

**ES izglītības, apmācības un nodarbinātības politikas uzraudzība –
mūžilga karjeras atbalsta aspekts**

EMKAPT 2. informatīvais paziņojums

**Informatīvais paziņojums par 1. darba grupas tematu
*karjeras vadības prasmes***

Fransuāza Divizija

Ievads

Viens no Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkla (EMKAPT) svarīgākajiem uzdevumiem ir nodrošināt, lai attiecīgajos ES politikas procesos un dokumentos pilnībā tiktu atspoguļots mūžilgs karjeras atbalsts.

Šā informatīvā paziņojuma nolūks ir sniegt pamatinformāciju par ES rīcībpolitiku saistībā ar 1. darba grupas tematu *karjeras vadības prasmes* un aplūkot šo tematisko darbu plašākā kontekstā, lai informētu visus EMKAPT dalībniekus par jaunākajām ES politikas tendencēm, kurās mūžilgs karjeras atbalsts var dot būtisku ieguldījumu, un nodrošinātu kontekstu kopsavilkuma ziņojumam.

Pirmajā daļā ir pētīts tas, kā un kāpēc karjeras vadības prasmju jautājums ir izvirzīts kā prioritārs saistībā ar mūžilga karjeras atbalsta stratēģiju īstenošanu.

Otrā daļa ir veltīta ar šo tematu saistītajām nākotnes darbībām attiecībā uz krīzes pārvarēšanas plānu, Lisabonas stratēģiju un sistēmu „ET 2020”.

1. Temata „karjeras vadības prasmes” ierosināšana

1.1. 2000. gadā Lisabonā notikušās Eiropadomes sanāksmes secinājumos *karjeras atbalsts* nav minēts, bet ir aicināts izveidot „*Eiropas regulējumu, lai noteiktu jaunas pamatprasmes, kas jānodrošina mūžizglītībā, proti, uzņēmējdarbības un sociālās prasmes*”.

Karjeras atbalsts parādās vēlāk un ir cieši saistīts ar **apmācības individualizācijas** principu gan Eiropas nodarbinātības stratēģijas vadlīnijās, gan izglītības sistēmu vispārīgajā analizē, kas tika veikta pēc Eiropadomes Lisabonas sanāksmes.

2001. gadā pieņemtajās Nodarbinātības vadlīnijās ir teikts, ka „*nodarbināmības pasākumiem (bezdarbniekiem) (vajadzētu) vispārīgi tikt papildinātiem ar individuālu karjeras izvēles atbalstu un konsultācijām, lai panāktu efektīvu integrāciju darba tirgū*” (1. pīlārs. Nodarbināmības uzlabošana)¹.

Ziņojumā par konkrētiem izglītības un apmācības sistēmu nākotnes mērķiem, kuru Stokholmā apstiprināja Eiropadome (2001. gada 23. un 24. marts), **karjeras atbalsts un konsultācijas** ir aprakstīti kā **līdzeklis, kas sekmē dažādo izglītības virzienu individualizēšanas veidu lietošanu**. „*Elastīgas karjeras atbalsta un informācijas sistēmas ir jāveido un jāpiemēro vietējiem apstākļiem, ņemot vērā mūžizglītības aspektu.*”²

Izglītības un apmācības vispārējie mērķi ir **individuālā attīstība**, lai pilnībā tiktu realizēts katra potenciāls, un sabiedrības un ekonomikas attīstība.

Individuālā attīstība ir arī viens no aktuālajiem jautājumiem Komisijas paziņojumā par mūžizglītību „*Mūžizglītības īstenošana Eiropā*” (2001. gada novembris). Tajā ir uzsvērtā elastīgu karjeras atbalsta sistēmu nozīme – spēja pielāgoties „*katra izglītības ieguvēja mainīgajām vajadzībām, paturot prātā gan karjeras atbalsta nozīmi personīgajā izaugsmē, gan arī darba tirgus un sabiedrības vajadzības*”.

1.2. Karjeras vadības prasmju jautājums ir viena no prioritātēm saistībā ar mūžilga karjeras atbalsta stratēģiju īstenošanu.

Mūžizglītības jēdzienu jau agrīni papildināja princips par indivīda iespēju paplašināšanu, izmantojot karjeras atbalsta procesus.

Šī pieeja ir minēta arī **Padomes un Komisijas kopējā starpposma ziņojumā (2004. gads) par Lisabonas stratēģijas īstenošanu saistībā ar programmu „Izglītība un apmācība 2010”**³, kurā karjeras atbalsta sniegšana ir noteikta kā viena no četrām pamatdarbībām, kas īstenojamas, lai izveidotu atvērtu, pievilcīgu un pieejamu mācību vidi un tā „*atbalstītu mācīšanos jebkurā vecumā un visdažādākajos apstākļos, dotu pilsoņiem iespēju īstenot savas mācības un darbu, it sevišķi atvieglot piekļuvi dažādām mācīšanās iespējām un karjeras virzieniem, kā arī sekmējot viņu progresu tajos*”.

2004. gada *Rezolūcijā par politikas, sistēmu un praktisku pasākumu stiprināšanu orientācijas jomā Eiropā mūža garumā* galvenā uzmanība nepārprotami ir pievērsta tam, lai „*cilvēkiem tiktu dota iespēja īstenot*

¹Padomes 2001. gada 19. janvāra Lēmums par pamatnostādņēm attiecībā uz dalībvalstu nodarbinātības politikas virzieniem 2001. gadam (2001/63/EK).

² Izglītības padomes 2001. gada 14. februāra ziņojums Eiropadomei „Konkrēti nākotnes mērķi izglītības un mācību sistēmām”.

³ *Joint Interim Report (2004) of the Council and the Commission on the Implementation of the Lisbon Strategy, Education and Training 2010.*

savas mācības un darbu”. Tas atkārtoti apstiprina, cik „*svarīgi ir pārveidot karjeras atbalstu tā, lai pilsoņu mūžizglītības un vadības prasmju pilnveidošana būtu neatņemama izglītības un apmācības programmu daļa*”. Mainīgā un uz zināšanām balstītā ekonomikā svarīgākais ir indivīdu atbalstīšana dzīves pārejas posmos.

Šajos ieteikumos nepārprotami ir ņemti vērā ESAO 2004. gada ziņojuma „*Karjeras atbalsts un valsts politika: plašas pārvarēšana*”⁴ secinājumi. Šajā ziņojumā aicināts pirmām kārtām „*īstenot plašāku pieeju [karjeras atbalstam], kas vērsta uz karjeras vadības prasmju, .. efektīvu karjeras lēmumu pieņemšanas un īstenošanas spēju attīstīšanu. Tam ir vajadzīga pieeja, kas ir integrēta izglītības saturā un kas paredz mācīšanos no pieredzes.*”

1.3. Karjeras vadības prasmes un uz kompetencēm balstītā pieeja

Lai cilvēki spētu izmantot mūžizglītības iespējas, viņiem ir jāapgūst dažas kompetences. Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada Ieteikumā par pamatprasmēm mūžizglītībā⁵ ir definētas tās **zināšanas, prasmes un attieksme**, kas Eiropas Savienības jauniešiem būtu jāapgūst līdz pamatizglītības un apmācības beigām un ko pieaugušajiem būtu jādod iespējas pilnveidot un atjaunot mūžizglītībā. Ieteikumā ir noteiktas **8 kompetences**, kas ir vajadzīgas personīgajai izaugsmei un turpmākajām mācībām un darbam. Lielākajai to daļai, piemēram, spējai meklēt, apkopot un apstrādāt informāciju dzimtajā valodā (1. pamatkompetence) un digitālajai kompetencei (4. pamatkompetence), būtu jāpalīdz indivīdam īstenot savas mācības un darbu. Savukārt 5. pamatkompetence, proti, mācīšanās mācīties, netieši atsaucas uz karjeras vadības prasmēm, t. i., *mācīšanās mācīties prasa, lai indivīds zinātu un izprastu savas iecienītākās mācīšanās stratēģijas, savu prasmju un kvalifikāciju stiprās un vājās puses un būtu spējīgs meklēt izglītības un apmācības iespējas un karjeras atbalstu.*

Šā iemesla dēļ Padomes 2008. gada Rezolūcijā par mūžilga karjeras atbalsta sekmīgāku iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās ir noteikta **nepārprotama** saikne starp pirmo prioritāti „veicināt karjeras vadības prasmju apgūšanu visas dzīves laikā” **un pamatkompetenču apgūšanu**, īpaši tādu pamatkompetenču kā *mācīšanās mācīties, sociālās un pilsoniskās kompetences, ieskaitot starpkulturālās kompetences, un iniciatīvas un uzņēmējdarbības gars*⁶.

Eiropas pamatkompetenču sistēma ir lielā mērā veicinājusi ES izglītības un apmācības rīcībpolitikas virzību uz mācīšanos un mācīšanu, kas balstītas uz kompetencēm, un uz jauno „mācību rezultātu” paradigmu.

Saskaņā ar Kopenhāgenas procesu⁷ profesionālā izglītība un apmācība ir bijusi svarīgākais virzītājspēks uz pieeju, kas balstīta uz kompetencēm un mācību rezultātiem.

⁴ OECD (2004): *Career Guidance and Public Policy; Bridging the Gap*, Paris.

⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 18. decembra Ieteikums par pamatprasmēm mūžizglītībā (2006. gada decembris), http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc42_en.htm.

⁶ Padomes un Padomē sanākušo Eiropas Savienības dalībvalstu valdību pārstāvju Rezolūcija par mūžilga karjeras atbalsta sekmīgāku iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās, 2008. gada 21. novembris.

⁷ „Kopenhāgenas deklarācija”, Eiropas profesionālās izglītības un apmācības ministru un Eiropas Komisijas Deklarācija par pastiprinātu sadarbību profesionālajā izglītībā un apmācībā (2002. gada 30. novembris); „Māstrihtas paziņojums par turpmākām prioritātēm saistībā ar pastiprinātu sadarbību profesionālajā izglītībā un apmācībā” (2004. gada 14. decembris); „Helsinku paziņojums par turpmākām prioritātēm saistībā ar pastiprinātu sadarbību profesionālajā izglītībā un apmācībā” (2006. gada 5. decembris); „Bordo paziņojums” (2008. gada 26. novembris).

Šī pieeja ir pamatā Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūrai (*EQF*), kas ir vienota Eiropas atsauces sistēma, kura ļauj izveidot saikni starp dažādu valstu kvalifikācijas sistēmām. Šim nolūkam sistēmā tiek izmantoti 8 atsauces līmeņi, kas balstās **uz mācību rezultātiem, kuri izteikti kā zināšanas, prasmes un kompetences**.

Koncentrēšanās uz mācību rezultātiem ir ļoti būtiska, lai varētu labāk reaģēt uz darba tirgus vajadzībām un atvieglot ikdienējās un neformālās izglītības atzīšanu un apstiprināšanu vai sertificēšanu, taču ir jādefinē izmantotie termini, it sevišķi termins „kompetences”, kurš tiek lietots dažādās nozīmēs un kura nozīme dažkārt daļēji sakrīt ar termina „prasmes” nozīmi.

Lai nodrošinātu vienotu izpratni, Ieteikumā⁸ „saistībā ar *EQF*” ir sniegtas šādas definīcijas.

Mācību rezultāti formulē to, ko izglītības ieguvējs zina, izprot un spēj darīt pēc mācību procesa beigām; tie ir izteikti kā zināšanas, prasmes un kompetences.

Zināšanas ir mācību procesā uztvertās informācijas asimilēšanas rezultāts. Zināšanas ir ar darba vai mācību jomu saistītu faktu, principu, teoriju un paņēmieni kopums. Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūrā tās ir aprakstītas kā teorijas un/vai faktu zināšanas.

Prasmes ir spēja lietot zināšanas un izmantot prasmes, lai veiktu uzdevumus un risinātu problēmas. Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūrā prasmes ir aprakstītas kā kognitīvas (saistītas ar loģiskās, intuitīvās un radošās domāšanas izmantošanu) vai praktiskas (saistītas ar roku veiklību un dažādu metožu, materiālu, darbarīku un instrumentu izmantošanu).

Kompetence ir pierādīta spēja izmantot zināšanas, prasmes un personīgās, sociālās un/vai metodoloģiskās spējas darba un mācību situācijās un profesionālajā un personīgajā pilnveidē. Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūrā kompetence tiek aprakstīta kā atbildība un autonomija.

Šīs definīcijas ir uzskatāmas par pragmatisku kompromisu starp dažādajām pieejām, turklāt šīs trīs kategorijas nevajadzētu aplūkot atrauti citu no citas.

Eiropas kredītpunktu sistēmā profesionālās izglītības un apmācības jomā (*European Credit System for Vocational Education and Training, ECVET*)⁹, kas ir tehnisks ietvars „**indivīda**” mācību rezultātu pārņemšanai, atzīšanai un uzkrāšanai kvalifikācijas ieguves nolūkā, tiek izmantots tas pats pamats: mācību rezultāti tiek izteikti kā zināšanas, prasmes un kompetences.

Iespējams, būtu lietderīgi padziļināti aplūkot 1. darba grupas ieteikto „karjeras vadības prasmju” definīciju¹⁰: „*Karjeras vadības prasmes apzīmē visdažādākās kompetences, kas indivīdiem un grupām nodrošina strukturētas metodes, kā apkopot, analizēt, sintezēt un sakārtot informāciju par sevi, izglītību un nodarbinātību*”, ņemot vērā pamatkompetenču sistēmu, *EQF* un *ECVET*.

⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 23. aprīļa Ieteikums par Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras izveidošanu mūžizglītībai (2008/C 111/01).

⁹ Eiropas Parlamenta un Padomes 2009. gada 18. jūnija Ieteikums par Eiropas kredītpunktu sistēmas izstrādi profesionālajai izglītībai un apmācībai (*ECVET*) (2009/C 155/02).

¹⁰ 1. darba grupa. Līdzinieku mācības Viļņā 2009. gada 5.–7. maijā. Ronalds Saltana, Kopsavilkums, 3. lpp.

2. Ar karjeras vadības prasmēm saistīto darbību turpmākā attīstība krīzes pārvarēšanas plāna, Lisabonas stratēģijas atjaunošanas un sistēmas „ET 2020” kontekstā

2.1. Krīzes pārvarēšanas plāns un elastdrošības rīcībpolitika

Apvienojot elastīgumu un drošību, ir izveidots jauns jēdziens **elastdrošība**, kas kopš 2007. gada ir bijis nodarbinātības rīcībpolitikas stūrakmens. Komisijas 2007. gada jūnija paziņojumā „Ceļā uz kopīgiem elastīguma un sociālās drošības principiem: vairāk un labākas darba vietas, izmantojot elastīgumu un drošību”¹¹ elastdrošība ir definēta kā integrēta pieeja, kas ietver:

- elastīgas un drošas līgumiskās attiecības gan darba devēja, gan darbinieka skatījumā: elastdrošības jēdziens koncentrējas uz „nodarbinātības drošību”, nevis uz „darbavietas drošību”;
- mūžizglītības stratēģijas, kas darba ņēmējiem nodrošina **nemitīgu kapacitāti pielāgoties** un palielināt savu nodarbināmību;
- efektīva, aktīva darba tirgus rīcībpolitika, kas **atvieglo pāreju** uz jaunām darba attiecībām: elastdrošība nozīmē to, ka **cilvēkiem tiek dotas prasmes, kas viņiem ļauj gūt panākumus darba dzīvē un palīdz atrast jaunu darbu**.

Kā viens no **elastdrošības politikas pilāriem** noteikti būtu jāmin „karjeras vadības prasmju apguve visas dzīves garumā”. **EMKAPT 1. darba grupas rezultātus vajadzētu integrēt valsts nodarbinātības dienestu veiktajā analizē un sākotnējā apmācībā un profesionālajā pilnveidē**, jo šiem dienestiem ir izšķiroša nozīme elastdrošības nodrošināšanā.

2.2. Jaunas prasmes jaunām darbavietām

Kopš 2007. gada vairumā Komisijas ierosināto un Padomes pieņemto dokumentu par izglītību un nodarbinātību ir pausts viedoklis, ka ir vajadzīga labāka darba tirgū nepieciešamo prasmju paredzēšana un saskaņošana.

Saistība ar karjeras atbalstu ir uzsvērta Padomes 2007. gada 15. novembra *Rezolūcijā par jaunām prasmēm jaunām darba vietām*. Šajā dokumentā dalībvalstis un Komisija tiek aicinātas sagatavot cilvēkus jaunam darbam zināšanu sabiedrībā, **nodrošinot darba meklētājiem karjeras atbalstu, kurā būtu jāapzina tie kompetenču moduļi, kas ir vajadzīgi jaunajās darbavietās, kur ir vērojams prasmju trūkums**¹².

Saskaņā ar Eiropadomes 2008. gada marta secinājumiem Komisijas 2008. gada decembra paziņojumā „*Jaunas prasmes jaunām darbavietām. Saskaņotu darba tirgus vajadzību un prasmju plānošana*”¹³ tika ierosināta stratēģija, lai palīdzētu uzlabot darba tirgus vajadzību un prasmju saskaņošanu. Šajā sakarībā

¹¹ Komisijas 2007. gada 27. jūnija paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai „Ceļā uz kopīgiem elastīguma un sociālās drošības principiem: vairāk un labākas darba vietas, izmantojot elastīgumu un drošību”, COM(2007) 359 galīgā redakcija.

¹² Padomes 2007. gada 15. novembra Rezolūcija par jaunām iemaņām jaunām darba vietām, OV C 290, 04.12.2007.

¹³ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai, (16.12.2008., COM(2008) 868 galīgā redakcija), „Jaunas prasmes jaunām darba vietām. Saskaņotu darba tirgus vajadzību un prasmju plānošana.” <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=en&lng1=en,lv&lng2=bg,cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv,&val=490094:cs&page=1&hwords=jaunas+prasmes%7E>

2009. gada martā tika izveidota ekspertu grupa, kuras uzdevums bija sniegt neatkarīgas konsultācijas un ieteikumus.

Ekspertu ziņojumā¹⁴, kurā ir uzsvērtā atbilstošu prasmju nepietiekamība Eiropā, lielais mazkvalificēto cilvēku skaits (77 miljoni) un demogrāfiskās tendences (līdz 2030. gadam 38 % iedzīvotāju būs vecāki par 65 gadiem), ir aicināts uzlabot saikni starp izglītības un apmācības sektoru un nodarbinātību, kā arī atzīt to, cik liela vērtība ir prasmēm un investīcijām izglītībā. Eksperti vēlas panākt „*cilvēku prasmju kopuma uzlabošanu, pielāgošanu un paplašināšanu*”, to, ka „*darba meklētāji pārtop par darbavietu radītājiem*”, un to, ka „*cilvēki būtu labāk informēti, izdarot izvēli*”.

Ziņojuma secinājumos ir noteiktas 4 prioritātes, kas ir sīkāk izklāstītas 34 konkrētos ieteikumos:

- nodrošināt atbilstošus stimulus, lai indivīdi un darba devēji būtu gatavi atjaunot un lietderīgāk izmantot prasmes;
- tuvināt izglītības, apmācības un darba jomas;
- izveidot nepieciešamās prasmju kombinācijas;
- labāk paredzēt nākotnē vajadzīgās prasmes.

„Jaunas prasmes jaunām darba vietām” netieši norāda uz prasmi pāriet no viena posma uz citu, **tāpēc šo četru ziņojumā noteikto prioritāšu īstenošanas pamatā ir jābūt karjeras vadības prasmēm.**

- Pirmā prioritāte, proti, atbilstošu stimulu nodrošināšana, uzsver to, ka „*cilvēkiem ir jāuzņemas lielāka atbildība par mūžizglītību un jāpilnveido karjeras vadības prasmes*”. *Viņiem ir vajadzīgs pietiekams atbalsts – arī skolā – , lai viņi to iemācītos*”.
 - 1. darba grupas ES dalībvalstīs īstenoto paņēmieni „karte” un sintēze (karjeras vadības prasmes kā atsevišķs priekšmets vai obligāta tēma, kas integrēta izglītības saturā, vai kā ārpusklases nodarbību temats, vai arī šo metožu apvienojums) varētu radīt interesantu šā ieteikuma attīstību.
- Ieteikums par atbilstošu stimulu nodrošināšanu darba devējiem ir saistīts ar tīklu izveidi starp uzņēmumiem, lai varētu dalīties informācijā par labāko praksi.
 - 1. darba grupa varētu padziļināti analizēt tēmu par pieaugušo karjeras vadības prasmju pilnveidi darbavietā, it sevišķi saistībā ar karjeras plānošanu, apzinot savas spējas, kā arī darba un apmācības iespējas. Uzmanība jāpievērš arī jautājumam par pašu darbu: **vajadzētu radīt ne tikai jaunas, bet arī labākas darbavietas.**
- Ziņojums lielā mērā pievēršas uz mācību rezultātiem balstītajām kvalifikācijām, kā arī caurviju (horizontālo) pamatprasmju un specifisko (vertikālo) prasmju pilnveidošanai darba vajadzībām.
 - „Karjeras vadības prasmju izglītības satura principiem” vajadzētu būt ietvertiem caurviju pamatprasmēs.

¹⁴ „Jaunas prasmes jaunām darba vietām: pašreizējā rīcība”. Ekspertu grupas ziņojums Eiropas Komisijai par jaunām prasmēm jaunām darba vietām, 2010. gada janvāris.

- Saistībā ar pedagoģiju, apmācību un vērtēšanas metodēm, kam nepieciešamas „starpdisciplināras un inovatīvas pieejas”,
 - lietderīga varētu būt starpdisciplināra karjeras vadības prasmju apguve.
- Tāpat kā 1. darba grupas analīzē, ziņojumā ir uzsvērta personāla, skolotāju un apmācības vadītāju centrālā loma, proti, ziņojums politikas veidotājus aicina „pedagoģiskās izglītības saturā vairāk aplūkot ar darbu saistītus jautājumus, it sevišķi karjeras atbalsta jautājumus”.
 - Karjeras vadības prasmju programmai vajadzētu būt integrētai gan skolotāju un apmācības vadītāju sākotnējā izglītībā, gan tālākizglītībā.

Tie ir tikai daži no ieteikumiem, kas Eiropas politikas iniciatīvā „Jaunas prasmes jaunām darba vietām” ļautu novērtēt 1. darba grupas rezultātus.

2.3. Stratēģija „Eiropa 2020”

Iesaistoties diskusijā par Lisabonas stratēģiju pēc 2010. gada, Izglītības padome kā savu ieguldījumu Eiropadomes darbā 2009. gada 27. novembrī pieņēma paziņojumus, kuros tika uzsvērta izglītības un apmācības nozīme: „...globālās ekonomikas lejupslīdes laikā Eiropai ir pilnībā jāizmanto katra indivīda potenciāls..”.

24. novembrī Komisija pieņēma sabiedriskās apspriešanas dokumentu par to, kā veicināt ekonomikas dinamismu saskaņā ar stratēģiju „Eiropa 2020”. Komisija ir pieņēmusi arī oficiālu paziņojumu, kas tika iesniegts 2010. gada pavasara Padomei.

Komisijas paziņojumā¹⁵ ir noteiktas trīs svarīgākās politikas jomas:

- gudra izaugsme – uz zināšanām un inovāciju balstītas ekonomikas attīstība;
- ilgtspējīga izaugsme – resursu ziņā efektīvākas, videi nekaitīgākas un konkurētspējīgākas ekonomikas veicināšana;
- iekļaujoša izaugsme – tādas ekonomikas veicināšana, kurā ir augsts nodarbinātības līmenis un kas nodrošina ekonomisko, sociālo un teritoriālo kohēziju.

Katra no šīm prioritātēm ietver secinājumus un vairākas īstenojamās iniciatīvas.

Tālāk sniegtā saīsinātā analīze rāda, ka, lai sasniegtu katras prioritātes mērķus, ir vajadzīgs karjeras atbalsts.

Pirmās prioritātes ietvaros zināšanu trīsstūris ir koncentrēts uz inovāciju un pētniecību, uz izglītību, apmācību un mūžizglītību, kā arī uz digitālo sabiedrību. Katram elementam ir ierosināta pamatiniciatīva: „**Inovācijas savienība**”, „**Jaunatne kustībā**” un „**Digitālā programma Eiropai**”.

¹⁵ „EIROPA 2020”, COM(2010) 2020, 2010. gada 3. marts, Stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei. <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=en&lng1=en,lv&lng2=bg,cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv,&val=509103:cs&page=3&hwords=E+urope+2020%7E>

Noteikto mērķu sasniegšanai ir vajadzīgas **gan karjeras vadības prasmes**, kam ir izšķiroša nozīme, dodot cilvēkiem iespējas iesaistīties savu mācību, apmācības un nodarbinātības procesu veidošanā, **gan piekļuve informācijai par konkrētās profesijās vajadzīgajām prasmēm un apmācības iespējām**.

Pamatiniciatīva „Inovācijas savienība”:

- nodrošināt pietiekami daudz absolventu dabaszinātņu, matemātikas un inženierzinātņu jomā un orientēt skolu izglītības saturu uz radošumu, inovāciju un uzņēmējdarbību.

Pamatiniciatīva „Jaunatne kustībā”:

- paātrināt augstākās izglītības modernizācijas programmas izpildi;
- izpētīt veidus, kā veicināt uzņēmējdarbību, izmantojot jauno speciālistu mobilitātes programmas;
- sekmēt neformālās un ikdienējās izglītības atzīšanu;
- veicināt studentu un praktikantu mobilitāti un uzlabot jauniešu situāciju;
- uzlabot izglītības rezultātus, katram segmentam (pirmsskola, sākumskola, vidusskola, arodskola un augstskola) piemērojot integrētu pieeju, aptverot pamatkompetences un cenšoties samazināt priekšlaicīgu skolas pamešanu;
- uzlabot jauniešu iekļaušanos darba tirgū, veicot integrētus pasākumus, kuros ietverts **karjeras atbalsts, konsultācijas** un prakses iespējas.

Pamatiniciatīva „Digitālā programma Eiropai”:

- sekmēt interneta pieejamību un izmantošanu starp visiem Eiropas pilsoņiem, īpaši veicot pasākumus digitālo līdzekļu lietošanas un pieejamības atbalstam;
- veicināt modernu un pieejamu tiešsaistes pakalpojumu izvēšanu un izmantošanu (piemēram, e-pārvalde, veselības aizsardzības pakalpojumi tiešsaistē, „gudrās mājas”, digitālās prasmes, drošība).

Otrās prioritātes, proti, **ilgtspējīga izaugsme – resursu ziņā efektīvākas, videi nekaitīgākas un konkurētspējīgākas ekonomikas veicināšana**, ietvaros ierosinātā jaunā pieeja rūpniecības politikai uzsver inovāciju un **nepieciešamās cilvēku prasmes**.

Eiropas Savienībai būtu jā saglabā vadošā pozīcija „zaļo” tehnoloģiju tirgū, lai nodrošinātu resursu ziņā efektīvu ekonomiku, tāpēc tika ierosinātas divas pamatiniciatīvas: „Resursu ziņā efektīva Eiropa” un „Rūpniecības politika globalizācijas laikmetā”.

Pamatiniciatīva „Resursu ziņā efektīva Eiropa”:

- veicināt grūtībās nonākušu nozaru pārstrukturēšanu uz nākotnē vērstu darbību, t. sk. **strauji pārorientējot darbaspēku** uz jaunajām, strauji augošajām nozarēm un tirgiem;
- cieši sadarboties ar ieinteresētajām pusēm dažādās jomās (uzņēmumi, arodbiedrības, **akadēmiskās**

apriendas, NVO, patērētāju organizācijas), lai apzinātu vājās vietas un izstrādātu kopīgu analīzi par to, kā uzturēt **spēcīgu rūpniecisko un zināšanu** bāzi un ļaut ES izvirzīties par pasaules mēroga līderi ilgtspējīgas attīstības ziņā.

Šo ierosināto darbību īstenošanai ir vajadzīgs mūžilgs karjeras atbalsts, lai sekmētu pāriešanu uz jaunām darbavietām.

Trešās prioritātes, proti, **iekļaujoša izaugsme – tādās ekonomikas veicināšana, kurā ir augsts nodarbinātības līmenis un kas nodrošina ekonomisko, sociālo un teritoriālo kohēziju**, ietvaros ir ierosināts dot cilvēkiem iespējas, nodrošinot augstu nodarbinātības līmeni, ieguldot prasmju apguvē, apkarojot nabadzību un modernizējot darba tirgu, kā arī apmācības un sociālās aizsardzības sistēmu, lai palīdzētu cilvēkiem paredzēt pārmaiņas un tikt ar tām galā un tā veidotu vienotu sabiedrību.

Šajā nolūkā ir jāmodernizē un jāstiprina nodarbinātības, izglītības un apmācības rīcībpolitika, palielinot iesaisti darba tirgū un samazinot strukturālo bezdarbu. Būs svarīgi īstenot elastdrošības principus, kā arī sniegt cilvēkiem iespējas apgūt jaunas prasmes, lai viņi spētu piemēroties jauniem apstākļiem un iespējamai darba maiņai.

Ir pieņemtas divas pamatiniciatīvas: „**Jaunu prasmju un darbavietu programma**” un „**Eiropas platforma cīņai pret nabadzību**”.

Pamatiniciatīvas „Jaunu prasmju un darbavietu programma” mērķis ir radīt apstākļus darba tirgus modernizēšanai, lai paaugstinātu nodarbinātības līmeni un nodrošinātu mūsu sociālo modeļu ilgtspēju. Tas nozīmē dot cilvēkiem iespēju, ļaujot viņiem **apgūt jaunas prasmes**.

Ir ierosinātas šādas darbības:

- īstenot elastdrošības programmas otro posmu;
- sekmēt un atvieglot darba ņēmēju mobilitāti Eiropas Savienībā un uzlabot darba piedāvājuma un pieprasījuma atbilstību, izmantojot struktūrfondu, īpaši Eiropas Sociālā fonda (ESF), finansiālo atbalstu;
- veicināt ciešāku sadarbību starp darba tirgus institūcijām, ieskaitot dalībvalstu valsts nodarbinātības dienestus;
- dot spēcīgu impulsu stratēģiskajai sadarbības sistēmai izglītības un apmācības jomā, iesaistot visas ieinteresētās puses. Tam vajadzētu panākt mūžizglītības principu ieviešanu, t. sk. nodrošinot elastīgas mācību turpināšanas iespējas starp dažādām izglītības un apmācības jomām un pakāpēm, kā arī palielinot profesionālās izglītības un apmācības pievilcību (sadarbībā ar dalībvalstīm, sociālajiem partneriem un ekspertiem). Lai izstrādātu savu iniciatīvu šajā jomā, būtu jāapspriežas ar Eiropas līmeņa sociālajiem partneriem;
- nodrošināt to, lai kompetences, kuras ir vajadzīgas, lai iesaistītos tālākās mācībās un darba tirgū, tiktu iegūtas un atzītas visā vispārējā izglītībā, arodizglītībā, augstākajā un pieaugušo izglītībā, arī neoficiālajā un neformālajā izglītībā; izstrādāt vienotu terminoloģiju un instrumentu gan izglītībai un apmācībai, gan darbam, proti, Eiropas prasmju, kompetenču un profesiju taksonomiju (*European*

Skills, Competences and Occupations framework, ESCO);

- samazināt darba tirgus segmentāciju un atvieglot pāreju no viena darba uz otru.

Prasmju programmā ir skaidri norādīts uz **vieglu piekļuvi dažādiem karjeras atbalsta pakalpojumiem, uz kvalitātes nodrošinājumu mūžilgam karjeras atbalstam, uz dažādu pakalpojumu koordināciju un aktīvu pilsoņu līdzdalību, apgūstot karjeras vadības prasmes.**

Iniciatīvu prioritāšu īstenošanā būtu jāizmanto EMKAPT 2009. un 2010. gada darba rezultāti.

2.4. Stratēģiska sistēma Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā („ET 2020”)

- 1) Padomes 2009. gada 12. maija secinājumi par stratēģisku sistēmu Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā („ET 2020”)¹⁶ laika posmā līdz 2020. gadam paredz pievērsties četriem stratēģiskiem mērķiem, kam būtu jāatbilst Lisabonas stratēģijas ilgtermiņa mērķiem:
 - padarīt par realitāti mūžizglītību un mobilitāti;
 - uzlabot izglītības un apmācības kvalitāti un efektivitāti;
 - veicināt taisnīgumu, sociālo kohēziju un pilsonisko aktivitāti;
 - visās izglītības un apmācības pakāpēs sekmēt inovācijas un radošumu, t. sk. uzņēmējdarbības garu.

Pirmajā stratēģiskajā mērķī ir skaidri ietverts karjeras atbalsts (*uzlabot karjeras atbalsta sistēmu kvalitāti*).

Stratēģiskie mērķi ietver karjeras vadības prasmes, paredzot nodrošināt *labākas pārejas* (1. stratēģiskais mērķis), to, *lai ikviens apgūtu pamatkompetences* (2. stratēģiskais mērķis), *dzīves laikā atjauninātu un pilnveidotu ar darbu saistītās prasmes* (3. stratēģiskais mērķis) un *lai visi iedzīvotāji apgūtu tādas caurviju pamatkompetences kā mācīšanās mācīties un iniciatīvas gars* (4. stratēģiskais mērķis).

- 2) Ir ierosināts jauns darbības veids: laika posms līdz 2020. gadam tiks sadalīts vairākos ciklos, no kuriem pirmais aptvers 3 gadus no 2009. līdz 2011. gadam.

Eiropas prioritārās jomas tiks plānotas tā, lai varētu īstenot vai nu plašu sadarbību starp visām dalībvalstīm, vai ciešāku sadarbību starp dažām dalībvalstīm – atkarībā no nacionālajām prioritātēm.

Prioritārās jomas atspoguļo nepieciešamību:

- sadarboties jomās, kurās joprojām ir jāpārvar nozīmīgi šķēršļi;
- izveidot sadarbību jomās, kuras tiek uzskatītas par īpaši nozīmīgām šī darba cikla laikā.

Pirmā cikla laikā no 2009. līdz 2011. gadam ir ierosināts turpināt darbu pie:

- mūžizglītības stratēģijām, īpašu uzmanību pievēršot *karjeras atbalstam* (1. mērķis);
- Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras (1. mērķis);

¹⁶ Padomes 2009. gada 12. maija Secinājumi par stratēģisku sistēmu Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā („ET 2020”), 9845/09.

- skolotāju un apmācības vadītāju profesionālās pilnveides, *galveno uzmanību pievēršot topošo skolotāju sākotnējās izglītības kvalitātei un agrīnam karjeras atbalstam, kā arī skolotājiem, apmācības vadītājiem un citiem izglītības darbiniekiem (kas iesaistīti, piemēram, skolvadības vai karjeras atbalsta pasākumos) paredzētās pastāvīgās profesionālās pilnveides pasākumu kvalitātes uzlabošanai* (2. mērķis);
- pārvaldības un finansēšanas, t. sk. modernizēt augstāko izglītību (izglītības saturu) un uzlabot pieaugušo izglītības (t. sk. personāla) kvalitāti (2. mērķis);
- priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas preventīvajiem pasākumiem (3. mērķis);
- caurviju pamatkompetencēm izglītības saturā, vērtēšanā un kvalifikācijā (4. mērķis).

Pirmā cikla laikā ir ierosināts arī attīstīt sadarbību:

- mācību mobilitātes paplašināšanas jomā (1. mērķis);
- jomā „jaunas prasmes jaunām darbavietām” un „izglītības ieguvēji ar īpašām vajadzībām” (2. mērķis);
- radošuma un inovāciju veicināšanā, izstrādājot īpašas mācīšanas un mācīšanās metodes, arī skolotāju izglītībā (4. mērķis).

3) EMKAPT darbs karjeras vadības prasmju jomā varētu tikt izmantots diskusijās par tematiem un darbībām, kas plānoti pirmajā ciklā no 2009. līdz 2011. gadam.

▪ 1. stratēģiskais mērķis „Padarīt par realitāti mūžizglītību un mobilitāti”

Jaunajai ekspertu grupai, kas nodarbojas ar mūžizglītības stratēģijas īstenošanu dalībvalstīs, būtu jāpievēršas ne tikai *karjeras atbalsta sistēmu kvalitātei*, bet arī plašākai jomai, proti, **mūžilga karjeras atbalsta sistēmām un mūžilga karjeras atbalsta labākai integrēšanai mūžizglītības stratēģijās**.

Šajā sakarībā jaunajai ekspertu grupai būtu jāņem vērā 1. darba grupas darbs, gadījumu izpēte un secinājumi par karjeras vadības prasmēm¹⁷.

a) Stratēģiskā sistēma aicina uz *mūžizglītības pieeju*.

Šai pirmām kārtām būtu jābūt lietotāja pieejai. Rezolūcijā, kas tika pieņemta 2008. gadā, ir atgādināts, ka *karjeras vadības prasmēm ir izšķiroša nozīme, dodot cilvēkiem iespējas veidot gan savu mācību, apmācības un nodarbinātības procesu, gan profesionālo dzīvi. „Šādas prasmes .. būtu jāuztur visā dzīves garumā..”* 1. darba grupas darbā ir uzsvērti daži vispārīgi izglītības satura principi, kas attiecas uz karjeras vadības prasmēm un kas varētu būt ekspertu grupas analīzes pamatā (iespēju došana, balstīšanās uz izglītības ieguvēja pieredzi, karjeras vadības prasmju izglītības satura izstrāde

¹⁷ Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkla 1. darbu kopums „Karjeras vadības prasmes”, Kopsavilkuma ziņojums.

kopā ar izglītības ieguvējiem utt.)¹⁸.

- b) *Sadarbības attīstīšana mācību mobilitātes jomā, izmantojot Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūru, ietver arī karjeras vadības prasmes, t. sk. informāciju par mobilitātes priekšrocībām un iespējām, kā arī zināšanas par Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras un kredītpunktu pārneses nozīmi to izglītības rezultātu atzīšanā, kuri iegūti mobilitātes laikā.*

▪ 2. stratēģiskais mērķis

Daudzos Eiropas dokumentos kopš 2000. gada tiek uzsvērtā vajadzība nodrošināt **skolotāju un apmācības vadītāju profesionālās pilnveides** kvalitāti. 2009. gada 26. un 27. novembrī Izglītības, jaunatnes, kultūras un sporta padomes sanāksmes laikā tika pieņemti secinājumi par skolotāju un skolu vadītāju profesionālo pilnveidi¹⁹. Tajos dalībvalstīs tiek aicinātas *nodrošināt to, lai skolotāji tiktu pietiekami sagatavoti un atbalstīti, lai viņi spētu veikt savus pienākumus*. Padome aicina Komisiju *uzlabot sadarbību, izveidojot platformas un veicinot līdzinieku mācīšanos*.

Karjeras vadības prasmju mācīšana būtu nepārprotami jāatzīst par vienu no skolotāju pienākumiem. Jaunajai tematiskajai darba grupai²⁰ būtu jāņem vērā EMKAPT 1. darba grupas secinājumi:

- svarīgākie uzdevumi (lai karjeras vadības prasmes varētu integrēt skolas izglītības saturā) ir: veicināt skaidru pedagoģiskās izglītības stratēģiju karjeras vadības prasmju jomā, it sevišķi tajos gadījumos, kad ir pieņemts izglītības satura integrēšanas modelis; tāpēc visiem skolotājiem vai to vairākumam ir jāapzinās sava loma karjeras vadības prasmju mācīšanā;
- ir jāizstrādā atbilstoši resursi, ko pedagoģijas speciālisti skolā un VND iestādēs varētu izmantot, lai izveidotu efektīvu mācību vidi, kur karjeras vadības prasmes varētu apgūt pieredzes ceļā²¹.

Kvalitāte pieaugušo izglītībā, arī personāla jautājumos: „pamatkompetenču atsaucēs sistēmai pieaugušajiem izglītības ieguvējiem profesionāļiem”²² vajadzētu aptvert karjeras vadības prasmju mācīšanas iemaņas gan pieaugušo apmācībā, gan VND sektorā.

EMKAPT 1. darba grupas atziņas varētu izmantot par pamatu platformu izveidošanai un līdzinieku mācību veicināšanai.

Sadarbības attīstīšana saistībā ar iniciatīvu „Jaunas prasmes jaunām darbavietām”: sk. 6. lpp.

¹⁸ Sk. iepriekšējo zemsvītras piezīmi.

¹⁹ Padomes secinājumi par skolotāju un skolu vadītāju profesionālo pilnveidi.

²⁰ Stratēģiskās sistēmas Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā īstenošana. Savstarpēja mācīšanās prioritārajās jomās laikposmā no 2009. līdz 2011. gadam (3. lpp.), augsta līmeņa grupas tikšanās Madridē 2009. gada 30. novembrī un 1. decembrī.

²¹ Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkla 1. darba grupa „Karjeras vadības prasmes”, Kopsavilkuma ziņojums.

²² Stratēģiskās sistēmas Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā īstenošana. Savstarpēja mācīšanās prioritārajās jomās laikposmā no 2009. līdz 2011. gadam (4. lpp.), augsta līmeņa grupas tikšanās Madridē 2009. gada 30. novembrī un 1. decembrī.

▪ 3. stratēģiskais mērķis

Priekšlaicīga mācību pārtraukšana un izglītības ieguvēji ar īpašām vajadzībām: ir jānostiprina preventīvās pieejas un individualizēts atbalsts, kas nozīmē *to karjeras vadības prasmju programmu jomu noteikšanu, kuras ir īpaši svarīgas mērķa grupām, it sevišķi riskam pakļautajām mērķa grupām*²³.

▪ 4. stratēģiskais mērķis

Caurviju pamatkompetences izglītības saturā, vērtēšanā un kvalifikācijā: karjeras vadības prasmes nepārprotami būtu jāietver caurviju pamatkompetencēs. 2010. gadā ir plānots izdot rokasgrāmatu par starpdisciplināro pamatkompetenču vērtēšanas politiku. Tajā būtu jāizpēta tādu *stratēģiju sekmēšana, kurās tiek vērtēta arī karjeras vadības prasmju apguve*²⁴.

Radošuma un inovāciju veicināšana, izstrādājot īpašas mācīšanas un mācīšanās metodes, arī skolotāju izglītībā: karjeras vadības prasmes kā „jauna mācīšanās joma” ļauj izmantot dažādas uz pieredzi balstītas mācīšanās stratēģijas (lomu spēles, gadījumu izpēti, grupu pieeju u. c.), kas varētu būt interesanti paņēmieni, kurus izmantot.

2.5. Pieaugušo izglītības rīcībpolitika

Komisija ir pieņēmusi divus paziņojumus, proti, „*Pieaugušo izglītība. Mūžu dzīvo – mūžu mācīs*” (2006. gada oktobris)²⁵ un „*Rīcības plāns pieaugušo izglītībai. Mūžu dzīvo – mūžu mācīs*” (2007. gada septembris)²⁶, kuros ir iekļauti pieaugušo izglītības rīcības plāni. Tie uzsver pieaugušo izglītības nozīmi un aicina dalībvalstis mazināt šķēršļus, kas traucē tajā iesaistīties, kā arī uzlabot pieaugušo izglītības kvalitāti un efektivitāti.

Padomes 2008. gada 22. maija secinājumos par mācībām pieaugušajiem²⁷ dalībvalstis tiek aicinātas *cieši sadarboties, identificējot un likvidējot šķēršļus pieaugušo izglītībai un izveidojot uz pieprasījumu balstītu nodrošinājumu, virzīties uz mērķi atvieglot visiem pilsoņiem pieeju pieaugušo izglītībai un veicināt viņu līdzdalību tajā, it sevišķi tiem pilsoņiem, kam ir īpašas vajadzības, un tiem, kam ir nepietiekamas pamatiemaņas, ar mērķi mudināt viņus uzlabot savu kvalifikāciju.*

- Pieaugušo izglītības grupai²⁸ būtu jāorganizē tematisks seminārs par karjeras vadības prasmju apguvi un uzturēšanu visā dzīves laikā.
- EMKAPT 2011.–2012. gada 1. darba grupā būtu jāietver šā jautājuma apspriešana ciešā sadarbībā ar Pieaugušo izglītības grupu.

²³ Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkla 1. darba grupa „Karjeras vadības prasmes”, Kopsavilkuma ziņojums.

²⁴ Sk. iepriekšējo zemsvītras piezīmi.

²⁵ Komisijas paziņojums „Pieaugušo izglītība. Mūžu dzīvo – mūžu mācīs” (2006. gada oktobris), dok. 14600/06, COM(2006) 614 galīgā redakcija.

²⁶ Komisijas paziņojums „Rīcības plāns pieaugušo izglītībai. Mūžu dzīvo – mūžu mācīs” (2007. gada septembris), dok. 13426/07, COM(2007) 558 galīgā redakcija.

²⁷ Padomes 2008. gada 22. maija secinājumi par mācībām pieaugušajiem (2008/C 140/09).

²⁸ Stratēģiskās sistēmas Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā īstenošana. Savstarpēja mācīšanās prioritārajās jomās laikposmā no 2009. līdz 2011. gadam (4. lpp.), augsta līmeņa grupas tikšanās Madridē 2009. gada 30. novembrī un 1. decembrī.

Secinājumi

Karjeras vadības prasmju apguve ir izšķiroši svarīgs jautājums daudzās aktuālās ES izglītības, apmācības, nodarbinātības un sociālās iekļaušanas politikas pamatnostādnēs.

Par pirmās darba grupas apspriežu piezīmēm, kopsavilkuma ziņojumu un piedāvātajiem paņēmieniem būtu jāinformē stratēģijas „Eiropa 2020” darba grupas, jo tie varētu dot labu pamatu diskusijām.

Nākamajā EMKAPT posmā būtu jāizveido ciešas saiknes starp EMKAPT darbu un darba grupām, kā arī politikas veidotājiem.

Pielikums

EMKAPT 2. informatīvais paziņojums (Karjeras vadības prasmju pilnveide)

Iespējamā ietekme uz EMKAPT darbu (PROJEKTS)

Fransuāza Divīzija

Nākamajā posmā EMKAPT darbs mūžilga karjeras atbalsta politikas jomā būtu vairāk jāsaista ar stratēģiju „Eiropa 2020” un ar ES izglītības, apmācības un nodarbinātības politiku, lai tīkla darba rezultātiem būtu lielāka ietekme uz Eiropas rīcībpolitiku.

Šā 2. informatīvā paziņojuma pielikuma nolūks ir sniegt ierosinājumus par EMKAPT turpmāko darbu stratēģijas „Eiropa 2020” un programmas „ET 2020” jaunajā kontekstā.

Tālāk ir aprakstīti temati, ko varētu aplūkot padziļināti saistībā ar ES rīcībpolitikas īstenošanu dažādos sektoros.

IZGLĪTĪBAS SEKTORS

1. Priekšlaicīga mācību pārtraukšana

Stratēģijā „Eiropa 2020” ir noteikts mērķis līdz 2020. gadam panākt, lai **to personu īpatsvars, kas priekšlaicīgi pārtrauc izglītību un apmācību, būtu mazāks par 10 %**. Padomes ieteikumu par priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas samazināšanu ir paredzēts pieņemt 2011. gada pirmajā pusē. Šis jautājums ietilpst pamatiniciatīvā „*Jaunatne kustībā*”.

EMKAPT 1. darba grupas svarīgākie uzdevumi:

- noteikt tās karjeras vadības prasmju programmu jomas, kas ir īpaši svarīgas mērķa grupām, it sevišķi riskam pakļautajām mērķa grupām;
- noteikt, cik liela varētu būt karjeras vadības prasmju un karjeras atbalsta koriģējošā ietekme.

2. Karjeras vadības prasmju pilnveide un pamatkompetences mūžizglītībai

Padomes 2008. gada *Rezolūcijā par mūžilga karjeras atbalsta sekmīgāku iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās* ir noteikta **nepārprotama** saikne starp pirmo prioritāti „veicināt karjeras vadības prasmju apgūšanu visas dzīves laikā” un **pamatkompetenču apgūšanu**, īpaši tādu pamatkompetenču kā *mācīšanās mācīties, sociālās un pilsoniskās kompetences, ieskaitot starpkulturālās kompetences, un iniciatīvas un uzņēmējdarbības gars*²⁹.

²⁹ Padomes un Padomē sanākušo Eiropas Savienības dalībvalstu valdību pārstāvju Rezolūcija par mūžilga karjeras atbalsta sekmīgāku iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās, 2008. gada 21. novembris.

Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada Ieteikumā par pamatprasmēm mūžizglītībā³⁰ ir definētas tās **zināšanas, prasmes un attieksme**, kas Eiropas Savienības jauniešiem būtu jāapgūst līdz pamatizglītības un apmācības beigām un ko pieaugušajiem būtu jādod iespējas pilnveidot un atjaunot mūžizglītībā. Ieteikumā ir noteiktas 8 **kompetences**, kas ir vajadzīgas personīgajai izaugsmei un turpmākajām mācībām un darbam. Lielākajai to daļai, piemēram, spējai meklēt, apkopot un apstrādāt informāciju dzimtajā valodā (1. pamatkompetence) un digitālajai kompetencei (4. pamatkompetence), būtu jāpalīdz indivīdam īstenot savas mācības un darbu. Savukārt 5. pamatkompetence, proti, *mācīšanās mācīties, netieši atsauca uz karjeras vadības prasmēm, t. i., mācīšanās mācīties prasa, lai indivīds zinātu un izprastu savas iecienītākās mācīšanās stratēģijas, savu prasmju un kvalifikāciju stiprās un vājās puses un būtu spējīgs meklēt izglītības un apmācības iespējas un karjeras atbalstu.*

Nosacījums, ka ikvienam ir jāapgūst caurviju pamatkompetences, ir pamatā Padomes 2009. gada 11. un 12. maijā pieņemtajai stratēģiskajai sistēmai Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā („ET 2020”) (2., 3. un 4. stratēģiskais mērķis)³¹.

Šajā kontekstā EMKAPT 1. darba grupai padziļināti jāaplūko šādi jautājumi:

- 1. darba grupas ieteiktā „karjeras vadības prasmju” definīcija: „*Karjeras vadības prasmes apzīmē visdažādākās kompetences, kas indivīdiem un grupām nodrošina strukturētas metodes, kā apkopot, analizēt, sintezēt un sakārtot informāciju par sevi, izglītību un nodarbinātību*”, ņemot vērā pamatkompetenču sistēmu, EQF un ECVET;
- skaidra politika attiecībā uz karjeras vadības prasmju vietu izglītības saturā;
- karjeras vadības prasmju pedagoģija un vērtēšana;
- karjeras vadības prasmju atzīšana par pamatkompetenci.

3. Skolotāju un karjeras atbalsta speciālistu apmācība

Pedagoģiskās izglītības kvalitāte ir viena no ES politikas prioritātēm. Programmā „ET 2020” ir uzsvērta vajadzība nodrošināt *skolotāju un apmācības vadītāju profesionālās pilnveides kvalitāti* (2. stratēģiskais mērķis).

2009. gada 26. un 27. novembrī Izglītības, jaunatnes, kultūras un sporta padomes sanāksmes laikā tika pieņemti secinājumi par skolotāju un skolu vadītāju profesionālo pilnveidi³². Tajos dalībvalstis tiek aicinātas *nodrošināt to, lai skolotāji tiktu pietiekami sagatavoti un atbalstīti, lai viņi spētu veikt savus pienākumus.*

Jautājums par rīcībpolitiku jauno skolotāju darbā ievadīšanas atbalstam tika izskatīts 2010. gada 8. jūlijā Vispārējās izglītības ģenerāldirektoru sanāksmē, kur tika prezentēts Eiropas Komisijas dienestu darba dokuments SEC (2010) „Jauno skolotāju darbā ievadīšanas programmas. Rokasgrāmata politikas veidotājiem”.

³⁰ Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 18. decembra Ieteikums par pamatprasmēm mūžizglītībā (2006. gada decembris), http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc42_en.htm.

³¹ Padomes 2009. gada 12. maija secinājumi par stratēģisku sistēmu Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā („ET 2020”), 9845/09.

³² Padomes secinājumi par skolotāju un skolu vadītāju profesionālo pilnveidi.

Šajā kontekstā EMKAPT 1. darba grupai padziļināti jāaplūko šādi jautājumi.

- Karjeras vadības prasmju mācīšana ir jāatzīst par vienu no skolotāju pienākumiem.
- Ir jāveicina skaidra pedagoģiskās izglītības stratēģija karjeras vadības prasmju jomā, lai šīs prasmes integrētu skolas izglītības saturā, it sevišķi tajos gadījumos, kad ir pieņemts izglītības satura integrēšanas modelis; tāpēc visiem skolotājiem vai to vairākumam ir jāapzinās sava loma karjeras vadības prasmju mācīšanā.
- Ir jāizstrādā atbilstoši resursi, ko pedagoģiskais personāls skolā varētu izmantot, lai izveidotu efektīvu mācību vidi, kur karjeras vadības prasmes varētu apgūt pieredzes ceļā³³.

PROFESIONĀLĀS IZGLĪTĪBAS UN APMĀCĪBAS SEKTORS

Profesionālās izglītības un apmācības nozīme prasmju attīstībā Eiropā ir īpaši uzsvērta stratēģijā „Eiropa 2020”, it sevišķi divās tās pamatiniciatīvās:

- „Jaunu prasmju un darbavietu programma”;
- „Jaunatne kustībā”.

Jauns stimuls profesionālās izglītības un apmācības jomā palīdzēs veicināt gudru, ilgtspējīgu un integrējošu izaugsmi, atsākot Kopenhāgenas procesu.

Kopenhāgenas process³⁴ Eiropas sadarbības uzlabošanai profesionālās izglītības un apmācības jomā, kas tika sākts 2002. gadā, atbalstīja tādu kopēju atsauces instrumentu izstrādi kā *Europass*, Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūra, Eiropas kredītpunktu sistēma profesionālās izglītības un apmācības jomā (*ECVET*) un Eiropas kvalitātes nodrošināšanas pamatprincipu ietvarstruktūra profesionālajai izglītībai un apmācībai (*EQAVET*).

Kopenhāgenas procesa prioritātes tiks pārskatītas 2010. gada decembrī (Briges paziņojums).

Lai Briges paziņojumu sagatavotu, divos dokumentos ir ierosināts profesionālās izglītības un apmācības nākotnes redzējums.

1. Komisijas paziņojums „Jauns stimuls Eiropas sadarbībai profesionālās izglītības un apmācības jomā, lai atbalstītu stratēģiju *Eiropa 2020*”³⁵, kurš tika pieņemts 2010. gada 9. jūnijā un kurā uzmanība ir pievērsta:

³³ Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkla 1. darba grupa „Karjeras vadības prasmes”, Kopsavilkuma ziņojums.

³⁴ „Kopenhāgenas deklarācija”, Eiropas profesionālās izglītības un apmācības ministru un Eiropas Komisijas Deklarācija par pastiprinātu sadarbību profesionālajā izglītībā un apmācībā (2002. gada 30. novembris); „Māstrihtas paziņojums par turpmākām prioritātēm saistībā ar pastiprinātu sadarbību profesionālajā izglītībā un apmācībā” (2004. gada 14. decembris); „Helsinku paziņojums par turpmākām prioritātēm saistībā ar pastiprinātu sadarbību profesionālajā izglītībā un apmācībā” (2006. gada 5. decembris); „Bordo paziņojums” (2008. gada 26. novembris).

³⁵ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai „Jauns stimuls Eiropas sadarbībai profesionālās izglītības un apmācības jomā, lai atbalstītu stratēģiju *Eiropa 2020*”, 2010. gada 9. jūnijs, COM(2010) 296 galīgā redakcija.

- profesionālās izglītības un apmācības būtiskajai nozīmei mūžizglītībā un mobilitātē;
- profesionālās izglītības un apmācības kvalitātei un efektivitātei;
- vienlīdzībai un aktīvai pilsoniskajai nostājai, t. i., iekļaujošai profesionālajai izglītībai un apmācībai;
- inovācijai, radošumam un uzņēmējdarbības garam.

2. Padomes secinājumu projekts par prioritātēm Eiropas Sadarbības uzlabošanai profesionālās izglītības un apmācības jomā laika posmā no 2011. līdz 2020. gadam, kas tiek apspriests Izglītības komitejā un ko ir paredzēts pieņemt 19. novembrī.

Abos dokumentos ir īpaši uzsvērtā karjeras atbalsta un konsultāciju pakalpojumu nozīme. Tiek aicināts nodrošināt:

- „ciešu sadarbību” starp Valsts nodarbinātības dienesta un izglītības un apmācības sektora karjeras atbalsta sistēmām, kā arī veidot integrētus karjeras atbalsta un konsultāciju pakalpojumus;
- **karjeras vadības prasmju pilnveidi;**
- „pamēģināšanas pieeju” karjeras atbalstam, kas jauniešiem dotu iespēju iepazīties ar dažādām profesijām un karjeras iespējām;
- pieejamus un mērķtiecīgus karjeras atbalsta pakalpojumus, kas tiem izglītības ieguvējiem, kuri ir pakļauti nepietiekamu sasniegumu riskam, sniegtu papildu atbalstu svarīgākajos pārejas posmos.

Turklāt šajos dokumentos ir uzsvērtā mācību rezultātu pieeja, uz kuras balstās Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūra (*EQF*) un Eiropas kredītpunktu sistēma profesionālās izglītības un apmācības jomā (*ECVET*). Ir izcelta arī mācību mobilitātes un *EQF* un *ECVET* izmantošanas nozīme, kā arī uz darba pieredzi balstīta mācīšanās un riska uzņemšanās kultūra.

Šajā kontekstā EMKAPT 1. darba grupai padziļināti jāaplūko šādi jautājumi.

- Karjeras vadības prasmju pilnveide profesionālās izglītības un apmācības jomā.
- Mācību mobilitāte, proti, sadarbības attīstīšana mācību mobilitātes jomā, izmantojot arī Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūru un *ECVET*, ietver arī karjeras vadības prasmes, t. sk. informāciju par mobilitātes priekšrocībām un iespējām, kā arī zināšanas par Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras un kredītpunktu pārnesei nozīmi mobilitātes laikā iegūto mācību rezultātu atzīšanā.
- Karjeras vadības prasmes un uz kompetencēm balstītā pieeja *EQF* un *ECVET*.
- Iespējas karjeras vadības prasmēs ņemt vērā uz darba pieredzi balstītu mācīšanos un riska uzņemšanās kultūru.
- Iespējas izmantot karjeras vadības prasmes uzņēmējdarbības kultūras veicināšanai.

AUGSTĀKĀS IZGLĪTĪBAS SEKTORS

Stratēģijā „Eiropa 2020” ir izvirzīts mērķis līdz 2020. gadam panākt, lai **vismaz 40 % jauniešu būtu ieguvuši augstāko izglītību.**

Tas nozīmē arī to, ka ir jānodrošina saikne un brīva mācību turpināšanas iespēja starp profesionālo izglītību un apmācību un augstāko izglītību, kā arī jābūt iespējām iegūt profesionālo augstāko izglītību (Komisijas paziņojums „Jauns stimuls profesionālās izglītības un apmācības jomā”).

Pamatiniciatīva „Jaunatne kustībā” aicina Komisiju paātrināt **augstākās izglītības modernizācijas programmu**, savukārt pamatiniciatīva „Inovācijas savienība” mudina dalībvalstis nodrošināt pietiekami daudz absolventu dabaszinātņu, matemātikas un inženierzinātņu jomā.

2009. gada aprīlī Lēvenā un Jaunlēvenā Boloņas ministru konference pieņēma paziņojumu „Boloņas process 2020. Eiropas augstākās izglītības telpa jaunajā desmitgadē”³⁶, kurā tika noteikta prioritāte: lai varētu īstenot „uz studentiem centrētas mācības, ir jādod iespējas katram izglītības ieguvējam”.

Šajā kontekstā EMKAPT 1. darba grupai padziļināti jāaplūko šādi jautājumi.

- Karjeras atbalstu augstākajā izglītībā 1. darba grupa ir aplūkojusi tikai nedaudz (Francijas gadījuma izpēte). Nākamajā posmā šo jautājumu varētu aplūkot dziļāk, pievēršoties karjeras vadības prasmju pilnveides nepārtrauktībai, pārejot no vidējās izglītības uz augstāko izglītību un no profesionālās izglītības un apmācības uz augstāko izglītību.

NODARBINĀTĪBAS SEKTORS

1. Stratēģijas „Eiropa 2020” integrētajās pamatnostādņēs ir noteiktas šīs stratēģijas un dalībvalstu līmeņa reformu pamatiniciatīvas. Pamatojoties uz tām, dalībvalstis izstrādās nacionālo reformu programmas, kurās detalizēti tiks noteiktas tās darbības, kas tiks īstenotas saskaņā ar jauno stratēģiju.

Nodarbinātības politikas četrās vadlīnijās – „palielināt iesaisti darba tirgū un samazināt strukturālo bezdarbu”, „attīstīt kvalificētu darbaspēku, reaģējot uz darba tirgus vajadzībām, sekmēt darba kvalitāti un mūžizglītību”, „uzlabot izglītības un apmācības sistēmu sniegumu visās pakāpēs un palielināt iesaisti augstākajā izglītībā” un „veicināt sociālo iekļaušanu un cīnīties ar nabadzību” – ir uzsvērti šādi aspekti:

- ES pamatmērķis ir līdz **2020. gadam panākt, lai 20–64 gadus veco sieviešu un vīriešu nodarbinātības rādītājs sasniegtu 75 %**, t. sk. panākot lielāku iesaistīšanos starp jauniešiem, gados vecākiem un mazkvalificētiem darba ņēmējiem, kā arī labāku likumīgo migrantu integrēšanos;
- elastīguma un drošības veicināšana, **elastdrošības principu integrēšana** darba tirgus rīcībpolitikā;
- karjeras atbalsta pieejamības uzlabošana, pamatkompetenču apgūšana, jauniešu un skolotāju mācību mobilitāte, iegūto kompetenču atzīšana, ņemot vērā neoficiālo un neformālo izglītību.

³⁶ Eiropas augstākās izglītības ministru konferences paziņojums. Lēvenā un Jaunlēvenā 2009. gada 28. un 29. aprīlī.

2. Pamatiniciatīva „Jaunu prasmju un darbavietu programma”

Šīs stratēģijas „Eiropa 2020” pamatiniciatīvas pamatā ir vairāki dokumenti, apsekojumi un ekspertu grupu darbs, kas īstenots kopš 2007. gada, it sevišķi ekspertu ziņojums³⁷, kurā uzsvērts, ka mērķis ir *panākt, lai darba meklētāji pārtaptu par darbavietu radītājiem* (sal. ar 1. informatīvo paziņojumu).

Pamatiniciatīvā ir ierosināts:

- definēt un īstenot **elastdrošības programmas** otro posmu;
- izstrādāt vienotu terminoloģiju un instrumentu gan izglītībai un apmācībai, gan darbam, proti, Eiropas prasmju, kompetenču un profesiju taksonomiju (*ESCO*).

ELASTDROŠĪBA

Apvienojot elastīgumu un drošību, ir izveidots jauns jēdziens **elastdrošība**, kas kopš 2007. gada ir bijis nodarbinātības rīcībpolitikas stūrakmens. Komisijas 2007. gada jūnija paziņojumā „*Ceļā uz kopīgiem elastīguma un sociālās drošības principiem: vairāk un labākas darba vietas, izmantojot elastīgumu un drošību*”³⁸ elastdrošība ir definēta kā integrēta pieeja, kas ietver:

- elastīgas un drošas līgumiskās attiecības gan darba devēja, gan darbinieka skatījumā: elastdrošības jēdziens koncentrējas uz „nodarbinātības drošību”, nevis uz „darbavietas drošību”;
- mūžizglītības stratēģijas, kas darba ņēmējiem nodrošina **nemitīgu kapacitāti pielāgoties** un palielināt savu nodarbināmību;
- efektīva, aktīva darba tirgus rīcībpolitika, kas **atvieglo pāreju** uz jaunām darba attiecībām: elastdrošība nozīmē to, ka **cilvēkiem tiek dotas prasmes, kas viņiem ļauj gūt panākumus darba dzīvē un palīdz atrast jaunu darbu**.

Eiropas prasmju, kompetenču un profesiju taksonomija (*ESCO*)

- Tās nolūks ir uzlabot prasmju un darbavietu vajadzību atbilstību, kā arī profesionālo un ģeogrāfisko mobilitāti.
- Tās uzdevums ir izstrādāt daudzvalodu taksonomiju, kas papildinātu nacionālās taksonomijas un izveidotu saikni starp tām, lai sekmētu to izmantojamību Eiropas mērogā.
- *ESCO* pamatā būs augšupēja pieeja, un tā tiks veidota partnerībā ar **izglītības nozares un darba tirgus ieinteresētajām pusēm kopsakarībā ar darbu, kas tiek veikts pie mācību satura formulēšanas saskaņā ar mācību rezultātiem**.

³⁷ „Jaunas prasmes jaunām darba vietām: pašreizējā rīcība”. Ekspertu grupas ziņojums Eiropas Komisijai par jaunām prasmēm jaunām darba vietām, 2010. gada janvāris.

³⁸ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai, kas pieņemts 2007. gada 27. jūnijā: „Ceļā uz kopīgiem elastīguma un sociālās drošības principiem: vairāk un labākas darba vietas, izmantojot elastīgumu un drošību”, COM(2007) 359 galīgā redakcija.

Šajā kontekstā EMKAPT 1. darba grupai padziļināti jāaplūko šādi jautājumi.

- Mūžilga karjeras atbalsta, it sevišķi karjeras vadības prasmju pilnveides, iespējas veicināt iepriekš aprakstīto četru nodarbinātības vadlīniju īstenošanu un nodarbinātības līmeņa palielināšanu līdz 75 %.
- Elastdrošības jēdziena un tā saistības ar karjeras vadības prasmēm analīze. Kā viens no elastdrošības pīlāriem noteikti būtu jāmin karjeras vadības prasmju apguve dzīves garumā.
- Karjeras vadības prasmes un Valsts nodarbinātības dienesta sākotnējā un pastāvīgā apmācība, kam ir izšķiroša nozīme saistībā ar elastdrošību.
- „Jaunas prasmes jaunām darbavietām” netieši norāda uz prasmi pāriet no viena posma uz citu, tātad tās ir karjeras vadības prasmes.
- 1. darba grupa varētu padziļināti analizēt tēmu par pieaugušo karjeras vadības prasmju pilnveidi darbavietā, it sevišķi saistībā ar karjeras plānošanu, apzinot savas spējas, kā arī darba un apmācības iespējas. Uzmanība jāpievērš arī jautājumam par pašu darbu: vajadzētu radīt ne tikai jaunas, bet arī labākas darbavietas.