

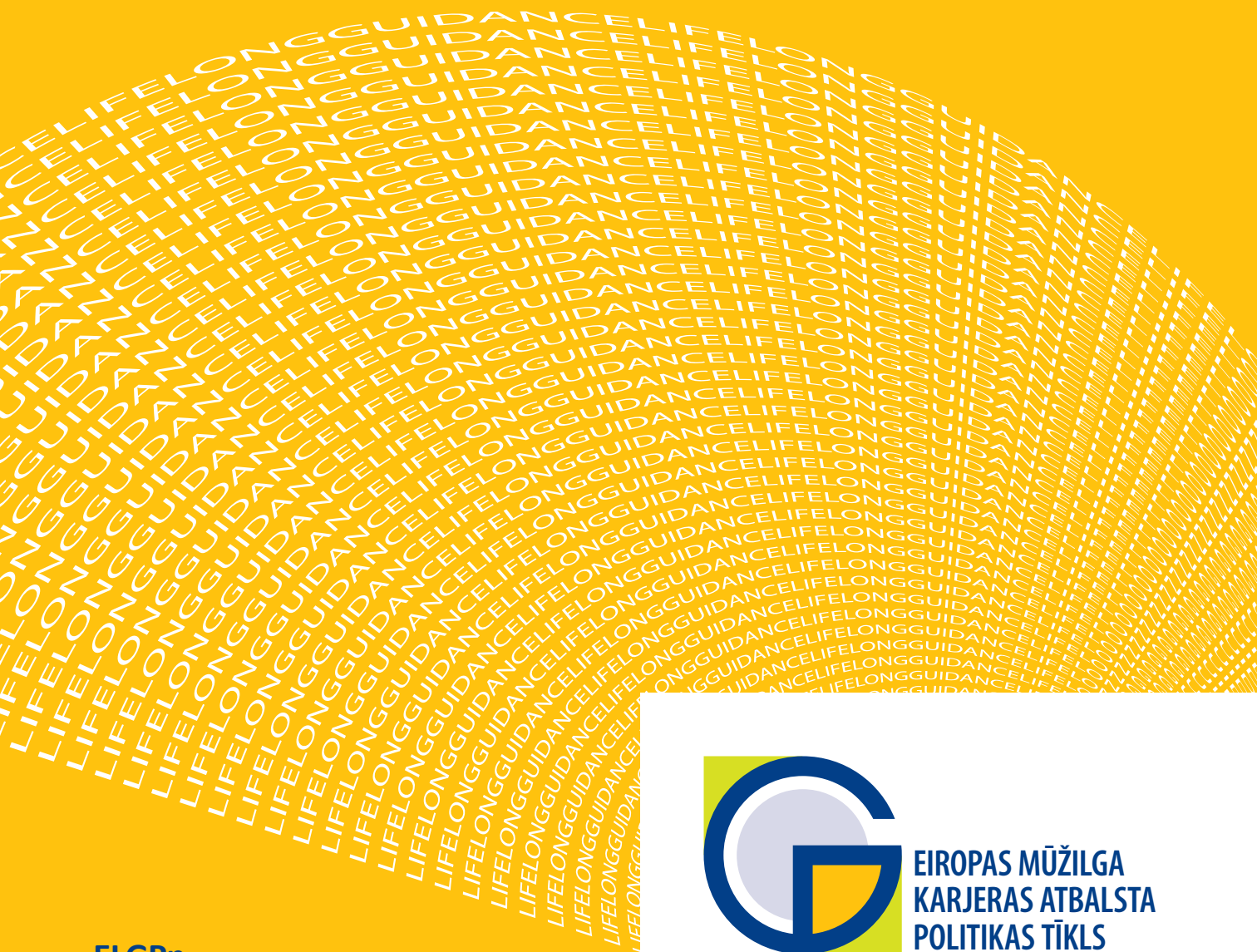


Izglītības un kultūras ĢD

Mūžizglītības programma

# Mūžilga karjeras atbalsta politika: darbs turpinās

## EIROPAS MŪŽILGA KARJERAS ATBALSTA POLITIKAS TĪKLA DARBA PĀRSKATS 2009.–10.GADAM SAĪSINĀTAIS PĀRSKATS



EIROPAS MŪŽILGA  
KARJERAS ATBALSTA  
POLITIKAS TĪKLS

ELGPn

# Mūžilga karjeras atbalsta politika: darbs turpinās

Eiropas mūžilga karjeras atbalsta politikas  
tīkla darba pārskats 2009.-10.gadam

SAĪSINĀTAIS PĀRSKATS



Izdevums ir Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkla (EMKAPT) saīsinātais pārskats. EMKAPT ir ES Mūžizglītības programmas finansēts dalībvalstu sadarbības tīkls. Pārskatā aprakstīts EMKAPT darbs 2009. un 2010. gadā. Pārskatā paustais ir EMKAPT viedoklis, kas neatspoguļo Eiropas Komisijas oficiālo nostāju, nedz arī EK oficiālo pārstāvju viedokli.

Pilno pārskatu var saņemt no EMKAPT koordinatora pa e-pastu ([elgpn@jyu.fi](mailto:elgpn@jyu.fi)) vai to var lejupielādēt no EMKAPT mājas lapas (<http://elgpn.eu>). Ir pieejams arī kopsavilkuma ziņojums.

© Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT)

Tīkla koordinators 2009.-2010. gadā: Somijas Izglītības pētniecības institūts, Jivaskilas (*Jyväskylä*) Universitāte, Somija  
<http://elgpn.eu>  
[elgpn@jyu.fi](mailto:elgpn@jyu.fi)

Redaktori: Dr. Raimo Vuorinen (*Raimo Vuorinen*), Somijas Izglītības pētniecības institūts,  
Prof. Entonijs G. Vatss (*Anthony G. Watts*), Nacionālais Karjeras izglītības un konsultāciju institūts, Apvienotā Karaliste

Vāka un grafiskā dizaina autors: Marti Minkinen (*Martti Minkinen*), Somijas Izglītības pētniecības institūts  
Maketētāja: Kaija Manstrema (*Kaija Mannström*), Somijas Izglītības pētniecības institūts

ISBN drukas versijai: 978-9934-8204-6-5

ISBN PDF versijai: 978-9934-8204-7-2

Iespiests Latvijā, SIA „McĀbols poligrāfija”

Tulkojumu latviešu valodā nodrošināja Valsts izglītības attīstības aģentūra  
© Valsts izglītības attīstības aģentūra, 2011

## SATURA RĀDĪTĀJS

Priekšvārds.....	5
Pateicība .....	7
<b>1 Ievads .....</b>	<b>9</b>
<b>2 EMKAPT Darba programma 2009.-2010. ....</b>	<b>10</b>
<b>3 Karjeras vadības prasmes (1. prioritātes darba grupa) .....</b>	<b>12</b>
<b>4 Karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamība (2. prioritātes darba grupa) .....</b>	<b>14</b>
<b>5 Sadarbība un saskaņota rīcība karjeras atbalsta sistēmās (3. prioritātes darba grupa) .....</b>	<b>16</b>
<b>6 Karjeras atbalsta pakalpojumu kvalitāte un kvalitātes rādītāji (4. prioritātes darba grupa) .....</b>	<b>18</b>
<b>7 ES Politikas apskats (1. tematiskā darba grupa).....</b>	<b>20</b>
<b>8 ES Finansētie projekti: mijiedarbība un sasaiste ar politiku (2. tematiskā darba grupa).....</b>	<b>22</b>
<b>9 EMKAPT darba izvērtējums .....</b>	<b>24</b>
<b>10 Nākamais darba periods .....</b>	<b>25</b>
Pielikums nr. 1: EMKAPT nacionālo delegāciju sastāvs un kontakti 2009.-2010. gadā .....	26
Pielikums nr. 2: EMKAPT dalībvalstu līdzdalība pasākumos 2009.-2010. gadā .....	27

## Priekšvārds

Pēdējās desmitgades laikā arvien lielāka uzmanība tiek pievērsta karjeras atbalstam mūža garumā kā Eiropas, tā arī nacionālajā mērogā. Tas tiek atzīts par būtisku mūžizglītības aspektu, kas veicina gan sociālu, gan ekonomisku mērķu sasniegšanu, proti: vispārējās un profesionālās izglītības, kā arī darba tirgus rezultativitātes un izmaksu lietderības uzlabošana, samazinot izglītojamo atbirumu, novēršot prasmju nesaderību un ceļot ražīgumu. Divas ES Izglītības padomes Rezolūcijas (no 2004.<sup>1</sup> un 2008.<sup>2</sup> gada) ir izcēlušas nepieciešamību pēc stabiliem karjeras atbalsta pasākumiem cilvēka mūža garumā, lai nodrošinātu personas ar prasmēm vadīt savu izglītošanās procesu un karjeras izveidi, kā arī pāreju no viena izglītības un/vai darba cēliena uz nākamo. Rezolūcijas ir koncentrējušas uzmanību uz četrām prioritātēm: karjeras vadības prasmju izveide, karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamība, karjeras pakalpojumu kvalitātes nodrošinājums, pakalpojumu saskaņotības koordinēšana. Dalībvalstis tika aicinātas veikt pasākumus, lai modernizētu un nostiprinātu savu karjeras atbalsta politiku un sistēmas.

Eiropas Komisija, ar ciešu CEDEFOP un Eiropas Izglītības fonda (*European Training Foundation*) atbalstu, ir aktīvi veicinājusi attīstību, pasūtot pētījumus, sastādot rokas grāmatu politikas veidotājiem sadarbībā ar OECD<sup>3</sup>, un sekmējot pieredzes apmaiņu un kopīgu uzziņas materiālu izveidi izmantojot Eiropas ekspertu darba grupas atbalstu, kas tikās laika posmā starp 2002. un 2007. gadu. 2007. gadā Dalībvalstis nolēma izveidot Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīklu (EMKAPT). Eiropas Komisija sirsnīgi apsveica šādu iniciatīvu kā uzņēmības apliecinājumu un kā līdzekli Rezolūciju prioritāšu īstenošanai konkrētos nacionālajos apstākļos. Komisija pašlaik nodrošina finansiālu atbalstu EMKAPT Mūžizglītības programmas ietvaros un arī piedalās tīkla sanāksmēs.

Apsveicu EMKAPT ar pirmajos trīs pastāvēšanas gados panākto un pateicos Somijas kolēģiem: Raimo Vuorinenam (*Raimo Vuorinen*) un Leai Polijo (*Lea Pöyliö*) par dinamisko vadību, veicot tīkla koordinatoru pienāku-

<sup>1</sup> Padomes Rezolūcija (2004. gada 28. maijs) par politikas nostādņu, sistēmu un prakses uzlabošanu mūžilga karjeras atbalsta jomā Dok. 9286/04.

<sup>2</sup> Padomes un Padomē sanākušo Eiropas Savienības dalībvalstu valdību pārstāvju rezolūcija (2008. gada 21. novembris) par mūžilga karjeras atbalsta sekmīgāku iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās

<sup>3</sup> Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (OECD), (2004). Karjeras attīstības atbalsts: Rokasgrāmata politikas veidotājiem. Parīze: OECD.

mus. Šis pārskats atspoguļo galvenos rezultātus un parāda tīkla vērtību kā nacionālajā tā Eiropas līmenī. Tīkls ir palīdzējis nostiprināt sadarbību un sekmēt „savienotos” karjeras atbalsta pakalpojumus, apvienojot izglītības un nodarbinātības sektorus, kā arī dažādās valstīs iedvesmojis nacionālo padomju izveidi, kurās iesaistās visas karjeras atbalstā ieinteresētās puses. Katrai no Rezolūcijās nosauktajām prioritātēm tiek aprakstīti kopīgi panāktie veikumi un norādīti tālākie izaicinājumi.

Aizvien pieaugošais karjeras izmaiņu biežums, ar ko jāsaskaras iedzīvotājiem dzīves gaitā, turklāt plašāku izglītības iespēju un darba tirgus daudzveidības un mobilitātes apstākļos, efektīvas mūžilga karjeras atbalsta sistēmas padara nozīmīgākas nekā jebkad agrāk. Lisabonas stratēģijas pēctece – Eiropa 2020. attīstības stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un iekļaujošai izaugsmei kā mērķus ir izvirzījusi izglītības priekšlaicīgi pametušo īpatsvara samazināšanu līdz 10% un 40% jaunās paaudzes pār-

stāvju nodrošināšanu ar augstāko izglītību. Stratēģija arī pasvītro nepieciešamību veicināt jauniešu iekļaušanos darba tirgū, neformālās izglītības un ikdienējās mācīšanās atzišanu, mācību sasniegumu uzlabošanu, izglītības sistēmu aktualitātes un atvērtības sekmēšanu, profesionālās izglītības prestiža celšanu, kā arī iedzīvotāju nodrošināšanu ar kompetencēm, kas nepieciešamas sekmīgai tālākizglītībai un nodarbināmībai jau no mazotnes ar iespēju tās attīstīt mūža garumā. Kvalitatīva, pieejama un saskaņota karjeras atbalsta sistēma ir nepieciešama, lai sasniegtu šos mērķus, tādēļ aicinu EMKAPT turpināt šo vērtīgo darbu un novēlu panākumus arī turpmāk.

Gordons Klārks (*Gordon Clark*)

Nodaļas vadītājs

Izglītības un kultūras direktorāts

Eiropas Komisija

## Pateicība

- Pārskats ir Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta tīkla (EMKAPT) kopīgo pūļu rezultāts. Tas atspoguļo darbu, ko ieguldījuši visi tīkla dalībnieki, jo īpaši: Dalībvalstu nacionālās delegācijas, kas noteica konkrētas prioritātes EMKAPT 2009.-2010. darba programmā, tēmas apskatot no savas perspektīvas.
- Valstis, kuras uzņēmas plenārsēžu, kā arī tematisko pasākumu organizēšanu, sniedzot savas valsts politikas piemērus un gadījumu izpēti, lai veicinātu kopīgu mācīšanos.
- Francijas un Spānijas izglītības ministriju amatpersonas, kuras sekmēja EMKAPT darbu, organizējot tematiskas konferences savas valsts ES Prezidentūras ietvaros.
- Partnerorganizāciju pārstāvji, kas ir piedalījušies darba programmas izpildē, tai skaitā Mika Lauņikari (*Mika Launikari*) (CEDEFOP), Helmutš Zelots (*Helmut Zelloth*) (ETF), Kārena Šobera (*Karen Schober*) (IAEVG), Dr. Gerharts Rots (*Gerhart Rott*) (FEDORA), Dr. Džons Makārtijs (*John McCarthy*) (ICCDPP) un Dr. Volfgangs Millers (*Wolfgang Müller*) (ES NVA tīkls).
- Katra tematiskā pasākuma atbildīgās valsts pārstāvji, kas ir nodrošinājuši pasākumu vadību sadar-

bībā ar EMKAPT koordinatoru un ir organizējuši pārskata attiecīgo sadaļu veidošanu:

- 1.PDG Jasmins Muhičs (*Jasmin Muhic*), Čehija
- 2.PDG Žanns-Marī Lenzi (*Jean-Marie Lenzi*), Francija; Dr. Gudbjorga Viljalmsdotira (*Guðbjörg Vilhamsdottir*), Islande
- 3.PDG Dr. Pīters Hertels (*Peter Härtel*), Austrija; Dr. Bernhards Jenške (*Bernhard Jenschke*), Vācija
- 4.PDG Stefens Jensens (*Steffen Jensen*), Dānija
- 2.TDG Brigita Rupara (*Brigita Rupar*), Slovēnija.

Nolīgtie eksperti, kas sagatavoja darba dokumentus izskatīšanai un ziņojumus visām tematisko pasākumu sanāksmēm, kā arī sagatavoja šī pārskata attiecīgās sadaļas:

- 1.PDG: Prof. Ronalds Sultana (*Ronald Sultana*), Malta
- 2.PDG: Prof. Fusuna Akoka (*Fusûn Akkøk*), Turcija
- 3.PDG: Prof. Tonijs Vatsšs (*Tony Watts*), Lielbritānija

- 4.PDG: Asoc.prof. Pīters Plānts (*Peter Plant*),  
Dānija
- 1.TDG: Fransuāza Divisija (*Françoise  
Divisia*), Francija; Dr. Džons Makārtijs  
(*John McCarthy*), Īrija
- 2.TDG: Saša Niklanovičs (*Saša Niklanovič*),  
Slovēnija
- Izvērtējums: Pīters Vebers (*Peter Weber*),  
Vācija

Tikls nolēma vienlaicīgi risināt četras prioritātes, kas izvirzītas 2008. gada ES Rezolūcijas uzdevumā: no tā izriet aprakstīto pasākumu plašums un darbības jomas.

Pateicība pienākas arī Eiropas Komisijas pārstāvjiem Gordonam Klārkam (*Gordon Clark*), Karlo Skatoli (*Carlo Scatoli*), Dženirefai Vananai (*Jennifer Wannan*) un Maikei Kopsai (*Maike Koops*) no IKĢ; Suzannai Krātzai (*Susanne Kraatz*) no NĢ) par sniegto atbalstu darba programmas īstenošanā

Raimo Vuorinens,  
EMKAPT koordinators





## Ievads

Pārskata uzdevums ir sniegt ziņas par līdzšinējiem Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkla (EMKAPT) darba rezultātiem atbildīgajiem politikas veidotājiem un iesaistīto institūciju pārstāvjiem gan Eiropas, gan nacionālajā līmenī.

EMKAPT mērķis ir palīdzēt Eiropas Savienības Dalībvalstīm (arī kaimiņvalstīm, kas ir tiesīgas piedalīties ES Mūžizglītības programmā) un Eiropas Komisijai attīstīt Eiropas sadarbību mūžilga karjeras atbalsta jautājumos gan izglītības, gan nodarbinātības sektoros. Tā nolūks ir veicināt sadarbību ES Dalībvalstu līmenī, īstenojot tās prioritātes, kas ir izvirzītas ES Rezolūcijās par Mūžilgu karjeras atbalstu (2004.; 2008.). Tīklu ir izveidojušas ES Dalībvalstis; Eiropas Komisija atbalsta tīkla darbību Mūžizglītības programmas ietvaros.

EMKAPT pastāvēšana norāda uz nozīmīgu attīstību Eiropā nacionāla mēroga mūžilga karjeras atbalsta politikas izveidē. Kā tīkls, kura darbību virza pašas Dalībvalstis, tas arī pārstāv novatorisku ES Atvērtās koordinācijas metodes formu.

Visas valstis, kuras ir tiesīgas saņemt atbalstu ES Mūžizglītības programmas ietvaros 2007.-2013. gadā var kļūt par EMKAPT biedrēm. Tīkla dalībvalstis nozīmē pārstāvjus, kurus vēlams iecelt kā no valstiskajām, tā no nevalstiskajām instancēm. Gandrīz visas valstis savās delegācijās ir iekļāvušas izglītības ministrijas pārstāvjus; vairāk nekā puse iekļāvušas darba jeb nodarbinātības ministrijas pārstāvjus un dažas iekļāvušas NVO pārstāv-

jus (sk. 1. pielikumu). Izmantojot atbilstošus sadarbības pasākumus, tiek uzturēti kontakti ar citām attiecīgām instancēm un sadarbības tīkliem, kā nacionālajā, tā Eiropas un arī starptautiskajā mērogā.

Pašlaik EMKAPT sastāvā ietilpst 26 dalībvalstis (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, SE, SK, SI, TR, UK), un vēl 4 valstis piedalās novērotāja statusā (BE, BG, IE, RO).

Dalībvalstis ziņo, ka līdzdalība tīklā ir paplašinājusi uzskatus par kopīgo izaicinājumu iespējamajiem risinājumiem, kā arī pavērusi jaunu perspektīvu un sniegusi jaunu izpratni par savu nacionālo karjeras atbalsta sistēmu. Konkrēti jautājumi, kuros tiek saskatīts progress ir šādi:

- Atbalsts pakalpojumu saskaņošanas pilnveidē (pašlaik visas 30 valstis ir vai nu izveidojušas, vai nupat veido karjeras atbalsta nacionālo padomi vai līdzīgu sadarbības mehānismu).
- Rasta kopīga izpratne par karjeras vadības prasmēm.
- Novērtētas jauno tehnoloģiju iespējas paplašināt karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamību, papildinot klātienē konsultācijas ar telefoniskajiem vai interaktīviem internetā sniegtiem pakalpojumiem.
- Izpratne par kvalitatīvu un kvantitatīvu datu nepieciešamību, lai veidotu kvalitātes nodrošinājumam nepieciešamos rādītājus.



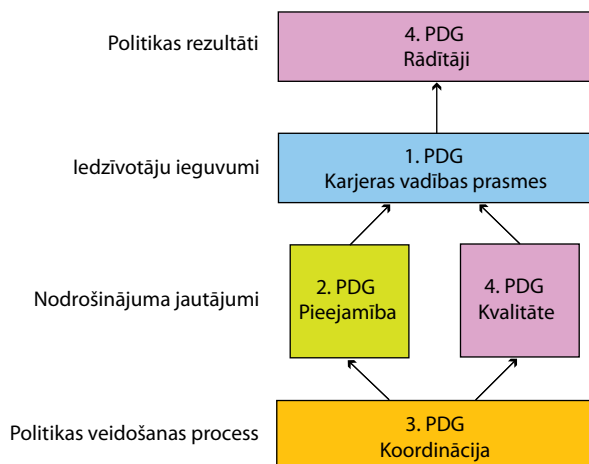
## EMKAPT darba programma 2009.-2010. gadā

2009.-2010. gada laikā ir notikušas četras EMKAPT plenārsēdes (Luksemburgā, 2009. gada martā; Rīgā, Latvijā, 2009. gada septembrī; Saragosā, Spānijā 2010. gada maijā; Lisabonā, Portugālē, 2010. gada septembrī).

Tikla dalībnieki vienojās, ka 2009.-2010. gada darba programmai vajadzētu balstīties četrās prioritātēs, kas norādītas 2008. gada ES Padomes Rezolūcijā. Attiecīgi darbs tika veikts četros virzienos (katrā piedalījās 10-12 valstu pārstāvji), lai:

- Sekmētu *karjeras vadības prasmju* apguvi mūža garumā (1. prioritātes darba grupa/1.PDG).
- Veicinātu karjeras atbalsta pakalpojumu, tai skaitā neformāli apgūto prasmju akreditācijas, *pieejamību* visiem iedzīvotājiem (2. prioritātes darba grupa/2. PDG).
- Sekmētu *sadarbības un koordinācijas mehānismu* izveidi karjeras atbalsta politikas un sistēmu attīstībai, iesaistot dažādas valsts, reģiona un vietējā mēroga ieinteresētās instances (3. prioritātes darba grupa/3.PDG).
- Attīstītu *kvalitātes nodrošinājuma sistēmas* un uz *indikatoriem balstītu* karjeras atbalsta politikas un sistēmu plānošanu (4. prioritātes darba grupa/4. PDG).

Attiecības starp šīm četrām prioritātēm var attēlot šādi:



Katrā no darba grupām bija viena vai divas vadošās valstis un nolīgtais eksperts, kas organizēja un atbalstīja pasākumus, sadarbībā ar EMKAPT koordinātoru. Katras darba grupas programmā bija iekļautas divas atsevišķas tematiskās pieredzes apmaiņas vizītes un trešā tikšanās reize pieredzes analīzei un apkopošanai. Vizītes sniedza iespēju uzņemošajām valstīm iepazīties un bagātināt savu politiku un praksi ar dažādu valstu pieredzi, pieaicinot šajā procesā galvenās atbildīgās amatpersonas. Nolīgtais

eksperts katrai vizītei sagatavoja darba dokumentus un arī nosléguma ziņojumu.

Vēl papildus EMKAPT 2009.-2010. darba programmā bija iekļautas divas tematiskās darba grupas (TDG), kas nodarbojās ar:

- Eiropas vispārējās un profesionālās izglītības un nodarbinātības politikas analīzi, raugoties no mūžilga karjeras atbalsta skatpunkta, sagatavojot politikas pārskatus saistībā ar četriem prioritāriem darba virzieniem, kas norādīti 2004. un 2008. gada ESP Rezolūcijās, kā arī sniedzot komentārus par mūžilga karjeras atbalsta lomu saistībā ar pašreizējo ekonomikas krīzi (TDG1)
- Mijiedarbību starp ES finansētajiem projektiem un to sasaisti ar mūžilga karjeras atbalsta politikas tendencēm (TDG2).

Katras prioritātes un tematiskās darba grupas darbs ir apkopots tālākās pārskata sadaļās. Pēc tam seko dati par darba novērtēšanu un nākamā darba cēliena plāni. Otrajā pielikumā sniegta informācija par dalībvalstu līdzdalību dažādajos tīkla pasākumos.

EMKAPT mājas lapa (<http://elgpn.eu>) kalpo kā dokumentu krātuve un aptauju veikšanas platforma tīkla ietvaros. Mājas lapas struktūra ir veidota, ievērojot ES Padomes Rezolūcijas prioritātes. Lapa sekmē tīkla darba organizāciju un satur informāciju par EMKAPT nacionālajiem kontaktpunktiem. Tā satur arī datubāzi, kas ļauj tīkla biedriem dalīties un izplatīt pieredzi, kas saistīta ar vērtīgām nacionālajām mūžilga karjeras atbalsta politikas veidošanas iniciatīvām vai projektiem. Informācija par nacionālo pieredzi tiek sniegta, izmantojot Eiropas Komisijas Mūžizglītības informācijas sistēmas (MIS) izveidoto paraugu. Tas ļauj šo informāciju iekļaut kā EMKAPT, tā arī MIS mājas lapā.



## Karjeras vadības prasmes (1. prioritātes darba grupa)

### Pamatojums

Karjeras vadības prasmes (KVP) ietver virkni kompetenču, kas palīdz indivīdiem un arī grupām ievākt, analizēt, apkopot un organizēt informāciju par sevi un par izglītības un darba iespējām, kā arī pieņemt karjeras lēmumus un īstenot karjeras plānu. Iedzīvotājiem šādas kompetences ir nepieciešamas, lai veiksmīgi orientētos sarežģītajos karjeras pārejas posmos, kas raksturo mūsdienu izglītības, profesionālās apmācības un darba gaitas. Ņemot vērā zināšanās balstītas ekonomikas prasības un atsaucoties straujajām tehnoloģiju, tirgus un nodarbinātības iespēju izmaiņām, iedzīvotāju saskare ar formālo izglītību, profesionālo apmācību un pārkvalifikāciju visdrīzāk turpināsies arī sasniedzot mūža briedumu. KVP mācības var atbalstīt iedzīvotājus, kuru darba gaitas neveidojas kā tradicionālās vienvirziena karjeras kāpnes, paplašinot nodarbinātības iespējas un, līdz ar to, sekmējot sociālo taisnību un iekļaušanos sabiedrībā.

Daudzās tikla dalībvalstīs skolu izglītības programmas jau ir vai tiek pielāgotas, lai palīdzētu jauniešiem kļūt prasmīgākiem karjeras pāreju plānotājiem un organizētājiem, ceļā no izglītības uz profesionālo apmācību un darbu. Boloņas procesā, kas veicina vienotas Eiropas augstākās izglītības telpas izveidi, tiek uzsvērta nepieciešamība iemācīt studentiem konkrētas prasmes, kas

nodrošina nodarbinātību, aicinot augstskolas neaprobežoties ar teoriju tālāknodošanu. Tāpat arī daudzās valstīs nodarbinātības aģentūras nodrošina programmas, kas palīdz pieaugušajiem apgūt prasmes, kas uzlabo konkurētspēju saspilētajā darba tirgū.

Tomēr šāda atjaunota uzmanības pievēršana KVP nav interpretējama kā bezdarbnieku vainošana neveiksmīgu karjeras pāreju gadījumā. Jāuzmanās izvairīties no sabiedrības problēmu individualizācijas. Lai gan KVP var sekmēt un atvieglot karjeras pārejas, daudzas grūtības, ar ko cilvēki sastopas, nesakņojas pašos cilvēkos, bet gan tautsaimniecības strukturālajās neveiksmēs.

### Attīstība un līdzšinējie panākumi

KVP saturs un programmu nodrošināšanas formas ES robežās ir bijušas dažādas, bet ar augstu konverģences pakāpi. Jēdziens „karjeras vadības prasmes” palēnām Eiropā tiek pieņemts kā termins, lai arī atsevišķās valstīs tiek izmantoti dažādi apzīmējumi (piemēram, „dzīves prasmes” vai „karjeras attīstības mācība”). Šo dažādo terminu pamatā tomēr ir vienošanās par kopīgu mērķi: sekmēt kompetences, kas palīdz indivīdiem un arī grupām ievākt, analizēt, apkopot un organizēt informā-

ciju par sevi un par izglītības un darba iespējām, kā arī pieņemt karjeras lēmumus un īstenot karjeras plānu. Šāds uzdevums ir plaši atzīts un tiek veikts visā ES.

## Jautājumi, izaicinājumi un galvenie vēstījumi

Joprojām paliek virkne diskutējamu jautājumu saistībā ar KVP:

- *Kādā vecumā un kādā izglītības posmā var risināt dažādas karjeras prasmju tēmas.* Lai arī KVP apgūvē bieži tiek izmantota pakāpeniska pedagoģiska pieeja, tā nepastāv visās valstīs;
- *Kādas KVP ir aktuālas konkrētām riska grupām un kā šīs grupas iesaistīt atbilstošu mācību programmu izstrādē;*
- *Kā izveidot Eiropas mēroga karjeras prasmju standartu, ņemot vērā Eiropas valstu atšķirīgās izglītības sistēmas;*
- *Kā izveidot nacionālu karjeras prasmju standartu, ietverot nepieciešamās pamata prasmes, kas būtu attiecināmas uz visiem iedzīvotājiem, bet tajā pašā laikā nodrošinot iespēju standartu pielāgot īpašām situācijām;*
- *Karjeras vadības prasmju integrēšana izglītības kontekstā kā atsevišķu mācību priekšmetu, kā caurviju tēmu, kā ārpusstundu pasākumu, vai izmantojot dažādas pieejas;*
- *Eksperimentālo un novatorisko pedagoģijas metožu izmantošana karjeras izglītībā.* Ir būtiski pedagogiem neaprobežoties ar teorijas mācīšanu, bet izvēlēties arī pieredzē balstītas stratēģijas, karjeras spēles, datorizētos mācību līdzekļus un tamlīdzīgi;
- *Karjeras vadības prasmju novērtēšana.* Dažās valstīs uzskata, ka izglītojamo motivācija ir pietiekama, lai apgūtu KVP bez vajadzības pēc vērtējuma sistēmas. Citās valstīs tiek izceltas izglītojamā tiesības saņemt formālu apliecinājumu par prasmju apgū-

šanu. Tur, kur izglītības tradīcijās eksāmeņiem ir galvenā loma, jebkura izglītības programmas daļa, kas netiek formāli novērtēta var šķist nenozīmīga kopīgajā zināšanu hierarhijā, un līdz ar to arī izglītojamo skatījumā tā zaudē nozīmi. Novatorisku vērtēšanas metožu, piemēram, „portfolio”, jeb „prasmju portfeļa”, izmantošana, veicina zināšanu apliecināšanu, tomēr nenomāc novatoriskas mācību metodes.

- *Iespējas nodrošināt karjeras vadības prasmju iegūšanu pieaugušajiem Nodarbinātības valsts aģentūru darbības kontekstā,* lai panāktu to, ka bezdarbnieki iemācas dažādas prasmes, kas veicina nodarbināmību. Starp veiksmīgākajiem piemēriem minami „darba klubi”, īpaši gadījumos, ja tos pasūta kā ārpalpojumu no organizācijām, kurām ir ciešas saiknes ar mērķauditoriju. Šādos kontekstos grupu nodarbības būs spēcinošākas un rosinošākas.
- *Pareiza filozofijas izvēle KVP mācīšanai –* nevis „trūkumu novēršana”, bet „iespēju nodrošināšana”. Ir svarīgi raudzīties uz klientiem kā uz personām ar spējām, nevis problēmām.

## Veicamie uzdevumi:

- Daudzās valstīs vēl nepieciešams izveidot nacionālu KVP ietvarstruktūru.
- Daudzviet nepieciešams noformulēt skaidru politiku attiecībā uz KVP vietu izglītības saturā.
- Lai sagatavotu pedagoģiskos darbiniekus, kas māca KVP, ir nepieciešams izveidot skaidru mācību stratēģiju un nodrošināt atbilstošus mācību līdzekļus, kas būtu pielietojami dažādos kontekstos.
- Veidojot KVP programmas, nepieciešams ņemt vērā riska grupu specifiskās vajadzības.
- Jāturpina darbs pie KVP novērtēšanas stratēģiju pilnveides.
- Par spīti uzdevuma sarežģītībai, nepieciešams turpināt darbu pie Eiropas KVP standarta izveides.



## Karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamība (2. prioritātes darba grupa)

### Pamatojums

Pakalpojumu pieejamības paplašināšana ir jautājums, kas atrodas daudzu valstu darba plānos, ietverot arī pakalpojumu paplašināšanu dažādām mērķgrupām, IKT līdzekļu pielietojumu un integrēto pakalpojumu vadību un finansēšanu. Daudzos kontekstos tiek apzinātas divas pazīmes, kas liecina par pakalpojumu nepieejamību:

- Dažādu konkrētu iedzīvotāju mērķgrupu vajadzības netiek pietiekoši apmierinātas.
- Karjeras atbalsta pakalpojumus joprojām piedāvā ierobežotā vietu un formu klāstā, ierobežotā darba laikā, ierobežotos dzīves posmos, tā kavējot pieejamību mūža ilguma un plašuma dimensijās.

Ņemot vērā pašreizējo ekonomisko krīzi, un augošos bezdarba līmeņus, jo aktuālāks ir karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamības jautājums. Pašreizējā krīze arī izceļ nepieciešamību pēc jauna nodrošinājuma, lai paplašinātu pieejamību konkrētām mērķgrupām (piemēram, jauniešiem kas atrodas izglītības izvēles priekšā, skolu beidzējiem, kuriem jāmeklē pirmā darbavieta, tiem, kas izglītību ir priekšlaicīgi pametuši, bezdarbniekiem – kā jauniešiem, tā pieaugušajiem, un tiem, kuriem ir grūtības iestāties darbā).

Daudzas valstis ir atzinušas tehnoloģijas, īpaši internetu un tālruni, kā dzinējspēku jaunu karjeras atbalsta līdzekļu attīstībai. Tās arī palīdz vairāk cilvēkiem saņemt pakalpojumus laikā, vietā un veidā, kas vislabāk atbilst viņu vajadzībām. Tehnoloģijas rada iespēju nodrošināt pakalpojumus kombinējot dažādus medijus, piemēram e-konsultācijas un palīdzības tālruņus, arī klātienē konsultācijas. Pašreizējais karjeras atbalsta nodrošinājums ir jāpārplāno, ierēķinot izmaksu ziņā efektīvākus atbalsta līdzekļus.

### Attīstība un līdzšinējie panākumi

Vairākās valstīs ir izstrādāta jauna likumdošana, kas regulē pakalpojumu pieejamību, pakalpojumu sniegšanas mehānismus, kā arī jaunu pakalpojumu sniegšanas veidu un sistēmu izstrādi. Piemēram, likumdošana Čehijā nosaka karjeras pakalpojumu sniegšanu nodarbinātības politikas kontekstā, Francijā tā nosaka pilsoņu tiesības uz bezmaksas karjeras atbalsta pakalpojumiem mūža gaitā, Īslandē – neformālā ceļā iegūto prasmju apliecināšanas kārtību un Francijā, Īslandē un Polijā – karjeras konsultantu kvalifikācijas prasības. Atsevišķās valstīs arī efektīvāka informācijas un komunikāciju tehnoloģiju pie-

lietošanas politika karjeras pakalpojumu nodrošināšanā ir aktualizēta (Lietuva), IKT karjeras atbalsta līdzekļi kļuvuši par daļu no e-valdības stratēģijas (Lielbritānija), izveidoti jauni integrēti karjeras pakalpojumi (Francija), izstrādāta koncepcija par interneta portālu un telefona pakalpojumiem karjeras izvēles atbalsta nodrošināšanai (Vācija), izveidoti jauni interneta pakalpojumi pieaugušajiem (Lielbritānija) un nacionāla karjeras informācijas sistēma (Turcija).

## Galvenās atziņas

*Pakalpojumu sniegšanas veidi savstarpēji papildinās.* Lai arī vairums valstu atzīst, ka elektroniskie un telekomunikāciju līdzekļi ir nozīmīgi karjeras atbalsta pakalpojumu attīstībā un sniegšanā, klātienē sniegtie pakalpojumi, kā individuālās, tā arī grupu nodarbības joprojām ir būtiski karjeras atbalsta nodrošinājuma elementi. Jaunās tehnoloģijas ir ļoti daudzsoļošanas pakalpojumu pieejamības uzlabošanai un izmaksu samazināšanai, radot novatorisku un elastīgu pakalpojumu nodrošinājumu ar pašapkalpošanās un pašpalīdzības sistēmām, papildinot jau pazīstamākas karjeras atbalsta formas.

*Integrēto pakalpojumu attīstība.* Cenšoties panākt vienu pakalpojumu sistēmu dažādām vecuma grupām, jāpārskata iestāžu tīkls un konsultantu profesionālās prasības, kā arī jāpārorientē domāšana un darba kultūra.

*Dažāda līmeņa pakalpojumi dažādu vajadzību apmierināšanai.* Dažādiem pakalpojumu saņēmējiem ir dažāda motivācija un dažādas pašorganizēšanās spējas – dažiem vajag minimālu atbalstu, lai nonāktu pie karjeras lēmuma, citiem jāsniedz daudz palīdzības.

*Neformālā ceļā iegūto prasmju atzišana ir efektīvs līdzeklis indivīdu konkurētspējas paaugstināšanai.* Tomēr, lai panāktu vēlamus rezultātus, personas, īpaši bezdarb-

nieki ar zemu prasmju līmeni, jānodrošina ar konsultācijām un atbalstu, lai pilnībā apzinātu un atbilstoši dokumentētu iegūtās prasmes.

*Standartu ieviešana.* Ieviešot informācijas un komunikāciju tehnoloģijas, kā arī citas karjeras atbalsta formas, nepieciešams nodrošināt pakalpojuma standartu (piemēram, datu ticamība, precizitāte, objektivitāte, atbilstība mērķauditorijai, aktualitāte u.c.) un tā ētiskumu;

Karjeras atbalsta pakalpojumu *pieejamība ir sociālā taisnīguma jautājums.* Lai panāktu adekvātu līdzsvaru starp pakalpojumu kvalitāti un pieejamību, ir nepieciešams dziļāk izprast karjeras atbalsta efektivitāti ne tikai izmaksu ziņā, bet arī kā līdzekli sociālās vienlīdzības mērķu sasniegšanai.

## Galvenie izaicinājumi

- Karjeras pakalpojumu sniedzēju datorprasmju attīstība;
- Sociālo tīklu un mobilo tehnoloģiju iespēju efektīva izmantošana karjeras atbalsta sniegšanai;
- Nacionālo karjeras pakalpojumu nodrošinājuma izvērtēšana mūžilga karjeras atbalsta paradigmas skatījumā;
- Ētiskie aspekti;
- Dažādu pakalpojumu veidu efektivitātes vērtēšana pa pakalpojumu saņēmēju grupām;
- Finansējuma sadale pa dažādiem pakalpojumu sniedzējiem, dažādu mērķa grupu vajadzību apmierināšanai;
- Likumdošanas loma pilsoņu tiesību nodrošināšanā uz karjeras atbalsta pakalpojumu saņemšanu;
- Karjeras pakalpojumu pieejamības efektīvāka izziņošana iedzīvotājiem.



## Sadarbība un saskaņota rīcība karjeras atbalsta sistēmās (3. prioritātes darba grupa)

### Pamatojums

Visā Eiropā karjeras atbalsta pasākumi tiek organizēti dažādos sektoros, dažādu ministriju pakļautībā un arī citu institūciju (skolu, augstskolu, valsts nodarbinātības aģentūru, sociālo partneru, brīvprātīgo organizāciju, privātā sektora) pārziņā. Viens no pakalpojumu sniedzēju galvenajiem uzdevumiem ir palīdzēt personām šķērsot dažādo sektoru robežas personīgās un karjeras attīstības gaitā. Attiecīgi, lai nodrošinātu efektīvāku karjeras atbalsta politikas izstrādi un panāktu saskaņotu pakalpojumu sistēmu, ir svarīgi uzklaust visu iesaistīto pušu viedokli. Viedokļu saskaņošanai visefektīvākais mehānisms ir nacionālais forums. Tomēr, pastāv četri nosacījumi, lai foruma darbs tiktu atzīts:

- tajā ir jāiekļauj valdības pārstāvji vai vismaz tam jābūt valsts atzītam,
- sastāvā ir jāiekļauj ne tikai ministriju pārstāvji, bet arī citas ieinteresētās puses,
- forumā ir jābūt pārstāvētām kā darba tirgus, tā arī izglītības sistēmas interesēm,
- forumā ir jāspriež par karjeras atbalstu visām iedzīvotāju grupām – no bērniem, līdz pieaugušajiem.

Atsevišķos gadījumos var izveidot alternatīvus sadarbības mehānismus, kas var risināt dažus nacionālā foruma jautājumus.

Forums vai tam pielīdzināms mehānisms var darboties vienā vai vairākos no trim iespējamiem līmeņiem:

- *Saziņa*. Tā var būt informācijas apmaiņa, arī sadarbības un koordinācijas iespēju izskatīšana.
- *Sadarbība* starp iestādēm, katrai saglabājot atbildību par savu jautājumu loku. Tā var būt lielākoties neformāla rakstura, balstoties uz vienošanos par sadarbību, katrai no iesaistītajām pusēm saglabājot autonomas lēmumu pieņemšanas tiesības.
- Karjeras pakalpojumu *koordinācija*. Šajā gadījumā visdrīzāk ir vajadzīgs koordinācijas mehānisms ar rīcības iespējām un finansējumu (iespējams arī līgums vai juridisks pilnvarojums).

Pirmajā (saziņas) līmenī var iztikt ar darba grupu, sadarbības tīklu vai ekspertu grupu; trešajā (koordinācijas) līmenī visdrīzāk nepieciešams formāls un pastāvīgs veidojums.



## Attīstība un paveiktais

Pašlaik 17 Eiropas valstīs ir nodibināti nacionālie forumi, un vēl 10 valstīs tie ir tapšanas stadijā. Vēl trīs valstīs ir izveidotas vai tiek veidotas forumam līdzīgas struktūras. Līdz ar to, var uzskatīt, ka visas tīkla dalībvalstis pievērš uzmanību sadarbības un pakalpojumu saskaņošanas pilnveidei.

## Galvenie ieteikumi

Līdzšinējā pieredze sniedz desmit galvenos ieteikumus valstīm, kuras vēlas nodibināt šādu forumu:

- Skaidri norādīt uz karjeras atbalsta lomu mūžizglītības, nodarbinātības un sociālās iekļaušanas stratēģijās un formulēt ieguvumus, ko sabiedrībai sniedz mužilga karjeras atbalsta nodrošinājums šajās stratēģijās;
- Veidot kopīgu izpratni par jēdzieniem un termiņiem;
- Apdomīgi pieiet foruma sastāva noteikšanai;
- Skaidri noteikt mērķus, uzdevumus un pienākumu sadali;
- Izveidot skaidru vadības mehānismu, piesaistīt dedzīgus karjeras atbalsta aizstāvjus, un panākt iesaistīto pušu aktīvu dalību;
- Precīzi definēt foruma saistības ar valdību (arī reģionālajām un vietējām pašvaldībām);
- Nodrošināt forumu ar savu atsevišķu sekretariātu;
- Veicināt foruma darbības attīstību, nezaudējot pamata uzdevuma apziņu;
- Apzināties iesaistīto pušu interešu konflikta iespējamību;
- Paturēt prātā indivīda vajadzības, veidojot sistēmu un apzināties šādas pieejas noderību sabiedrībai kopumā.

## Diskutējamie jautājumi un izaicinājumi

Kā galvenos jautājumus un izaicinājumus var minēt:

- Nav noteikts, vai foruma dibināšanu pareizāk *ierosināt kā valdības iniciatīvu*, pieaicinot sabiedriskās organizācijas, vai *sabiedriskajām organizācijām* vajadzētu uzsākt foruma veidošanu, pieaicinot valdības pārstāvjus. Iespējams, ka procesu var organizēt vienlaicīgi no abām pusēm.
- Valstīs, kurās izglītības un/vai nodarbinātības jautājumi tiek deleģēti reģionālajām vai vietējām pašvaldībām, *sadarbība un pakalpojumu koordinācija reģionālajā/vietējā līmenī* kļūst vismaz tikpat nozīmīga kā valsts mēroga koordinācija. Var gadīties, ka nav iespējams efektīvi organizēt sistēmu kopumā, ja kāds no šiem abiem līmeņiem netiek koordinēts.
- *Informācijas un komunikāciju tehnoloģiju iespējamā ietekme* uz dažādu resoru pakalpojumu koordināciju. Ja tiek nolemts veidot karjeras pakalpojumu interneta portālu, tad, sadarbojoties dažādiem karjeras atbalsta pakalpojumu sniedzējiem, var sadalīt uzdevumus. Tai pašā laikā, tā kā kopdarbā netiek likts uzsvars uz kādas atsevišķas iestādes dizaina standartiem, ir lielākas izredzes portālu veidot atbilstoši lietotāju vajadzībām, kas portālu arī padarīs pievilcīgāku un nodrošinās piedāvāto pakalpojumu lietošanu. Darbs pie šāda kopīga portāla var veicināt karjeras atbalsta sistēmas saskaņotību, ja, arī pārējos karjeras pakalpojumus organizējot, tiek ņemta vērā portāla koncepcija. Šāda risinājuma kvalitāte un efektivitāte ir atkarīga no tā īstenošanas mūžizglītības sistēmā, kas ir vērsta uz procesu, saskaņota un visaptveroša.



## Karjeras atbalsta pakalpojumu kvalitāte un kvalitātes rādītāji (4. prioritātes darba grupa)

### Pamatojums

Ceturrtā prioritāte skar saikni starp karjeras atbalsta politiku, pētniecību un praksi no diviem aspektiem:

- Kvalitātes nodrošinājuma (KN) risinājumu loma un to attīstība karjeras atbalsta jomā.
- Rādītāji, kurus iegūst, vai kurus varētu iegūt, lai atbalstītu, skaidrotu, pilnveidotu un pamatotu karjeras atbalsta pasākumus.

Karjeras atbalsta sistēma skar ļoti daudzas darbības jomas, tādēļ pakalpojumiem ir jābūt augstā līmenī un kvalitātes mērījumu sistēmai ir jāspēj aptvert dažādas nozares.

Atsevišķās ES valstīs ir plašas kvalitātes nodrošinājuma sistēmas (piemēram, Dānijā, Lielbritānijā), tomēr šīs sistēmas galvenokārt aprobežojas vai nu ar izglītības, vai ar nodarbinātības sektora vērtēšanu. Ir arī kvalitātes vērtēšanas sistēmas, kam ir zināma politikas attīstības loma, nodrošinot lēmumu pieņemšanai nepieciešamus datus. Skotijā ir plaša visiem vecuma posmiem paredzēta karjeras atbalsta pieeja, kurā par rādītājiem tiek uzskatīti

dažādi individuam un sabiedrībai noderīgi rezultāti, tai skaitā ekonomiskais efekts. Vācijā patlaban ir uzsākts vienotu kvalitātes standartu izstrādes process, kas tiek saskaņots starp dažādām iesaistītajām pusēm.

### KN ietvarstruktūras elementi

Izskatot ES valstīs pastāvošo karjeras atbalsta kvalitātes vērtēšanas praksi un politikas dokumentus, kā arī iepazīstoties ar pētījumiem, kas ir veikti, lai sniegtu datus politisko lēmumu pieņemšanai, tika nolemts izstrādāt ieteikumus, no kā vajadzētu sastāvēt kvalitātes nodrošinājuma sistēmai. EK Mūžilga karjeras atbalsta ekspertu darba grupa jau bija izstrādājusi piecus „kopīgus atskaites punktus karjeras atbalsta pasākumu kvalitātes nodrošinājuma sistēmām”. 4.PDG nolēma pievienot vēl divus aspektus (rezultātus un ietekmi).

Rezultātā ir tapusi shēma, kurā tiek piedāvāti „atskaites punkti” un rādītāji, balstoties uz modeļa „ievade-process-rezultāts”, ar norādēm par datiem, kuri jāiegūst, lai izvērtētu kā un cik lielā mērā rezultatīvais rādītājs ir sasniegts:

Atskaites punkts	Rādītāji
Iedzīvotāju un pakalpojumu lietotāju iesaiste	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informācijas pieejamība par tiesībām un pakalpojumiem</li> <li>• Klientu atsauksmju sistēmas ir iedibinātas un tiek izmantotas</li> <li>• Sistemātiski tiek veiktas klientu aptaujas</li> </ul>
Karjeras atbalsta speciālistu kompetences	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Noteikti un pieņemti valsts vai reģionāla mēroga standarti</li> <li>• Sertifikācijas vai akreditācijas sistēmas</li> <li>• Noteiktas izglītības prasības un tās pieejamība</li> <li>• Obligāta supervīzija</li> <li>• Profesionālā uzvedība un atbilstošu metožu izvēle</li> </ul>
Pakalpojumu pilnveide	<ul style="list-style-type: none"> <li>• KN sistēmu esamība un obligāta ievērošana</li> <li>• Pastāv noteikti pakalpojumu standarti (ētikas kodekss, metodoloģija, konsultantu-klientu proporcijas, pakalpojuma vide, finanšu resursi, administratīvā kārtība, IKT iekārtas, aktualizēta informācija, darba tirgus informācija, pakalpojumu nodrošinājums personām ar īpašām vajadzībām, utt.)</li> <li>• Rīcības plāna sastādīšana ar klientiem</li> <li>• Karjeras atbalsta procesa un rezultātu dokumentēšana</li> <li>• Pakalpojumu pilnveides un rezultātu uzraudzība</li> </ul>
Saskaņotība	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pakalpojumu sistēma, kas vai nu apkalpo visas vecumu grupas, vai nodrošina sadarbību starp dažādu auditoriju pakalpojumu sniedzējiem</li> <li>• Vienošanās par kopīgiem principiem</li> </ul>
Rezultāti/iedarbība (ietekme): – Mācīšanās rezultāti – Darba tirgus/ ekonomiskie efekti – Sociālās iekļaušanas efekti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ievērojami uzlabojas klienta zināšanas un spējas, karjeras vadības prasmes, pašapziņas līmenis, lēmumu pieņemšanas spējas, gatavība darbam, utt.</li> <li>• Sekmīgo pāreju īpatsvars no viena izglītības/apmācības/nodarbinātības līmeņa uz nākamo</li> <li>• Uzlabots izglītojamo skaita saglabāšanas un atbiruma samazināšanas līmenis</li> <li>• Veiksmīgi darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma saskaņošanas procesi</li> <li>• Bezdarba līmenis un ilgums</li> <li>• Darbaspēka piedāvājuma uzlabojums atbilstoši pieprasījumam</li> <li>• Pakalpojumu izmaksu efektivitāte</li> </ul>

Shēmā ir iekļauti gan kvalitatīvie, gan kvantitatīvie rādītāji. Jābūt uzmanīgiem kvantitatīvo rādītāju izvēlē, jo informācijas iegūšana ir metodiski ļoti sarežģīta un balstoties vien uz kvantitāti, var rasties neparedzēti efekti. Jāatrod līdzsvars starp karjeras atbalsta speciālistu ierasto praksi vērtēt kvalitatīvi un politikas veidotāju un vadošā personāla tendenci meklēt kvantitatīvus pierādījumus, uzsverot izmaksu analīzi, lai nodrošinātu pakalpojumu lietderību un nodokļu maksātāju priekšā attaisnotu valsts budžeta līdzekļu ieguldījumus karjeras atbalsta pasākumos.

Paredzēts turpināt darbu pie rādītāju un datu precizēšanas nākamajā EMKAPT darba periodā. Nav paredzēts šo shēmu uzspiest kā vienīgo iespējamo risinājumu, bet gan izmantot to par pamatu diskusijām ES valstu starpā, tāpat kā līdzīgas ES kvalitātes vērtēšanas shēmas profesionālajā izglītībā, augstākajā izglītībā un „vispārējo pakalpojumu” jomās. Ietvarstruktūras iespējamībai un reālai ieviešanai ir būtiski panākt plašu kopīgu izpratni un piekrišanu EMKAPT biedru vidū. Arī šis process tiks iekļauts EMKAPT turpmākajā darba plānā.



## ES Politikas apskats (1. tematiskā darba grupa)

EMKAPT izveidoja 1. tematisko darba grupu ar dubultu lomu:

- Panākt, lai tikla darbības rezultāti ietekmētu reģionālo, nacionālo un Eiropas mūžilga karjeras atbalsta politikas attīstību.
- Dalīties un nodot informāciju tā, lai visiem EMKAPT biedriem tā kļūtu pieejama un lai viņiem būtu iespējams ņemt aktīvu līdzdalību attiecīgos politikas veidošanas procesos.

TDG1 uzdevumi tika attiecīgi formulēti:

- Papildināt EMKAPT biedru zināšanu bāzi par būtiskām ES politikas aktualitātēm vispārējās un profesionālās izglītības, nodarbinātības un sociālās iekļaušanās jomās; apkopot un analizēt datus par to kādā mērā Eiropas politika ietver mūžilga karjeras atbalsta jautājumus un līdzdalīt šo informāciju tikla ietvaros.
- Atbalstīt EMKAPT darba programmu: stingri pamatojot EMKAPT prioritāšu darba grupu darbu EK politikas kontekstā.

- Palīdzēt EMKAPT biedriem ietekmēt Eiropas un nacionālos politikas procesus iezīmējot mūžilga karjeras atbalsta būtisko lomu attiecīgajās politikas jomās: brīdināt EMKAPT biedrus par aktuāliem politikas procesiem un nodrošināt padomus, kas palīdz tikla biedriem šajos procesos iesaistīties.

Lisabonas Stratēģija veido plašāko politikas kontekstu, kādā tika izveidots EMKAPT. Koncentrējoties uz zināšanās balstītu ekonomiku un sabiedrību, sociālo saliedētību un globālo konkurētspēju, Lisabonas stratēģija Eiropā ir noteikusi šī gadu tūkstoša pirmās desmitgades nacionālās vispārējās un profesionālās izglītības, nodarbinātības un sociālās iekļaušanas politikas reformas. Reformu stratēģijai attīstoties, arvien skaidrāk iezīmējas mūžilga karjeras atbalsta nodrošinājums. Blakus konkrētai vienošanās par mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmu reformām (Padomes Rezolūcijas par Mūžilgu karjeras atbalstu 2004., 2008.g.), arī Eiropas Nodarbinātības stratēģija (1995.-2005.), Komisijas Mūžizglītības komunikē (2001.), Padomes Rezolūcija Par mūžizglītību (2002.), Vispārējās un profesionālās izglītības sistēmu specifiskie nākotnes mērķi (2002.) un Kopenhāgenas process par ES sadar-

bību profesionālās izglītības jomā (2002. un turpmākie komunikē) konkrēti norāda uz to kā karjeras atbalsts mūža ilgumā var veicināt reformu mērķu sasniegšanu. Eiropas Sociālie partneri (2002. gadā) ir atzinuši informācijas un profesionālās ievirzes nozīmi darbaspēka kompetenču un kvalifikāciju attīstībā.

Atjaunojot Lisabonas Stratēģiju 2005. gadā, Eiropas Padome lika uzsvāru uz cilvēkkapitāla optimizāciju, īpaši izmantojot mūžizglītību, un pievēršot sevišķu uzmanību karjeras atbalstam mūža ilgumā. Eiropas Parlamenta un Padomes ieteikums (2006. gada 18. decembris) par pamatprasmēm mūžizglītībā atsaucas uz karjeras atbalstu kā daļu no „mācīšanās mācīties” spējām.

Lisabonas Stratēģijas 2008.-2010. gada cikla noslēgums ir sakritis ar ekonomikas lejupslīdi, vērojot uzmanību uz krīzes ekonomiskās un sociālās ietekmes mazināšanu. Tika izvirzīti divi nākotnes mērķi:

- Veiksmīgāk savienot elastību ar drošību, ar jauno „elastdrošības” koncepciju. 2007. gadā elastdrošība kļuva par ES nodarbinātības politikas stūrakmeni darbaspēka piemērošanās spēju, attīstības un nodarbināmības veicināšanai, ar īpašu atsauci uz mūžizglītību. Elastdrošības politikas nolūks ir atbalstīt iedzīvotāju darba pārejas, kā arī izcelt Valsts nodarbinātības aģentūru un sociālo partneru lomu šāda atbalsta sniegšanā, kā arī prasmju pieprasījuma apzināšanā un paredzēšanā.
- Ierosme „Jaunām darbavietām paredzētās jaunās iemaņas” veiksmīgākai profesionālo prasmju pieprasījuma prognozēšanai. Kopš 2007. gada, vairumā Eiropas Komisijas ierosināto un Padomes apstiprināto izglītības un nodarbinātības politikas dokumentu var manīt apziņu par nepieciešamību pēc veiksmīgākām profesionālo prasmju prognozēm un lielāku prasmju un darbavietu atbilstību. Karjeras atbalsta loma tiek pasvītota: palīdzēt darba meklētājiem apzināties tās kompetences, kas

ir nepieciešamas, lai pārietu uz nozarēm, kurās pastāv prasmju trūkums.

Darba un prasmju iniciatīva, īpaši pievēršot uzmanību jauniešiem, kas tika aizsākta 2008. gadā uzsvē, ka neatbilstība starp piedāvājumu un pieprasījumu darba tirgū ir viens no galvenajiem jauniešu bezdarba faktoriem un izceļ karjeras atbalsta nozīmīgo lomu šajā kontekstā, īpaši attiecībā uz pāreju no formālās izglītības uz darba tirgu.

Ekspertu darba grupas ziņojums par ierosmi „Jaunām darbavietām paredzētās jaunās iemaņas” (2010. gadā), pasvītēja pareizo prasmju trūkumu Eiropā un secināja, ka „personu prasmju portfeļa uzlabošana, pielāgošana un paplašināšana”, kas cilvēkus „pārvērs no darba meklētājiem uz darba veidotājiem” un „padara spējīgus izdarīt gudrākas izvēles” ir jānosprauž par nākotnes mērķiem.

„Eiropa 2020” ir Lisabonas Stratēģijas pēctece, kurā vienu no galvenajām komponentēm veido Stratēģiska sistēma Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā (“ET 2020”). ET 2020 karjeras atbalsts tiek skaidri iekļauts pirmajā stratēģiskajā mērķī („Mūžizglītību un mobilitāti padarīt par realitāti”), kā arī uz to tiek netieši norādīts vēl trijos citos mērķos. Karjeras atbalstam ir īpaši nozīmīga loma Eiropas 2020 mērķu sasniegšanā, proti izglītības priekšlaicīgi pametušo īpatsvara samazināšanā līdz 10%, un 40% jaunās paaudzes pārstāvju nodrošināšanā ar augstāko izglītību, kā arī pasākumu veikšanā, lai uzlabotu jauniešu iekļaušanos darba tirgū un pieaugušo izglītību. Karjeras atbalstam mūža ilgumā būs būtiska nozīme neformālās un neoficiālās mācīšanās atzišanas veicināšanā, profesionālās izglītības pievilcības nostiprināšanā un iedzīvotāju pārkvalifikācijas profesionālās pilnveides atbalstīšanā visa mūža garumā.

Nākamajā EMKAPT darbības posmā paredzēts Eiropas 2020 kopīgo iniciatīvu un jo īpaši ET 2020 programmas ietvaros izveidot ciešas saiknes ar ES nozaru politikas attīstību vismaz sešās jomās: skolas, profesionālā izglītība, augstākā izglītība, pieaugušo izglītība, nodarbinātība un sociālā iekļaušana.



## ES finansētie projekti: mijiedarbība un sasaiste ar politiku (TDG2)

Pastāv stingri un plaši atzīti uzskati, ka ES finansēto projektu pozitīvos rezultātus un to ietekmi ievērojami uzlabotu:

- Projektu dublēšanās mazināšana.
- Stingrāka sasaiste ar politiku.
- Projekta ilgtermiņa iedarbības nodrošināšana pēc projekta finansējuma perioda noslēguma.

Līdz ar to, arvien lielāku nozīmi piešķir papildu vērtības iegūšanai no šādiem projektiem izmantojot divas galvenās metodes:

- Panākot mijiedarbību ar citiem radniecīgiem projektiem.
- Pievēršot lielāku uzmanību rezultātu ieviešanai: t.i. cenšoties panākt izmaiņas politikā un praksē, balstoties uz projekta darbu vēl papildus tradicionālajai informācijas izplatīšanai par projektu un tā rezultātiem. Šāda pieeja piešķir mērķtiecību informācijas izplatīšanai.

Tematiskā darba grupa nr.2 ir izskatījusi plašu projektu gammu, kas skar šo jautājumu loku. Veiktās analīzes gaismā, tā piedāvā četrus ieteikumu blokus, kas adresēti dažādām mērķauditorijām ar aicinājumu tos apsvērt.

Pirmais ieteikumu bloks adresēts projektu pasūtītājiem, gan ES līmenī (Eiropas Komisiju un tās izpildaģentūras) gan nacionālajā līmenī:

- Projektu pasūtītājiem vajadzētu censties izveidot efektīvu atlases kārtību, kas novērš projektu dublēšanos.
- Lai novērstu „riteņu izgudrošanu no jauna”, projektu koordinatori (iesniedzējiem) jāpieprasa pierādīt, ka viņi ir pazīstami ar agrākiem radniecīgiem projektiem, kā arī uzrādīt kādā veidā viņi grasās papildināt šo projektu pieredzi.
- Viņus arī vajadzētu rosināt parādīt, kādā veidā saikne ar attiecīgo plānošanas politiku ir iekļauta projekta metodoloģijā.
- Saiknēm ar politiku vajadzētu, kur vien iespējams, būt tiešā saskarē ar 2008. gada Rezolūcijas četrām prioritātēm.

- Priekšroka ir jādod projektiem, kuri apmierina šādas prasības.
- Jānodrošina projektu rakstītāji ar atbalstu, tai skaitā ar labas prakses piemēriem (piemēram ar datubāzi vai rokasgrāmatu).

Otrais ieteikumu bloks ir paredzēts nacionālajiem forumiem (kur tādi pastāv):

- Nacionālajiem forumiem jāuzņemas aktīva loma projektu sasaistīšanā ar valsts politiku un prioritātēm.
- Atbilstošos gadījumos tas varētu nozīmēt arī attiecīgo ministriju rosināšanu uz nacionālā līdzfinansējuma nodrošināšanu tiem projektiem, kuri saskan ar valsts prioritātēm.
- Tiem arī jāuzņemas aktīva loma starp-projektu mijiedarbības veicināšanā.

Trešais ieteikumu bloks adresēts Euroguidance centru tīklam. Saprotams, ka šo centru veidoli un uzdevumi atšķiras no valsts uz valsti. Tomēr, ir ieteicams Euroguidance centriem cieši sadarboties ar EMKAPT lai:

- Uzturētu datubāzi ar informāciju par nacionālajiem karjeras atbalsta projektiem (arī ESF finansētajiem projektiem) un arī par tiem starptautiskajiem projektiem, kuros viņu valsts pārstāvji līdzdarbojas kā partneri. Šādai informācija vajadzētu veidot kopīgu

datubāzi par mūžilga karjeras atbalsta politiku un praksi.

- Veiksmīgus projektus (labas prakses piemērus) ieteiktu politikas veidotājiem, iesaistītajām instancēm un citiem interesentiem, izmantojot nacionālos karjeras atbalsta forumus, kur tādi pastāv, kā arī eksistējošos Euroguidance saziņas līdzekļus (mājas lapas, konferences, publikācijas), vai arī jaunus līdzekļus.
- Iesaistīties plaši pārstāvētā pārdomu procesā, lai ierosinātu risinājumus projektu rezultātu ietekmes saglabāšanai pēc projekta darbības perioda noslēguma.

Pēdējais ieteikumu bloks tiek adresēts tiem, kuri atbild par projektu vadību:

- Projektu koordinatori vajadzētu iesaistīt attiecīgu instanču pārstāvjus ne tikai projekta konkursa laikā, bet arī projekta īstenošanā.
- Uzmanība jāpievērš mijiedarbībai ar citiem projektiem ne tikai pieteikumu sastādīt, bet visā projekta darbības laikā. Tai skaitā jāpievēršas iespējai darboties projektu kopās, t.i. izveidot formālu sadarbību starp projektiem par radniecīgām tēmām.
- Tāpat arī jautājumi par projekta rezultātu izplatīšanu un ieviešanu būtu jārisina ne tikai projekta noslēgumā, bet arī visā projekta garumā, attiecīgi iesaistot ieinteresētās puses šajā procesā.



## EMKAPT darba izvērtējums

Pirms un pēc katras lielās EMKAPT sanāksmes dalībniekus aicināja izvērtēt a) kā norisinās darbs un b) kāda ietekme ir panākta valsts (un Eiropas) mērogā. Izvērtējums skāra šādus aspektus:

- Komunikācija (process)
- Organizatoriskie jautājumi un vadība/koordinācija (process)
- Savstarpējā sadarbība (process)
- Vispārējie iznākumi (rezultāti)
- Iznākumi un to ietekme nacionālajā līmenī (rezultāti).

Izvērtējuma rezultāti tika izmantoti kā atgriezeniskā saite, lai plānotu turpmākos pasākumus. Turklāt, valstu delegācijas tiešsaistes režīmā aizpildīja apkopojošo izvērtēšanas aptauju 2010. gada maijā.

Visumā dalībnieki bija ļoti apmierināti ar tīkla komunikāciju procesiem. Viņi uzskatīja, ka uzdevumu un darba metožu skaidrība, kā arī vadība 2009.-2010. gada darba programmā bija laba. Terminu ievērošana un finanšu noteikumi bija uzlabojami. Vairums dalībnieku bija īpaši apmierināti ar iespēju piedalīties tīkla pasākumos, ka arī ar līdztiesības un cieņas principiem, kas valda starp tīkla

biedriem. Iznākumi tika uzskatīti par atbilstošiem kopīgi pieņemtajai darba programmai.

Saskaņā ar Atvērtās koordinācijas metodes principiem, dalībvalstis ir varējušas izmantot EMKAPT iznākumus saskaņā ar savām iekšējām prioritātēm. Vairākas dalībvalstis tulkoja un izplatīja EMKAPT pieredzes apmaiņas noslēguma ziņojumus un ar tām saistītos materiālus, lai tie būtu izmantojami valsts mērogā. Nākotnē pastāv iespēja vairākām valstīm, kurās izmanto vienu valodu dalīt tulkošanas izmaksas.

EMKAPT katalizatora loma bija īpaši novērojama nacionālajos semināros, kas tika organizēti kopsakarībā ar tīkla plenārsēdēm vai prioritāro darba grupu pieredzes apmaiņas vizītēm. Šādi pasākumi nodrošināja iespēju politikas veidotājiem un citu iesaistīto instanču pārstāvjiem aktualizēt zināšanas par attīstību starptautiskajā plāksnē, kā arī ļāva uzņēmējām valstīm izrādīt savas valsts politiku un praksi.

Vairākās valstīs bija arī citi EMKAPT katalizatora efekta apliecinājumi. Pieredzes apmaiņa iedvesmoja jaunu pakalpojumu un iniciatīvu attīstību. Jo īpaši EMKAPT pastāvēšana vairākās valstīs bija ietekmīgs stimuls nacionālo forumu vai citu koordinācijas mehānismu izveidei.





## Nākamais darba periods

EMKAPT darba programmas nākamais cēliens (2011.-2012.) tiks izveidots, par pamatu ņemot pašreizējā darba pieredzi un attīstību, kā arī ieviešot uzlabojumus EMKAPT tīkla iekšējā darbībā. Mērķi tiks precizēti, vienojoties ar Eiropas Komisiju par turpmāko finansējumu, tomēr šobrīd tiek paredzēts pievērst uzmanību šādiem jautājumiem:

- Paplašināt visu dalībvalstu līdzdalību četru prioritāro jomu attīstībā.
- Panākt lielāku informētību valsts mērogā par EMKAPT uzkrātām zināšanām un pieredzi četrās prioritārajās jomās.
- Padziļināt darbu pie četrām prioritātēm nodrošinot papildus pieredzes apmaiņas iespējas, īpaši paturot prātā nacionālos un ES mērķus katrai no prioritātēm.
- Nostiprināt saikni un saskarni starp EMKAPT darbību un ES politikas veidotājiem skolu, profesionālās izglītības, augstākās izglītības, pieaugušo

izglītības nodarbinātības un sociālās iekļaušanas jautājumos.

- Nodrošināt valsts politikas veidotājus, sistēmu attīstītājus un iesaistīto instanču pārstāvjus ar konkrētu atbalstu nacionāla un ES mēroga politikas veidošanas darba vecināšanai.
- Paplašināt EMKAPT darba izplatīšanu.
- Nostiprināt EMKAPT saites ar attiecīgām starptautiskām organizācijām, piemēram, OECD.

Nozīmīgs uzdevums būs darbības instrumentu vai kopēju projektu izveide konkrētu politisko mērķu īstenošanas atbalstam. Tai skaitā 2004. gada OECD/ES Politikas veidotāju rokasgrāmatas aktualizēšana, balstoties uz Eiropas vienoto uzziņas materiālu elementiem. Eksperimentālos nolūkos, jaunos uzziņas materiālus vajadzētu izplatīt vispirms ierobežotā valstu skaitā tur, kur pastāv interese karjeras atbalsta sistēmu pakļaut visaptverošai revīzijai, balstoties uz pieredzes apmaiņas metodēm.

## 1. Pielikums

### EMKAPT dalībvalstu delegāciju un kontaktpunktu sastāvs 2009.-2010. gadā

		Izglītības sektors	Darba vai nodarbinātības ministrija	Nacionālais forums	Euroguidance	Cits
Austrija	AT	1	1			1
Kipra	CY	1	2			
Čehija	CZ	1	1		1	
Dānija	DK	2		3		
Igaunija	EE	1	1	1		
Somija	FI	1	1			1
Francija	FR	4	1			
Vācija	DE	2		1		
Grieķija	EL	1	1		3	
Ungārija	HU	1	1			1
Islande	IS	1				3
Itālija	IT		1		4	
Latvija	LV	2	2			1
Lietuva	LT	1	1			1
Luksemburga	LU	1				3
Malta	MT	2				
Norvēģija	NO	2	1			
Polija	PL	1	2			1
Portugāle	PT		2			
Slovākija	SK	1	1			1
Slovēnija	SI	1	3			2
Spānija	ES	5				
Zviedrija	SE	2	1			
Nīderlande	NL	1	1		2	
Turcija	TR	3				
Lielbritānija	UK	4				
Beļģija (novērotājs)	BE					1
Bulgārija (novērotājs)	BG	1				
Īrija (novērotājs)	IE	1				
Rumānija (novērotājs)	RO					
Kopā	99	44	24	5	10	16

## 2. Pielikums

### EMKAPT dalībvalstu loma EMKAPT aktivitātēs 2009.-2010. gadā<sup>4</sup>

		1.PDG KVP	2.PDG Pieejamība	3.PDG Sadarbība	4.PDG Kvalitāte	TDG1 Politikas analīze	TDG2 Projektu mijiedarbība	EMKAPT Vadības komitejas sanāksmes	EMKAPT Plenārsēdes
Austrija	AT	x		x, VV			x		
Kipra	CY		x	x, VK					
Čehija	CZ	x, VV, PV	x				x		
Dānija	DK	x			x, VV		x, DG		
Igaunija	EE				x, PA	x, DG			
Somija	FI			x	x, PV	x			
Francija	FR	x	x, VV, PV		x	x		VK	
Vācija	DE		x	x, VV	x, PV	x		VK	
Grieķija	EL			x	x		x, DG		
Ungārija	HU			x, PV	x	x		VK	
Islande	IS		x, VV, PA						
Itālija	IT	x		x					
Latvija	LV			x	x			VK	PS
Lietuva	LT	x, PV	x						
Luksemburga	LU	x			x			VK	PS
Malta	MT	x							
Norvēģija	NO			x					
Polija	PL		x				x, DG		
Portugāle	PT	x			x			VK	PS
Slovākija	SK	x, PA				x, DG		VK	
Slovēnija	SI	x		x, PV		x	x, VV		
Spānija	ES		x	x				VK	PS
Zviedrija	SE	x							
Nīderlande	NL		x						
Turcija	TR		x	x		x			
Lielbritānija	UK	x	x, PV		x				
Beļģija (novērotājs)	BE								
Bulgārija (novērotājs)	BG								
Īrija (novērotājs)	IE								
Rumānija (novērotājs)	RO								

<sup>4</sup> VV = vadošā valsts, PV = Pieredzes apmaiņas vizītes organizēšana, PA = Pieredzes analīzes sanāksmes organizēšana, DG = Darba grupas sanāksmes organizēšana, VK = Vadības komitejas sanāksmes organizēšana, PS = Plenārsēdes organizēšana, x = dalība pasākumā



## EIROPAS MŪŽILGA KARJERAS ATBALSTA POLITIKAS TĪKLS (EMKAPT)

EMKAPT palīdz Eiropas Savienības (ES) dalībvalstīm un Eiropas Komisijai izveidot Eiropas mēroga sadarbību mūžilga karjeras atbalsta jomā gan izglītības, gan nodarbinātības sektoros. Tā mērķis ir veicināt sadarbību dalībvalstu līmenī un īstenot ES Mūžilga karjeras atbalsta rezolūcijās (2004., 2008.g) nosauktās prioritātes. Tīklu ir izveidojušas ES dalībvalstis, un Eiropas Komisija tam sniedz atbalstu Mūžizglītības programmas ietvaros.

**PĀRSKATA UZDEVUMS** ir sniegt informāciju par Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta tīkla galvenajiem darba rezultātiem 2009.-2010. gadā kā Eiropas, tā nacionālā līmeņa attiecīgo nozaru politikas veidotājiem un ieinteresēto pušu pārstāvjiem.

EMKAPT pastāvēšana norāda uz nozīmīgu attīstību Eiropas nacionāla mēroga mūžilga karjeras atbalsta politikas izveidē. Pašlaik EMKAPT sastāvā ietilpst 26 dalībvalstis (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, SE, SK, SI, TR, UK) un vēl četras valstis piedalās novērotāja statusā (BE, BG, IE, RO). Tīkla dalībvalstis nozīmē pārstāvjus, kurus vēlams iecelt kā no valstiskajām, tā no nevalstiskajām instancēm. Kā tīkls, kura darbību virza pašas dalībvalstis, tas arī atspoguļo novatorisku ES atvērtās koordinācijas metodes formu.

Valstis atzīst, ka līdzdalība tīklā ir paplašinājusi uzskatus par kopīgo izaicinājumu iespējamajiem risinājumiem, kā arī pavērusi jaunu perspektīvu un sniegusi jaunu izpratni par savu nacionālo karjeras atbalsta sistēmu. Konkrēti jautājumi, kuros tiek saskatīts progress, ir šādi:

- atbalsts pakalpojumu uzlabotai koordinēšanai (pašlaik visas 30 valstis ir vai nu izveidojušas, vai nupat veido karjeras atbalsta nacionālo padomi vai līdzīgu sadarbības mehānismu);
- rasta kopīga izpratne par karjeras vadības prasmēm;
- novērtētas jauno tehnoloģiju iespējas paplašināt karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamību, papildinot klātienē konsultācijas ar telefoniskajiem vai internetā sniegtiem interaktīviem pakalpojumiem;
- izpratne par kvalitatīvu un kvantitatīvu datu nepieciešamību, lai veidotu kvalitātes nodrošinājumam nepieciešamos rādītājus.