

KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTS

ROKASGRĀMATA POLITIKAS VEIDOTĀJIEM

OECD un EIROPAS KOMISIJA 2004

Izdevums ir neoficiāls OECD materiāla tulkojums. Brošūra izdota ar Eiropas Sociālā fonda un Latvijas valsts budžeta finansiālu atbalstu ESF nacionālās programmas 3.2.7.1. „Atbalsts profesionālās orientācijas un karjeras izglītības ieviešanai izglītības sistēmā” projekta „Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā” ietvaros

Tulkojumu sagatavoja Valsts izglītības attīstības aģentūras Karjeras atbalsta departaments

Tulkojumā izmantota Latvijā adaptētā terminoloģija, saglabājot OECD (Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas) nostādnes



Brošūras OECD oriģinālās publikācijas angļu un franču valodās:

Career Guidance: A Handbook for Policy Makers

L'orientation professionnelle: Guide pratique pour les décideurs

© OECD/European Communities 2004

Visas tiesības patur autors.

© Autortiesības izdevumam latviešu valodā: Valsts izglītības attīstības aģentūra, 2008.

Publicēts vienojoties ar OECD, Parīze.

Valsts izglītības attīstības aģentūra ir atbildīga par latviešu valodas tulkojuma kvalitāti un atbilstību oriģinālam.

Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (OECD)

Saskaņā ar Konvencijas 1.pantu, kas tika parakstīta Parīzē 1960.gada 14.decembrī un kura stājās spēkā 1961.gada 30. septembrī, Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijai (OECD) jāsekmē politika, kas paredz:

- ✓ sasniegt visaugstāko ilgtspējīgas ekonomikas izaugsmi un nodarbinātību un dzīves līmeņa celšanos dalībvalstīs, saglabājot finansiālu stabilitāti, tādā veidā veicinot pasaules ekonomikas attīstību;
- ✓ veicināt stabilu ekonomikas ekspansiju kā dalībvalstīs, tā arī citās Eiropas valstīs ekonomiskās attīstības procesā; un
- ✓ veicināt pasaules tirdzniecības paplašināšanos uz daudzpusējiem, nediskriminējošiem pamatiem saskaņā ar starptautiskajām saistībām.

OECD sākotnējās dalībvalstis ir Austrija, Beļģija, Kanāda, Dānija, Francija, Vācija, Grieķija, Īslande, Īrija, Itālija, Luksemburga, Nīderlande, Norvēģija, Portugāle, Spānija, Zviedrija, Šveice, Turcija, Lielbritānija un Amerikas Savienotās Valstis. Vēlāk pēc pievienošanās turpmāk norādītajos datumos par dalībvalstīm kļuva: Japāna (1964.g. 28.aprīlis), Somija (1969.g. 28.janvāris), Austrālija (1971.g. 7.jūnijs), Jaunzēlande (1973.g. 29.maijs), Meksika (1994.g. 18.maijs), Čehijas Republika (1995.g. 21.decembris), Ungārija (1996.g. 7.maijs), Polija (1996.g. 22.novembris), Koreja (1996.g. 2.decembris) un Slovērijas Republika (2000.g. 14.decembris). Eiropas Savienības Komisija piedalās OECD darbā saskaņā ar OECD Konvencijas 13.pantu.

Eiropas Komisija

Eiropas Komisija ir Eiropas Savienības izpildinstitūcija, kas atbild par ES politikas īstenošanu un administrēšanu. Strādājot ciešā sadarbībā ar citām Eiropas institūcijām un ar 25 dalībvalstu valdībām, tās pienākumos ietilpst gatavot priekšlikumus jauniem tiesību aktiem un uzraudzīt ES līgumu izpildi, lai nodrošinātu Eiropas tiesību aktu pareizu pielietojamību. Komisijas administratīvā struktūra atspoguļo tās pienākumu loku Eiropas Savienības robežās. Izglītības un kultūras ģenerāldirektorāts ir viens no 36 ģenerāldirektorātiem un specializētajiem pakalpojumu sniedzējiem.

Priekšvārds

Šī publikācija veidota no pārskatiem par karjeras attīstības atbalsta sistēmu attīstību vairākās Eiropas valstīs, ko sagatavojuši Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (OECD) un Eiropas Komisija (EK) laika periodā no 2001. līdz 2003. gadam. Pārskata veidošanā piedalījās Apvienotā Karaliste, Austrālija, Austrija, Čehija, Dānija, Īrija, Kanāda, Koreja, Luksemburga, Nīderlande, Norvēģija, Somija, Spānija un Vācija. Eiropas centrs profesionālās izglītības attīstīšanai (The European Centre for the Development of Vocational Training — CEDEFOP) Eiropas Komisijai savāca datus no Beļģijas, Francijas, Grieķijas, Islandes, Itālijas, Portugāles un Zviedrijas, bet Eiropas Mācību fonds (European Training Foundation — ETF) savāca datus no Bulgārijas, Igaunijas, Kipras, Latvijas, Lietuvas, Maltas, Polijas, Rumānijas, Slovākijas, Slovēnijas un Ungārijas. 2003. gadā Pasaules Banka (PB) sagatavoja paralēlu pārskatu Čīlē, Dienvidāfrikā, Filipīnās, Krievijā, Polijā, Rumānijā un Turcijā. Katras valsts pārskatā tika novērtēts, kā pakalpojumu organizēšana karjeras attīstības atbalsta sistēmā, to vadība un realizācija palīdz īstenot mūžizglītības un aktīva darba tirgus politiku.

OECD un EK sadarbojās pārskatu plānošanā, veicot vienādu apsekojuma metodi, izmantojot kopīgus ekspertus un pārskata komandu locekļus, kā arī kopīgi pilnvarojot ekspertus galveno jautājumu izvērtēšanai. Sadarbības rezultātā radās līdz šim vienīgais materiālu krājums par valstu pieeju karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojuma sniegšanā. Pēc pārskatiem tika sagatavota virkne kopīgu paziņojumu par trūkumiem valstu karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumu sniegšanā. Lai gan apskatītajās valstīs ir daudz labas prakses piemēru, tomēr pastāv ievērojamas atšķirības starp pakalpojumu organizēšanu un īstenošanu, no vienas puses, un dažiem politikas mērķiem, no otras puses. Pakalpojumu pieejamība ir ierobežota, īpaši pieaugušajiem. Pārāk bieži pakalpojumi nespēj attīstīt cilvēku karjeras veidošanas prasmes (career management skills), bet koncentrējas uz tūlītējiem lēmumiem. Pakalpojumu sniedzēju mācības un kvalifikācijas sistēmas bieži ir neadekvātas vai nepiemērotas. Vadošo ministriju un ieinteresēto pušu sadarbība ir slikta. Faktu bāze politikas veidotājiem ir nepietiekama pienācīgas pakalpojumu vadības nodrošināšanai, jo trūkst datu par izmaksām, ieguvumiem, klientu raksturojumiem un rezultātiem. Savukārt, pakalpojumu sniegšanā nepietiekami tiek izmantotas informācijas tehnoloģijas un citas rentablas metodes, kas domātas elastīgākai klientu vajadzību apmierināšanai.

Šī publikācija politikas veidotājiem ir skaidri formulēts un praktisks līdzeklis augstāk minēto problēmu risināšanai. Tā aptver galvenās politikas sfēras vispusīgas karjeras atbalsta sistēmas izstrādāšanā mūža garumā, t.i., jaunu cilvēku un pieaugušo vajadzību apmierināšanu, pamatojoties uz karjeras attīstības atbalsta sistēmu, pieejamības paplašināšanu karjeras attīstības atbalsta sistēmai, karjeras informācijas uzlabošanu, karjeras attīstības atbalsta sistēmas nodrošinājumu, finansēšanu un stratēģiskās vadības uzlabošanu. Katrā no šīm jomām publikācija:

- ✓ nosaka galvenos izaicinājumus, ar kuriem sastopas politikas veidotāji, cenšoties uzlabot pakalpojumus karjeras attīstības atbalsta sistēmā;
- ✓ sniedz piemērus labai praksei un efektīvai reaģēšanai uz izaicinājumiem, pamatojoties uz pētījumu, kas veikts 36 OECD un Eiropas valstīs;
- ✓ uzskaita jautājumus, kas politikas veidotājiem jāuzdod pašiem sev, reaģējot uz izaicinājumiem;
- ✓ sniedz praktiskas rīcības alternatīvas, ko var izmantot politikas uzlabošanai.

Materiālu publikācijai sagatavojis prof. Ronalds Sultana (Ronald Sultana) no Maltas universitātes un prof. Tonijs Vots (Tony Watts) no Apvienotās Karalistes Nacionālā karjeras izglītības un konsultēšanas institūta. Abi profesori piedalījušies OECD un EK pārskatu sagatavošanā. OECD ietvaros publikācijas sagatavošanu uzraudzīja Ričards Svīts (Richard Sweet), bet EK — Izglītības un kultūras ģenerāldirektorāta personāls. Par publikāciju atbild OECD ģenerālsēkretārs un EK Izglītības un Kultūras ģenerāldirektors.

Satura rādītājs

Priekšvārds	4
Saturs	5
Kopsavilkums	6
1. Ievads	9
Pirmā nodaļa. Karjeras attīstības atbalsta sistēmas uzlabošana jauniem cilvēkiem	
2. Karjeras izglītība un konsultēšana (guidance) skolās.....	12
3. Karjeras attīstības atbalsta sistēma jauniem cilvēkiem no riska grupām	17
4. Karjeras izglītības pakalpojumi augstskolās	20
Otrā nodaļa. Karjeras attīstības atbalsta sistēmas uzlabošana pieaugušiem	
5. Karjeras attīstības atbalsta sistēma pieaugušajiem bezdarbniekiem	23
6. Karjeras attīstības atbalsta sistēma strādājošiem pieaugušajiem.....	28
7. Karjeras attīstības atbalsta sistēma vecāka gadu gājuma cilvēkiem.....	32
Trešā nodaļa. Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pieejamības uzlabošana	
8. Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumu pieejamības paplašināšana	34
9. Karjeras attīstības atbalsta sistēma cilvēkiem no nelabvēlīgām grupām	37
Ceturtnā nodaļa. Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana	
10. Karjeras informācijas uzlabošana.....	40
11. Mācības un kvalifikācija.....	45
12. Karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu finansēšana.....	49
13. Koordinācija un stratēģiskā vadība	52
14. Karjeras attīstības atbalsta sistēmas kvalitātes nodrošināšana	56
15. Karjeras attīstības atbalsta sistēmas efektivitātes novērtēšana.....	60
16. Noslēgums. Mūža konsultēšanas sistēmas iezīmes	64
PIELIKUMI	
1. On-line (tiešsaistes interneta resursi) karjeras attīstības atbalsta sistēmas politikas veidotājiem	65
2. Visu mūžu pieejama konsultēšana: kopīgie mērķi un principi.....	67
3. Karjeras attīstības atbalsta sistēma: kvalitātes novērtēšanas vienotie kritēriji.....	71
4. Visu mūžu pieejams karjeras attīstības atbalsts: sistēmas galvenās pazīmes	73

KOPSAVILKUMS

Pakalpojumu plānošana un organizēšana karjeras attīstības atbalsta sistēmā ir ļoti svarīgs uzdevums OECD un Eiropas Savienības (ES) valstu iedzīvotāju nodarbinātības iespēju attīstīšanai. Uzdevuma īstenošanai OECD un ES valstis izstrādājušas mūžizglītības stratēģiju un politiku. Lai attīstītu nodarbinātības iespējas, indivīdiem pašiem jāprot organizēt sava izglītība un nodarbinātība. Iedzīvotājiem jādod pieeja kvalitatīvai informācijai un padomiem par izglītību, mācībām un darbu. Tomēr bieži plaisa starp pakalpojumu sniegšanu karjeras attīstības atbalstam un valsts politikas mērķiem ir liela. Šīs rokasgrāmatas mērķis ir palīdzēt politikas veidotājiem OECD valstīs un ES izstrādāt efektīvu karjeras attīstības atbalsta sistēmas politiku izglītības, praktisko apmācību un nodarbinātības jomā. Pārmaiņas izklāstītas arī Lisabonas 2000.gadā definētajos uzdevumos, kas paredz līdz 2010.gadam izveidot Eiropu par konkurētspējīgāko, uz zināšanām balstīto, ekonomiku un sabiedrību pasaulē. Rokasgrāmatas saturs veidots pamatojoties uz starptautiskiem pārskatiem par karjeras attīstības atbalsta sistēmas politiku. To sagatavojis OECD, CEDEFOP, ETF un PB. Vienkāršā un saprotamā valodā rokasgrāmata politikas veidotājiem izglītībā, praktisko apmācību un darba vides sektorā izklāsta:

- izaicinājumus, ar kuriem jāstāpjas, nodrošinot valsts politikas mērķiem atbilstošus pakalpojumus karjeras attīstības atbalstam;
- jautājumus, kas jāuzdod sev, reaģējot uz šiem izaicinājumiem;
- dažas pieejas karjeras attīstības atbalstam mūža izglītības un aktīvas nodarbinātības ietvaros;
- dažus efektīvus OECD un ES valstu reaģēšanas piemērus.

Rokasgrāmatā izklāstītas četras politikas tēmas: karjeras attīstības atbalsta sistēmas uzlabošana jauniem cilvēkiem; karjeras attīstības atbalsta sistēmas uzlabošana pieaugušajiem; karjeras attīstības atbalsta sistēmas pieejamības uzlabošana un karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana.

Karjeras attīstības atbalsta sistēmas uzlabošana jauniem cilvēkiem

Lai uzlabotu karjeras attīstības atbalsta sistēmu jauniem cilvēkiem, politikas veidotājiem jāizvērtē obligātās izglītības, vidējās un augstākās izglītības iestādes saistībā ar jauniem cilvēkiem no riska grupām. Izvērtēšanas uzdevums ir noteikt pakalpojuma pieejamības, to rakstura, līmeņa un kvalitātes uzlabošanas trūkumus. Izglītības iestāžu galvenie uzdevumi ir sagādāt pietiekamus atbilstoša veida cilvēku un materiālos resursus skolā un apkārtējā sabiedrībā, pārliecināt par resursu izmantošanas nepieciešamību, nodrošināt pieejamo resursu vislabāko izmantošanu. Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pieejamības trūkumi īpaši redzami pamatskolās un vidusskolu vecāko klašu profesionālās sagatavošanas darbā. Politika formāli spēj uzlabot uzskaitīšanas mehānismu un stiprināt sadarbību starp visām ieinteresētajām pusēm, virzot karjeras veidošanas prasmju apgūšanu skolēniem un studentiem karjeras izglītības programmu degpunktā.

Ievērojams skaits jauno cilvēku atstāj skolu bez jebkādas kvalifikācijas. Šādā situācijā būtu jābūt programmām, kas veido pāreju uz darba pasauli un organizē turpmāko mācīšanos. Karjeras attīstības atbalstam ir jābūt šādas programmas sastāvdaļai. Arī skolās karjeras attīstības atbalstam jābūt spēcīgākam tai programmas daļā, kas neļauj jauniem cilvēkiem pamest skolu. Augstskolās studentiem vispār nav karjeras attīstības atbalsta sistēmas, lai gan studiju maksa ir augsta gan pašiem dalībniekiem, gan nodokļu maksātājiem. Augstskolās sniedzamo karjeras pakalpojumu klāsts būtu jāpaplašina. Politikas veidotājiem pieejamie līdzekļi ļauj precizēt augstskolu karjeras attīstības atbalsta sistēmas mērķus un skaidrāk saistīt finansējumu augstskolām no valsts ar karjeras pakalpojumu līmeni un kvalitāti.

Karjeras attīstības atbalsta sistēmas uzlabošana pieaugušiem

Pieaugušo iedzīvotāju nevienlīdzīgais sastāvs izvirza virkni uzdevumu politikas veidotājiem, kas strādā, lai uzlabotu karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumus. Nodarbinātām pieaugušām personām nav daudz pakalpojumu, kas palīdzētu uzlabot savu konkurētspēju un taisnīgumu darba tirgū. Tikai retais uzņēmums rūpējas par savu darbinieku karjeras izaugsmes vajadzībām, apmaksātu pakalpojumu klāsts ir ļoti ierobežots, darba devēji un arodbiedrības neizrāda lielu interesi par karjeras atbalsta sistēmu, lai gan atzīst darbaspēka attīstības nepieciešamību. Jaunu partnerattiecību veidošana starp darba devēju organizācijām, izglītības iestādēm, valsts nodarbinātības dienestiem u.c. organizācijām var nodrošināt darbaspēka karjeras attīstības atbalstu. Tai vajadzētu būt neatņemamai pieaugušo mācību programmu sastāvdaļai.

Uzskata, ka karjeras attīstības atbalsta sistēma ir noteicošais faktors, kas nepieļauj cilvēku pievienošanos bezdarbnieku rindām, īpaši ilgstošiem bezdarbniekiem. Lielākajā daļā valstu nodarbinātības dienesti (ND) ir galvenās institūcijas, kas strādā, lai nepieļautu bezdarbu, tomēr karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi tajos ir nepietiekami attīstīti. Spēcīga sadarbības stratēģija starp ND, privātiem un pašvaldību konsultāciju dienestiem, kā arī ar vietējām izglītības iestādēm ļautu bez darba esošiem cilvēkiem atsākt strādāt un mācīties.

Iedzīvotāju novecošanās un pensiju finansēšanas problēmas daudzās valstīs prasa noteikt vēlāku pensionēšanās vecumu un ieviest elastīgāku aiziešanu pensijā. Mūsdienās politikas veidotāji lēni mobilizē karjeras attīstības atbalsta dienestus, lai atbalstītu aktīvu novecošanos. Darba devēju un strādnieku pārstāvji var veicināt un uzņemt iniciatīvu, lai sniegtu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus tā sauktajai trešajai vecuma grupai, izmantojot gan valsts, gan privātās partnerattiecības.

Karjeras izvēles konsultāciju pieejamības uzlabošana

Pieprasījums pēc karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem pārsniedz piedāvājumu. Pakalpojuma pieejamību varētu paplašināt, izmantojot elastīgākas nodrošināšanas metodes, to skaitā IKT un telefonisko izziņu dienestu (*call centre*). Savukārt, ja pakalpojums jāveido tā, lai tie būtu sasniedzami visiem iedzīvotājiem, un to var izdarīt, vērsot karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu tieši uz riska grupām. Neaizsargāto grupu aktīva iesaistīšana karjeras attīstības atbalsta sistēmas politikas un pakalpojumu izstrādāšanā, plānošanā, īstenošanā un pārraudzīšanā lielā mērā vairo tādu pakalpojumu izveidošanu, kas atbildīs viņu vajadzībām.

Lai varētu nodrošināt karjeras attīstības atbalsta sistēmas informatīvo materiālu kvalitāti, atbilstību un veicinātu vispusīgu pieejamību, to uzlabošanai jānotiek nepārtraukti. Diemžēl bieži vien, sniedzot vai daloties karjeras informācijā, nav vērojama sadarbība starp dažādām valdības ministrijām, aģentūrām un valsts un reģionālo vadību. Savukārt, privātā sektora izstrādātie materiāli neatbilst standartiem. Lai izstrādātu un saskaņotu politiku un stratēģiju par karjeras informācijas sniegšanu iedzīvotājiem, vispirms valsts, reģionālā un vietējā līmenī jānotiek karjeras informācijas pieejamības izpētei un apkopošanai (*mapping exercises*), ko tālāk izplata ar masu saziņas līdzekļu starpniecību (tādu kā laikraksti un televīzija) dažādām mērķgrupām (jauniešiem, nodarbinātiem, bezdarbniekiem).

Karjeras attīstības atbalsta sistēmu pilnveidošana

Karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu kvalitāte un veidi ievērojami atšķiras gan vienas valsts ietvaros, gan dažādās valstīs. Tas vērojams arī karjeras attīstības atbalsta konsultantu mācību saturā. Konsultantu sākotnējo mācību ilgums svārstās no trim nedēļām līdz pieciem gadiem. Valdības ir ļoti neaktīvas karjeras attīstības atbalsta praktiķu sākotnējo mācību satura un procesa noteikšanā, tāpat kā mācību satura sasaistīšanā ar tiem rezultātiem, kurus nosaka valsts izglītības, praktisko apmācību un nodarbinātības politikas mērķi. Ministrijām šo trūkumu novēršanai vajadzētu raidīt spēcīgākus signālus.

Lielākajā daļā valstu karjeras attīstības atbalsta sistēmas kvalitātes novērtēšanu veic neregulāri un nesistemātiski. Nav pakalpojumu sniegšanas standartu, vai arī tie vienā sektorā pastāv, citos ne. Tur, kur

tādi ir, kvalitātes struktūra ir drīzāk brīvprātīga, nevis obligāta. Karjeras attīstības atbalsta saņēmējiem būtu jāspēlē galvenā loma pakalpojumu izstrādāšanā un novērtēšanā.

Faktu bāze politikas veidotājiem karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniegšanā ir ļoti vāja. Tikai dažām valdībām ir dati, kas nepieciešami vispārīga ieskata gūšanai par karjeras attīstības atbalsta sistēmu vai par to, cik efektīvi tā apmierina valsts politikas mērķus. Tikai reta valdības ministrija spēj precīzi pateikt, cik daudz valsts naudas tiek tērēts karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem un kā tā tiek izmantota. Informācija par privātam investīcijām un izdevumiem šajā jomā nav pieejama. Iesaistīto pušu (tādu kā pakalpojumu saņēmēju, administratoru, sociālo partneru un praktiķu) sadarbība valsts līmenī palīdzētu identificēt noderīgu datu veidus un procedūru ieguldījumu, procesu, produktu un rezultātu novērtēšanai karjeras attīstības atbalsta sniegšanā.

Karjeras attīstības atbalsta sistēmas mērķi lielākajā daļā valstu izglītības, apmācību un nodarbinātības politikā tiek atspoguļoti vāji. Ņemot vērā karjeras attīstības atbalsta sistēmas neadekvāto faktu bāzi, tas nav nekas pārsteidzošs. Turklāt, karjeras attīstības atbalsta sistēmas bieži ir nesavienojamu apakšsistēmu apvienojums starp izglītības, mācību, nodarbinātības, vietējās sabiedrības un privātā sektora organizācijām, kur katram ir sava vēsture, pamatojums un virzītājspēki, nevis saskaņots un integrēts pasākumu komplekss. Konsultēšanas politikas un sistēmu nacionālā foruma izveidošana (ietver valdības, darba devēju un arodbiedrību pārstāvjus, galvenās organizācijas, kas sniedz pakalpojumus) ir svarīgs solis, ko valdības var spert politiskās dienaskārtības un politikas veidošanā.

Karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniegšanas izmaksu lielāko daļu sedz nodokļu maksātāji. Pakalpojumu sniegšanas apjoma, sasniedzamības un dažādības palielināšana, ko nosaka mūža izglītības perspektīvas, signalizē par jaunām finansu prasībām valdībai un to saistībām tādās jomās, kas līdz šim piesaistījušas maz individuālu un privātu investīciju. Šo pieprasījumu pēc valsts resursiem varētu mazināt, stimulējot lielākas privātas investīcijas.

1

IEVADS

Rokasgrāmatas konteksts un nolūks

Rokasgrāmata ir OECD un EK kopīga publikācija. Tā rakstīta, lai palīdzētu abu organizāciju dalībvalstu politikas veidotājiem izmantot karjeras attīstības atbalsta sistēmu kā valsts politikas instrumentu un lai izstrādātu, skaidri formulētu un informētu par efektīvu karjeras attīstības atbalsta politiku izglītībā, mācību saturā un nodarbinātībā. Eiropas kontekstā tā ir atbilde uz notiekošām pārmaiņām izglītības, apmācību un nodarbinātības politikā, kas izriet no Lisabonā 2000.gadā formulētā mērķa līdz 2010. gadam izveidot Eiropu par konkurētspējīgāko, uz zināšanām balstītu, ekonomiku un sabiedrību pasaulē. Karjeras attīstības atbalsts ir izejas punkts politikas izstrādāšanā: tā tiek uzskatīta par nozīmīgāko elementu mūžizglītības politikā, aktīvas nodarbinātības politikā, sociālā taisnīguma politikā un Lisabonas mērķu sasniegšanas stratēģijā.

Izglītības un apmācību politikas izstrādāšanu ES veic dalībvalstis, sadarbojoties ar EK Izglītības un kultūras ģenerāldirektorātu (*European Commission's Directorate General for Education and Culture*), kā arī balstoties uz Izglītības un apmācības darba programmu 2010.gadam (*Education and Training 2010 work programme*). Ievērojot karjeras attīstības atbalsta sistēmas saistību ar izglītības, apmācību un nodarbinātības politiku, Komisija 2002. gada decembrī izveidoja Karjeras attīstības atbalsta ekspertu grupu (*Expert Group on Lifelong Guidance*), kurā piedalās arī OECD. Šī rokasgrāmata ir ekspertu grupas iniciatīva.

Rokasgrāmatas saturs atspoguļo nacionālo karjeras attīstības atbalsta politiku un starptautisko pārskatu atklājumus. 2001. gadā OECD sāka izstrādāt starptautiskus pārskatus, lai izpētītu, kā karjeras attīstības atbalsta sistēmas organizēšana, vadība un realizācija varētu palīdzēt valstīm virzīt tās politikas mērķus, īpaši tos, kas saistīti ar mūžizglītību un aktīvu nodarbinātības politiku. Pārskats ietvēra 14 valstis, no kurām desmit bija ES dalībvalstis. Tas tika veikts ciešā sadarbībā ar EK. OECD pārskats vēlāk tika paplašināts ar EK un PB pārskatiem, tādējādi aptverot 19 citu Eiropas valstu pieredzi. Šo pārskatu rezultāti ir pieejami OECD, Sultana (*Sultana, R.G.*), Vota (*Wats, A.G.*) un Fretvela (*Fretwell, D.H.*) 2004. gada publikācijās.

Rokasgrāmata paredzēta, lai:

- kalpotu kā ērts atsauču ceļvedis, kas ļauj politikas veidotājiem Eiropā un ārpus tās viegli identificēt politiskās darbības virzienus un dažādās situācijās pieņemt lēmumus par karjeras attīstības atbalsta sniegšanu mūža izglītības ietvaros;
- sniegt politiskas rīcības piemērus karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu ieviešanā;
- identificētu raksturīgas politikas vērtēšanas metodes un pielietotu tās.

Materiālu publikācijai sagatavojis prof. Ronalds Sultana (*Sultana, R.G.*), (Eiropas — Vidusjūras Izglītības pētniecības Centrs, Maltas universitāte) un prof. Tonijs Vots (*Wats, A.G.*) (Nacionālais karjeras izglītības un konsultēšanas institūts, Apvienotā Karaliste), ar EK Izglītības un kultūras ģenerāldirektorāta personāla un Ričarda Svīta (*Richard Sweet*), OECD, palīdzību.

Rokasgrāmatas lietošana

Rokasgrāmatas lielākā daļa ir sadalīta 14 politikas tēmās, kas sakārtotas četrās nodaļās: karjeras attīstības atbalsta sistēmas uzlabošana jauniem cilvēkiem; karjeras attīstības atbalsta sistēmas uzlabošana pieaugušiem; karjeras attīstības atbalsta sistēmas pieejamības uzlabošana un karjeras attīstības atbalsta sistēmu pilnveidošana. Katrai no 14 politikas tēmām rokasgrāmata nosaka:

- pamatproblēmas vai jautājumus, kas jāapskata (piemēram, ierobežota pakalpojumu pieejamība; nepietiekami dati par izdevumiem);
- jautājumu kopumu, kas politikas veidotājiem jāzudod par karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem (piemēram, kurai grupai trūkst pieejas? Cik daudz naudas tiek tērēts karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sistēmām?);
- dažas iespējas, ko politikas veidotāji var pārņemt, lai uzlabotu savu darbību (piemēram, tādu uzdevumu noteikšana, kas starp grupām veidotu vienlīdzību; ieguvumi salīdzinājumā ar izdevumiem). Iespēju izmantošanas iespējas katrā valstī ir atkarīgas no karjeras attīstības atbalsta dienestu attīstības līmeņa;
- dažus reaģēšanas piemērus, kas ņemti no OECD un EK sagatavotajiem pārskatiem.

Rokasgrāmatas noslēgumā dotas dažas karjeras attīstības atbalsta sistēmas iezīmes, kas politikas veidotājiem jāievēro, izstrādājot un ieviešot mūža attīstības atbalsta iespējas. Tā satur arī virkni tehnisku pielikumu, kas papildina rokasgrāmatā sniegto materiālu.

Kas ir karjeras attīstības atbalsta sistēmas?

Rokasgrāmatā iekļauta karjeras attīstības atbalsta sistēmas **definīcija**, kas izmantota pēdējos OECD, EK un PB starptautiskajos sagatavotajos pārskatos:

Karjeras attīstības atbalsta sistēma attiecas uz pakalpojumiem un pasākumiem, kas paredzēti, lai palīdzētu jebkura vecuma indivīdiem jebkurā vietā visā viņu dzīves laikā izvēlēties izglītības, apmācību un nodarbinātības jomā un veidot savu karjeru. Šādus pakalpojumus var sniegt skolās, koledžās un universitātēs, citās mācību iestādēs, valsts nodarbinātības dienestos, darba vietās, brīvprātīgi (*voluntary*) vai pašvaldību sektorā, kā arī privātā sektorā. Pasākumi var būt organizēti individuāli vai grupās, tos var sniegt personiski vai no attāluma (tai skaitā telefoniski (*help lines*) vai Internetā). Tie ietver karjeras informācijas sniegšanu (drukātu, izmantojot ITT u.c. veida), novērtēšanas un pašnovērtēšanās līdzekļus, padomdošanas intervijas, karjeras izglītības programmas (lai palīdzētu indivīdiem attīstīt pašapziņu, karjeras veidošanas iemaņas un apzināties iespējas), pārbaudes programmas (lai pārbaudītu izvēles alternatīvas (*to sample options*) pirms to izvēles), darba meklēšanas programmas un citus pakalpojumus.

ATSAUCES

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

Sultana, R.G. (2004), *Guidance Policies in the Knowledge Economy. Trends, Challenges and Responses Across Europe. A Cedefop Synthesis Report, Cedefop Panorama series No.85*, Office for Official Publications of the European Commission, Luxemburg.

Watts, A.G. and D.H. Fretwell (2004), *Public Policies for Career Development. Case Studies and Emerging Issues for Designing Career Information and Guidance Systems in Developing and Transition Economies*, The World bank, Washington.

2

KARJERAS IZGLĪTĪBA UN KONSULTĒŠANA SKOLĀS

Politikas jautājumi

Obligātas izglītības iestādēs

- Karjeras pašvadības (*self-management*) prasmju pamati (piemēram, lēmumu pieņemšana, pašapziņas attīstīšana, pašapzināšanās) tiek ielikti jau agrīnā vecumā. Taču karjeras izglītība un konsultēšana pamatskolās ir ierobežota vai nav nemaz, arī sistemātiski pasākumi darba pasaules izpētīšanai tiek veikti niecīgā apjomā.
- Jauniem cilvēkiem jāveido mērena pāreja no pamatskolas izglītības sistēmas uz vidusskolas pirmajām klasēm, jo šajā laikā izdarītai izvēlei ir nozīmīgas sekas turpmākajā izglītības un darba izvēlē. Karjeras attīstības atbalstam jābūt daļai no procesa, kas palīdzēs veidot vieglu pāreju no viena izglītības posma uz nākamo.
- Karjeras izglītība ieņem aizvien lielāku lomu vidusskolas jaunāko klašu mācību programmās kā atsevišķs priekšmets, vai ir iekļauta kādā citā mācību priekšmetā. Iekļaušana ir ļoti dažāda, dažkārt rodas iespaids, ka to dara skolas organizatorisko vajadzību apmierināšanai, nevis izglītojamo karjeras izaugsmei. Bieži karjeras izglītībai ir mazs sakars ar plašākām skolas mācību programmām.
- Vidusskolas jaunākajās klasēs individuāls karjeras attīstības atbalsts nereti sniegts tikai tad, kad skolēniem jāpieņem lēmums (kad viņi izvēlas priekšmetus, pirms obligātās izglītības pabeigšanas, pārejot uz vidusskolu vai pēc vidusskolas uz darba dzīvi). Taču atlasītie skolnieki individuālo interviju veikšanai netiek izvēlēti, pamatojoties uz precīzi definētiem kritērijiem (piemēram, nepietiekamas aroda un lēmumu pieņemšanas prasmes).

Vidusskolas pēdējās klasēs

- Nereti uzskata, ka vidusskolas pēdējās klasēs skolēni jau ir izvēlējušies izglītību un karjeru un ka viņiem turpmāk atbalsts nav nepieciešams. Šāds pieņēmums lielākoties pastāv attiecībā uz arodizglītības iestāžu audzēkņiem. Daudzās valstīs viņi saņem ievērojami mazāku karjeras attīstības atbalstu nekā vispārizglītojošo skolu skolēni. Maz tiek ņemts vērā, ka vidusskolas vecāko klašu programmas kļūst aizvien elastīgākas un ka karjeras iespējas var izrietēt no plānotās arodizglītības un apmācības.
- Vispārējās izglītības iestādēs karjeras attīstības atbalsta konsultanti ievērojamu laiku veltī, lai sagatavotu skolēnus augstskolas izvēlei un konkurētspējai. Tiem skolēniem, kas negrasās iegūt augstāko izglītību, šāda veida informācija ir maznoderīga. Nepievēršot uzmanību šim apstāklim, netiek izvērtētas profesionālās un darba tirgus sekas, kas izriet no izglītības izvēles.

Daži jautājumi, kas attiecas uz visu līmeņu izglītošanu

- Skolas karjeras attīstības atbalsta konsultantiem bieži trūkst specializētas izglītības.
- Nereti skolās strādājošie konsultāciju sniedzēji nav karjeras attīstības atbalsta sistēmas speciālisti. Bieži karjeras attīstības atbalsta konsultēšana tiek apvienota ar citiem darbiem: citu mācību priekšmetu mācīšanu, konsultēšanu un padomdošanu par personiska rakstura problēmām un mācīšanās grūtībām.
- Karjeras izglītībā un konsultēšanā iesaistīto cilvēku skaits skolās ir nepietiekams audzēkņu vajadzību un prasību apmierināšanai.
- Pakalpojumi tiek sniegti galvenokārt individuāli. Tas samazina pakalpojumu spēju reaģēt uz visu studējošo vajadzībām.
- Karjeras attīstības atbalsta sistēmas konsultantiem bieži nav resursu pienācīgai darbu veikšanai: atsevišķa vieta, kur intervēt jauniešus, mūsdienīga karjeras informācijas bibliotēka, dators, pieeja telefonam, sekretāra palīdzība.
- Daudziem skolās pieejamiem karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem ir maza saikne ar reālo darba pasauli:
 - mācību personālam ir maz zināšanu par darba tirgu un darbu veidu dažādību;
 - sakari ar valsts nodarbinātības dienestu ir niecīgi;
 - audzēkņiem ir mazas vai vispār nav pieejamas darba prakses iespējas;
 - darba devēji reti tiek uzaicināti uz skolu runāt ar izglītojamiem;
 - vecāki maz iesaistīti skolas karjeras programmās;
 - nenotiek karjeras gadatirgi (*careers fairs*), t.i., kad darba devēju grupas ierodas vienuviet un informē studentus.
- Bieži uzskata, ka karjeras izglītība un konsultēšana ir tikai karjeras attīstības atbalsta sistēmas konsultanta pienākums, nevis kopīga visa mācību personāla atbildība.
- Tikai reti karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem ir strukturēta pieeja, kas virzīta uz palīdzību audzēkņiem attīstīt uzņēmējdarbības būtības izpratni un prasmes. Tas orientē koncentrēties uz algotu darbu, nevis uz pašnodarbinātību.
- Skolas karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi bieži netiek auditēti, un pakalpojumu saņēmējiem ir maz iespēju izteikt savu viedokli vai domas par sniegtajiem pakalpojumiem. Netiek vākti nekāda veida dati par izglītojamo, skolotāju, vecāku un darba devēju apmierinātību ar pakalpojumiem.

Politikas līmenī pārskatāmie jautājumi

- Kad obligātajās mācību iestādēs jāuzsāk karjeras izglītības programmas (jau pamatskolā vai vidusskolas jaunākajās klasēs)? Cik ilgi tām vajadzētu turpināties (līdz obligātās mācību iestādes beigšanai vai pat vidusskolas vecākajām klasēm)? Vai pastāv problēmas, kas liedz nodrošināt nepieciešamo palīdzību visiem studentiem? Kādā veidā politikas līmenī nodrošināt jebkuras problēmas atrisinājumu? Ja valsts skolu sistēmā pastāv atsevišķa vispārējā un arodapmācība, kā politikas līmenī nodrošināt, lai izglītojamie katrā no šīm skolām saņemtu nepieciešamo karjeras izglītību un konsultācijas?
- Vai karjeras izglītībai vajadzētu būt atsevišķam priekšmetam mācību programmā, vai arī to nāktos integrēt citos mācību priekšmetos? Kādā veidā katrā izvēlē ietekmēs programmas kvalitāti un resursus? Ja tas ir atsevišķs priekšmets, vai nepieciešams izveidot saiknes ar citiem priekšmetiem? Ja tas nav atsevišķs priekšmets, kā vajadzētu organizēt tā pasniegšanu? Kādam vajadzētu būt tā mērķim un saturam? Kam vajadzētu to pasniegt un kādas mācības priekšmeta pasniedzējam būtu nepieciešamas?
- Kādam vajadzētu būt līdzsvaram skolas vispārējās izglītības programmas ietvaros starp karjeras izglītības stundām, personiskām intervijām un iespējām izzināt un izbaudīt darba pasauli? Kam un kad vajadzētu veikt personiskās intervijas?
- Kādi pasākumi būtu jāveic, lai palīdzētu jauniešiem no nelabvēlīgām ģimenēm un tiem, kas potenciāli priekšlaicīgi var atstāt skolu?
- Kāds personāla sastāvs nepieciešams, lai pasniegtu visaptverošu karjeras izglītības programmu? Kam jākoordinē katras skolas vispārējā karjeras programma? Kādam jābūt līdzsvaram starp skolotājiem, kuri ir speciāli mācījušies un kuri strādā nepilnu darba dienu, un pilnas slodzes karjeras speciālistiem? Vai karjeras attīstības atbalstam skolā vajadzētu pildīt kādu atsevišķu funkciju, vai arī tas jākombinē ar citām funkcijām, tādām kā personiska konsultēšana? Kāds ārējais atbalsts ir nepieciešams: no valsts nodarbinātības dienesta, no vietējās sabiedrības locekļiem, no darba devējiem, no absolventiem? Kādas mācību programmas jāievieš šim ārējam personālam? Kādā līmenī (valsts, reģionālā vai vietējā) nepieciešami speciāli kontrakti vai vienošanās, lai atbalstītu ārējo aģentūru lomu?
- Kādi resursi ir nepieciešami katrai skolai, lai nodrošinātu sekmīgu karjeras programmu ieviešanu (biroja vieta, karjeras informācija, skolotāja laiks, IT)?
- Ja skolas finansējums ir decentralizēts, kas politiskās līmenī darāms, lai nodrošinātu, ka visi izglītojamie saņem atbilstošu karjeras izglītību un konsultācijas, ka konsultēšanas kvalitāte visās skolās un reģionos ir vienāda un ka karjeras izglītībai un konsultēšanai tiek piešķirts pietiekami daudz līdzekļu?
- Kā vajadzētu uzraudzīt un novērtēt skolu karjeras izglītības programmas? Kāda veida dati jāsavāc centrālā vai valsts līmenī, lai palīdzētu politikas veidotājiem?

Dažas politiskās rīcības iespējas

- Nacionālā pārskata sagatavošana par skolu karjeras izglītības un konsultēšanas programmām, lai notiektu nepilnības to nodrošinājumā un izmantoto fizisko, humāno un finansu resursu līmeni un veidus.

- Valsts, reģionu un vietējā līmeņa konsultāciju organizēšana ar skolu direktoriem, darba devējiem, vecākiem un skolēniem par karjeras izglītības un konsultēšanas vajadzībām skolās. Konsultācijās apkopotie viedokļi parāda vēlamo pasniegšanas līmeni, kā definēt un īstenot skolēnu tiesības un kā nodrošināt saskaņotību un kvalitāti.
- Pārskatu sniegšana par skolēnu apmierinātību ar skolas karjeras izglītības un konsultēšanas programmām. Analizējot pārskata rezultātus, jānodrošina tādu faktoru pētniecība kā dzimums, skolas tips vai programmas veids un funkcija.
- Regulāras nacionālas, reģionālas un sektorālas konsultācijas ar darba devējiem un darba tirgus iestādēm palīdz nodrošināt, ka darba tirgus attīstība tiek integrēta skolas karjeras izglītības programmās.
- Pārskatu sniegšana par to, kā skolēni izmanto skolās pieejamos karjeras informācijas materiālus, un vai ir apmierināti ar tiem. Pārskata rezultāti izmantojami materiālu kvalitātes uzlabošanai.
- Ja normās ir trūkumi, jāizstrādā un jānovērtē pilotprogrammas kā pamats plašākai nacionālai programmai. Ja privāto karjeras attīstības atbalstu sniedz nespeciālisti (piemēram, skolotāji, kas strādā nepilna darba dienu, vai vispārēja profila skolu konsultanti, vai psihologi papildus personiskai konsultēšanai), jāizstrādā un jānovērtē pilotprogramma, kurā pakalpojumus sniedz karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbinieki.
- Jāizstrādā ieteikumi fiziskai telpai un resursiem, kas nepieciešami, lai nodrošinātu efektīvu karjeras izglītības un konsultēšanas programmu skolā.
- Programmu kvalitātes nodrošināšanai jāizveido valstiska organizācija kā izglītības iestāžu un darba devēju partnersabiedrība, kas darba pieredzes programmu realizācijā skolas var atbalstīt (ieskaitot darba devēja atbalstu darba prakses vietu organizēšanā, vadlīniju izstrādāšanu un pārraudzīšanu skolām un darba devējiem).
- Nacionāla pārskata sniegšana par skolu karjeras izglītības un konsultēšanas personālu, sākotnējām apmācības vajadzībām un kvalifikācijas celšanu darba vietā.
- Jāizstrādā nacionālas vadlīnijas par rezultātiem, kurus vēlas sagaidīt no skolu karjeras izglītības un konsultēšanas programmām. Rezultāti izmantojami, lai pārraudzītu skolu programmu kvalitāti un efektivitāti. Jānodrošina, lai vecāki un vietējie darba devēji saņemtu šo rezultātu novērtējumu.
- Jāveido regulāri pārskati par skolu beidzēju izglītības un darba tirgus galamērķi. Skolas regulāri jāinformē ne vien par kopējiem valstī sasniegtiem rezultātiem, bet arī par pašu audzēkņu rezultātiem.

Efektīvas reaģēšanas piemēri

- *Uz konsultēšanu orientēta pamatskola un vidusskola.* Kanādā (Kvebekā) skolas tiek stimulētas izstrādāt uz konsultēšanu orientētas skolas koncepciju. Personības un karjeras plānošana noteikta kā viena no piecām plašām mācīšanās jomām visas skološanās laikā. Mērķis ir sniegt atbalstu skolēnu identitātes attīstīšanai pamatskolā un konsultēšanai par karjeras plānošanu vidusskolā. Tam jānodrošina, ka izglītojamie izprot mācīšanās (valodas, matemātikas, zinātnes u.c. priekšmetu) jēgu. Lai ieviestu šo koncepciju, ir palielināts kvalificētu konsultēšanas speciālistu skaits. Papildus tiek stimulēta aktīva visu ieinteresēto pušu iesaistīšana. Vispirms tiek veicinātas diskusijas un sadarbība starp skolotājiem

un konsultēšanas personālu, un pēc tam izveidotas partnerattiecības ar vecākiem un vietējo sabiedrību. Skolām plašo partnerattiecību ietvaros ir atļauts noteikt, kas ir uz konsultēšanu orientēta skola.

- *Dokumentu mapes sistēma (portfolio system).* Dažās valstīs ir izstrādāta stratēģija, lai palīdzētu izglītojamiem integrēt zināšanas, prasmes un attieksmi pret darbu, ko viņi iemācījušies pie dažādiem skolotājiem. Tas ietver arī dokumentu mapes izmantošanu, kur skolēni atzīmē savu, ar karjeru saistīto, mācīšanos un pieredzi. Šādu dokumentu mapi Austrijā sauc par „darba pasi”, Dānijā par „izglītības dienasgrāmatu” un Vācijā par „karjeras izvēles pasi”. Tās var palīdzēt studentiem pašiem organizēt savu mācīšanos un redzēt, kā tas saistīts ar viņu karjeras plāniem.
- *Tiltu veidošana uz darba pasauli.* Var organizēt dažādas „darba pieredzes”, „darba testus”, „darba izsekošanas” (*work shadowing*) un „darba apmeklējumu” iniciatīvas, lai palīdzētu skolēniem veidot ieskatu par darba pasauli un par savu karjeras izvēli. Vācijā iepazīšanās apmeklējumi uzņēmumos ir karjeras attīstības atbalsta sistēmas neatņemama sastāvdaļa un tā ietver darba pieredzes elementu. Kompānijas augstu vērtē šo kontaktu formu ar skolām. Prakse parasti ilgst no vienas līdz trim nedēļām. Lai atbalstītu šādu praksi un turpmākos procesus, skolās ir izstrādātas mācību rokasgrāmatas un palīgmateriāli. Juridisku un veselības apsvērumu dēļ ir ieviestas plašas darba drošības un veselības normas. Praksi var organizēt arī citās Eiropas valstīs.
- *Karjeras attīstības atbalsta sistēma kā visas skolas personāla savstarpēja atbildība.* Somijā skolotājiem un citiem partneriem ir apraksti par veicamajiem pienākumiem. Tas nodrošina minimālā pakalpojumu līmeņa uzlabošanu, vienlaicīgi veicinot institucionālo atbildību par karjeras izglītību un konsultēšanu skolas līmenī.
- *Nodrošināt, ka karjeras attīstības atbalsta personāls iesaista cilvēkus, kas pārzina darba pasauli.* Vairākas valstis karjeras attīstības atbalstam skolas iedrošina veidot partnerattiecības. Bieži šādas partnerattiecības nozīmē vēršanos pie iesaistītām pusēm — vecākiem, absolventiem, biznesa sabiedrībām, arodbiedrībām un nevalstisko organizāciju pārstāvjiem — ar aicinājumu sniegt savu ieguldījumu karjeras izglītības programmā. Dažreiz daļu no savas atbildības par karjeras attīstības atbalstu skolas nodod aģentūrām, kas ir tuvākas darba pasaulei. Šādus ārējus pasākumus var uzskatīt par skolā balstītas sistēmas papildinājumu, nevis par tās aizstājēju. Šādos gadījumos ieteicams noslēgt formālus sadarbības līgumus (piemēram, Vācijas modelis).

3

KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA SISTĒMA JAUNIEM CILVĒKIEM NO RISKĀ GRUPĀM

Politikas jautājumi

- Dažās valstīs ir slikti attīstīti pakalpojumi, kas paredzēti to jauniešu integrēšanai mācībās un darbā, kas agri pametuši skolu. Ne vienmēr vietās, kur jauniem cilvēkiem pastāv šādi pakalpojumi, var izvēlēties karjeras attīstības atbalstu.
- Politikas veidotāju uzdevums ir pārliecināties, vai karjeras attīstības atbalsta sistēmā ir pakalpojumi, kas vērsti uz tiem, kas agri atstāj skolu. Šie pakalpojumi jāveido tā, lai to saņēmēji varētu solidarizēties ar šo dienestu personālu un justies kā mājās. Lai palīdzētu potenciālajiem skolā atstājējiem palikt skolā un skolu pametušajiem atkal iesaistīties mācībās, vietās, kur ir liels skaits priekšlaicīgi skolu pametušo, jāattīsta vietējās sabiedrības (*communities*) kapacitāte.
- Skolu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi bieži nav iekļauti stratēģijā, kas paredz nepieļaut agri pamest skolu, īpaši tiem jauniem cilvēkiem, kuri riskē nonākt sociālā izolācijā. Politikas veidotāju uzdevums ir pārliecināties, vai karjeras attīstības atbalsts ir daļa no skolas stratēģijas, kas paredzēta skolu agri pametušiem jauniešiem. Vai ir kāda programma, kas bez kvalifikācijas pali-kušajiem jauniešiem palīdzētu rast jēgu palikt skolā vai ļautu atkal iesaistīties mācībās, veiksmīgi iegūt vidējo izglītību un apmācību. Ja šādu programmu nav, uzdevums ir plašāks — strādāt ar audzinātājiem, lai tās radītu.

Politikas līmenī pārskatāmie jautājumi

- Kādus argumentus karjeras attīstības atbalsta sistēmas politikas veidotāji var izmantot, lai palīdzētu izstrādāt programmas jauniem cilvēkiem, kas agri pamet skolu? Kāda karjeras attīstības atbalsta sistēma būtu sniedzama potenciālajiem skolu pametējiem un kādā veidā? Vai to vajadzētu īstenot kā mācību programmas daļu vai kā tās papildinājumu? Tā būtu jāsniedz no iekšpuses vai ārpusē nākušajiem darbiniekiem (varbūt abiem kopā)? Vai tajā vajadzētu iekļaut ārpuskolas eksperimentālo praksi?
- Kādas mācības jāiziet un kādām kompetencēm jābūt karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbiniekiem, lai strādātu ar riskam pakļautiem un agri skolu pametušiem un riskam pakļautiem jauniem cilvēkiem? Vai pašreizējiem karjeras konsultēšanas darbiniekiem ir šādas kompetences (piemēram, nosūtīt pakalpojumu saņēmējus pie citiem attiecīgiem dienestiem un sadarboties starp sektoriem)? Kādā veidā skolās un citās izglītības un mācību iestādēs esošiem karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbiniekiem vajadzētu sadarboties ar ārpuskolas darbiniekiem, piemēram, jaunatnes darba speciālistiem, sociāliem darbiniekiem, vietējās sabiedrības darbiniekiem un citiem pieaugušiem, lai optimizētu viņu abu ietekmi?

- Vai sabiedrībā balstīti (*community-based*) dienesti jauniem cilvēkiem, kuri agri pamet skolu, veic adekvātus karjeras attīstības atbalsta pasākumus kā daļu no plaša apmēra individualizētas palīdzības?
- Kāds karjeras attīstības atbalsts tiek sniegts otrās iespējas (*second-chance*) mācību programmās tiem, kas agri pametuši skolu? Kā konsultēšana ir integrēta šādās programmās? Kādam vajadzētu būt tās saturam? Kā to vajadzētu īstenot, kam un kad to vajadzētu darīt?

Dažas politiskās rīcības iespējas

- Prioritāte karjeras attīstības atbalsta sistēmas resursu izdalē ir piešķirta potenciālo skolas pametēju konsultēšanai. Darbs ar izglītības sistēmas darbiniekiem un skolu vadītājiem ir svarīgs, jo parāda savlaicīgas iejaukšanās stratēģijas nozīmi potenciālo skolas pametēju noteikšanai un karjeras attīstības atbalsta sistēmas lomu izglītībā.
- Jāuzlabo skolu direktoru, skolotāju un karjeras attīstības atbalsta darbinieku sākotnējās un turpmākās mācības, lai iegūtās zināšanas integrētu karjeras attīstības atbalsta sistēmas programmās, kas palīdz potenciāliem skolu pametējiem.
- Jāizmanto vietējās sabiedrības līdzekļi mērķauditorijas sasniegšanai (t.i. palīdzību piegādāt tur, kur pulcējas jauni cilvēki). Karjeras attīstības atbalstu jauniem cilvēkiem no riska grupām var sniegt pieaugušie, kas ikdienā kontaktējas ar viņiem.
- Jānodrošina, ka mācību programmas karjeras attīstības atbalsta praktiķiem dod iespēju attīstīt prasmi strādāt ar jauniem cilvēkiem no riska grupām un tiem, kas pametuši skolu.
- Jānodrošina, lai katram, kas agri pamet skolu, būtu individuāls darbības plāns turpmākai izglītības iegūšanai, darbam un citiem dzīves mērķiem.
- Jānodrošina, lai skolas sekotu tiem, kas agri pametuši skolu, sniedz karjeras attīstības atbalstu visur, kur nepieciešams, ja iespējams, divus gadus pēc skolas atstāšanas.
- Jāizstrādā agrīnas iejaukšanās stratēģija, strādājot ar ģimenēm un organizējot palīdzību mājasdarbu klubos (*homework clubs*).

Efektīvas reaģēšanas piemēri

- *Integrēta pakalpojumu sniegšana Skandināvijā.* Visefektīvākā politika, kā darboties ar jauniem cilvēkiem no riska grupām un skolu pametējiem, atrodama Skandināvijā (šādas pieejas elementus var atrast arī citās Eiropas valstīs). Šī politika īsteno individualizētu pieeju, kur personības, izglītības un nodarbinātības konsultēšana ir cieši saistīta ar daudziem citiem personības, izglītības un nodarbinātības dienestiem, piemēram, palīdz ar veselību un mājokli saistītos jautājumos, sniedz kursus rakstīšanas pamatprasmju veidošanā, māca darba meklēšanas iemaņas, pašapziņas veidošanu un mācīšanos caur darbību vai organizē īsus subsidētus nodarbinātības periodus. Tam nepieciešama cieša sadarbība ar karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbiniekiem un virkni citu darbinieku. Šādas ierosmes apvieno agrīnu iejaukšanos un individuālu darbības plānošanu, kur konsultēšana* (*guidance*) ir galvenais procesa elements.

- *Proaktīvas pašvaldības Dānijā.* Likums nosaka, ka Dānijas pašvaldībām jākontaktējas ar jauniem cilvēkiem, kuri pametuši mācības, vismaz divas reizes gadā līdz 19 gadu vecumam. Dažas pašvaldības pat paplašinājušas šo sistēmu. Dažreiz šo darbu veic skolas konsultēšanas speciālisti. Citreiz, īpaši lielās pašvaldībās, to dara speciāli jaunatnes konsultēšanas speciālisti. No 18 gadu vecuma šiem jaunajiem cilvēkiem ir tiesības saņemt ierobežotu finansiālu atbalstu, bet vienīgi tad, ja viņi kopā ar jaunatnes konsultēšanas speciālistu izstrādā un īsteno darbības plānus. Uzmanības centrā ir savstarpējie pienākumi, kas domāti, lai palīdzētu izmantot tiesības izglītības un apmācības iegūšanai.
- *Jaunatnes sasniegšanas programma (The Youth reach programme) Īrij.* Vērsta uz jauniešiem-bezdarbniekiem, no kuriem daudzi agri pametuši skolu. Individuālas programmas tiek realizētas daudzās vidēs: arodizglītības centros; vietējos mācību semināros, kurus finansē Mācību un nodarbinātības aģentūra (*Training and Employment Agency (FAS)*) un Vecāko komivojažieru mācību centros (*Seniour Traveller Training Centres*). Ar personības, sociālās, izglītības un aroda problēmu programmu sastopas daudzi dalībnieki. Tās padomus, vadību un konsultēšanu lielā mērā iespaido programmas apmācāmiem. Karjeras vadības prasmju mācīšanai izveidota pilotprogramma. Bez tam, katrā programmā konsultēšanas pakalpojumus sniedz (nepilnu darba laiku) kvalificēts personāls, kura sastāvā ir arī FAS.

* Red. — šajā situācijā *guidance* var tulkot arī kā „karjeras vadība”

4

KARJERAS IZGLĪTĪBAS PAKALPOJUMI AUGSTSKOLĀS

Politikas jautājumi

- Augstskolās studentiem iespējas saņemt karjeras attīstības atbalstu ir ierobežotas vai tādu nav vispār. Studentiem nav pieejama virkne nepieciešamu pakalpojumu pamatotu lēmumu pieņemšanai par izglītību un karjeru.
- Nav mācīta personāla, kas varētu apmierināt augstskolu studentu karjeras izaugsmes un konsultāciju vajadzības.
- Pašreizējo karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu spektrs ir ļoti šaurs. Tas bieži koncentrējas uz personības vai studiju konsultēšanu.
- Netiek domāts par konkrētu studentu grupu specifiskām karjeras attīstības atbalsta vajadzībām, piemēram, studentiem, kuri ir pārejas posmā no mācībām uz darbu, studentiem, kuri pamet mācības vai maina kursus, studentiem brieduma gados, kuri atsāk studijas, tālmācības un starptautiskajiem studentiem.

Politikas līmenī pārskatāmie jautājumi

- Vai būtu jāpieprasa, lai valsts finansētās augstskolas sniegtu studentiem karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumus? Ja pieprasa, tad kāda līmeņa pakalpojumi jānosaka? Vai tajos jāparedz studentu tiesības saņemt šāda līmeņa pakalpojumus?
- Vai karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu kvalitāte un pakalpojuma sniedzēju personāla prasme un kvalifikācija jāiekļauj vispārējā augstskolas kvalitātes novērtējumā?
- Kādi centralizēti karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi nepieciešami augstskolās? Kā šādiem pakalpojumiem jābūt saistītiem ar mācību personāla lomu un akadēmiskām studiju programmām (īpaši, ja noteikts, ka karjeras izaugsmei un mācībām darbā jābūt akadēmisko kursu daļai)?
- Kā augstskolu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem jābūt saistītiem ar ārēju karjeras attīstības atbalstu un nodarbinātības dienestiem. Kā tiem jābūt saistītiem ar darba devējiem, lai nodrošinātu, ka informācija par karjeru un karjeras attīstības atbalsta sistēma ir atbilstoša, aktualizēta un pamatojas uz precīzu darba tirgus informāciju?
- Kā karjeras attīstības atbalsta sistēmu izaugsmi ciešāk integrēt mācīšanas un mācīšanās programmās visās fakultātēs un nodaļās?

- Kā veicināt karjeras pašorganizēšanas un karjeras izaugsmes kursus mācību programmās un kā atbilstoši studiju virzienam ieviest *portfolio* sistēmas?
- Kādi dati jāvāc par rezultātiem (piemēram, par absolventu galamērķiem, studijas nebeigušo jauniešu proporcijām un galamērķiem, nebeigušo studentu ikgadējām izmaksām)? Kā izmantot šo informāciju, lai uzlabotu karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumus pašreizējiem studentiem un veicinātu potenciālos studentus pieņemt lēmumu par iestāšanos augstskolā?
- Kā vajadzētu iesaistīt studentus, darba devējus un citas puses efektīvāku karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu veidošanā un realizēšanā?
- Kādas politikas sviras un resursu stimulus var izmantot, lai veicinātu un ietekmētu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu attīstību augstskolās, ievērojot šī sektora lielo, tradicionāli izveidojušos autonomiju?
- Kā tiek domāts par dažādu mērķgrupu karjeras attīstības atbalsta vajadzībām augstskolās (piemēram, pieaugušie studenti, invalīdi un personas ar ierobežotu finansiālu atbalstu, ārzemju studenti, augstskolu pametušie)?

Dažas politiskās rīcības iespējas

- Jāsagatavo nacionāls pārskats par karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumiem augstskolās un jānodrošina tā rezultātu plaša izplatīšana un publicēšana masu saziņas līdzekļos.
- Šāda pārskata ietvaros jā sagatavo aptaujas lapa par karjeras attīstības atbalstu augstskolās, kuru var izmantot gan valsts, gan institucionālo pakalpojumu auditam. Jānodrošina, lai tiktu noskaidrots studentu (gan pašreizējo, gan bijušo) un iesaistīto pušu (darba devēji, fakultātes darbinieki, ģimenes) viedoklis. Administrējot un analizējot šādas aptaujas lapas, jāpievēršas specifiskām studentu grupām, tādām kā pieaugušie studenti, studenti pārejas posmā, starptautiskie studenti, invalīdi un studenti no nelabvēlīgām ģimenēm.
- Jāpārskata karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu personāla kvalifikācija augstskolās un jāierosina ieviest nepieciešamās pārmaiņas viņu sākotnējās un turpmākajās mācībās un šādu mācību pakalpojumu vadīšanā.
- Jāsasaista augstskolu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi ar valsts augstākās izglītības finansēšanas pasākumiem (piemēram, jāpieprasa, lai tos iekļauj izpildes mērķos, stratēģiskā plānošanā vai kvalitātes nodrošināšanas pasākumos).
- Jānodrošina, lai valsts līmenī tiktu savākti dati par augstskolu absolventu darba tirgu un izglītības rezultātiem (piemēram, nozare un nodarbinātība, izpeļņa, bezdarba līmenis, turpmākās studijas). Jānodrošina šādu datu plaša izplatīšana pašreizējiem un potenciālajiem studentiem, darba devējiem un augstskolu administrācijām, kā arī augstskolu mācību spēkiem.
- Jāizpēta kursu nebeigušo procents augstskolās, faktiskās izmaksas, kas saistītas ar studijas nebeigušajiem, kā arī konsultēšanas pakalpojumu izmaksu efektivitātes koeficients pirms kursa uzsākšanas un to laikā.

- Lai nodrošinātu studentiem atbilstošas informācijas sniegšanu par darba tirgu, jāizveido nacionāls tīkls starp konsultēšanas pakalpojumu sniedzējiem augstskolās un citiem karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniedzējiem un iesaistītām pusēm (īpaši uz darba tirgu balstītiem karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniedzējiem).
- Ievērojot dažādo mērķgrupu vajadzības, jāizmanto tām paredzētais finansējums, lai veicinātu daudzveidīgu pieeju karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem augstskolās.
- Jāsniedz sākuma finansējums jauninājumu ieviešanai augstskolās piedāvātajos karjeras attīstības atbalsta pakalposumos.

Efektīvas reaģēšanas piemēri

- *Karjeras konsultēšanas dienests Trinity College Dublinā* (<http://www.tcd.ie/Careers/>) studentiem, absolventiem, augstskolu mācībspēkiem un darba devējiem sniedz plašu pakalpojumu klāstu. Līdztekus personiskiem padomiem, studentiem ir pieejama vispusīga bibliotēka par karjeras iespējām un plašs *on-line* resursu materiālu klāsts, kas pieejami visā universitātes pilsētīnā, kā arī ārpus tās.
- Lai apspriestu nodarbinātību pēc augstskolas beigšanas, dienests organizē karjeras dienas, kas dod iespējas studentiem kontaktēties ar darba devējiem, pieeju darba vakancēm un palīdz organizēt praksi, darba pieredzes apgūšanu un darbu brīvlaikā. Visu gadu notiek regulāri semināri par darba meklēšanas prasmēm (ieskaitot prasmju apgūšanu ar intervijas ierakstīšanu videokasetē). Lai palīdzētu studentiem izvēlēties karjeru, ir pieejami psiholoģiski testi. Dienests studējošiem organizē iespēju saņemt nesen beigušo studentu padomus, lai labāk sagatavotos darbam pēc augstskolas beigšanas. Vairākās universitātes nodaļās īsteno personības izaugsmes programmu, kas palīdz attīstīt nodarbinātības prasmes.
- *Trinity College* absolventi var izmantot dienestu, kas sniedz personiska rakstura padomus (strādājošiem par to jāmaksā) prakses atrašanās un karjeras bibliotēkas lietošanā. Darba devēji studentu rekrutēšanas nolūkos par savām vakancēm var informēt, ievadot informāciju dienesta mājas lapā. Dienestā ir pieejama kompāniju adresu grāmatas. Tajā regulāri tiek apkopota informācija par īpašībām, kādas darba devēji pieprasa no beidzējiem. Sešus mēnešus tiek sekots bijušo studentu darba gaitām, lai noteiktu viņu galamērķi.
- Katrā fakultātē vai nodaļā ir noteikti atsevišķi augstskolas darbinieki, kas ir atbildīgi par sakaru uzturēšanu ar Karjeras konsultēšanas dienestu (*Creers Advisory Service*). Dienests aktīvi strādā ar augstskolas mācību spēkiem, lai nodrošinātu studentu nosūtīšanu pie viņiem. Akadēmiskie mācību spēki ir cieši iesaistīti studentu personības izaugsmes programmā, kas iekļauta akadēmiskās mācību programmas formālajā daļā.

5

KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA SISTĒMA PIEAUGUŠAJIEM BEZDARBNIEKIEM

Politikas jautājumi

- Daudzu darba meklētāju tūlītējās vajadzības prasa nodrošināt vispusīgu karjeras attīstības atbalsta sistēmu, t.i., iespējas atrast darbu palielina palīdzības pakalpojumu pieejamība. Pakalpojumos ietilpst mācības, atkārtotas mācības un darba pieredzes iegūšana papildus nepārtrauktai palīdzībai darba meklēšanā un darbā iekārtošanā. Svarīgākais politikas uzdevums ir nodrošināt šādu palīdzības pakalpojumu saņemšanu.
- Nacionālo, Eiropas un starptautisko nodarbinātības stratēģiju galvenais uzdevums ir mazināt iespēju cilvēkiem kļūt par bezdarbniekiem, īpaši ilgtermiņa bezdarbniekiem, nepieļaut iemaņu neatbilstību, veicināt reģionālā darbaspēka kustīgumu un izstrādāt nodarbinātības atrašanas prasmes. Valsts nodarbinātības dienesti (VND) lielākajā daļā valstu šādās stratēģijās spēlē vadošo lomu. Tomēr karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumi VND ir nepietiekami attīstīti un nav sistemātiski sasaistīti ar šo mērķu īstenošanu.
- Lielākai daļai VND personu, kuras sniedz karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus, bieži jāveic arī citi uzdevumi, piemēram, jāseko indivīdu tiesību nodrošināšanai saņemt pabalstus (policing benefit entitlement), jāsniedz informācija un jāiekārto darbā. Tas samazina darbinieku prioritāti sniegt karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus un var izraisīt interešu konfliktus starp konkurējošām prioritātēm: darbā iekārtošanas un karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniegšanas. VND karjeras attīstības atbalsta darbinieki parasti ir apguvuši ierobežotas specializētas mācības. Mācības bieži ir vērstas uz organizatorisko un administratīvo prasmju apgūšanu, nevis uz karjeras attīstības atbalsta sistēmas kompetencēm.
- Daudzām pieaugušo bezdarbnieku grupām ir pilnīgi atšķirīgas raksturīgās pazīmes un problēmas (piemēram, vecāka gada gājuma strādnieki, sievietes, kuras atsāk darbu pēc bērnu audzināšanas, etniskās minoritātes un invalīdi), bet viņu atšķirīgās vajadzības karjeras attīstības atbalsta sistēmā netiek ievērotas.
- Vietējās sabiedrības (pašvaldības) sniegtais karjeras attīstības atbalsts nereti vairāk atbilst iedzīvotāju vajadzībām un tādēļ efektīvāk palīdz pieaugušiem bezdarbniekiem sasniegt mērķi. Šajā gadījumā politikas uzdevums ir izlemt, cik lielā mērā pakalpojumu sniegšanā iesaistīt citus birojus vai kompānijas, nevis izmantot pašiem savu pilnu darba dienu strādājošu personālu, vienlaicīgi nodrošinot kvalitāti atbilstoši valstī pieņemtajiem standartiem un mērķiem.
- Lai gan daudzās valstīs VND modernizēšanā panākts ievērojams progress, tomēr, sniedzot karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus pieaugušiem bezdarbniekiem, nepietiekami tiek izmantotas rentablākas pakalpojumu sniegšanas metodes, tādas kā plašāka aptvēruma pasākumi (outreach-working) ar saistītu profesionāļu starpniecību, vienas pieturas aģentūras (one-shop stops), pašapkalpošanās (self-service), IT, dažādas intensitātes pakalpojumi, kas atspoguļo dažādus vajadzību līmeņus.

Politikas līmenī pārskatāmie jautājumi

- Cik lielā mērā VND sniegtais karjeras attīstības atbalsts, uzņemoties proaktīvu lomu sniegt palīdzību nodarbinātības uzlabošanai, palielina darbaspēka elastību un samazina ilgstoša bezdarba līmeni? Vai VND nodrošinātajam karjeras attīstības atbalstam ir pietiekama kapacitāte un elastīgums, lai sasniegtu un no jauna motivētu bez darba esošos indivīdus atsākt mācīšanos un darbu? Cik lielā mērā VND sniegtais karjeras attīstības atbalsts spēj sasniegt ģeogrāfiski un ekonomiski nelabvēlīgās vietējās sabiedrības? Vai ir nepieciešami atšķirīgi, bet tomēr savstarpēji saistīti karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi?
- Cik lielā mērā VND ir saistīti vienā tīklā un sadarbojas ar attiecīgiem konsultēšanas sfēras dalībniekiem, lai spētu paplašināt savu pakalpojumu loku bezdarbniekiem un ļautu sniegt lokālu un decentralizētu karjeras attīstības atbalstu?
- Kādās domās par VND un citu organizāciju sniegto karjeras attīstības atbalstu ir bezdarbnieku mērķgrupas?
- Cik lielā mērā bezdarbnieki iesaistīti VND un citu organizāciju sniegto konsultāciju pakalpojumu izstrādāšanā un novērtēšanā?
- Kādas ir dažādu pieaugušo bezdarbnieku grupu karjeras attīstības atbalsta sistēmas vajadzības? Cik lielā mērā pašreizējais karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumu nodrošinājums apmierina šīs vajadzības? Kā organizējami pakalpojumi, lai vajadzības tiktu apmierinātas efektīvāk?
- Vai karjeras attīstības atbalsta sistēmas ir tādu pasākumu neatņemama sastāvdaļa, kas izstrādāta, lai palielinātu bezdarbnieku kapacitāti un kompetences pret sociālo izslēgšanas risku?
- Kādā veidā VND sniegtais karjeras attīstības atbalsts pieaugušiem bezdarbniekiem papildina pakalpojumus, ko sniedz brīvprātīgās un vietējās sabiedrības (pašvaldības } organizācijas, sociālie partneri un privātie peļņas dienesti?
- Kā nodrošināt karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu standartus, kad tos pieaugušiem bezdarbniekiem sniedz plašs organizāciju (valdības, brīvprātīgās, privātās) loks?
- Kādā veidā valsts nodarbinātības dienesti var atbalstīt pieaugušo bezdarbnieku mūža izglītības vajadzības?
- Vai VND ir nodarbinātības pakalpojumu tirgus līderis Internetā, ieskaitot karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniegšanu?
- Kā izmantot IT, lai uzlabotu pakalpojumu sniegšanas rentabilitāti un veicinātu pašapkalpošanos? Kurām informācijas sistēmu lietotāju grupām nepieciešama palīdzība (un kāda veida)?
- Kā VND var garantēt savos pakalpojumos sniegtās karjeras informācijas kvalitāti, saturu un atbilstību?
- Kā darba meklētājiem tiek izklāstīti Eiropas un starptautiskās dimensijas darba tirgū?

Dažas politiskās rīcības iespējas

- Jāpārskata pašreizējā nacionālā un starptautiskā nodarbinātības politika, stratēģija un vadlīnijas. Jāapsver, kā karjeras attīstības atbalsta sistēmas vislabāk iekļaujas piedāvātajos nodarbinātības aktivizēšanas un bezdarba novēršanas pasākumos.
- Jānodrošina, lai tiktu apmierinātas darba meklētāju tūlītējās vajadzības, sniedzot tiem vispusīgu karjeras attīstības atbalstu (lai būtu pieejams darbs vai kādi citi nodarbinātības pasākumi, vai mācīšanās iespējas, piemēram, mācības un jaunu amatu apgūšana), kombinējot to ar nepārtrauktu palīdzību darba meklējumos (ja nepieciešams).
- Atbilstoša karjeras attīstības atbalsta pakalpojuma sniegšanai bezdarbniekiem jāizstrādā sadarbības attiecību stratēģija starp VND un izglītības iestādēm, vietējo sabiedrību (pašvaldību), brīvprātīgām un privātām karjeras attīstības atbalsta konsultēšanas aģentūrām.
- Jānodrošina, lai VND pieņemtu darbā mācījušos karjeras attīstības atbalsta konsultēšanas personālu un lai tam būtu labi izstrādāta to darbinieku mācīšanas stratēģija, kas agrāk pieņemti darbā bez speciālām konsultāciju sniegšanas kompetencēm. Jāuztur karjeras attīstības atbalsta darbinieku zināšanas un prasmes atbilstošā līmenī, ievērojot ātri notiekošās pārmaiņas darba tirgū.
- Jāsagatavo analīze par bezdarbnieku karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumiem valstī, un iegūtie dati plaši jāpublicē.
- Jāpārskata esošais karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumu nodrošinājums bezdarbniekiem, par atskaites punktu izmantojot, piemēram, „Labas prakses vadlīnijas nodarbinātības padomdošanai un konsultēšanai” (*Guidelines for Good Practice in Employment Counselling and Guidance (1998)*).
- Jāizstrādā stratēģija aktīvai viegli ievainojamo (*vulnerable*) grupu iesaistīšanai karjeras attīstības atbalsta sistēmas politikā, pakalpojumu izstrādāšanā, plānošanā, īstenošanā un pārraudzīšanā.
- Jāizveido un jāaktualizē vietējā darba tirgus datu sistēmas, nodrošinot, ka personas, kuras bezdarbniekiem sniedz karjeras attīstības atbalstu, tās izmanto .
- Jāapsver iespēja nodalīt karjeras attīstības atbalsta funkcijas no citām, kuras veic VND darbinieki.
- Ja pieņemts lēmums saglabāt integrētu pakalpojumu sniegšanu, jānodrošina, lai karjeras attīstības atbalsta sistēmai tiktu pievērsta īpaša uzmanība.
- Jāstimulē vietējās sabiedrības/ pašvaldības iesaistīt pakalpojumu sniegšanā citus birojus un kompānijas, slēdzot ar tiem līgumus.
- Jānosaka kvalitātes kritēriji karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumiem, kas paredzēti pieaugušiem bezdarbniekiem.
- Jāizstrādā mehānisms atgriezeniskās saiknes saņemšanai no pakalpojumu saņēmējiem, lai nodrošinātu pieaugušo bezdarbnieku vajadzību apmierināšanu.
- Jānodrošina, lai karjeras attīstības atbalsta sistēma kļūst par ņemamu sastāvdaļu pieaugušo mācību programmās valsts finansētās izglītības institūcijās.

Efektīvas reaģēšanas piemēri

- *Rūpes par pieaugušo bezdarbnieku atšķirtīgām vajadzībām caur dienestu virkni (tiered services).* Virkne savstarpēji saistītu pakalpojumu var izbrīvēt laiku un resursus konsultāciju sniegšanai. Valsts nodarbinātības dienestos Austrijā un mazāk Somijā, Vācijā, Nīderlandē, Portugālē un Apvienotā Karalistē ir tendence izdalīt trīs savstarpēji saistītu pakalpojumu virknes:
 - pirmajā līmenī cilvēkiem ir pieejama drukāta, audio-vizuāla vai *on-line* informācija, kas izmantojama bez personāla palīdzības.
 - otrā pakalpojumu virkne sastāv no salīdzinoši īsām personiskām intervijām.
 - trešais pakalpojumu līmenis sniedz personiskas konsultācijas tiem, kam nepieciešamas un/ vai kuri varētu gūt labumu. Tas ietver pakalpojumus, sākot ar grupu palīdzību un beidzot ar padziļinātām personiskām intervijām, kā arī ietver darba klubus (*job clubs*) un nodarbības, kas palīdz pakalpojumu saņēmējiem atgūt pašapziņu un motivāciju un attīstīt savas darba meklēšanas un darbā noturēšanās prasmes (*employability skills*).
- *Mācību uzlabošana personālam, kas sniedz karjeras attīstības atbalstu valsts nodarbinātības dienestos (VND):* Īrijā gandrīz astoņi no desmit nodarbinātības dienesta karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbiniekiem ir mācījušies sniegt konsultēšanas pakalpojumus. Viņi var apgūt 12 mēnešu vakara/ nepilnas dienas (*part-time*) universitātes kursu pieaugušo konsultēšanā. Mācību maksa tāpat kā samaksa par darbu laiku, kamēr tiek apmeklēti kursi, ir apmaksāti, savukārt, tiem, kas veiksmīgi pabeiguši kursu, tiek paaugstināta alga. Tas tiek darīts, lai palielinātu darbinieku skaitu ar atbilstošu kvalifikāciju, kā to paredz valstī noteiktais mērķis.
- *ITC izmantošana pašapkalpošanās pieejas attīstīšanai konsultācijās.* Nīderlandē izstrādāta jauna mājas lapa (<https://www.werk.nl/>), kas ietver diagnosticēšanas līdzekļus (pamatojoties uz interesēm), nodarbinātības datus (ieskaitot darba tirgus tendences un datus par algām), informāciju par izglītības un mācību iespējām, un pieeju darba vakanču datu bāzei. Tiek plānots izveidot arī lietotāju atbalsta centru, kas būtu pieejams pa telefonu, e-pastu, faksu un pastu. Beļģijā (Flandrijā) VND ieviesis universālu pakalpojumu sistēmu, kas cilvēkiem ļauj pašiem novērtēt, meklēt darbu un mainīt nodarbošanos. MY VDAB ir nākamais iespēju līmenis, kas atbalsta lietotāju neatkarību un elektroniskā datu portfeļa (*electronic portfolio*) lietošanu. Tā integrē esošos dokumentus (piemēram, informāciju par vakancēm, *curricula vitae*, mācību iespējas) un ievada tos *on-line* režīmā, lai cilvēki paši varētu organizēt savas nodarbinātības profilu, kā arī salīdzināt informāciju par sevi ar citu datiem. VDAB ir arī pakalpojums '*clientvolgsysteem*', kas ļauj sekot pakalpojumu saņēmēju gaitām. Klientiem tiek piedāvāta rokasgrāmata, kas palīdz izmantot plašo *on-line* režīmā pieejamo pakalpojumu klāstu.
- *Vietējas sabiedrības (pašvaldības) konsultēšanas pakalpojumi.* Luksemburgā brīvprātīgo un bezpeļņas organizāciju īstenotie vietējie projekti ietver Pilnas nodarbinātības tīklu (*Reseau Objectif Plein Emploi*), programmu sievietēm, kas cietušas no ģimenes vardarbības (*Femmes en Detresse* projekts), kā arī vietējos un reģionālos attīstības projektus. Kanādā aprēķināts, ka pastāv vairāk nekā
- 10 000 vietējā sabiedrībā (pašvaldībā) balstītu organizāciju, kas sniedz karjeras izaugsmes pakalpojumus. Daudzas no tām ir mazas — ar pieciem līdz septiņiem pilna laika darbiniekiem, taču starp tām ir arī vairākas daudz lielākas — ar 100 vai 200 darbiniekiem. Dažas no tām koncentrējas uz karjeras izaugsmes pasākumiem, piemēram, informācijas pakalpojumiem, semināriem par karjeras attīstības atbalsta sistēmu un darba meklēšanu. Citām ir plašs funkciju loks, ieskaitot dažādas mācību programmu formas un darbu ar vietējo sabiedrību. Dažas programmas, tādas kā erudīcijas attīstīšanas programma, var ietvert karjeras izaugsmes elementus, kas spēj vispusīgāk nodrošināt programmu lietotāju vajadzības.

ATSAUCES

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1998), Guidelines for Good Practise in Employment Counselling and Guidance,
<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF9834EN.pdf>

6

KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA SISTĒMA STRĀDĀJOŠIEM PIEAUGUŠAJIEM

Politikas jautājumi

- Lai varētu panākt karjeras izaugsmi savā kompānijā, līdzīgā darbā citā uzņēmumā, vai apgūtu jaunas prasmes un uzsāktu cita veida darbu, karjeras attīstības atbalsta sistēmai strādājošiem pieaugušiem jābūt pieejamai. Tomēr karjeras attīstības atbalsta sistēma tiem ir maz pieejama, un pakalpojumu pieaugušiem strādājošiem cilvēkiem ir daudz mazāk nekā pieaugušiem bezdarbniekiem. Pakalpojumi nav pietiekami attīstīti gan valsts, brīvprātīgajos un privātos sektoros, gan lielākajā daļā valstu. Lai atbalstītu mūža izglītību un aktīvu nodarbinātības politiku, strādājošiem jārada pieeja daudz plašākam karjeras attīstības atbalstam.
- Tikai retais uzņēmums nodrošina saviem darbiniekiem karjeras attīstības atbalstu, pieejams tas parasti ir lielākām organizācijām, taču lielākoties tiek sniegti vadībai un profesionālam personālam. Pakalpojumi lielā mērā orientēti uz karjeras izaugsmi pašā uzņēmumā un saistīti ar konkrētā uzņēmuma interesēm, bet maz uzmanības tiek pievērsts karjeras iespējām ārpus uzņēmuma.
- Arodbiedrības izrādījušas ierobežotu interesi par karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu attīstīšanu saviem biedriem. Ja tās pašas sniedz šādus pakalpojumus, to veic nespecializējušies darbinieki un viņu uzmanības centrā ir mācības, nevis plašāka karjeras izaugsme.
- VND cenšas aptvert tikai bezdarbniekus, nevis strādājošus pieaugušos, kuri vēlas atsākt mācības vai panākt karjeras izaugsmi.
- Privāti nodarbinātības dienesti koncentrējas uz darba vietu tirgošanu, kvalificētu speciālistu meklēšanu un atlaisto strādnieku izvietošānu citos darbos. Daži no tiem piedāvā privātu karjeras attīstības atbalstu vadībai. Ļoti reti piedāvā karjeras izaugsmes konsultācijas plašākam lietotāju skaitam.
- Gandrīz visās valstīs karjeras attīstības atbalsta privātais tirgus ir ļoti ierobežots. Tas ierobežo arī strādājošu un maksāspējīgu pieaugušo pieeju šiem pakalpojumiem.

Politikas līmenī pārskatāmie jautājumi

- Cik lielā mērā valsts politika atbalsta pakalpojumu izveidošanu, kas varētu nodrošināt strādājošu pieaugušo karjeras izaugsmes vajadzības pilnā apjomā? Kāda veida karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi ir pieejami strādājošiem pieaugušiem un kas tos sniedz?
- Kā rosināt kompānijas sniegt saviem darbiniekiem karjeras attīstības pakalpojumus un atbalstīt karjeras izaugsmi?

- Kādā veidā varētu atbalstīt mazos un vidējos uzņēmumus, kas saviem darbiniekiem izstrādā karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus?
- Kā kompānijas, arodbiedrības, profesionālās organizācijas, darba devēju organizācijas, izglītības iestādes, valsts un privātie nodarbinātības dienesti un vietējās sabiedrības (pašvaldības) organizācijas varētu sadarboties, lai karjeras attīstības atbalstu sniegtu efektīvi?
- Kā varētu stimulēt lielu privāto karjeras attīstības atbalsta tirgu veidošanos?

Dažas politiskās rīcības iespējas

- Jāizpēta, kādas sekas varētu radīt valsts un starptautiskā darbaspēka izaugsmes un mūža izglītības politika (piemēram, “Pasākumu struktūra kompetenču un kvalifikācijas attīstībai visas dzīves garumā” (*Framework of actions for the lifelong development of competences and qualification*) (2002), par ko vienojušies Eiropas sociālie partneri sektoru, reģionu un vietējā līmenī.
- Jāmeklē ceļi VND lomu paplašināšanai karjeras attīstības atbalsta sistēmā strādājošiem pieaugušajiem.
- Konsultēšana karjeras izaugsmē jāveicina kompānijās ar pozitīvām stimulēšanas metodēm: piemēram, ieviešot tādas shēmas, kas paraugprogrammu realizējošos uzņēmumos padara sabiedrībā plaši pazīstamus.
- Lai nodrošinātu konsultēšanas pakalpojumus par darba vietām, īpaši maziem uzņēmumiem, jāveicina partnerattiecības starp darba devēju organizācijām, izglītības iestādēm, valsts nodarbinātības dienestiem un citām attiecīgām organizācijām.
- Jāveicina un jāpiedāvā atbalsts profesionālām organizācijām un arodbiedrībām, lai tās saviem biedriem sniegtu kvalitatīvus karjeras izaugsmes konsultēšanas pakalpojumus.
- Jānodrošina, lai darbaspēka tālākizglītības politika uzsvērtu darbinieku karjeras attīstības atbalsta pasākumu svarīgumu, jo tas ir veids, kā nodrošināt efektīvas investīcijas apmācībā.
- Jānodrošina, lai karjeras attīstības atbalsta sistēma būtu daļa no darbinieku apmācības programmām, kuras finansē valdības no darba devējiem uzliktiem nodokļiem.
- Jānodrošina, lai karjeras attīstības atbalsts darbiniekiem tiktu apspriests pie sociālo partneru kolektīvā līguma sarunu galda valsts un sektoru līmenī.
- Jāsniedz labs politikas īstenošanas modelis nevalstiskam sektoram, kas atbalsta darbinieku karjeras izaugsmi valsts sektorā.
- Jāveicina lielāka privātu karjeras attīstības atbalsta tirgus izveidošana: piemēram, noslēdzot līgumus ar ārējām institūcijām un izmantojot karjeras attīstības atbalsta sistēmas sertifikātus, tādējādi paplašinot privātu maksas pakalpojumu sniedzēju loku.
- Strādājošiem pieaugušajiem pakalpojumu pieejamība jānodrošina tādā pašā apjomā, kāds tas ir pieaugušo un nepārtrauktas izglītības sektoros.

- Jāveicina valsts palīdzības telefona līnijas (*help lines*) izveidošana, kur saņemama informācija un padomi par mūža izglītību.
- Jāuzlabo pieaugušo nepārtrauktas nodarbinātības iespējas, iekļaujot karjeras attīstības atbalsta pakalpojumos iepriekšējo mācību programmu akreditēšanu un apstiprināšanu.
- Lai palīdzētu pieaugušiem strādājošiem risināt ar karjeru saistītus jautājumus, jāveicina kvalitatīvu konsultēšanas pakalpojumu pieejamība Internetā.
- Jānodrošina, lai darba meklētāji un strādājošie, kas vēlas mainīt nodarbošanos, tiktu informēti par Eiropas un starptautiskā darba tirgus apmēriem, tai skaitā izmantojot arī EURES (Eiropā), Eiropas VND tīklu (<http://europa.eu/int/eures/index.jsp>).
- Jānodrošina, lai karjeras attīstības atbalsta sistēmas būtu neatņemama sastāvdaļa pieaugušo mācību programmās valsts finansētās izglītības iestādēs.

Efektīvas reaģēšanas piemēri

- *Karjeras attīstības atbalsta sistēmas valsts nodarbinātības dienestos (VND)*. Daži VND norāda, ka rūpējas par strādājošo pieaugušo konsultēšanas (*guidance*) vajadzībām, organizējot pakalpojumu saņēmēju plūsmu dienestā tā, lai samazinātu bezdarbu un rindas pēc pabalstiem. Norvēģija ir piemērs. Valsts nodarbinātības centri ir pārprojektēti, lai būtu komfortabli, pievilcīgi un pieejami. Sociālās nodrošināšanas dienestos strādā diskrēti — aiz aiziegiem. Telpās ir ierobežots personāla atbalsts un drukātā veidā pieejama informācija par vakantām darba vietām, piemēri, kā noformēt darba pieteikumus un *curricula vitae* un bezmaksas darba devēju kontakttelefoni. Ir izstrādāta virkne pašpalīdzības līdzekļu, daudzi no tiem atrodamī Internetā. To skaitā ir interešu inventarizācija (*interests inventory*), karjeras izvēles programma, kas piedāvā veikt interešu, darba vērtību un prasmju pašnovērtējumu (arī iespēja noteikt nodarbinātības atbilstību), kā arī piedāvā palīdzību darba meklējumos, un karjeras mācību programma, kas galvenokārt paredzēta augstskolu beidzējiem.
- *Kompānijā sniegti karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi*. Nīderlandē daži lielie darba devēji saviem darbiniekiem izveidojuši mobilitātes centrus. Tajos bieži nodarbina cilvēkresursu attīstības speciālistus, kuriem palīdz ārējie konsultanti. Viņi novērtē, kādas mācības klientam nepieciešamas. Centri galvenokārt koordinē darbinieku kustību kompānijas iekšienē, bet tie var arī ļaut darbiniekiem izpētīt iespējas ārējā darba tirgū, atkarībā no tā, vai kompānija ir gatava to atbalstīt vai nē. Apvienotajā Karalistē daži darba devēji eksperimentē, kombinējot telefoninformācijas centrus (*call centres*), elektroniskā veidā iegūstamu palīdzību un apmācītus karjeras konsultantus, kurus algo uzņēmums.
- *Valdības stimuli kompāniju rosināšanai sniegt konsultēšanas pakalpojumus*. Karjeras attīstības atbalstu var iekļaut izdevumos, kas atskaitāmi no nodokļiem, kas kompānijai jāmaksā, lai finansētu valdības mācību shēmas. Nīderlandē daži nodarbinātības sektori izstrādājuši paši savas mācību shēmas, kas balstītas uz mācību nodokļu (maksā darba devēji un darbinieki) fondiem. Šāda iespēja ir īpaši svarīga maziem un vidējiem uzņēmumiem, kuriem bieži vien nav iespēju nodrošināt savu darbinieku mācības. Shēma var ietvert pieeju dažām ierobežotām, sektoram specifiskām karjeras attīstības atbalsta konsultācijām, ko sniedz mācību darbinieki. Cita valdības stimulu forma ir brīvprātīgās kvalitātes zīmes shēmas (*voluntary quality-mark schemes*). Nīderlandē un Apvienotā Karalistē valdības subsidēta programma „Investēšana cilvēkos” (*Investors in People*) izsniedz kvalitātes zīmi tām kompānijām, kuras pārņem cilvēkresursu attīstības praksi. Apvienotās Karalistes matricas standarts (*matrix*

standard) var piešķirt akreditāciju organizācijām, kuras sniedz informāciju, padomus un konsultācijas par savu darbinieku mācībām un darbu. Nīderlandē tas ietver stimulus kompānijām izmantot karjeras izvēles konsultantus, lai atbalstītu viņu pārbaudītās pilnveides sistēmas.

- *Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumi un arodbiedrības.* Arodbiedrības var risināt sarunas par konsultēšanas pakalpojumu sniegšanu ar darba devējiem kolektīvā līguma apspriešanas laikā. Tās arī pašas var sniegt konsultācijas. Dānijā, Norvēģijā un Apvienotajā Karalistē dažas arodbiedrības ir organizējušas kursus, lai mācītu savus strādnieku pārstāvjus strādāt par „izglītības sūtņiem” (*educational ambassadors*) vai „mācīšanās pārstāvjiem” (*learning representatives*), kuru uzdevums ir stimulēt savus biedrus (īpaši tos, kuru kvalifikācija ir ierobežota, vai kuriem vispār tās nav) uzsākt mācības. Šī programma ir plaši izplatīta Apvienotajā Karalistē un gūst spēcīgu atbalstu gan no valdības, gan arodbiedrību kustības puses (<http://www.learningservices.otg.uk/>).
- *Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumi un iepriekšējo mācību oficiāla atzīšana.* Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumi bieži tiek iesaistīti iepriekšējās mācīšanās atzīšanā, jo tas atvieglo gan strādājošo karjeras izaugsmi, gan mobilitāti. Portugālē iepriekšējo mācību oficiāla atzīšanas, apstiprināšanas un sertificēšanas nacionālā sistēma (RVCC) tiek ieviesta caur centru tīklu. Pieaugušiem, gan bez darba esošiem, gan strādājošiem, tiek piedāvāti trīspakāpju pakalpojumi, t.i., informācija, padomdošana un papildus mācības (ieskaitot kompetenču akreditāciju). Karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniedzēji un valsts un privātie uzņēmumi sūta cilvēkus uz šiem centriem. Paredzēts, ka līdz 2006.gadam tīklā būs 84 RVCC centri, kas izvietoti visā valstī atbilstoši iedzīvotāju blīvumam un skolu līmenim.

ATSAUCES

European Trade Union Confederation, Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe, European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economist Interest (2002), *Framework of Actions for the Lifelong Development of Competencies and Qualifications* <http://www.etuc.org/en/index.cfm?target=/en/dossiers/colbargain/III.cfm>.

7

KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA SISTĒMA VECĀKA GADU GĀJUMA CILVĒKIEM

Politikas jautājumi

- Novecojošais iedzīvotāju sastāvs OECD un Eiropas valstīs prasīs ieviest gan vēlāku pensionēšanās vecumu, gan elastīgāku pāreju uz to, taču politikas veidotāji aktīvu atbalstu karjeras attīstības pakalpojumos novecošanās periodā mobilizē lēni.
- Vecāka gada gājuma pieaugušiem nepieciešama specializēta informācija un padomi, lai atbalstītu aktīvu vecumdienu gaitu: vairāk piepildīts brīvais laiks; brīvprātīgs darbs un pasākumi sevis uzturēšanai labā garīgā un fiziskā formā. Pašlaik karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumi šajā cilvēku dzīves posmā sniedz mazu palīdzību.
- Elastīga pāreja no pilnas darba dienas uz pilnīgu pensionēšanos (kombinējot pilna laika darbu, nepilna laika darbu, brīvprātīgu darbu un bezdarbības periodus) prasīs daudz ciešāku un harmonizētāku karjeras un finansu plānošanu. Politikas veidotājiem būtu jāpievēršas arī šiem jautājumiem.
- Ir tikai nedaudz piemēru, kā efektīvi sniegt karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus vecāka gada gājuma pieaugušiem. Neviena valsts vēl nav izstrādājusi sistemātisku pieeju šajā jomā.

Politikas līmenī pārskatāmie jautājumi

- Kādas saistības karjeras attīstības atbalsta sistēmai uzliek mūža izglītība un aktīvas vecumdienu gaitas politika vecāka gada gājuma pieaugušiem?
- Ņemot vērā pašreizējās demogrāfiskās perspektīvas, kādas ir nākotnes prasības trešās vecuma grupas personu karjeras attīstības atbalsta sistēmai?
- Kādā veidā karjeras attīstības atbalsts varētu stimulēt cilvēkus veidot elastīgākas pārejas no pilna darba laika uz pilnīgu pensionēšanos (piemēram, savienojot nepilna laika darbu, brīvprātīgu darbu un pilna laika darbu ar atpūtas periodiem)?
- Ievērojot nodokļu aplikšanas, pensijas ienākumu, pensijas programmu, darba stundu un darba līgumu sarežģīto mijiedarbību, kādā veidā ciešāk integrēt karjeras attīstības atbalsta sistēmu un finansu plānošanu vecāka gada gājuma cilvēkiem? Kā vajadzētu finansēt šādus integrētus pakalpojumus?
- Kādas speciālas mācības ir nepieciešamas karjeras attīstības atbalsta konsultantiem, kas strādā šajā jomā?
- Kuras institūcijas, asociācijas un grupas būtu ieinteresētas un kompetentas izstrādāt karjeras

attīstības atbalsta pakalpojumus trešās vecuma grupas personām? Kādā veidā valdības varētu veidot partnerattiecības ar tām?

Dažas politiskās rīcības iespējas

- Jānodrošina, lai karjeras attīstības atbalsta sistēma būtu neatņemama sastāvdaļa pieaugušo mācību programmās valsts finansētās izglītības institūcijās.
- Jāpamatojas uz pieejamiem faktiem vai komisijas pētījumiem par aktīvas vecumgaitas un veselības savstarpējām saiknēm.
- Jāizveido saiknes ar investīciju un pensionēšanās fondiem, lai apspriestu saistību starp finanšu plānošanu, karjeras plānošanu un elastīgu pāreju uz pensionēšanos.
- Jāstimulē karjeras attīstības atbalsta sniegšana vecāka gada gājuma cilvēkiem, slēdzot līgumus ar asociācijām, kas cieši strādā ar šiem cilvēkiem.
- Jāievieš novatoriskas pieejas pakalpojumu sniegšanā un vajadzību apmierināšanā, izmantojot IT un telefonu tehnoloģijas.
- Jāizpēta, kā VND varētu labāk konsultēt vecāka gada gājuma cilvēkus karjeras attīstības atbalsta jautājumos.
- Jāstimulē uzņēmumu un vietējās sabiedrības (pašvaldības) iniciatīvas, lai apstādinātu darba pārtraukšanas tendenci un ilgstošu bezdarbu vecāka gada gājuma strādnieku vidū.
- Jāatbalsta nozares, lai sagatavotu vecāka gadagājuma darbinieku aiziešanu pensijā.
- Jāstimulē darba devēji karjeras attīstības atbalstu veidot par atkārtotu mācību un darba pārprojektēšanas stratēģijas daļu, lai ilgāku laiku saglabātu vecāka gadagājuma strādniekus.

Efektīvas reaģēšanas piemēri

- *karjeras attīstības atbalsta projekti trešās vecuma grupas personām.* Dānijā īstenota virkne karjeras attīstības atbalsta projektu trešās vecuma grupas personām. Vienu finansēja Dānijas inženieru arodbiedrība, un tā bija vērsta uz vecāka gada gājuma inženieriem Frederiksborgas rajonā, arī Finanšu ministrija finansējusi vienu projektu.
- *Atbalsts darbaspēka atgriešanai darbā.* Rietumāustrālijā Valsts apmācības departamenta (*State's Department of Training*) finansētā programma „Peļņa no pieredzes programmas” (*Profit from Experience Programme*) bija pieejama ar vietējās sabiedrības centru palīdzību. Tās uzdevums bija stimulēt brieduma gadus sasniegušos cilvēkus atgriezties darbā.

8

KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA SISTĒMAS PAKALPOJUMU PIEEJAMĪBAS PAPLAŠINĀŠANA

Politikas jautājumi

- Pieprasījums pēc karjeras attīstības atbalsta pārsniedz piedāvājumu, un daudziem cilvēkiem pakalpojums nav pieejams. Konsultācijas pieejamas pārāk maz vietās, ir diezgan vienvēidīgas, notiek pārāk reti un ne vienmēr tad, kad ir visnepieciešamākās. Strādājoši pieaugušie, augstskolu studenti, mātes, kuras atgriežas darbā pēc bērnu audzināšanas, vecāka gada gājuma cilvēki, cilvēki ar īpašām vajadzībām, attālās vietējās sabiedrības un virkne grupu, kas atrodas nelabvēlīgos apstākļos, ir to skaitā, kuru vajadzības netiek pietiekami nodrošinātas.
- Karjeras attīstības atbalsta sistēmās joprojām plaši izmanto individuālas intervēšanas modeli, kas ir dārgs un darbietilpīgs. Rentablāku konsultēšanas metožu ieviešana varētu pakalpojumus veidot pieejamus daudz lielākam klientu skaitam. Pie šādām metodēm var pieskaitīt pašapkalpošanās pieejas iespējas un vienas pieturas aģentūras, karjeras padomdevēju tīkla izmantošanu, karjeras izglītības programmu iekļaušanu skolu un augstskolu izglītības programmā, karjeras izvēles grupveida konsultēšanu un jaunas tehnoloģijas (IT un telefoninformācijas centri).
- Karjeras attīstības atbalsta sistēmas nav plaši pieejamas: darba vietās, mazās pašvaldībās, atpūtas un tirdzniecības centros, publiskajās bibliotēkās, pilsoņu konsultēšanas centros un mājās, t.i., ārpus izglītības sistēmas. Karjeras attīstības atbalsta sniegšanā netiek plaši lietoti ceļojošie pakalpojumi (peripatetic services), izbraukuma pakalpojumi (*outreach services*) un darbs maiņās (*shift work*).
- Valsts noteikto karjeras attīstības atbalstu būtu nepieciešams papildināt ar privātu, uzņēmumu un vietējās sabiedrības(pašvaldības) sniegtiem pakalpojumiem. Politikas uzdevums ir rast veidus, kā stimulēt šādu iesaistīšanos — ar partnerattiecību palīdzību vai slēdzot līgumus ar ārējiem pakalpojumu sniedzējiem.

Politikas līmenī pārskatāmie jautājumi

- Kādos sektoros un vietējās sabiedrībās(pašvaldībās) karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi netiek nodrošināti?
- Ja likumā ir noteiktas tiesības saņemt karjeras attīstības atbalstu, kā indivīdi tiek iedrošināti to izmantot?
- Kāda ir optimālā valsts, privāto un vietējās sabiedrības sniegto konsultāciju kombinācija plašākai karjeras attīstības atbalsta vajadzību apmierināšanai?
- Kādas stratēģijas var izstrādāt, lai atbalstītu neformālu un formālu karjeras attīstības atbalstu (piemēram, mācību un informatīvos materiālu piegādāšana karjeras attīstības atbalsta pamatu veidošanai vietējā sabiedrībā vai kādā citā vidē)?

- Kādas investīcijas jāiegulda mācībās, atbalsta un komunikāciju infrastruktūrā, lai organizētu uz IT balstītu pakalpojumu sniegšanu?
- Kādas alternatīvas stratēģijas var mobilizēt valstīs un reģionos, kur komunikāciju infrastruktūra joprojām nav pienācīgā līmenī? Kā varētu izmantot televīziju, avīžu ieliktnus, afišu stabus un izbraukuma pakalpojumus?
- Kāda veida resursi (interesu inventarizācija, karjeras ceļa noteikšanas līdzekļi un pārbaudes lapas, videoinformācija par darbu u.c.) ir izstrādāti vai varētu tikt izstrādāti, lai atbalstītu pašapkalpošanās pieeju karjeras attīstības atbalsta sistēmā? Vai tie ir viegli pieejami Internetā vai CD-ROM tehnoloģijā? Kāda veida pārmaiņas nepieciešamas personāla struktūrā un kādas mācību un personāla attīstības iniciatīvas ieviešamas, lai atbalstītu pašapkalpošanās pieeju?
- Kā organizēt karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus, lai tie būtu vieglāk pieejami: ārpus parastā biroja darba laika; pašapkalpošanās režīmā; vietējā sabiedrībā(pašvaldībā) esošos centros? Vai šīs pārmaiņas būs saistītas ar atkārtotām sarunām par personāla darba apstākļiem?

Dažas politiskās rīcības iespējas

- Jāveic valsts, reģiona un vietējā līmeņa karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu kartēšana, par ko informāciju virknei mērķgrupu (jauniešiem, strādājošiem, bezdarbniekiem) sniedz dažādi masu saziņas līdzekļi (piemēram, avīzes un TV). Pēc mērķgrupu informēšanas jāoptimizē turpmākās politiskās rīcības iespējas.
- Jāstimulē karjeras attīstības atbalsta sistēmas privātos un brīvprātīgos sektoros, izveidojot partnerattiecības ar pakalpojumu sniedzējiem valsts sektorā un piesaistot pakalpojumu sniegšanai citu biroju vai kompāniju speciālistus.
- Jāveicina palīdzības telefona līniju un e-pasta pakalpojumu izmantošana karjeras attīstības atbalsta sistēmā, lai pārvarētu ģeogrāfiski neizdevīgā stāvokļa neērtības un lai karjeras attīstības atbalsts kļūtu pieejams ārpus parastā biroju darba laika.
- Karjeras attīstības atbalsta personāla darba līgumos jāiekļauj normas par maiņu darbu?
- Jānodrošina resursu pieejamība, lai atbalstītu pārvietojamu un uz vietējo sabiedrību balstītu pakalpojumu sniegšanu (automašīnas, mobilie telefoni, portatīvie datori, drukāta informācija par karjeru).
- Jāpagarina valsts nodarbinātības karjeras attīstības atbalsta dienestu darba laiki, lai tie būtu pieejami strādājošiem cilvēkiem.
- Uz IT balstītas pašapkalpošanās formu atbalstīšanai jānodrošina iesākuma un riska kapitāls.
- Jāizstrādā, jāpielāgo vai jāpārņem uz IT balstītas karjeras attīstības atbalsta programmas, lai tās būtu pieejamas Internetā un CD-ROM formā.
- Individuāli pieskaņotu pakalpojumu sniegšanai, kas atbilst konkrētām klientu vajadzībām, jāizdomā, kā *on-line* pakalpojumus sasaistīt ar *off-line* pakalpojumiem.
- Jāizstrādā kvalitātes nodrošināšanas mehānisms, lai panāktu, ka karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu un produkta paplašināšanas sistēma noris saskaņā ar kvalitātes nodrošināšanu.

- Jāizstrādā caurskatīšanas sistēma, lai starp pakalpojumu saņēmējiem varētu identificēt tos klientus, kuriem nepieciešami ļoti intensīvi un dārgi pakalpojumu veidi.
- Jāsniedz karjeras attīstības atbalsts ar interneta un vietējās sabiedrības informācijas centru starpniecību, braucot pie klientiem vai uz publiskām vietām, kur pulcējas iedzīvotāji.
- Jāslēdz līgumi par dažādu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniegšanu ar vietējās sabiedrības grupām.
- Jānodrošina karjeras attīstības atbalsta konsultantu sākotnējās mācības un mācības darbā, lai nodrošinātu to prasmju apgūšanu, kas nepieciešams efektīvai IT lietošanai.
- Jāizstrādā dažādas karjeras attīstības atbalsta konsultantu komplektēšanas un kvalifikācijas struktūras (piemēram, palīgpersonāls pakalpojumu sniegšanā (informācijas meklēšanā) strādā kopā ar augstāk kvalificētiem darbiniekiem).

Efektīvas reaģēšanas piemēri

- *Karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniegšana, izmantojot telefoninformācijas centru tehnoloģijas.* Tiešās uzziņas (*learn direct*) pakalpojumi Apvienotajā Karalistē ir balstīti uz telefoninformācijas centru tehnoloģijām. Anglijā ir divi telefoninformācijas centri, viens Ziemeļīrijā, un mazāki centri Skotijā un Velsā. Tiešās uzziņas iniciatīvu finansē Rūpniecības universitāte (University for Industry). Tā cenšas piedāvāt bezmaksas un objektīvus (*impartial*) padomus, kas var palīdzēt pieaugušiem izmantot turpmākas mācīšanās un mācību iespējas. Šāda informācija ietver datus par, piemēram, pieejamo finansējumu mācībām vai bērna aprūpes iespējām vecākiem ar maziem bērniem. Lai telefoninformācijas centru palīdzības telefona līnijas būtu pēc iespējas pieejamākas, tās darbojas bez brīvdienām katru dienu līdz desmitiem vakarā. Tiešās uzziņas dienestam tā piecos pirmajos darbības gados piezvanījuši vairāk nekā pieci miljoni cilvēku. Dienestā strādā trīs personāla līmeņi: „Informācijas padomdevēji” (*Information Advisers*) strādā ar pamatinformācijas pieprasījumiem; „Mācīšanās padomdevēji” (*Learning Advisers*) strādā ar tādu cilvēku pieprasījumiem, kuriem vajadzīga vairāk nekā tikai pamatinformācija; „Mūžizglītības padomdevēji” (*Lifelong Learning Advisers*) apskata sarežģītākus pieprasījumus. Visu līmeņu personāls iziet speciālu apmācību, un visiem ir pieejama *online* informācijas datu bāze par apmēram 600 000 izglītības un mācību kursiem (visos līmeņos), kā arī plaša cita veida informācija. *Online* datu bāzei var piekļūt tieši (<http://www.learnirect.co.uk/>), un tā tiek aktualizēta katru mēnesi. Interesu un izvēļu novērtēšanai var izmantot *online* diagnostikas paketi, kas pieejama no mājaslapas. Pirmajā darbības gadā *online* diagnostikas paketi izmantoja vairāk nekā 10 milj. klientu.
- *Privātā sektora IT konsultēšana.* 1999.gadā *Helsingit Sanomat* (visizplatītākais laikraksts Somijā) visiem indivīdiem nodrošināja pieejamu karjeras attīstības atbalsta sistēmu internetā. Laikraksta mājaslapa (<http://www.oikotie.fi>) piedāvā tās apmeklētājiem lielu skaitu karjeras plānošanas un darba meklēšanas līdzekļu un pakalpojumu. Visi pakalpojumi (*online* pašnovērtēšanas vingrinājumi, e-pasta konsultācijas, *Curricula Vitae* vednis, iespēja nosūtīt pieteikumu darba devējam *online* režīmā) ir bez maksas.
- *Mobilie centri.* Dažas valstis grūti sasniedzamo vietējo sabiedrību aptveršanai (vai arī tādēļ, ka nav pietiekami daudz resursu pieprasījuma apmierināšanai) izmanto mobilās, ceļojošās konsultēšanas komandas. Latvijai līdz šim ir izdevies izveidot Profesionālās karjeras izvēles konsultēšanas centrus tikai 19 rajonos no 26. Par pārējo septiņu rajonu vajadzībām rūpējas mobilās komandas.

9

KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA SISTĒMA CILVĒKIEM NO NELABVĒLĪGĀM GRUPĀM

Politikas jautājumi

- Pagaidām tikai nedaudz valstu ir sabalansējušas vispusīgus karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus, kas vienādā veidā pieejami visiem cilvēkiem, un normu, kas paredz piešķirt prioritāti kādai konkrētai nelabvēlīgai grupai ar īpašām vajadzībām.
- Vēl nav pilnībā izmantots viss karjeras attīstības atbalsta sistēmas potenciāls, kas palīdzētu identificēt un atkārtoti motivēt mazāk sekmīgos (*under-achieving*) studentus, lai ievērojami samazinātu mācības pametušo cilvēku skaitu, un neapmierinātos jauniešus atkal iesaistītu mācību procesā.
- Daudzas uz robežas vai nelabvēlīgos apstākļos esošās grupas, pie kurām vēršas karjeras attīstības atbalsta dienesti, izturas ļoti atturīgi pret tādu pakalpojumu saņemšanu, kurus administrē formālā institucionālā kontekstā. Politikas uzdevums ir sasniegt šīs grupas, strādāt ar tām, ievērojot pašu grupu izstrādātos noteikumus, un tādā kontekstā, kas ir mazāk formāls un viņiem tuvāks.
- Izglītības un mācību programmās, kas izstrādātas riska grupām, jāiekļauj spēcīgāki karjeras attīstības atbalsta elementi, lai stimulētu cilvēkus atgriezties mācību procesā un pabeigt kursus, kas nodrošina sekmīgu pāreju uz ilgstošu nodarbinātību.

Politikas līmenī pārskatāmie jautājumi

- Cik efektīvi karjeras attīstības atbalsta sistēma integrēta politikā un programmās, kas izstrādātas, lai sasniegtu valsts noteiktos taisnīguma mērķus (piemēram, imigrantu un bēgļu integrācija darbā un mācībās; dzimumlīdztiesība darba tirgū; taisnīgums visos izglītības iegūšanas posmos, pabeigšanas iespējās un rezultātu novērtēšanā)?
- Kādi dati ir pieejami par karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu izmantošanu nelabvēlīgajās un riska grupās un par viņu apmierinātību ar šiem pakalpojumiem? Vai karjeras attīstības atbalsta dienestiem tiek prasīts vākt un analizēt šādus datus?
- Vai ir izstrādātas alternatīvas karjeras attīstības atbalsta formas, lai pārvarētu dažu nelabvēlīgo grupu nevēlēšanos izmantot formālu institūciju piedāvātos pakalpojumus?
- Kādi resursi pieejami vietējā sabiedrībā mērķgrupu tuvumā? Vai tos var mobilizēt (piemēram, piesaistīt sniegt pakalpojumus kopā ar citiem biroju vai kompāniju speciālistiem) karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniegšanai tādā veidā, ko šādas grupas varētu pieņemt?

- Vai karjeras attīstības atbalsta konsultantu mācību programmās pievērsta uzmanību dažādu mērķgrupu konkrētām vajadzībām, un vai programma darbiniekiem sniedz zināšanas un prasmes darbam ar šādām grupām?
- Kas darīts, lai karjeras attīstības atbalsta sistēmas pieeja riska grupām nebūtu aizspriedumaina?

Dažas politiskās rīcības iespējas

- Jāizstrādā stratēģija, kā aktīvi iesaistīt neaizsargātās grupas karjeras attīstības atbalsta sistēmas politikas un pakalpojumu izstrādāšanā, plānošanā, īstenošanā un pārraudzīšanā?
- Ņemot vērā, ka daudzas nelabvēlīgās grupas darbu meklē galvenokārt tuvākā apkaimē, jāizveido un jāaktualizē vietējā darba tirgus informācijas sistēma.
- Jāpārskata pieejamie karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi neaizsargātām grupām, salīdzināšanai par pamatu izmantojot, piemēram, materiālu „Labas prakses vadlīnijas nodarbinātības padomdošanā un vadīšanā” (*Guidelines for Good Practice in Employment Counselling and Guidance (1998.)*)
- Jāslēdz apakšlīgumi par karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem ar aģentūrām, kurām ir pieredze darbā ar specifiskām nelabvēlīgām grupām, un jāatbalsta šīs organizācijas ar mācībām un resursiem.
- Jāceļ neaizsargāto grupu kapacitāte, lai tās palīdzētu pašas sev sniegt karjeras attīstības atbalstu, piemēram, mācot atsevišķus šīs grupas pieaugušos darboties kā apmācības un konsultēšanas veicinātājus.
- Jānodrošina, lai karjeras attīstības atbalsta konsultanti būtu saņēmuši tādas mācības, kas nepieciešamas, lai strādātu un efektīvi sadarbotos ar dažādām riska grupām. Jānodrošina, lai šādas mācības sniegtu starpkultūru apzināšanos (*inter-cultural awareness*).
- Jānosaka skaidri kritēriji, kas vērsti uz riska grupām.
- Jānodrošina šādu datu vākšana un analīze: cik daudz nelabvēlīgās grupas izmanto karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus un vai tās ir apmierinātas?
- Jānovērtē, kā karjeras attīstības atbalsta sistēma palīdz veicināt sociālā taisnīguma un sociālās iekļaušanas politikas mērķus.

Efektīvas reaģēšanas piemēri

- *Vietējie centri.* Grieķijā *Dzimumlīdztiesības vienlīdzības izpētes centrs (KETHI)* ar ES finansējumu ir izveidojis Sieviešu nodarbinātības un sociālās integrācijas informācijas un padomdošanas centrus (*Information and Counseling Centres for Woman's Employment and Social Integration*). Centri piedāvā pakalpojumus gan tām sievietēm, kas nestrādā, gan tām, kuras nodarbinātas neaizsargātos sektoros un vēlas mainīt darbu. Centri izstrādājuši materiālu sieviešu vajadzību identificēšanai ar nosaukumu *‘To tychero Trifylli’* (Laimīgais āboliņš). Tas ir Francijas padomdošanas centros izmantota

līdzekļa adaptēts variants, kas pēta sieviešu vajadzības trīs kategorijās: personības attīstība, zināšanas par profesionālo sektoru un darba meklēšanas metodes.

- *Rīcības projekti*: Luksemburgā vietējie rīcības projekti (*local action projects*), kurus vada brīvprātīgas un bezpeļņas organizācijas, ietver Pilnas nodarbinātības tīklu (*Reseu Objectif Plein Emploi*), programmu sievietēm — ģimenes vardarbības upuriem (*Femmes en détresse* projekts), kā arī vietējās un reģionālās attīstības projektus. Šos projektus finansē dažādi avoti.

ATSAUCES

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1998), Guidelines for Good Practise in Employment Counselling and Guidance,
<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF9834EN.pdf>

10

KARJERAS INFORMĀCIJAS UZLABOŠANA

Politikas jautājumi

- Pastāv liela atšķirība starp darba tirgus informācijas vākšanu un tās pārveidošanu par karjeras attīstības atbalsta sistēmā lietojamu mācību materiālu.
- Dažas nozares saskaras ar strādnieku trūkumu atsevišķās specialitātēs, bet jauni cilvēki un pieaugušie par trūkumu attiecīgās specialitātēs zina ļoti maz.
- Karjeras informācijas aktualizēšana ir svarīgākais uzdevums, īpaši valstīs ar salīdzinoši zemu IKP uz vienu iedzīvotāju.
- Dažās valstīs karjeras informācija nav vispusīga, un tai ir slikta kvalitāte. Tas ievērojami kavē iedzīvotāju informētību un apgrūtina pieņemt lēmumus, kas saistīti ar karjeru.
- Daboties karjeras informācijā vai sniedzot to, bieži vērojams, ka nav sadarbības starp valdības aģentūrām un īpaši izglītības un darba dokumentu komplektiem (portfolios). Sadarbības trūkst arī dažādos valdības līmeņos, īpaši starp valsti un reģioniem. Tas izraisa informācijas dublēšanos, sadrumstalotību, caurskatāmības un vispusības trūkumu.
- Sadarbības trūkuma rezultāts ir nespēja integrēt informāciju par darbu saturu, izglītības un mācību iespējām un modeļiem ar darba tirgus piedāvājumu un pieprasījumu. Ar to, savukārt, cieši saistīta problēma ir nespēja integrēt karjeras informāciju pašnovērtēšanas, karjeras plānošanas un darba meklēšanas līdzekļos.
- Pieredze ir iespaidīgs mācīšanās veids, kas palīdz saskatīt nozīmīgas lietas no lasītā vai dzirdētā klasē. Pazīstami cilvēki, kuriem uzticas, ir vēl viens iespaidīgs informācijas avots, ko var izmatot. Bieži karjeras informācijas sistēmas nav spējīgas cilvēkiem sistemātiski dot iespēju praksē pārliecināties par darba vai jaunās mācīšanās modeli. Maz tiek izmantots vietējās sabiedrības locekļu tīkls — darba devēji vai izglītības iestāžu absolventi.
- Lielu karjeras informācijas daļu rada privātais sektors. Tomēr tikai nedaudz valstu privātam vai publiskam sektoram uzticējušas šādas informācijas vākšanas, radīšanas un izplatīšanas standartu vai brīvprātīgo vadlīniju izstrādāšanu.
- Veidojot un izplatot karjeras informācijas materiālus, valdības pārāk maz izmanto privātā sektora pieredzi marketingā un informācijas publicēšanā masu saziņas līdzekļos. Rezultātā liela daļa informācijas izskatās neinteresanta, nenoformēta un nesasniedz īsto mērķi.
- Ļoti maz karjeras informācija tiek noformēta, izmantojot pētījumus par klientu vajadzībām pēc dažādiem karjeras informācijas veidiem, dažādu vēlamu šīs informācijas pasniegšanu vai apmierinātības rādītājiem par esošo karjeras informācijas produktu.

- Karjeras informācija IT un mājas lapās ļoti bieži nav nekas vairāk kā tikai iespējama materiāla elektroniskais variants. Tādā veidā netiek izmantots IT sistēmas potenciāls sniegt karjeras informāciju daudz interesantākā, elastīgāka un intuitīvā veidā.
- Aizvien vairāk valsts pārvades izstrādā karjeras informāciju elektroniskā formā. Tomēr šāda politikarada neērtības tiem, kuriem nav pieejas IT, iemaņu vai pārlicības IT lietošanā.
- Nacionālā mēroga informācijā par karjeru bieži vien netiek iekļautas Eiropas vai starptautiskās perspektīvas.

Politikas līmenī pārskatāmie jautājumi

- Kā varētu izmantot darba tirgus informāciju par darba vietām karjeras informācijas un izvēles konsultēšanas nolūkos?
- Cik lielā mērā vajadzētu ņemt vērā cilvēkiem vēlamās mācīšanās formas, izstrādājot karjeras informācijas sniegšanas sistēmas? Kādām vajadzētu būt proporcijām starp eksperimentāliem un neeksperimentāliem mācīšanās režīmiem un uz kādām mērķgrupām tos virzīt? Kā pieskaņot dažādos karjeras informācijas pasniegšanas veidus (tādus kā darba vietu norādes, informatīvas lapas, brošūras, rokasgrāmatas, katalogi, veicinoši materiāli, videofilmas, filmas, CD-ROM un DVD, Internets, masu saziņas līdzekļi) dažādu pakalpojumu saņēmēju vajadzībām?
- Kā labāk noformēt karjeras informāciju, lai tā būtu mācību līdzeklis, nevis tikai pamatinformācijas sniegšana?
- Kādā veidā iesaistīt pakalpojumu saņēmējus karjeras informācijas sniegšanas sistēmu un produktu izveidošanā un novērtēšanā?
- Kā karjeras informāciju integrēt mūža karjeras izaugsmes kompetencēs mācību un mācīšanās procesā?
- Kādi (un kurām mērķgrupām) pastāv trūkumi, sniedzot informāciju, kas domāta, lai palīdzētu pieņemt ar karjeru saistītus lēmumus?
- Kādi standarti attiecināmi uz karjeras informācijas materiālu saturu un prezentēšanu?
- Kāda nozīme ir privātam sektoram karjeras informācijas sniegšanā sabiedrībai? Vai valsts un privātas partnerattiecības un ārējo speciālistu iesaistīšana var palīdzēt risināt atsevišķus uzdevumus karjeras informācijas sagatavošanā?
- Kāda ir sociālo partneru loma karjeras informācijas sagatavošanā un sniegšanā?
- Kā dažādām valdības ministrijām un aģentūrām vajadzētu sadarboties izglītības un nodarbinātības informācijas sagatavošanā un sniegšanā?
- Kā tiek dalīta atbildība par karjeras informācijas vākšanu, sagatavošanu un izplatīšanu saskaņā ar valstī noteiktiem standartiem?

- Kas nodrošina karjeras informācijas vākšanas, sagatavošanas un izplatīšanas savienojamību dažādos administratīvos rajonos un decentralizētās sistēmās, lai izvairītos no sadrumstalotības un caurskatāmības trūkuma?
- Vai karjeras informācijas piegādātāji sadarbojas, lai izvairītos no dublēšanās un lai nodrošinātu, ka sistēmas ir vispusīgas, caurskatāmas un saista izglītības, nodarbinātības un darba tirgus piedāvājuma un pieprasījuma datus?
- Kādā veidā Eiropas un starptautiskā darba tirgus apmēri ir integrēti nacionālā, reģionālā un vietējā karjeras informācijā?
- Vai pieejamie karjeras informācijas līdzekļi darbojas, pamatojoties uz jautājumiem, uz kuriem informācijas saņēmējs grib saņemt atbildi, vai uz informāciju, kuru informācijas sagatavotāji vēlas lietotājiem sniegt?
- Vai karjeras informācija tiek regulāri novērtēta, lai noteiktu tās pieejamību un ietekmi?

Dažas politiskās rīcības iespējas

- Jāveic nacionāla, reģionāla un vietēja līmeņa kartēšana par karjeras attīstības atbalsta sistēmas informāciju, kas sniegta ar plašu masu saziņas līdzekļu starpniecību (tādu kā laikraksti) virknei mērķgrupu (jauniešiem, strādājošiem, bezdarbniekiem), lai izstrādātu un saskaņotu stratēģiju karjeras informācijas sniegšanā iedzīvotājiem.
- Jāizstrādā vai jāpārņem nacionālie karjeras informācijas standarti.
- Jāizveido mehānisms karjeras informācijas koordinēšanai dažādās valdības aģentūrās un starp valsts un privāto sektoru.
- Jāpalīdz sagatavot noderīga un objektīva karjeras informāciju tām nozarēm, kurām pietrūkst prasmīga darbaspēka.
- Jāpārbauda, vai sagatavotā karjeras informācija tiek izmantota, kas to izmanto un vai tā tiek atzīta par noderīgu.
- Jāpārlicinās, ka karjeras attīstības atbalsta sistēmas praktiski tiek mācīti izmantot un novērtēt karjeras informāciju.
- Jāinvestē līdzekļi karjeras informācijas speciālistu mācībās un attīstībā.
- Jāsavieno Eiropas un starptautiskās karjeras informācijas sistēmas mājaslapas ar nacionālām informācijas sistēmām.

Efektīvas reaģēšanas piemēri

- *Sistemātiska darba tirgus informācija.* Nīderlandē izstrādāta datu bāze par prognozējamo darba tirgus pieprasījumu 2 500 profesijās, kas saistīta ar atbilstošiem izglītības un mācību kursiem.
- *Daudzdimensiju karjeras informācijas sistēmas.* Polija izstrādājusi daudzdimensiju karjeras informācijas sistēmu „Padomdevējs 2000” (*‘Counsellor 2000’*), kas integrē jaunākos sasniegumus mākslīgajā intelektā. Tā stimulē klienta centienus saistīt informācijas vadīšanu ar lēmumu pieņemšanu. Informācija par dažādiem izglītības un mācību modeļiem, kā arī attiecīgiem nodarbošanās veidiem kļūst pieejama izglītības vai mācību rezultātā. Izglītošanās un mācības ir saistītas ar klienta personīgā profila izveidošanu (*personal profile*), izmantojot šajā pašā programmatūrā pieejamos pašnovērtēšanas līdzekļus. Sistēmas pielāgotas konkrētām lietotāju grupām, piemēram, cilvēkiem ar īpašām vajadzībām.
- *Karjeras informācijas sistēmas integrēšana.* Franču IDEO (*Informācijas dokumentācijas izdevums ONISEP*) projekta mērķis ir izstrādāt informācijas tehnoloģiju sistēmu publicēšanas nolūkam. Projekts paredz sistemātiski un regulāri atjaunot konsultēšanā izmantojamās datubāzes, un saistīt tās ar automātiskām publicēšanas metodēm. ONISEP (*Office national d’information sur les enseignement et les professions*) darbojas jaunā, ātrā datorizētā tīklā, un tā mērķis ir maksimāli palielināt informācijas apmaiņu Internetā, vienlaicīgi nodrošinot drošu datu pārraidi. ONISEP darbojas kopā ar CEREQ (*Centre d’études et de recherche sur lesqualifications*), valsts organizāciju, kuru uzrauga valsts izglītības un nodarbinātības dienesti. Tā uzdevums ir veidot speciālas zināšanas tādās jomās, kā statistika, sertificēšana, integrācija, nodarbinātības noieta tirgus, mācību-nodarbinātības saiknes utt..
- *Privātā sektora karjeras informācijas iniciatīva.* ‘Karjeras pasaule’ (*Careers World*) ir plaši izmantots karjeras informācijas produkts, kuru Īrijā izstrādājis privātais sektors ar Izglītības un zinātnes departamenta finansiālu atbalstu. Karjeras pasaule iegūst informāciju no uzņēmumiem, kuri lielākoties ir lieli un atrodas privātā sektorā, tādējādi dodot iespēju šiem uzņēmumiem sniegt informāciju par savām darbavietām un piedāvāto karjeru. Karjeras pasaule ir pieejama Internetā (<http://www.careersworld.com/>), tā bez maksas tiek izplatīta skolās un citās izglītības iestādēs CD-ROM formātā. Šo produktu finansē darba devēji, jo nepietiekamajā darbaspēka tirgū darba devējiem tas ir veids, kā rekrutēt darbiniekus. Informācija par mazajām firmām, kuras ir lielākā Īrijas uzņēmumu daļa, ir ierobežota. Tā tas ir arī ar informāciju par dažām nodarbinātības sfērām. Karjeras pasaule veido saikni starp informāciju par augstskolu, turpmāko izglītību un tās saistību ar konkrētām nodarbinātības sfērām. Tā ietver arī vēlamās nodarbošanās novērtēšanas vingrinājumu (*preference assessment exercise*) un ‘reālās dzīves’ komponentu: stāstus par tiem cilvēkiem, kuri strādā līdzdarbojošos uzņēmumos.
- *Kvalitātes standarti.* Daudzās valstīs izstrādātas karjeras informācijas vadlīnijas, tai skaitā Dānijā un Nīderlandē. Tās darbojas uz brīvprātības pamata.
- *Eiropas dimensija karjeras informācijas sistēmas.* PLOTEUS (<http://www.ploteus.org/ploteus/portal/home>) ir ES mācīšanās iespēju Interneta portāls. EUROGUIDANCE (<http://www.euroguidance.org.uk>) ir konsultēšanas centru tīkls ES un Eiropas ekonomiskās zonas valstīs un ir informācijas avots, kas reaģē uz konsultēšanas darbinieku vajadzībām iepazīties ar citu valstu izglītības, mācību un konsultēšanas sistēmām un programmām. EURES (<http://www.europa.eu.int/eures/index.jsp>) savieno visus valsts nodarbinātības dienestus ES un Eiropas ekonomiskās zonas valstīs. Tā izveidošanu finansējusi ES, lai stimulētu strādājošo mobilitāti un nodrošinātu, ka informācija par konkrēto profesiju speciālistu trūkumu un pārpalikumiem katrā valstī un reģionā ir caurskatāmāka

un pieejamāka. ERA CAREERS (<http://www.europa.eu.int/eracareers>) ir portāls, kas domāts visiem pētniekiem visos to karjeras posmos un sniedz informāciju par pētniecības darbu, stipendijām un dotācijām visā Eiropā.

11

MĀCĪBAS UN KVALIFIKĀCIJA

Politikas jautājumi

- Valdības ir bijušas ļoti mazaktīvas, nosakot karjeras attīstības atbalsta konsultantu sākotnējo mācību saturu un procesu, kā arī piesaistot tos valsts izglītības, mācību un nodarbinātības mērķiem. Rezultātā pasniedzēju un praktiķu asociācijas ir izstrādājušas mācību programmas, kas nav saistītas ar valsts politikas mērķiem.
- Valsts pārskati par karjeras attīstības atbalsta konsultantu mācībām tiek sagatavoti ļoti reti vai tādu vispār nav.
- Pastāv ievērojamas atšķirības karjeras attīstības atbalsta sistēmas konsultēšanas pakalpojumu kvalitātē un veidos gan vienas valsts ietvaros, gan dažādās valstīs, kas izriet no atšķirīgām karjeras attīstības atbalsta konsultantu mācībām.
- Pārāk bieži karjeras attīstības atbalsta konsultantiem iegūtā kvalifikācija saistītā jomā (piemēram, psiholoģijā vai pedagoģijā) tiek uzskatīta par pietiekamu, lai gan tā karjeras attīstības atbalsta konsultēšanas kompetencēm pievērš mazu uzmanības vai nepievērš nemaz.
- Pieprasījuma apmierināšanai nav pietiekams skaits labi apmācītu karjeras attīstības atbalsta konsultantu.
- Ir maz nacionālo datu, kas ļautu veikt pienācīgu karjeras attīstības atbalsta konsultantu cilvēkresursu plānošanu un ieguldīt investīcijas mācībās.
- Pastāv milzīgas atšķirības sākotnējo mācību programmu ilgumā: tās svārstās no trim nedēļām līdz pieciem gadiem. Liela daļa no ļoti īsām mācībām ir nepietiekamas, lai sniegtu zināšanas un attīstītu prasmes, kas nepieciešams šajā darbā. No otras puses, liela daļa no pieejamās daudz garākās mācību programmas attīsta prasmes veikt padziļinātu karjeras intervenci un psiholoģisko padomdošanu, kas nepieciešama tikai nelielam skaitam pakalpojumu saņēmēju.
- Lielākajā daļā valstu nav pa pakāpēm sakārtotu un integrētu mācīšanās modeļu, kas ļautu konsultēšanas darbiniekiem progresēt no neeksperta uz eksperta statusu. Karjeras attīstības atbalsta konsultēšanas pakalpojumu palīgpersonāls (informācijas darbinieki u.c. darbinieki), kas uztur sakarus ar vietējo sabiedrību, tiek pieņemti vispār bez jebkādas apmācības.
- Pārāk bieži notiekošās mācības ir vērstas uz kādu konkrētu sektoru un esošās kvalifikāciju struktūras nesniedz karjeras attīstības atbalsta konsultantiem iespēju mobili mainīt darbu starp nodarbinātības un izglītības sektoriem, vai dažreiz pat starp dažādiem izglītības sektoriem.

- Mācību programmās ir daudz nepilnību: IT lietošanas prasmes, palīgpersonāla mācības, prasmes sniegt karjeras izglītību pēc mācību programmas, zināšanas par pārmaiņām darba tirgū, karjeras attīstības atbalsta sistēmas starptautiskā dimensija, pakalpojumu organizēšana un vadība.

Politikas līmenī pārskatāmie jautājumi

- Kāda ietekme valsts politikai ir uz konsultēšanas praktiķu apmācību, ņemot vērā mērķus, kuriem kalpo karjeras attīstības atbalsta sistēma, un ka šos pakalpojumus galvenokārt finansē valsts? Kāda ir valsts loma mācību procesa noteikšanā un pārraudzīšanā?
- Kāda ir citu iesaistīto pušu, piemēram, sociālo partneru loma karjeras attīstības atbalsta konsultantu sākotnējās un turpmākās mācībās?
- Kādai vajadzētu būt karjeras attīstības atbalsta konsultantu asociāciju un organizāciju sniegto mācību lomai, pieņemot lēmumus par sākotnējo mācību saturu un norisi? Vai tām vajadzētu sniegt tikai padomu vai arī akreditēt programmas?
- Lemjot par mācību saturu, līmeni un ilgumu, kādam vajadzētu būt līdzsvaram starp valdību, kas nosaka valsts karjeras attīstības atbalsta sistēmas politikas mērķus un finansē to, asociācijām, kas pārstāv praktiķu intereses, un organizācijām, kas piedāvā mācības?
- Ja karjeras attīstības atbalsta konsultantu sākotnējās mācību programmas augstākās mācību iestādes sagatavojušas autonomi, kādā veidā valstī izveidot standartizētu pieeju, lai līdz minimumam samazinātu atšķirības rezultātā, ko saņems karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu lietotāji un kas izraisa atšķirības konsultēšanas praktiķu mācībās?
- Kādas mācības pakalpojumu sniegšanai nepieciešamas tiem, kas strādā ar karjeras attīstības atbalsta konsultantiem, piemēram, izglītības un mācību sniedzējiem, privātiem konsultantiem, skolotājiem, skolu direktoriem? Kādā veidā šādas mācības var papildināt karjeras attīstības atbalsta konsultantu mācības?
- Kā un kas pārrauga karjeras attīstības atbalsta konsultantu darba mainīgo raksturu, lai varētu veikt atbilstošas izmaiņas un korekcijas mācību saturā un norisē?
- Vai karjeras attīstības atbalsta konsultantu sākotnējo un turpmāko mācību saturs un norise atbilst darba pieprasījumam? Vai pastāv pareizs līdzsvars starp psiholoģiskām, pedagoģiskām un darba tirgus studijām?
- Vai mācību ilgums ir pietiekams, lai iegūtu nepieciešamās zināšanas un prasmes? Kādam vajadzētu būt sākotnējo mācību saturam attiecībā pret turpmāko mācību saturu?
- Vai cilvēkiem, kas pieņemti darbā karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniegšanai, ir zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas šī darba veikšanai (vai viņiem nepieciešamas papildus mācības)?
- Vai mācību pasniegšanas veids ir efektīvs (piemēram, universitātes kurss pirms darba uzsākšanas, kurss darba laikā, apmācība darbā)? Vai tas ir ekonomisks?

- Vai pieejamajās mācībās ir sabalansētas zināšanas un teorija, no vienas puses, un praktiskās iemaņas un kompetences, no otras puses?
- Vai praktiķiem piešķirtā kvalifikācija ir pārāk augsta vai piešķirama ikvienam, kas ir atbildīgs par mācību finansēšanu?
- Kā vajadzētu dalīt sākotnējo un turpmāko mācību izmaksas starp praktiķiem un tiem, kas viņus nodarbina?
- Vai ir iespējams diferencēt personālu, izmantojot mācību palīgpersonālu vairāk tajās situācijās, kad karjeras attīstības atbalsta konsultanti darbojas kā pakalpojumu vadītāji un koordinētāji, nevis kā personisko pakalpojumu sniedzēji?
- Kāda veida mācības varētu sniegt, lai palīdzētu karjeras attīstības atbalsta sistēmas praktiķiem kāpt pa karjeras kāpnēm? Vai mācību iespējas, kas domātas šādas karjeras izaugsmes atbalstīšanai, pievērš pietiekamu uzmanību politikas jautājumiem, karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumu vadīšanai un izpētei?

Dažas politiskās rīcības iespējas

- Jāizstrādā skaidri karjeras attīstības atbalsta programmu mērķi un rezultāti vispārējās izglītības, mācību un nodarbinātības politikas ietvaros un jāizmanto tie, lai izveidotu un pārraudzītu karjeras attīstības atbalsta konsultantu mācību programmu.
- Jāizstrādā nacionāla mēroga mācību un kvalifikācijas modeļi, kas ļautu karjeras attīstības atbalsta konsultantiem no neekspertiem kļūt par ekspertiem.
- Jāizstrādā augstas kvalitātes mācību programmas, kas apvieno mācīšanos klasē ar praktisku iemaņu apgūšanu un darbā gūtu pieredzi.
- Jāizstrādā uz konkrētu mērķi vērstas mācības tiem karjeras attīstības atbalsta konsultantiem, kas strādā ar skolotājiem vai jauniešiem, vietējās sabiedrības brīvprātīgajiem un sociāliem darbiniekiem.
- Mācību pieejamības uzlabošanai jāizmanto tālmācība un IT.
- Jānodrošina, lai valsts finansētā karjeras attīstības atbalsta dienestu rekrutēšanas politika pievērstu uzmanību darbam nepieciešamajām zināšanām un prasmēm.
- Jāveic izpēte par karjeras attīstības atbalsta konsultantu perspektīvo piedāvājumu un pieprasījumu turpmākajos 15 gados.
- Jāsadarbojas ar augstskolām un karjeras attīstības atbalsta praktiķiem, lai izstrādātu kompetenču struktūru visiem tiem, kas sniedz karjeras attīstības atbalsta konsultācijas. Jānodrošina, lai struktūra iekļautu tādas kompetences, kas nepieciešamas, lai sasniegtu valdības politikas mērķus un lai tā aptvertu visas vides, kur tiek sniegtas karjeras attīstības atbalsta konsultācijas, un visas personāla kategorijas. Struktūra izmantojama modulāro (*modular*) un krustujošos sektoru (*cross-sectoral*) mācību programmas izveidei.

Efektīvas reaģēšanas piemēri

- *Kompetenču struktūra.* Kanādā ‘Standarti un vadlīnijas karjeras izaugsmes praktiķiem’ (*The Standards and Guidelines for Career Development Practitioners*) sniedz struktūru, kurā var identificēt dažādas lomas. Tie izstrādāti rūpīgu konsultāciju un konsensusa meklējumu rezultātā. Struktūra uzskaita virkni pamatkompetenču, kas nepieciešamas visiem karjeras attīstības atbalsta konsultantiem, neatkarīgi no viņu nodarbinātības vides. Tie ietver arī virkni specializētu kompetenču, kuru nepieciešamība mainīsies atkarībā no sniedzamā pakalpojuma rakstura, darba vides veida un apkalpoto klientu grupām. Struktūra pārbaudīta praksē dažādās vidēs, lai novērtētu, kā to varētu izmantot (sīkāka informācija www.career-dev-guidelines.org). Kanādas struktūru spēcīgi ietekmējusi starptautiskos standartus, kurus izstrādājusi Starptautiskā Izglītības un arodapmācības vadības asociācija (International Association for Educational and Vocational Guidance), tie sniedz noderīgus atsauces punktus (reference point) procesiem citās valstīs.
- *Mācību programma.* Austrumlondonas Universitāte (*The University of East London*) piedāvā aspiranta diplomu karjeras attīstības atbalsta konsultēšanā, ko var iegūt tie, kuriem ir atzīts universitātes grāds vai tam ekvivalenta izglītība. Aspiranta diplomu var iegūt vai nu vienā pilnas dienas mācību gadā vai divos līdz trīs nepilnos dienas mācību gados. Programma māca strādāt ar plašu cilvēku loku. Sekmīgas mācību beigšanas gadījumā diploma ieguvējs var nokārtot prasības, kas noteiktas, lai kļūtu par Karjeras attīstības atbalsta konsultēšanas institūta (ICG) biedru. Kurss aptver konsultēšanas teoriju un praksi, vienlīdzīgas iespējas (tai skaitā stratēģiju, kā veicināt vienlīdzīgas iespējas karjeras attīstības atbalsta konsultēšanas kontekstā), organizācijas maiņu un attīstību (ieskaitot konsultēšanas aģentūras pārbaudi organizācijas teorijas un pārmaiņu vadīšanas struktūras ietvaros), darba tirgus izpēti, izglītības sistēmas un praksi.
- *Karjeras attīstības atbalsta praktiķu reģistrs.* Vācijas Karjeras padomdošanas asociācija (DVB) izveidojusi karjeras padomdevēju reģistru, kurā pašlaik ir 420 biedru (no kuriem apmēram 100 nav DVB biedru). Lai reģistrētos, kandidātiem jāuzrāda attiecīga sākotnējā kvalifikācija, sertificēta pieredze un regulāras nepārtrauktas mācības.

12

KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA PAKALPOJUMU FINANSĒŠANA

Politikas jautājumi

- Karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus var finansēt dažādos veidos: ar centrālās valdības tiešu finansējumu vai tādu, kas nodots reģionālām vai vietējām organizācijām; slēdzot pakalpojumu apakšlīgumus; ar tirgus regulētiem pakalpojumiem. Uzdevums ir atrast vispiemērotāko modeli vai modeļu kombināciju, kas būs spējīga darboties konkrētā kontekstā.
- Citām institūcijām nodotas finansu sistēmas izraisa jautājumus par centrālās valdības atlikušo atbildību. Ja finansējumu nodevusi valdība, tad īpaši jāuzdod jautājumi par to, kā iespējams nodrošināt pakalpojumu kvalitāti un saskaņotību.
- Lielākajā daļā valstu karjeras attīstības atbalsta privātais tirgus ir nepietiekami attīstīts. Tie, kuri var atļauties maksāt par pakalpojumiem, nevar piekļūt tiem privāti. No otras puses, daudzi cilvēki, kuriem karjeras attīstības atbalsta konsultācijas ir visvairāk nepieciešamas, vismazāk spēj tās atļauties un vēl mazāk noskaņoti maksāt par tām. Ja pastāvētu plašāks privātais tirgus, palielinātos iedzīvotājiem pieejamais karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu vispārējais līmenis. Tas ļautu novirzīt lielāku valdības finansējumu tiem, kuriem tas visvairāk nepieciešams. Tādēļ valdībām jācenšas rast veidus, kā stimulēt tirgus diktētu pakalpojumu attīstību.
- Pastāv liela neatbilstība starp pieejamo informāciju par valdības izdevumiem karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniegšanā un to rezultātiem. Šī iemesla dēļ, politikas veidotājiem ir grūti noteikt, kādu labumu var gūt no investēšanas.

Politikas līmenī apskatāmie jautājumi

- Cik daudz naudas valdība izdod karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumiem, kā un kam tā tiek tērēta? Kā uzlabot informāciju par izdevumiem?
- Kā padarīt esošās investīcijas efektīvākas?
- Kādas papildus investīcijas ir nepieciešamas? Kuriem pakalpojumu sniegšanas aspektiem tās ir vajadzīgas?
- Kuri pakalpojumu sniegšanas aspekti ir valdības primārā atbildība un kuri vairāk piemēroti privātam sektoram vai kopuzņēmumu investīcijām?
- Ja pakalpojumi tiek sniegti privāti, kāda ir valdības atbildība par tiem?

- Kāda ir karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu valsts finansējuma alternatīva? Kā iespējams stimulēt šādus alternatīvu avotu fondus?
- Kādi ierobežojumi pastāv karjeras attīstības atbalsta privātai sniegšanai (īpaši attiecībā uz taisnīgu pieeju (equitable access) kvalitatīviem pakalpojumiem)? Kā rīkoties ar šiem ierobežojumiem?
- Kā noteikt guvumu no valsts investīcijām karjeras attīstības atbalsta pakalpojumos salīdzinājumā ar to izmaksām?
- Kādi pasākumi veicami, lai nodrošinātu, ka valsts finansējums, kura mērķis ir apmierināt riska grupu karjeras attīstības atbalsta vajadzības, dotu labumu šīm mērķgrupām?
- Ja valsts finansējums tiek novirzīts uz institūcijām veselai pakalpojumu paketei, kādi pasākumi jāveic, lai nodrošinātu finansējuma piešķiršanu karjeras attīstības atbalsta sistēmai. Vai mērķfinansējumam politikas mērķu sasniegšanas veicināšanai dodama priekšroka salīdzinājumā ar kopēju finansējumu?
- Vai valstij vajadzētu spēlēt kvalitātes garanta lomu valsts produkta — karjeras attīstības atbalsta sistēmas – sniegšanā? Kādā veidā?

Dažas politiskās rīcības iespējas

- Jāveic tirgus izpēte par iedzīvotāju pieprasījumu pēc karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumiem un gatavību maksāt par tiem?
- Jāizveido tirgus līdzinieks (*quasi-market*) karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniegšanai. Tas stimulēs privātu pakalpojumu sniegšanu un apakšlīgumu slēgšanu ar peļņas un brīvprātīgiem sektoriem par funkcijām, kuras tradicionāli pildījis valsts sektors.
- Jānodrošina, lai visi valsts finansētie karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi atbilstu iepriekš noteiktiem kvalitātes standartiem.
- Jāveido pakalpojumu piedāvājums un pieprasījums caurskatāmāks, lai privātie pakalpojumu sniedzēji būtu noskaņoti investēt šajā jomā vairāk.
- Jāsaista karjeras attīstības atbalsta sistēma ar tādiem mehānismiem, kā individuālas mācīšanās atskaites (*individual learning accounts*) un valsts mācību shēmu finansēšanas nodokļi.
- Jāizpēta iespējas atbalstīt karjeras atbalsta sistēmas attīstību un paplašināšanu, izmantojot individuālo personu un darba devēju sociālās apdrošināšanas maksājumus, nevis valdības budžetu.
- Lai apmierinātu darbinieku karjeras izaugsmes vajadzības, darba devēji jāstimulē investēt karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanā, pamatojot nepārtrauktu strādājošo prasmju, motivācijas un produktivitātes attīstīšanu ar ieguldījumu uzņēmuma konkurētspējā.
- Jāapsver, kādas rentablas alternatīvas iespējamas individuālam karjeras attīstības atbalstam, ieskaitot mācību programmu nodrošināšanu, grupu konsultēšanu, pašpalīdzības pakalpojumus, IT balstītus pakalpojumus.

- Gadījumā, ja pakalpojumu sniegšana nodota citiem, jānodrošinās pret iespējamām problēmām: dārga dublēšanās, koordinācijas trūkums vienā sektorā vai vairāku sektoru starpā, salīdzināmu standartu trūkums reģionos, kas izraisa nevienlīdzīgu pieeju pakalpojumiem, un vispārējā standartu deģenerācija. Censties rast centralizētu un decentralizētu modeļu saprātīgu kombināciju, kad vietējās institūcijās saskaņoto mērķu un vadlīniju kontekstā veido pašas savu politiku (kas panākts pēc plašām konsultācijām ar iesaistītām pusēm).
- Ja finansējums reģioniem vai institūcijām tiek piešķirts kā blokveida subsīdijas (*block grants*), jāpieņem tādas stratēģijas, kas pieprasa reģioniem un institūcijām piešķirt finansējumu karjeras attīstības atbalstam (piemēram, izmantojot personāla komplektēšanas formulas).
- Ja karjeras attīstības atbalstu veicina ar tirgus starpniecību, jāplāno tirgus neveiksmes kompensējoša stratēģija.
- Jāvairo klientu uzticēšanās tirgum, nosakot kvalitātes standartus.
- Lai atbalstītu politikas izstrādāšanu, jānodrošina datu vākšanas stratēģija par izdevumu un resursu izmantošanu.

Efektīvas reaģēšanas piemēri

- *Citiem nodots finansējums.* Igaunijā Izglītības un pētniecības ministrija paraksta ikgadēju sadarbības līgumu ar katru no valsts 15 administratīvajiem rajoniem. Savukārt, katra rajona pārvaldnieks var noslēgt līgumu par karjeras attīstības atbalsta sniegšanu ar kādu citu organizāciju — bezpeļņas asociāciju vai pašvaldības institūciju. Rajons var nolemt, kā izmantojami apmēram 95% no naudas, ko Izglītības ministrija paredzējusi jaunatnes karjeras attīstības atbalstam. Pārējais finansējums tiek piešķirts atkārtotām mācībām, informatīviem materiāliem un elektroniskās informācijas sistēmas uzturēšanai. Budžetu konsultēšanas darbinieku mācībām piešķir vietējā pašvaldība. Lai gan Igaunijā nav obligātu pakalpojumu standartu, ir vadlīnijas, kas pakalpojumu sniedzējiem jāievēro. Piemēram, Sociālo lietu ministrijas strādājošo algas un samaksa par konsultēšanā izmantotām iekārtām nāk no valsts budžeta. Papildus finansējums, ko piešķir no privatizācijā iegūtajiem līdzekļiem, tiek novirzīts karjeras padomdevēju un darba starpniecības konsultantu atkārtotām mācībām, karjeras informācijas brošūru publicēšanai, karjeras testu iepirkšanai un to lietošanas prasmju apguvei. ES PHARE 2000 finansējums atbalsta projektu “Atbalsts līdzsvarotai darba tirgus pakalpojumu attīstībai” (*Support to the balanced development of labour market services*), kas ietver personāla mācības un karjeras attīstības atbalsta sistēmas un pakalpojumu standartu izstrādāšanu. Pēdējie piemērojami visā ministrijā.

13

KOORDINĀCIJA UN STRATĒĢISKĀ VADĪBA

Politikas jautājumi

- Lielākajā daļā valstu izglītības, mācību un nodarbinātības politika maz pievēršas karjeras attīstības atbalsta nozīmes izvērtēšanai.
- Lai karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumi būtu labāk plānoti un labāk koordinēti, vairākumā valstu jānodrošina stingrāka stratēģiskā vadība:
 - pakalpojumi izglītības, mācību, nodarbinātības, vietējās sabiedrības un privātajā sektorā ir sadrumstaloti — reti apmierinošā līmenī koordinēti, saskanīgi plānoti vai labi integrēti.
 - pārāk bieži institūciju prasības vai praktiķu (nevis pakalpojumu saņēmēju) vajadzības nosaka, kādus pakalpojumus sniedz un kā tie tiek sniegti.
 - karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu plānošanā trūkst efektīvas sadarbības starp dažādiem valdības departamentiem un starp valdību un citām iesaistītām pusēm.
 - sociālie partneri un iesaistītās puses, izņemot valdību, nespēlē nekādu lomu konsultēšanas politikas izstrādāšanā un pakalpojumu sniegšanā.
- Rezultātā, cilvēkiem, kuriem nepieciešams karjeras attīstības atbalsts, var būt grūti saņemt tādus pakalpojumus, kas atbilstu viņu vajadzībām, bet pakalpojumi dažādu sektoru vidū (piemēram, izglītības un nodarbinātības sektoros) ir pretrunīgi.
- Tikai dažās valstīs izstrādātas politikas struktūras, lai nodrošinātu, ka dažādas apakšsistēmas (kas sniedz karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus) būtu savā starpā saistītas ar tādiem līdzekļiem, kā starpministriju vai starpdepartamentu komitejas, nacionālais konsultēšanas forums vai politikas savienība. Mūža izglītības un nodarbinātības vadlīniju pieņemšana (lai plānotu pakalpojumus) izveidotu struktūru, kas palīdzētu pārvarēt sadrumstalotību.
- Labākai stratēģiskai vadībai ir svarīgāka loma decentralizētās sistēmās. Tā nepieciešama, lai garantētu vienlīdzīgu pieeju pakalpojumiem un saskaņotus pakalpojumu sniegšanas standartus.
- Likumi, kas attiecas uz karjeras attīstības atbalsta sistēmu, reti pievēršas iedzīvotāju tiesībām saņemt pakalpojumus vai standartus, kuri jāievēro pakalpojumu sniegšanā. Bieži likumi atsaucas uz pakalpojumu sniegšanu tikai ļoti vispārīgos vārdos un aprobežojas ar atsevišķiem sektoriem, tādiem kā izglītība vai darba tirgus.

Politikas līmenī pārskatāmie jautājumi

- Kādā līmenī izglītības, mācību un nodarbinātības politika atspoguļo karjeras attīstības atbalsta sistēmas nepieciešamību un svarīgumu?
- Kā izmantot mūža izglītības politikas struktūru, lai karjeras attīstības atbalsts izglītības, mācību un nodarbinātības sektorā būtu saskanīga?
- Kādas stratēģijas jāizstrādā, lai esošās apakšsistēmas karjeras attīstības atbalsta sistēmā veidotu iekšēji saskanīgākas un lai pakalpojumu sniegšana klientiem kļūtu identificējama un pieejama?
- Kādā veidā veicināt un vairot dažādu par karjeras attīstības atbalsta sistēmu atbildīgu valdības departamentu starpsektoru sadarbību.
- Kādas būs finansu, resursu un organizatoriskās sekas struktūras ietvaros, ja sadrumstalotā un uz vienu vecuma grupu un sektoru vērstā pieeja karjeras attīstības atbalsta sistēmā tiktu integrēta mūža izglītības struktūrā?
- Kādi karjeras attīstības atbalsta sistēmas mērķi skaidri jāformulē saistībā ar valdības prioritātēm un politikas mērķiem?
- Kādas politikas sviras ir pieejamas, lai vadītu karjeras attīstības atbalsta sniegšanu visa mūža garumā? Kā tās var uzlabot?
- Kādas izmaiņas nepieciešamas esošajā likumdošanā vai citos vadīšanas instrumentos, lai tos pielāgotu mūža izglītības politikas struktūrai?
- Ja esošā likumdošana neaptver karjeras attīstības atbalsta sistēmu, kādi citi politikas dokumenti var nodrošināt šo pakalpojumu sniegšanu?
- Kā likumos vai citos karjeras attīstības atbalsta sistēmas normatīvajos dokumentos vajadzētu atspoguļot iedzīvotāju tiesības saņemt šos pakalpojumus?
- Ja spēkā esošā likumdošana paredz pakalpojumu sniegšanu un uzliek pakalpojumu sniedzējiem pienākumu piedāvāt tos, kā likumi būtu jāpapildina, lai iedzīvotājiem noteiktu tiesības saņemt pakalpojumus?
- Kādi ir galvenie trūkumi karjeras attīstības atbalsta sistēmā un kā ministrijas, atsevišķu sektoru un apakšsistēmu kompetences ietvaros var tos likvidēt?
- Kādi pakalpojumu kvalitātes un saskaņotības nodrošināšanas mehānismi pastāv pašos sektoros un starp sektoriem? Vai šīs normas ir obligātas? Ja ir, tad kāda pārbaūžu un pārraudzīšanas stratēģija izstrādāta? Kā nodrošināt un vairot starpsektoru sadarbību kvalitātes?
- Kā karjeras attīstības atbalsta sistēmas politikas izstrādāšanā iesaistīt pakalpojumu saņēmējus, sniedzējus un citas iesaistītās puses?

Dažas politiskās rīcības iespējas

- Jānosaka valsts, reģionālā un vietējā līmeņa karjeras attīstības atbalsta sniegšana salīdzinājumā ar mūža izglītības politikas mērķiem.
- Mūža izglītības politikā jāiestrādā integrēts, visu mūžu pieejams un vispusīgs karjeras attīstības atbalsta pakalpojums.
- Jāizpēta plašākas sadarbības iespējas karjeras attīstības atbalsta dienestiem viena sektora ietvaros un starp dažādiem sektoriem visos līmeņos.
- Jāpārskata likumdošana izglītībā, mācībās un nodarbinātībā un jānodrošina tās atbilstība karjeras attīstības atbalsta sistēmai gan mūža izglītības kontekstā, gan raugoties sniegt iedzīvotāju redzes viedokļa.
- Jāizveido starp departamentu struktūra, kas apvienos dažādus valdības dokumentu krājumus un atbildību par karjeras attīstības atbalsta sistēmu.
- Lai palīdzētu izstrādāt koordinācijas un stratēģiskās vadības dienaskārtību un politiku, jāizveido nacionālā konsultēšanas politika un sistēmas forums, kurā ietilpst valdības, iesaistītās puses un galveno pakalpojumu sniegšanas partneri.
- Valstīs ar spēcīgiem decentralizētiem reģioniem jāizveido reģionāli karjeras attīstības atbalsta forumi kā nacionālā foruma darbību apakšsistēmas.
- Savstarpējās mācīšanās un starptautiskā līmeņa sadarbības līmenī jāizstrādā karjeras attīstības atbalsta sniegšanas politika, sistēmas un prakses metodes, izmantojot iespējas, ko piedāvā ES izglītības, mācību un nodarbinātības programmas, Eiropas Sociālais fonds (ESF) un Pasaules Bankas (PB) investīcijas.

Efektīvas reaģēšanas piemēri

- *Karjeras attīstības atbalsta sistēmas likumdošana.* Daži likumi tieši norāda, kam un kādi pakalpojumu veidi jāsniedz. Vācijā Augstākās izglītības struktūras akts (*Framework Act for Higher Education*) pieprasa, lai augstākās izglītības iestādes ‘informētu studentus un kandidātus par studiju iespējām un saturu, struktūru un prasībām’ un visa mācību kursa laikā ‘palīdzētu studentiem sniegt uz mācību priekšmetu orientētus padomus’. No institūcijām šādu konsultāciju sniegšanā tiek prasīts sadarboties ar ‘iestādēm, kas atbildīgas par profesionālo orientāciju’.
- *Sociālo partneru savstarpējās sadarbības iespēju palielināšana un iesaistīšana karjeras attīstības atbalsta politikas izstrādāšanā.* Somijā galvenās puses iesaistās plašos un daudzpusīgos sadarbības pasākumos, un vairākas organizācijas interesējās par jautājumiem, kas saistīti ar karjeras attīstības atbalsta sistēmu. Ar izglītības un darba ministrijas piešķirtu mandātu kopš 1980. gada aktīvi darbojas nacionāla konsultāciju grupa ar plašu biedru loku, tai skaitā sociālajiem partneriem. Reizi divos gados tā ziņo par karjeras attīstības atbalstu vidusskolās un profesionālās izglītības iestādēs, kā arī jautājumiem, kas attiecas uz pāreju no vispārīzglītojošās skolas uz vidējo izglītību un no mācīšanās iestādēm uz darba tirgu. Tā iesniegusi priekšlikumus, izplatījusi labas prakses piemērus un likvidējusi pakalpojumu sniegšanas trūkumus. Notikušas diskusijas arī par tās mandāta paplašināšanu visu mūžu pieejamas karjeras attīstības atbalsta sistēmas laukā.

- *Integrētas visu mūžu pieejamas karjeras attīstības atbalsta sistēmas.* 2001.gadā Velsas Nacionālā asambleja (*National Assembly for Wales*) izveidoja *Career Wales* (Velsas karjera) – visas vecuma grupas aptverošu karjeras attīstības atbalsta sistēmas dienestu, kas darbojas ar septiņu vienādu nosaukumu konfederāciju starpniecību. Dienests formulējis ideju, ka karjeras attīstības atbalsts ir sociālās un ekonomiskās labklājības pamats un ka cilvēku izaugsmi var panākt, plānojot karjeru mūža garumā. *Career Wales* ir atbildīgs par: likumā noteiktu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniegšanu jauniem cilvēkiem; pieaugušo konsultēšanu; tiešo uzziņu (*learnirect*) informācijas telefonu tīklu; *Youth Gateway* (īsu, intensīvu pārejas prasmju kursu riskam pakļautiem 16–17 gadus veciem jauniešiem); un izglītības-biznesa saiknēm. Tas atbalsta arī skolu un koledžu karjeras izglītības programmas (tās Velsā ir obligātas 13–19 gadus vecām personām), konsultējot par mācību priekšmetiem, mācot skolotājus un atbalstot karjeras bibliotēkas. Vienas pieturas aģentūras (*one-step shop*), kur var vienkārši ieiet, pieejamas visām vecuma grupām. Pakalpojumi pieaugušo cilvēku vajadzību aizsniegšanai tiek sniegti dažādos veidos, par pamatu ņemot vietējo sabiedrību. Dažreiz tiek izmantotas pārvietojamas iekārtas, citreiz tas notiek pa telefonu un/ vai *online* režīmā. *Careers Wales* personāls cenšas specializēties vienas vai otras grupas apkalpošanā, taču tas spēj strādāt gan ar jauniem cilvēkiem, gan pieaugušiem. Tā kā visam personālam ir vienādas tiesības, vadītāji pieredzes paplašināšanai var izvietot personālu visās specializācijas jomās.

14

KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA SISTĒMAS KVALITĀTES NODROŠINĀŠANA

Politikas jautājumi

- Lielākajā valstu daļā maz veic regulāru un sistemātisku karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumu kvalitātes novērtēšanu. Pakalpojumu kvalitātes standartu nav, vai tie sastopami tikai dažos sektoros. Tur, kur kvalitātes standarti eksistē, tie drīzāk ir brīvprātīgi, nevis obligāti, bet to pārbaude drīzāk izņēmums, nevis norma. Tikai dažreiz kvalitātes standarti paredz pārbaudes kārtību vai izrietošas sankcijas.
- Privātā sektora piedāvātajam karjeras attīstības atbalstam nav standartu vai kontroles. Tajos gadījumos, kad par konsultēšanas pakalpojumiem valsts sektors noslēdzis līgumu ar privāto vai brīvprātīgo sektoru, pakalpojumu standarti vai rezultāti parasti nav precizēti. Vietās, kur valdība ir decentralizējusi vai uzticējusi pakalpojumu sniegšanu citām organizācijām, ļoti reti noteikti kvalitātes ietvari centrālu politikas mērķu un standartu nodrošināšanai.
- Nepastāvot kvalitātes struktūrai, notiek pārāk liela paļāvība uz personāla kvalifikāciju vai profesionāliem prakses kodeksiem. Dažreiz tiek ietvertas vienas kvalitātes normas, bet citreiz — citas. Centralizētās sistēmās, kur kvalitātes nodrošināšanai izmanto administratīvu kontroli, bieži problēmas rada nepastāvīga vai neatbilstoša personāla kvalifikācija.
- Liela kvantitatīvās informācijas daļa, kas pieejama par karjeras attīstības atbalsta sistēmu, ir maz noderīga procesu un pakalpojumu kvalitātes novērtēšanā.
- Kvalitātes konsultēšanas politika nepietiekami izmanto pakalpojumu saņēmēju atgriezeniskās saites faktus un datu informāciju, kas ietver noderīgu papildinformāciju, pakalpojumu izmantošanas līmeņu un izmantoto pakalpojumu veidu rādītājus.

Politikas līmenī pārskatāmie jautājumi

- Kādēļ valsts finansētu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu novērtēšana ir svarīga to saņēmējiem un nodokļu maksātājiem? Kā tiek apmierinātas pakalpojumu saņēmēju un nodokļu maksātāju intereses, veicot šādus novērtējumus?
- Kādiem vajadzētu būt atbilstošiem novērtēšanas mehānismiem, ja ņem vērā pašreizējo konsultēšanas nodrošinājuma situāciju valstī? Kam būtu jāsaka pēdējais vārds šajos jautājumos un kādā veidā tam jānotiek?

- Kādas priekšrocības un trūkumi ir administratīvi centralizētiem, uz saņēmēju un uz praktiķiem orientētiem kvalitātes nodrošināšanas mehānismiem? Kura kombinācija dod labāko rezultātu?
- Kādas ir brīvprātīgu kvalitātes nodrošināšanas standartu priekšrocības un ierobežojumi salīdzinājumā ar obligātiem standartiem?
- Cik piemērota un adekvāta karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumiem ir vispārējā kvalitātes standartu struktūra ISO vai *Total Quality Management* (Vispārējā kvalitātes vadība)?
- Kādi ir tie karjeras attīstības atbalsta sistēmas kvalitātes piemēri, kas izstrādāti nacionālā vai sektoru līmenī un modificējami vai pārnesami uz citiem kontekstiem?
- Kā tiek novērtēta un regulēta karjeras attīstības atbalsta sistēma privātā sektorā? Kādai vajadzētu būt valdības lomai?
- Kāda veida dati ieskata gūšanai par pakalpojumu kvalitāti ir pieejami?
- Kā regulāros novērtēšanas procesos tiek izmantota pakalpojumu saņēmēja atgriezeniskā informācija?
- Kuras iesaistītās puses un pārstāvošās organizācijas jāiesaista pakalpojumu standartu izstrādāšanā un pārraudzīšanā? Kādā veidā šajā procesā iesaistīt pakalpojumu saņēmējus? Kā pārstāvētas iesaistīto pušu (pakalpojumu saņēmēju, nodokļu maksātāju, administratoru, praktiķu) intereses esošajās kvalitātes nodrošināšanas struktūrās? Kā labāk pārstāvēt viņu intereses?
- Kādi mehānismi izstrādāti, lai nodrošinātu saskaņotu pakalpojumu sniegšanu dažādos sektoros, dažādos reģionos un no dažādu pakalpojumu sniedzēju pusēs?
- Kādi kvalitātes standarti jāizstrādā, lai nodrošinātu karjeras informācijas ticamību, objektivitāti, savlaicīgumu, vispusību un lietotājam draudzīgu būtību?

Dažas politiskās rīcības iespējas

- Jāizpēta valstī izmantotie karjeras attīstības atbalsta sistēmas novērtēšanas mehānismi un kvalitātes nodrošināšanas struktūras (ieskaitot karjeras informācijas materiālus). Kā tos varētu uzlabot?
- Jāizpēta citās valstīs izmantotie karjeras attīstības atbalsta sistēmas novērtēšanas mehānismi un kvalitātes nodrošināšanas struktūras (ieskaitot karjeras informācijas materiālus)? Ko var mācīties no citu pieredzes?
- Jāizmēģina virkne karjeras attīstības atbalsta sistēmas novērtēšanas mehānismu. Jānosaka, kuras no tām dod vislabākos rezultātus pakalpojumu saņēmējam, nodokļu maksātājiem un finansētājam?
- Jāierosina starp sektoru diskusijas ar attiecīgām iesaistītām pusēm (pakalpojumu saņēmējiem, administratoriem un praktiķiem) par novērtēšanas procesiem un kvalitātes nodrošināšanas struktūrām un kopīgi jāizstrādā stratēģija esošo novērtēšanas procesu uzlabošanai. Jāizpēta, kā dažādi sektori var atbalstīt viens otru šādas stratēģijas izstrādāšanā un kā tie var mācīties viens no otra pieredzes? Noslēgumā jāizveido kopīga pieeja.

- Jāapsver standartu izmantošanas iespējas karjeras attīstības atbalsta dienestu akreditēšanai. Jāizstrādā pieejas atbalstīšanas stratēģija, piemēram, reklamējot akreditētā dienesta nosaukumu, ko, savukārt, var izmantot kā efektīvu marketinga metodi.
- Jānosaka klientiem sniedzamo pakalpojumu (ieskaitot pakalpojumu pieejamību prioritārām klientu grupām) kvalitātes standarti. Lai nodrošinātu standartu ievērošanu jāievieš pakalpojumu saņēmēju pārraudzīšanas un atgriezeniskās informācijas mehānismi.
- Ja karjeras attīstības atbalsta veikšana tiek nodota citām organizācijām (piesaistot speciālistus no citām organizācijām vai decentralizējot pakalpojumu sniegšanu), jānosaka minimālie standarti, kas jāievēro finansējumu saņēmušām pakalpojumu sniedzējām — reģionālām un vietējām iestādēm vai citām trešajām pusēm, piemēram, vietējās sabiedrības grupām.
- Jāuzlabo pakalpojumu kvalitāte, nosakot augstākus standartus dažādu kategoriju karjeras attīstības atbalsta konsultantu sākotnējām mācībām vai mācībām darbā.
- Praktiķu obligāto kompetenču noteikšanai jāveic (vai jāpilnvaro) izpētes darbs, kuru veicis karjeras attīstības atbalsta sistēmas konsultēšanas personāls un tie, kas iesaistīti karjeras informācijas gatavošanā gan izglītības, gan darbaspēka tirgus sektorā.
- Jāizstrādā prasmju un kompetenču līmenis, ko cenšas attīstīt klientos karjeras attīstības atbalsta sistēmas jautājumos, un jāizpēta veids, kā šo līmeni varētu iestrādāt kvalitātes standartos.
- Pakalpojumu saņēmēji jāiesaista kvalitātes sistēmas izstrādāšanā, ieviešanā un novērtēšanā.
- Jānodrošina, lai inspekcijas komandā būtu cilvēki, kas saprot un ir kompetenti karjeras attīstības atbalsta jautājumos tajās situācijās, kad šis pakalpojums ir institūciju un aģentūru (piemēram, skolu, profesionālās orientācijas modeļu, universitāšu vai nodarbinātības biroju) vispārējā novērtējuma daļa. Kvalitātes pārbaudīšanai šādās vidēs jāizstrādā īpaši karjeras attīstības atbalsta jautājumu kritēriji, par to jāpublicē atsevišķi ziņojumi vai vispārēja ziņojumā jāiekļauj plašas apakšnodaļas
- Jāapsver, kā kvalitātes nodrošināšanas struktūras valsts finansētai karjeras attīstības atbalsta sistēmai varētu piemērot privātā pakalpojumu sektorā, lai garantētu pakalpojumu saņēmēja drošību.

Efektīvas reaģēšanas piemēri

- *Kvalitātes standarti.* Apvienotajā Karalistē karjeras attīstības atbalsta sistēmas kvalitātes standartus sākotnēji izstrādāja Konsultēšanas padome (*Guidance Council*) — neatkarīga organizācija, kas pārstāv karjeras attīstības atbalsta sistēmas organizācijas, un kuru vada Nodarbinātības nacionālā mācību organizācija (*Employment National Training Organisation*). Šobrīd to atpazīst kā *Matrica* Kvalitātes standartu (*The matrix Quality Standard*). Tas aptver piecas jomas, kas tieši attiecas uz palīdzības sniegšanas veidiem individuālām personām (piemēram, cik efektīvi viņiem palīdz izpētīt iespējas un izvēlēties, vai gūt pieeju informācijai), un citas piecas jomas, kas skar pakalpojumu vadīšanas veidus (piemēram, cik labi tiek izmantota klientu atgriezeniskā saikne vai tā attīsta personāla prasmes). Karjeras attīstības atbalsta organizācijas, kas vēlas saņemt akreditāciju atbilstoši standartiem, novērtē kāda ārēja institūcija, šobrīd Konsultēšanas akreditācijas padome (*Guidance Accreditation Board*). Organizācijām, kuras vēlas saņemt valsts finansējumu karjeras attīstības atbalsta sniegšanai, jābūt šādai akreditācijai. Standartu var izmantot arī kvalitātes paaugstināšanai, izmantojot

Konsultēšanas padomes konsultantu palīdzību. Sīkāka informācija par *matrix* Standartu iegūstama: www.matrix-quality-standard.com.

- *Brīvprātīgas vadlīnijas*. Dānijā pēc Nacionālās izglītības un profesionālās orientācijas padomes 1995. gadā publicētām ētikas vadlīnijām, publicētas papildus vadlīnijas kvalitātes sistēmu izveidošanai. Tās ierosina katram dienestam apspriest un vienoties par kvalitātes kritērijiem un noteikt atbilstošas pašnovērtēšanas procedūras.

15

KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA SISTĒMAS EFEKTIVITĀTES NOVĒRTĒŠANA

Politikas jautājumi

- Tikai dažām valdībām ir nepieciešamie dati vispārējas karjeras attīstības atbalsta sistēmas ainu sniegšanai vai priekšstatu veidošanai par to efektivitāti valsts politikas mērķu apmierināšanā.
- Valdības ministrija tikai retos gadījumos ir spējīga precīzi noteikt, cik daudz valsts naudas tērē karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem vai kā tā tiek tērēta. Informācija par privātam investīcijām un izdevumiem šajā jomā nav pieejama.
- Lielākā daļa politikas veidotāju, novērtējot ieguldījumus karjeras attīstības atbalsta pakalpojumos, to norisi un rezultātus, paļaujas uz ļoti ierobežotu faktu bāzi.
- Datu vākšanā pastāv tendence koncentrēt uzmanību uz vienkāršiem kvantitatīviem rādītājiem (tādiem kā konsultāciju dienestos intervēšanas pakalpojumu saņēmumu skaits, ar nodarbinātības dienestu palīdzību veiksmīgi iegūto darbavietu procents), nevis uz tādiem politikai būtiskākiem rādītājiem, kā klientu apmierinātība vai pilnveidotas prasmes pieņemt ar karjeru saistītus lēmumus.
- Ticamas faktu bāzes izveidošana ir izaicinājums karjeras attīstības atbalsta sistēmai, kur process un rezultāti nav viegli saredzami un izmērāmi un kur grūti noteikt cēloņsakarības.
- Lai gan pētniecības tradīcijas karjeras attīstības atbalsta jomā var saukt par spēcīgām, tomēr ir ļoti maz pētnieku un specializētu pētniecība centru, kas apskata metodoloģiskus un citus jautājumus drošas un ar politiku saistītas faktu bāzes radīšanai. Esošie pētījumi ir nelieli, sadrumstaloti un pēc savas būtības nav kumulatīvi.
- Valstīs, kur faktu bāze tiek veidota, saikne starp datiem un politikas veidošanas procesu bieži vien ir niecīga.

Politikas līmenī apskatāmie jautājumi

- Kādu labumu karjeras attīstības atbalsta politikas veidošanā dos labāka faktu bāze? Kas gūs labumu? Kādā veidā?
- Kādi dati tiek vākti, kas to dara, kādos sektoros un kādā nolūkā? Kā šie dati tiek izmantoti, lai veicinātu politikas veidošanu un novērtēšanu? Kādi trūkumi ir datos un kā tos likvidēt?

- Kādas pārmaiņas nepieciešams administratīvās informācijas sistēmās, lai iekļautu ar konsultēšanu saistītus datus? Vai izglītības un darbaspēka tirgus institūciju izveidotās sistēmas ir savienojamas un vai datus par dažādām sistēmām var apvienot?
- Kādas stratēģijas pastāv decentralizētās sistēmās, lai valsts līmenī būtu iespējams apvienot reģionālā vai apakšējā līmenī savāktu informāciju (piemēram, lai pārraudzītu pakalpojumu saskaņotību un vienlīdzīgu tiesību pieejamību)?
- Kādi jauna veida dati ir nepieciešami, lai pārraudzītu sniegto karjeras attīstības atbalsta sistēmas atbilstību politikas mērķiem?
- Kādas datu vākšanas stratēģijas pastāv, lai signalizētu par jaunu, atšķirīgu vai paplašinātu pakalpojumu un mērķgrupu nepieciešamību?
- Kādi dati pastāv par guvumu no pašreizējām valsts investīcijām karjeras attīstības atbalsta sistēmā?
- Kādas ir dažādu pakalpojumu veidu relatīvās izmaksas un ieguvumi?
- Kāda informācija pieejama par privāta sektorā sniegto karjeras attīstības atbalsta pakalpojuma apjomu un raksturu? Kas izmanto šos pakalpojumus un kādas ir to izmaksas?
- Vai pakalpojumu (gan valsts, gan privāti finansēti) dati tiek vākti par:
 - konsultēšanas pakalpojumu saņēmēju skaitu un to raksturojumu (piemēram, vecums, dzimums, reģions, sociālekonomiskais statuss, izglītības līmenis un etniskā izcelsme);
 - dažāda tipa pakalpojumu saņēmēju atšķirīgām vajadzībām;
 - pakalpojumu saņēmēju apmierinājuma koeficientu;
 - šo koeficientu variācijām pēc pakalpojumu saņēmēju raksturojumiem.

Dažas politiskās rīcības iespējas

- Jānosaka to faktu diapazons, kas par dažādām karjeras attīstības atbalsta sniegšanas dimensijām tiek vākts, to vākšanas nolūks, izmantošana un noderīgums.
- Jānosaka trūkumi faktos, lai novērtētu to ietekmi uz investīcijām karjeras attīstības atbalsta sistēmā. Jāapsver kādi papildus datu veidi ir nepieciešami?
- Jāsadarbojas ar iesaistītām pusēm (pakalpojumu saņēmējiem, administratoriem, praktiķiem) valsts līmenī, lai noteiktu, kāda veida dati un kādas datu vākšanas procedūras būtu nepieciešamas valsts politikas mērķu sasniegšanai caur karjeras attīstības atbalsta sistēmu. (Piemēram, varētu ietvert rādītājus par pakalpojumu saņēmējiem, pakalpojumu sniedzējiem, personāla patērēto laiku, izmaksām un iznākumiem.)
- Jāizpēta datu vākšanas amplitūda, veidi un procedūras, kuras lieto citās valstīs un jāpārņem vai jāpielāgo.

- Kopēju rādītāju, atskaites punktu, datu vākšanas pieeju un izmaksu-peļņas pētījuma metožu izstrādāšanā jāsadarbojas ar citām valstīm.
- Jāfinansē pētījumi, lai noteiktu, kādi fakti karjeras attīstības atbalsta sistēmas jomā nepieciešami drošas politikas izstrādāšanai.
- Jānodrošina, lai izglītības, mācību un nodarbinātības politikas īstenošanai un novērtēšanai veicamie pētījumi ietvertu stingras atsauces uz karjeras attīstības atbalsta sistēmu.
- Jānodrošina, lai ministrijās strādājošie statistikas darbinieki būtu labāk informēti par uzskaites (*measurement*) un novērtēšanas jautājumiem karjeras attīstības atbalsta sniegšanā. Jāierosina diskusijas ar statistikas personālu un atbildīgajiem karjeras attīstības atbalsta sistēmas politiķiem.
- Jāveicina uz karjeras attīstības atbalsta jautājumiem orientēta pētniecības grupu izveidošana faktu pamatbāzes stiprināšanai, lai politikas izstrādātājiem varētu sniegt nepieciešamo informāciju.
- Jāfinansē akadēmiski pētnieki (tai skaitā tie, kas jau strādā karjeras attīstības atbalsta sistēmā) pētījumu uzsākšanai. Tas būtu labs pamats uz faktiem balstītas karjeras attīstības atbalsta sistēmas politikas veidošanai.
- Jānodrošina, lai sākotnējās karjeras attīstības atbalsta mācību programmās būtu spēcīga sadaļa par politikas veidošanu, kas balstīta uz faktiem. Jānodrošina, lai karjeras attīstības atbalsta konsultanti tiktu darbam atbilstoši mācīti.
- Jāiekļauj jautājumi par karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumiem pārskatos, kas tiek sagatavoti valsts un/vai reģionu līmenī (piemēram, kā konsultēšanas produktu un pakalpojumu izmanto mājāsaimniecības, darbaspēks, pieaugušo izglītības sistēma vai personas, kas pamet skolu). Jāizpēta, kā tirgus pārskati varētu izgaismot cilvēku vajadzības un palīdzēt saņemt karjeras attīstības atbalstu, kur un kādā veidā šīs vajadzības tiek nodrošinātas.

Efektīvas reaģēšanas piemēri

- *Savstarpēji saistītas novērtēšanas un politikas izstrādāšana:* 2000.-2003.gadā Somija veica plaša diapazona novērtējumu par valsts karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumiem: vispārīzglītojošās skolās, vidējās izglītības iestādēs, augstskolās, pieaugušo izglītības iestādēs un valsts nodarbinātības dienestā. Lai gan tika atklāti daudzi labas prakses piemēri, tomēr novērtējums parādīja, ka valsts politika ir sadrumstalota un dienesti nespēj apmierināt pieaugušo pieprasījumu. Tika atklāts, ka atgriezeniskās saiknes mehānismi institūciju līmenī ir vāji un ir nepieciešamība pēc spēcīgākas konsultāciju sniegšanas plānošanas un vadības. Pārskata rezultāti dažādos veidos tika īstenoti politikā. Piemēram, pārskatā atklātā augstskolās sniegto konsultāciju lielā atšķirība nostiprināja saikni starp finansējumu un karjeras attīstības atbalsta sistēmu, prasot, lai institūcijas savos darba izpildes līgumos iekļautu konsultēšanas plānus. Tika secināts, ka valsts izglītības padomei jāīsteno jaunas valsts konsultēšanas vadlīnijas skolās un jāievieš mājas lapā pieejami pakalpojumi, kas nepieciešami

oficiāli noteiktai pašnovērtēšanās sistēmas atbalstīšanai. Viena no iniciatīvām bija arī konsultēšanas praktiķu kvalifikācijas celšana darba vietā, reģionālo konsultantu tīkla izveidošana, virknes reģionālo eksperimentālo programmu ieviešana un valsts standartu izstrādāšana studentu-padomdevēju skaita atbilstošu proporciju veidošanai.

■ **Specializēti karjeras attīstības atbalsta centri, kas veic izpēti:**

- Čehijas Republikā Nacionālais profesionālās izglītības institūts veicis plašu pētījumu par to, kā studenti izmanto un cik apmierināti jūtas ar vairākiem karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumiem. Tie ir pakalpojumi, kurus nodrošina skolas, skolām sniedz ārējās organizācijas un formāli (masu saziņas līdzekļi un Internets) un neformāli avoti (ģimene un draugi).
- Īrijā ir Nacionālais izglītības konsultēšanas centrs — Izglītības un zinātnes departamenta aģentūra (*National Centre for Guidance in Education*). Tās uzdevums ir valsts iniciatīvu vadība, konsultēšanas palīgmateriālu izstrādāšana praktiķiem, padomdošana par labas prakses piemēriem, jaunievedumu un eksperimentālo projektu atbalstīšana, informācijas izplatīšana praktiķiem, kvalifikācijas celšanas organizēšana darba vietā, konsultēšanas pārskatu un pētījumu nodošana un sagatavošana un departamenta konsultēšana par politikas izstrādāšanu.
- Rumānijā Izglītības zinātņu institūtā ir Izglītības un profesionālo mācību departaments, kas ir Izglītības ministrijas vadības un padomdošanas tīkla metodoloģiska nodaļa. Tajā strādā augsti kvalificētu zinātnieku grupa, kuras dalībniekiem ir zinātniski grādi dažādās jomās, kas saistītas ar konsultēšanu un padomdošanu. Zinātnieku grupa veikusi virkni novērtēšanas izpētes projektu par cilvēku un IT resursiem, personāla kvalifikāciju, testiem, karjeras attīstības atbalstu pieaugušajiem un datorizētām karjeras attīstības atbalsta sistēmas programmām.
- Apvienotajā Karalistē specializētais karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētniecības un politikas analīzes centrs ietver Nacionālo karjeras izglītības un padomdošanas institūtu (*National Institute for Careers Education and Counselling — NICEC*) un Derbijas universitātes Konsultēšanas studiju centru (*Centre for Guidance Studies*). Daži citi centri gan augstskolās, gan ārpus tām algo pētniecības personālu ar speciālu pieredzi karjeras attīstības atbalsta jautājumos. Izglītības un prasmju departaments (*Department for Education and Skills*) Anglijā sponsorējis Nacionālā karjeras izvēles konsultēšanas pētniecības foruma (*National Research Forum*) izveidošanu. Forums apvieno galvenās karjeras attīstības atbalsta sistēmas izpētē iesaistītās puses, lai uzlabotu karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētniecības kapacitāti, saskaņotību, kvalitāti un koordinēšanu Apvienotajā Karalistē. Daudz spēcīgākas faktu bāzes politikas formulēšanai un prakses veidošanās veicināšanai forums darbosies kā centrāla vieta dialogam starp pētniekiem, pakalpojumu sniedzējiem, praktiķu organizācijām un politikas veidotājiem.

16

NOSLĒGUMS: KONSULTĒŠANAS SISTĒMAS MŪŽA ILGUMĀ IEZĪMES

Saistības nodrošināt mūža izglītības un aktīvas nodarbinātības politiku nosaka, ka OECD un ES dalībvalstīm, veidojot visu mūžu pieejamu karjeras attīstības atbalsta sistēmu, jāizpilda divi galvenie uzdevumi:

- jāpāriet no pieejas, kas uzsver tūlītēju palīdzību nodarbinātības un mācīšanās jautājumos, uz plašāku pieeju, kas attīsta arī cilvēku spēju pašiem organizēt savu karjeru, t.i., karjeras plānošanu un nodarbinātības prasmju attīstīšanu;
- rast optimālu veidu iedzīvotāju piekļūšanas iespēju paplašināšanai karjeras attīstības atbalsta pakalpojumiem visa mūža garumā.

Visu mūžu pieejamai karjeras attīstības atbalsta sistēmai, kas atbilst šiem uzdevumiem, jāatbilst virknei iezīmju:

- caurskatāmība un viegla pieeja visa mūža garumā, ieskaitot spēju apmierināt dažādu iedzīvotāju vajadzības;
- īpaša uzmanība visa mūža garumā tiek pievērsta pārejas posmiem;
- elastīgums un jaunievedumi pakalpojumu sniegšanā dažādu klientu grupu atšķirīgo vajadzību un apstākļu atspoguļošanai;
- programmas izstrādātas cilvēku karjeras organizēšanas iemaņu attīstīšanai;
- iespējas uzzināt un pārbaudīt praksē mācīšanās un darba iespējas pirms to izvēlēšanās;
- pieeja vispārējai un integrētai izglītības, nodarbinātības un darba tirgus informācijai;
- pieeja individuālām konsultācijām, kuras sniedz atbilstošas mācības apguvuši un kvalificēti praktiķi tām personām, kurām palīdzība ir nepieciešama, un tad, kad tā ir nepieciešama;
- nodrošināta pieeja pakalpojumiem, kas nav atkarīgi no konkrēto institūciju vai uzņēmumu interesēm;
- procesi, ka stimulē regulāru pārskatīšanu un plānošanu;
- atbilstošo ieinteresēto pušu iesaistīšana.

2.pielikumā sīkāk izklāstīti daži principi, kuriem jābūt šo iezīmju pamatā.

Šajā rokasgrāmatā iekļauta virkne specifisku politikas jautājumu, kuri jāapskata, veidojot sistēmas, kurām piemīt šīs īpašības. Tajā iezīmēti daži jautājumi, kas politikas veidotājiem jāuzdod sev, strādājot ar šiem jautājumiem, un dažas pieejas. Grāmata sniedz dažus praktiskus piemērus, kā atsevišķas valstis reaģējušas uz šiem jautājumiem.

1. PIELIKUMS

ON-LINE (TIEŠSAISTES INTERNETA RESURSI) KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA SISTĒMAS POLITIKAS VEIDOTĀJIEM

1. CEDEFOP resursi

CEDEFOP (Eiropas Centrs profesionālās izglītības attīstīšanai) ir virkne *online* resursu, kas domāti, lai palīdzētu karjeras attīstības atbalsta sistēmas politikas veidotājiem.

1.1. Informācija par Eiropas Savienības (ES) politikām, pētījumiem un projektiem saistībā ar konsultēšanas jautājumiem

CEDEFOP mājaslapā ir pieejami: Komisijas Visu mūžu pieejamas karjeras attīstības atbalsta ekspertu grupas (*Commission's Lifelong Guidance Expert Group*) darba rezultāti; informācija par saistītiem ES risinājumiem un programmām; OECD, CEDEFOP un ETF sagatavotu valstu karjeras attīstības atbalsta politikas pārskatu rezultāti; iepriekšējo starptautisko konsultēšanas pasākumu dokumenti un informācija par turpmākiem pasākumiem. Mājaslapā ievietota saite uz CEDEFOP Zināšanu vadības sistēmas datubāzi *eKnowVet (Knowledge Management System eKnowVet)*, kas ļauj lietotājiem meklēt un no nacionāliem karjeras attīstības atbalsta sistēmu politikas pārskatiem iegūt tematiskus datus par visām vai atsevišķām 29 Eiropas valstīm, kas piedalījās pārskatu sagatavošanā. Ir arī saites uz mājaslapām, kur ir papildus informācija par pārskatiem. Interesējošās politikas un prakses paraugi būs iegūstami tīmekļa mājaslapā.

Lai iekļūtu konsultēšanas mājaslapā, jāiet uz interneta adresi <http://www.trainingvillage.gr/etv/> un jāreģistrējas. Reģistrējoties jānorāda savs vārds, jāizvēlas lietotājvārds (*login*), jāieraksta un jāapstiprina parole, jānorāda sava e-pasta adrese, valsts un ieņemamais amats savā organizācijā un jāizvēlas valoda (tas aizņem dažas minūtes laika). Ieejot mājas lapā izvēlieties **projects (projekti)**, **networks (tīkli)**, **guidance (konsultēšana)**, un jūs redzēsiet aktuālo tīmekļa lapu

Jāpiereģistrējas tikai vienreiz: pēc sākotnējās reģistrēšanas sistēma atcerēsies jūs, dodot jums tiešu pieeju lapai caur šādu saiti: http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Guidance/.

Turpmākas informācijas saņemšanai kontaktējieties ar Dženiferu Vannanu (Jennifer Wannan) CEDEFOP: jwa@cedefop.eu.int.

1.2. CEDEFOP virtuālā sabiedrība

CEDEFOP politikas veidotājiem, praktiķiem un pētniekiem, kuri vēlas piedalīties aktīva viedokļu un informācijas apmaiņā par konsultēšanas tematiem, piedāvā kontaktēties virtuālajā sabiedrībā (*virtual community*). Ieiešana virtuālajā sabiedrībā izmantojiet šādu saiti:

http://cedefop.communityzero.com/lifelong_guidance

2. OECD resursi

OECD sagatavotais pārskats par nacionālām karjeras attīstības atbalsta sistēmas politikām ietver materiālus, kas paredzēti šīs jomas politikas veidotājiem. Materiālā dotas atbildes uz valsts aptaujas lapām (*questionnaires*), kuras sagatavojušas dalībvalstis. Piezīmes par apmeklētajām valstīm uzrakstījušas ekspertu komandas. Tas ir astoņu ekspertu dokumentu komplekts, ko kopīgi veikusi OECD un EK. Materiālam var piekļūt: <http://www.oecd.org/edu/careerguidance>.

2. PIELIKUMS

VISU MŪŽU PIEEJAMA KONSULTĒŠANA: KOPIĢIE MĒRĶI UN PRINCIPI

Ievads

Šajā nodaļā pieejams kopīgu mērķu un principu kopums visu mūžu pieejamā konsultēšanā, par ko panākta vienošanās ES Izglītības un mācību 2010.gada darba programmā. Šie mērķi un principi izstrādāti sadarbībā ar EK ekspertu grupu visu mūžu pieejamas konsultēšanas jautājumos. Vienoto mērķu un principu izstrādāšana un nodrošināšana visu mūžu pieejamam karjeras attīstības atbalstam Eiropas mērogā tika ieteikta nacionālo politiku un sistēmu izveidošanai Eiropas (Izglītības/jaunatnes lietu) Padomes un EK (2004) ziņojumā “Izglītība un mācības 2010” (*Education and training 2010*) un bija minēta 2004.gada maija (Izglītības/jaunatnes lietu) Padomes rezolūcijā par visu mūžu pieejamas karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanas politiku, sistēmām un praksi Eiropā. Rezolūcijā par prioritāti ir noteikta indivīda/apmācāmā centrālā loma šādu pakalpojumu sniegšanā, un nepieciešamība mainīt akcentus pakalpojumu sniegšanā, lai attīstītu indivīdu kompetenci karjeras jautājumos, paplašinātu pakalpojumu pieejamību un uzlabotu pakalpojumu kvalitāti.

1. Ko nozīmē visu mūžu pieejama konsultēšana?

Konsultēšana ļauj jebkura vecuma cilvēkiem jebkurā viņu dzīves posmā noteikt savas iespējas, kompetences un intereses, pieņemt pamatotus lēmumus par izglītību, mācībām un nodarbinātību; un pašiem organizēt savu mācību un darba dzīvi, izmantojot iegūtās spējas un kompetences. Konsultācijas tiek nodrošinātas dažādās vidēs: izglītības, mācību, nodarbinātības, vietējās sabiedrības vidēs un privāti.

2. Mērķi

Konsultēšana paredzēta, lai:

- dotu **cilvēkiem** iespēju organizēt un plānot savu izglītības un darba virzienu atbilstoši dzīves mērķiem, saistot savas kompetences un intereses ar izglītības, mācību un darba tirgus iespējām un ar pašnodarbinātību, tādējādi dodot ieguldījumu savu personisko vēlmju piepildīšanai;
- palīdzētu **izglītības iestādēm** nodrošināt labi motivētus apmācāmos, studentus un mācekļus, kas paši uzņemsies atbildību par mācīšanos un noteiks sev sasniedzamos mērķus;
- palīdzētu **uzņēmumiem un organizācijām** nodrošināt motivētus, strādāt un pielāgoties spējīgus darbiniekus, kas spējīgi izmantot un gūt labumu no mācīšanās iespējām gan darba vietā, gan ārpus tās;
- sniegtu **politikas veidotājiem** līdzekļus valsts politikas mērķu sasniegšanai;

- atbalstītu vietējās, reģionu, nacionālās un Eiropas **ekonomikas**, attīstot darbaspēku un pielāgojot to mainīgajām ekonomikas prasībām un sociāliem apstākļiem;
- palīdzētu veidot **sabiedrības**, kuru indivīdi aktīvi dod savu ieguldījumu sociālā, demokrātiskā un ilgstošā attīstībā.

3. Principi karjeras attīstības atbalsta sistēmas nodrošināšanai

Karjeras attīstības atbalsta sistēmas nodrošināšanā pastāv šādi **principi**:

Saņēmēja centrālā loma

- **patstāvība** (*Independence*) — konsultēšana respektē indivīda/ pakalpojumu saņēmēja karjeras izvēles un personīgās izaugsmes brīvību;
- **objektivitāte** (*Impartiality*) — sniegtā konsultācija saskan tikai un vienīgi ar indivīda interesēm, to neietekmē konsultēšanas pakalpojuma sniedzējs, institucionālas vai finansu intereses un nediskriminē pakalpojumu saņēmēju pēc dzimuma, vecuma, etniskās izcelsmes, sociālās piederības, kvalifikācijas, spējām utt.;
- **konfidencialitāte** — indivīdiem ir tiesības uz konsultēšanas procesa laikā izpaustās personīgās informācijas privāto neaizskaramību;
- **vienlīdzīgas iespējas** — konsultēšana sekmē visiem indivīdiem vienlīdzīgas iespējas mācībās un darbā;
- **holistiska jeb vispusīga pieeja** — konsultēšanas procesā augstu tiek vērtēta indivīdu lēmuma pieņemšana personīgā, sociālā, kultūras un ekonomikas kontekstā.

Iespēju radīšana indivīdiem

- **aktīva līdzdalība** — konsultēšana ir savstarpējas sadarbības process starp indivīdu un pakalpojumu sniedzēju, kā arī citām nozīmīgām iesaistītām pusēm (piemēram, mācību nodrošinātājiem, uzņēmumiem, ģimenes locekļiem, vietējās sabiedrības interesēm) un balstās uz indivīdu aktīvu līdzdalību;
- **iespēju došana** — konsultēšana indivīdiem palīdz kļūt kompetentiem mācību un karjeras plānošanā un organizēšanā, kā arī pārejas posmos no mācībām uz karjeru vai otrādi.

Pieejamības iespēju uzlabošana

- **caurskatāmība** (*Transparency*) — sniegto konsultēšanas pakalpojumu būtība indivīdam ir skaidra;
- **draudzīgums un empātija** — konsultējošais personāls rada indivīdiem viesmīlīgu atmosfēru;
- **nepārtrauktība** (*Continuity*) — konsultācijas palīdz indivīdiem dažādos mācību, darba, sabiedriskos vai personiska rakstura pasākumos, kurus tie veic vai ar kuriem tiem nākas saskarties;

- **pieejamības iespējas** (*Availability*) — visiem iedzīvotājiem ir tiesības uz karjeras attīstības atbalstu jebkurā viņu dzīves posmā;
- **pieejamība** (*Accessibility*) — konsultēšanas pakalpojumi ir pieejami elastīgā un lietotājam draudzīgā veidā. Tos var sniegt personiski, pa telefonu, e-pastu, izbraucot pie konsultējamajiem un tie ir pieejami jebkurā laikā un vietā atbilstoši indivīda vajadzībām;
- **piemērošanās vajadzībām** (**Responsiveness**) — klientu atšķirīgo vajadzību apmierināšanai konsultēšanas pakalpojumi tiek sniegti izmantojot dažādas metodes.

Kvalitātes nodrošināšana

- **konsultācijas metodes piemērotība** — pielietotajām konsultēšanas metodēm ir teorētisks un/vai zinātnisks pamats, kas atbilst mērķim, kuram tās tiek izmantotas;
- **nepārtraukta uzlabošana** — karjeras konsultēšanas pakalpojumi organizēti tā, lai tie pastāvīgi tiktu uzlaboti, tie ietver regulāru atgriezenisku saikni no lietotāju puses un nodrošina darbiniekiem iespēju nepārtraukti mācīties;
- **tiesības uz sūdzību izskatīšanu un apmierināšanu** — indivīdiem ir tiesības sūdzēties, ja saņemtie konsultēšanas pakalpojumi ir bijuši neapmierinoši;
- **kompetents personāls** — darbiniekiem, kas sniedz konsultēšanas pakalpojumus, ir valsts akreditētas zināšanas indivīdu problēmu noteikšanai un risināšanai un nepieciešamības gadījumā piemērotāku konsultāciju/ pakalpojuma ieteikšanai.

4. ES politikas mērķi, kuru sasniegšanai savu ieguldījumu sniedz visu mūžu pieejama karjeras attīstības atbalsta sistēma

Visu mūžu pieejama karjeras attīstības atbalsta sistēma palīdz politikas veidotājiem Eiropā sasniegt vairākus kopīgus politikas mērķus:

- **efektīvas investīcijas izglītībā un mācību sistēmā:** konsultēšana procentuāli palielina izglītībā un mācībās iesaistīto dalībnieku un absolventu skaitu, nodrošinot labāku piedāvāto mācību iespēju un indivīda interešu un spēju atbilstību;
- **darba tirgus efektivitāte:** konsultēšana paaugstina darba izpildes, motivācijas un darba saglabāšanas procentu, bet samazina darba meklējumos pavadīto laiku un bezdarba periodu. Tādā veidā tiek nodrošināta labāka indivīda kompetenču un interešu atbilstība darba un karjeras izaugsmes iespējām, uzlabota informētība par pašreizējām un nākotnes nodarbinātības iespējām, ieskaitot pašnodarbinātību un uzņēmējdarbību, un veicināta ģeogrāfiskā un nodarbinātības mobilitāte;
- **mūžizglītība:** konsultēšana veicina visu iedzīvotāju personīgās izaugsmes un nodarbinātības iespējas. Tās veicina nepārtrauktu iesaistīšanos izglītībā un mācībās, palīdz atrast savu ceļu aizvien daudzveidīgākās, bet savstarpēji saistītās mācību iespējās un noteikt prasmes, kas piemērojamas arī citās jomās (oficiāli atzīstot gan formāli, gan neformāli apgūtas mācības);
- **sociālā iekļaušana:** konsultēšana palīdz integrēties un atgriezties izglītības sistēmā, sociālajā un ekonomiskajā dzīvē visiem indivīdiem un grupām, ieskaitot trešo valstu pavalstniekus (īpaši

tos, kuriem grūtības piekļūt un saprast informāciju par izglītību un darbu, kas noved pie sociālās izslēgšanas), lai rezultātā panāktu cilvēku sociālo iekļaušanu, aktīvu pilsonību un ilgtermiņa bezdarba un nabadzības ciklu samazināšanos;

- **sociālā vienlīdzība:** konsultēšana palīdz indivīdiem pārvarēt dzimuma, etniskās, vecuma, invaliditātes, sociālo šķiru un institucionālās barjeras mācībās un darbā;
- **ekonomikas attīstība:** konsultēšana veicina augstāku darbā iesaistīšanās procentu un darbaspēka prasmju palielināšanu uz zināšanām balstītā ekonomikā un sabiedrībā.

3. PIELIKUMS

KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTA SISTĒMA: KVALITĀTES NOVĒRTĒŠANAS VIENOTIE KRITĒRIJI

Zemāk aprakstītie kritēriji pamatojas uz pētījumu par Eiropas karjeras attīstības atbalsta kvalitātes nodrošināšanas sistēmām, kuru veica CEDEFOP 2003.–2004. gadā. Tie apvieno kritērijus, kas ir kopīgi dažādām pašlaik pastāvošām kvalitātes nodrošināšanas struktūrām, ko izmanto konsultāciju sniegšanā, un kritērijus, kuri ir atbilstoši un kurus vēlams iekļaut jebkurā šādā struktūrā.

1. Individū un pakalpojumu saņēmēju iesaistīšana

Karjeras attīstības atbalsta kvalitātes nodrošināšanas sistēmai vajadzētu:

- ietvert informāciju par pakalpojumu saņēmēju tiesībām (piemēram, izmantojot pakalpojumu saņēmēju statūtus) un ņemt vērā valsts un Eiropas patērētāju asociāciju darbību patērētāju tiesību aizsardzības un sūdzību izskatīšanas procesos;
- nodrošināt, lai ar individuāliem pakalpojumu saņēmējiem konsultējas jautājumos par viņu apmierinātību ar sniegtajiem pakalpojumiem un viņu pieredzi;
- prasīt no pakalpojumu sniedzējiem, lai šajās konsultācijās iegūtie atklājumi tiktu sistemātiski izmantoti;
- iesaistīt pakalpojumu saņēmēju karjeras attīstības atbalsta sistēmas pakalpojumu un produkta izstrādāšanā, vadībā un novērtēšanā.

2. Konsultantu-praktiķu kompetence

Karjeras attīstības atbalsta kvalitātes nodrošināšanas sistēmai vajadzētu:

- prasīt, lai konsultantiem-praktiķiem būtu kompetence, kas nepieciešama viņiem uzticēto uzdevumu veikšanai.
- prasīt, lai konsultantiem-praktiķiem būtu vai lai viņi būtu ceļā uz tādas kvalifikācijas iegūšanu, kas nodrošinātu konsultēšanas pakalpojumu sniegšanai nepieciešamo kompetenci;
- ietvert konsultantu-praktiķu darbības pārraudzību vai novērtēšanu saistībā ar sniedzamo konsultāciju-iejaukšanos (*intervention*) iznākumu;
- prasīt nepārtrauktu profesionālo izaugsmi un pakalpojumu uzlabošanu;

- iesaistīt visas konsultantu-praktiķu asociācijas standartu un kvalitātes nodrošināšanas procedūru izstrādāšanā.

3. Pakalpojumu uzlabošana

Karjeras attīstības atbalsta nodrošināšanas sistēmai vajadzētu:

- ietvert skaidri definētus pakalpojumu standartus, pārraudzības mehānismu, lai noteiktu pakalpojuma atbilstību standartam, un procedūru, lai nodrošinātu pakalpojuma atbilstību standartam, kad tas tāds nav;
- ietvert atbilstošu pārraudzības un novērtēšanas mehānismu, lai noteiktu, vai ar pakalpojumu un informācijas uzlabošanai veiktajām darbībām ir panākta atbilstība standartiem un nepārtraukta attīstība;
- ietvert pakalpojumu sniegšanas diferenciāciju un pārraudzību atbilstoši dažādu mērķgrupu vajadzībām.
- prasīt dienestiem izveidot saiknes ar grupām un institūcijām, kas sniedz karjeras attīstības atbalstu neformāli (piemēram, vecāki, brīvprātīgas organizācijas vai iestādes, kas nodarbojas ar brīvā laika organizēšanu) un sniegt atbalstu;
- nodrošināt, lai karjeras attīstības atbalstam izmantotie materiāli (piemēram, vērtēšanas paņēmieni) atbilstu kvalitātes nodrošināšanas tehniskām specifikācijām.

4. Saskaņotība (*Coherence*)

Karjeras attīstības atbalsta kvalitātes nodrošināšanas sistēmai vajadzētu:

- Ietvert saiknes, kas veicina efektīvas darba attiecības ar valdības atbildīgajiem kvalitātes nodrošināšanas departamentiem un to starpā;
- Nodrošināt, lai nebūtu pretrunu starp dažādām kvalitātes novērtēšanas sistēmām, kas strādā dažādos karjeras attīstības atbalsta sektoros vai ar dažādām mērķgrupām;
- Ietvert metodes, kas pārrauga karjeras attīstības atbalsta aģentūru starpā esošo saikņu izmantošanu un lietderību.

5. Neatkarīga konsultāciju sniegšana

Karjeras attīstības atbalsta kvalitātes nodrošināšanas sistēmām vajadzētu ietvert vadlīnijas gadījumiem, kad konsultēšanas pakalpojumus sniedz privātas aģentūras, darba devēji, arodbiedrības un citas nevalstiskas pakalpojumu sniedzēju puses.

4. PIELIKUMS

VISU MŪŽU PIEEJAMS KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTS: SISTĒMAS GALVENĀS PAZĪMES

Šajā pielikumā aprakstītas visu mūžu pieejamas karjeras attīstības atbalsta sistēmas galvenās pazīmes. Tās izstrādājusi EK Visu mūžu pieejamas karjeras izvēles konsultēšanas sistēmas ekspertu grupa (*European Commissions's Expert Group on Lifelong Guidance*). Tā paredzēta politikas veidotāju lietošanai kā kontroljautājumu saraksts pašnovērtēšanai un novērtēšanai valsts līmenī. Šis pazīmes atspoguļo konsultēšanas sistēmas ideālu modeli, salīdzinot ar kuru var novērtēt esošo valsts sistēmu pazīmes. Tās paredzēts lietot kopā ar karjeras attīstības atbalsta sistēmas mērķiem un principiem, kas izklāstīti 2.pielikumā, un kvalitātes novērtēšanas kritērijiem, kas redzami 3.pielikumā.

1. Pazīmes, kas liecina par orientēšanos uz indivīdiem.

- Visiem indivīdiem ir pieejamas konsultācijas jebkurā dzīves laikā, vietā un veidā atbilstoši vajadzībām.
- Indivīdiem ir nodrošinātas iespējas iemācīties, kā pieņemt pamatotus lēmumus par mācīšanos un nodarbinātību un kā organizēt mācības un darbu tā, lai tiktu izmantotas dažādas mācīšanās un karjeras iespējas, bet apgūtās iemaņas iespējams izmantot darbā.
- Pastāv mehānisms, kas ļauj indivīdiem: efektīvi investēt mūža izglītības iespējās un gūt no tā labumu; noteikt kompetences, kas iegūtas neformālas un formālas mācīšanās ceļā; un attīstīt citas kompetences.
- Pilsoņu līdzdalība konsultēšanā tiek palielināta, piemērojot tādus visu mūžu pieejamas karjeras attīstības atbalsta sistēmas nodrošināšanas principus, kas noteikti 2.pielikumā.
- Pilsoņu tiesības saņemt karjeras attīstības atbalstu ir skaidri definētas.
- Indivīdiem pēc vajadzības tiek ieteikta papildus konsultatīvā palīdzība gan viena sektora ietvaros, gan dažādos sektoros, kā arī ārpus valsts robežām.
- Izmantojot kvalitātes nodrošināšanas mehānismus (piemēram, tos, kas noteikti 3.pielikumā), kur indivīds un pakalpojumu saņēmējs spēlē galveno lomu, tiek veicināta nepārtraukta karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu un karjeras informācijas, kā arī konsultēšanas līdzekļu un produktu pilnveidošana.

2. Visu mūžu pieejamas karjeras attīstības atbalsta politikas un programmas pazīmes, kas liecina par politikas attīstību.

- Mūžizglītība un cilvēku nodarbinātības iespēju attīstība ir vadošie principi un struktūra konsultēšanas politikas, sistēmu un prakses izveidē un attīstībā.

- Visu mūžu pieejams karjeras attīstības atbalsts ir valstu un Eiropas Kopienas līmeņa sociālās un ekonomiskās attīstības politikas un programmu neatņemama sastāvdaļa. Konsultēšanā ietilpst politika un programmas, kas attiecas uz izglītību, mācībām, nodarbinātību, sociālo iekļaušanu, dzimumu vienlīdzību, cilvēkresursu attīstību, reģionālo un lauku attīstību, kā arī dzīves un darba apstākļu uzlabošanu.
- Konsultēšanas politika un programmas saskaņošanas ietvaros tiek izstrādātas ar izglītības, mācību, nodarbinātības un sabiedrisko sektoru mūžizglītības un aktīvas nodarbinātības struktūru.
- Visu mūžu pieejamas karjeras attīstības atbalsta programmu izstrādāšanā iesaistīto pušu lomas un atbildība ir skaidri definēta.
- Visu mūžu pieejams karjeras attīstības atbalsts tiek formulēts un ieviests ar ieinteresēto pušu līdzdalību dažādos veidos, piemēram, karjeras izvēles nacionālā forumā. Ieinteresētās puses ir ministrijas, pakalpojumu saņēmēji, sociālie partneri, pakalpojumu sniedzēji, nodarbinātības dienesti, izglītības iestādes, konsultanti-praktiķi, vecāki un jaunieši.
- Visu mūžu pieejamā karjeras attīstības atbalsta sistēmā tiek ņemtas vērā ekonomikas pārmaiņas un tehnoloģijas attīstība valstī un starptautiskā līmenī. Tā tiek periodiski pārskatīta saistībā ar pašreizējo un plānoto sociālo un ekonomisko attīstību.

3. Pazīmes, kas liecina par sistēmas koordināciju.

- Karjeras attīstības atbalsta sistēma darbojas atvērtā, elastīgā un savstarpēji papildinošā veidā izglītības, mācību, nodarbinātības un sabiedriskajā sektorā.
- Karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi vienā sektorā tiek saskaņoti ar otra sektora ietvaros sniegtajiem pakalpojumiem valsts, reģiona un vietējā līmenī. Pastāv cieša sadarbība un saskaņotība starp karjeras attīstības atbalstu, kas sniegts izglītības un mācību sistēmas ietvaros un ārpus tā.
- Vietējā līmenī izveidoti formāli konsultēšanas pakalpojumu sniedzēju sadarbības tīkli un partnersabiedrības.
- Karjeras attīstības atbalstu darba vietā nodrošina partnersabiedrības, kas izveidotas starp izglītības un mācību sniedzējiem, valsts nodarbinātības dienestiem, uzņēmumiem un organizācijām, kas pārstāv strādājošos.
- Sociālo partneru un citu iesaistīto pušu pārstāvji ir iekļauti organizācijās, kas atbild par valsts finansēto karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniegšanu.
- Decentralizētās struktūrās pastāv centralizēti noteikta kārtība, kas nodrošina reģiona un vietējā līmenī sniegto pakalpojumu saskaņotību, lai visi iedzīvotāji gūtu vienādu labumu neatkarīgi no viņu ģeogrāfiskās atrašanās vietas.

4. Mērķgrupu noteikšana universālā nodrošinājuma ietvaros.

- Tiek veikti pasākumi, lai nodrošinātu efektīvu un adekvātu konsultēšanu mācību un darba

jautājumos grupām, kas atrodas uz sociālās izslēgšanas riska robežas, piemēram: cilvēki, kas nav ieguvuši obligāto izglītību vai pametuši skolu, neiegūstot kvalifikāciju; sievietes; gados vecāki strādnieki; valodu un citu minoritāšu grupu pārstāvji; cilvēki ar invaliditāti; migrantu strādnieki; strādnieki, kas strādā nestabilos ekonomikas sektoros un uzņēmumos un kuri atrodas uz bezdarba riska robežas. Šo pasākumu mērķis ir palīdzēt baudīt vienlīdzību nodarbinātības jomā un uzlabot integrēšanos sabiedrībā un ekonomikā.

- Šādi pasākumi ir valsts, reģiona un pašvaldības visu mūžu pieejama karjeras attīstības atbalsta universālās nodrošināšanas stratēģiju neatņemama sastāvdaļa.

5. Pazīmes, kas liecina par sistēmas pārskatīšanu.

- Karjeras izvēles sistēmas un programmas tiek periodiski pārskatītas, lai:
 - ✓ efektīvāk izmantotu pieejamos resursus;
 - ✓ veicinātu sinerģiju (*synergy*) izglītības, mācību un nodarbinātības sektoros un to starpā;
 - ✓ pielāgotu organizāciju saturu un metodes, ievērojot izmaiņas sociālos un ekonomiskos apstākļos, izmaiņas dažādu grupu vajadzībās un sasniegumus attiecīgās zināšanās;
 - ✓ veiktu izmaiņas, kas nepieciešamas valsts politikas rezultativitātes nodrošināšanai.
- Tiek veikti pētījumi, lai atbalstītu uz faktiem balstītas politikas un sistēmu izveidi.
- Tiek izstrādātas izpētes un eksperimentālas konsultāciju programmas karjeras attīstības atbalsta jautājumos, lai:
 - ✓ izvērtētu visu mūžu pieejams karjeras attīstības atbalsta sistēmas atsevišķu komponentu iekšējo efektivitāti un ārējo iedarbīgumu;
 - ✓ noteiktu visu mūžu pieejama karjeras attīstības atbalsta alternatīvu shēmu un metožu tiešās un netiešās izmaksas un ieguvumus;
 - ✓ noteiktu prioritāšu noteikšanas un stratēģiju izstrādāšanas kritērijus visu mūžu pieejamas karjeras attīstības atbalsta sistēmas izveidošanai konkrētiem ekonomiskās darbības sektoriem un konkrētām iedzīvotāju grupām;
 - ✓ uzlabot zināšanas par visu mūžu pieejama karjeras attīstības atbalsta psiholoģiskajiem, socioloģiskajiem un pedagoģiskajiem aspektiem;
 - ✓ uzlabotu psiholoģiskos testus un citas metodes, kas tiek izmantotas kompetenču noteikšanai, iekšējā potenciāla un interešu izvērtēšanai un formālās un neformālās izglītības ceļā iegūto zināšanu līmeņa un prasmju novērtēšanai;
 - ✓ izvērtētu nodarbinātības iespējas dažādos ekonomiskās darbības sektoros un amatos;
 - ✓ uzlabotu pieejamo informāciju par dažādiem amatiem, prasībām to veikšanai un karjeras izaugsmes iespējām.

- ✓ Administratīvā organizācija un metodes tiek izstrādātas un modificētas tā, lai tās atbalstītu visu mūžu pieejama karjeras attīstības atbalsta programmu ieviešanu.

6. Pazīmes, kas liecina par sistēmas starptautisko dimensiju

- Eiropa ir atskaites punkts visu mūžu pieejama karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu nodrošināšanai ES.
- Dalībvalstis sadarbojas savstarpēji, ar EK un ar citām iesaistītām pusēm, plānojot, izstrādājot un ieviešot kopīgus visu mūžu pieejama karjeras attīstības atbalsta pasākumus Kopienas izglītības, mācību un nodarbinātības politiku un programmu kontekstā.
- Šāda sadarbība var ietvert:
 - ✓ divpusīgu vai daudzpusīgu palīdzību citām valstīm šo programmu plānošanā, izstrādē vai ieviešanā;
 - kopīgus pētījumus un savstarpēju mācīšanos programmu plānošanas un ieviešanas kvalitātes uzlabošanai.
 - ✓ palīdzību konsultēšanā strādājošiem apgūt zināšanas, prasmes un pieredzi, kas nav pieejama pašu valstī, piemēram, nodrošinot pieeju šādām iespējām un nodrošinājumam citā valstī vai veidojot kopīgu nodrošinājumu.
 - ✓ sistemātisku informācijas, tai skaitā pētījumu un eksperimentālu programmu, rezultātu apmaiņu, organizējot ekspertu tikšanās, starptautiskas apmaiņas programmas un praksi, seminārus, mācību grupas, veidojot sadarbības tīklus vai apmainoties publikācijām.
 - ✓ konsultēšanas materiālu sagatavošanu un izplatīšanu karjeras attīstības atbalsta jautājumos, ieskaitot mācību programmu un darba specifiskāciju aprakstus, nodarbinātības un ģeogrāfiskās mobilitātes uzlabošanai.
- Dalībvalstis rosina un atbalsta centrus, kas sekmē pieredzes apmaiņu un veicina starptautisko sadarbību politikā, sistēmu un programmu izstrādāšanā un metodikas pētniecībā.