskie apstākļi, un šie faktori lielā mērā ietekmē mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu plānošanu un sniegšanu.

Eiropā tiek izstrādātas un lietotas vairākas kvalitātes nodrošināšanas un uz pierādījumiem balstītās sistēmas. Šī sistēma ir paredzēta, lai tās atbalstītu un papildinātu, ņemot vērā pašreizējās datu vākšanas un kvalitātes nodrošināšanas pieejas, kas tiek izmantotas katrā valstī.

Galvenais mērķis ir izveidot Eiropas kvalitātes nodrošināšanas sistēmu, kas politikas veidotājiem ļaus identificēt *noturīgu* un *noderīgu* kvalitātes nodrošināšanas un uz pierādījumiem balstīto rīcībpolitiku, t. sk. tādas ietekmes pasākumus kā valdības un indivīdu ieguvumu un izdevumu novērtējums. Svarīgs mērķis ir izveidot spēcīgu uz pierādījumiem balstītās rīcībpolitikas kultūru, kas apzinātos mūžilga karjeras atbalsta politikas aktuālos jautājumus.

VALSTS:

GALVENĀ KONTAKTPERSONA:

POLITIKAS SEKTORS: (1) skolas; (2) profesionālā izglītība un apmācība;

SAGATAVOJIS:

(3) augstākā izglītība; (4) pieaugušo izglītība; (5) nodarbinātība;

(6) sociālā ieklausšana.

PĀBEIGŠANAS DATUMS:

PĀRBAUDIĪJIS:

Kvalitātes elements	Kritērijs	Rādītājs	Iespējamo datu piemēri	Politikas pārbaudes komentāri
1. Karjeras speciālistu prasmes	1.1. Atzītā kvalifikācija, kas attiecas uz karjeras sektoru	Noteiktais kvalifikācijas līmenis¹⁵ <ul style="list-style-type: none"> Karjeras sektora prasības % pilnībā kvalificēti % daļēji kvalificēti % bez noteiktā līmeņa kvalifikācijas 	<ul style="list-style-type: none"> Nacionālais regulējums, tiesību normas Karjeras speciālistu valsts reģistrs Pakalpojumu īstenotāja pārskati Finansētāja pārskati Valdības datubāze 	
	1.2. Iesaiste pastāvīgā profesionālajā pilnveidē	Profesionālajai pilnveidei atvēlēto stundu skaits viena gada laikā: <ul style="list-style-type: none"> karjeras speciālista līmenī¹⁶ karjeras attīstīšanas pakalpojumu vadītāja līmenī¹⁷ Profesionālo ētikas kodeksu ievērojošo personu skaits <ul style="list-style-type: none"> karjeras speciālista līmeni 	<ul style="list-style-type: none"> Nacionālā datubāze Ārpakalpojumu pārskati Valsts kvalitātes zīme Valsts kvalitātes standartu pārskati CEDEFOP Kompetenču sistēmas (2009) izmantošana Pārbauzu pārskati Valsts kvalitātes zīme Valsts kvalitātes standartu pārskati Karjeras speciālistu valsts reģistrs 	

¹⁵ Kur iespējams, papildinformāciju, lūdzu, norādiet komentāru sadaļā.¹⁶ Lūdzu, sniedziet komentārus par profesionālās pilnveides prasībām un norādiet tās organizācijas vai pārvaldes nodaļas nosaukumu, kura izvirza šīs prasības.¹⁷ Sk. iepriekšējo zemsvītras piezīmi.

	1.3. Dalība karjeras profesionāļu asociācijā(s)	<p>Darbinieku skaits karjeras sektorā</p> <ul style="list-style-type: none"> • % karjeras profesionāļu asociācijas(-u) dalībnieku, piem., dalība vienā, divās, trīs un vairāk organizācijās 	<ul style="list-style-type: none"> • Politikas pārskati • Pakalpojumu īstenotāja pārskati • Pārbauzu pārskati • Karjeras profesionāļu asociācija(s) iekšējā atskaitīšanās 	
<p>2. Klientu iesaistīšana</p>	2.1. Pakalpojumu un produktu pieejamība	<p>Faktiskais individuālo klientu skaits, kuri piekļūst pakalpojumiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • internetā (<i>apmeklējumu skaits, t. sk. dažādu karjeras atbalsta pakalpojumu veidu apmeklējumi</i>) • pa tālruni (<i>zvanītāju skaits</i>) • individuālās sesijas (<i>klientu skaits</i>) • grupu sesijas (<i>klientu skaits</i>) <p>Īpaša politika un mērķi, kas noteikti pakalpojumu izstrādāšanas un sniegšanas vienlīdzībai un daudzveidībai</p> <ul style="list-style-type: none"> • % iedzīvotāju no dažādiem sociālajiem slāņiem, kas paūz savu viedokli par karjeras pakalpojumu veidu un sniegšanu 	<ul style="list-style-type: none"> • Karjeras speciālistu un vadības dati, t. sk. informācijas meklēšanai veiktālais laiks un IP adrešu noteikšana • Tiešsaistes un atjaunotās karjeras mapes • Pakalpojumu izpildes pārskati un iekšējā atskaitīšanās, izmantojot, piem., dienesta sistēmas, IKT izsekošanas sistēmas, piem., Google Analytics rīcības plānošanas pārskatus • Dati par klientu iesaistīšanos karjeras pakalpojumu izstrādāšanā un sniegšanā • Vienlīdzības un daudzveidības politika • Klientu atskaitīšanās • Pārbauzu pārskati 	
		<p>Karjeras atbalsta speciālistu un klientu proporcija</p> <p><i>Piem., klientu skaits noteiktā periodā, kas dalīts ar darbinieku nostrādātajām stundām šajā periodā</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cilvēkresursu dati • Klientu cauraidspējas dati • Karjeras atbalsta speciālistu atsauksmes 	
		<p>Viena pasākuma izmaksas</p> <p><i>Piem., darbinieku nostrādāto stundu skaits un netiešās izmaksas dalītas ar dažādu veidu pasākumu skaitu</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vadības informācija, piem., datu kopas par dažādu veidu pasākumiem, t. sk. patērētais laiks un izmaksas 	

	2.2. Klientu apmierinātība ar sniegtajiem pakalpojumiem, t. sk. informētības līmenis dažādos sektoros, piem., skolās, profesionālajā izglītībā un apmācībā, augstākajā izglītībā, pieaugušo izglītībā, nodarbinātības vidē un sociālās iekļaušanas iniciatīvās	<p>Noteikts klientu apmierinātības līmenis procentuālā izteiksmē (%)</p> <p>Papildu apsekojumi pa tālrūni vai tiešsaistē pēc noteikta laika piem., pēc 3, 6 un/vai 12 mēnešiem</p> <p>Aktualizēta klientu harta vai klientu tiesību apraksts</p>	<ul style="list-style-type: none"> Klientu apmierinātības apsekojumi tiešsaistē un bezsaistē Konsultāciju pieraksta rindas garums Karjeras speciālistu veikti un/vai neatkarīgi vērtēšanas apsekojumi Valsts kvalitātes zīme Klientu apsekojuma rezultāti 	
	2.3. Klientu dalība pakalpojuma sniedzēju pasākumu un rīcības plāna izstrādāšanā un programmas sagatavošanā	<p>Noteikts individuālo klientu pārstāvju īpatsvars, kas informē par ikgadējo un ilgtermiņa plānošanu atbildīgo vadības grupu</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ikgadējā plānošana, izvirzot kvantitatīvos un kvalitatīvos mērķus Rīcības plāns Direktoru padomes sanāksmes protokols u. c. Fokusa grupu diskusiju pārskati 	
	2.4. Klientu dalība dienesta pašvērtēšanā un ārējā vērtēšanā	<p>Noteikts klientu dalības līmenis papildu vērtēšanas apsekojumos</p> <p>Noteikts klientu pārstāvju īpatsvars kontroles institūcijās</p> <p>Ar konkrētiem KVP aspektiem saistītie mācību rezultāti Piem., karjeras vadības prasmes, kas saistītas ar valsts KVP vadlīnijām</p>	<ul style="list-style-type: none"> Klientu vērtēšanas apsekojumi Ārējās vērtēšanas pārskati (piem., ISO pārskati) Kvalitātes standartu vērtēšanas pārskati 	
3. Pakalpojumu sniegšana un uzlabošana	3.1. Karjeras vadības prasmiņu (KVP) apgušana un izmantošana	<p>Ar konkrētiem KVP aspektiem saistītie mācību rezultāti Piem., karjeras vadības prasmes, kas saistītas ar valsts KVP vadlīnijām</p>	<ul style="list-style-type: none"> Vērtēšana pirms un pēc pakalpojuma saņemšanas 	
	3.2. Kvalitātes vadības sistēma (KVS) ¹⁸	<p>Pierādījumi par KVS esamību saskaņā ar noteiktu, vienotu valsts standartu, kas aptver:</p> <ol style="list-style-type: none"> Karjeras speciālistu kompetenci, individuālo klientu iesaistīšanu, savienojamību ar izglītību un darba tirgu, saliīdzināšanu un pastāvīgas pilnveides pasākumus. 	<ul style="list-style-type: none"> Iekšējās un neatkarīgās pārbaudes un revīzijas Iekšējā atskaitīšanās Klienta rādītāji par pakalpojumu izmantošanu un apmierinātības apsekojumi Darba tirgus izpētes pārskati Darba tirgus izpētes tiešsaistes portāla dati Cilvēkresursu informācija 	

¹⁸ Tā var attiekties uz valsti, sektoru, pakalpojumu un/vai pakalpojuma īstenošanu.

	<p>3.3. Atbilstoši IKT rīki un programmatūra</p>	<p>Finansiālo investīciju apjoms IKT aparatūrā un programmatūrā <i>Piem., faktisko izmaksu sadalījums salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Izdevumu izmaksas Vērtēšanas pārskati par pievienotās vērtības atdevi 	
<p>3.4. Aktuālas zināšanas un lietpratība izglītības un darba tīrgus jautājumos</p>	<p>Investīciju apjoms darba tirgus informācijas līdzekļos un apmācībā <i>Piem., nacionālo, ES un starptautisko datubāzu pieejamība par mācību un darba iespējām, kvalifikācijas līdzvērtīgumu, darba aprakstiem</i> <i>Piem., izmaksu sadalījums par tiešsaistes un bezsaistes publikāciju un materiālu izstrādi</i> <i>Piem., darbinieku laiks, kas patērēts darba tīrgus izpētes apmācībai un līdzekļu nodrošināšanai, salīdzinājumā ar iespēju konsultācijas iepirkt kā ārpalpojumu</i></p>	<p>Investīciju apjoms darbinieku apmācībā <i>Piem., apmācīto darbinieku īpatsvars vai skaits un ar to saistītās izmaksas</i> <i>Piem., apmācība darbvietā, apmācība AI iestādēs, cita apmācība</i> <i>Piem., to darbinieku īpatsvars vai skaits, kam tiek piešķirti līdzekļi konferenču un profesionālās pilnveides pasākumu apmeklēšanai, un ar to saistītās izmaksas</i> <i>Piem., to darbinieku īpatsvars vai skaits, kas paši apmaksā konferenču un profesionālās pilnveides pasākumu apmeklēšanu</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Izdevumu izmaksas Vērtēšanas pārskati par atdeves pievienoto vērtību 	
<p>3.5. Pakalpojuma lietotāju grupu profils (skaidri definēts, sasaistīts ar politikas mērķa grupām)</p>			<ul style="list-style-type: none"> Darbavietas apmācības pārbaudes sistēma 	

<p>4. Valdības izdevumi un ieguvumi</p>	<p>4.1. īstermiņa, vidēja termiņa un ilgtermiņa publisko līdzekļu ietaupījums no īpašu formu pasākumiem¹⁹</p>	<p>To klientu bezdarbnieku īpatsvars, kuri pāriet uz nodarbinātību, izglītību un apmācību, t.sk. pierādījumi par papildu pasākumiem</p> <p>Pāreja uz mācībām un/vai darbu ilgums un īpatsvars</p> <p><i>Piem., laiks, kas pavadīts bezdarbnieka statusā vai ilgstošā studenta statusā</i></p> <p>Individuālo klientu pārejas uzraudzība uz nākamo nodarbinātības posmu, karjeras veidu vai uz izglītību un apmācību</p> <p><i>Piem., to indivīdu skaits, kuri īpaša pasākuma rezultātā vairs nepieprasa pabalstu</i></p> <p><i>Piem., samazināts atbūris no skolām, tālākizglītības un/vai augstākās izglītības iestādēm un ar to saistītās izmaksas</i></p> <p><i>Piem., pārejas īpatsvars no stāvokļa ārpus izglītības, apmācības vai nodarbinātības uz izglītību, apmācību vai nodarbinātību</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mērķa sasniegšanas pasākumi • Ārpus izglītības, apmācības un nodarbinātības esošo personu uzraudzības sistēma • Līdzsvarotās vadības kartes sistēma • Garengriezuma pētījumi • Kontroles grupas pētījumi • Klientu reģistrs • Pasākumu iedalījums • Izmaksas vai izmaksu ietaupījums saistībā ar tālruņa vai tīmekļa pieejas izmantošanu • Vērtēšana pirms un pēc pakalpojuma saņemšanas 	
--	--	--	--	--

¹⁹ 4. sadaļu var pielāgot un attiecināt uz dažādiem mūžīga karjeras atbalsta pasākumiem, t.sk. uz ieguvumu un izdevumu atdevi darba devējiem un valdībai.

	<p>4.2. Izdevumu ietaupījumi</p> <ul style="list-style-type: none"> • nacionālais palīdzības tālruņa dienests • nacionālais karjeras atbalsta tīmekļa portāls • nepastarpināta pakalpojumu sniegšana 	<ul style="list-style-type: none"> • Ikgadējās izdevumu izmaksas <p><i>Piem., par nacionālo palīdzības tālruņa dienesta pakalpojumiem</i></p> <p><i>Piem., par nacionālo karjeras atbalsta tīmekļa portālu</i></p> <p><i>Piem., par pakalpojumu sniegšanu Klātienē</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revīzijas ziņojums • Biznesa atskaites 	
<p>5. Individu izdevumi un ieguvumi</p>	<p>5.1. Mājsaimniecības ienākumu palielināšanās</p>	<p>Nodarbinātības izraisīta mazāka atkarība no sociālajiem pabalstiem</p> <p><i>Piem., karjeras speciālistu iegūtā informācija par lielākiem ienākumiem vai algu</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gada izpildes un pārskatu sniegšanas plāni 	

Kvalitātes nodrošināšanas un uz pierādījumiem balstītās sistēmas papildinājums

Karjeras atbalsta pakalpojumu plānošanai, vadīšanai un sniegšanai ir izmantoti dažādi kvalitātes nodrošināšanas modeļi. Tajos ir paredzētas pieejas, kas cenšas:

- standartizēt organizāciju pašvērtēšanas procesu²⁰;
- izmērīt karjeras informācijas, konsultāciju un atbalsta efektivitāti, balstoties uz „ideālo komponentu” faktoriem²¹;
- apkopot pierādījumus, lai apliecinātu atbildību²²;
- nošķirt dažādus sākuma stāvokļa, procesa un rezultāta faktorus, kas saistīti ar karjeras informācijas, konsultāciju un atbalsta sniegšanu²³;
- karjeras informācijas, konsultāciju un atbalsta sniegšanā izmantot kvalitātes nodrošināšanas modeli (t. i., karjeras speciālisti sadarbojas, lai

izveidotu klientu hartu un procesus vēlamo kvalitātes standartu garantēšanai).²⁴

Lai gan šo teorētisko pieeju saturs un izmantojums detālās atšķiras, kvalitātes nodrošināšana bieži tiek izteikta kā sākuma stāvoklis, process un rezultāts. Kopumā ir vismaz trīs plašas pieejas, kā tiek nodrošināta karjeras izglītības, informācijas, atbalsta un konsultēšanas kvalitāte.

1. **Organizāciju sniegto pakalpojumu kvalitātes nodrošināšana (*nacionālais standarts*)**. Te nolūks ir nodrošināt karjeras izglītības, informācijas, atbalsta un konsultēšanas pakalpojumu kvalitāti, piemēram, atbilstoši nacionālajam saskaņotajam standartam (piem., Igaunijā, Lietuvā, Grieķijā, Apvienotajā Karalistē). Valdības uzdevums ir oficiāli apstiprināt jeb atzīt šādu nacionālo standartu par kvalitātes rādītāju un patērētāju jeb klientu aizsardzības pazīmi. Kopumā darba devēji uzņemas atbildību par nacionālā standarta „kvalitātes zīmes” izstrādi un ieviešanu, taču saistībā ar karjeras speciālistu kompetenci ieguldījumu dod arī profesionāļu apvienības.

²⁰ Eiropas izcilības modelis (*EFQM Excellence Model*) tiek uzskatīts par visplašāk izmantoto organizāciju pašvērtēšanas sistēmu Eiropā. Tas ir kļuvis arī par pamatu vairumam nacionālo un reģionālo kvalitātes apbalvojumu. Sīkāku informāciju sk.: <http://www.guidance-research.org/EG/ip/theory/tp/efqm>.

²¹ *Mayston, D.* (2002). *Evaluating the Benefits of Guidance*. Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.

²² *Sampson, J. P., Reardon, R. C., Peterson, G. W. & Lenz, J. G.* (2004). *Career Counseling and Services: a Cognitive Information Processing Approach*, Chapter 14. Belmonta, CA: Brooks/Cole.

²³ *den Boer, P., Mittendorf, K., Scheerens, J. & Sjenitzer, T.* (2005). *Indicators and Benchmarks for Lifelong Guidance*. Tesaloniki: Cedefop.

²⁴ *Evangelista, L.* (2003). Quality assurance in guidance services – a tri-variable model. *Professionalità Journal*, No.78. Italy, Editrice la Scuola. <http://www.orientamento.it/orientamento/tri-varibale.pdf>.

2. Skolās, koledžās, apmācības centros un universitātēs sniegto pakalpojumu kvalitātes nodrošināšana (reģionālie vai lokālie apbalvojumi, kvalitātes zīme).

Te nolūks ir nodrošināt karjeras izglītības, informācijas, atbalsta un/vai konsultēšanas pakalpojumu kvalitāti reģionālā vai lokālā mērogā. Valdības uzdevums ir stimulēt institūciju vēlmi izpelnīties reģionālo vai lokālo kvalitātes apbalvojumu, kas ir saistīts ar tās pastāvīgās pilnveides plānu un ārējās pārbaudes sistēmām. Darba devēji ir atbildīgi par pastāvīgās pilnveides plāna īstenošanu, savukārt karjeras speciālistu uzdevums ir nodrošināt pierādījumus par karjeras atbalsta pasākumu ietekmi.

3. Individuālo karjeras atbalsta speciālistu sniegto pakalpojumu kvalitātes nodrošināšana (profesionālie standarti). Te nolūks ir pārliecināt pakalpojumu lietotājus par to, ka individuālie karjeras atbalsta speciālisti strādā saskaņā ar vienotu ētikas kodeksu un kopīgiem profesijas standartiem.

Kvalitātes nodrošināšanas un uz pierādījumiem balstītā sistēma pamatojas uz vairākiem izmēģinājuma un pilnveides pasākumiem, kas tika īstenoti no 2011. līdz 2012. gadam. Vismaz septiņas dalībvalstis ir veiksmīgi izmēģinājušas un uzlabojušas šo sistēmu savas nacionālās karjeras politikas izstrādē. Tas ietvēra datu apkopošanu un trūkumu noteikšanu esošajos pierādījumu vākšanas un ietekmes noteikšanas pasākumos. Šis darbs ir balstīts arī uz citu attiecīgo ES sistēmu iegūtajiem datiem²⁵ un profesiju vispasaules standartiem²⁶. Turklāt tika analizēti arī iepriekšējie pētījumi par karjeras atbalsta rīcībpolitiku, kas balstīta uz pierādījumiem²⁷, un izpētīta attiecīgā ārvalstu politika un prakse²⁸.

EMKAPT izmēģināja arī papildu pieeju uz pierādījumiem balstīto mācību rezultātu noteikšanai karjeras pasākumos. Ir izstrādāts karjeras pakalpojumu ietekmes apsekojums klientu vajadzību un atsauksmju vērtēšanai. Tas pašlaik tiek izmēģināts Igaunijā, Vācijā, Ungārijā, Portugālē un Slovēnijā (sk. 6.6. gadījuma izpēti 6. nodaļā).

²⁵ Piemēram, Cedefop (2009). *Professionalising Career Guidance in Europe*. Panorama Series 164. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

²⁶ Piemēram, International Association for Educational and Vocational Guidance (2003). *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners*.

²⁷ Piemēram, Maguire, M. & Killeen, J. (2003). *Outcomes from Career Information and Guidance Services*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.

²⁸ Piemēram, Kanādas karjeras attīstīšanas speciālistu standarti.



EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK (ELGPN) aims to assist the European Union Member States (and the neighbouring countries eligible for the Lifelong Learning Programme) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors. The purpose of the Network is to promote co-operation and systems development at member-country level in implementing the priorities identified in EU 2020 strategies and EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The Network was established in 2007 by the member-states; the Commission supports its activities under the Lifelong Learning Programme.

ŠIE EIROPAS METODISKIE IETEIKUMI ir paredzēti, lai politikas veidotājiem un citām ieinteresētajām pusēm palīdzētu izvērtēt mūžilga karjeras atbalsta nodrošinājumu savā valstī vai reģionā, noteikt tos jautājumus, kuriem ir jāpievērš lielāka uzmanība, un tās nepilnības, kuras ir jānovērš, balstoties uz citās Eiropas valstīs īstenoto praksi. Mūžilgs karjeras atbalsts ir visi tie pasākumi, kas ir paredzēti, lai palīdzētu cilvēkiem jebkurā viņu dzīves brīdī pieņemt lēmumus par izglītību, apmācību un nodarbošanos, kā arī vadīt savu karjeru. Šie metodiskie ieteikumi ir veltīti četriem galvenajiem tematiem, kas definēti 2004. un 2008. gada ES rezolūcijās:

- karjeras vadības prasmes;
- pieejamība, t. sk. iepriekš iegūtās izglītības akreditēšana;
- sadarbības un koordinācijas mehānismi karjeras atbalsta politikas un sistēmu izstrādē;
- kvalitātes nodrošināšana un empīriskā bāze politikas un sistēmu izstrādē.

Eiropas metodiskos ieteikumus ir izstrādājuši Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkla (EMKAPT) dalībnieki. EMKAPT ir liela nozīme nacionālās mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrādāšanā Eiropas valstīs. Patlaban tīklā ir 29 dalībvalstis (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, TR, UK) un vēl divas valstis piedalās novērotāja statusā (BE, BG). Tīkla dalībvalstis izvirza pārstāvjus darbam tīklā un tiek mudinātas izvirzīt gan valstisko, gan nevalstisko organizāciju pārstāvjus. Tā kā EMKAPT darbību vada tā dalībvalstis, tam ir inovatīva ES atklātās koordinācijas metodes forma.