



Erasmus+

ELGPN TOOLS

Vadlīnijas mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmu izveidei:

PAMATNOSACĪJUMI ES UN EIROPAS KOMISIJAI



EUROPEAN LIFELONG
GUIDANCE POLICY
NETWORK

**Vadlīnijas mūžilga karjeras atbalsta politikas
un sistēmu izveidei:
pamatnosacījumi ES un Eiropas Komisijai**



Šī publikācija ir neatkarīga autora darbs, ko pasūtījis Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT). EMKAPT ir ES programmas *Erasmus+* finansēts dalībvalstu sadarbības tīkls. Vadlīnijās ir pausts EMKAPT viedoklis; tas ne vienmēr atspoguļo Eiropas Komisijas vai Komisijas pilnvaroto personu oficiālo nostāju.

Vadlīniju struktūra un saturs atspoguļo Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkla dalībnieku zināšanas un pieredzi. Konsultācijas ir sniegušas attiecīgās politikas nodaļas no Eiropas Komisijas Izglītības un kultūras ģenerāldirektorāta un Nodarbinātības ģenerāldirektorāta, *CEDEFOP*, Eiropas Izglītības centra un Eiropas Parlamenta, kā arī citas Eiropas organizācijas — Eiropas Arodbiedrību konfederācija (*ETUC*), Eiropas Studentu karjeras atbalsta forums un Eiropas Augstākās izglītības internacionalizācijas asociācija (*FEDORA/EAIE*), Eiropas Nodarbinātības valsts dienestu tīkls, *Euroguidance* — un starptautiskās organizācijas — Starptautiskā Karjeras atbalsta asociācija (*IAEVG*), Starptautiskais Karjeras attīstības un sabiedriskās politikas centrs (*ICCDPP*). Vadlīnijās izmantotas zināšanas, kas iegūtas ESAO, Pasaules Bankas, *UNESCO*, Starptautiskās darba organizācijas (*ILO*) un ES aģentūru, t. sk. *CEDEFOP* un Eiropas Izglītības centra (*ETF*), veiktajos karjeras atbalsta politikas pētījumos un pārskatos; izmantota arī ārpus Eiropas Savienības esošo valstu pieredze. Šajā dokumentā ir veikta EMKAPT dalībnieku 2007.–2015. gada darba sintēze; tas ir sagatavots ar konsultanta Džona Makārtija (*John McCarthy*) (*ICCDPP*) atbalstu.

© Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT)

Koordinators (2007.–2015. g.):
Jiveskiles Universitāte, Somija
Somijas Izglītības pētniecības institūts (*FIER*)
<http://elgpn.eu>
elgpn@jyu.fi

Mākslinieks: Marti Minkinen (*Martti Minkinen*), Somijas Izglītības pētniecības institūts (*FIER*)
Maketētāja: Alda Palmbaha, SIA „McĀbols poligrāfija”

ISBN 978-9984-881-30-0

Rīga, Latvija, 2015



levads

1.1. Konteksts

Saskaņā ar Eiropas Savienības Padomes definīciju (2004. g., 2008. g.) mūžilgs karjeras atbalsts ir „nepārtraukts process, kas ļauj visu vecumu iedzīvotājiem visas dzīves laikā apzināt savas spējas, prasmes un intereses, lai pieņemtu lēmumus izglītības, apmācību un nodarbinātības jomā un vadīt savu personīgo dzīves gājumu izglītībā un apmācībā, darbā un citā vidē, kur ir iespējams apgūt un/vai izmantot savas spējas un prasmes. Karjeras atbalsts aptver individuālas un kolektīvas darbības saistībā ar informēšanu, padomu došanu, kompetences novērtēšanu, atbalstu un vajadzīgo iemaņu mācīšanu, lai pieņemtu lēmumus un vadītu karjeru”.¹ Tas ir viens no nedaudzajiem aktīvajiem nodarbinātības pasākumiem, kas ietekmē iedzīvotāju panākumus mācībās (vispārējā izglītībā, profesionālajā izglītībā) un darba tirgū.²

Sākot darba gaitas un pēc pārtraukuma atgriežoties darba tirgū, Eiropas iedzīvotāji piedzīvo daudz grūtību. Tās ir saistītas ar informētību par izglītības programmu un izglītības ieguves iespēju daudzveidību un ar spēju tās izvērtēt, īpaši nacionālās un Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūras kontekstā. Grūtības ir saistītas arī ar zināšanu un prasmju piedāvājuma un pieprasījuma nemītīgo mainību gan vietējā, gan valsts, gan arī ES līmeņa darba tirgū. Iedzīvotāju iespējas piekļūt kvalitatīvai izglītības sistēmai nav vienlīdzīgas, līdz ar to arī rezultāti ir atšķirīgi. Mūžilgs karjeras atbalsts sagatavo iedzīvotājus nozīmīgu lēmumu pieņemšanai saistībā ar izglītības un darba izvēli, kā arī atbilstoša izglītības ieguves veida izvēlei, lai iecerēto varētu sasniegt. Tas atvieglo arī iedzīvotāju karjeras maiņu, ieskaitot iekšējo un starpvalstu mobilitāti mācību un darba dēļ.

To, cik nozīmīgs ir mūžilgs karjeras atbalsts³, kas iedzīvotājiem palīdz piekļūt visu veidu izglītībai (t. sk. atvērtajiem izglītības resursiem), darba iespējām un mobilitātei, jau sen gan atsevišķi, gan kopā⁴ ir apliecinājuši gan indivīdi⁵, gan valdības⁶. To apstiprina arī Eiropas Prasmju un kvalifikāciju telpas politika, ES stratēģija „Izglītība un apmācība 2020” (*ET 2020*) un Dalībvalstu nodarbinātības politikas vadlīnijas, tomēr lielai daļai ES iedzīvotāju mūžilgs karjeras atbalsts joprojām nav pieejams.⁷ 2007. gadā tika izveidots Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls, lai sadarbojoties ES dalībvalstīs tiktu uzlabota mūžilga karjeras atbalsta politika un sistēmas.⁸ Valdību sadarbības rezultātā ir tapušas šīs vadlīnijas.

Sabiedrības interesēs ir nodrošināt tādu mūžilgu karjeras atbalstu, kas atbilst izglītības, apmācības, nodarbinātības

³ Skatīt „EMKAPT karjeras atbalsta glosāriju” (2013), kurā iekļautas 75 saskaņotas, ar mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrādi saistītas definīcijas un karjeras atbalsta terminoloģija gan latviešu, gan angļu valodā: http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/latvian/LV_Glossary_web.pdf/view.

⁴ ES Padome (izglītība) 2004. un 2008. gadā pieņēma divas rezolūcijas, kuras liecina par to, cik politiski nozīmīga ir karjeras atbalsta sniegšana visa mūža garumā jeb mūžilgs karjeras atbalsts, kā arī noformulēja ES rīcības prioritātes.

⁵ Pēdējā ar šo jautājumu saistītā ES iedzīvotāju aptauja ir Eurobarometra 2014. gada jūnija specializētais apsekojums „Prasmes un izglītība”. 70 % respondentu domā, ka karjeras atbalsts var palīdzēt izvēlēties pareizo studiju programmu, savukārt 60 % uzskata, ka tas var palīdzēt atrast darbu.

⁶ Eiropas Sociālās hartas (pieņemta 1961. g., precizēta 1996. g.) 9. pants, Starptautiskās Darba organizācijas rekomendācija par cilvēkresursu attīstību (1975. g., precizēta 2004. g.).

⁷ Eurobarometra 2014. gada jūnija specializētais apsekojums „Prasmes un izglītība”. 45 % respondentu atzina, ka viņiem šāds pakalpojums nav pieejams.

⁸ www.elgpn.eu. Pašlaik šo sadarbības tīklu veido: valstu politikas (izglītība, nodarbinātība) izstrādātāju grupas, citu nacionālo institūciju pārstāvji, labākie profesiju pārstāvji un eksperti no 31 ES un EEZ valsts, kā arī Šveices (novērotāja statuss); Eiropas Komisijas (Izglītības un kultūras ģenerāldirektorāts un Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts) un tās aģentūru *ETF* un *CEDEFOP* pārstāvji; Eiropas organizācijas — Valsts nodarbinātības dienestu tīkls, Eiropas Arod biedrību konfederācija, Eiropas Jaunatnes forums, „Euroguidance” un Eiropas Studentu karjeras atbalsta forums (kādreizējais *FEDORA*), kā arī starptautiskās partnerorganizācijas: *IAEVG*, *ICCDPP*.

¹ Padomes (2008) Rezolūcija par mūžilga karjeras atbalsta sekmīgāku iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās.

² Padomes (2010) Lēmums par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņem, 8. pamatnostādne.

un sociālās iekļaušanas politikai valsts un ES mērogā. Individu un sociālo kopienu vai grupu spējas atrast informāciju par mācību un darba iespējām, to interpretēt, pieņemt nozīmīgus lēmumus un sekmīgi īstenot tos dzīvē ir ļoti atšķirīgas. Mūžilgam karjeras atbalstam kā sociālam un politiskam risinājumam ir būtiska loma šo atšķirību izlīdzināšanā. Lai gan risinājumi, ko saviem iedzīvotājiem piedāvā ES dalībvalstis, ievērojami atšķiras, ir vairākas kopīgas iezīmes, ko var uzskatīt par politikas un sistēmu labās prakses elementiem un kas veido šo vadlīniju pamatu.

1.2. Ar mūžilgu karjeras atbalstu saistītā politika un administratīvā atbildība

Par mūžilga karjeras atbalsta politiku un ar to saistītajiem administratīvajiem pienākumiem valsts un reģionu līmenī ir atbildīgas vairākas ministrijas. Parasti tās ir ministrijas, kuras nodarbojas ar izglītības un prasmju, augstākās izglītības un pētniecības, profesionālās izglītības, nodarbinātības, jaunatnes un sociālajiem jautājumiem. Daudzās dalībvalstīs ir izveidota mūžilga karjeras atbalsta nacionālā padome vai forums un/vai kopīga administratīvā nodaļa vai komiteja, kas nodrošina sadarbību un koordinē mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrādi un administrēšanu. Šajās vadlīnijās ir atspoguļoti gan ar politiku, gan administrēšanu saistītie aspekti. Tie ir aplūkoti atbilstoši politikas vadlīnijām, kas attiecas gan uz tādiem jautājumiem, par kuriem kopīgi ir atbildīgas vairākas ministrijas (starpnozaru jautājumi), gan uz tādiem, par kuriem ir atbildīgas atsevišķas ministrijas. Administratīvos pienākumus, kas saistīti ar mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu un instrumentu izstrādi un sniegšanu iedzīvotājiem, ministrijas var deleģēt citām organizācijām un iestādēm⁹.

ES līmenī par mūžilgu karjeras atbalstu kopīgi atbild izglītības, apmācības, jaunatnes, nodarbinātības un sociālo lietu politikas jomas. Raugoties no ES politikas izstrādes un sadarbības skatpunkta, politikas pamatnostādnes ir jānosaka tiem Eiropas Savienības Padomes ministriem, kas ir atbildīgi par izglītības un jaunatnes lietām, un tiem, kas ir atbildīgi par nodarbinātību un sociālajām lietām. Atbalstu viņiem sniedz attiecīgās ES komitejas, sadarbības tīkli, ekspertu grupas, Izglītības un kultūras ģenerāldirektorāta un Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāta politiskās struktūrvienības, kā arī Eiropas Parlaments.

⁹ Ar terminu „iestādes” šajā dokumentā ir apzīmētas vietas, kur tiek nodrošināts mūžilgs karjeras atbalsts, piemēram, skolas, profesionālās izglītības iestādes un koledžas, pieaugušo un augstākās izglītības iestādes, valsts nodarbinātības dienesta filiāles un citas organizācijas.

1.3. Mērķi

Šīs vadlīnijas ir izstrādājis Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls. To pamatā ir dalībvalstu 2005. gadā pieņemtie mūžilga karjeras atbalsta nodrošinājuma kopīgie mērķi un principi.¹⁰ Vadlīnijas ir balstītas uz EMKAPT darbu, pieredzi un labākās starptautiskās prakses piemēriem.

- Vadlīniju galvenais mērķis ir veicināt visu ES iedzīvotāju karjeras izglītības kvalitāti un efektivitāti. Tās ļaus sniegt vienlīdz kvalitatīvus pakalpojumus gan izglītības, gan apmācības, gan nodarbinātības sektorā, kā arī sekmēs pakalpojumu, rīku un produktu profesionalitāti.
- Valsts un ES politikas veidotāji šīs vadlīnijas var izmantot kā rokasgrāmatu, lai identificētu tos politikas aspektus, kuri jāņem vērā, lemjot par mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumiem un produktiem dažādās izglītības un nodarbinātības sektoru iestādēs.
- Šīs vadlīnijas ir kopīgu atskaites punktu, zināšanu, kompetences un atbalsta avots, ko dalībvalstis, to reģioni, kā arī ES kaimiņvalstis var izmantot pašpārbaudes un pilnveidošanās procesā, līdzinieku vērtēšanā, kā arī citos ārējās vērtēšanas procesos (piemēram, ESAO, CEDEFOP, EIF, EHEA Ministru konferences).
- Tās rosina dialogu, pieredzes apmaiņu un mācīšanos citam no cita, kā arī sniedz iedvesmu nacionālā, Eiropas Savienības un starptautiskā mērogā. To uzdevums ir palielināt valstu politikas un sistēmu vērtību, vienlaikus atzīstot, ka dažādās valstīs to attīstības pakāpe ir atšķirīga.

- Vadlīnijas ļauj dalībvalstīm saskaņoti risināt kopīgos uzdevumus izglītības, jaunatnes, apmācības, nodarbinātības un sociālās iekļaušanas politikas jomā, piemēram, tos, kas definēti stratēģijā „ET 2020”, jo veicina savstarpēju mācīšanos un pieredzes apmaiņu, kā arī piedāvā sistēmu turpmāko mūžilga karjeras atbalsta politikas pasākumu īstenošanai ES mērogā.
- Tās Eiropas institūcijām ļauj stiprināt sadarbību un uzlabot politikas koordināciju starp dalībvalstīm un ar kaimiņvalstīm.

Šīs vadlīnijas ir paredzētas politikas veidotājiem izglītības, apmācības, nodarbinātības un sociālās iekļaušanas jomā, sociālajiem partneriem, mūžilga karjeras atbalsta sniedzējiem un pašiem ES iedzīvotājiem.

¹⁰ CEDEFOP (2005). *Improving lifelong guidance policies and systems – using common European reference tools*. Luksemburga: Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs.

1.4. Vadlīniju izstrādes metodoloģija

Šo vadlīniju struktūra un saturs ir izveidoti, balstoties uz vairākiem avotiem.

- Dalībvalstu, partnervalstu un novērotājvalstu pieredze, pēdējos septiņus gadus strādājot kopā Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīklā pie mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmas jautājumiem, kā arī sadarbojoties ar Eiropas Komisiju (Izglītības un kultūras ģenerāldirektorāts un Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts) un tās aģentūrām — Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centru (CEDEFOP), kas sniedza formālu atbildi par šīm vadlīnijām, un Eiropas Izglītības fondu (EIF) —, ar Eiropas Parlamentu (politiskā struktūrvienība A), kā arī citām Eiropas (ETUC, FEDORA/EAIE, PES NETWORK, „Euroguidance”) un starptautiskajām organizācijām (IAEVG, ICCDPP).
- Par izglītības un nodarbinātības jautājumiem atbildīgo ministriju amatpersonu, EMKAPT locekļu, pieredze nacionālās mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmas veidošanā.
- Zināšanas, kas iegūtas no politikas pētījumiem un CEDEFOP, EIF, ESAO un Pasaules Bankas karjeras atbalsta pārskatiem, kuru sagatavošanā piedalījušies arī vairāki EMKAPT locekļi.
- Tādi ES politikas instrumenti kā Eiropas Savienības Padomes (izglītība, jaunatne) pieņemtās rezolūcijas par mūžilgu karjeras atbalstu un ES sadarbība profesionālās izglītības jomā (Kopenhāgenas process — skat. Rīgas secinājumus 2015).

Par vadlīniju struktūru un saturu notika ilgstošas diskusijas, kas sākās EMKAPT 2013. gada maija politikas pārskatīšanas sanāksmē un turpinājās divus gadus gan EMKAPT plenārsēdēs, gan arī to starplaikos.

1.5. Kāpēc mūžilgs karjeras atbalsts ir svarīgs?

Mūžilgs karjeras atbalsts veicina vairāku valsts politikas mērķu un rezultātu sasniegšanu sociālās un ekonomiskās politikas jomā.

- **Izglītība un apmācība:** iesaistīšanās un dalība mācību procesā; skolēnu noturēšana un mācību pabeigšana; sekmes un sasniegumi; virzība uz tālākizglītību un darbu; mobilitāte; mūžizglītība.
- **Darba tirgus:** dalība darba tirgū; nodarbināmība un darbavietas noturēšana; ienākumu un algas potenciāls; pieprasījuma un piedāvājuma atbilstība darba tirgū; īsāks bezdarbnieka pabalsta saņemšanas periods; iesaistīšanās, darba rezultāti un produktivitāte; darba devēja ieguldījums darbinieku prasmju pilnveidē; mobilitāte un darba maiņa; mācīšanās darbavietā; darbaspēka pilnveide.
- **Sociālā iekļaušana:** indivīdu un grupu sociālā un ekonomiskā integrācija; ilgstoša bezdarba un nabadzības ciklu saīsināšana; mācību un darba pieejamības uzlabošana; aktīva novecošana; dzimumu un sociālā vienlīdzība.
- **Ekonomiskā attīstība:** atdeve no lielāka darbspējīgo īpatsvara iesaistīšanas, produktivitātes un attīstības; prasību un atbilstības nesaderības novēršana.

Mūžilgs karjeras atbalsts Eiropas Savienībā palīdz izglītības ieguvējiem pieņemt vislabāko lēmumu par tālāko virzību mācībās vai darbā.

1.6. Vadlīniju darbības lauks

Tā kā vairums ES iedzīvotāju visu aktīvo mūžu pavada, iegūstot izglītību un strādājot, šīs vadlīnijas sniedz politiskas rekomendācijas un informāciju, kas aptver mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumus izglītības un apmācības sektorā, darba tirgus sektorā un sociālās iekļaušanas sektorā. Tās aptver arī tādus politikas jautājumus, kas ir aktuāli visiem sektoriem.

Vadlīnijās ir ņemts vērā tas, ka dažādās valstīs mūžilga karjeras atbalsta sistēma tiek organizēta atšķirīgi, piemēram, pakalpojumi, kas tiek organizēti dažādās jomās atsevišķām mērķauditorijām, pretstatā pakalpojumiem, kas paredzēti visām vecuma grupām.

1.7. ES vadlīniju pamatprincipi

Izstrādes un piemērošanas principi

- Vadlīnijas ir izstrādātas, balstoties uz dalībvalstu sadarbību (EMKAPT) un ņemot vērā Eiropas Komisijas (Izglītības un kultūras ģenerāldirektorāts un Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts) un tās institūciju (*CEDEFOP, ETF*, Eiropas Parlamenta Politikas A nodaļa un citi — skat. 1.4. punktu) ieteikumus.
- Valstu politikas un sistēmu pilnveidei tiek īstenota pieredzes apmaiņa saistībā ar ES politiku un savstarpēja mācīšanās, izmantojot atklātās koordinācijas metodi.
- Karjeras atbalsta politikas un sistēmu izstrādē tiek respektēta valstu politikas un apstākļu dažādība.
- Dalībvalstis var patstāvīgi izvēlēties, vai šīs vadlīnijas izmantot vai ne.

Mūžilga karjeras atbalsta darbības principi

- **Orientācija uz indivīdu.** Valsts finansētie mūžilga karjeras atbalsta pasākumi un produkti ir paredzēti iedzīvotāju vajadzībām. Šādi pakalpojumi un produkti bez diskriminācijas ir pieejami elastīgā un drošā veidā, kas ļauj tos pielāgot individuālām vajadzībām. To izstrādē un vērtēšanā būtiska loma ir pašiem iedzīvotājiem.
- **Visaptveroša, iekļaujoša pieeja.** Valsts finansētajos mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumos un produktos tiek ņemta vērā iedzīvotāju dzīves pieredze, dzīves posms, dažādība, dzimums, kā arī viņu sociālie un ekonomiskie apstākļi.
- **Viegla un vienlīdzīga pieejamība.** Valsts finansētajiem mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumiem un produktiem iedzīvotāji var piekļūt, izmantojot dažādus kanālus (klātienē, pa pastu, pa tālruni, pa e-pastu, internetā). Visiem iedzīvotājiem ir pieejami vienāda līmeņa pakalpojumi.
- **Caurskatāmība.** Iedzīvotāji tiek informēti un izprot mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu un produktu būtību, ar tiem saistītos procesus un procedūras, kā arī to loģisko pamatu.

- **Indivīdu un grupu karjeras vadības prasmju atšķirības.** Valsts finansēto mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu un produktu politikā tiek ņemta vērā indivīdu, grupu un kopienu atšķirīgā prasme veidot savu izglītības un darba ceļu. Tie palīdz iedzīvotājiem kompetenti plānot un virzīt savu mācību un darba dzīvi un īstenot karjeras maiņu.
- **Ieinteresēto pušu dalība un atvērtība.** Visas ieinteresētās puses piedalās mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmu izstrādē, labprāt dalās ar zināšanām (piemēram, stratēģijas, metodes, koncepcijas, instrumenti, politikas vērtējums) un veicina debates, lai uzlabotu zināšanas un problēmu risināšanu Eiropas Savienības, nacionālajā, reģionālajā un vietējā mērogā.
- **Efektivitāte un lietderīgums.** Valsts finansētie mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumi un produkti valstij un nodokļu maksātājiem uzskatāmi parāda to pievienoto vērtību un ieguldījuma atdevi.
- **Uz datiem balstītas politikas izstrāde.** Politikas debatēs un lēmumos par mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmu izveidi ir iekļauti pētījumu rezultāti, ieskaitot politikas vērtējumu.
- **Orientācija uz rezultātiem.** Politika atbalsta un veicina mūžilga karjeras atbalsta mācību, ekonomiskos un sociālos rezultātus.
- **Pakalpojumu un instrumentu profesionālisma paaugstināšana.** Mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumi (klātienē, attālināti, pa tālruni) un instrumenti (jebkādā formā) tiek izstrādāti un ieviesti saskaņā ar valsts standartiem. Mūžilga karjeras atbalsta pasākumos iesaistītajiem darbiniekiem ir nepieciešamās profesionālās zināšanas, kompetence un izglītība.
- **Integrētās politikas pieeja.** Mūžilga karjeras atbalsta politika ir izglītības, apmācības, nodarbinātības, jaunatnes un sociālo lietu politikas neatņemama daļa. Tiek atbalstīta mūžilga karjeras atbalsta politikas saskaņotība katrā no šiem sektoriem.

1.8. Vadlīniju īstenošanas atbalsta instrumenti

Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT) ir izveidojis vairākus instrumentus, kas politikas veidotājiem un citām ieinteresētajām pusēm palīdz ieviest daudzas karjeras atbalsta vadlīnijas. Tie ir: metodiskie ieteikumi, glosārijs, pārskati un ES politikas informatīvie paziņojumi. Katrā vadlīnijā ir iekļautas atsauces gan uz atbilstošajiem instrumentiem, gan uz citiem būtiskiem avotiem. Pilns EMKAPT dokumentu saraksts ar īsu anotāciju atrodams 1. pielikumā. Šie dokumenti būtu lasāmi kopskatā ar attiecīgo vadlīniju.

1.9. Vadlīniju formulējums un struktūra

Šīs vadlīnijas ir iedalītas četrās daļās.

Starpnozaru politikas komponenti (9 vadlīnijas)

1. Karjeras vadības prasmes
2. Mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamība
3. Mūžilga karjeras atbalsta kvalitātes nodrošināšana
4. Mūžilga karjeras atbalsta lietderīguma vērtēšana
5. Stratēģiskā vadība: sadarbība un koordinācija
6. Karjeras informācijas uzlabošana
7. Speciālistu apmācība un kvalifikācija
8. Mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu finansēšana
9. Informācijas un komunikācijas tehnoloģijas mūžilgam karjeras atbalstam

Izglītības un apmācības sektors (4 vadlīnijas)

10. Mūžilgs karjeras atbalsts skolēniem
11. Mūžilgs karjeras atbalsts profesionālās izglītības ieguvējiem
12. Mūžilgs karjeras atbalsts augstskolu studentiem
13. Mūžilgs karjeras atbalsts pieaugušo izglītības ieguvējiem

Nodarbinātības sektors un pensijas vecuma sektors (3 vadlīnijas)

14. Mūžilgs karjeras atbalsts nodarbinātajiem
15. Mūžilgs karjeras atbalsts bezdarbniekiem
16. Mūžilgs karjeras atbalsts gados vecākiem cilvēkiem

Sociālā iekļaušana (2 vadlīnijas)

17. Mūžilgs karjeras atbalsts riskam pakļautajiem jauniešiem
18. Mūžilgs karjeras atbalsts nelabvēlīgā situācijā esošajām grupām

Katru vadlīniju veido četras daļas: a) satura definīcija; b) pamatojums, kāpēc tas ir svarīgi; c) labā prakse — labas politikas un sistēmu elementi; d) politikas veidotājiem paredzētie resursi.

Politikas un sistēmu labās prakses pamatā ir visu EMKAPT dalībnieku — gan izglītības, gan darba ministrijas pārstāvju — kopīgs viedoklis, kā arī starptautisko pārskatu un salīdzinošo pētījumu secinājumi (skat. 1.4. punktu).

1.10. Vadlīniju piemērošana

Visas starpnozaru vadlīnijas (1.–9.) var tikt izmantotas, lai pārskatītu katru jomu, kā tas redzams 1. tabulā.

1. tabula. Karjeras atbalsta pārskats dažādās jomās, izmantojot starpnozaru vadlīnijas

	Skolas	Profesionālā izglītība	Augstākā izglītība	Pieaugušo izglītība	Nodarbinātie	Bezdarbnieki	Gados vecāki cilvēki	Riskam pakļautie jaunieši	Nelabvēlīgā situācijā esošās grupas
KVP									
Pieejamība									
Kvalitāte									
Dati									
Vadība									
Karjeras informācija									
Apmācība									
Finansējums									
IKT									

Dalībvalstis var izmantot 1. tabulu, lai izlemtu, kuras starpnozaru vadlīnijas tās vēlas izmantot, pārskatot attiecīgo jomu vai jomas savā valstī.

Lai arī katra vadlīnija ir veidota kā atsevišķs teksts, ko var izmantot neatkarīgi no pārējām vadlīnijām, starp atsevišķām vadlīnijām pastāv ciešas un acīmredzamas saiknes,

piemēram, starp 8. vadlīniju (finansēšana) un 4. vadlīniju (lietderīguma vērtēšana), kā arī starp 3. vadlīniju (kvalitātes nodrošināšana) un 7. vadlīniju (speciālistu apmācība un kvalifikācija). 2. tabulā var ieraudzīt starpnozaru komponentu savstarpējās attiecības, kas ļauj valsts līmenī izlemt, kādu vadlīniju kombināciju izmantot, veidojot jomas pārskatu.

2. tabula. Starpnozaru komponentu savstarpējās attiecības

	KVP	Pieejamība	Kvalitāte	Dati	Vadība	Karjeras informācija	Apmācība	Finansējums	IKT
KVP	XXX								
Pieejamība		XXX							
Kvalitāte			XXX						
Dati				XXX					
Vadība					XXX				
Karjeras informācija						XXX			
Apmācība							XXX		
Finansējums								XXX	
IKT									XXX

1.11. Kā šīs vadlīnijas izmantot?

Šīs vadlīnijas var izmantot visas ieinteresētās puses, kas vēlas salīdzināt, pārskatīt un uzlabot esošo mūžilga karjeras atbalsta politiku un sistēmas, un tās ir izmantojamas gan valsts, gan reģionālajā, gan vietējā mērogā. Ieinteresētās puses var izvēlēties vienu (vai vairākas) vadlīnijas, piemēram, saistībā ar profesionālo izglītību, un pārbaudīt, kā esošā mūžilga karjeras atbalsta politika profesionālajā izglītībā saskan ar vadlīnijās ietvertajiem labās politikas un sistēmu elementiem. Ja ieinteresētās puses, balstoties uz šīm vadlīnijām, vēlas veikt padziļinātu analīzi, tās var izmantot vadlīnijās minētos resursus.

Vadlīnijas varētu tikt izmantotas arī nacionālajā un reģionālajā līmenī kā atskaites punkti, veidojot vispārējās un profesionālās izglītības, nodarbinātības un sociālās iekļaušanas politiku.

ES līmenī vadlīnijas varētu kalpot kā atskaites punkti ES vispārējās un profesionālās izglītības, nodarbinātības un sociālās iekļaušanas politikai. Tās var noderēt arī CEDEFOP valstu pārskatu veidošanā un salīdzinošo pētījumu veikšanā un ETF, lai iedvesmotu atbalsta darbu ES kaimiņvalstīs.



Mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmu vadlīnijas par starpnozaru komponentiem

Šajā daļā ir iekļautas vadlīnijas par deviņiem politikas jautājumiem, kuri ir kopīgi mūžilga karjeras atbalsta sniegšanai izglītības, apmācības un darba tirgus sektorā. Pirmās piecas vadlīnijas (karjeras vadības prasmes, pieejamība, kvalitātes nodrošināšana, lietderīguma vērtēšana, sadarbība un koordinācija) ir saistītas ar Padomes 2008. gada rezolūcijā noteiktajām prioritātēm, un tās ir EMKAPT darba centrālā tēma.

1. vadlīnija. Karjeras vadības prasmes

Definīcija

Karjeras vadības prasmes (KVP) ir kompetenču (zināšanas, prasmes, attieksme) kopums, kas cilvēkiem jebkurā dzīves posmā ļauj veidot savu mācību un darba dzīvi.

Zināšanas, prasmes un attieksme ir saistītas ar pašorganizētību un mācību un karjeras vadību. Pašorganizētība ietver, piemēram, savu spēju un interešu pašizziņu, pašvērtēšanu, sociālās prasmes un plānošanu. Mācību vadība ir, piemēram, iesaistīšanās un dalība mācību procesā un izpratne par savām attiecībām ar mācībām un darbu. Savukārt karjeras vadība ietver, piemēram, informācijas avotu izvēli, par mācību un darba iespējām iegūtās informācijas vērtēšanu, mācību un darba iespēju prasību analīzi, kā arī iegūtās informācijas attiecināšanu uz savu pašizziņu, ar karjeru saistītu lēmumu pieņemšanu un sekmīgu karjeras maiņu.

Zināšanas, prasmes un attieksme veidojas laika gaitā, un dažādos dzīves posmos ir atšķirīgas prasības attiecībā uz sasniegto kompetenci. Dažas no šīm prasmēm ir vispārīgas un atbilst dažādām dzīves situācijām, savukārt citas attiecas tieši uz mācībām, darba identitātes veidošanās procesu vai lēmumu pieņemšanu.

Kāpēc tas ir svarīgi?

- Karjeras identitātes veidošanās ir nemitīgs attīstības process, sākot jau no agrīniem dzīves gadiem. Formālajā izglītībā karjeras vadības prasmju mācīšana un apguve sekmē iesaistīšanos un dalību mācībās, veicina sekmju uzlabošanos un tālākvirzību izglītībā, pāreju uz darbu, profesionālās karjeras attīstību un turpmāku izglītošanos, kā arī uzlabo nodarbināmību.
- Karjeras vadības prasmju (KVP) pilnveide sekmē darbaspēka attīstību, uzņēmuma veikspēju, iedzīvotāju karjeras un darba izaugsmi, kā arī pastāvīgu nodarbināmību.
- KVP var veicināt to iedzīvotāju iekļaušanos darba tirgū, sociālo iekļaušanos un aktīvu pilsonisko nostāju, kuri kaut kādu iemeslu dēļ nav nodarbināti.
- KVP uzlabo darbaspēka produktivitāti, konkurētspēju, mobilitāti un spēju pielāgoties, kā arī personisko, ģimenes un sabiedrības labklājību.
- KVP mudina individuus orientēties uz sasniegumiem un palīdz noteikt stratēģiju un nepieciešamās darbības, lai mērķi sasniegtu.

Labās prakses piemēri

Politika un sistēmas, kas:

- atbalsta standartu izstrādi, kas paredz tādu kompetenču apguvi, kuras iedzīvotājiem ir nepieciešamas, lai efektīvi īstenotu izvēlētās mācības un darbu ilgtermiņā, un kas diferencē KVP prasības un rezultātus atbilstoši indivīda brieduma pakāpei;

- atbalsta KVP mācīšanu un apguvi formālās izglītības iestādēs kā vai nu specializētu izglītības programmu, vai starppriekšmetu kompetences;
- atbalsta valsts nodarbinātības dienesta īstenotu KVP apmācību savām mērķgrupām;¹¹
- apmāca pasniedzējus: veicina darbinieku un speciālistu¹² apmācību, lai viņi spētu efektīvi palīdzēt iedzīvotājiem apgūt KVP;
- veicina KVP mācīšanu, apguvi un pilnveidi dažādās nodarbinātības situācijās (cilvēkresursu attīstība, pārkvalificēšanās un pasākumi bezdarbniekiem un bezdarba riskam pakļautajām grupām);
- atbalsta šādas mācīšanas un apmācības rezultātu novērtēšanu un izvērtēšanu;
- ņem vērā mācīšanās kontekstu (kultūra, izglītība, apmācība, pārkvalificēšanās, izglītības satura un pedagoģiskās tradīcijas);
- izmanto iedzīvotāju dažādību KVP mācīšanas procesā kā pieredzes bagātināšanas un labākas sapratnes avotu;
- īsteno starpnozaru pieeju, t. sk. sadarbību starp dažādām ieinteresētajām pusēm, kas atbalsta KVP apgušanu vairāku nozaru ietvaros.

Resursi politikas veidotājiem

EMKAPT (2015). *Tool No. 4: Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)*.

EMKAPT (2012). *Mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrāde: Eiropas metodiskie ieteikumi. 4. nodaļa „Karjeras vadības prasmes”*.

Pieejams šādās valodās: bulgāru, horvātu, čehu, holandiešu, angļu, igauņu, somu, franču, vācu, grieķu, ungāru, itāliešu, latviešu, lietuviešu, poļu, portugāļu, serbu, slovēņu.

Gravina, D., Lovšins, M. (2012). *EMKAPT pārskats Nr. 3. Karjeras vadības prasmes. Faktori sekmīgai politikas īstenošanai*.

Pieejams šādās valodās: horvātu, holandiešu, angļu, vācu, grieķu, latviešu, portugāļu.

Hooley, T., Watts, A. G., Sultana, R. G., and Neary, S. *The „Blueprint” framework for career management skills: a critical exploration. British Journal of Guidance & Counselling, 2013. Vol. 41, No. 2, 117131.*

<http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/03069885.2012.713908>

¹¹ Valsts nodarbinātības dienestu ieguldījums stratēģijas „ES 2020” īstenošanā. Stratēģijas „PES 2020” rezultātu dokuments: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9690&langId=en>.

¹² Šajās vadlīnijās ar terminu „speciālisti” ir apzīmētas personas, kuru galvenais uzdevums un specialitāte ir karjeras atbalsta pasākumu vadīšana neatkarīgi no tā, kādā iestādē tie notiek. Tie ir, piemēram, karjeras atbalsta konsultanti. „Darbinieki” ir personas, kam karjeras atbalsta pasākumu vadīšana aizņem mazāko daļu no viņu darba pienākumiem, piemēram, skolotāji.

2. vadlīnija. Mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamība

Definīcija

Pieejamība ir tie līdzekļi un apstākļi, kas ir nepieciešami, lai iedzīvotāji varētu izmantot mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumus, instrumentus un resursus un jebkurā dzīves posmā piedalīties karjeras attīstīšanas pasākumos, kuri viņiem ļautu pieņemt nozīmīgus lēmumus par mācībām, karjeru un darba izvēli¹³, kā arī pilnveidot karjeras vadības prasmes. Mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumi ietver pašpalīdzības pakalpojumus, īslaicīgu darbinieka sniegtu palīdzību un individuālus klientu lietas pārvaldības pakalpojumus, kas palīdz iedzīvotājiem pieņemt pamatotus un nozīmīgus lēmumus saistībā ar profesiju, izglītību, apmācību, nodarbinātību un dzīves vadību. Šie pakalpojumi tiek sniegti klātienē (individuāli vai grupā) vai attālināti — izmantojot internetu vai pa tālruni. Karjeras resursi ietver testus un informāciju, kuru nolūks ir palīdzēt cilvēkiem noskaidrot zināšanas par sevi, savām iespējām un veidu, kā viņi pieņem lēmumus. Šie pakalpojumu sniegšanas instrumenti palīdz cilvēkiem izmantot karjeras atbalsta resursus atbilstoši viņu vajadzībām.

Sabiedrības pieprasījums pēc mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumiem pārsniedz piedāvājumu. Daudziem tie nav pieejami dažādu iemeslu (fizisko, ģeogrāfisko, ekonomisko, sociālo) dēļ un dažkārt arī tāpēc, ka trūkst informācijas par šādu pakalpojumu esamību un to sniegtajām priekšrocībām.

Kāpēc tas ir svarīgi?

- Labāka pieejamība mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumiem, pasākumiem, instrumentiem un resursiem veicina iedzīvotāju iespēju vienlīdzību, sociālo vienlīdzību, sociālo mobilitāti un sociālo kohēziju.
- Mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamība uzlabo izglītības ieguvēju informētību par Eiropas Prasmju un kvalifikāciju telpu, par ES mobilitātes instrumentiem izglītības ieguvējiem un darbiniekiem, kā arī par atvērtajiem izglītības resursiem profesionālajai pilnveidei.

- Labāka pieejamība palīdz īstenot Padomes (izglītība, jaunatne) 2008. gada rezolūcijā¹⁴ par mūžilgu karjeras atbalstu iekļautās rekomendācijas par piekļuves vienkāršošanu un nodrošina Eiropas iedzīvotāju tiesības saņemt karjeras atbalsta pakalpojumus¹⁵, kas paredzēts Eiropas Sociālajā hartā.

Labās prakses piemēri

Politika un sistēmas, kas veicina tādu pakalpojumu pieejamību, kuri:

- ir iedzīvotājiem ērti: tiek sniegti viņiem pieejamā laikā un veidā, ir pieejami gan attālināti, piemēram, izmantojot IKT (tālruni un interneta rīkus), gan klātienē un tā, ka tiek diferencēti indivīdi, kam ir nepieciešama neliela palīdzība, padziļināta palīdzība un kas var izmantot pašpalīdzības pasākumus;
- svarīgāko lēmumu pieņemšanas brīžos un karjeras maiņas posmos visas dzīves garumā piedāvā skaidri saprotamus un viegli pieejamus pakalpojumus, balstoties uz cilvēku interešu un vajadzību izvērtējumu un ņemot vērā viņu dzīves un darba vidi, kā arī gatavību izmantot pakalpojumus (īpaši tiem klientiem, kuri nāk no atšķirīgas kultūrvides);
- veicina karjeras izglītības iekļaušanu izglītības programmā kā ekonomiski efektīvu veidu skolas vecuma jauniešu uzrunāšanai;
- īpaši uzrunā sociālās un ekonomiskās atstumtības riskam pakļautās grupas;
- izmanto pamatvalodu un pēc vajadzības arī citas valodas (reģionālās vai svešvalodas);
- izmantojot sociālo mārketingu, informē iedzīvotājus par mūžilga karjeras atbalsta būtību, tā sniegtajām priekšrocībām, kā arī pieejamajiem pakalpojumiem;
- paplašinot karjeras atbalsta pasākumu pieejamību jebkurā darba vidē, izmanto partnerības vai koleģiālās pieejas;

¹³ Mūžilga karjeras atbalsta pieejamības uzlabošana bija viena no dalībvalstu prioritārajām jomām Padomes (izglītība) 2008. gadā pieņemtajā Rezolūcijā par mūžilga karjeras atbalsta sekmīgāku iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās. Tā bija atzīta arī par svarīgu dalībvalstu rīcības jomu Padomes (izglītība) 2004. gadā pieņemtajā Rezolūcijā par politikas nostādņu, sistēmu un prakses uzlabošanu profesionālās orientācijas jomā.

¹⁴ „Karjeras atbalsta pakalpojumiem kā vispārējās nozīmes pakalpojumiem ir jābūt pieejamiem ikvienam neatkarīgi no viņu zināšanu līmeņa vai sākotnējām prasmēm, un tiem ir jābūt viegli saprotamiem un nozīmīgiem. Īpaši būtu jācenšas uzlabot karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamību visnelabvēlīgākajā stāvoklī esošajām grupām un personām ar īpašām vajadzībām.”

¹⁵ Eiropas Sociālā harta, Turīna, 18.10.1961.

- izmanto neformālu un informālu partnerību karjeras atbalsta darbā ar nelabvēlīgā situācijā esošajām kopienām, grupām un indivīdiem, kā arī, ja vajadzīgs, dažādus izbraukuma pakalpojumus;
- veicina pakalpojumu, instrumentu un resursu koordināciju un sadarbību dažādos sektoros un starp tiem;
- veicina atvērtu pieejamību informācijas resursiem dažādās platformās, īpaši izmantojot IKT sniegtās iespējas.

Resursi politikas veidotājiem

EMKAPT (2012). Mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrāde: Eiropas metodiskie ieteikumi. 5. nodaļa „Pieejamība”.

Pieejams šādās valodās: bulgāru, horvātu, čehu, holandiešu, angļu, igauņu, somu, franču, vācu, grieķu, ungāru, itāliešu, latviešu, lietuviešu, poļu, portugāļu, serbu, slovēņu.

OECD (2001). *The Role Of Information And Communication Technologies In An Integrated Career Information And Guidance System.*

Pieejams angļu un franču valodā.

<http://www.oecd.org/edu/research/2698249.pdf>.

3. vadlīnija. Mūžilga karjeras atbalsta kvalitātes nodrošināšana

Definīcija

Mūžilga karjeras atbalsta kvalitātes nodrošināšana aptver politiku, standartus un procedūras, kas palīdz novērtēt mūžilga karjeras atbalsta pasākumus, produktus un darbības no iedzīvotāju un citu ieinteresēto pušu skatpunkta un tos pastāvīgi uzlabot.

Kāpēc tas ir svarīgi?

- Mūžilga karjeras atbalsta kvalitātes nodrošināšana aizsargā ES iedzīvotāju intereses, garantējot to, ka mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumi un produkti atsaucas uz spēkā esošajiem profesionālās kvalitātes standartiem.¹⁶
- Tā iedzīvotājiem nodrošina līdzvērtīgu mūžilgu karjeras atbalstu dažādos sektoros visa mūža laikā neatkarīgi no iedzīvotāju ģeogrāfiskās atrašanās vietas, sociālajiem un ekonomiskajiem apstākļiem.
- Tā garantē, ka mūžilga karjeras atbalsta pasākumu finansējums no nodokļu maksātāju un privātajiem līdzekļiem tiek labi pārvaldīts, īpaši gadījumos, kad pienākumu nodrošināt mūžilga karjeras atbalsta sniegšanu valsts deleģē reģionam, pašvaldībai un/vai iestādei.

Labās prakses piemēri

Politika un sistēmas, kas:

- pārstāv iesaistīto pušu (esošo un potenciālo pakalpojumu lietotāju, nodokļu maksātāju, sociālo partneru, pakalpojumu sniedzēju vadītāju, speciālistu) intereses mūžilga karjeras atbalsta kvalitātes nodrošināšanas sistēmās, ievērojot šo interešu dažādību;
- veicina kopīgu profesionālo kvalitātes standartu izstrādi, kuri attiecas gan uz sabiedriskā, gan privātā sektora mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumiem un produktiem izglītības, nodarbinātības un sociālajā jomā, kā arī starp šiem sektoriem;
- atbalsta sistēmas pārraudzības veikšanai un atgriezeniskās saiknes iegūšanai, īpaši no pakalpojumu saņēmēju skatpunkta;
- koncentrējas uz speciālistu kompetenci: atbalsta mūžilga karjeras atbalsta pasākumu un darbību īstenošanu sākotnējo apmācību un pastāvīgu profesionālo pilnveidi.

Resursi politikas veidotājiem

CEDEFOP (2005). *Improving lifelong guidance policies and systems — using common European reference tools.* Luksemburga: Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs. Pieejams šādās valodās: angļu, franču, vācu, itāļu, poļu, portugāļu, spāņu.
http://www.cedefop.europa.eu/files/4045_en.pdf

EMKAPT (2015). *Tool No. 5: Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance.*

EMKAPT (2012). *Mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrāde: Eiropas metodiskie ieteikumi. 6. nodaļa „Kvalitāte un pierādījumi”, D pielikums „Kvalitātes nodrošināšanas un uz pierādījumiem balstītā sistēma”.*

Pieejams šādās valodās: bulgāru, horvātu, čehu, holandiešu, angļu, igauņu, somu, franču, vācu, grieķu, ungāru, itāliešu, latviešu, lietuviešu, poļu, portugāļu, serbu, slovēņu.

¹⁶ Padomes (izglītība) 2008. gadā pieņemtā Rezolūcijā par mūžilga karjeras atbalsta sekmīgāku iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās karjeras atbalsta kvalitātes nodrošināšana bija izvirzīta kā viena no prioritārajām jomām.

4. vadlīnija. Mūžilga karjeras atbalsta sniegšanas lietderīguma vērtēšana

Definīcija

Lietderīguma vērtēšana aptver datu apkopošanu un analīzi, veicot pētījumus vai izmantojot citas metodes, par mūžilga karjeras atbalsta politikas, sistēmu un pasākumu izmantošanu un lietderību, kā arī to vērtēšanu. Šādās datu kopās ir ietverta informācija par sākuma stāvokli, procesiem, iznākumiem un rezultātiem izglītībā, apmācībā, nodarbinātībā un sociālajā jomā.

Kāpēc tas ir svarīgi?

- Šādu datu apkopošana un analīze atvieglo uz datiem balstītas politikas izstrādi.
 - Tā veicina dažādus politikas un sistēmu izstrādes aspektus, piemēram, stratēģisku mērķu izvirzīšanu, pakalpojumu plānošanu, programmu izstrādāšanu, pakalpojumu sniegšanas trūkumu identificēšanu, profesionālo speciālistu apmācības vajadzību noteikšanu un optimālu resursu un investīciju izmantojumu pakalpojumu sniegšanā.
 - Tā risina arī atskaitīšanās jautājumus, sekmē karjeras atbalsta metodoloģiju, instrumentu un paņēmieni salīdzināmību, kā arī ļauj kritiski izvērtēt iespējas tos pārnest uz citiem apstākļiem un pielāgot jauniem apstākļiem.
 - Uzticama empīriskā bāze par karjeras atbalsta pasākumu lietderīgumu ir labas politikas izstrādes priekšnoteikums.¹⁷
- atbalsta vienotu pieeju politikai nozīmīgu rādītāju izstrādāšanā un piemērošanā izglītības, apmācības, nodarbinātības un sociālajā jomā un starp tām;
 - lai nodrošinātu empīrisku bāzi politikas veidošanai, sekmē gan lietišķo, gan akadēmisko pētījumu veikšanu, ieskaitot tirgus izpēti, garengriezuma un laika rindu ietekmes vērtēšanu un izmaksu lietderīguma pētīšanu;
 - atbalsta datu apkopošanas stratēģijas, lai varētu konstatēt nepieciešamību pēc jauniem, atšķirīgiem un paplašinātiem pakalpojumiem un identificēt jaunas mērķgrupas;
 - pievērš uzmanību datiem, kas liecina par klientu gūto labumu un apmierinātību, kā arī iedzīvotāju karjeras izglītības rezultātiem;
 - atbalsta datu par privātā sektora sniegtajiem pakalpojumiem apkopošanu un vērtēšanu;
 - kombinētā pakalpojumu sniegšanas pieejā nodrošina skaidru un empīriski apstiprinātu pamatojumu par finansējuma piešķiršanu dažādiem kanāliem un dažādām prioritārajām grupām.

Labās prakses piemēri

Politika un sistēmas, kas:

- atbalsta regulāru datu apkopošanu par ieguldījumiem karjeras atbalstā, iznākumiem un rezultātiem, kā arī šādu datu pārraudzīšanu un vērtēšanu izdevumu un ieguvumu aspektā attiecībā pret indivīdiem un valsti;

Resursi politikas veidotājiem

EMKAPT (2015). *Tool No. 5: Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*.

EMKAPT (2012). **Mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrāde: Eiropas metodiskie ieteikumi. 6. nodaļa „Kvalitāte un pierādījumi”, D pielikums „Kvalitātes nodrošināšanas un uz pierādījumiem balstītā sistēma”.**

Pieejams šādās valodās: bulgāru, horvātu, čehu, holandiešu, angļu, igauņu, somu, franču, vācu, grieķu, ungāru, itāliešu, latviešu, lietuviešu, poļu, portugāļu, serbu, slovēņu.

Hūlijs, T. (2014). **Mūžilga karjeras atbalsta empīriskā bāze: efektīvas politikas un prakses ceļvedis.** EMKAPT. Pilns teksts, garais un īsais kopsavilkums ir pieejams angļu un vācu valodā. Kopsavilkums ir pieejams arī latviešu valodā. Īsais kopsavilkums pieejams somu valodā.

¹⁷ Padomes (izglītība) 2008. gadā pieņemtā Rezolūcija par mūžilga karjeras atbalsta sekmīgāku iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās aicināja dalībvalstis izstrādāt politiku, balstoties uz objektīviem pierādījumiem.

5. vadlīnija. Stratēģiskā vadība: sadarbība un koordinācija

Definīcija

Stratēģiskā vadība aptver mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmu izstrādes vadību valsts, reģionālajā un pašvaldību līmenī. Īpaši tā attiecas uz sadarbības un koordinācijas mehānismiem, kuri iesaista galvenās politikas un sistēmu izstrādē ieinteresētās puses. Daudzās valstīs mūžilgs karjeras atbalsts tradicionāli tiek plānots un organizēts pa sektoriem, maz uzmanības pievēršot sektoru iekšējai un starpsektoru koordinācijai un sadarbībai. Galvenie mainīgie lielumi mūžilga karjeras atbalsta plānošanā un organizēšanā ir: politiskā un administratīvā atbildība (ministrija); zināšanu apmaiņa starp ministrijām; centralizēta valdības atbildība pretstatā decentralizētai (reģions, pašvaldība, institūcija); ieinteresēto pušu iesaistišanās; iekļaujošas politikas pamatnostādnes, piemēram, cilvēkresursu attīstība, mūžizglītība un nodarbināmība, par kurām ir atbildīgas vairākas ministrijas.

Kāpēc tas ir svarīgi?

- Koordinācija un sadarbība sekmē karjeras atbalsta politikas mūžilguma aspekta attīstīšanu, kā arī veicina pakalpojumu un produktu pieejamību. Tās palīdz iedzīvotājiem skaidri saskatīt šo pakalpojumu pēctecību dažādos sektoros visa mūža garumā un viegli noteikt, kas ir izveidots un paredzēts tieši viņu vecuma grupai un viņu sociālajiem, ekonomiskajiem un ģeogrāfiskajiem apstākļiem.
- Koordinācija un sadarbība veicina vienotas izpratnes rašanos un pakalpojumu un speciālistu kvalitātes uzlabošanu. Tas tiek panākts, apmainoties ar informāciju, metodoloģiju un instrumentiem.
- Saskaņota ieinteresēto pušu rīcība un sadarbība jaunu tehnoloģiju izmantošanā vēl vairāk atvieglo mūžilga karjeras atbalsta un informācijas pieejamību, jo pakalpojumu sniegšana kļūst inovatīva un daudzveidīgāka.
- Saskaņotas rīcības trūkums kavē mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu pēctecību un viengabalainību. ES iedzīvotāji to piedzīvo, virzoties pa izglītības, apmācības un nodarbinātības sektoriem un starp tiem. Viņi piedzīvo pasākumu dublēšanos un mazus

vai nekādus centienus koordinēt viņu kā klientu dalību karjeras atbalsta procesā.

- No iedzīvotāju skatpunkta saskaņota rīcība un sadarbība ir īpaši svarīgas tad, kad individualizētiem karjeras atbalsta risinājumiem ir nepieciešama saskaņota vairāku aģentūru sadarbība, kā tas ir, piemēram, bezdarba un izglītības ieguves pārtraukšanas gadījumā.
- No politikas un pakalpojumu sniegšanas viedokļa saskaņota sektoru rīcība un sadarbība, ieinteresētajām pusēm iesaistoties mūžilga karjeras atbalsta īstenošanā, palīdz novērst politikas sadrumstalotību un pasākumu dublēšanos, kā arī nodrošina mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumos un produktos veikto ieguldījumu efektivitāti.¹⁸
- Saskaņota rīcība un sadarbība var palīdzēt nodrošināt arī to, ka mūžilgs karjeras atbalsts tiek pienācīgi ņemts vērā, izstrādājot valsts izglītības, apmācības, nodarbinātības un sociālās iekļaušanas politiku, kā arī nacionālo cilvēkresursu attīstības stratēģiju un programmas.

Labās prakses piemēri

Politika un sistēmas, kas:

- kā politiskās sviras koordinācijas un sadarbības īstenošanai izmanto iedzīvotāju tiesības uz mūžilgu karjeras atbalstu un klientu vajadzības;
- mūžilga karjeras atbalsta politikas un pakalpojumu īstenošanai veicina saskaņotu rīcību un sadarbību starp izglītības, nodarbinātības un sociālo sektoru;
- atbalsta politikas un sistēmu saskaņotību katrā sektorā un starp tiem;
- ievērojot nacionālos tiesību aktus par datu aizsardzību, veicina standartizētu informācijas apmaiņu starp sektoriem par klientu mācību rezultātiem (piemēram, KVP apguvi), vērtēšanas rezultātiem un

¹⁸ Padomes (izglītība, jaunatne) 2004. gada un 2008. gada rezolūcijās par mūžilgu karjeras atbalstu dalībvalstis tika aicinātas uzlabot sadarbību un koordināciju starp visām mūžilga karjeras atbalsta sniegšanā iesaistītajām pusēm, lai paplašinātu šo pakalpojumu pieejamību un nodrošinātu to saskaņotību. Skat. arī: CEDEFOP (2008). *Establishing and Developing National Guidance Forums: a Manual for Policy-Makers and Stakeholders*. Luksemburga: Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs.

to, kādus karjeras pakalpojumus un produktus viņi izmanto;

- atbalsta tādu koordinācijas un sadarbības mehānismu izveidošanos un attīstību kā nacionālais karjeras atbalsta forums, starpministriju grupas vai politikas struktūrvienības;
- izstrādājot mūžilga karjeras atbalsta politiku un pakalpojumu sniegšanas sistēmu, ņem vērā ieinteresēto pušu, piemēram, sabiedrības un sociālo partneru, intereses;
- darbaspēka sagatavošanai un pilnveidošanai veicina iekļaujošas politiskās sistēmas (piemēram, mūžizglītība un nodarbināmība), kur neatņemama sastāvdaļa ir mūžilgs karjeras atbalsts;
- decentralizētās sistēmās nodrošina vienlīdzīgu pakalpojumu pieejamību un līdzvērtīgus pakalpojumu sniegšanas standartus;
- izmanto IKT sniegtās priekšrocības kā politikas un sistēmu partnerības līdzekļus un kā platformu partneru vienotai rīcībai iedzīvotāju interesēs.

Resursi politikas veidotājiem

CEDEFOP (2009). *Establishing and developing national lifelong guidance policy forums: A manual for policy-makers and stakeholders.*

Pieejams angļu, franču un vācu valodā.

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5188_en.pdf

EMKAPT (2012). *Mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrāde: Eiropas metodiskie ieteikumi. 7. nodaļa. „Koordinācija un sadarbība”, 3. nodaļa „Mūžilga karjeras atbalsta sistēmas galvenās iezīmes”.*

Pieejams šādās valodās: bulgāru, horvātu, čehu, holandiešu, angļu, igauņu, somu, franču, vācu, grieķu, ungāru, itāliešu, latviešu, lietuviešu, poļu, portugāļu, serbu, slovēņu.

EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs (2012), kurā iekļautas ar mūžilgu karjeras atbalstu saistītas definīcijas un karjeras atbalsta terminoloģija. Politikas veidotājiem glosārijs var noderēt, diskutējot par politikas izstrādi izglītības, apmācības, nodarbinātības un sociālās iekļaušanas sektorā.

Pieejams šādās valodās: albāņu, horvātu, čehu, angļu, grieķu, ungāru, latviešu, portugāļu un zviedru.

6. vadlīnija. Karjeras informācijas uzlabošana

Definīcija

Karjeras informācija ir jebkāda un jebkādā veidā sniegta informācija, kas palīdz iedzīvotājiem pieņemt nozīmīgus lēmumus par mācībām un darba iespējām. Tā ir, piemēram, informācija par profesijām, darba tirgu, vispārējās, profesionālās un augstākās izglītības programmām, kā arī par saistību starp izglītību un darbu. Svarīga karjeras informācijas daļa ir informācija par nacionālajām un Eiropas kvalifikāciju ietvarstrukturām un pārneses mehānismiem. Būtisks informācijas avots saistībā ar nodarbinātības tendencēm dažādās nozarēs (pieprasījums un piedāvājums), kā arī par jaunām un izzūdošām profesijām ir darba tirgus (sabiedriskā un privātā sektora nodarbinātības dienesti un darba devēji). Darba tirgus informācija, kas pārveidota karjeras informācijā, ir izšķiroši svarīga, lai varētu pieņemt pareizus ar karjeru saistītus lēmumus.

Karjeras informācija ir arī tā informācija, kas iegūta pieredzē balstītās mācībās, piemēram, darba ēnošanā, darba pieredzē un darba simulācijā.

Kāpēc tas ir svarīgi?

- Karjeras informācija ES iedzīvotājiem ļauj: a) salīdzināt sevi, savu situāciju, intereses un mērķus ar darbavietu, profesiju, izglītības un apmācības programmu prasībām un darba tirgus iespējām; b) noteikt iespējamus ceļus, kā šīs iespējas īstenot; c) pieņemt nozīmīgus lēmumus.
- Kvalitatīva un uzticama darba tirgus un karjeras informācija ļauj ES iedzīvotājiem izvēlēties mācību un darba iespējas un karjeras ceļu, balstoties uz faktiem par profesijām un darba tirgu.¹⁹
- Karjeras informācijas pieejamība un prasme tajā atrast meklēto, to saprast, izvērtēt un izmantot ir būtiski faktori saistībā ar sociālo vienlīdzību, dalību un sekmēm izglītībā un darba tirgū. Šī kompetence ir būtiska karjeras vadības prasmju sastāvdaļa.

¹⁹ Padomes 2008. gada Rezolūcijā par mūžilga karjeras atbalsta sekmīgāku iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās dalībvalstis tika aicinātas nodrošināt iedzīvotājiem un karjeras atbalstā ieinteresētajām pusēm uzticamus un saprotamus informācijas līdzekļus, kā arī īstenot vairākas šajās vadlīnijās iekļautās politiskās rekomendācijas par karjeras informācijas uzlabošanu.

- Individū un grupu spējas karjeras informāciju atrast, interpretēt un izmantot ir atšķirīgas; ir vajadzīgs individualizēts karjeras atbalsts, kas palīdzētu to izdarīt. Nodrošinot tikai nešķirotas informācijas gūzmu bez atbilstoša karjeras atbalsta, netiek ņemtas vērā individu un grupu dažādās spējas informāciju atrast un izmantot.²⁰

Labās prakses piemēri

Politika un sistēmas, kas:

- sekmē šādu karjeras informācijas standartu²¹ ievērošanu IKT un citos karjeras izglītības ieguves veidos un līdzekļos:
 - veidojot karjeras informāciju, tiek ņemtas vērā klientu vajadzības (spriežot pēc uzdotajiem jautājumiem) un sociālā vide,
 - karjeras informācija palīdz klientiem identificēt savas vajadzības un uzdot sev jautājumus,
 - tā ir saprotama (valoda, daudzveidīgs izklāsts, kur tekstu papildina attēli, grafiki, skaņa),
 - tā ir klientiem ērta un pedagoģiski veidota,
 - tā ir sakārtota, mūsdienīga, precīza un bez diskriminācijas elementiem,
 - tā nav atkarīga no sektora vai iestādes interesēm;
- uzlabo karjeras informācijas kvalitāti un nodrošina tās objektivitāti un līdzvērtīgu attieksmi pret dzimumiem, ievērojot klientu gaidas un darba tirgus faktisko situāciju;
- nodrošina darba tirgus informācijas ticamību;
- veicina darba tirgus informācijas apkopošanu un izplatīšanu, īstenojot partnerību starp galvenajām ieinteresētajām pusēm: ministriju, sociālajiem partneriem, sektoru un profesionāļu asociācijām;
- sasaista informāciju par īstenoto izglītību un apmācību ar vietējā, reģionālā, valsts un starptautiskā darba tirgus iespējām; izmanto instrumentus un resursus nepieciešamo darbavietu un speciālistu prognozēšanai, lai, balstoties gan uz nacionālajiem, gan ES resursiem, pilnveidotu karjeras informāciju;

²⁰ Grubb, W. N. (2002). *Who Am I? The Inadequacy of Career Information in an Information Age*. Parīze: OECD.

²¹ Tricot, A. (2002). *Improving Occupational Information*. Parīze: OECD.

- nodrošina ES iedzīvotājiem pieeju pieredzē balstītai un citu veidu karjeras informācijai;
- mudina ES iedzīvotājus apgūt karjeras vadības prasmes, kas ļauj atrast, saprast un izmantot karjeras informāciju, kā arī izvērtēt šādas informācijas avotus;
- veicina karjeras izglītību un karjeras vadības prasmju iekļaušanu vispārējās un profesionālās izglītības programmās, lai tādējādi novērstu indivīdu un grupu atšķirīgās spējas atrast, interpretēt, izvērtēt un izmantot karjeras informāciju;
- pievērš uzmanību karjeras atbalsta speciālistu karjeras informācijas zināšanu un prasmju pilnveidei sākotnējā izglītībā un pastāvīgā profesionālajā pilnveidē;
- sniedz informāciju dažādos veidos, ieskaitot internetu, un veicina tās izmantošanu;
- informē ES iedzīvotājus par ES mobilitātes instrumentiem, kas paredzēti izglītības ieguvējiem un darbiniekiem Eiropas Prasmju un kvalifikāciju telpā, kā arī par atvērtajiem izglītības resursiem profesionālajai pilnveidei. ES mobilitātes instrumenti ir: *ECVET*, *ECTS*, *EQF*, *ESCO (European Skills, Competencies, Qualifications and Occupations)*, *EUROPASS*, *EURES*, *YOUTHPASS*, *EUROPEAN SKILLS PASSPORT*, *EUROPASS LANGUAGE PASSPORT* un *PLOTEUS*.

Resursi politikas veidotājiem

NCDA (rediģēts 2007. g.). *Guidelines for the Preparation and Evaluation of Career and Occupational Information Literature.*

http://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3399

NCDA (1992). *Guidelines for the Preparation and Evaluation of Video Career Media.*

http://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3401

NCDA (1997). *Guidelines for the Use of the Internet for the Provision of Career Information and Planning Services.*

http://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/guidelines_internet

OECD (2002). *Improving Occupational Information.*

Pieejams angļu un franču valodā.

<http://www.oecd.org/edu/innovation-education/2485392.pdf>

OECD (2002). *Who am I? The inadequacy of career information in an information age.*

Pieejams angļu un franču valodā.

<http://iccdpp.org/wp-content/uploads/2014/03/OECD-Inadequacy-of-Career-Info-2002.pdf>

OECD (2001). *The Role of Information and Communication Technologies in an Integrated Career Information and Guidance System.*

Pieejams angļu un franču valodā.

<http://www.oecd.org/edu/research/2698249.pdf>

7. vadlīnija. Speciālistu apmācība un kvalifikācija

Definīcija

Apmācība ir karjeras atbalsta speciālistu — cilvēku, kuru galvenie darba pienākumi ir saistīti ar mūžilga karjeras atbalsta sniegšanu, — sākotnējā sagatavošana un pastāvīga profesionālā pilnveide. Tā aptver tās zināšanas, prasmes, kompetences un attieksmi, kas ir nepieciešamas, sniedzot mūžilgu karjeras atbalstu un veicot ar to saistītos uzdevumus jebkurā iestādē, kas šos pakalpojumus nodrošina. Kvalifikācija ir vērtēšanas vai atzīšanas procesa formālais rezultāts (piemēram, apliecība, diploms); tā tiek iegūta, kad kompetenta iestāde konstatē, ka indivīda mācību rezultāti atbilst noteiktajam standartam, lai viņš varētu sniegt iedzīvotājiem karjeras atbalsta pakalpojumus un veikt ar tiem saistītos uzdevumus. Dažu mūžilga karjeras atbalsta pasākumu īstenošanai ir nepieciešama intensīva un specifiska apmācība (piemēram, karjeras konsultēšana un testēšana, karjeras izglītība un pedagoģija), bet citu pasākumu īstenošanai apmācība ir mazāk intensīva un specifiska (piemēram, karjeras pakalpojumu izmantošanas statistikas reģistrēšana).

Kāpēc tas ir svarīgi?

- Iedzīvotājiem ir jābūt pārliecinātiem, ka mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumus sniedz cilvēki ar atbilstošām zināšanām, kompetenci un ētiskumu.
- Iedzīvotājiem ir jādod iespēja un jāpalīdz noskaidrot savas mūžilga karjeras atbalsta vajadzības, un tās ir jārisina kompetenti un profesionāli, lai viņi varētu pieņemt nozīmīgus un efektīvus lēmumus saistībā ar mācībām un darbu.
- Speciālisti un citi darbinieki, kuri piedalās karjeras atbalsta pasākumu īstenošanā, daudz labāk spēj palīdzēt iedzīvotājiem pieņemt pareizus lēmumus un īstenot karjeras maiņu tad, ja ir atbilstoši apmācīti.
- Apmācība uzlabo karjeras atbalsta speciālistu un citu karjeras atbalsta pasākumu īstenošanu profesionālītāti un standartus, kā arī ļauj viņiem labāk atsaukties gan uz iedzīvotāju, gan politikas veidotāju vajadzībām un gaidām.²²

²² Padomes 2008. gada Rezolūcija par mūžilga karjeras atbalsta sekmīgāku iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās.

- Mūžilga karjeras atbalsta speciālista kvalifikācija garantē atbilstību minimālajiem mācību un kompetenču standartiem.²³

Labās prakses piemēri

Politika un sistēmas, kas:

- aizsargā ES iedzīvotāju intereses, uzlabojot karjeras atbalsta pasākumu profesionālismu;
- veicina karjeras atbalsta pasākumu pārvaldīšanā un īstenošanā iesaistīto indivīdu sākotnējo izglītību un tālākizglītību un pieprasa, lai viņi būtu ieguvuši atbilstošu kvalifikāciju;
- sekmē karjeras atbalsta speciālistu un citu darbinieku sākotnējo apmācību un profesionālo pilnveidi, īpaši izceļot tādu karjeras atbalstu un konsultācijas, kuros tiek ievērotas dzimuma un kultūras īpatnības;
- dod cilvēkiem iespēju pakāpeniski progresēt, kļūstot no nespeciālistiem par karjeras atbalsta speciālistiem un iegūstot atbilstošu kvalifikāciju, kā arī ļauj atzīt un apstiprināt viņu iepriekš iegūto izglītību;
- veicina to, lai speciālisti zinātu un ievērotu ētikas standartus;
- sekmē karjeras atbalsta speciālistu starpsektoru mobilitāti, piemēram, starp izglītības, apmācības, nodarbinātības un sabiedrisko sektoru;
- stiprina saikni starp valsts karjeras atbalsta politiku un speciālistu apmācības mērķiem;
- nacionālās politikas veidošanā izmanto starptautiskos un ES pētījumus, kā arī karjeras atbalsta speciālistu profesionālo kompetenču un kvalifikāciju standartus.

²³ Padomes (izglītība) 2004. gada Rezolūcija par politikas nostādņu, sistēmu un prakses uzlabošanu profesionālās orientācijas jomā aicināja dalībvalstis uzlabot karjeras atbalsta speciālistu sākotnējo izglītību un tālākizglītību. Karjeras atbalsta speciālistu apmācībai tika pievērsta uzmanība arī ESAO ekspertu dokumentā „*The Skills, Training and Qualifications of Guidance Workers*” (autors: J. McCarthy; Parīze: OECD, 2002) un CEDEFOP pētījumā „*Professionalising Career Guidance*” (Luksemburga: Eiropas Kopieni Oficiālo publikāciju birojs, 2009).

Resursi politikas veidotājiem

CEDEFOP (2009). *Professionalising Career Guidance: Practitioner Competences and Qualification Routes in Europe.*

Pieejams angļu un vācu valodā.

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5193_en.pdf

Eiropas Komisija (2014). *European Reference Competence Profile for PES and EURES Counsellors.* Brisele: Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts.

EMKAPT (2015.) *Tool No. 5: Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance.*

OECD (2001). *The Skills, Training, and Qualification of Guidance Workers.*

Pieejams angļu un franču valodā.

<http://www1.oecd.org/edu/innovation-education/2698214.pdf>

8. vadlīnija. Mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu finansēšana

Definīcija

Mūžilga karjeras atbalsta pasākumu un produktu finansēšanas iespējas ir dažādas²⁴: centrālā valdība pakalpojumus finansē tieši vai finansējot attiecīgās valsts aģentūras (piemēram, izglītības un nodarbinātības sektoru aģentūras); par valsts budžeta finansējuma sadali ir atbildīgi reģioni, pašvaldības vai iestādes; tiek izmantoti pašu reģionu vai pašvaldību līdzekļi; valsts iepērk ārpalpojumu no privātajām, bezpeļņas un brīvprātīgajām organizācijām; pakalpojumi tiek iegādāti brīvajā tirgū, un klienti par tiem maksā privāti; pakalpojumus nodrošina darba devēji un arodbiedrības; tiek īstenotas minēto finansēšanas veidu kombinācijas.

Kāpēc tas ir svarīgi?

- Mūžilgs karjeras atbalsts dod labumu gan sabiedrībai, gan indivīdiem. Tas ievērojami veicina sabiedriskās politikas mērķu sasniegšanu izglītībā, nodarbinātībā, sociālās iekļaušanas jomā un tautsaimniecībā kopumā (skat. iepriekš 1.2. sadaļu). Eiropas Savienības Padome²⁵ tos ir nosaukusi par „vispārējas nozīmes pakalpojumiem”, kam vajadzētu būt pieejamiem visiem iedzīvotājiem, taču šādu pieejamību nevar nodrošināt bez ievērojama publiskā finansējuma.
- Iedzīvotāju tiesības uz profesionālās karjeras atbalstu jeb „arodorientāciju” ir paredzētas Eiropas Sociālās hartas 9. pantā²⁶ un Papildprotokolā²⁷ par iespēju līdztiesību neatkarīgi no dzimuma un par šo tiesību īstenošanu. Mūžilga karjeras atbalsta pasākumu finansēšana no valsts budžeta līdzekļiem ļauj īstenot šīs tiesības.
- Šīs vadlīnijas atzīst arī to, ka privātais sektors var dot savu ieguldījumu mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu un produktu nodrošināšanā un ka par šiem pakalpojumiem iedzīvotāji var samaksāt paši.

²⁴ EC-OECD (2004): *Career Guidance: a Handbook for Policy-Makers*.

²⁵ Padomes (izglītība, jaunatne) 2008. gada Rezolūcija par mūžilga karjeras atbalsta sekmīgāku iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās.

²⁶ Eiropas Sociālā harta, Turīna, 18.10.1961.

²⁷ Eiropas Sociālās hartas Papildprotokols, Strasbūra, 05.05.1988.

Labās prakses piemēri

Politika un sistēmas, kas:

- veicina karjeras pakalpojumu, pasākumu un produktu atbilstošu finansēšanu, lai iedzīvotājiem dotu iespēju īstenot Eiropas Sociālajā hartā paredzētās tiesības uz arodorientāciju un sekmētu tās pieejamību;
- veicina datu apkopošanu par izdevumiem un resursu izmantošanu, lai noskaidrotu ieguldītā izlietošanas efektivitāti un nepieciešamo papildu ieguldījumu, lai uzlabotu dažādus pakalpojumu sniegšanas aspektus;
- veicina atskaitīšanos par karjeras atbalstam novirzīto finansējumu;
- risina pakalpojumu un produktu sniegšanas rentabilitātes jautājumu, piemēram, saskaņojot pakalpojumus starp sektoriem, iestādēm un institūcijām;
- atbalsta pētījumus par karjeras atbalsta pasākumu lietderīgumu un rezultātiem;
- nodrošina to, ka visas iestādes un organizācijas, kas saņem publisko finansējumu karjeras atbalsta pasākumu sniegšanai, atbilst noteiktajiem kvalitātes standartiem attiecībā uz pakalpojumiem, produktiem un speciālistu kompetenci;
- pēc vajadzības sekmē privātā sektora investīcijas tādu karjeras atbalsta pakalpojumu un produktu sniegšanā, kuri atbilst valstī noteiktajiem standartiem;
- pēc vajadzības veicina privātā un valsts sektora karjeras atbalsta resursu kopīgu izmantošanu.

Resursi politikas veidotājiem

EMKAPT (2015). *Tool No. 5: Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*.

OECD (2002). *An Occupation in Harmony: The Role of Markets and Governments in Career Information and Career Guidance*.

Pieejams angļu un franču valodā.

<http://www.oecd.org/education/innovation-education/1954694.pdf>

9. vadlīnija. Informācijas un komunikācijas tehnoloģijas mūžilgam karjeras atbalstam

Definīcija

Informācijas un komunikācijas tehnoloģijas (IKT) mūžilga karjeras atbalsta jomā aptver tādus produktus, infrastruktūru un elektronisko saturu, kas veicina mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmu izstrādi un mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu, resursu un instrumentu nodrošināšanu. Tas skar veidu, kā iedzīvotāju vajadzībām tiek plānoti un izstrādāti interaktīvi pakalpojumi, resursi un instrumenti, arī to, kā iedzīvotāji tos izmanto un kā šo līdzekļu izmantojums veicina to pārveidošanu. IKT aptver arī digitālās prasmes, kas ir nepieciešamas IKT lietošanai mūžilga karjeras atbalsta jomā.

IKT var izmantot gan karjeras un darba tirgus informācijas failu veidošanai un pakalpojumu sniegšanai pa tālruni, gan komplicētās tiešsaistes karjeras atbalsta sniegšanas sistēmās, resursos un instrumentos, gan arī lietotnēs, 3D daudzlietotāju virtuālajā vidē, attālinātajos pakalpojumos un sociālo tīklu vietnēs, kuras veicina sadarbību starp iedzīvotājiem un karjeras atbalsta speciālistiem, kā arī sadarbību starp klientiem. Starp pēdējiem minami: līdzinieku izaugsmes treniņi, tiešsaistes karjeras atbalsta kopienas, kopīgas darba meklētāju un darba devēju platformas, kā arī klientu interesēm pielāgots mentorings reāllaikā. Karjeras iespēju izmēģināšana, izmantojot spēles un lietotnes (piemēram, darba meklēšanas un kontaktu veidošanas lietotnes), var nekavējoties novest pie nākamā soļa: informācijas meklēšanas un atrašanas. Starp IKT lietotnēm ir arī nacionālie portāli, kuru nodrošināšanā apvienojas vairākas par mūžilgu karjeras atbalstu atbildīgās ministrijas.

IKT mūžilga karjeras atbalsta jomā darbojas kā:

- instruments, kas papildina, veicina un pilnveido karjeras atbalsta pakalpojumu, resursu un instrumentu tradicionālās pieejas;
- šādu tradicionālo pieeju alternatīva;
- katalizators, kas izraisa pārmaiņas karjeras atbalsta pakalpojumos, resursos un instrumentos, tos pārveidojot un mainot to pieejamību, lietošanu un pārvaldību;
- administratīvs instruments, kas sekmē datu apkopšanu, uz pierādījumiem balstītas politikas izstrādi,

atskaitīšanos, kvalitātes nodrošināšanu, kā arī politikas un sistēmu saskaņotību un viengabalainību sektoros un starp tiem;

- integrācijas līdzeklis, kas nodrošina kopīgu konceptuālu sistēmu mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu, resursu un instrumentu plānošanai un sniegšanai dažādos sektoros (izglītība, apmācība, nodarbinātība un sociālā joma).

Kāpēc tas ir svarīgi?

- IKT atbalsta uz iedzīvotājiem vērstu pieeju, lai visi sabiedriskie pakalpojumi, ieskaitot mūžilga karjeras atbalsta pasākumus, resursus un instrumentus, būtu labāk pieejami;
- IKT ir potenciāls būt par vienojošu faktoru mūžilga karjeras atbalsta politikas veidošanā;
- Iedzīvotāju ieradumu maiņa: IKT produkti, infrastruktūra un elektroniskais saturs ir mainījuši iedzīvotāju ieradumus. Starp tiem ir komunikācijas līdzekļu (tālrunis, e-pasts, sociālie tīkli) izmantošanas biežums un ilgums, laika izmantošanas modeļi, kā arī nesen sāktā tiešsaistes lietotņu un mākonī izvietoto interneta pakalpojumu izmantošana, kur līdzinieku saziņas iespējas ir ātrākas un vieglāk pieejamas. Internets tiek intensīvi izmantots kā informācijas avots un bibliotēka, un ir neizmērojami pieaugusi preču un pakalpojumu iegāde tiešsaistē. Plānojot mūžilga karjeras atbalsta politiku un pakalpojumu sniegšanas veidus, šīs izmaiņas ir jāņem vērā.
- Individīdi, grupas un kopienas, savukārt, IKT produktus, infrastruktūru un elektronisko saturu izmanto ļoti radoši, piemēram, veido interešu grupas, kuras vieno noteikts mērķis. IKT ļauj sadarboties un īstenot kopīgus mūžilga karjeras atbalsta projektus vietējā, reģionālā, valsts un starptautiskā mērogā. Mūžilga karjeras atbalsta sniegšanā ir jāizmanto jaunais skatījums, ko potenciālajiem pakalpojumu, resursu un instrumentu lietotājiem nodrošina IKT.
- Jaunie IKT instrumenti var līdzsvarot iedzīvotāju pašpalīdzības pasākumus un speciālistu atbalstītos pasākumus, tā paplašinot pakalpojumu pieejamību un nodrošinot to vienlīdzīgu saņemšanu ļoti rentablā veidā.

- IKT atvieglo komunikāciju un jaunu zināšanu veidošanu, izmantojot sociālo tīklu un mobilo ierīču lietotāju mūžilga karjeras atbalsta pieredzi. Šie resursi tiek izmantoti ar karjeras speciālistu atbalstu vai bez tā. Sociālie tīkli mūžilga karjeras atbalsta jomā ir jaunas saziņas līdzeklis, interaktīva darba telpa un stimulē paradigmas maiņu un reformām.
- Lai IKT varētu izmantot mūžilga karjeras atbalsta sniegšanā, ir jāizvērtē iestāžu darbs un profesionālās kompetences, kā arī ir nepieciešams jauns domāšanas veids un kultūra, kas balstās uz koordināciju un sadarbību, lai ierobežotos resursus varētu izmantot efektīvi.
- atbalsta „vienkāršas valodas” lietošanu mūžilga karjeras atbalsta tīmekļa vietnēs un karjeras informācijā, kas sniegta, izmantojot citas IKT;
- mudina iedzīvotājus izmantot tiešsaistē pieejamos mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumus, resursus un instrumentus;
- piešķir resursus, lai nodrošinātu tiešsaistes karjeras pakalpojumu publisku pieejamību (piemēram, izglītības un apmācības iestādēs, valsts nodarbinātības dienestos, bibliotēkās);

Labās prakses piemēri

Politika un sistēmas, kas:

- informācijas un komunikācijas tehnoloģijas mūžilga karjeras atbalsta jomā uzskata par daļu no plašāka valsts e-pārvaldes mehānisma;
- nodrošina, lai ministrijas, kuras kopīgi ir atbildīgas par mūžilgu karjeras atbalstu, būtu vienojušās par IKT lomu un izmantošanu mūžilga karjeras atbalsta sniegšanā un par to informētu visus pakalpojumu sniedzējus un ieinteresētās puses;
- nodrošina IKT resursu izstrādāšanai un ieviešanai nepieciešamo infrastruktūru, jo īpaši pakalpojumu sniedzēju apmācību un atbalstu;
- lietojot un veidojot modernās tehnoloģijas mūžilga karjeras atbalsta jomā, ievēro ētikas jautājumus (piemēram, tiešsaistes identitāte, privātums) un profesijas standartus;
- atzīst individu un grupu vispārējo un digitālo prasmju atšķirības, kā arī to atšķirīgās spējas atrast, interpretēt, izvērtēt un izmantot mūžilga karjeras atbalsta informāciju un norādes; sniedz palīdzību tiem, kuriem tas nepieciešams;
- veicina mūžilga karjeras atbalsta klientu digitālo iekļaušanu, t. i., sociālo iekļaušanu, kas nelabvēlīgā situācijā esošajiem indivīdiem un grupām nodrošina IKT pieejamību un lietošanas prasmes, lai tās izmantotu mūžilga karjeras atbalsta jomā;
- atbalsta 3D daudzlietotāju IKT platformas, kas klientiem sniedz virtuālo karjeras izglītības pieredzi, piemēram, simulē darba apstākļus;
- atbalsta jaukto mācīšanos — klātienē, tālmācībā ar speciālistu atbalstu, internetā —, kā arī palīdzības sniegšanu iedzīvotājiem, lai apgūto viņi spētu efektīvi izmantot;
- nodrošina, lai sākotnējā apmācība un kvalifikācijas celšanas pasākumi uzlabotu karjeras atbalsta speciālistu prasmes un palīdzētu viņiem izprast IKT izmantošanas nianšes, ētiku un pieprasījuma diktētos atbildes laika nosacījumus;
- sistemātiski integrē IKT izmantošanu esošajos mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumos un pielāgo karjeras atbalsta pakalpojumus informācijas un komunikācijas tehnoloģijām;
- veidojot mūžilga karjeras atbalsta politikas empīrisko bāzi, izmanto publiski pieejamus datus, t. i., datus, kurus var izmantot, atkārtoti izmantot un izplatīt;
- integrē IKT izmantošanu nacionālajos mūžilga karjeras atbalsta kvalitātes nodrošināšanas mehānismos;
- izstrādā un nemitīgi uzlabo IKT lietošanas prakses standartus mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumos un programmās;

- veic pētījumus un vērtēšanu, lai atbilstoši veidotu mūsdienu tehnoloģiju izmantošanu un to pedagoģisko ietekmi uz mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumiem, resursiem un instrumentiem.

Resursi politikas veidotājiem

EMKAPT (2012). *European Lifelong Guidance Policies: Progress Report 2011–12. A Report of the European Lifelong Guidance Policy Network*. Jiveskile, Somija: Jiveskiles Universitāte.

<http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-progress-report-2011-2012>

NCDA (1997). *Guidelines for the Use of the Internet for the Provision of Career Information and Planning Services*.

OECD (2001). *The Role Of Information and Communication Technologies in an Integrated Career Information And Guidance System*.

Pieejams angļu un franču valodā.

<http://www.oecd.org/edu/research/2698249.pdf>



Mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmu vadlīnijas vispārējās un profesionālās izglītības sektoram

Šo daļu veido četras vadlīnijas, kas aptver mūžilga karjeras atbalsta sniegšanas politiku vispārējā izglītībā, profesionālajā izglītībā, pieaugušo izglītībā un augstākajā izglītībā.

10. vadlīnija. Mūžilgs karjeras atbalsts skolēniem

Definīcija

Karjeras atbalsts skolēniem aptver daudzus pedagoģiskos pakalpojumus, strukturētas programmas un pasākumus, ieskaitot e-mācības un produktus vai instrumentus, kas palīdz skolēniem saprast skolas izglītības programmā pieejamās mācību iespējas un izvēles, sasaistīt tās ar mācību un darba iespējām pēc skolas beigšanas, kā arī sekmīgi īstenot karjeras maiņu un apgūt karjeras vadības prasmes. Mūžilgs karjeras atbalsts palīdz skolēniem un viņu ģimenēm plānot nākamos soļus, it īpaši obligātās izglītības beigu posmā, kad skolēniem ir jāpieņem nozīmīgi lēmumi par turpmāko vispārējo vai profesionālo izglītību vai pāriešanu uz darba tirgu.

Pie mūžilga karjeras atbalsta pieder arī atbalsts vecākiem, skolotājiem un skolas vadībai, lai palīdzētu viņiem saprast izglītības ieguves iespējas un to saistību. Mūžilga karjeras atbalsta pasākumi skolēniem var tikt sniegti skolā, ārpus skolas vai abējādi.

Lēmumu pieņemšana par mācību un darba iespējām ir sarežģīts process, kurā skolēnam jāspēj kritiski izvērtēt gan iekšējos emocionālos mainīgos lielumus, piemēram, pašizziņu, gan ārējos mainīgos lielumus, piemēram, ģimeni, vienaudžus, sabiedrības gaidas un stereotipus, mācību iespējas un darba tirgu. Līdz ar to cilvēkiem, kuri sniedz karjeras atbalstu skolēniem, ir jābūt apguvušiem karjeras atbalsta pedagoģiju.²⁸

Kāpēc tas ir svarīgi?

- Galvenie rādītāji, kas liecina par skolas izglītības programmas panākumiem, ir skolēnu dalība un noturēšana, skolēnu motivācija un iesaistīšanās mācību darbā, skolas izglītības rezultāti un sasniegumi, kā arī skolēnu tālākvirzība skolā un pēc tās beigšanas. Mūžilgam karjeras atbalstam ir izšķiroši svarīga loma gan skolas izglītības programmas īstenošanā, gan skolēnu mācību un skolotāju darba atbalstīšanā, jo tas palīdz skolēniem saprast saikni starp skolā iegūto izglītību un karjeras iespējām pēc skolas beigšanas, ieskaitot gan darbu, gan mācības.²⁹
- Skolēnu spējas identificēt, atrast un interpretēt informāciju, kas attiecas uz viņiem pašiem, uz viņu turpmākajām izglītības un darba iespējām, uz ģimeni un sabiedrības gaidām, kā arī izdarīt izvēli, ir ļoti atšķirīgas. Ievērojami atšķiras arī skolēnu intelektuālās un sociālās attīstības temps un briedums attiecībā uz karjeras lēmumu pieņemšanu — gan bērnībā, gan pusaudža gados. Vairumam no viņiem skolas gados ir nepieciešams neliels karjeras atbalsts, mazākajai — tomēr ievērojama — skolēnu daļai ir vajadzīga intensīva palīdzība, lai viņi spētu pieņemt ar mācībām un darbu saistītus lēmumus.
- Vecāku, kopienas, vienaudžu un skolotāju zināšanas par profesijām un darba tirgu ir ļoti ierobežotas, tāpat kā viņu zināšanas par atbilstošajām izglītības ieguves iespējām. Jau skolas laikā īstenoti karjeras atbalsta pasākumi ļauj šīm uzticības personām sekmīgāk palīdzēt jauniešiem izvēlēties mācības un darbu.
- Saskaņā ar valstu izglītības un apmācības sistēmu struktūru un to saikni ar darba tirgu agrīni pieņemtie lēmumi par priekšmetu un programmu izvēli

²⁸ Padomes (izglītība, jaunatne) 2008. gada Rezolūcijā par mūžilga karjeras atbalsta sekmīgāku iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās dalībvalstīs tika aicinātas uzlabot skolotāju un pasniedzēju sagatavošanu un atbalstīšanu.

²⁹ Padomes (izglītība, jaunatne) 2004. gada Rezolūcija par politikas nostādņu, sistēmu un prakses uzlabošanu profesionālās orientācijas jomā Eiropā.

(piemēram, vidējās izglītības pirmā posma sākumā vai vēl agrāk) lielā mērā ietekmē izvēli nākamajos būtiskajos lēmumu pieņemšanas brīžos, piemēram, vidējās izglītības otrajā posmā un absolvējot skolu. Līdz ar to mūžilga karjeras atbalsta pasākumi skolēniem (un viņu vecākiem) ir jāsaņem jau agrīnā vecumā.

- Dažās izglītības sistēmās, skolēniem pārejot no viena izglītības posma uz nākamo, kā arī no vispārējās izglītības plūsmas uz profesionālo izglītību, tiek īstenota atlase. Mūžilgs karjeras atbalsts ir nepieciešams, lai jauniešiem, viņu vecākiem un skolotājiem palīdzētu tikt galā ar negaidītu izvēles ierobežojumu vai jauniešu novirzīšanu neatbilstoši viņu vēlmēm, kompetencēm, interesēm un apstākļiem.
- Virzībā no sākumskolas uz augstāko izglītību un profesionālo izglītību valsts budžeta izmaksas uz vienu skolēnu palielinās. Vispārējā izglītība vidusskolā bieži vien ir pēdējais posms pirms pārejas uz augstāko vai profesionālo izglītību. Kvalitatīvs karjeras atbalsts abos vidējās izglītības posmos nodrošina lietderīgāku valsts līdzekļu izmantojumu pēc skolas absolvēšanas, jo skolēni un viņu vecāki spēj gudri pieņemt nozīmīgus lēmumus par augstākās vai profesionālās izglītības izvēli, līdz ar to samazinās nodokļu maksātāju naudas izdevumi par studentu atbirumu.
- Izglītības sistēmu pienākums ir palīdzēt skolēniem apgūt „galvenās mūžizglītības kompetences”, jo īpaši mācīšanos mācīties³⁰, kā arī motivēt un veicināt mācību mobilitāti. Karjeras atbalsts un konsultācijas tiek uzskatīti par kritiski svarīgiem arī visaptverošajās stratēģijās, kuru nolūks ir novērst priekšlaicīgu izglītības ieguves pārtraukšanu un kur saskaņā ar Padomes 2011. gada ieteikumu tiek izdalīti trīs aspekti: profilakse, intervence un kompensācija.³¹

Labās prakses piemēri

Politika un sistēmas, kas:

- atbalsta visaptverošu pieeju skolēnu karjeras izglītībai, kombinējot izglītības programmā paredzētās karjeras izglītības programmas, pieredzē balstīto mācīšanos un mācīšanos ārpus skolas vai darbavietā, izmantojot kopienas un absolventu resursus, atbalstu pa tālruni un internetā, kā arī individuālos un kolektīvos karjeras pasākumus klātienē;
- veicina izglītības programmā paredzēto karjeras izglītību un karjeras vadības prasmes, lai izlīdzinātu atsevišķu skolēnu un grupu spējas atrast, interpretēt, izvērtēt un izmantot karjeras informāciju, jo īpaši, ja tā iegūta internetā un sociālajos tīklos;
- izstrādā visaptverošu stratēģiju karjeras vadības un uzņēmējdarbības³² prasmju mācīšanai un apguvei, sākot no sākumskolas līdz vidējās izglītības otrajam posmam;
- veicina visaptverošas mūžilga karjeras atbalsta programmas īstenošanu skolā un ārpus tās, lai palīdzētu skolēniem, viņu vecākiem, skolotājiem un skolas vadībai brīžos, kad skolēniem ir jāpieņem svarīgi lēmumi par mācībām un darbu;
- veicina karjeras izglītības rezultātu izvērtēšanu, lai pārraudzītu skolēnu karjeras atbalsta programmu kvalitāti un lietderīgumu;
- sniedz īpašu karjeras atbalstu un konsultācijas skolēniem, kuri ir pakļauti riskam priekšlaicīgi pārtraukt izglītības ieguvu; viņi tiek motivēti, izmantojot karjeras vadības prasmju programmu un mācot tiešsaistes pakalpojumu izmantošanas pamatprasmes;
- ievēro un atsauca uz skolēnu dažādību un dzimumu atšķirībām;

³⁰ Eiropas Parlamenta un Padomes ieteikums (2006).

³¹ Padomes (izglītība) 2011. gada 28. jūnija ieteikums par politiku, lai mazinātu mācību priekšlaicīgu pārtraukšanu.

³² Eiropas Komisijas (2006) Paziņojums par izglītības un mācību izmantošanu, lai stimulētu uzņēmējdarbības garu. „Pašiniciatīva un uzņēmējdarbība” bija viena no 8 pamatprasmēm, kas nosauktas Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 18. decembra ieteikumā par pamatprasmēm mūžizglītībā (2006/962/EK) (OV L 394, 30.12.2006).

- atbalsta un uzlabo karjeras atbalsta speciālistu un citu karjeras atbalsta sniegšanā iesaistīto skolas darbinieku, kā arī skolas vadības sākotnējo apmācību un kvalifikācijas celšanu, jo īpaši saistībā ar karjeras vadības prasmju mācīšanu un vērtēšanu un metodēm, kā novērst priekšlaicīgu izglītības ieguves pārtraukšanu;
- pēc vajadzības atbalsta noderīgu resursu sniegšanu skolas vadībai, lai tā varētu nodrošināt kvalitatīvu karjeras atbalstu.
- atbalsta skolēnu karjeras atbalsta programmu pārraudzību, t. sk., iegūstot skolēnu, vecāku, skolotāju un darba devēju atsauksmes;
- palīdz nodrošināt vienādu mūžilga karjeras atbalsta sniegšanas kvalitāti skolās un reģionos, kur tās finansēšana ir deleģēta skolām, pašvaldībām un reģioniem;
- iedibina pakalpojumu un produktu standartus, sašķaņā ar kuriem mūžilga karjeras atbalsta programmu vai tās elementus īsteno iepirkti pakalpojumu sniedzēji vai ārējie eksperti;
- atbalsta datu apkopošanu par izglītību, apmācību un darbavietām, uz kurām pāriet izglītības ieguvī pārtraukušie skolēni, un iedibina šādu datu ieguves mehānismus;
- informē par Eiropas Prasmju un kvalifikāciju telpu, par izglītības ieguvējiem un darba ņēmējiem paredzētajiem ES mobilitātes instrumentiem, kā arī par atvērtajiem izglītības resursiem profesionālajai pilnveidei.

Resursi politikas veidotājiem

Borbējs-Pece, T. B., Hačinsone, Dž. (2013). EMKAPT pārskats Nr. 4. „Jauniešu garantija” un mūžilgs karjeras atbalsts.

Pieejams horvātu, angļu, vācu, latviešu, portugāļu valodā.

CEDEFOP (2011). *Guidance Supporting Europe’s Aspiring Entrepreneurs.*

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/18285.aspx>

EMKAPT (2012). Mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrāde: Eiropas metodiskie ieteikumi. 4.–7. nodaļā ir aplūkoti metodiskie ieteikumi mūžilga karjeras atbalsta politikai nodarbinātības sektorā.

Pieejams šādās valodās: horvātu, holandiešu, angļu, igauņu, somu, franču, vācu, grieķu, ungāru, itāliešu, latviešu, lietuviešu, poļu, portugāļu.

EMKAPT (2015). *Tool No. 4: Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS).*

EMKAPT (2015). *Tool No. 5: Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance.*

EMKAPT (2014). *Concept Note No. 6. Early School Leaving.*

Pieejams angļu un portugāļu valodā.

<http://www.elgpn.eu/publications>

Hjūza, D., Borbējs-Pece, T. B. (2012). EMKAPT pārskats Nr. 2. Jauniešu bezdarbs.

Pieejams horvātu, holandiešu, angļu, grieķu, latviešu un portugāļu valodā.

11. vadlīnija. Mūžilgs karjeras atbalsts profesionālās izglītības ieguvējiem

Definīcija

Profesionālās izglītības mērķis ir sniegt cilvēkiem tādas zināšanas, zinātību, prasmes un kompetences, kas ir nepieciešamas konkrētās profesijās vai plašāk darba tirgū.³³ Tiek īstenotas arī īpašas, riskam pakļautajiem jauniešiem paredzētas, apmācības programmas, kas ļauj viņiem apgūt nodarbināmības uzlabošanai nepieciešamās pamatprasmes, lai viņi varētu sākt strādāt vai iesaistīties sākotnējās profesionālās izglītības ieguvē. Profesionālo izglītību var iedalīt sākotnējā profesionālajā izglītībā³⁴ un profesionālajā tālākizglītībā.

Mūžilgs karjeras atbalsts sākotnējā profesionālajā izglītībā ir tādu darbību un produktu kopums, kas palīdz jauniešiem pirms iestāšanās profesionālās izglītības iestādē vai iestājoties noskaidrot un izprast profesionālās izglītības ieguves iespējas, lai sasaistītu tās ar turpmāko profesionālo izglītību un darba iespējām, kā arī varētu sekmīgi uz tām pāriet. Pie mūžilga karjeras atbalsta pieder atbalsta sniegšana vecākiem, skolotājiem un skolu vadībai, lai viņi saprastu izglītības ieguves iespējas un saiknes starp tām, kā arī atbalsts skolotājiem karjeras atbalsta sniegšanā, nodrošinot speciālas apmācības programmas par riskam pakļautajiem jauniešiem, un atbalsts mentoriem uzņēmumos, kur tiek īstenotas profesionālās izglītības programmās paredzētas mācības uzņēmumā.

Profesionālā tālākizglītība ir tāda izglītība vai apmācība, ko indivīds sāk apgūt pēc sākotnējās izglītības ieguves vai pēc nonākšanas darba tirgū. Tās nolūks ir palīdzēt indivīdiem uzlabot vai papildināt zināšanas un prasmes vai apgūt jaunas prasmes, lai mainītu karjeru, celtu kvalifikāciju vai turpinātu personisko vai profesionālo pilnveidi.³⁵ Tā var būt arī pēcdiploma augstākā profesionālā izglītība.

Mūžilgs karjeras atbalsts profesionālajā tālākizglītībā var izpausties dažādi, piemēram, kā mentorings uzņēmumā un darbinieku novērtēšana, ko var apvienot ar pašvaldības vai ārējo mūžilga karjeras atbalsta īstenotāju sniegtajiem

pakalpojumiem, piemēram, iesaistot valsts nodarbinātības dienestu, izmantojot valsts nodrošinātos mūžilga karjeras atbalsta pasākumus jebkura vecuma iedzīvotājiem vai arī privāti īstenotus pakalpojumus. Tas var ietvert arī atbalstu tiem, kuri vēlas kļūt par pašnodarbinātām personām.

Kāpēc tas ir svarīgi?

- Jauniešu atšķirīgās zināšanas, spējas un brieduma pakāpe saistībā ar nozīmīgu karjeras lēmumu pieņemšanu (skat. 9. vadlīniju) ietekmē viņu profesionālās izglītības izvēli. Tas, ka viņi sākotnēji ir izvēlējušies profesionālo izglītību, nebūt nenozīmē, ka viņi pie šīs izvēles arī paliks; viņiem būs vajadzīgs karjeras atbalsts, lai viņi turpinātu iesāktās mācības un sekmīgi pārietu uz darba tirgu. Nepieciešamība apgūt karjeras vadības prasmes uz profesionālās izglītības ieguvējiem attiecas tikpat lielā mērā kā uz vispārējās izglītības ieguvējiem. Tas ir apliecināts Briges komunikē (2010).
- Profesionālās izglītības izvēle jauniešiem un viņu vecākiem ir saistīta ar vairākām grūtībām. Tās ir: vecums, kādā šī izvēle ir jāizdara; šī lēmuma veids (obligāti vai brīvprātīgi); tas, vai tiek veikta atlase; brīdis, kad jāizšķiras par profesionālo specializāciju. Informācija un karjeras atbalsts var jauniešiem palīdzēt labāk saprast savas izvēles ietekmi uz karjeras maiņu un tālākvirzību, gudri izvēlēties profesionālo specializāciju un aktīvi iesaistīties mācībās. Mūžilgs karjeras atbalsts var arī palīdzēt nomainīt programmu, ja skolēna sākotnēji izvēlēta profesionālā izglītība vai specializācija izrādās neatbilstoša.
- Speciālas apmācības programmas, kas paredzētas riskam pakļautajiem jauniešiem, kā arī potenciālajiem un faktiskajiem izglītības ieguves pārtraucējiem, bieži ir viņu pēdējā iespēja apgūt nodarbināmības prasmes. Pasniedzēju un speciālistu sniegts mūžilgs karjeras atbalsts var palīdzēt viņiem labāk saprast šķēršļus ceļā uz mācībām, nodarbinātību un aktīvu pilsoniskumu un to, kā uzņēmumā īstenota mācīšanās var palīdzēt šos šķēršļus pārvarēt un nepārtraukt izglītības ieguvi.

³³ CEDEFOP (2011). *Vocational Education and Training at Higher Qualification Levels*. Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs.

³⁴ Sākotnējā profesionālā izglītība tiek īstenota dažādās izglītības pakāpēs: vidējās izglītības pirmajā un otrajā posmā, mācekļa prakses laikā, pēcvidejā neterciārajā izglītībā un augstākajā izglītībā.

³⁵ CEDEFOP (2008). *Terminology of European Education and Training Policy – a Selection of 100 Key Terms*. Luksemburga: Eiropas Kopienų Oficiālo publikāciju birojs, 2009.

- Ir atzīts, ka sākotnējai profesionālajai izglītībai un profesionālajai tālākizglītībai³⁶ ir svarīga loma jebkurā tautsaimniecībā: tās sagatavo un pilnveido darbaspēku, apmierina darba devēju vajadzības un uzlabo to cilvēku nodarbināmību, kuri ir visjutīgākie pret pārmaiņām darba tirgū. Mūžilgs karjeras atbalsts sekmē profesionālās izglītības sistēmu efektivitāti, palīdzot iedzīvotājiem izvēlēties sākotnējo profesionālo izglītību un pēc tam profesionālo tālākizglītību, atbalstot mācīšanos un sekmes profesionālās izglītības programmas apguves laikā, kā arī atbalstot pāreju uz darba tirgu vai turpmāku izglītības ieguvu. Tās arī informē iedzīvotājus par atvērtajiem profesionālās izglītības resursiem.
- Mūžilgs karjeras atbalsts var palīdzēt politikas veidotājiem un darba devējiem informēt sabiedrību par tādiem jauniem pasākumiem kā valsts līmeņa pārejas mehānismi starp profesionālās un vispārējās izglītības plūsmām, izvēlēties izglītības ieguves vai tās maiņas (ieskaitot pāreju uz augstāko un pēcdiploma augstāko izglītību) tālākvirzības mehānismi, kā arī profesionālās izglītības kā karjeras iespējas popularizēšana.
- Daudzi profesionālās izglītības absolventi kļūst par pašnodarbinātām personām vai izveido mazus vai vidējus uzņēmumus. Karjeras izglītība par uzņēmējdarbības iespējām sākotnējās profesionālās izglītības un profesionālās tālākizglītības ieguvējiem palīdzēs to izdarīt sekmīgi.
- Eiropas Prasmju un kvalifikāciju telpā mūžilgs karjeras atbalsts var sekmēt profesionālās izglītības ieguvēju un darba ņēmēju mobilitāti, informējot viņus par tādiem mobilitātes instrumentiem kā Eiropas Prasmju pase un Eiropas kredītpunktu sistēma profesionālajai izglītībai un apmācībai.
- Visbeidzot, profesionālās izglītības izmaksas uz vienu cilvēku nodokļu maksātājiem ir ievērojami lielākas nekā vispārējās izglītības izmaksas uz vienu cilvēku, līdz ar to arī atbirums vai nespēja iegūt izglītības dokumentu profesionālajā izglītībā nodokļu maksātājiem un/vai darba devējiem, kuri nodrošina darbavietā īstenotas mācības, izmaksā

vairāk. No otras puses, tālākvirzība profesionālajā izglītībā nodrošina kvalificētu darbaspēku, kas spēj reaģēt uz mainīgajām darba tirgus prasībām. Agrīni un laikus sniegts mūžilgs karjeras atbalsts ievērojami samazinās nodokļu maksātājiem sedzamās potenciālās un faktiskās izmaksas.

Labās prakses piemēri

Politika un sistēmas,³⁷ kas:

- veicina kvalitatīvas informācijas un karjeras atbalsta, t. sk. pieredzē balstītas karjeras izglītības, sniegšanu, kas obligātās izglītības ieguvējus un viņu vecākus informē par dažādām profesionālajām specializācijām, tālākvirzību, izglītības maiņas un karjeras iespējām;
- atbalsta tādas mācīšanas un mācīšanās darbības, kas veicina karjeras vadības prasmju pilnveidi sākotnējā profesionālajā izglītībā un profesionālajā tālākizglītībā;
- lai uzlabotu profesionālās izglītības kvalitāti un atbilstību darba tirgum, atbalsta karjeras atbalsta dienestu atsauksmju izmantošanu par profesionālās izglītības absolventu pāreju uz nodarbinātību vai tālākizglītību;
- ievēro un atsaucas uz audzēkņu vai dalībnieku dažādību un dzimumu atšķirībām;
- aktīvi mudina individuus un profesionālās izglītības sniedzējus izmantot mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumus, lai sekmētu darba ņēmēju turpmāko iesaistīšanos un panākumus profesionālajā tālākizglītībā, īpašu uzmanību pievēršot tiem, kuriem ir jāmaina profesionālā karjera (piemēram, bezdarba riskam pakļautajiem darba ņēmējiem un bezdarbniekiem) un nelabvēlīgā situācijā esošajām grupām;
- veicina un sekmē mūžilga karjeras atbalsta izmantošanu, lai palīdzētu iedzīvotājiem identificēt savas kompetences un panākt neformāli un ikdienēji iegūto prasmju atzišanu;

³⁶ Māstrihtas komunikē par sadarbību profesionālās izglītības jomā Eiropā (2004); Helsinku komunikē par sadarbību profesionālās izglītības jomā Eiropā (2006); Briges komunikē par atbalstu profesionālajai izglītībai Eiropā (2010).

³⁷ Vairums šo politikas ieteikumu ir ietverti Briges komunikē (2010) par profesionālās izglītības atbalstu Eiropā.

- informē profesionālās izglītības ieguvējus par ES mobilitātes instrumentiem, kas ir paredzēti izglītības ieguvējiem un darba ņēmējiem Eiropas Prasmju un kvalifikāciju telpā, kā arī par atvērtajiem izglītības resursiem.

Resursi politikas veidotājiem

Borbējs-Pece, T. B., Hačinsone, Dž. (2013). EMKAPT pārskats Nr. 4. „Jauniešu garantija” un mūžilgs karjeras atbalsts.

Pieejams horvātu, angļu, vācu un latviešu valodā.

CEDEFOP (2014). *The Attractiveness of Initial Vocational Education and Training: Identifying What Matters.*

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/22510.aspx>

CEDEFOP (2013). *Keeping Young People in (Vocational) Education: What Works?*

Pieejams franču, vācu, grieķu, itāliešu, lietuviešu, poļu, portugāļu un spāņu valodā.

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9084_en.pdf

CEDEFOP (2011). *Guidance Supporting Europe's Aspiring Entrepreneurs.*

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/18285.aspx>

EMKAPT (2012). Mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrāde: Eiropas metodiskie ieteikumi. 4.–7. nodaļā ir aplūkoti metodiskie ieteikumi mūžilga karjeras atbalsta politikai nodarbinātības sektorā.

Pieejams šādās valodās: bulgāru, horvātu, čehu, holandiešu, angļu, igauņu, somu, franču, vācu, grieķu, ungāru, itāliešu, latviešu, lietuviešu, poļu, portugāļu, serbu, slovēņu.

Hjūza, D., Borbējs-Pece, T. B. (2012). EMKAPT pārskats Nr. 2. Jauniešu bezdarbs.

Pieejams horvātu, holandiešu, angļu, grieķu, latviešu un portugāļu valodā.

12. vadlīnija. Mūžilgs karjeras atbalsts augstskolu studentiem

Definīcija

Karjeras atbalsts augstākajā izglītībā ir pasākumu un produktu kopums, kas palīdz topošajiem studentiem izvēlēties atbilstošu studiju programmu un sekmīgi pāriet uz augstāko izglītību. Tas palīdz studentiem pilnīgāk izmantot savu akadēmisko pieredzi un sasaistīt to ar personisko un karjeras attīstību. Tas uzlabo studentu spēju izpētīt un izziņāt darba tirgu, tālākizglītības (piemēram, pēcdiploma studijas) un uzņēmējdarbības iespējas, kā arī sekmīgi īstenot karjeras maiņu. Tas uzlabo studentu spēju efektīvi pārnest savas akadēmiskās zināšanas uz profesionālo dzīvi.

Karjeras atbalsts augstākajā izglītībā palīdz arī tiem, kuri maina savu studiju virzienu, proti, studentiem, kuri pārorientējas, jo sākotnējā augstākās izglītības programmas izvēle ir izrādījusies neveiksmīga vai neatbilstoša³⁸, kā arī tiem pieaugušajiem, kuri aizvien lielākā skaitā iegūst izglītību vai atsāk tās iegūvi, lai profesionāli pilnveidotos. Tas attiecas arī uz tiem iedzīvotājiem, kuri augstāko izglītību iegūst tālmācībā un/vai izmantojot atvērto izglītības resursus.

Augstskolu studentiem ir svarīgi apgūt karjeras vadības prasmes, jo tās sasaista patstāvīgas un uz refleksiju balstītas apgūstamo disciplīnu studijas ar mūsdienu zināšanu sabiedrības prasību attīstīt karjeru un uzņēmējdarbības kompetences. Karjeras vadības prasmes veicina radošu, inovatīvu, kritiski domājošu un atbildīgu jauniešu izglītošanu, kā arī sekmē studentu nodarbināmību.³⁹ Tā kā jauniešiem ir jābūt gataviem darba tirgus prasībām uzreiz pēc absolvēšanas, augstskolu studentiem ir būtiski apgūt ar darba meklēšanu un uzņēmējdarbības prasmēm saistītās kompetences. Šo prasmju apguve var būt vai nu fakultatīva, vai obligāta, par kuru var iegūt kredītpunktus. Šādas karjeras orientācijas programmas karjeras pakalpojumu sniedzēji var nodrošināt centralizēti, vai tās var organizēt fakultāte vai katedra, izmantojot centralizētu vai ārēju atbalstu. Karjeras izglītību būtiski veicina sadarbīgā izglītība vai darbavietās īstenotās mācības (studiju prakse), ja tās ir paredzētas augstākās izglītības programmās.

Mūžilgs karjeras atbalsts un uzņēmējdarbības izglītības pasākumi var būt kolektīvi (klase vai grupa) vai individuāli.

Tie var tikt sniegti pa tālruni, pa e-pastu, internetā vai arī klātienē kolektīvos un individuālos pasākumos, kas bieži ir saistīti ar karjeras izstādēm, darbinieku meklēšanu izglītības iestādēs vai absolventu un uzņēmēju mentoringu.

Kāpēc tas ir svarīgi?

- Augstākā izglītība un pētniecība ir izšķiroši svarīgas ekonomikas izaugsmei un attīstībai, kā arī darbaspēka sagatavošanai un pilnveidei. Augstākajā izglītībā īstenotais karjeras atbalsts ir pamats tam, lai tiktu nodrošināta labāka un elastīgāka speciālistu atbilstība tautsaimniecības vajadzībām un tehnoloģiskajām izmaiņām.
- Tā kā augstākā izglītība ir kļuvusi masveidīga un starptautiska (arī tālmācības un atvērto izglītības resursu popularitātes dēļ), absolventu panākumi darba tirgū tagad ir augstākās izglītības iestāžu kvalitātes tests. Lielāka studentu nodarbināmība liecina par augstākās izglītības programmu profesionalitāti.
- Studentu kontingents ir kļuvis ārkārtīgi daudzveidīgs, tāpēc ir nepieciešami arī daudzveidīgāki mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumi, kas atbilstu pieaugošajai studentu karjeras maiņas un studentu apstākļu dažādībai.
- Karjeras atbalsts var palīdzēt ātri un efektīvi pārorientēties tiem studentiem, kuri novēloti secina, ka izvēlēta augstākās izglītības programma neatbilst viņu kompetencēm, interesēm un situācijai darba tirgū.
- Studentu mobilitātes veicināšana ar Eiropas programmu palīdzību, zinātnisko grādu struktūras saskaņošana Boloņas procesa ietvaros, programmu sadalīšana moduļos, kā arī Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūras ieviešana nacionālajā līmenī augstākās izglītības ieguves veidus padara arvien sarežģītākus un karjeras atbalsta pasākumus — arvien nepieciešamākus.
- Lietderīgi un efektīvi karjeras atbalsta pakalpojumi augstākajā izglītībā sekmē augstākās izglītības

³⁸ Padomes (izglītība) Secinājumi (2011) par augstākās izglītības modernizāciju.

³⁹ Boloņas process: Bukarestes ministru komunikē, 2012. gada 26. aprīlis.

sistēmu modernizāciju⁴⁰, jo tās tiek vērstas uz studentiem un viņu sociālo aspektu⁴¹.

- Izglītības ieguvēju un darbinieku mobilitāte ES: mūžilgs karjeras atbalsts mudina izglītības ieguvējus iepazīt un lietot ES mobilitātes instrumentus Eiropas Prasmju un kvalifikāciju telpā.

Labās prakses piemēri

Politika un sistēmas, kas:

- stiprina saikni starp augstākās izglītības iestādēm, darba devējiem un darba tirgus institūcijām, lai efektīvāk varētu reaģēt uz ekonomikas un visas sabiedrības vajadzībām;
- sekmē studentu, darba devēju un citu ieinteresēto pušu iesaistīšanos mūžilga karjeras atbalsta pasākumu un pakalpojumu izstrādāšanā un sniegšanā;
- veicina mūžilga karjeras atbalsta sniegšanu centralizēti, kā arī augstākās izglītības iestāžu fakultātēs;
- stiprina saiknes starp augstākās izglītības iestādēm, vidējās izglītības otrā posma skolām un profesionālās izglītības iestādēm;
- palīdz potenciālajiem studentiem pārejas posmā, informējot viņus par nepieciešamo sekmju līmeni dažādās augstākās izglītības programmās un par darba iespējām pēc studiju beigšanas;
- uzlabo augstākās izglītības studentu spēju sasaistīt savu mācību pieredzi ar darba pasauli, t. sk. attīsta tās prasmes un attieksmi, kas ļauj sekmīgi iekļauties un pielāgoties darba vidē, kā arī veido atbildības sajūtu par saviem karjeras lēmumiem;
- pilnveido studentu karjeras vadības un uzņēmējdarbības prasmes, it sevišķi tad, ja iepriekšējā izglītības ieguves procesā vai darbā studenti tās nav apguvuši;
- veicina katra studenta aktīvu iesaistīšanos sava karjeras projekta vai plāna izstrādē;

- ievēro un atsaucas uz studentu dažādību un dzimumu atšķirībām; pievērš uzmanību konkrētu mērķgrupu vajadzībām, piemēram, gados vecākiem izglītības ieguvējiem, ārvalstu studentiem, studentiem invalīdiem, studentiem ar ierobežotiem finanšu līdzekļiem. Nodrošina speciālistu kvalifikācijas un kompetenču pastāvīgu pilnveidi;
- sniedz studentiem jaunāko informāciju par mobilitātes iespējām, ES mobilitātes instrumentiem, Eiropas Prasmju un kvalifikāciju telpu, ES darba tirgus prasībām un atvērtajiem izglītības resursiem;
- sniedz caurskatāmāku informāciju par izglītības iespējām nelabvēlīgā situācijā esošajām un nepietiekami pārstāvētajām grupām, lai sekmētu pareizās studiju programmas izvēli;
- atbalsta datu apkopošanu un publicēšanu par absolventu nodarbinātību (t. sk. absolventu nodarbinātības rezultātu uzraudzīšanu). Procesos, kas saistīti ar potenciālo un esošo studentu neformālās un ikdienējās izglītības atzišanu, ietver informācijas sniegšanu un konsultēšanu;
- izstrādā karjeras atbalsta pakalpojumu vērtēšanas sistēmu (t. sk. datubāzes un studentu monitorēšanas pasākumus);
- sasaista karjeras atbalsta sniegšanu augstākās izglītības iestādēs ar kvalitātes nodrošināšanas pasākumiem, stratēģisko plānošanu un izpildes mērķiem;
- sasaista uz studentiem vērstas aktīvās mācīšanās pieejas ar karjeras vadības prasmju pilnveidi fakultātēs un centralizēti;
- atbalsta studentu atbiruma izpēti un studiju nepabeigšanas faktisko izmaksu noskaidrošanu, kā arī izdevumu un ieguvumu attiecības analīzi saistībā ar mūžilga karjeras atbalsta sniegšanu pirms studiju sākšanas un to laikā.

⁴⁰ Eiropas Komisijas Paziņojums (20.09.2011.) par Eiropas augstākās izglītības sistēmu modernizācijas programmu, Padomes (izglītība) secinājumi (2011).

⁴¹ Boloņas process: Bukarestes ministru komunikē, 2012. gada 26. aprīlis.

Resursi politikas veidotājiem

Borbējs-Pece, T. B., Hačinsone, Dž. (2013). EMKAPT pārskats Nr. 4. „Jauniešu garantija” un mūžilgs karjeras atbalsts.

Pieejams horvātu, angļu, vācu, latviešu un portugāļu valodā.

CEDEFOP (2011). *Guidance Supporting Europe’s Aspiring Entrepreneurs.*

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/18285.aspx>

EMKAPT (2012). Mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrāde: Eiropas metodiskie ieteikumi. 4.–7. nodaļā ir aplūkoti metodiskie ieteikumi mūžilga karjeras atbalsta politikai nodarbinātības sektorā.

Pieejams šādās valodās: bulgāru, horvātu, čehu, holandiešu, angļu, igauņu, somu, franču, vācu, grieķu, ungāru, itāliešu, latviešu, lietuviešu, poļu, portugāļu, serbu, slovēņu.

EMKAPT (2015). *Tool No. 4: Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS).*

EMKAPT (2015). *Tool No. 5: Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance.*

ENQA (2009). *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (Sections 1.5–1.7).*

http://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2013/06/ESG_3edition-2.pdf

Hjūza, D., Borbējs-Pece, T. B. (2012). EMKAPT pārskats Nr. 2. Jauniešu bezdarbs.

Pieejams horvātu, holandiešu, angļu, grieķu, latviešu un portugāļu valodā.

13. vadlīnija. Mūžilgs karjeras atbalsts pieaugušo izglītības ieguvējiem

Definīcija

Pieaugušo izglītība ir būtiska mūžizglītības daļa, un to veido vispārējā un profesionālā izglītība un apmācība, kurā pieaugušie iesaistās pēc sākotnējās izglītības ieguves. Tā aptver:

- formālo, neformālo un ikdienējo izglītību, lai uzlabotu pamatprasmes, iegūtu jaunu kvalifikāciju, celtu kvalifikāciju vai pārkvalificētos darba vajadzībām;
- dalību sociālos, kultūras, mākslas un sabiedriskos mācību pasākumos, lai pilnveidotos un gūtu gandarījumu.

Mūžilgs karjeras atbalsts pieaugušo izglītībā ir pasākumu un produktu kopums, kas pieaugušajiem ļauj iesaistīties un piedalīties mācību apgūvē un, ja iespējams, iegūt kvalifikāciju, iegūt tālākizglītību vai īstenot karjeras maiņu. Tas ietver arī neformālās un ikdienējās izglītības apzināšanas un atzišanas procesus. Karjeras atbalsts var tikt sniegts kolektīvi, piemēram, klasē, vai arī individuāli, piemēram, karjeras konsultāciju laikā, kā arī internetā vai pa tālruni. Šo pakalpojumu sniedzēji var būt ieguvuši karjeras atbalsta speciālista izglītību vai apguvuši citu atbilstošu apmācību. Ļoti svarīga programmas daļa saistībā ar pieaugušo vajadzībām ir pieredzē balstīta karjeras izglītība, piemēram, mācību priekšmeta vai darba izmēģināšana.

Kāpēc tas ir svarīgi?

- Mūžilgs karjeras atbalsts ir neatņemama mūžizglītības politikas daļa. Tas būtiski veicina pieprasījumu pēc pieaugušo izglītības, kā arī nodrošina informāciju un konsultācijas, ko papildina efektīvas iesaistīšanas stratēģijas, lai potenciālie izglītības ieguvēji iegūtu zināšanas un motivāciju, ieskaitot zināšanas par atvērto izglītības resursu eksistenci.
- Kopš tā laika, kad daudzi pieaugušie ieguva pamatizglītību, mācību un darba pasaule, kā arī ceļi, kas tās savieno, ir būtiski mainījušies. Daudzas profesijas ir novecojušas, un ir radušās arī jaunas; daži tautsaimniecības sektori ir sarukuši, citi — paplaši-

nājušies, un daži ir parādījušies pavisam nesen. Visos izglītības posmos un mācīšanās veidos ir radušās jaunas izglītības ieguves iespējas. Tas pieaugušos var samulsināt, tāpēc daudziem ir vajadzīgs karjeras atbalsts, lai viņi spētu atrast savu ceļu jaunajā mācību un darba pasaulē.

- Pieaugušo izglītības ieguvēji nav viendabīga grupa. Daži ir sekmīgi ieguvuši formālo skolas izglītību, citiem ir bagātīga neformālā un ikdienējā izglītība, kuru nepieciešams apstiprināt vai atzīt, bet daudziem izglītības ieguves pieredze ir negatīva. Šai pēdējai grupai karjeras atbalsts ir īpaši nepieciešams, lai viņi mācību procesā spētu iesaistīties, piedalīties, noturēties, gūt sekmes, progresēt un pārvarēt šķēršļus.⁴²
- Pieaugušo izglītības ieguvējiem kopumā ir daudz lomu un pienākumu, un tas lēmumu pieņemšanu saistībā ar mācībām un darbu padara vēl grūtāku. Viņu tālākvirzību var motivēt vai kavēt ģimene un ekonomiskie un sociālie apstākļi. Dažkārt viņiem ir nepieciešama karjeras atbalsta speciālistu palīdzība, lai viņi spētu izprast šīs sarežģītās situācijas sekas un spētu atrast jēgpilnus mācību un darba dilemmu risinājumus.
- Izglītības ieguve no pieaugušā var prasīt ievērojamu finansiālo un citu resursu ieguldījumu. Gudra izvēle, kas izdarīta, saņemot karjeras atbalstu, var samazināt finansiālo un citu zaudējumu risku.
- Atbalstot pieaugušo izglītības attīstību, karjeras atbalsts būtiski veicina sociālo iekļaušanu, aktīvu pilsonisko stāju un personisko pilnveidi.
- Lai uzlabotu ES darbaspēka ekonomisko konkurētspēju, līdz 2020. gadam ir jāpanāk, lai pašlaik mazais pieaugušo līdzdalības īpatsvars mūžizglītībā palielinātos vismaz līdz vidēji 15 %.⁴³ Būtiska loma šī mērķa sasniegšanā ir mūžilgam karjeras atbalstam. Pieaugušie bieži nav informēti par izglītības ieguves vai atzišanas iespējām un viņiem pieejamajiem mācīšanās veidiem, ieskaitot atvērtos izglītības resursus.

⁴² Padomes (izglītība) Secinājumi (2008) par mācībām pieaugušajiem, OV C 140, 06.06.2008.

⁴³ Stratēģija „Eiropa 2020”.

Labās prakses piemēri

Politika un sistēmas, kas:

- veicina integrētus informācijas un karjeras atbalsta pakalpojumus, izmantojot dažādus atbalsta sniegšanas veidus (internets, tālrunis, klātie);
- nodrošina pieaugušo izglītības ieguvējiem iespēju saņemt personalizētu un individuālu karjeras atbalstu;
- sekmē karjeras atbalsta sniegšanu pieaugušo izglītības iestādēs, jo īpaši pirms mācību sākšanas, programmas apguves laikā, kā arī pārejot uz citām mācībām un/vai darbu;
- ļauj iedzīvotājiem iegūt savas formālās, neformālās un ikdienējās izglītības atzišanu;
- veicina pieredzē balstītu karjeras izglītību ar mācību priekšmeta un darba izmēģināšanu;
- īpašu uzmanību pievērš nelabvēlīgā situācijā esošajām grupām, izglītības ieguvī priekšlaicīgi pārtraukušajiem jauniešiem, tiem jauniešiem, kuri nemācās un nestrādā, ilgstošajiem bezdarbniekiem un pieaugušajiem ar zemu izglītības līmeni⁴⁴, lai uzlabotu viņu spēju mainīt karjeru un pielāgoties pārmaiņām darba tirgū un sabiedrībā;
- atbalsta mācību (t. sk. atvērto izglītības resursu), mūžilga karjeras atbalsta, kā arī neformālās un ikdienējās izglītības atzišanas sociālo mārketingu;
- ievēro un atsaucas uz dalībnieku dažādību un dzimumu atšķirībām;
- sekmē karjeras vadības prasmju pilnveidi pieaugušo izglītības programmās, lai palīdzētu iedzīvotājiem tikt galā ar dažādajiem pārbaudījumiem viņu dzīvē, kā arī vadīt savu karjeru un karjeras maiņu visa mūža garumā⁴⁵;
- atbalsta to, lai visi darbinieki, kas dažādos veidos sniedz karjeras atbalstu pieaugušo izglītības iestādēs, tiktu apmācīti un kļūtu profesionālāki;
- nodrošina karjeras atbalsta iekļaušanu pieaugušo izglītības programmās publiski finansētajās izglītības un apmācības iestādēs;
- atbalsta sadarbību ar uzņēmumiem, darba devēju asociācijām, valsts nodarbinātības dienestiem un sabiedriskajām organizācijām, lai atvieglotu pieaugušo izglītības pieejamību, t. sk., izmantojot mūžilga karjeras atbalsta pasākumus, piemēram, mācību kuponus.

Resursi politikas veidotājiem

CEDEFOP (2011). *Guidance Supporting Europe's Aspiring Entrepreneurs.*

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/18285.aspx>

EMKAPT (2012). Mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrāde: Eiropas metodiskie ieteikumi. 4.–7. nodaļā ir aplūkoti metodiskie ieteikumi mūžilga karjeras atbalsta politikai nodarbinātības sektorā.

Pieejams šādās valodās: horvātu, holandiešu, angļu, igauņu, somu, franču, vācu, grieķu, ungāru, itāliešu, latviešu, lietuviešu, poļu, portugāļu.

EMKAPT (2015). *Tool No. 4: Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS).*

⁴⁴ Padomes Rezolūcija par atjaunotu Eiropas izglītības programmu pieaugušajiem.

⁴⁵ „Karjeras vadības prasmes ir prasmju kopums, kas indivīdiem un grupām nodrošina strukturētus veidus, kā apkopot, analizēt, sintezēt un organizēt ar sevi, ar izglītību un ar nodarbinātību saistīto informāciju.” *ELGPN: European Lifelong Guidance Policies: Work in Progress 2008–10*, 23. lpp.



Mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmu vadlīnijas nodarbinātības un pensijas vecuma sektoriem

Šo daļu veido trīs vadlīnijas, kas aptver mūžilga karjeras atbalsta sniegšanas politiku attiecībā uz nodarbinātiem pieaugušajiem un uz pensijas vecuma iedzīvotājiem.

14. vadlīnija. Mūžilgs karjeras atbalsts nodarbinātajiem

Definīcija

Mūžilgs karjeras atbalsts nodarbinātajiem aptver tādu mācību pasākumus un produktus, kas ļauj viņiem apzināties savu darba situāciju (lomu, apstākļus, saturu) un darbā un dzīvē iegūtās kompetences, panākt to atzīšanu un plānot turpmākās mācības un darbu, kā arī tādu plaštveruma karjeras maiņu kā aiziešana pensijā.

Mūžilga karjeras atbalsta pasākumi nodarbinātajiem var norisināties uzņēmumos kā cilvēkresursu attīstības stratēģijas vai arodbiedrības pasākumi, taču pārsvarā tos rīko nacionālais karjeras dienests vai valsts nodarbinātības dienests, specializētie karjeras atbalsta dienesti vai privātie pakalpojumu sniedzēji.⁴⁶ Citus mūžilga karjeras atbalsta veidus nodarbinātajiem īsteno darbā iekārtošanās biroji, izaugsmes treniņa konsultanti un pieaugušo izglītības centri (skat. 12. vadlīniju par pieaugušo izglītības ieguvējiem). Daudziem strādājošiem pieaugušajiem, kas vēlas izpētīt jaunas mācību un darba iespējas, pirmais saskares punkts ir internets. Tas ir bagātīgs avots ar daudziem sociālajiem tīkliem, kuri veltīti karjeras attīstīšanai, karjeras informācijai un padomdošanai. Ikdienējās karjeras informācijas un konsultāciju piemēri ir darbavietā organizētas mācības, konsultācijas un testēšana.

Kāpēc tas ir svarīgi?

- Mūžilgam karjeras atbalstam ir liela pievienotā vērtība attiecībā uz nodarbinātajiem, darba devējiem un politikas veidotājiem.⁴⁷ Tas palīdz darba ņēmējiem uzturēt nodarbināmību, kā arī, viņiem apgūstot atbilstošus apmācības kursus un panākot savas mācību pieredzes atzīšanu, paaugstināt kvalifikāciju. Savukārt darba devējiem tas ļauj iegūt prasmīgākus un kompetentākus darbiniekus. Tas veicina darbinieku tālākvirzību un pilnveidi gan darbā, gan personiskajā dzīvē. Darbā mūžilgs karjeras atbalsts gan indivīdiem, gan uzņēmumiem palīdz pieņemt lēmumus par apmācības un kvalifikācijas celšanas iespējām, lai pielāgotos pārmaiņām tehnoloģiju un uzņēmējdarbības jomā, kā arī lai virzītu un vadītu darbinieku rotāciju.
- Darba devējiem mūžilgs karjeras atbalsts ir būtisks instruments, kas izmantojams cilvēkresursu attīstīšanai, augsta darbaspēka produktivitātes līmeņa noturēšanai, labu darbinieku piesaistīšanai, motivēšanai un noturēšanai, kā arī personāla prasmju līmeņa un uzņēmuma attīstībai nepieciešamo kompetenču saskaņošanai.
- Gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem mūžilgs karjeras atbalsts ir būtisks elastdrošības stratēģijas īstenošanā.⁴⁸ Tas atbalsta cilvēkresursu pārgrupēšanu, lai varētu atrisināt jaunus uzņēmējdarbības uzdevumus, kā arī palīdz cilvēkiem, kuri palikuši bez darba vai atlaisti štatu samazināšanas dēļ, atkārtoti

⁴⁶ CEDEFOP (2008). *Career Development at Work: a Review of Career Guidance to Support People in Employment*. Luksemburga: Eiropas Kopieni Oficiālo publikāciju birojs.

⁴⁷ *European Social Partners (2002). Framework of Actions for the Lifelong Development of Competences and Qualifications.*

⁴⁸ Saltana, R. Dž. (2012). *Elastdrošība: ietekme uz mūžilgu karjeras atbalstu*. Rīga: EMKAPT, 2012. Elastdrošība ir tādas sociālās attiecības starp darba devējiem, darba ņēmējiem un valsti, kam ir raksturīga ne visai stingra nodarbinātības aizsardzība apvienojumā ar dāsnu bezdarbnieka pabalstu un aktīvā darba tirgus politiku. Tā nodrošina elastīgumu darba devējiem un drošību darba ņēmējiem.

izvērtēt savu kompetenču profilu un izmantot mācību iespējas, lai celtu kvalifikāciju un uzlabotu savu nodarbināmību.

- Kas attiecas uz politikas veidotājiem, nodarbinātajiem sniegtais karjeras atbalsts veicina visas ekonomikas konkurētspēju, jo sekmē produktīva un kompetenta darbaspēka veidošanos, uz zināšanām balstītu ekonomiku un iekļaujošu sabiedrību. Tas uzlabo darbaspēka pielāgošanās spēju un ilgtspēju, kā arī veicina to mērķu sasniegšanu, kas saistīti ar atkārtotu iekļaušanu darba tirgū⁴⁹.
- Mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumi var palīdzēt iegūt zināšanas par ES darbaspēka mobilitātes rīkiem un to izmantošanu, piemēram, par *EURES* Eiropas Prasmju un kvalifikāciju telpā un par darbaspēka pilnveidei pieejamajiem atvērtajiem izglītības resursiem.

Labās prakses piemēri

Politika un sistēmas, kas:

- meklē veidus, kā paplašināt valsts nodarbinātības dienestu iesaistīšanos mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu sniegšanā nodarbinātiem pieaugušajiem;
- nodrošina karjeras atbalsta pieejamību nodarbinātajiem, lai viņi varētu panākt savas neformālās un ikdienējās izglītības atzišanu, t. i., sniedz nodarbinātajiem informāciju un atbalstu, lai viņi spētu analizēt savu darbu un plaštveruma izglītību, atbalsta viņus prasmju atzišanas procesā un iesaka turpmākās apmācības iespējas uzņēmumā un ārpus tā;
- veicina partneru sadarbību (arodbiedrības, profesionālās institūcijas, darba devēju organizācijas, izglītības iestādes, valsts un privātie nodarbinātības dienesti un vietējās organizācijas) karjeras atbalsta pakalpojumu sniegšanā nodarbinātajiem;
- popularizē ieguvumus no mūžilga karjeras atbalsta gan starp darba devējiem, gan darba ņēmējiem un

informē viņus par pieejamajiem karjeras pakalpojumiem;

- sekmē karjeras atbalsta sniegšanu uzņēmumos, jo īpaši mazajos un vidējos uzņēmumos, ieviešot stimulušanas pasākumus, piemēram, sistēmas, kurās darbinieku apmācība tiek segta no uzņēmuma nodokļu maksājumiem, pieskaitot izdevumus par mūžilgu karjeras atbalstu kā attiecināmus pie apmācības izmaksām, vai publiski uzslavējot uzņēmumus, kuri īsteno paraugprogrammas;
- nodrošina, lai darbaspēka un cilvēkresursu attīstības politikā tiktu uzsvērts mūžilga karjeras atbalsta nozīmīgums un lai personāla daļas darbinieki būtu profesionāli apmācīti to īstenot;
- veicina nodarbināto iedzīvotāju karjeras vadības prasmju pilnveidi;
- nodrošina, lai mūžilgs karjeras atbalsts darba ņēmējiem tiktu ietverts sociālo partneru sarunās par kolektīvajiem līgumiem gan valsts, gan sektoru līmenī;
- atzīst privātā sektora lomu mūžilga karjeras atbalsta sniegšanā nodarbinātajiem;
- paplašina pakalpojumus, kas jau ir pieejami pieaugušo izglītības un tālākizglītības sektoros, lai tie būtu labāk pieejami nodarbinātajiem;
- veicina daudzkanālu pieejas attīstīšanu (tālrunis, internets, klātie) valsts līmenī, lai sniegtu karjeras atbalstu nodarbinātajiem, viņus informējot un konsultējot par tālākizglītības un darba iespējām, t. sk. par atvērtajiem izglītības resursiem;
- nodrošina, lai darba meklētāji un darba ņēmēji, kas vēlas mainīt karjeru, tiktu informēti par Eiropas Prasmju un kvalifikāciju telpu un darba tirgus starptautisko aspektu, piemēram, izmantojot Eiropas valsts nodarbinātības dienestu tīklu *EURES* un citus izglītības ieguvējiem un darba ņēmējiem paredzētus ES mobilitātes rīkus.

⁴⁹ Komunikē no Trešā starptautiskā simpozija par karjeras attīstību un sabiedrisko politiku. Sidneja, Austrālija, 2006. g.

Resursi politikas veidotājiem

CEDEFOP (2008). *Career Development at Work: A Review of Career Guidance to Support People in Employment.*

Pieejams angļu un vācu valodā.

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12936.aspx>

CEDEFOP (2014). *Navigating Difficult Waters: Learning for Career and Labour Market Transitions.*

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5542_en.pdf

CEDEFOP (2014). *Use of Validation by Enterprises for Human Resources and Career Development Purposes.*

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/23963.aspx>

Eiropas Komisija (2014). *European Reference Competence Profile for PES and EURES counsellors.*

Brisele: Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts.

Eiropas Komisija (2011). *European Public Employment Services and Lifelong Guidance. PES to PES Dialogue Analytical Paper.*

Brisele: Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts.

EMKAPT (2012). *Mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrāde: Eiropas metodiskie ieteikumi.* 4.–7. nodaļā ir aplūkoti metodiskie ieteikumi mūžilga karjeras atbalsta politikai nodarbinātības sektorā.

Pieejams šādās valodās: bulgāru, horvātu, čehu, holandiešu, angļu, igauņu, somu, franču, vācu, grieķu, ungāru, itāliešu, latviešu, lietuviešu, poļu, portugāļu, serbu, slovēņu.

EMKAPT (2015). *Tool No. 4: Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS).*

EMKAPT (2015). *Tool No. 5: Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance.*

Saltana, R. Dž. (2012). EMKAPT pārskats Nr. 1. Elastdrošība: ietekme uz mūžilgu karjeras atbalstu.

Pieejams horvātu, holandiešu, angļu, vācu, grieķu, latviešu un portugāļu valodā.

15. vadlīnija. Mūžilgs karjeras atbalsts pieaugušajiem bezdarbniekiem

Definīcija

Karjeras atbalsts pieaugušajiem bezdarbniekiem ir plaša spektra karjeras atbalsta pasākumi un produkti, kas bezdarbniekiem palīdz uzlabot nodarbināmības prasmes un atgriezties darba tirgū⁵⁰. Starp šiem pasākumiem ir: testēšana, profilēšana vai skrīnings, palīdzība profesijas mainīšanā, izaugsmes treniņš saistībā ar karjeras vadības un sociālajām prasmēm, darbā iekārtošanas un interešu aizstāvības pakalpojumi, palīdzība darba meklēšanā, konsultēšana, darba meklētāju kluba programmas, informācijas sniegšana par darba tirgu un, ja nepieciešams, psihometriskā testēšana. Nodarbinātības konsultācijas — valsts nodarbinātības dienesta konsultantu galvenais pakalpojums — ir vērstas uz bezdarbnieku motivēšanu uz ilgtspējīgu rīcību un iekļaušanos darba tirgū (testēšana, profilēšana utt.). Valsts nodarbinātības dienests var sniegt arī specializētu karjeras atbalstu tiem, kam jārisina plašākas problēmsituācijas, piemēram, mazkvalificētam bezdarbniekam, kas vēlas apgūt profesionālās izglītības programmu. Karjeras atbalsts ir atzīts par vienu no efektīvākajiem aktīvajiem nodarbinātības pasākumiem. Pieaugušie bezdarbnieki ir nevis viendabīga grupa, bet dažādu grupu kopums ar atšķirīgām iezīmēm un vajadzībām, kam nepieciešams īpašs īstermiņa vai ilgtermiņa atbalsts un pasākumi (piemēram, gados vecāki darbspējīgie iedzīvotāji, negaidīti štatu samazināšanas dēļ atlaisti darbinieki, sievietes, kas atgriežas darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, mazākumtautību pārstāvji, invalīdi, studenti, kuri meklē savu pirmo darbu, personas, kas pārtraukušas izglītības ieguvī bez izglītības dokumenta, ilgtermiņa bezdarbnieki, migranti).

Karjeras atbalsta pakalpojumus bezdarbniekiem galvenokārt sniedz valsts nodarbinātības dienests, savukārt privātais aģentūras un vietējās organizācijas sniedz specifiskām

mērķauditorijām pielāgotu atbalstu un īsteno iesaistīšanas pasākumus.

Karjeras atbalsta e-pakalpojumu (tālrunis, e-pasts, internets, tērzēšana, SMS) un pašpalpošanās pieejas attīstība sekmē daudzpakāpju pakalpojumu izveidošanos, kas spēj reaģēt uz dažādu indivīdu un grupu vajadzību mainīgo intensitāti.

Kāpēc tas ir svarīgi?

- Mūžilgs karjeras atbalsts palīdz pieaugušajiem bezdarbniekiem mazināt bezdarba, īpaši ilgtermiņa bezdarba, negatīvo psihosociālo ietekmi; tas rosina un dod spējas pašiem vadīt savu turpmāko karjeru, izvairīties no sankcijām par pasākumu neapmeklēšanu un novērš nodarbināmības zudumu.
- Mūžilgs karjeras atbalsts pieaugušajiem bezdarbniekiem palīdz novērst bezdarbnieku, īpaši ilgstošu bezdarbnieku, skaita palielināšanos.
- Tas atbalsta kvalificēta darbaspēka veidošanos atbilstoši darba tirgus prasībām, kā arī veicina mūžizglītību.⁵¹ Tas palīdz izvairīties no tādu profesiju apgūšanas, kuras nav pieprasītas darba tirgū, veicina ES un reģionālo darbaspēka mobilitāti, kā arī sekmē nodarbināmības prasmju pilnveidi, jo īpaši Eiropas Prasmju un kvalifikāciju telpā, balstoties uz izglītības ieguvējiem un darba ņēmējiem paredzētajiem ES mobilitātes instrumentiem un atvērtajiem izglītības resursiem.
- Tas palīdz saīsināt bezdarbnieku pabalsta saņemšanas periodu, kā arī samazināt bezdarbnieku uzturēšanas un sociālās apdrošināšanas budžeta slogu. Šie mērķi ir paredzēti Eiropas un nacionālajās nodarbinātības stratēģijās.

⁵⁰ Eiropas integrētās vadlīnijas stratēģijas „Eiropa 2020” īstenošanai.

⁵¹ Padomes Lēmums (2010) par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņēm. 8. pamatnostādne.

Labās prakses piemēri

Politika un sistēmas, kas:

- atbalsta elastīgus risinājumus cilvēkiem ar dažādu sociālo, darba, mācību un bezdarba pieredzi, nevis koncentrējas tikai uz ātru atgriešanu darba tirgū, nerēķinoties ar indivīdu personisko kompetenci, interesēm un mērķiem;
- ievēro un atsaucas uz klientu dažādību un dzimumu atšķirībām;
- veicina klienta lietas pārvaldības pieeju, kas paredz individuālus rīcības plānus bezdarbniekiem, kam ir daudzi šķēršļi, un kas ietver sadarbību ar daudziem citiem dienestiem, lai tā risinātu viņu veselības problēmas, personiskās un ģimenes grūtības, parādu jautājumus utt. Tās integrē mūžilga karjeras atbalsta pasākumus gan bezdarba samazināšanas, gan nodarbinātības veicināšanas politikā;
- īsteno karjeras atbalstu preventīvajos pasākumos, lai palīdzētu cilvēkiem, kam draud bezdarbs, piemēram, tiem, kas priekšlaicīgi pārtraukuši izglītības iegūvi bez izglītības dokumenta, jauniešiem, kas nemācās un nestrādā, kā arī darbiniekiem, kuru nozarē notiek pārkārtošanās;
- veicina mūžilgu karjeras atbalstu kā aktīvās nodarbinātības stratēģijas instrumentu. Ja karjeras atbalsts bezdarbniekiem ir obligāts aktīvais nodarbinātības pasākums, karjeras atbalsta sniegšanai un metodēm būtu jāatbilst produktu un pakalpojumu kvalitātes standartiem. Būtu jāņem vērā bezdarbnieku karjeras attīstība ilgtermiņa skatījumā;
- veicina personalizēta mūžilga karjeras atbalsta sniegšanu dažādām pieaugušo bezdarbnieku mērķgrupām, izmantojot partnerības un iesaistīšanas stratēģijas;
- atbalsta ciešu sadarbību starp valsts nodarbinātības dienestiem un izglītības un apmācības iestādēm;
- stiprina saikni starp mūžilga karjeras atbalsta īstenotājiem un darba devējiem, tautsaimniecības nozarēm un arodbiedrībām;
- iegulda līdzekļus to valsts nodarbinātības dienesta darbinieku apmācībā, kuri sniedz mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumus;
- izmantojot atbilstošu informāciju, karjeras atbalstu un konsultācijas, veicina un atbalsta uzņēmējdarbību, pašnodarbinātību, sociālos uzņēmumus un komercdarbības sākšanu;
- lai varētu prognozēt pieprasījumu pēc konkrētiem speciālistiem atsevišķās nozarēs, reģionos un starpnozaru jomā, kā arī informēt par to pieaugušos bezdarbniekus, mudina karjeras atbalsta pakalpojumus izmantot darbaspēka pieprasījuma prognozēšanas nacionālos un ES instrumentus;
- atbalsta mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu daudzpakāpju pieeju, piemēram: a) informācijas pieejamība visiem, izmantojot daudzkanālu pakalpojumus, pašapkalpošanos vai individuālu atbalstu; b) klienta vajadzību analīze; c) palīdzība grupu nodarbībās tiem, kam tā nepieciešama, sniedzot karjeras vadības prasmju apguves iespējas vai izmantojot darba meklēšanas klubus; d) individualizēts karjeras atbalsts tiem, kam ir vajadzīga papildu palīdzība.

Resursi politikas veidotājiem

Borbējs-Pece, T. B., Hačinsone, Dž. (2013). EMKAPT pārskats Nr. 4. „Jauniešu garantija” un mūžilgs karjeras atbalsts.

Pieejams horvātu, angļu, vācu un latviešu valodā.

CEDEFOP (2008). *Career Development at Work: A Review of Career Guidance to Support People in Employment.*

Pieejams angļu un vācu valodā.

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12936.aspx>

CEDEFOP (2014). *Navigating Difficult Waters: Learning for Career and Labour Market Transitions.*

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5542_en.pdf

CEDEFOP (2014). *Use of Validation by Enterprises for Human Resources and Career Development Purposes.*

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/23963.aspx>

CEDEFOP (2013). *Return to Work: Work-based Learning and the Reintegration of Unemployed Adults into the Labour Market.*

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6121_en.pdf

CEDEFOP (2013). *Returning to Learning, Returning to Work: Helping Low Qualified Adults out of Unemployment.*

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9082_en.pdf

Eiropas Komisija (2011). *European Public Employment Services and Lifelong Guidance. PES to PES Dialogue Analytical Paper.* Brisele: Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļaušanas ģenerāldirektorāts.

Eiropas Komisija (2014). *European Reference Competence Profile for PES and EURES counsellors. PES to PES Dialogue Analytical Paper.* Brisele: Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļaušanas ģenerāldirektorāts.

EMKAPT (2015). *Tool No. 4: Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS).*

EMKAPT (2015). *Tool No. 5: Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance.*

EMKAPT (2012). Mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrāde: Eiropas metodiskie ieteikumi. 4.–7. nodaļā ir aplūkoti metodiskie ieteikumi mūžilga karjeras atbalsta politikai nodarbinātības sektorā.

Pieejams šādās valodās: bulgāru, horvātu, čehu, holandiešu, angļu, igauņu, somu, franču, vācu, grieķu, ungāru, itāliešu, latviešu, lietuviešu, poļu, portugāļu, serbu, slovēņu.

Hjūza, D., Borbējs-Pece, T. B. (2012). EMKAPT pārskats Nr. 2. Jauniešu bezdarbs.

Pieejams horvātu, holandiešu, angļu, grieķu, latviešu un portugāļu valodā.

16. vadlīnija. Mūžilgs karjeras atbalsts gados vecākiem cilvēkiem

Definīcija

Gados vecāki cilvēki ir plaša kategorija. Tie ir vecāka gadagājuma darba ņēmēji ar pilnu vai nepilnu darba slodzi, pirmspensijas vecuma bezdarbnieki, kā arī pensionāri. Gados vecākiem cilvēkiem ir īpašas karjeras problēmas, un karjeras atbalsta nolūks ir sniegt viņiem specializētu informāciju un padomus aktīvām vecumdienām.⁵² Aktīvas vecumdienas ir saistītas ar pasākumiem, kas ir vērsti uz nodarbinātību, neapmaksātu darbu un sociālo līdzdalību, patstāvīgu dzīvi un spēju aktīvi vadīt vecumdienas (personiskās iezīmes un vides faktori).⁵³

Lai segtu valsts un privāto pensiju fondu deficītu, gados vecākus darba ņēmējus aizvien vairāk mudina vai viņiem liek strādāt ilgāk — līdz likumā noteiktā pensionēšanās vecuma sasniegšanai un arvien biežāk vēl pēc tā. Darbaspēka novecošana liek īstenot dzīves cikla pieeju attiecībā uz vecāka gadagājuma cilvēku vajadzībām, ieskaitot aiziešanu pensijā.

Lai nodrošinātu darba ņēmēju nodarbinātības prasmju atbilstību mūsdienu prasībām un novērstu šo prasmju novecošanu, būtu jāīsteno šādi karjeras atbalsta pasākumi gados vecākiem cilvēkiem: karjeras vadības prasmju pilnveide; šo cilvēku pārnesamo prasmju identificēšana un neformālajā un ikdienējā mācību procesā iegūto kompetenču atzīšana; informācijas pieejamība par tālākizglītības un mācību iespējām; individuālas konsultācijas, lai stimulētu un stiprinātu viņu motivāciju mācīties, kā arī spēju mainīt profesiju.

Dzīves cikla pieeja veicina elastīgu pāreju no pilnas slodzes darba uz pensionēšanos. Karjeras atbalsts, t. sk. viegla informācijas pieejamība, pirmspensijas vecuma cilvēkiem ļauj apzināties savas spējas un intereses, lai turpmāk iesaistītos brīvprātīgajā darbā, sabiedriskajos un brīvā laika pasākumos.

Kāpēc tas ir svarīgi?

- Pirmspensijas vecuma darba ņēmēji ir vairāk pakļauti ilgstoša bezdarba riskam. Daudzi no viņiem ir uzņēmušies dažādas dzīves lomas un pienākumus,

kas ietekmē viņu karjeras lēmumus. Laikus sniegts karjeras atbalsts palīdz viņiem pieņemt nozīmīgus lēmumus atkarībā no viņu ekonomiskajiem un sociālajiem apstākļiem.

- Gados vecāki darba ņēmēji ir būtisks uzņēmuma zināšanu, atmiņas un darba pieredzes avots. Viņi var nodot zināšanas nākamajām paaudzēm un sniegt padomus jaunajiem darbiniekiem.
- Aktīvu vecumdienu politika ir balstīta uz gados vecāku cilvēku potenciāla izmantošanu gan apmaksātā, gan neapmaksātā darbā (piemēram, rūpes par ģimenes locekļiem, brīvprātīgais darbs) un ir sociālā ieguldījuma veids (aktīvai sociālajai politikai var būt liela ekonomiskā un sociālā atdeve). Līdz ar to karjeras atbalsta sniegšana gados vecākiem cilvēkiem palīdzēs iegūt pēc iespējas lielāku ekonomisko un sociālo atdevi šai grupai, līdzīgi kā tas ir ar citām dzīves cikla grupām.
- Gados vecāki cilvēki veido aizvien lielāku iedzīvotāju īpatsvaru, savukārt darbaspējīgo iedzīvotāju īpatsvars samazinās. Līdz 2060. gadam Eiropas Savienībā uz katru cilvēku, kas vecāks par 65 gadiem, būs tikai divi darbaspējas vecuma (15–64 g.) cilvēki. Līdz ar to politikai ir jānodrošina, lai, kļūstot vecāki, iedzīvotāji varētu turpināt dot ieguldījumu tautsaimniecībā un sabiedrībā, kā arī palīdzētu nodrošināt sev ekonomisko labklājību un sociālo saliedētību. Laikus sniegts atbilstošs karjeras atbalsts šai vecuma grupai var sekmēt viņu turpmāko ekonomisko un sociālo līdzdalību.
- Mūžilgs karjeras atbalsts gados vecākiem cilvēkiem atbalsta Eiropas Komisijas paketi „Sociālie ieguldījumi izaugsmēi un kohēzijai”.⁵⁴
- Stratēģijas „Eiropa 2020” mērķis ir panākt nodarbinātības īpatsvara pieaugumu līdz 75 % no visiem iedzīvotājiem, lai izvairītos no demogrāfisko prognožu paredzētā darbaspēka trūkuma nākotnē. Tas būs vieglāk panākams, ja gados vecākiem cilvēkiem tiks sniegta karjeras informācija un atbalsts, ļaujot viņiem ilgāk palikt darba tirgū.

⁵² Eiropas Savienības Padome (EPSCO) (2012). Deklarācija par Eiropas gadu aktīvai novecošanai un paaudžu solidaritātei.

⁵³ EC-UNECE politiskais pārskats: *Introducing the Active Ageing Index*, 2013. g. marts.

⁵⁴ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1044&newsId=1807&furtherNews=yes>

Labās prakses piemēri

Politika un sistēmas, kas atbalsta šādus aspektus.

- Gados vecāku darbinieku izcelšana atsevišķā daudzveidības politikas kategorijā, īstenojot inovatīvu pieeju pakalpojumu sniegšanā, piemēram, nodrošinot karjeras atbalsta pakalpojumus tiešsaistē. Zināšanu nodošana starp paaudzēm, ieskaitot darbinieku pēctecības plānošanu, mentoringa un apmācības uzticēšanu gados vecākiem darba ņēmējiem un viņu karjeras laikā uzkrātās pieredzes dokumentēšanu.
- Valsts nodarbinātības dienesta iesaistīšana gados vecākiem cilvēkiem pielāgota karjeras atbalsta sniegšanā.
- Mūžilga karjeras atbalsta iekļaušana pieaugušo izglītības programmās publiski finansētajās izglītības un apmācības iestādēs, paredzot arī gados vecāku cilvēku sagatavošanu aktīvām vecumdienām.
- Gados vecāku cilvēku vajadzību tēmas iekļaušana karjeras atbalsta speciālistu un pieaugušo profesionālās izglītības pasniedzēju sākotnējā izglītībā un profesionālajā pilnveidē.
- Integrētu vai visaptverošu, visiem vecuma posmiem paredzētu informācijas un karjeras atbalsta pakalpojumu attīstīšana valsts, reģionālajā un vietējā līmenī.
- Darba devēju stimulēšana, lai, izmantojot mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumus, viņi palīdzētu gados vecākiem darba ņēmējiem uzturēt mūsdienām atbilstošu prasmju līmeni un saglabāt darb spēju.
- Noteikta un integrēta vecuma pārvaldības cilvēkresursu attīstības politika, kas vērsta uz vispārēju apmācību, prasmju pilnveidi, karjeras atbalstu un informāciju, kā arī elastīgu darba vidi, ieskaitot darbinieku rotāciju, lai uzlabotu gados vecāku darba ņēmēju prasmes un pielāgošanās spēju un paturētu viņus darbā. Aktivizēšanas politika, kas veicina darbinieku rotāciju uzņēmumā vai gados vecāku darbinieku darba maiņu, ja restrukturēšanas gadījumā viņi zaudē darbu.
- Karjeras vadības prasmju pilnveide visa mūža garumā, ieskaitot gatavošanos aktīvām vecumdienām un

aiziešanai pensijā, kā arī sociālajai un ekonomiskajai līdzdalībai pensijas laikā. Gados vecākiem pieaugušajiem paredzēta mūžilga karjeras atbalsta stimulēšana, iepērkot pakalpojumus no asociācijām, kuras cieši sadarbojas ar šo vecuma grupu.

- Kampanjas, kas norāda uz sakarību starp aktīvām vecumdienām un veselību un informē darba devējus par to, kā rēķināties ar novecojošu darbaspēku un kā te var palīdzēt karjeras atbalsts.
- Pētījumu sekmēšana par mūžilgu karjeras atbalstu aktīvas novecošanas jomā.

Resursi politikas veidotājiem

CEDEFOP (2008). *Career Development at Work: A Review of Career Guidance to Support People in Employment.*

Pieejams angļu un vācu valodā.

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12936.aspx>

CEDEFOP (2014). *Navigating Difficult Waters: Learning for Career and Labour Market Transitions.*

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5542_en.pdf

CEDEFOP (2014). *Use of Validation by Enterprises for Human Resources and Career Development Purposes.*

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/23963.aspx>

CEDEFOP (2013). *Return to Work: Work-based Learning and the Reintegration of Unemployed Adults into the Labour Market.*

Pieejams franču, vācu, grieķu, itāliešu, lietuviešu, poļu, portugāļu un spāņu valodā.

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6121_en.pdf

CEDEFOP (2012). *Working and Ageing: The Benefits of Investing in an Ageing Workforce.*

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/20649.aspx>

CEDEFOP (2011). *Working and Ageing: Guidance and Counsellors for Mature Learners.*

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/19076.aspx>

CEDEFOP (2015). *Increasing the Value of Age: Guidance in Employers' Age Management Strategies Research Paper No. 44.* Luksemburga: Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs.

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5544>



Sociālā iekļaušana: mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmu vadlīnijas par riskam pakļautajām grupām

Šo daļu veido divas vadlīnijas, kas aptver politiku saistībā ar mūžilga karjeras atbalsta sniegšanu, lai veicinātu grupu ekonomisko un sociālo iekļaušanu sabiedrībā.

17. vadlīnija. Mūžilgs karjeras atbalsts riskam pakļautajiem jauniešiem

Definīcija

Karjeras atbalsts riskam pakļautajiem jauniešiem ir tādu pakalpojumu, līdzekļu un pasākumu kopums, kura mērķis ir sniegt karjeras izglītību un atbalstu obligātās izglītības ieguves laikā (profilakses pasākumi) vai palīdzēt priekšlaicīgam izglītības ieguves pārtraukšanas riskam pakļautajiem jauniešiem turpināt mācības (profilakses pasākumi), vai palīdzēt tiem, kuri nemācās un nestrādā, atsākt mācības, iesaistīties mācekļa praksē, iziet apmācību, stažēties vai iegūt darbu (kompensācijas pasākumi).

Profilakses pasākumi skolās aptver karjeras izglītību un atbalstu, kā arī karjeras vadības prasmju pilnveidi riska grupas jauniešiem izglītības programmas ietvaros kā atsevišķu priekšmetu vai integrēti. Profilakses un intervences mērķis ir veikt agrīnus pasākumus, piemēram, nodrošināt skolas darbinieku vai karjeras atbalsta speciālistu agrīnu iesaistīšanos, lai identificētu priekšlaicīgas izglītības ieguves pārtraukšanas riskam pakļautos jauniešus un strādātu ar viņiem. Tā kā izglītību priekšlaicīgi pārtraukušie jaunieši un tie, kuri nemācās un nestrādā, nav viendabīga grupa ar līdzīgiem sociālajiem apstākļiem, mūžilgs karjeras atbalsts tiek sākts ar intervijām un nodarbībām, kas skolēniem liek analizēt savas stiprās un vājās puses un spējas, noteikt tos šķēršļus skolā un plašāk dzīvē, kuri traucē mācībās, kā arī mudina viņus turpināt mācības skolā vai arī sākt mācības darba vidē vai cita veida apmācību. Agrīna intervence paredz arī darbu ar jauniešu ģimenēm un kopienām.

Tiem jauniešiem, kuri nemācās un nestrādā, mūžilgs karjeras atbalsts (kompensācijas pasākumi), ko īsteno karjeras atbalsta dienesti, nodarbinātības dienesti vai sociālie dienesti, palīdz pilnvērtīgi izmantot visus pieejamos informācijas kanālus un saņemt individuālus un viņu vajadzībām pielāgotus padomus, lai viņi spētu izprast savas intereses, spējas un apstākļus, kā arī saikni starp izglītības un darba tirgus iespējām.

Tālākie pasākumi, kas saistīti ar izglītības ieguvi priekšlaicīgi pārtraukušajiem jauniešiem, ietver turpmāku karjeras atbalstu, lai vienotos par individuālo rīcības plānu un palīdzētu viņiem spert nākamos soļus.

Kāpēc tas ir svarīgi?

- ES ir konstatējusi un atzinusi, ka jaunieši, kuri ir priekšlaicīgi pārtraukuši izglītības ieguvi bez izglītības dokumenta, ir pakļauti lielākam bezdarba riskam un iespējai kļūt par ilgstošiem bezdarbniekiem.
- Jauniešu bezdarba ekonomiskās un sociālās izmaksas ir ievērojamas: tās ir līdzvērtīgas 1,2 % no Eiropas IKP un veido 153 miljardus eiro lielus zaudējumus gadā⁵⁵.
- Ilgtermiņa ekonomiskās un sociālās izmaksas par priekšlaicīgi pārtrauktu izglītību bez izglītības dokumenta dzīves laikā būtiski pieaug gan indivīdiem, gan nodokļu maksātājiem kopumā. Agrīni profilakses pasākumi šādas izmaksas var ievērojami samazināt.
- Priekšlaicīga izglītības ieguves pārtraukšana bez izglītības dokumenta ietekmē stratēģijas „Eiropa 2020” trīs pamatmērķu sasniegšanu, proti, priekš-

⁵⁵ Eurofound (2012). *NEETs – Young People Not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe*. Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs.

laicīgas mācību pārtraukšanas īpatsvaram vajadzētu būt mazākam par 10 procentiem, 75 procentiem 20–64 gadus veco iedzīvotāju vajadzētu būt nodarbinātiem un vismaz 20 miljoniem cilvēku ir jābūt izklūvušiem no nabadzības un sociālās atstumtības.

- Mūžilgs karjeras atbalsts būtiski popularizē un sekmē „Jauniešu garantiju”, kura paredz, ka „visiem jauniešiem vecumā līdz 25 gadiem, kuri ir zaudējuši darbu vai nespēj atrast darbu pēc skolas absolvēšanas, 4 mēnešu laikā ir jāsaņem kvalitatīvs darba, tālākizglītības, mācekļa prakses vai mācību prakses piedāvājums”⁵⁶. Precīzāk — „kvalitatīvs piedāvājums” nozīmē to, ka tiek piedāvāts personalizēts karjeras atbalsts un izstrādāts individuāls rīcības plāns, kuri veido konkrētajam indivīdam piemērotu piedāvājumu (nodarbinātība, tālākizglītība, mācības darba vidē vai mācību prakse).

Labās prakses piemēri

Politika un sistēmas, kas:

- paredz ietvert mūžilgu karjeras atbalstu skolas stratēģijā priekšlaicīgas izglītības pārtraukšanas riskam pakļauto jauniešu apzināšanai un atbalstīšanai, lai palīdzētu viņiem atrast motivāciju mācību turpināšanai, vai arī rūpīgi izplānot tādu stratēģiju aiziešanai no skolas, kas viņiem vēlāk ļautu atsākt mācības un sekmīgi pabeigt pamatizglītības vai vidējās izglītības ieguvu;
- veicina karjeras vadības prasmju apguvi skolā izglītības programmas ietvaros, ieskaitot pieredzē balstītu izglītību riskam pakļautajiem skolēniem;
- atbalsta visaptverošu stratēģiju riskam pakļautajiem jauniešiem, ieskaitot „Jauniešu garantijas” programmu un skolas un citu darbinieku, t. sk. karjeras atbalsta speciālistu, īstenotus agrīnus intervences pasākumus;
- nodrošina, lai mūžilgs karjeras atbalsts būtu vietējā kopienā pieejams pakalpojums, ko var saņemt viegli pieejamos karjeras atbalsta punktos vai vienas pieturas aģentūrās, kuru mērķauditorija ir jaunieši, kas priekšlaicīgi pārtraukuši izglītības ieguvu, un kuri ir veidoti tā, lai klienti varētu identificēties

ar viņus apkalpojošajiem darbiniekiem un varētu justies ērti;

- rajonos, kuros ir daudz izglītību priekšlaicīgi pārtraukušo jauniešu, veicina sabiedrības spējas palīdzēt riskam pakļautajiem jauniešiem palikt skolā vai, ja viņi no skolas jau ir aizgājuši, palīdzēt atsākt mācības vai iesaistīties nodarbinātībā;
- izmanto pašvaldībās organizētos uzrunāšanas pasākumus, kas notiek jauniešu pulcēšanās vietās, un sadarbībā ar jauniešu uzticības personām sniedz karjeras atbalstu riskam pakļautajiem jauniešiem;
- nodrošina, lai ikvienam jauniešim, kurš priekšlaicīgi pārtraucis izglītības ieguvu, būtu individuāls karjeras plāns turpmākajām mācībām, darbam un citu dzīves mērķu sasniegšanai;
- nodrošina to, ka divu gadu laikā pēc tam, kad jauniešis ir priekšlaicīgi pārtraucis izglītības ieguvu, skola sniedz viņam karjeras atbalstu, ja tas ir nepieciešams un iespējams. Izstrādā agrīnas intervences stratēģijas darbam ar un caur ģimenēm, piemēram, tiekoties viņu mājās vai organizējot tādu palīdzību kā mājasdarbu klubi;
- sniedz specializētu apmācību personālam, kas strādā ar riskam pakļautajiem jauniešiem;
- nodrošina, lai mūžilgs karjeras atbalsts būtu iekļauts riskam pakļautajiem jauniešiem paredzētajās otrās iespējas apmācības programmās;
- tā kā „Jauniešu garantijas” īstenošanas sākumpunkts ir jaunieša reģistrēšanās valsts nodarbinātības dienestā, nodarbinātības dienestiem jāspēj: tiem jauniešiem, kuri nemācās un nestrādā, sniegt tieši viņiem nepieciešamo karjeras atbalstu un palīdzēt individuālā karjeras plāna sastādīšanā, ieskaitot agrīni īstenotas personiski pielāgotas atbalsta programmas, kas balstītas uz abpusējā pienākuma principu; nodrošināt ilgtermiņa uzraudzības pasākumus, lai novērstu viņu kļūšanu par ilgstošiem bezdarbniekiem; nodrošināt virzību uz izglītību un apmācību vai nodarbinātību;
- veicina lietas pārvaldības pieeju, kas paredz individuālo rīcības plānu jauniešiem, kuriem ir daudz problēmu, un sadarbību ar citiem dienestiem, lai risinātu

⁵⁶ [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0426\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0426(01)&from=EN)

viņu veselības problēmas, personiskās problēmas, grūtības ģimenē, iesaistīšanos noziedzībā utt.;

- ievēro un atsaucas uz klientu dažādību un dzimumu atšķirībām;
- iesaista visu līmeņu sociālos partnerus uz jauniešiem vērsta politikas izstrādāšanā un īstenošanā, t. sk. saistībā ar informāciju par darbā īstenotu mācību iespējām. Stiprina partnerību starp darba devējiem, skolām un karjeras atbalsta dienestiem, lai vairotu jauniešiem pieejamās darba, prakses un mācību iespējas;
- mudina skolas, profesionālās apmācības centrus un nodarbinātības dienestus popularizēt un sniegt jauniešiem ilgstošu atbalstu saistībā ar uzņēmējdarbību un pašnodarbinātību;
- uzlabo skolu direktoru, skolotāju un karjeras atbalsta speciālistu sākotnējo izglītību un profesionālo pilnveidi, lai viņi spētu strādāt starpdisciplinārās grupās, lai apzinātu agrīnas izstāšanās riskam pakļautos jauniešus un laikus sniegtu viņiem palīdzību;
- veicina sadarbību, saskaņotu rīcību un klientu norīkošanu pie kompetentiem speciālistiem citās organizācijās un dienestos, kas sniedz karjeras atbalsta pakalpojumus skolās, ieskaitot mūžilga karjeras atbalsta sniegšanā iesaistīto skolas personālu, valsts nodarbinātības dienestu un pašvaldības darbiniekus, piemēram, jaunatnes darbiniekus, sociālos darbiniekus un sabiedriskos darbiniekus, lai riskam pakļautajiem jauniešiem sniegtu maksimālu atbalstu un uzticamu un saskaņotu palīdzību;
- stiprina sadarbību starp nodarbinātības dienestiem, mūžilga karjeras atbalsta īstenošanai, izglītības un apmācības iestādēm un jauniešu atbalsta dienestiem;
- izmanto kohēzijas politikas finanšu instrumentus 2014.–2020. gadam, lai saskaņā ar programmu „Jauniešu garantija” atbalstītu mūžilga karjeras atbalsta dienestu izveidi.

Resursi politikas veidotājiem

Borbējs-Pece, T. B., Hačinsone, Dž. (2013). EMKAPT pārskats Nr. 4. „Jauniešu garantija” un mūžilgs karjeras atbalsts.

Pieejams horvātu, angļu, vācu, [latviešu](#) un portugāļu valodā.

EMKAPT (2014). *Concept Note No. 6. Early School Leaving & Lifelong Guidance.*

Pieejams angļu un portugāļu valodā.

EMKAPT (2015). *Tool No. 4: Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS).*

Hjūza, D., Borbējs-Pece, T. B. (2012). EMKAPT pārskats Nr. 2. Jauniešu bezdarbs.

Pieejams horvātu, holandiešu, angļu, grieķu, [latviešu](#) un portugāļu valodā.

18. vadlīnija. Mūžilgs karjeras atbalsts nelabvēlīgā situācijā esošajām grupām

Definīcija

Šī vadlīnija ir saistīta ar karjeras atbalsta pakalpojumiem un produktiem, kas pielāgoti atstumtāko un nelabvēlīgākajā situācijā esošo grupu pārstāvjiem, lai palīdzētu viņiem atrast savu vietu sabiedrībā, iesaistoties mācībās, darbā un sabiedriskajā dzīvē. Šādas grupas ir: cilvēki ar īpašām vajadzībām, invalīdi, imigranti, bēgļi, imigrantu un bēgļu bērni, kā arī citi, kuru personiskie, ekonomiskie, sociālie, kultūras un valodas apstākļi traucē iekļauties mācību un darba pasaulē un būt aktīviem pilsoņiem. Mūžilgs karjeras atbalsts var izpausties kā:

- sociālo un rehabilitācijas darbinieku īstenots atbalsts un klienta lietas pārvaldība, lai risinātu sarežģītas problēmas (personiskās, veselības, sociālās);
- karjeras atbalsts, nodarbinātības atbalsts;
- mērķa grupu uzrunāšanas stratēģija, lai cilvēkus atgrieztu sistēmā, t. sk., sniedzot informāciju un karjeras atbalstu vietās, kur ir vai var būt sasniedzami cilvēki, piemēram, mazākumtautību kultūras centros.

Mūžilga karjeras atbalsta pasākumi un produkti var būt iekļauti mērķa grupas uzrunāšanas un specializētajās izglītības un apmācības programmās, kā arī atbalstā, kas tiek sniegts, klientam pārejot no mācībām uz darbu.

Kāpēc tas ir svarīgi?

- Dažādām sabiedrības grupām un kopienām ir ļoti atšķirīgas spējas atrast informāciju par mācību un darba iespējām, to interpretēt, pieņemt nozīmīgus lēmumus un tos sekmīgi īstenot dzīvē. Bez ārēja papildu atbalsta viņu mācību un darba ceļš, kas jau tā ir grūts, kļūst vēl sarežģītāks. Mūžilgs karjeras atbalsts var palīdzēt un pilnveidot viņu prasmes tikt galā šādās situācijās.
- Visiem iedzīvotājiem ir iespēja sekmēt sabiedrības sociālo un ekonomisko labklājību. Sociālā atstumtība un izslēgšana rada sociālās un ekonomiskās izmaksas, piemēram, veselības aprūpes un tieslietu jomā. Laikus veikti profilakses pasākumi ar specializētu karjeras atbalstu darbojas sabiedrības interesēs

un var samazināt sabiedrības finansiālo slogu ilgtermiņā.

- Karjeras atbalsts var palīdzēt atstumtajiem vai atstumtības riskam pakļautajiem cilvēkiem, nosūtot viņus uz tām iestādēm, kuras viņus var atbalstīt. Karjeras atbalsts var palīdzēt viņiem atgūt motivāciju, piedāvāt padomus un konsultācijas, kopā ar viņiem sagatavot individuālu rīcības plānu, kurā paredzēti konkrēti soļi, t. sk. apmācība un izglītība, ja tāda ir nepieciešama.
- Mūžilgs karjeras atbalsts nelabvēlīgā situācijā esošajām grupām un kopienām var dot cerības un pozitīvas nākotnes izredzes. Daudzas šādas grupas bieži vien nav informētas par tādiem pakalpojumiem un produktiem, ko sniedz iestādes, vai nevēlas tos izmantot. Ir jāizdomā, kā šo auditoriju sasniegt un panākt lielāku atsaucību.

Labās prakses piemēri

Politika un sistēmas, kas:

- ievēro un atsaucas uz klientu dažādību un dzimumu atšķirībām;
- par prioritāti izvirza mūžilgu karjeras atbalstu kā sociālās vienlīdzības un sociālās iekļaušanas instrumentu;
- atbalsta mērķa grupas uzrunāšanas un citu pieeju dažādību (piemēram, mentori, privātskolotāji, ģimenes, īpašas kopienas vai sadarbības tīkli, piemēram, migrantu vai invalīdu biedrības), lai palīdzētu nelabvēlīgā situācijā esošajām grupām pārvarēt grūtības vai nevēlēšanos saņemt iestāžu atbalsta pakalpojumus;
- iesaista šīs grupas un viņu pārstāvjus mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu un produktu veidošanā, plānošanā, ieviešanā un pārraudzīšanā, tā veicinot specifisko vajadzību un īpašību apzināšanu;
- uzlabo šo grupu kapacitāti, dažus viņu vadošos pārstāvjus apmācot par mūžilga karjeras atbalsta veicinātājiem;
- atbalsta tādu aģentūru un organizāciju pakalpojumu izmantošanu, kurām ir pieredze darbā ar konkrētām

nelabvēlīgā situācijā esošajām grupām, un veicina to karjeras atbalsta sniegšanas kapacitātes palielināšanu;

- nodrošina mūžilga karjeras atbalsta speciālistu apmācību (t. sk. starpkultūru apmācību), lai viņi varētu efektīvi strādāt ar šīm grupām, sniedzot kultūras īpatnībām pielāgotas konsultācijas;
- atbalsta tādu datu apkopošanu un analīzi, kas liecina par nelabvēlīgā situācijā esošajām grupām paredzēto mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu un produktu izmantošanu, rezultātiem un klientu apmierinātību.

Resursi politikas veidotājiem

Borbējs-Pece, T. B., Hačinsone, Dž. (2013). EMKAPT pārskats Nr. 4. „Jauniešu garantija” un mūžilgs karjeras atbalsts.

Pieejams horvātu, angļu, vācu, [latviešu](#) un portugāļu valodā.

CEDEFOP (2014). *Valuing Diversity: Guidance for the Labour Market Integration of Migrants*. Working Paper No. 24. Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6124>

CEDEFOP (2013). *Guidance for Immigrants: The Labour Market Potential of Diversity*.

Prezentācijas un dokumenti no līdzinieku mācīšanās pasākuma.

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/events/22313.aspx>

CEDEFOP (2013). *Empowering Vulnerable Adults to Tackle Labour Market Challenges*.

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/21318.aspx>

EMKAPT (2014). *Concept Note No. 6. Early School Leaving & Lifelong Guidance*.

Pieejams angļu un portugāļu valodā.

EMKAPT (2015). *Tool No. 4: Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)*.

EMKAPT (2015). *Tool No. 5: Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*.

Hjūza, D., Borbējs-Pece, T. B. (2012). EMKAPT pārskats Nr. 2. Jauniešu bezdarbs.

Pieejams horvātu, holandiešu, angļu, grieķu, [latviešu](#) un portugāļu valodā.

1. pielikums. EMKAPT instrumenti, kas veicina vadlīniju īstenošanu

EMKAPT izdevums „Mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrāde: Eiropas metodiskie ieteikumi” piedāvā iespējamus politikas risinājumus saistībā ar četriem tematiem, kas definēti 2004. un 2008. gada ES rezolūcijās:

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

„EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs” sniedz vienotu skaidrojumu termiņiem, kas tiek izmantoti mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrādē un ar to saistītajos karjeras atbalsta jautājumos. Glosārijā ir iekļauti skaidrojumi, par ko ir vienojušies EMKAPT dalībnieki, lai veicinātu citu EMKAPT materiālu tulkošanu un izmantošanu.

EMKAPT „Mūžilga karjeras atbalsta empīriskā bāze: efektīvas politikas un prakses ceļvedis” iepazīstina ar starptautisko pētījumu bāzi, kas vērtē mūžilga karjeras atbalsta rezultātus izglītības, ekonomikas, nodarbinātības un sociālajā jomā.

EMKAPT „Tools No. 4: Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)” piedāvā risinājumus karjeras vadības prasmju politikas izstrādāšanai un ieviešanai.

EMKAPT „Tools No. 5: Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance” apspriešanai un darbam piedāvā materiālus par mūžilga karjeras atbalsta politikas un prakses nemītīgu pilnveidi, uzsverot kvalitātes nodrošināšanas un datus pamatotas politikas sistēmu attīstību.

EMKAPT ir arī sagatavojis pārskatus un pētījumu par aktuāliem politikas jautājumiem, kas aplūkoti caur mūžilga karjeras atbalsta politikas attīstības prizmu.

- EMKAPT pārskats Nr. 1 „Elastdrošība: ietekme uz mūžilgu karjeras atbalstu”
- EMKAPT pārskats Nr. 2 „Jauniešu bezdarbs: mūsdienu krīze”
- EMKAPT pārskats Nr. 3 „Karjeras vadības prasmes: faktori sekmīgai politikas īstenošanai”
- EMKAPT pārskats Nr. 4 „Jauniešu garantija” un mūžilgs karjeras atbalsts”
- EMKAPT pārskats Nr. 5 „Pārskats par mācībām darba vidē un mūžilga karjeras atbalsta politiku”
- EMKAPT pārskats Nr. 6 „Pārskats par priekšlaicīgu mācību pārtraukšanu un mūžilgu karjeras atbalstu”
- NVL/EMKAPT pārskats „A Nordic Perspective on Career Competences and Guidance”
- EMKAPT pētījums „An Analysis of the Career Development Items in PISA 2012 and of their Relationship to the Characteristics of Countries, Schools, Students and Families”



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

VADLĪNIJAS MŪŽILGA KARJERAS ATBALSTA POLITIKAS UN SISTĒMU IZVEIDEI ir paredzētas, lai nodrošinātu tādu mūžilgu karjeras atbalstu, kas atbilst izglītības, apmācības, nodarbinātības un sociālās iekļaušanas politikai valsts un ES mērogā. Individū un sociālo kopienu vai grupu spējas atrast informāciju par mācību un darba iespējām, to interpretēt, pieņemt nozīmīgus lēmumus un sekmīgi īstenot tos dzīvē ir ļoti atšķirīgas. Mūžilgam karjeras atbalstam kā sociālam un politiskam risinājumam ir būtiska loma šo atšķirību izlīdzināšanā. Lai gan risinājumi, ko saviem iedzīvotājiem piedāvā ES dalībvalstis, ievērojami atšķiras, ir vairākas kopīgas iezīmes, ko var uzskatīt par politikas un sistēmu labās prakses elementiem un kas veido šo vadlīniju pamatu.

EMKAPT ir ES dalībvalstu vadīts tīkls, kas saņem ES finansējumu programmas *Erasmus+* ietvaros. Publikācijas izstrādi līdzfinansē Eiropas Komisija. Izdevums atspoguļo vienīgi autora uzskatus, un Eiropas Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas lietojumu.