



Mūžizglītības  
programma

DORIANNA GRAVINA  
MIHA LOVŠINS

## Karjeras vadības prasmes

FAKTORI SEKMĪGAI POLITIKAS ĪSTENOŠANAI



EUROPEAN LIFELONG  
GUIDANCE POLICY  
NETWORK

# **Karjeras vadības prasmes. Faktori sekmīgai politikas īstenošanai**

Pārskats, ko pasūtījis EMKAPT

Dorianna Gravina un Miha Lovšins



Šis ir neatkarīgs pārskats, ko nodrošinājis Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT). EMKAPT ir ES Mūžizglītības programmas finansēts dalībvalstu sadarbības tīkls. Dokuments ir balstīts uz šī tīkla dalībnieku diskusijām, bet tajā ir pausts autoru viedoklis, kas ne vienmēr atspoguļo EMKAPT un tā dalībvalstu vai Eiropas Komisijas un Komisijas pilnvaroto personu oficiālo nostāju.

Šī dokumenta autori ir Dorianna Gravina (*Dorienne Gravina*) (Izglītības pakalpojumu direkcija, Malta) un Miha Lovšins (*Miha Lovšin*) (Profesionālās izglītības un apmācības institūts, Slovēnija). Tā sagatavošanā piedalījās arī prof. Ronalds Dž. Saltana (*Ronald G. Sultana*) un EMKAPT konsultatīvā grupa.

© Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT)

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

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

ISBN 978-9984-881-24-9 (pdf)

# Karjeras vadības prasmes. Faktori sekmīgai politikas īstenošanai

## Ievads

Šajā pārskatā ir aplūkoti vairāki jautājumi, kas saistīti ar karjeras vadības prasmju (KVP) politikas īstenošanu sešos sektoros — vispārējā, profesionālajā, augstākajā un pieaugušo izglītībā, nodarbinātībā un sociālajā iekļaušanā. Tajā ir identificēti gan tie elementi, kas KVP politikas izstrādi un īstenošanu veicina, gan tie, kas to var kavēt. Jautājumu izklāsts ir teorētiski pamatots un papildināts ar vienpadsmit EMKAPT dalībvalstu (AT, CZ, DE, DK, HU, LT, MT, PT, SE, SI, SK) pieredzi, kas apkopota, izmantojot aptaujas anketu ar atbilžu variantiem „Faktori, kas sekmē un kavē KVP politikas īstenošanu”. Atbilžu kvalitāte un detalizācijas pakāpe bija atšķirīgas. Jāpiebilst, ka arī citās valstīs, iespējams, ir interesanta KVP politikas īstenošanas prakse, kas šajā pārskatā nav aplūkota. Īsāka šī pārskata versija ir iekļauta EMKAPT 2011.–2012. gada progresa ziņojumā.

Lai īstenotu jaunu politiku, piemēram, KVP politiku, ir jāpārvar dažādas grūtības. Kā norāda S. Bols (*Ball*)<sup>1</sup>, tas ir

tāpēc, ka pārmaiņas bieži vien izraisa sarežģītus un haotiskus procesus. Pēc viņa domām, vairumā gadījumu politika ir „vāji sagatavots, neprecīzs kompromisa pasākums, kas ir pārstrādāts, nemākulīgi pielāgots, niansēts un sagrozīts dažādu komplicētu procesu — ietekmes, tekstveides, izplatīšanas un, visbeidzot, praktiskās iedzīvināšanas — gaitā” (126. lpp.). Atbildes uz aptaujas jautājumiem tika analizētas, izmantojot M. I. Honigas (*Honig*)<sup>2</sup> izstrādāto sistēmu, ko ir papildinājis R. Dž. Saltana (*Sultana*)<sup>3</sup>. Tajā ir aplūkoti četri galvenie aspekti, kuri ietekmē politikas īstenošanas procesu:

- (1) īstenojamā politika,
- (2) īstenošanā iesaistītie cilvēki,
- (3) īstenošanas vieta,
- (4) īstenošanas temps.

1 Ball, S. (1998). *Big policies/small world: An introduction to international perspectives in education policy*. *Comparative Education*, 34(2), 119–130.

2 Honig, M. I. (Ed.) (2006). *New directions in education policy implementation: Confronting complexity*. Albany, NY: SUNY Press.

3 Sultana, R. G. (2008). *The challenge of policy implementation: A comparative analysis of vocational school reforms in Albania, Kosovo and Turkey: Peer Learning 2007*, p. 15. European Training Foundation. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

## 1. Īstenojamā politika

Īstenojamās politikas veids būtiski ietekmē tās ieviešanas procesu. Tas attiecas uz šīs politikas sasniedzamajiem mērķiem, uz tās saikni ar citām politikām un to, kā tā tiek īstenota.

- **Politikas mērķiem** ir jābūt skaidriem un sakarīgiem, lai tos saprastu visas ieinteresētās puses.
- Īstenošanas procesa pirmais solis ir **jaunās politikas un tās mērķu nozīmes un nozīmīguma pamatošana**. Šajā gadījumā: lai politikas veidotāji šo politiku atbalstītu, viņiem ir jābūt pārliecinātiem par to, ka KVP apguve ir ārkārtīgi nozīmīga. Par to viņus var pārliecināt, izsmeltoši izskaidrojot un pamatojot šīs politikas mērķus, t. i., kas ir KVP un cik vērtīgi ir mācīt jauniešiem un/vai pieaugušajiem tādas KVP, kas atbilst mūsdienu darba tirgus pieaugošajām prasībām. Tas pats par sevi jau ir grūti, jo politikas maiņa vieglāk tiek pieņemta tad, ja ir paredzami ātri un droši rezultāti, bet KVP apguves gadījumā tā nebūs. KVP attīstīšanas efektivitāti ir grūti pierādīt, un tas var būt viens no faktoriem, kas šīs politikas īstenošanu kavē. Aptaujas atbildes liecināja, ka politikas veidotāji parasti apzinās KVP politikas nozīmību izglītības jomā (vispārējā, profesionālajā un/vai augstākajā izglītībā) (piemēram, DE, HU, LT, MT, PT). Nodarbinātības sektorā KVP politika ir mazāk raksturīga (lai gan sal.: DE, SI).

Ir svarīgi, lai KVP politikas īstenošana būtu **saistīta ar** sešu sektoru (vispārējā, profesionālā, augstākā un pieaugušo izglītība, nodarbinātība, sociālā iekļaušana) **vispārējās politikas sistēmu**. Tā organizāciju pārstāvji labāk izprot šādas politikas vērtību un labprātāk sadarbojas tās īstenošanā. To apliecināja arī aptaujas atbildes par dažiem sektoriem vismaz divās valstīs (CZ, PT). Piemēram, Čehijā KVP ieviešana izglītības sektorā atbilda vispārējai izglītības politikai, turklāt, ja ir redzams, ka KVP politika atbilst organizācijas klientu grupu vajadzībām, parasti to pieņem vieglāk.

Vēl viens faktors, kas palīdz KVP politikas īstenošanā, ir tas, ka dažādajiem sektoriem ir **kopīgi politikas mērķi**, kas nodrošina KVP rīcībpolitiku savstarpējo atbilstību. Vienprātība šajā jautājumā var sekmēt KVP politikas īstenošanu, turklāt kopīga redzējuma trūkums starp dažādiem sektoriem var izraisīt pakalpojumu sadrumstalotību un līdzekļu izšķērdēšanu. Čehijā dažādas ieinteresētās puses — divu atbildīgo ministriju (Izglītības, jaunatnes un sporta ministrija un Darba un sociālo lietu ministrija) pārstāvji, profesionālās apvienības un nevalstiskās organizācijas (NVO) — savstarpēji konsultējas, lai nodrošinātu to, ka minētie seši sektori tiecas sasniegt kopīgus politikas mērķus. Tas parāda, cik svarīga ir visu sešu sektoru sadarbība, jo karjeras atbalsta sektoru sadarbība un koordinācija lielā mērā veicina KVP attīstīšanu visas dzīves laikā.

Dažus KVP politikas aspektus ir vieglāk īstenot, ja tas notiek lejupēji, turpretim citus var veiksmīgāk realizēt **augšupēji**<sup>4</sup>.

- Piemēram, kapacitātes palielināšanu, lai atbalstītu politikas izmaiņas, visticamāk, var panākt augsta līmeņa lēmumu pieņēmēji.
- Turpretim citas izmaiņas var būt ietekmīgākas, ja tās sākas izpildītāju līmenī. Tāds, piemēram, ir lēmums par to, kā būtu jāmaina KVP — kā atsevišķs mācību priekšmets vai kā dažādajā mācību un darba saturā integrēts temats. Tā tas ir tāpēc, ka tieši praktiķi ir pietuvināti gan savai klientu grupai, gan organizācijas mērķiem un ētosam un tādējādi atrodas vislabākajā pozīcijā, lai šo procesu ietekmētu.
- Daudzās situācijās politikas īstenošanas procesu var sekmēt abas pieejas. To atbildēs uz anketas jautājumiem norādīja Vācija (vispārējā un profesionālā izglītība, nodarbinātība), Malta (vispārējā izglītība), Portugāle (augstākā izglītība) un Slovēnija (nodarbinātības sektors).

4 Sultana, R. G. (2008). *The challenge of policy implementation: A comparative analysis of vocational school reforms in Albania, Kosovo and Turkey: Peer Learning 2007*, p. 19. European Training Foundation. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

**Pakāpeniska vai ātra reforma.** Ir grūti atrast līdzsvaru starp visaptverošu, sistēmisku reformu un pakāpenisku, pa atsevišķiem jautājumiem veiktu reformu, jo katrai pieejai ir savi kompromisi un ietekme uz politikas īstenošanas procesu.

- Gan Lietuvas, gan Portugāles respondenti atsauca uz pakāpenisko procesu un uzsver — lai mainītu politiku, proti, iekļautu KVP politiku, ir nepieciešama vienošanās un būtiskas izmaiņas dažādos izglītības sistēmas līmeņos.
- Jo radikālākas ir politikas izmaiņas, jo grūtāk ir tās īstenot. Karjeras vadības prasmes dažkārt ir grūtāk ieviest kā jaunu mācību priekšmetu nekā integrēt tās izglītības saturā. Šāda situācija ir Maltā, kur ieviešanas laikā jārisina tādas problēmas kā pārpildītais izglītības saturs, cīņa par vietu izglītības saturā un nepieciešamība pēc izglītības satura reformas (kas pašlaik tiek veikta), kaut arī politikas ierosinātā KVP apmācība ir paredzēta programmā, kura ir iekļauta mācību priekšmetā „Personiskā un sociālā attīstība”, kas tagad tiek mācīts gan pamatskolā, gan vidusskolā.

**Tiesību akti.** Valstis, kuras ir cieši apņēmušās izstrādāt un īstenot KVP politiku, šo apņemšanos bieži apliecina, pieņemot attiecīgus tiesību aktus. Labs piemērs tam ir Vācija. Tās valstis, kurās šādu tiesību aktu nav, piemēram, Austrija un Čehija, ziņo par vairākiem labās prakses piemēriem, bet daudzos gadījumos tie nav sistēmiski integrēti un var nebūt ilgtspējīgi.

## 2. Īstenošanā iesaistītie cilvēki

**Īstenošana daudzos līmeņos.** Politikas īstenošanā ir iesaistīti cilvēki, kas pilda dažādas funkcijas, piemēram, augstākā un vidējā līmeņa vadītāji, kā arī karjeras atbalsta praktiķi, kuri pirmie izjūt publikas reakciju uz politikas radītajām pārmaiņām. Lielākas izredzes īstenot KVP politiku ir tad, ja šīs dažādās iesaistītās puses to akceptē. Politikas īstenošanas procesā izšķiroši svarīgi ir tas, kā praktiķi izpilda šīs politikas prasības. Pretošanās pār-

maiņām politikas īstenošanai kaitē un var šo procesu aizkavēt, tāpēc — kā tiks uzsvērts arī tālāk — ir īpaši svarīgi, lai praktiķi tiktu iesaistīti arī šīs politikas izstrādē un jau laikus būtu gatavi gaidāmajām pārmaiņām. Politikas īstenošanas sākumā svarīga ir arī atgriezeniskā saikne, jo tieši praktiķu rīcība nosaka to, kāda šī politika būs.<sup>5</sup>

**Konsultācijas un komunikācija.** KVP politikas izstrādes laikā īpaši svarīgi ir konsultēties ar visām ieinteresētajām pusēm. Visu ieinteresēto pušu viedokļu uzklauššana iesaistītajiem darbiniekiem palīdz sajūst to, ka viņi sekmē vispārēja nacionālā mērķa sasniegšanu.

- Svarīgi ir tas, lai, izstrādājot KVP politiku, konsultēšanās procesā netiktu apieta neviena darbinieku grupa un lai politikas veidotāji konsultētos ar attiecīgās jomas profesionāļiem. Tā notika Maltā, kur, izstrādājot karjeras atbalsta politiku izglītības sektoram, notika konsultācijas ar skolēniem, karjeras atbalsta skolotājiem, skolu konsultantiem, valsts nodarbinātības dienesta darbiniekiem, augstskolu darbiniekiem, skolotāju apvienībām un Izglītības direkcijas pārstāvjiem. Šo interviju nolūks bija iegūt kvalitatīvu informāciju no praktiķiem par to, kāds karjeras atbalsts tiek sniegts Maltas skolu skolēniem, un noskaidrot viņu izpratni, viedokli un attieksmi pret karjeras atbalstu. Tātad — ja visu iesaistīto pušu ieinteresētība jaunajā politikā ir liela, tās īstenošana starp ierindas darbiniekiem būs veiksmīgāka.
- Svarīgi ir arī efektīvi komunikācijas tīkli starp politikas veidotājiem un īstenotājiem, kā arī starp dažādām ministrijām (piemēram, nodarbinātības vai darba un izglītības). Šādas sadarbības piemērs ir Nacionālais karjeras atbalsta forums (NKAF) Čehijā, tomēr arī šādiem forumiem ir savi trūkumi, kā tas redzams no pielikumā iekļautās detalizētās analīzes par NKAF attīstību.

<sup>5</sup> Sultana, R. G. (2008). *The challenge of policy implementation: A comparative analysis of vocational school reforms in Albania, Kosovo and Turkey: Peer Learning 2007*, p. 35. European Training Foundation. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

- Komunikācija ir izšķiroši svarīga arī politikas ieviešanas posmā. Valstīs, kuras atbildēja uz aptaujas jautājumiem, politikas ieviešanas laikā tika konstatēta gan vertikālā, gan horizontālā komunikācija.
  - Čehijā: vispārējā izglītībā.
  - Vācijā: vispārējā un profesionālajā izglītībā, nodarbinātības sektorā un sociālās iekļaušanas sektorā.
  - Ungārijā: vispārējā, profesionālajā, augstākajā izglītībā un pieaugušo izglītībā, sociālās iekļaušanas sektorā.
  - Lietuvā: vispārējā, profesionālajā un augstākajā izglītībā.
  - Maltā: vispārējā izglītībā.
  - Portugālē: nodarbinātības sektorā.
  - Slovēnijā: profesionālajā izglītībā un nodarbinātības sektorā.

**Galvenie politikas virzītāji.** To, vai un kā politika tiek īstenota, var ietekmēt reformas organizatoru statuss. Piemēram, lejupeņā politikas vidē galvenie politikas virzītāji no ministrijām ir nepieciešami KVP politikas īstenošanai sešos sektoros — vispārējā, profesionālajā, augstākajā un pieaugušo izglītībā, nodarbinātībā un sociālajā iekļaušanā. Citi būtiskie politikas virzītāji ir politikas veidotāji, politikas praktiķi, eksperti un pētnieki. Šīs politikas īstenošana ir iespējama, tikai identificējot darbiniekus, kuri spēj noteikt KVP prioritātes, kā arī pārmaiņu virzienu un gaitu. Protams, ar to vien nepietiek. Lai KVP politika būtu spējīga funkcionēt, būtiski ir sekot līdzi tās īstenošanas gaitai. Tāpēc, lai politika tiktu caurskatāmi vadīta, lielākoties ir nepieciešama speciāla koordinācijas grupa, kas izstrādā skaidras stratēģijas progresa nodrošināšanai šajā jomā. Labs piemērs ir Nacionālais karjeras atbalsta forums Vācijā. Stratēģiskā komisija, kas ir atbildīga par pastāvīgu foruma attīstību, atbalsta lielāko daļu karjeras atbalsta jomā ieinteresēto pušu un tās dalībnieku, ieskaitot valdības institūcijas.

**Politikas īstenošana ir jāatbalsta, efektīvi izstrādājot saturu, sniedzot profesionālus pakalpojumus un iesaistot kvalificētus darbiniekus.** To, vai politika ir izstrādāta sekmīgi, parāda tas, vai tā tiek sekmīgi īstenota. Attiecībā uz KVP ir rūpīgi jāapsver vismaz trīs aspekti: KVP saturs, pakalpojumu sniegšana un darbinieki. Pats par

sevi saprotams, ka KVP nodrošināšanas aspekti atšķiras atkarībā no konteksta un sektora. Piemēram, izglītības iestādēs KVP saturs var tikt integrēts izglītības saturā vai arī mācīts kā atsevišķs mācību priekšmets; to var pasniegt karjeras atbalsta speciālisti no malas, skolu konsultanti un/vai skolotāji. Tomēr — neatkarīgi no mācīšanas veida — ir svarīgi, lai karjeras atbalsta speciālistiem būtu labas priekšmeta zināšanas un viņi būtu pienācīgi apmācīti. Svarīgi ir arī tas, lai KVP programmas būtu izstrādātas, balstoties uz rūpīgu izpēti. Tās valstis, kuras ziņoja par sekmīgu KVP politikas īstenošanu, apstiprināja, ka šīs sekmes ir atkarīgas no visiem trim galvenajiem elementiem: pamatota saturs, profesionāli sniegtiem pakalpojumiem un kvalificētiem darbiniekiem.

### 3. Īstenošanas vieta

Īstenošanas vieta ir konteksts, kurā KVP politika ir jāievieš: citiem vārdiem sakot, organizatoriskie apstākļi, kuros ir jāamāca KVP saturs, — vispārējās vai profesionālās izglītības iestādes, augstskolas, valsts nodarbinātības dienesti, pieaugušo izglītības centri, darbavietas u. c.

**Organizatoriskie apstākļi.** Apstākļi var būt dažādi, un politikas īstenošanas gaitā tie var radīt dažādas grūtības. Piemēram, var atšķirties dažādi aspekti: resursu piešķiršana, finansēšana, valsts un privātā sektora raksturīgās iezīmes, organizāciju mērķi un uzdevumi, organizāciju izpratne par KVP mācīšanu, organizāciju atrašanās vieta (laukos vai pilsētā) u. c. Tieši šīs atšķirības nosaka galvenās problēmas saistībā ar politikas īstenošanas procesu, proti, KVP politikas īstenošanas iespējas nav līdzvērtīgas. Par spīti kopīgajai politikas ievirzei, atšķirīgs konteksts izraisa atšķirīgas problēmas. Tā dēļ uzmanība tiek pievērsta tādām stratēģijām, kurās ir apvienoti ar politikas mērķiem saistītie kopīgie faktori un elastīgums politikas īstenošanā.

Apstākļus veido vairākas mikrosistēmas, kurās notiek faktiskā realizācija. Dažkārt KVP politikas īstenošana ietekmē pašas organizācijas dažādās apakšsistēmas, īpaši tad, ja jaunā politika tiecas mainīt organizācijas līdzšinējo darbības veidu, ietekmē atsevišķus tās locekļus,

izjauc iedibināto praksi un izpildes normas vai apstrīd profesionālo identitāti. Tātad šie faktori KVP politikas īstenošanas procesu var kavēt. Arī te panākumi ir atkarīgi no šajā procesā iesaistītajiem starpniekiem starp politikas veidotājiem un procesa īstenošanai, piemēram, skolas direktora, valsts nodarbinātības dienesta vadītāja, universitātes programmas koordinators u. c. Te apvienojas vietas un cilvēciskais faktors, tā apstiprinot dažādo faktoru mijiedarbību.

Politikas īstenošanu var palēnināt arī organizatoriskās struktūras. Tas notiek tad, ja vadītājiem, kuri ieņem stratēģiskos amatus, starp daudzajiem pienākumiem ir grūti koncentrēties uz vienu aspektu (šajā gadījumā — uz KVP politikas īstenošanu).

**Ilgspējīga KVP pasākumu finansēšana.** Līdzekļi parasti tiek piešķirti pēc tam, kad ir pieņemti tiesību akti, kas regulē šīs politikas īstenošanu. Apsekojums apliecināja, ka parasti pastāv cieša saistība starp budžeta piešķiršanu un KVP īstenošanu dažādos sektoros. Visas valstis, kurās ir izstrādāta noteikta politika, ziņo, ka tās īstenošanai ir piešķirts arī noteikts finansējums. Bieži tas ir pagaidu finansējums (CZ, LT, SI), bet dažkārt finansējums ir pastāvīgs, bet nepietiekams (CZ, HU, SI). Vācija ir vienīgā apsekotā valsts, kur finansējums ir gan pastāvīgs, gan pietiekams. Apsekojuma respondenti norādīja uz budžeta jautājumu svarīgumu, jo nestabils finansējums kavē KVP pasākumu īstenošanu.

**Politiskie jautājumi.** To, vai KVP politika tiek īstenota vai ne, var ietekmēt politiskie procesi.

- Politiskā situācija ir atkarīga no konteksta, tāpēc pasākumi pārmaiņu veikšanai, piemēram, KVP politikas īstenošanai, var atšķirties dažādo valstij raksturīgo apstākļu (sociālo, politisko, ekonomisko) dēļ. Turklāt, par spīti kopīgajiem KVP mērķiem, nacionālajā vai reģionālajā mērogā šie pasākumi tiek sakārtoti pēc svarīguma atkarībā no konkrētās situācijas un apstākļiem, kā arī pieejamajiem resursiem.
- Atsevišķi politiķi var kategoriski uzstāt, lai izvirzītie politikas mērķi tiktu īstenoti. Līdz ar to dažās valstīs politikas īstenošana ir atkarīga no galvenajiem politikas virzītājiem, kuri, kā minēts iepriekš,

sekmē KVP politikas iedzīvināšanu. No otras puses, politiskie cikli politikas īstenošanu var kavēt. Politisko lēmumu pieņēmēji mainās, tāpēc, atnākot citiem vadītājiem, no jauna ir jācenšas viņus pārliecināt un veicināt noteiktas politikas, šajā gadījumā — KVP politikas —, īstenošanu.

- Liels atbalsts tiek saņemts arī no starptautiskām, piemēram, ES, organizācijām. Piemēram, viena no ES izglītības un apmācības politikas prioritātēm ir profesionālās izglītības kvalitātes un pievilcības uzlabošana. Šāds atbalsts palielina izredzes politikas ieceres īstenot dzīvē. Diemžēl ne vienmēr situācija ir tik vienkārša<sup>6</sup>, un dažkārt politiskā retorika vēl nenozīmē, ka tiks sniegts arī konkrēts atbalsts.

Politikas īstenošanas vieta bija atšķirīga arī sešās (no desmit) tajās valstīs, kuras atbildēja uz aptaujas jautājumiem un kurās bija izstrādāta noteikta KVP politika (sīkāku informāciju sk. pielikumā).

**Ungārijā** ir izstrādāta KVP politikas koncepcija obligātās izglītības jomā.

- Saskaņā ar pirmo ES attīstības plānu (2004–2008) KVP attīstīšana kā būtiska prasme, kas apgūstama 1.–12. klasē, tika izstrādāta un daļēji izmēģināta, bet visās skolās tā netika ieviesta. 2010. gadā jaunā valsts valdība pieņēma jaunu likumu par publisko izglītību, un 2012. gada martā tika akceptēts jauns valsts izglītības standarts. Šie dokumenti ir balstīti uz zināšanu pretstatījumu prasmēm un kompetencei. Jaunais valsts izglītības standarts izceļ profesionālās karjeras atbalsta lomu, kas dod agrīnai karjeras izvēlei (8. klasē, 14 g. v.) nepieciešamās zināšanas.
- Saistībā ar profesionālās izglītības sistēmu jauns likums tika pieņemts 2011. gadā. Tā 85. punkts runā par karjeras atbalstu, bet tas attiecas tikai uz trīsgadīgajām (9.–11. klase) arodskolām, kurās nav jākārtos skolas beigšanas eksāmeni, un uz profesionālajām vidusskolām (9.–12. klase).

6 Sultana, R. G. (2008). *The challenge of policy implementation: A comparative analysis of vocational school reforms in Albania, Kosovo and Turkey: Peer Learning 2007*, p. 20. European Training Foundation. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.



- Jaunais Likums par valsts augstāko izglītību paredz augstākās izglītības studentu skaita samazināšanu, un karjeras atbalsts tajā nav skaidri minēts.
- Iepriekšējā Darba likumā (1991. g.) bija uzskaitīti dažādi karjeras atbalsta pakalpojumi pieaugušajiem — ne tikai reģistrētajiem darba meklētājiem. Lai gan Nacionālā Mūžilga karjeras atbalsta padome ir izteikusi stingru viedokli (2008. g.)<sup>7</sup> par nacionālā mūžilga karjeras atbalsta attīstību, tai ir bijusi ļoti ierobežota ietekme uz jaunajiem noteikumiem.

Turklāt:

- Saskaņā ar atbildēm uz anketas jautājumiem **Čehijā** nav skaidri noteiktas KVP politikas, tomēr nacionālajās standarta izglītības programmās ir ietverti daudzi elementi, kas saistīti ar tādu prasmju pilnveidi, kuras būs nepieciešamas turpmākai karjeras attīstībai. Nacionālais karjeras atbalsta forums tiek izmantots kā dažādu ieinteresēto pušu komunikācijas platforma.
- **Vācijā** KVP politika ir īstenota šādos sektoros: vispārējā, profesionālajā un augstākajā izglītībā, nodarbinātībā un sociālajā iekļaušanā. Pieaugušo izglītības sektorā KVP politika tiek īstenota reti.
- **Lietuvā** KVP politika ir īstenota izglītības sektorā. Izglītības likumā ir atsauces uz karjeras izglītību un KVP pilnveidi.
- **Maltā** KVP politikas īstenošana ir pārvirzījusies uz priekšu izglītības sektorā.
- **Portugālē** KVP politika ir īstenota augstākās izglītības un nodarbinātības sektorā, tomēr tā drīzāk ir nesistemātiska, nevis strukturēta un plānota.
- **Slovēnijā** KVP politika ir īstenota nodarbinātības sektorā.

## 4. Īstenošanas temps

**Īstenošanas temps.** Viens no aptaujas jautājumiem bija saistīts ar to, vai KVP politikas īstenošana ir/bija lēna,

pakāpeniska vai strauja. Čehijas, Lietuvas, Maltas un Portugāles atbildes liecināja, ka KVP politikas īstenošana ir bijusi lēna. Portugāles respondents, aprakstot KVP politikas īstenošanu augstākās izglītības sektorā, uzsvēra: „Lai ieviestu šo politikas izmaiņu, ir jāmainās ne tikai cilvēku domāšanas un rīcības veidam attiecībā uz karjeras lēmumu pieņemšanu un karjeras attīstību, bet jāmainās arī mācīšanās praksei.” Būtu jāizvairās no vilinājuma rast ātrus risinājumus, nevis investēt efektīvākās un sistēmiskās ilgtermiņa izmaiņās. Šis aspekts ir saistīts ar svarīgo KVP politikas izstrādes posmu, kurā ir jāvelta laiks konsultācijām ar visām ieinteresētajām pusēm, lai cilvēkus iesaistītu šajā procesā. Ir jānosaka termiņi, kuros ir jābūt skaidriem un definētiem KVP politikas īstermiņa, vidēja termiņa un ilgtermiņa mērķiem.

**Uzraudzības process.** Bez politikas īstenošanas tempa un laika aspekta svarīgs ir arī uzraudzības aspekts, proti, ir jāpārlicinās, ka politikas īstenošana neapsīkst. Arī šis aspekts ir saistīts ar cilvēcisko aspektu. Iepriekš minētajai politikas ieviešanas koordinācijas grupai vajadzētu ne tikai uzraudzīt KVP politikas īstenošanas procesu, bet arī sazināties un sadarboties ar dažādajām organizācijām, kurās šis izmaiņas notiek, kā arī pēc nepieciešamības dot norādes un sniegt palīdzību. Attiecībā uz uzraudzību Vācija, Lietuva, Malta, Portugāle un Slovēnija ziņo, ka tajos sektoros, kur tiek īstenota KVP politika, šādi pasākumi tiek veikti.

## Nobeigums

Šis pētījums liek domāt, ka KVP politikas īstenošanas panākumi ir atkarīgi no vairākiem savstarpēji saistītiem faktoriem, tomēr KVP politikas īstenošanas un šo pakalpojumu piedāvāšanas veids ir atkarīgs no konkrētās valsts kultūras, sociālās vides un tradīcijām. Tāpēc ir vērts atkārtot sākumā minēto, proti, ka šajā tematiskajā pētījumā identificētie četri faktori var tikt izmantoti kā eksperimentāls avots, kas dod ieskatu un vielu pārdomām par KVP politikas izstrādi un īstenošanu.

<sup>7</sup> NPT. (2008). Policy statement concerning the development of a national system of lifelong guidance/counselling harmonised with EU requirements.

## Pielikums. Interesanti un sekmīgi KVP politikas īstenošanas piemēri

### Austrija

**Talantu un karjeras darbu mape skolās.** Ar talantu un karjeras darbu mapes palīdzību skolēni atklāj un pilnveido savas stiprās puses un talantus. Skolotāji rosina viņus apkopot savu spēju un interešu pierādījumus, ieskaitot visas saņemtās apliecības, kā arī skolas un ārpus-skolas dokumentus, kuri pēc tam tiek sakārtoti talantu darbu mapē saskaņā ar izglītības satura bagātināšanas modeli (<http://www.gifted.uconn.edu/>).

Tā nav koncentrēšanās uz t. s. „lielo potenciālu”, proti, skolēniem, kuri ir ļoti talantīgi noteiktā jomā. Darbu mape ir instruments, kas tiek izmantots, lai sistemātiski apkopotu un reģistrētu informāciju par katra spējām un interesēm. Skolēni to veido patstāvīgi, bet skolotāji darbojas kā konsultanti darbu mapes pārbaudes procesā. Skolēni paši izlemj, ko viņi vēlas mapē iekļaut. Spēju pierādījums var būt saistīts ar amatniecību, sportu, vēsturi, matemātiku un loģiku, valodām, dabaszinātnēm, datorzinātnēm, uzņēmējdarbību, muzicēšanu, komponēšanu, kursu apguves vērtējumu un darba rezultātu vērtējumu. Skolēni darbu mapē var iekļaut arī iegūtos eksāmenu rezultātus, atsauksmes pēc sadarbības ar citiem, paveikto uzdevumu paraugus un citus uz izpildi balstītus novērojumus un vērtējumus.

Šajā procesā skolēni apgūst tādas svarīgas prasmes kā analizēšana un vērtēšana. Šī skolā veiktā darba galvenais nolūks ir mudināt skolēnus izvēlēties savu pirmo darbu vai studijas, balstoties uz zināšanām par savām prasmēm. Šie cilvēki būs iemācījušies ekonomiskās krīzes laikā nevis padoties, bet pašapzinīgi izanalizēt savu potenciālu un turpināt virzīties pa izvēlēto dzīves ceļu.

### Čehija

**Nacionālais karjeras atbalsta forums (NKAF).** NKAF sākotnēji tika izveidots 2007. gadā kā Čehijas Izglītības un psiholoģiskās konsultēšanas institūta iniciatīva. Kopš 2010. gada tas darbojas kā formāli nodibināta

konsultatīva institūcija, kas pārstāv Izglītības, jaunatnes un sporta ministriju un Darba un sociālo lietu ministriju. NKAF galvenie mērķi, kas ir formulēti NKAF statūtos, ir karjeras atbalsta rīcībpolitikas koordinēšana nacionālajā mērogā, kā arī karjeras atbalsta, izglītības un nodarbinātības jomas politikas veidotāju informēšana.

Kopš NKAF izveides šie mērķi galvenokārt ir sasniegti, uzlabojot informācijas apmaiņu starp tā dalībniekiem — īpaši starp abām iesaistītajām ministrijām, bet arī starp pārējiem nozīmīgākajiem dalībniekiem, piemēram, karjeras atbalsta un konsultēšanas sektora profesionāļu asociācijām un NVO. Šis process ir veicinājis dažādu NVO dalīborganizāciju sadarbību, kuras ir īstenojušas vairākus kopīgus projektus lokālajā, reģionālajā un nacionālajā mērogā. Šis sadarbības piemērs ir Nacionālā karjeras atbalsta balva — Čehijas *Euroguidance* centra projekts, kura īstenošanā bija iesaistīti vairāki NKAF dalībnieki, kuri ievērojami uzlaboja informācijas atjaunināšanu par nacionālā karjeras atbalsta pakalpojumiem, kas iepriekš bija sadrumstaloti un bez skaidras profesionālās identitātes. Kopumā NKAF galvenais ieguldījums integrētas karjeras atbalsta politikas izveidē ir pastāvīga dialoga uzturēšana starp abām iesaistītajām ministrijām un nevalstiskajām organizācijām. Tas ir palīdzējis izveidot kopīgu izpratni par galvenajiem jēdzieniem un jautājumiem.

2011. gadā Izglītības, jaunatnes un sporta ministrija uzaicināja NKAF dalībniekus iesaistīties liela ESF projekta īstenošanā, kura mērķis bija panākt karjeras atbalsta pakalpojumu stratēģisko attīstību visos valsts administratīvajos reģionos. Vienam no NKAF dalībniekiem — Nacionālajam izglītības institūtam — tika uzdots sagatavot šī projekta pieteikumu; citi NKAF dalībnieki tika aicināti to komentēt. Šis process tika pabeigts līdz 2011. gada beigām. Šis projekts bija pirmā stratēģiskā iniciatīva karjeras atbalsta jomā ar lielu potenciālu ietekmēt valsts karjeras atbalsta stratēģisko attīstību. Projekta galvenos mērķus un pasākumus lielā mērā noteica EMKAPT iznākumi, un tie atspoguļo EMKAPT galvenās prioritātes, kas saistītas ar četriem svarīgākajiem karjeras

atbalsta aspektiem: karjeras vadības prasmju pilnveidi, pieejamību, koordināciju un sadarbību, kā arī kvalitātes nodrošināšanu.

Tomēr pēc tam, kad NKAF bija sekmējis projekta sagatavošanu, no projekta turpmākās izstrādes tas tika izslēgts. Līdz šī raksta tapšanai projekta piedāvājumu bija izskatījis par ESF projektu administrēšanu atbildīgais Izglītības, jaunatnes un sporta ministrijas departaments, un NKAF šajā procesā netika iesaistīts. Tā kā NKAF ir vienreizēja iespēja nodrošināt šī projekta īstenošanas kvalitāti nacionālajā mērogā, tā izslēgšana no šī procesa rada vairākus jautājumus, kas būtu jāapsver nacionālās politikas līmenī, īpaši saistībā ar caurskatāmību, pozitīvajiem aspektiem un kvalitāti, ko var nodrošināt tādu organizāciju sadarbība, kurām ir atbilstoša kapacitāte šī projekta īstenošanai.

## Vācija

**Pieaugušo izglītība: ProfilPASS.** *ProfilPASS*<sup>®</sup> ir darbu mapes instruments, kas paredzēts sistemātiskai dzīves pārskatīšanai. Ar tā palīdzību tiek apkopotas un novērtētas prasmes un spējas. Tas cilvēkiem ļauj apzināt savas priekšrocības un trūkumus. Izmantojot *ProfilPASS* instrumentu, var izvērtēt prasmes un spējas, kas iegūtas visās dzīves jomās: profesionālajā apmācībā, brīvprātīgajā darbā, nodarbinātībā, brīvajā laikā, ģimenes darbā u. c. Īpaši tas ir paredzēts ikdienējā un neformālajā mācīšanās procesā apgūto prasmju vērtēšanai. Tas veicina KVP apguvi un pilnveidi, kā arī pašvērtēšanu, jo intensīvi tiek analizētas un vērtētas savas stiprās puses, prasmes un intereses, kā arī tiek izvirzīti mērķi. Papildus tiek apgūtas prasmes, kas saistītas ar pieteikšanos darbā.

**Skola: Berufswahlpass un ProfilPASS.** Vācijā karjeras orientācija ieņem svarīgu vietu vidusskolu izglītības saturā un tai ir gadiem ilgas tradīcijas. Visās federālajās zemēs sistemātiska profesionālā sagatavošana un orientācija tiek mācīta vai nu kā atsevišķs mācību priekšmets, ko sauc dažādi (piemēram, „darba stundas” vai „darbs, ekonomika un tehnoloģijas”), vai arī tā ir integrēta citos mācību priekšmetos. Galvenie elementi ir karjeras orientācija un KVP.

Lai veicinātu, atbalstītu un dokumentētu apguves procesu šajā jomā, divpadsmit federālajās zemēs no sešpadsmit mācību stundās ir integrēta darbu mapes „Karjeras izvēles pase” (*Berufswahlpass*) izmantošana. Šajā instrumentā ir ne vien ietverti dažādi piedāvājumi, sadarbības partneru kontakti un informācija, kas saistīta ar karjeras orientāciju, bet tas arī palīdz novērtēt savas stiprās puses un intereses, veicot gan pašvērtēšanu, gan ārējo vērtēšanu. Tajā ir arī kontrolsaraksti par dažādiem tematiem, piemēram, karjeras orientācijas piedāvāto iespēju un personisko spēju atbilstības noteikšanai. Tādējādi tas palīdz vērtēt karjeras izglītības apguvi un veicina analīzi un domu apmaiņu ar citiem skolēniem. Uz resursiem orientētā *Berufswahlpass* darbu mapes pieeja stiprina arī pašapziņu, pašcieņu un pašefektivitāti.

Karjeras orientācijas process, kā arī KVP plānošana un apguve tiek veicināti un vērtēti, izmantojot karjeras atbalstu un sadarbojoties ar Valsts nodarbinātības dienesta karjeras atbalsta departamentu. Šī pase skolēniem palīdz dokumentēt karjeras izvēles procesa posmus, kā arī pārvaldīt un novērtēt ar to saistītos dokumentus.

*Berufswahlpass* tika izveidota, īstenojot programmu „Skola, ekonomika un darbs” (kuru finansēja Federālā izglītības un pētniecības ministrija), un kopš 2005. gada to kā karjeras izglītības programmu daļu plaši izmanto aptuveni 80 % vispārizglītojošo skolu. Turpmāko pilnveidi nodrošina federālo zemju darba grupas, izmantojot instrumentu, ar kura palīdzību tiek arī uzturēta tīmekļa vietne un organizēti atbilstoši pasākumi. Sk. [www.Berufswahlpass.de](http://www.Berufswahlpass.de) un KSSLLL datubāzi.

## Ungārija

**Skolas.** Pirmajā valsts izglītības standartā (ungāriski saīsinot — NAT), kas pieņemts 1995. gadā (pārstrādāts 2003. un 2007. gadā), tika noteikta pedagoģiskā attīstība no 1. līdz 10. klasei desmit kultūras jomās. Viena no šīm jomām bija dzīvesveida un praktisko iemaņu mācīšana, aptverot arī karjeras orientāciju. Pirmajā NAT bija noteikts arī dzīvesveida un praktisko iemaņu procentuālais īpatsvars no kopējā izglītības satura: 1.–4. klasē 4–7 %, 5.–7. klasē 7–10 %, 8.–10. klasē 10–15 %.

5.–6. klasē 5–9 %, 7.–8. klasē 6–10 % un 9.–10. klasē 5–9 %.

Līdz ar valsts izglītības standarta pieņemšanu skolotājiem radās jauns uzdevums — bija jāizstrādā atbilstošs vietējā mēroga izglītības saturs. Šī kultūras joma aptvēra trīs mācību priekšmetus: tehnoloģijas, mājturību un karjeras orientāciju. Apzīmējums „(karjeras) atbalsts”, kas tika lietots pirms režīma maiņas, tika nomainīts ar „(karjeras) orientāciju”. Saskaņā ar atbilstošajiem tiesību aktiem tās galvenais uzdevums bija palīdzēt skolēniem izvēlēties profesiju, un tā ietvēra šādus elementus: pašziņas pilnveide, balstoties uz indivīda spēju un prasmju noteikšanu; empīriskā iepazīšanās ar svarīgāko karjeras un profesionālo nozaru saturu, prasībām, piekļuves veidiem, iespējām un alternatīvām; karjeras izvēles un iespēju saskaņošana ar darba tirgus realitāti. Bija jāpalīdz skolēniem apzināties, ka darba dzīves laikā var būt atkārtoti jāmaina karjera. Skolām vajadzēja sniegt vispusīgu pārskatu par darba dzīvi atbilstoši skolēnu vecumam un personiskajām spējām. Līdz ar to bija jānodrošina tādi apstākļi un pasākumi, kas skolēniem varētu palīdzēt pārbaudīt savas spējas un dotu iespēju darboties sev interesējošās jomās, lai pilnveidotu pašziņu un zināšanas par karjeru. Orientācija var būt efektīva tikai tad, ja tā tiek īstenota ilgāku laiku un ja tajā saskaņoti tiek izmantotas dažādo mācību priekšmetu, mācību stundu, ārpuskolas jomu un pasākumu piedāvātās iespējas.

**Profesionālā izglītība.** Pirmo un otro Profesionālās izglītības iestāžu attīstības programmu (*Szakiskolai Fejlesztési Programme — SZFP*) īstenoja Valsts profesionālās izglītības institūts (*Nemzeti Szakképzési Intézet*). Pirmajā SZFP posmā bija iesaistītas 90 arodskolas, bet otrajā — vēl 70 arodskolas. Tika apmācīti 100 arodskolu skolotāji. Saskaņā ar spēkā esošo publiskās izglītības likumu arodskolas pašas varēja izlemt, vai 9. klasē divas reizes nedēļā (74 nodarbības mācību gadā) mācīt karjeras orientāciju vai ne.

Administrācija gribēja, lai šis projekts veicinātu profesionālo skolu attīstību, kuras bija nonākušas ļoti neizdevīgā situācijā, jo obligātās izglītības ieguve bija pagarināta līdz 18 gadu vecumam. Profesionālo skolu attīstības programmā orientācijas pilnveide profesionālajās skolās tika attiecināta uz G moduli. Tas jau sākotnēji tika izstrādāts

ar samazinātu satura apjomu, jo šādās skolās dokuments par vidējās izglītības ieguvu absolventiem netiek izsniegts. Līdz ar to skolēnu tālākizglītības un prakses iespējas aprobežojas ar tādām, kurās nav nepieciešams dokuments par vispārējās vidējās izglītības ieguvu.

Profesionālajām skolām izstrādātā karjeras orientācija daudz tika kritizēta kā strupceļš, tomēr šī projekta rezultātā simtiem profesionālo skolu un to skolotājiem tika nodrošināta tālākapmācība karjeras orientācijā. Šajā projektā iesaistītās izglītības iestādes un to pasniedzēji izveidoja tīklu. Tika sagatavota arī elektroniska karjeras atbalsta pakete *SzakmaInfo*, kas tagad ir pieejama DVD formātā.

**Nodarbinātība.** Cilvēkresursu attīstības darba programmas (ungāriski saīsinot — *HEFOP*) 3.1.1. pasākums, kuru līdzfinansēja Eiropas Savienība, paredzēja izglītības satura pilnveidi 1.–12. klasei kompetences jomā, ko sauc par „karjeras veidošanu”, nevis „orientāciju”. Tas tika pabeigts 2008. gada martā. Līdz šim ar to saistītā projektā, kas tiek īstenots bijušā *Sulinova Kht* (tā tiesību pārņēmējs: *Educatio Kht*) vadībā, ir piedalījušās 600 skolas, 105 000 skolēnu un 8000 skolotāju.

Profesionālās attīstības pamatā bija programma „Īstā spēle” (*The Real Game*), kas pārņemta no Kanādas. Karjeras veidošanas kompetences jomā tika noteiktas šādas vadlīnijas.

*Procesa princips.* Ja rīcību, kas ir saistīta ar dzīves ceļa izvēli, definē kā radošu, tad tai acīmredzot ir raksturīga hronoloģiskā dimensija, kas galīgajā analīzē parādās kā dzīves ceļa process. Būtībā skolēni tiek iepazīstināti ar to socializācijas procesa aspektu, kas izpaužas kā rīcība. Skolotāji ar saviem skolēniem strādā noteiktu laika posmu, kas ir t. s. apturētais mirklis (kas tomēr var ilgt pat gadu). Personības pilnveides un pašattīstības ziņā tas ir īss laiks, tāpēc tas ir koncentrēts noteiktā dzīves cikla posmā. Šī iemesla dēļ rīcībai, kas ir sākumpunkts soļiem, kuri tiks definēti vēlāk, ir jāizpaužas kā procesam.

*Attīstības princips.* Gan individuālā, gan pedagoģiskā pieeja dzīves ceļa jēdzienam ir saistīta ar pārmaiņām, kas bieži tiek definētas kā jauna kvalitāte. Bioloģiskā attīstība, kas ir raksturīga skolas vecumā, ir saistīta arī ar psiholoģisko attīstību. Karjeras veidošanas jomā tas nozīmē, ka tiek ņemta vērā personisko rakstura iezīmju kvalitatīvā

attīstība, lai sekmētu personisko attīstību, karjeras veidošanu un panākumu gūšanu.

*Periodiskuma princips.* Radošai rīcībai ir raksturīgs periodiskums, t. i., atkārtotāšanās. Atkārtojas — lai gan citā kvalitātē — pieredze, notikumi un apstākļi. Atkārtotāšanās var būt raksturīga gan cieši saistītiem, gan skaidri nodalītiem posmiem. Atkārtotāšanās ir būtisks elements, un to sekmē vēlme izpildīt stingrākas prasības vai sarežģītākus uzdevumus.

*Nostiprināšanās princips.* Rīcības priekšnoteikums ir tādas rakstura iezīmes, kas nodrošina tās pastāvīgu izpildi. Šādas rakstura iezīmes nostiprinās pamazām, laika gaitā. Pašu rīcību nosaka vai ietekmē tikai nostiprinātās rakstura iezīmes.

*Pozitīvo apstākļu ievērošanas princips.* Karjeras veidošana vairāk ir vērsta uz esošo emocionāli pozitīvo saturu, rakstura iezīmēm un zināšanām nekā uz to izveidi. Pareizas pašvērtēšanas pamats un pareizs pašapziņas līmenis un kvalitāte ir savu stipro pušu uzsveršana.

*Atbalsta princips.* Karjeras veidošana sniedz atbalstu; tā nenorāda virzienu un neuzliek pienākumus. Atbalsts tiek sniegts, lai klientam palīdzētu izvēlēties, kas viņam ir vislabākais. Šis princips paredz to, ka neviens nevar izlemt cita cilvēka vietā; var tikai iepazīstināt ar izvēles iespējām un palīdzēt saprast, kā savas rakstura iezīmes salīdzināt ar mainīgajām iespējām.

**Starpsektoru joma.** Viens no 2008. gadā sāktās Sociālās atjaunošanas darba programmas (SROP 2.2.2.) svarīgākajiem rezultātiem bija mūžilga karjeras atbalsta speciālistu tīkla izveidošana, kurā tiek izmantots vienots protokols un jauna valsts noteiktā prasmju matrica. Šajā matricā ir ietvertas svarīgākās prasmes, kuras ir jāpārvalda katram Ungārijas mūžilga karjeras atbalsta speciālistam.

## Lietuva

**KVP augstākajā izglītībā.** Augstākās izglītības studentiem paredzēto karjeras vadības pakalpojumu modeli 2011. gadā apstiprināja Izglītības un zinātnes ministrija, kas to iesaka īstenot augstākās izglītības sektorā. Šis modelis, kuru kā ES finansēta projekta daļu ieviesa

Viļņas Universitāte sadarbībā ar 27 citām Lietuvas augstākās izglītības iestādēm, ir piemērs tam, ka ir panākama vienošanās starp ministriju, universitātes amatpersonām, karjeras atbalsta speciālistiem un ekspertiem. Tas liecina par vienotu izpratni par augstākās izglītības studentiem sniedzamo karjeras vadības pakalpojumu būtību un principiem.

Augstākās izglītības un pētniecības likums (2009. g.) paredz tikai augstākās izglītības iestāžu pienākumu „sniegt studentiem karjeras konsultācijas”, turpretim minētais modelis apraksta augstākās izglītības iestāžu karjeras vadības pakalpojumu vispārējo sistēmu: to misiju, vīziju, mērķus, uzdevumus un vērtēšanas kritērijus, kā arī galvenos karjeras vadības pakalpojumus. Šis modelis apraksta arī karjeras vadības pakalpojumu sniegšanas principus, kā arī organizatoriskos un finansiālos jautājumus.

Augstākās izglītības studentiem paredzēto karjeras vadības pakalpojumu sistēmā svarīga loma ir atvēlēta absolventu karjeras un karjeras vadības pakalpojumu uzraudzībai. Uzraudzības sistēma papildina karjeras vadības pakalpojumu sistēmu.

Karjeras vadības pakalpojumi augstākās izglītības studentiem ir šādi.

1. Karjeras izglītība — studentu karjeras vadības kompetences (zināšanas, prasmes un attieksme) attīstīšana.
2. Karjeras vērtēšana — palīdzība studentiem zināšanu iegūšanā un izmantošanā par karjeras attīstīšanai nepieciešamajām raksturīgajām iezīmēm.
3. Karjeras konsultēšana — palīdzības sniegšana studentiem karjeras problēmu risināšanā.
4. Karjeras iespēju izpēte — palīdzība studentiem zināšanu iegūšanā un izmantošanā par karjeras iespējām karjeras attīstības procesā.
5. Darba meklēšana — palīdzība studentiem darba meklēšanas prasmju apguvē un savām vajadzībām atbilstoša darba atrašanā.

Augstākās izglītības studentiem karjeras izglītība tiek uzskatīta par karjeras vadības pamatpakalpojumu: visu karjeras pakalpojumu galvenais uzdevums ir studentu KVP attīstīšana.

## Malta

**Darba ēnošana skolās.** Valsts mērogā skolas īsteno darba ēnošanu finanšu, veselības aprūpes un IT nozarē. To organizē iesaistītās iestādes un Izglītības pakalpojumu direkcijas Skolēnu pakalpojumu nodaļa. Tas nozīmē, ka skolēni vienu nedēļu pavada darbavietā, ēnojot darbiniekus.

Darba iepazīšanas pasākumi dod skolēniem iespēju par savu karjeras ceļu domāt konkrēti. Pētījums liecina, ka tiem skolēniem, kam ir karjeras plāns, ir lielākas izredzes palikt skolu sistēmā. Vēl viens šādas pieredzes mērķis ir paplašināt izpratni par profesijām, jo bieži skolēni zina tikai nedaudzas ar noteiktu nozari saistītas profesijas. Šādas pārdomas var likt skolēniem saprast, ka ir jāapgūst noteikts mācību priekšmets, ko viņi pašlaik nemācās. Piemēram, kāda skolniece saprata, ka grāmatvedības apguve „O” līmenī (atbilst pamatskolas beigšanas eksāmenam — red. piez.) palīdzētu viņai izvēlēties karjeras veidošanā: apgūvusi šo mācību priekšmetu brīvajā laikā, viņa spējēja to nokārtot 5. klases beigās (15 g. v.). Šādi darba iepazīšanas pasākumi tiek rīkoti arī, lai vidusskolas skolēnus motivētu mācīties cītīgāk. Tas bieži notiek, kad skolēni sāk apzināties kāda mācību priekšmeta vai izglītības nozīmīgumu. Šī pieredze skolēniem palīdz apzināties arī to, ka viņiem ir jāapgūst vairākas sociālās prasmes, un to apguvei ir nepieciešams laiks.

Darba ēnošana norisinās ilgāku laiku, un šajā periodā tiek apgūtas vairākas darba meklēšanas prasmes: motivācijas vēstules rakstīšana, CV sagatavošana, gatavošanās darba intervijai (kam skolēni tiek arī rosināti meklēt informāciju) un piedalīšanās darba intervijā. Jau pirms darba ēnošanas skolēniem nosūtītas e-pasta vēstules, grupas vai individuālas nodarbības tiem skolēniem, kuri piedalās šajā pasākumā, kā arī analītiskas prakses dienasgrāmatas aizpildīšana mudina skolēnus izpētīt darba devēju tīmekļa vietni, veikt pašanalīzi un lūgt darba devēju atsauksmes.

Labu pamatu darbā nepieciešamo prasmju apguvei skolēniem dod arī Karjeras izglītības programma, kas tiek apgūta 4. klasē (14 g. v.) karjeras stundu laikā. Skolēniem tiek dota iespēja sasaistīt to, kas apgūts karjeras

stundās, ar to, kas novērots prakses laikā. 4. klase ir piemērots laiks, kad skolēniem piedāvāt šādu karjeras paketi.

**Profesionālās izglītības sektors.** Ir ieviestas Maltas Kvalifikāciju ietvarstruktūras 1. līmeņa programmas, kurās divas stundas nedēļā ir paredzētas personiskajai izaugsmei. Karjeras aspekts ir arī integrēts izglītības saturā — gan saistībā ar galvenajām prasmēm, gan ar profesionālajiem mācību priekšmetiem. Personiskās izaugsmes nodarbības ir ieviestas arī tiem skolēniem, kuri apgūst Maltas Kvalifikāciju ietvarstruktūras 3. līmeņa programmas, un tajās īpaši tiek uzsvērtā nodarbinātībā nepieciešamo sociālo prasmju apguve.

## Portugāle

**KVP augstākajā izglītībā.** Miņu Universitātes Karjeras atbalsta un konsultāciju centra psiholoģijas pasniedzēji un pētnieki ir sagatavojuši un ieviesuši karjeras pašvadības semināru (KPVS, A un B daļa). KPVS-A ir paredzēts bakalaura vai maģistra programmu studentu karjeras pašvadības atbalstam (karjeras izpēte, mērķu izvirzīšana, rīcības plānu izstrādāšana un īstenošana, uzraudzība un atgriezeniskā saikne). To veido astoņas 120 minūšu garas nodarbības, kas reizi nedēļā notiek auditorijā vai karjeras centrā. Tajās piedalās nelielas studentu grupas, kuri specializējas dažādos priekšmetos (n = 8–10). KPVS-B ir paredzēts, lai doktorantūras studentiem un tās pašas izglītības iestādes pētniecības stipendiātiem sniegtu atbalstu karjeras stratēģiskās rīcības apguvē vai pilnveidē. To veido septiņas 90 minūšu garas nodarbības, kas reizi nedēļā notiek karjeras centrā un ir paredzētas nelielām dažādu zinātnes jomu pārstāvju grupām (n = 6–8). Katru KPVS daļu veido trīs galvenie nodarbību bloki, kas mēģina aptvert trīs karjeras izveides procesa elementus: profesionālās sliekšmes, karjeras veidošanas prasmes un dzīves projekta tēmas. Tomēr īpaši tiek uzsvērti karjeras pielāgošanas resursi.

Šī karjeras atbalsta pasākuma process un rezultāti tiek vērtēti, izmantojot kontrolsarakstus, anketas un strukturētas intervijas. Tie, kas sekmīgi apgūvuši KPVS-A, var kļūt par jaunāko studentu karjeras pašvadības

mentoriem augstskolā. Karjeras pašvadības mentoringa programma ir papildu iniciatīva, ko izstrādājusi tā pati psiholoģijas speciālistu grupa un kas paredz arī turpmāku KPVS mentoru uzraudzību. KPVS mentoriem Miņu Universitātē tiek izsniegts diploma pielikums (DP). DP ir rekomendēts Boloņas deklarācijā, un tas ir kļuvis

par vienu no galvenajiem instrumentiem, kas veicina absolventu mobilitāti un nodarbināmību. DP mērķis ir nodrošināt pietiekami daudz objektīvu datu, lai sekmētu caurskatāmību starptautiskā mērogā, kā arī godīgu iegūtās izglītības (diplomu, grādu, apliecību) akadēmisku un profesionālu atzīšanu.



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

**KARJERAS VADĪBAS PRASMJU (KVP)** politikas īstenošana ir saistīta ar vairāku grūtību pārvarēšanu. Šī pārskata nolūks ir identificēt tos elementus, kuri KVP politikas izstrādi un īstenošanu veicina, un tos, kuri to var kavēt. Aplūkoti jautājumi ir teorētiski pamatoti un papildināti ar vairāku EMKAPT dalībvalstu prakses piemēriem.

Šo pārskatu ir pasūtījis EMKAPT, un tā sagatavošanā palīdzēja konsultatīvā grupa, kurā darbojās EMKAPT dalībvalstu pārstāvji. Pārskatā tomēr ir pausts autoru viedoklis, kas ne vienmēr atbilst EMKAPT vai tā dalībvalstu viedoklim.

Pārskata autori ir Dorianna Gravina (*Dorianne Gravina*) (Malta) un Miha Lovšins (*Miha Lovšin*) (Slovēnija).

