



Mūžizglītības
programma

**Eiropas mūžilga karjeras atbalsta
politika: 2011.–2012. gada
progresā ziņojums**

PĀRSKATS PAR EIROPAS MŪŽILGA KARJERAS ATBALSTA POLITIKAS TĪKLA DARBU 2011.–2012. GADĀ

SAĪSINĀTAIS PĀRSKATS



ELGPN



**EUROPEAN LIFELONG
GUIDANCE POLICY
NETWORK**

PĀRSKATS PAR EIROPAS MŪŽILGA KARJERAS ATBALSTA POLITIKAS TĪKLA DARBU 2011.–2012. GADĀ

Eiropas mūžilga karjeras atbalsta politika:
2011.–2012. gada progresa ziņojums

SAĪSINĀTAIS PĀRSKATS

Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls
2012. gads



Šis ir neatkarīgs pārskats, ko sagatavojis Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT). EMKAPT ir ES Mūžizglītības programmas finansēts dalībvalstu sadarbības tīkls. Pārskatā ir pausts EMKAPT viedoklis; tas neatspoguļo Eiropas Komisijas vai Komisijas pilnvaroto personu oficiālo nostāju.

© Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT)

Koordinatori (2011.–2012. g.):
Jiveskiles Universitāte, Somija
Somijas Izglītības pētniecības institūts
<http://elgpn.eu>
elgpn@jyu.fi

Redaktori:
Dr. Raimo Vuorinen (*Raimo Vuorinen*), Somijas Izglītības pētniecības institūts,
prof. Entonijš Dž. Votss (*Anthony G. Watts*), Nacionālais Karjeras izglītības un konsultāciju institūts, Apvienotā Karaliste

Mākslinieks: Marti Minkinen (*Martti Minkinen*), Somijas Izglītības pētniecības institūts
Maketētāja: Kaija Manstrēma (*Kaija Mannström*), Somijas Izglītības pētniecības institūts

ISBN 978-9984-881-21-8
ISBN 978-9984-881-22-5 (pdf)

Iespiests SIA "Talsu Tipogrāfija"
Talsi, 2013

Satura rādītājs

1. Pateicības	5
2. Ievads	7
2011.–2012. gada darba programmas pamatojums un īstenošana	8
2011.–2012. gada darba galvenie rezultāti.....	9
3. Karjeras vadības prasmes (1. darba grupa).....	10
Pasākumi	10
Galvenie secinājumi.....	10
4. Pieejamības uzlabošana (2. darba grupa)	13
Pasākumi	13
Galvenie secinājumi.....	13
5. Sadarbības un koordinācijas mehānismi (3. darba grupa).....	15
Pasākumi	15
Galvenie secinājumi.....	15
6. Kvalitātes nodrošināšana un pierādījumi (4. darba grupa)	17
Pasākumi	17
Galvenie secinājumi.....	17
7. ES politikas attīstības tendences	19

8. Vērtējums	22
Vērtēšanas stratēģija	22
Tikla vadīšana	22
Tematisko pasākumu mācību rezultāti.....	23
EMKAPT 2012. gada rezultātu nozīme.....	24
Ietekme nacionālajā mērogā	25
EMKAPT kā dalībvalstu vadīts tīkls	26
Secinājumi	27
9. Nākotnes redzējums	28
1. pielikums. EMKAPT dalībvalstu delegāciju un kontaktpunktu sastāvs 2011.–2012. gadā.....	31
2. pielikums. EMKAPT dalībvalstu līdzdalība pasākumos 2011.–2012. gadā	32

Pateicības

Šo ziņojumu ir sagatavojušas četras Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkla (EMKAPT) karjeras atbalsta rīcības virzienu darba grupas (tālāk tekstā – „darba grupas”). Tā veidošanā iesaistījās visi tīkla dalībnieki un jo īpaši:

- valstu delegācijas, kas definēja savas prioritātes EMKAPT 2011.–2012. gada darba programmā, parādot šīs tēmas no sava skatpunkta;
- valstis, kas uzņēmās plenārsēžu un tematisko pasākumu organizēšanu, kuros tika aplūkoti valstu rīcībpolitikas piemēri un gadījumu izpētes, tā veicinot mācīšanos citam no cita;
- Kipras valdības pārstāvji, kas sekmēja EMKAPT darbu, organizējot ES Prezidentūras konferenci;
- partnerorganizāciju pārstāvji, kas piedalījās darba programmas īstenošanā, t. sk. Mika Launikari (*Mika Launikari*) (*Cedefop*), Helmutš Zelots (*Helmut Zelloth*) (*ETF*), Kārena Šobera (*Karen Schober*) (*IAEVG*), Dr. Gerharts Rots (*Gerhart Rott*) (*FEDORA*), Dr. Džons Makārtijs (*John McCarthy*) (*ICCDPP*) un Dr. Volfgangs Millers (*Wolfgang Müller*) (ES VND tīkls);
- katra tematiskā pasākuma atbildīgās valsts pārstāvji, kas sadarbībā ar EMKAPT koordinātoru vadīja šo pasākumu un organizēja šī pārskata attiecīgās sadaļas veidošanu:
 - 1. darba grupa: Jasmīns Muhičs (*Jasmin Muhic*), Čehija;
 - 2. darba grupa: Mišels Lefranks (*Michel Lefranc*), Francija; Gudruna Birna (*Gudrun Birna*) un Dr. Gudbjerga Vilhjálmsdóttira (*Guðbjörg Vilhjálmsdóttir*), Islande;
 - 3. darba grupa: Dr. Pēters Hertels (*Peter Härtel*), Austrija;
 - 4. darba grupa: Dr. Tibors Borbējs-Peče (*Tibor Borbély-Pecze*), Ungārija;
- piesaistītie eksperti, kas sagatavoja darba dokumentus un ziņojumus izskatīšanai tematisko pasākumu sanāksmēs, kā arī sagatavoja šī pārskata attiecīgās sadaļas:
 - 1. darba grupa: prof. Ronalds Saltana (*Ronald Sultana*), Malta;
 - 2. darba grupa: prof. Fusuna Akoka (*Fusûn Akkök*), Turcija;
 - 3. darba grupa: prof. Pēters Plants (*Peter Plant*), Dānija;

- 4. darba grupa: Dr. Dīdre Hjūza (*Deirdre Hughes*), Lielbritānija;
- īpašo uzdevumu grupa (a): Fransūza Divizija (*Françoise Divisia*), Francija;
- īpašo uzdevumu grupa (b): prof. Tonijs Votss (*Tony Watts*), Lielbritānija;
- Dr. Čārlzs Džeksons (*Charles Jackson*), kas izstrādāja EMKAPT glosāriju.

Pateicamies arī Eiropas Komisijas pārstāvjiem — Kūnam Nomdenam (*Koen Nomden*), Benuā Dežū (*Benoit Desjeux*) un Maikei Kopsai (*Maike Koops*) no Izglītības un

kultūras ģenerāldirektorāta, Manuelam Iberam (*Manuel Hubert*) un Suzannai Krātcai (*Susanne Kraatz*) no Nodarbinātības ģenerāldirektorāta — par atbalstu darba programmas īstenošanā, kā arī maniem kolēģiem EMKAPT Koordinācijas nodaļā — Marjo Halmialai (*Marjo Halmiala*), Outi Rūsuvirtai (*Outi Ruusuvirta*), Tellervo Ālholmai (*Tellervo Ahlholm*), Leai Pouliai (*Lea Pöyliö*) — par palīdzību un atbalstu.

Raimo Vuorinens (*Raimo Vuorinen*)
EMKAPT koordinators



Ievads

Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT) tika izveidots 2007. gadā, lai tā dalībvalstīm (t. i., ne tikai Eiropas Savienības (ES) dalībvalstīm, bet arī kandidātvalstīm un Eiropas Ekonomikas zonas valstīm) un Eiropas Komisijai palīdzētu pilnveidot Eiropas mēroga sadarbību mūžilga karjeras atbalsta jautājumos gan izglītības, gan nodarbinātības sektorā.

EMKAPT uzdevumi un mērķi tika apstiprināti otrajā ES Padomes Rezolūcijā, kas tika pieņemta 2008. gadā. 2012. gadā šo tīklu veidoja 29 dalībvalstis (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, GB, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, TR) un vēl divas valstis piedalījās novērotāja statusā (BE, BG). Šo valstu delegāciju sastāvs ir redzams 1. pielikumā. Saskaņā ar noslēgtajiem līgumiem EMKAPT regulāri sadarbojas ar citām Eiropas un starptautiskajām institūcijām un tīkliem. Tie ir: Starptautiskā Izglītības un profesionālās apmācības karjeras atbalsta asociācija (*IAEVG*), Eiropas Studentu karjeras atbalsta forums (*Fedora*), kas tagad ir

apvienots ar Eiropas Starptautiskās izglītības asociāciju, Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs (*Cedefop*), Eiropas Izglītības fonds (*ETF*), Starptautiskais Karjeras attīstības un sabiedriskās politikas centrs (*ICCDPP*), valsts nodarbinātības dienestu (*VND*) tīkls, *Euroguidance* tīkls, Eiropas Arodbiedrību konfederācija (*ETUC*) un Eiropas Jauniešu forums.

Pirmo triju EMKAPT darbības posmu laikā (2007.–2012. g.) tīklu koordinēja Somijas grupa. Somijas Izglītības ministrija un Somijas Nodarbinātības un ekonomikas ministrija tīkla koordinēšanu uzticēja Jiveskiles Universitātes Somijas Izglītības pētniecības institūtam. Šī nodaļa sapulcina EMKAPT dalībniekus un sekmē tīkla iniciatīvu īstenošanu. EMKAPT dalībnieki ieceļ vadības grupu, kurā ir seši locekļi, kas nodrošina efektīvu tīkla vadīšanu un sniedz atbalstu koordinatoram, nosakot darba programmas prioritātes un sadalot budžetu. EMKAPT cieši sadarbojas ar Eiropas Komisiju, *Cedefop* un *ETF*, kā arī izmanto daudzu piesaistīto konsultantu atbalstu.

2011.–2012. gada darba programmas pamatojums un īstenošana

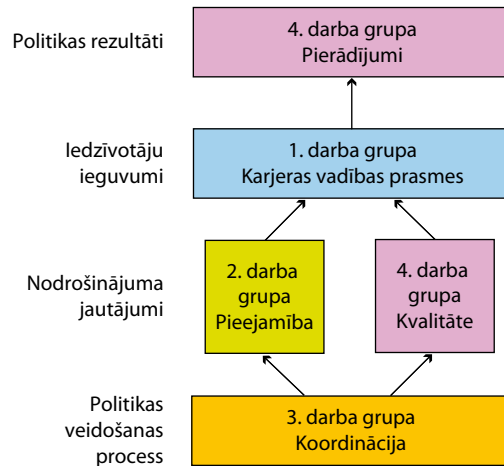
Sākuma posmā (2008. g.) EMKAPT galvenokārt pievērsās savu struktūru un procesu izstrādei. Otrajā posmā (2009.–2010. g.) darbība bija saistīta ar četriem tematiskajiem pasākumiem, kas noteikti 2004. un 2008. gada rezolūcijās: karjeras vadības prasmes; pieejamība, t. sk. iepriekš iegūtās izglītības akreditēšana; sadarbības un koordinācijas mehānismi karjeras atbalsta politikas un sistēmu izstrādē; kvalitātes nodrošināšana un empīriskā bāze politikas un sistēmu izstrādē.

2011.–2012. gada darba programma tika izstrādāta, balstoties uz pirmo divu posmu pieredzi, un tās mērķis bija uzlabot EMKAPT iekšējo efektivitāti. Šajā periodā Lisabonas stratēģijas īstenošana sakrita ar ekonomisko lejupslīdi, tāpēc tīkla dalībvalstu lielākajā daļā ievērojami palielinājās gan bezdarbs, gan nepietiekama nodarbinātība. Jaunākajos Komisijas ierosinātajos un Padomes pieņemtajos ES politikas dokumentos, kas attiecas uz izglītību un nodarbinātību, ir pausta izpratne, ka ir jāuzlabo darba tirgū pieprasīto prasmju prognozēšana un saskaņošana. Tas ir grūts uzdevums mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu sniedzējiem, bet tas arī potenciāli pastiprina viņu īstenotās politikas nozīmību.

Aplūkojot mūžilga karjeras atbalsta starpsektoru politikas attīstību, EMKAPT ir analizējis to, kā karjeras atbalsts — būtisks starpsektoru elements — var sekmēt ES politikas pilnveidi sešās galvenajās jomās: skolās, profesionālajā izglītībā un apmācībā, augstākajā izglītībā, pieaugušo izglītībā, nodarbinātībā un sociālajā iekļaušanā. Tā nolūks ir uzlabot mijiedarbību ar šīm politikas jomām un pāriet no EMKAPT pasākumu konceptuālās izstrādes uz politikas ieviešanu, īstenojot labāk strukturētu sadarbību starp darba programmas tematiem.

Četru EMKAPT 2011.–2012. gada darba programmas tematu saistība ir redzama 1. attēlā. Īsumā: 3. darba grupas temats (sadarbības un koordinācijas mehānismi) ir saistīts ar politikas procesu; 2. darba grupas temats

(pieejamība) un 4. darba grupas temats (kvalitāte) aplūko divus galvenos starpsektoru politikas jautājumus; 1. darba grupas temats (karjeras vadības prasmes) pievēršas sagaidāmajiem indivīdu ieguvumiem, bet 4. darba grupas temata otrā daļa (empīriskā bāze) attiecas uz sagaidāmajiem politikas rezultātiem.



1. attēls. Darba grupu tematu saistības modelis

Šie četri tematiskie pasākumi tika konsekventi īstenoti. Katrā darba grupā bija iesaistītas 14–22 dalībvalstis (sk. 2. pielikumu), viena vai dažreiz divas vadošās valstis, kā arī piesaistītais konsultants, kurš sadarbībā ar EMKAPT koordinatoru pasākumus atbalstīja. Visos gadījumos programmā bija paredzēti divi atsevišķi tematiskie izbraukuma pasākumi un trešais pasākums — sintēzes sanāksme. Visas valstis norādīja, kurā darba grupā tās vēlas piedalīties, un tika aicinātas jau iepriekš izklāstīt, kā šīs darba grupas tēma varētu uzlabot nacionālās rīcībpolitikas un prakses pilnveidi un ko tās sagaida un centīsies panākt saistībā ar konkrēto tēmu. Izbraukuma pasākumi uzņēmējvalstīm deva iespēju ietekmēt savu rīcībpolitiku un praksi un iesaistīt šajos procesos galvenos politikas veidotājus. Tika atvēlēts laiks arī EMKAPT 2011.–2012. gada iznākumu pilnveidei.

EMKAPT 2011.–2012. gada darba programma paredzēja arī īpašu uzdevumu grupu ar divām apakšgrupām, kas veica konkrētus uzdevumus. Apakšgrupa „a” analizēja Eiropas izglītības un apmācības, kā arī nodarbinātības politiku no mūžilga karjeras atbalsta skatpunkta,

savukārt apakšgrupa „b” izstrādāja noteiktus instrumentus politikas veidotājiem. Abām apakšgrupām palīdzēja divi pieaicinātie konsultanti. Īpašo uzdevumu grupa strādāja arī pie EMKAPT komunikācijas stratēģijas un pārvaldības, kā arī pie darba programmas starpsektoru elementiem.

2011.–2012. gada darba galvenie rezultāti

EMKAPT 2011.–2012. gada darba programmas īstenošanas laikā svarīgs mērķis bija izstrādāt Eiropas meto-diskos ieteikumus politikas veidotājiem, lai palīdzētu gan viņiem, gan citām ieinteresētajām pusēm, balstoties uz praksi citās Eiropas valstīs, izvērtēt mūžilga karjeras atbalsta nodrošinājumu savā valstī vai reģionā un noteikt, kuriem jautājumiem būtu jāpievērš uzmanība un kuras nepilnības būtu jānovērš. Šo metodisko ieteikumu nolūks ir veicināt politikas izvērtēšanu un līdzinieku mācīšanos gan valstu iekšienē, gan starp tām. Citi minētās darba programmas rezultāti ir EMKAPT pasūtītais pārskats par elastdrošību un jauniešu bezdarbu, kā arī EMKAPT glo-sārijs ar mūžilga karjeras atbalsta politikas termiņiem.

Nacionālajā līmenī EMKAPT dalībnieki ir minējuši katalītiskas ietekmes piemērus un snieguši informā-ciju par karjeras atbalsta politikas pilnveidi savā valstī (sk. 7. nodaļu). Viņi ir aktīvi dalījušies pieredzē, izstrādā-jot karjeras atbalsta tiešsaistes pakalpojumus un nacionā-lās stratēģijas vai citus likumpamatotus mūžilga karjeras atbalsta dokumentus. Ir liecības arī par progresu nacio-nālo koordinācijas mehānismu izstrādē.

Pamatojoties uz stratēģiju „Eiropa 2020” un citu ar izglītību, apmācību un nodarbinātību saistīto ES rīcībpoli-tiku, EMKAPT ir centies nodrošināt lielāku ietekmi attie-

cīgajās politikas jomās gan ES, gan dalībvalstu mērogā, kā arī izstrādāt efektīvākus instrumentus un procesus, lai palīdzētu dalībvalstīm politikas izstrādē un ieviešanā. Saistībā ar to EMKAPT ir stiprinājis sadarbību un savu dalību dažādās darba grupās ES politikas pilnveides pro-cesā gan izglītības, gan nodarbinātības sektorā. Būtisko ES politikas dokumentu un procesu pārskats ir sniegts 6. nodaļā. Izveidodams forumu diskusijām par mūžilgu karjeras atbalstu kā aktuālu jautājumu dažādos politikas sektoros, EMKAPT ir bijis starp pirmajiem, kas īsteno „Eiropas 2020” darba metodiku. Turklāt, tā kā EMKAPT darbību vada tā dalībvalstis, tam ir inovatīva ES atklātās koordinācijas metodes forma.

Bez tā, ka EMKAPT ir sekmējis mūžilga karjeras atbal-sta politikas pilnveidi tā dalībvalstīs, interese par tīkla darbībām ir radusies arī ārpus ES. 2011. gada decembrī Ungārija organizēja Sesto starptautisko simpoziju par karjeras attīstību un sabiedrisko politiku. Simpozija pazi-ņojumā tika ieteikts, ka sadarbībā ar ICCDPP un IAEVG būtu jānostiprina saiknes starp EMKAPT un citām sim-pozija valstīm, lai EMKAPT spēcīgās sadarbības struk-tūras un procesus varētu bagātināt ar paņēmieniem, kas tiek izmantoti valstīs ārpus Eiropas, tā gūstot savstarpēju labumu. Simpozija paziņojumā tika ieteikts arī tas, ka šādām saiknēm būtu jāietver EMKAPT publikāciju un instrumentu globāla kopīgošana un citas darbības, atzīs-tot, ka labās prakses pamatā ir mācīšanās citam no cita, nevis modeļu pārņemšana.

Detalizēts darba grupu pasākumu apraksts ir sniegts no 2. līdz 5. nodaļai, bet informācija par EMKAPT saikni ar ES politikas procesiem — 6. nodaļā. Tīkla darbības galveno rezultātu un ietekmes vērtējums ir atrodams 7. nodaļā. Secinājumi, kas būtu jāņem vērā EMKAPT turpmākajā darbībā, ir izklāstīti 8. nodaļā.



Karjeras vadības prasmes (1. darba grupa)

Pasākumi

1. darba grupas locekļi analizēja dažādus karjeras vadības prasmju (KVP) aspektus un īpaši iztīrāja: (a) šādas prasmes dažādos kontekstos, un (b) instrumentus, ko varētu izstrādāt, lai veicinātu labo praksi KVP apgūvē un vērtēšanā. 2011.–2012. gada mērķi bija šādi:

- aplūkojot KVP dažādos sektoros un kontekstos, vairāk uzsvērt ar politiku saistītos jautājumus;
- noteikt KVP pilnveides vadlīnijas, lai palīdzētu dalībvalstīm savu KVP programmu un sistēmu izstrādē;
- padziļināti pētīt galvenos elementus, kas sekmē vai kavē KVP programmu ieviešanu; tas ļautu noteikt, kādai ir jābūt politikas videi, lai KVP veicināšana būtu sekmīga;
- pievērsties pieaugušo KVP, ko piedāvā valsts nodarbinātības dienests, kā arī darba devēji un arodbiedrības;
- pievērsties KVP programmām, ko piedāvā augstākās izglītības iestādes, t. sk. universitātes;

- izvērtēt karjeras atbalsta speciālistu un citu KVP apmācības nodrošināšanā iesaistīto speciālistu apmācību.

Pēc tam, kad EMKAPT pasākumu pirmajā posmā ir aplūkota gan programma, gan mācīšanas un mācīšanās jautājumi, tagad uzmanība būtu jāpievērš KVP apgūves vērtēšanai.

Galvenie secinājumi

Par KVP būtību

- KVP ir svarīgas un var būt noderīgas, bet tās nevar atrisināt strukturālās problēmas, kas ir saistītas ar konkurētspēju. Tomēr tām var būt nozīme vairākās jomās, t. sk. tādās, kas parasti diskusijās par KVP, iespējams, netiek pieminētas, proti: prasmes, kas saistītas ar jauniem produktīviem procesiem, prasmes, kas saistītas ar veselības aprūpi un vidi, starpkultūru prasmes, vadības prasmes, radošums, uzņēmējdarbība — tās visas ir nodarbināmības un

produktivitātes stūrakmens un ir būtiskas ekonomikas modernizācijas procesā. KVP palīdz izveidot arī pareizu personiskās dzīves un darba līdzsvaru, un tām nav jābūt orientētām tikai uz nodarbinātību, izslēdzot citus dzīves aspektus.

Par KVP sistēmas izstrādi

- KVP apguves veicināšana ir veiksmīgāka tad, ja tā ir saistīta ar valsts kvalifikāciju sistēmu un ES galveno prasmju sistēmu.
- KVP ir jāaplūko plaši — tās ne tikai sagatavo darbam, bet arī izglīto *par* darbu, lai cilvēki zinātu savas tiesības.
- KVP vajadzētu orientēties uz prasmēm, kas ir nepieciešamas ne tikai darba izvēlei un meklēšanai, bet arī uzņēmējdarbībai.

Par KVP augstākajā izglītībā

- Karjeras vadības prasmes būtu jāapskata Eiropas augstākajai izglītībai raksturīgu plašāku procesu un dinamikas, piemēram, Boloņas procesa, kontekstā. Šī dinamika īpaši norāda uz mobilitāti, uz pāreju no mācīšanas uz mācīšanos, kā arī uz nodarbināmību.
- Studentu pakalpojumi, īpaši karjeras atbalsta un konsultēšanas pakalpojumi, ievērojami sekmē pāreju uz studentcentrētām mācībām, uz aktīvu pašmācību un uz prasmju pilnveidi, kas uzlabo nodarbināmību.
- Kredītpunktu piešķiršana par KVP apguvi, kuri ietekmē vispārējā augstākās izglītības ieguves dokumenta izsniegšanu, var stiprināt KVP programmu atzišanu.
- Kaut arī Eiropas augstākās izglītības sistēmām ir raksturīgas dažādas mācīšanās un izglītības satura tradīcijas, kultūra un vēsture, tām ir arī kopējs pamats un kopējas tendences. Starp tām ir saiknes, kas tiek veidotas starp mācīšanu, studentcentrētām mācībām, studentu pakalpojumiem un sadarbību ar darba devējiem. Šīs saiknes rada jaunu izglītības vidi, kura veicina ar darbu saistītu, analītisku mācīšanos, kas balstīta uz KVP.

Par KVP saistībā ar valsts nodarbinātības dienestu

- Runājot par valsts nodarbinātības dienestu (VND), vajadzētu atsevišķi aplūkot nodarbinātības konsultantus, kuri galvenokārt pievēršas darba starpniecības pakalpojumu sniegšanai un iekārtošanai darbā, un tos, kam ir augstāka līmeņa prasmes, kuri sniedz padziļinātu karjeras atbalstu un vairāk parasti pievēršas individuālajai vērtēšanai, individuālās rīcības plānošanai un karjeras ilgtermiņa attīstībai. Pēdējai no minētā ir nepieciešama mērķtiecīga apmācība, lai KVP apguvi varētu nodrošināt efektīvāk.
- Valsts nodarbinātības dienesta iestādēs tam, ka uzmanība galvenokārt tiek pievērsta nodarbināmībai, nevajadzētu mazināt KVP apguves nozīmību, apgūstamās KVP nevajadzētu reducēt tikai līdz „tūlītējam” prasmēm, t. i., tām, kas ir efektīvas īstermiņā, palīdzot cilvēkiem atrast darbu. Svarīgi ir arī citi šo prasmju aspekti, piemēram, aktīva pilsonība, radošums un kritiska analīze.
- Karjeras vadības pamatprasmes, kas palīdz bezdarbniekiem virzīties uz priekšu darba rindā, ir: lasīšanas, rakstīšanas un matemātiskās prasmes, uzņēmība un radošums, patstāvība iespēju meklēšanā, neatlaidība, elastīgums un pielāgošanās spēja, optimisms, spēja riskēt, prasme strādāt grupā un gatavība mācīties.
- Dažās valstīs VND nodrošina visu vecumu cilvēkiem paredzētu karjeras atbalsta pakalpojumu — izveido oficiālu vai netiešu KVP pilnveides standartu. Šādos gadījumos ir svarīgi izstrādāt efektīvus sadarbības modeļus starp nodarbinātības un izglītības sektoru, īpaši tāpēc, lai tiem būtu vienota izpratne par KVP pilnveidi un izmantojamo darba metodiku. Tikpat svarīgi ir tas, lai VND darbinieki apgūtu tās KVP, ko jau ir izkopusi karjeras atbalsta speciālisti un skolotāji izglītības sektorā.

Par KVP mācīšanā iesaistīto darbinieku apmācību

- Ir redzama izteikta virzība karjeras atbalsta darbinieku apmācībā — no pieejas, kuras pamatā ir psiholoģija, uz pieeju, kas ir konstruktīvāka un multidiscplināra.

- Galvenajam jēdzienam karjeras atbalsta darbinieku apmācībā ir jābūt „nodarbināmībai”, ir jāveicina individuālo un organizācijas pieeju apvienošana un jāakcentē, ka prasmes tiek mācītas dzīvei, nevis tikai darbam.

Par KVP apguves vērtēšanu

- Vērtējot KVP apguvi, uzmanība būtu jāpievērš ne tikai *savoir* (no fr. val. — zināt) un *savoir faire* (no fr. val. — zināt, kā darīt), bet arī *savoir être* (no fr. val. — zināt, kā būt), kas ir raksturīgi vispusīgai izglītībai.
- Atbilstoša stratēģija karjeras izglītības vērtēšanā ir darbu mape, jo tā prasmju apgūvējiem (gan jauniešiem, gan pieaugušajiem) palīdz veikt kritisku analīzi, orientēties uz procesu, nevis tikai rezultātiem, kā arī sadarboties ar citiem, iesaistoties jēgpilnās sarunās par karjeru. Darbu mape palīdz apkopot informāciju un demonstrēt to vienā „fiziskā” telpā, tā sekmējis indivīda loģisko domāšanu un veicinot ar nodarbinātību saistīto izpēti.

- Dažas darbu mapes cenšas aplūkot karjeras izglītību mūžilgā skatījumā. Šāda „mūžilga” pieeja var sekmēt tādu karjeras atbalsta praksi, kas godā konstruktīvisma psiholoģiju, uzsver metaizziņu un nozīmes līdzkonstruēšanu, pamatojoties uz pārdomām par to, kas iemācīts dažādās dzīves situācijās.
- Pašlaik darbu mape galvenokārt tiek izmantota izglītības sektorā, īpaši sākotnējā izglītībā. Vēl ir jāiemācās darbu mapi efektīvi izmantot, īstenojot pāreju uz nākamo izglītības pakāpi un no izglītības uz darbu. Ir nepieciešama integrēta starpsektoru rīcībpolitika, kas dotu iespēju izmantot darbu mapi kā instrumentu KVP pilnveidei mūžilgā skatījumā.
- Tādi instrumenti kā darbu mape var funkcionēt kā alternatīvi izglītības apliecinājumi, īpaši tiem studentiem, kam nav izdevies iegūt oficiālu izglītības dokumentu. Tā, veicinot iepriekš iegūtās izglītības atzīšanu, darbu mape sekmē vienlīdzības politiku.
- Pastāv ievērojamas ētiskas problēmas saistībā ar darbu mapes materiālu pieejamību. Īpaši nopietnas tās ir saistībā ar digitālajām darbu mapēm.



Pieejamības uzlabošana (2. darba grupa)

Pasākumi

2011.–2012. gadā īstenotie 2. darba grupas pasākumi bija balstīti uz 2009.–2010. gada rezultātiem un padziļināti pievērsās atsevišķām tēmām, piemēram, karjeras atbalsta lomai neformālās un ikdienējās izglītības atzīšanā un dažādu mērķa grupu sasniegšanai, izmantojot IKT instrumentus. 2011.–2012. gada mērķi bija šādi:

- uzlabot informācijas, konsultāciju un atbalsta pakalpojumu pieejamību visiem cilvēkiem, īpaši jauniešiem, kuriem pastāv risks priekšlaicīgi pārtraukt mācības, nodarbinātiem pieaugušajiem un aktīvas novecošanas piekritējiem;
- uzlabot pieejamību augstākajai izglītībai, īpaši, pārējot no profesionālās izglītības un apmācības uz augstāko izglītību, nodrošināt studentiem informāciju un sniegt konsultēšanas pakalpojumus augstskolās;
- nodrošināt pieejamību atbilstošiem karjeras atbalsta un konsultēšanas pakalpojumiem neformālās un ikdienējās izglītības atzīšanas procesā;

- nodrošināt prasmju apguvi karjeras atbalsta speciālistiem, skolotājiem un citām ieinteresētajām pusēm;
- izmantot IKT gan abu sektoru pieejās, gan integrētajos pakalpojumos visām vecuma grupām.

Galvenie secinājumi

- Neformālās un ikdienējās izglītības atzīšanas nozīme mūsdienās ir vispārēji akceptēta, bet tās īstenošanas pakāpe ir atšķirīga. Līdzīgi arī nepieciešamība pēc karjeras atbalsta pakalpojumiem šajos procesos ir skaidra, tomēr vairumā gadījumu karjeras atbalsts vēl ir jāpilnveido vai tas vēl aizvien tiek ieviests. Paziņojumā par EMKAPT politiku ir teikts: „Komisija ir konstatējusi informācijas, atbalsta un karjeras atbalsta trūkumu: pat tajās valstīs, kurās ir izveidotas sistemātiskākas procedūras, indivīdu rosināšana uz darbību bieži ir nepietiekama — daļēji nezināšanas dēļ un tāpēc, ka ir grūtības šo procedūru lietošanā un izprašanā”.

- Karjeras atbalsta speciālisti ir vieni no galvenajiem šajā atzišanas procesā. Viņu uzdevums ir iesaistīt un motivēt iespējamus kandidātus, sagatavot viņus vērtēšanai un visbeidzot atbalstīt viņus pēc vērtēšanas lēmuma saņemšanas. Karjeras atbalsta speciālisti informē tos, kuri piesakās uz iepriekš iegūtās izglītības atzišanu, par to, ko tā dos, ko var sagaidīt, kādi standarti tiek prasīti un kādi var būt rezultāti. Atzišanas procesa beigās indivīdiem ir jābūt informētiem par iespējamajiem turpmākās izglītības ieguves veidiem.
- Var izšķirt karjeras atbalstu, kas ir īpaši saistīts ar vērtēšanas jautājumiem, un vispārēju karjeras atbalstu. Šajos divos procesos karjeras atbalsta speciālistiem ir nepieciešamas atšķirīgas prasmes.
- Pakalpojumiem ir jābūt pieejamiem dažādās vietās, bet saistītiem ar centralizētu līdzekļu izmantošanu. Līdz ar to ir svarīgi uzlabot nacionālo, reģionālo un lokālo pakalpojumu sniegšanu, lai veicinātu integrētu vai vispusīgu pieeju sociālajai iekļaušanai, aktīvai pilsonībai, mūžizglītībai, pilnai nodarbinātībai, kā arī turpmāk iegūstamajām prasmēm un kvalifikācijai.
- Kaut arī dalībvalstīs gandrīz visām mērķa grupām plaši tiek izmantoti tradicionālie pakalpojumi, līdztekus gandrīz visās valstīs jau ir vai patlaban tiek izstrādāti arī tiešsaistes instrumenti. Vajadzētu būt nodrošinātam tradicionālo un tiešsaistes metožu līdzsvaram un mērķtiecīgam apvienojumam (pēc principa: pierēģistrējies, ienāc, piezvani un ieskaities), lai vispārējā karjeras atbalsta pakalpojumu sniegšana būtu pēc iespējas pievilcīgāka un nodarīgāka visiem cilvēkiem.
- Integrētas, visiem vecumiem paredzētas informācijas un karjeras atbalsta un/vai vispusīgu pakalpojumu izstrāde visām mērķa grupām ir grūts uzdevums, kura izpildei dalībvalstīm būs nepieciešamas atjaunotas institucionālās struktūras, sadarbības kultūra un jaunas darba metodes. Piemēram, Dānijā šādi pakalpojumi ir pieejami: klātie-

nes pakalpojumi ir integrēti ar Nacionālo karjeras atbalsta portālu, e-konsultēšanu, jauniešu datubāzi un Virtuālo resursu centru; e-konsultēšanai tiek izmantots e-pasts, izsiņas, telefons un tērzēšana, un tā ir pieejama ikvienam, lai gan galvenā mērķa grupa ir formālās izglītības ieguvēji.

- Karjeras atbalsta speciālistiem izvirzītās prasības arvien pieaug, jo sabiedrība mainās un izglītības un nodarbinātības politika tiek reformēta. Arī karjeras atbalsta speciālistu un viņu mērķa grupu darba vide visā Eiropā kļūst aizvien daudzveidīgāka. Tas nosaka nepieciešamību pēc karjeras atbalsta speciālistu un skolotāju pastāvīgas profesionālās pilnveides.
- Eiropadome karjeras atbalstu vecāka gadagājuma darbiniekiem redz kā līdzekli aktīvas novecošanas veicināšanai, tomēr atsevišķas dalībvalstis izstrādā īpašus pakalpojumus tiem, kuri ir vecāki par 50 gadiem vai gatavojas pensionēties. Piemēram, projekts „Pensijas kompass” Vācijā ir īpaši paredzēts pieaugušajiem, kuri pāriet no darba uz pensiju. Savukārt Spānijā cilvēkiem, kas ir vecāki par 50 gadiem, tiek piedāvāti kultūras aktivizēšanas un motivācijas kursi augstākās izglītības modeļi, kas ir plašāks par tradicionālo izpratni, lai veicinātu novecojošo iedzīvotāju prasmju pilnveidi.
- Patlaban valstu lielākajā daļā bezdarba līmenis ir augsts. Karjeras atbalsts ir viens no līdzekļiem, kas ļauj reaģēt uz bezdarbu gan sabiedrības mērogā (darbaspēka līdzsvars, sociālās iekļaušanas politika), gan individuāli, atzīstot, ka daži darbinieki, kļūstot vecāki, var vēlēties aiziet no darba, turpretim citi var vēlēties palikt. Tas liecina arī par nepieciešamību pēc plašāka karjeras atbalsta vecāka gadagājuma darbiniekiem — vai nu saistībā ar darba saglabāšanu, vai pakāpenisku aiziešanu pensijā.
- Pieejamība ir jāuzlabo visām vecuma grupām un jomām, sākot ar sākumskolas skolēniem un beidzot ar senioriem, ieskaitot arī brīvprātīgos darba veicējus.



Sadarbības un koordinācijas mehānismi (3. darba grupa)

Pasākumi

3. darba grupa pievēršas sadarbības un koordinācijas mehānismiem karjeras atbalsta praksē un politikas izstrādē. 3. darba grupas mērķis ir radīt šādas iespējas:

- valstīm, kurās ir forumi vai līdzīgi mehānismi, — uzlabot sadarbību, īpaši konkrētās mūžilga karjeras atbalsta jomās, kuras ir orientētas uz Eiropas rīcībpolitiku, kā arī uz nacionālajām prioritātēm;
- valstīm, kurās tiek veidoti forumi vai līdzīgi mehānismi, — salīdzināt, uzlabot un ieviest efektīvus mehānismus, izmantojot to valstu atbalstu, kurām ir pieredze atbilstošas rīcībpolitikas izstrādē un procesu nodrošināšanā;
- valstīm, kurās nav forumu vai līdzīgu mehānismu, — rast atbilstošu rīcībpolitiku, procesus un personas sekmīgam sākumam un ilgtspējīgai stratēģijai.

Galvenie secinājumi

Cenšoties uzlabot koordināciju, sadarbību un arī mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitikas un sistēmu saskaņotību, vairums Eiropas valstu saskaras ar fragmentācijas un sektoru nodalīšanās problēmu. Dažādiem karjeras atbalsta un karjeras attīstības pakalpojumiem ir sava vēsture, mērķi, metodes un budžets, un tie parasti darbojas izolēti. Taču katrs no tiem ir atbildīgs par daļu no karjeras atbalsta mūžilgā rakursā. Ideālā variantā tam vajadzētu nozīmēt viengabalainu un saskaņotu mūžilga karjeras atbalsta sistēmu, bet patlaban valstu lielākajā daļā tas drīzāk ir nākotnes redzējums, nevis realitāte.

Nacionālie, reģionālie vai lokālie forumi var uzlabot mūžilga karjeras atbalsta sistēmu saskaņotību un novērst dublēšanos. Izskatās, ka:

- nacionālie forumi īsteno divvirzienu sadarbību ar līdzīgām reģionālajām struktūrām un balstās uz tām;

- nacionālo (un reģionālo) karjeras atbalsta forumu izveides un uzturēšanas ziņā dažādās valstīs ir ļoti atšķirīgi apstākļi;
- izšķirošie faktori ir centralizācija vai decentralizācija, lejupēja vai augšupēja pieeja, profesionalitātes līmenis un politikas intereses;
- joprojām ir grūtības pārlicināt dažādas ministrijas, kam katrai ir savi uzdevumi, par nepieciešamību sadarboties, nemaz nerunājot par darba koordinēšanu starp sektoriem.

Šādiem forumiem var būt raksturīga dažāda iesaistīšanās pakāpe. Lai veicinātu izpratni par forumu praktisko darbību, 3. darba grupa noteica saikņu intensitātes līmeņus.

- *Komunikācija.* Tā var būt informācijas apmaiņa, kā arī sadarbības un koordinācijas iespēju izpēte.
- *Sadarbība* starp partneriem esošo struktūru ietvaros. Tā var būt lielā mērā neformāla un balstīties uz sadarbības līgumu, visiem partneriem saglabājot pilnvaras pieņemt lēmumus.
- *Koordinācija.* Tai var būt nepieciešama koordinācijas struktūra ar rīcības iespējām un finansējumu (un, iespējams, ar līgumu vai juridisku pilnvarojumu).

Īpaši pievēršoties saskaņotības nodrošināšanai reģionālajā aspektā, šīs pieejas var izpausties vairākos veidos, un tie visi var sekmēt sadarbību un koordināciju starp sektoriem, rajoniem, reģioniem u. c.:

- *iekšējais:* saiknes rajona ietvaros, starp atsevišķām struktūrām un dažādiem sektoriem;

- *kaimiņrajonu:* saiknes starp blakus esošajiem rajoniem;
- *transreģionālais:* vairāku reģionu apvienošana tematiskos puduros;
- *pārrobežu:* reģionu saiknes pār valstu robežām.

Reģionālā pieeja var būt rezultatīva īpaši tajās valstīs, kurās ir deleģētas un decentralizētas administratīvās struktūras. Tā var arī palīdzēt pārvarēt grūtības, izveidojot un uzturot *nacionālos* forumus. Šādos gadījumos *reģionālie* vai pat *lokālie* forumi var apmierināt daudzas vajadzības saistībā ar sadarbību un koordināciju mūžilga karjeras atbalsta jomā pat bez nacionālās jumta organizācijas, kas tos pārraudzītu. Ideālā variantā vairumā gadījumu nacionālo un reģionālo un/vai lokālo karjeras atbalsta rīcībpolitiku un prioritātes sasaistīs duālistiskā un visaptverošā lejupējā un augšupējā pieeja.

Sadarbības un koordinācijas mehānismu izstrādē var noderēt politikas veidošanas taksonomija, kurā izšķirtas šādas pieejas:

- *reaktīva* pieeja, kas atspoguļo un veicina nacionālo vai reģionālo karjeras atbalsta rīcībpolitiku;
- *kritiska* pieeja, kas izvērtē nacionālo vai reģionālo karjeras atbalsta rīcībpolitiku;
- *proaktīva* pieeja, kas formulē nacionālo vai reģionālo karjeras atbalsta rīcībpolitiku.

Šis dalījums var viest lielāku skaidrību par šādu forumu iecerēto politikas veidošanas vai formulēšanas lomu. Patlaban karjeras atbalsta rīcībpolitikas formulēšanas ziņā, nerunājot nemaz par tās īstenošanu, forumi lielākoties ir reaktīvi vai kritiski un tikai daži — patiesi proaktīvi.



Kvalitātes nodrošināšana un pierādījumi (4. darba grupa)

Pasākumi

Nozīmīgs EMKAPT mērķis ir izstrādāt darbības instrumentus, kas veicinātu konkrētas politikas ieviešanu. 2011.–2012. gadā 4. darba grupa pārskatīja dalībvalstu kvalitātes nodrošināšanas sistēmas un procesus un analizēja to saistību ar agrāk publicēto Kvalitātes nodrošināšanas sistēmu. Balstoties uz to, galvenais attīstības pasākumu temats bija jaunas stratēģijas politikas veidotājiem un citiem jaunu datu vākšanas metožu izstrādāšanai un izmantošanai, kā arī Kvalitātes nodrošināšanas un uz pierādījumiem balstītās sistēmas (2011.–2012. g.) izveidošana un ieviešana. 2011.–2012. gada mērķi bija šādi.

- Balstoties uz esošo Kvalitātes nodrošināšanas sistēmu, izstrādāt un pilnveidot nelielu rādītāju kopu, kas būtu izmērāmi un izmantojami ES un nacionālās politikas kontekstā.
- Izstrādāt struktūru un saturu izmēģinājuma projektam par izglītības rezultātu mērīšanu, kas aptvertu vismaz piecas ES valstis, ar noteiktu skaitu atlasītu pakalpojumu sniedzēju un brīvprātīgu karjeras

atbalsta pakalpojumu saņēmēju, lai pēc izmēģinājuma projekta izvērtēšanas to varētu īstenot plašākā mērogā.

- Stiprināt mūžilga karjeras atbalsta empīrisko bāzi, atbilstošos gadījumos iesaistoties nacionālajos apsekojumos, un izveidot spēcīgu saikni ar ES un nacionālo politiku, pētniecību un praksi attiecīgajos sektoros.
- Uzturēt saikni ar citām EMKAPT darba grupām (un atbilstošām ārējām aģentūrām), lai panāktu ideju un rezultātu lielāku saskaņotību un sinerģiju.
- Savstarpēji mācīties, izplatot labās un interesantās rīcībpolitikas un prakses piemērus, izmantojot EMKAPT tīmekļa vietni.

Galvenie secinājumi

- Kvalitātes nodrošināšanas un pierādījumu līdzsvaru vajadzētu ievērojami ietekmēt dažiem saskaņotiem kvalitātes elementiem, mērīšanas kritērijiem un rādītājiem, kurus var izmēģināt un izmantot

praksē un kurus apliecina pieejamie datu piemēri, kā noteikts Kvalitātes nodrošināšanas un uz pierādījumiem balstītajā sistēmā.

- Īpaši ir jāpievēršas investīcijām darbaspēka attīstībā un kapacitātes palielināšanā, lai nodrošinātu to, ka rīcībpolitikas veidotājiem, speciālistiem un vadītājiem ir pietiekamas zināšanas, prasmes un kompetence pierādījumu vākšanai un tādu datu kopu veidošanai, uz kurām balstoties varētu pieņemt politikas lēmumus un kuras izturētu sabiedrības kritiku.
- ES un nacionālajā mērogā izvīzīto mācību mobilitātes un nodarbināmības mērķu sasniegšana ir jāsekmē ar stingrāku uz pierādījumiem balstīto rīcībpolitiku un praksi, ieskaitot neformālās un ikdienējās izglītības atzišanas stratēģiju un karjeras atbalsta speciālistu akreditēšanas stratēģiju. Ir nepieciešama stingra karjeras atbalsta speciālistu prasmju un spēju uzraudzība, lai nodrošinātu rīcībpolitikas un prakses atbilstību jaunākajām tehnoloģijām, darba tirgus tendencēm, kā arī jauniem paņēmieniem, kā efektīvi strādāt ar dažādiem klientiem dažādās situācijās.
- Ir steidzama nepieciešamība uzlabot zināšanas un izpratni par efektīvu uz pierādījumiem balstītu rīcībpolitiku, t. sk. par kvalitātes nodrošināšanas un kontroles sistēmām. Mūžilga karjeras atbalsta sistēmās un pakalpojumos veiktajām investīcijām ir skaidrāk jādemonstrē tā pievienotā vērtība, ko saņem indivīdi, kopienas un sabiedrība.
- Kvalitātes nodrošināšanas sistēmu un mehānismu mērķis ir uzlabot pakalpojumu sniegšanas efektivitāti, palielināt institūciju finansiālo pārskatatbildību un nodrošināt iedzīvotājiem šo procesu caurskatāmību. Šo pēdējo aspektu bieži atstāj novārtā gan politikas veidotāji, gan pakalpojumu sniedzēji.
- Daudzās valstīs ir izveidota kvalitātes nodrošināšanas sistēma, kas veicina datu vākšanu, analizēšanu un prezentēšanu, tā palīdzot iegūt informāciju mūžilga karjeras atbalsta politikas un prakses izstrādei. Tomēr joprojām ir ļoti maz datu par izdevumiem un ieguvumiem, kas būtu sagatavoti analīzei pēc mērķa grupas un/vai pēc pasākumu veida. Detalizētāku kontroles datu nodrošināšanā izšķiroši svarīgas ir atziņas, kas gūtas no ES politikas veidotāju pieredzes un no citiem saistītajiem sektoriem.
- No visiem karjeras atbalsta dienestiem tikai daži valsts nodarbinātības dienesti ir izmantojuši datu statistisko modelēšanu, lai analizētu īstermiņa, vidēja termiņa un ilgtermiņa aprēķināto publisko līdzekļu ietaupījumu ekonomiskā un/vai sociālā labuma veidā.
- Tā kā budžeta groži kļūst stingrāki, valdība arvien vairāk prasīs attaisnot izdevumus par mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumiem, ņemot vērā konkurenci starp dažādām budžeta prioritātēm. Līdz šim vairums valstu ir orientējušās uz pakalpojumu sniegšanas kvalitāti un uzlabojumiem, galvenokārt pievērsoties karjeras atbalsta speciālistu kompetencei un viņu darba ietekmei. Kvalitātes nodrošināšanas un uz pierādījumiem balstītās sistēmas datus ir konkrēti to valstu piemēri, kuras to attiecina uz politikas izstrādes pasākumiem.
- Par mūžilgu karjeras atbalstu atbildīgajām personām ir jāsaņem informācija un atbalsts, lai tās varētu demonstrēt gan ekonomisko, gan sociālo atdevi ne tikai karjeras atbalsta speciālistu darbā ar klientiem, bet arī demonstrējot ietekmi uz šādu pakalpojumu daudzveidības un kvalitātes uzturēšanu un uzlabošanu.



ES politikas attīstības tendences

Šīs desmitgades — no 2010. līdz 2020. gadam — uzdevums ir parādīt, ka Eiropa spēj īstenot „gudru, ilgtspējīgu un integrējošu izaugsmi”, kā tas paredzēts stratēģijā „Eiropa 2020”. Šajā nolūkā ir izvirzīti pieci ES pamatmērķi. Trīs no tiem ir saistīti ar izglītību un apmācību, nodarbinātību un iekļaušanu.

- 75 % iedzīvotāju vecuma grupā no 20 līdz 64 gadiem ir jābūt nodarbinātiem, vairāk iesaistot jauniešus, vecāka gadagājuma darba ņēmējus un mazkvalificētos darbiniekus, kā arī labāk integrējot legālos migrantus.
- To izglītības ieguvēju īpatsvaram, kuri priekšlaicīgi pārtrauc mācības, vajadzētu būt mazākam par 10 %, un vismaz 40 % jauniešu ir jābūt ar pabeigtu augstāko izglītību.
- Līdz 2020. gadam to cilvēku skaitam, kam draud nabadzība, būtu jāsamazinās par 20 miljoniem.

Lai sasniegtu stratēģijas „Eiropa 2020” mērķus, ir jāveic visdažādākie pasākumi, īstenojot septiņas pamatiniciatīvas. Četrās no šīm iniciatīvām tiek uzskatīts, ka

izglītība un apmācība lielā mērā sekmē šīs stratēģijas īstenošanu.

- Pamatiniatīvas „Jaunatne kustībā” mērķis ir „paaugstināt visu izglītības un mācību līmeņu vispārējo kvalitāti ES”. Lai uzlabotu jauniešu situāciju nodarbinātības jomā, šī iniciatīva aicina īstenot augstskolu, pētniecības iestāžu un uzņēmējdarbības sadarbību un augstākās izglītības modernizācijas programmu, t. sk. veicot augstskolu darbības un izglītības rezultātu salīdzinošo novērtēšanu globālā kontekstā. Tas savukārt mudina Komisiju un dalībvalstis veicināt neformālās un ikdienējās izglītības atzīšanu.
- Pamatiniatīva „Inovācijas Savienība” veicina izcilību izglītībā un prasmju attīstīšanu, lai nodrošinātu turpmāku izaugsmi, balstoties uz inovatīviem produktiem, pakalpojumiem un komercdarbības modeļiem Eiropā, kur jārisina sabiedrības novecošanas problēmas. Iniciatīva mudina dalībvalstis nodrošināt pietiekamu skaitu absolventu zinātnes, matemātikas un inženierzinātņu jomā.

- „Eiropas platforma cīņai pret nabadzību un sociālo atstumtību” uzsver nepieciešamību samazināt tādu skolēnu skaitu, kuri priekšlaicīgi pārtrauc mācības.
- „Jaunu prasmju un darbavietu programma” paredz, ka pieaugušo izglītībā, kā arī vispārējā, profesionālajā un augstākajā izglītībā cilvēkiem būtu jāapgūst tās prasmes, kas nepieciešamas turpmākai izglītībai un darba tirgum, lai pašreizējam un turpmākajam darbaspēkam ļautu pielāgoties jaunajiem ekonomiskajiem apstākļiem. Tas ir jāpanāk, dodot spēcīgu impulsu stratēģiskajai sistēmai Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā („ET 2020”).

„ET 2020”, kas tika pieņemta 2009. gada maijā, ir Eiropas plāns izglītības un apmācības jomā līdz 2020. gadam. Viens no četriem tās stratēģiskajiem mērķiem ir izglītības un apmācības kvalitātes un efektivitātes uzlabošana, kas tiks mērīta, izmantojot papildu kritērijus, kas ir sasniedzami līdz 2020. gadam.

- Vismaz 95 % bērnu vecumā no 4 gadiem līdz obligātajam sākumskolas vecumam vajadzētu piedalīties agrīnā vecumposma izglītībā.
- To 15 gadus veco personu, kam ir slikti panākumi lasīšanā, matemātikā un dabaszinātnēs, īpatsvaram ir jābūt mazākam par 15 %.
- Absolventu īpatsvars matemātikas, dabaszinātņu un tehnoloģiju jomā ir jāpalielina vismaz par 15 %, salīdzinot ar 2000. gadu.
- Līdz 2020. gadam jāpanāk, lai 20 % absolventu augstākās izglītības ieguves laikā būtu īstenojuši mācību mobilitāti.
- Līdz 2020. gadam mūžizglītībā būtu jāpiedalās vismaz 15 % pieaugušo (salīdzinot ar mērķi 12,5 procenti 2010. gadā).

2009. gada 28.–29. aprīli Lēvenes konferencē pieņemtajā komunikē „Boloņas process 2020 — Eiropas augstākās izglītības telpa jaunajā desmitgadē”, tika uzsvērts, ka „lai īstenotu studentcentrētas mācības, ir nepieciešama individuālu studentu rosināšana uz darbību un efektī-

vas atbalsta un karjeras atbalsta struktūras augstākajā izglītībā”.

Briges komunikē par ciešāku Eiropas sadarbību profesionālās izglītības un apmācības jomā laikposmam no 2011. gada līdz 2020. gadam (Eiropas profesionālās izglītības un apmācības ministru, Eiropas sociālo partneru un Eiropas Komisijas komunikē, kas sagatavots 2010. gada 7. decembra sanāksmē Brigē) aicina:

- īstenot „ciešu sadarbību” starp valsts nodarbinātības dienestu un izglītības un apmācības karjeras atbalsta sistēmu, lai nodrošinātu integrētākus karjeras atbalsta un konsultēšanas pakalpojumus;
- pilnveidot karjeras vadības prasmes un īstenot „profesiju izmēģināšanas pieeju”, kas jauniešiem ļautu iepazīties ar dažādām karjeras iespējām;
- piedāvāt pieejamus, mērķauditorijai pielāgotus karjeras atbalsta pakalpojumus, kas sniegtu papildu atbalstu galvenajos karjeras maiņas posmos, īpaši tiem izglītības ieguvējiem, kas ir pakļauti nepietiekamu sasniegumu riskam.

Nodarbinātības stratēģijas ietvaros stratēģijas „Eiropa 2020” četras integrētās pamatnostādnes (7., 8., 9., 10. pamatnostādne) prasa, lai dalībvalstis:

- īstenotu elastdrošības politiku (integrēta pieeja, kurā apvienots elastīgums un drošība) un nostiprinātu nodarbinātības dienestus, „izmantojot agras stadijas individualizētus pakalpojumus un aktīvus un preventīvus darba tirgus pasākumus. Šādiem pakalpojumiem un pasākumiem vajadzētu būt pieejamiem visiem, tostarp jauniešiem, personām, kam draud bezdarbs, un no darba tirgus atstumtām personām”;
- uzlabotu mācību pieejamību, stiprinātu izglītību un karjeras atbalstu. „Šie uzlabojumi būtu jāapvieno ar sistemātiskas informācijas sniegšanu par jaunām darba vietām un iespējām”;
- censtos veicināt katra iekļaušanos sabiedrībā un ekonomikā un paplašinātu nodarbinātības iespējas.

Šie dokumenti veido darbības sistēmu. Pamatojoties uz tiem, var noteikt šādas prioritātes:

- priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas samazināšana;
- mācību mobilitātes palielināšana;
- profesionālās izglītības un apmācības pievilcības veicināšana;
- augstākās izglītības modernizēšana;
- pieaugušo izglītības veicināšana, kā arī neformālās un ikdienējās izglītības atzišana;
- jauniešu bezdarba apkarošana;
- elastdrošības politikas ieviešana;
- nabadzības un sociālās atstumtības novēršana.



Vērtējums

Vērtēšanas stratēģija

EMKAPT vērtēšanas plānā 2011.–2012. gadam tika pieņemta kopienā balstīta vērtēšanas pieeja, kuras mērķis bija veicināt visu iesaistīto kopienu un ieinteresēto pušu aktīvu dalību vērtēšanas procesā. Tika izmantota gan kvantitatīvā, gan kvalitatīvā metode.

2012. gada maijā kā tiešsaistes apsekojums tika veikta summatīvā vērtēšana. Anketa tika nosūtīta visām EMKAPT dalībvalstīm un novērotājvalstīm, kā arī partnerorganizācijām. Atbildes iesūtīja 28 no 29 dalībvalstīm, viena no divām novērotājvalstīm un viena partnerorganizācija. Lielā atsaucība no dalībvalstu puses (96,5 %) apliecināja valstu apņēmību iesaistīties tīkla darbībā un pilnveidošanā.

Tīkla vadīšana

Par EMKAPT darba vadīšanu ir atbildīga Koordinācijas nodaļa, kas atrodas Jiveskiles Universitātē Somijā. Pēc summatīvās vērtēšanas apsekojuma datiem, EMKAPT dalībnieki kopumā bija apmierināti ar tīkla vadību un administrāciju. Respondenti bija ļoti apmierināti arī ar to, kā koordinators risina problēmas un sarežģījumus. Tomēr tika ieteikts uzlabot procedurālās kārtības un izpildes termiņu ievērošanu, kā arī pilnveidot finanšu pārvaldību.

Viens no galvenajiem EMKAPT mērķiem ir veicināt dalībvalstu savstarpējo mācīšanos un pieredzes apmaiņu par labo praksi. EMKAPT dalībnieki kopumā bija apmierināti ar dalības iespējām darba programmas īstenošanā: šim apgalvojumam piekrita vai pilnībā piekrita 90 % respondentu. Viņi atzinīgi vērtēja arī EMKAPT konsultantu, kolēģu no citām valstīm un partnerorganizāciju darbu. Tika atzīts, ka plenārsēdes ir svarīgs forums, kas sekmē dalībvalstu pārrobežu komunikāciju un palīdz analizēt tīkla darbības iznākumus un virzību nākotnē. Nozīmīgs darbs tika veikts arī tematiskajos pasākumos

un atsevišķās valstīs, bet tika norādīts, ka tikla darbību uzlabotu pastāvīga darba metožu pilnveide. Tika minēts, piemēram, tas, ka, ņemot vērā pieejamos resursus, darba apjoms saistībā ar datu vākšanu un pārskatu sniegšanu ir pārāk liels.

Tematisko pasākumu mācību rezultāti

Kopumā četru darba grupu locekļi atzina, ka ir apmierināti ar šajās karjeras atbalsta rīcības virzienu grupās veikto darbu. Valstu grupu vairākums bija vienprātis, ka viņu darba grupas rezultāti ir ļoti kvalitatīvi; visi, izņemot vienu, piekrita, ka šie rezultāti vismaz daļēji atbilst gaidītajiem. Darba grupu locekļi ziņoja, ka tematiskie un izbraukuma pasākumi ir ļāvuši viņiem vairāk uzzināt par mūžilga karjeras atbalsta sistēmām un dažādajām pakalpojumu organizēšanas iespējām. Viņi bija kļuvuši informētāki par problēmām un faktoriem, kuri ietekmē mūžilga karjeras atbalsta politikas īstenošanu un nacionālo iniciatīvu sekmīgu realizāciju. Darba grupu locekļi uzskatīja, ka sadarbība tematiskajās grupās ir mudinājusi viņus pārskatīt savu nacionālo mūžilga karjeras atbalsta sistēmu, kā arī izpētīt, kas un kāpēc funkcionē noteiktos apstākļos. Izbraukuma pasākumi bija palīdzējuši viņiem analizēt savas valsts relatīvo progresu nacionālās mūžilga karjeras atbalsta sistēmas izstrādāšanā un nacionālo ieinteresēto pušu iesaistīšanos šajā procesā. Dažu izbraukuma pasākumu laikā tika uzlabota izpratne par karjeras atbalsta struktūru praksi, sasaistot to ar teoriju. Pieaicinātie ārējie konsultanti palīdzēja izveidot saskaņotu tematu sintēzi un izpētīt to saistību ar sektoru politikas jomām. Uzņēmējvalstīm, kuras organizēja izbraukuma pasākumus un demonstrēja savu nacionālo karjeras atbalsta sistēmu, šī bija vērtīga mācību pieredze.

Konkrētāk:

- 1. darba grupas locekļi apliecināja, ka ir uzzinājuši par karjeras vadības prasmju (KVP) pilnveides procesa sarežģītību un ir kļuvuši informētāki par problēmām, kas varētu rasties, pilnveidojot KVP savā valstī. Par būtisku mācību pieredzi tika atzīta KVP ieviešana nacionālajā izglītības saturā, kā arī KVP loma augstākajā izglītībā un neformālās un ikdienējās izglītības atziņā.
- 2. darba grupas locekļi kā vērtīgu mācību pieredzi īpaši izcēla informācijas un komunikācijas tehnoloģiju izmantošanu pieejamības paplašināšanā. Izbraukuma pasākumi bija ļāvuši viņiem dalīties pieredzē par dažādajām iespējām, kā karjeras atbalstu var integrēt iepriekšējās izglītības atziņas procesos.
- 3. darba grupa, pievēršoties sadarbības un koordinācijas mehānismiem, īstenoja mērķsadarbības pasākumu ar Vāciju un Grieķiju, piesaistot arī Kipru. Tā bija pieredzes apmaiņa starp valstīm, kurās nacionālais mūžilga karjeras atbalsta forums ir dažādās izveides stadijās. Valstis, kurās nacionālie sadarbības un koordinācijas mehānismi tiek izstrādāti, atzina, ka tās varēja salīdzināt atšķirīgo praksi EMKAPT dalībvalstīs un analizēt šo procesu pamatā esošos mehānismus. Savukārt dažas valstis, kur nacionālais forums jau ir izveidots vai kuras vēlējas izveidot cita veida reprezentatīvu struktūru, uzskatīja, ka 3. darba grupas darba metodei un saturam ir bijusi raksturīga atkarība.
- 4. darba grupā savstarpējā mācīšanās bija orientēta uz valstu dažādajām pieejām kvalitātes nodrošināšanā un uz pierādījumiem balstītās politikas izstrādāšanā. Dalībnieki atzina, ka ir bijis grūti izveidot tādu kvalitātes rādītāju sarakstu, ko pilnībā varētu izmantot visās dalībvalstīs, tomēr kopēju rādītāju noteikšana līdz ar dažādu nacionālo apsekojumu salīdzināšanu un karjeras atbalsta mācību rezultātu vērtēšanas izmēģinājuma programmas izstrādāšanu ir lielā mērā padziļinājusi izpratni par nacionālo karjeras atbalsta sistēmu kvalitātes aspektiem. Dalībvalstīm bija iespēja diskutēt par tiem kvalitātes rādītājiem, kuri tiek lietoti vai kurus varētu lietot, lai veicinātu turpmāku investēšanu karjeras atbalsta pakalpojumos nacionālā mērogā. Valstis uzsvēra, ka pastāv saistība starp kvalitātes nodrošināšanas problēmām un nacionālo karjeras atbalsta sistēmu individuālajiem apstākļiem.

EMKAPT 2012. gada rezultātu nozīme

Kopumā redzams, ka EMKAPT dalībvalstis ir apmierinātas ar tīklu un tā darba vispārējiem rezultātiem. Visi respondenti bija vienprātīgi, ka EMKAPT rezultāti vismaz daļēji atbilst gaidītajam; 87 % piekrita vai pilnībā piekrita tam, ka darba programmas īstenošanas gaitā gūtie rezultāti ir ļoti kvalitatīvi; 77 % piekrita vai pilnībā piekrita tam, ka rezultāti attiecas uz viņu nacionālajiem apstākļiem; visi piekrita tam, ka rezultātus vismaz daļēji ir iespējams izmantot savos nacionālajos apstākļos.

EMKAPT dalībvalstis apgalvoja, ka ārējo konsultantu sagatavotie informatīvie paziņojumi un analītiskās piezīmes ir bijuši ļoti būtiski un noderīgi, gatavojoties izbraukuma pasākumiem, kā arī īstenojot un pilnveidojot darba programmu. Analītiskās piezīmes sanāksmju laikā papildināja diskusijas un ļāva palūkoties uz tēmām plašāk. Mērķtiecīgā analīze un visaptverošie pārskati par diskutētajām tēmām tika vērtēti kā ļoti kvalitatīvi.

Daudzi dalībnieki atzina, ka EMKAPT informatīvie paziņojumi par politiku ir palīdzējuši viņiem sekot līdzi ar karjeras atbalstu saistītajām norisēm sektoru politikas jomās. Informatīvie paziņojumi tika uzskatīti par vērtīgiem arī tāpēc, ka tie atgādināja par tematisko pasākumu saistību ar kopīgajiem mērķiem un sasniegumiem. Informatīvie paziņojumi visiem EMKAPT dalībniekiem un ieinteresētajām pusēm ļāva ātri uzzināt par karjeras atbalsta politikas būtiskajām attīstības tendencēm. Dažas dalībvalstis informatīvos paziņojumus iztulkoja savā valsts valodā, bet citas, kurām ir nacionālā koordinācijas nodaļa ES lietās, neuzskatīja tos par tik būtiskiem.

Darba programmas galvenais devums ir metodiskie ieteikumi, kuros darba programmas īstenošanas gaitā identificētie neviendabīgie jautājumi ir apkopoti un sakārtoti vienotā materiālā. Metodiskajos ieteikumos ir atspoguļoti darba programmas galvenie temati un norādīti pasākumi, kas būtu jāveic, lai pilnveidotu nacionālo mūžilga karjeras atbalsta sistēmu. EMKAPT dalībnieku skatījumā tas ir mūžilga karjeras atbalsta 2004. gada ES

kopīgā atsauces instrumenta būtisks precizējums, kurā ņemtas vērā stratēģijas „Eiropa 2020” jaunās prioritātes. Ieteikumos ir redzamas valstu kontekstuālās atšķirības, kuras neatraujami tika iestrādātas to instrumentos. Dažas dalībvalstis tomēr norāda, ka šie metodiskie ieteikumi ir pārāk vispārīgi un piedāvā ierobežotus praktiskos risinājumus tām problēmām, kuras pastāvīgi jārisina politikas veidotājiem. Pēc citu dalībnieku domām, darbs vēl nav pabeigts un šis ir pirmais svarīgais solis ceļā uz tāda rūpīgi izstrādāta instrumenta izveidi, kas politikas veidotājiem un citām ieinteresētajām pusēm ļautu pārbaudīt valstis un reģionos esošo karjeras atbalsta nodrošinājumu.

Jāpiebilst, ka izteiktās kolektīvās dalības dēļ metodisko ieteikumu izveide bija saistīta ar dažiem kompromisiem tehniskās kvalitātes un konsekvences ziņā. Tīklu veido neviendabīga valstu pārstāvju grupa, kuriem ir dažādi uzdevumi un profesionālā pieredze. Tas nodrošina plašu profesionālo un politisko skatījumu, bet ne vienmēr to var izmantot vienlīdzīgi. Piemēram, nacionālās gadījumu izpētes vairāk tika atlasītas pēc darba grupu priekšlikumiem, nevis pēc konsekventiem un saskaņotiem kvalitātes kritērijiem. Metodiskie ieteikumi kopumā ir konkrēts dokuments, ko dalībvalstis var izmantot nacionālā un reģionālā mērogā, bet iespējams, ka tiem būs nepieciešami uzlabojumi pēc praktiskās testēšanas 2013.–2014. gada darba programmas gaitā.

Metodisko ieteikumu sagatavošanas procesā darba grupas izstrādāja arī papildu instrumentus šo ieteikumu izpildes veicināšanai. 1. darba grupa apkopoja dalībvalstu datus, lai izstrādātu karjeras vadības prasmju pilnveides vadlīnijas, kā arī aprakstīja veiksmes faktorus mūžilga karjeras atbalsta ricībpolitikas ieviešanā: šie dokumenti ir paredzēti lietošanai karjeras attīstības programmu izstrādes un izpildes gaitā izglītības sistēmās un valsts nodarbinātības dienestos. 4. darba grupa sagatavoja detalizētu priekšlikumu saistībā ar kvalitātes nodrošināšanas un uz pierādījumiem balstīto sistēmu, kā arī karjeras pakalpojumu ietekmes apsekojumu, lai pārbaudītu karjeras pakalpojumu ietekmi institucionālā līmenī: šos instrumentus var izmantot kā pamatu mūžilga karjeras atbalsta nacionālo kritēriju izveidei.

Dalībvalstis minēja vairākus veidus, kā tās plāno izmantot metodiskos ieteikumus. Dažās šie instrumenti tiks iztulkoti valsts valodā; citās tie tiks izmantoti nacionālajā forumā vai darba grupā, kurā darbojas politikas veidotāji un valstu eksperti. Dažādās ieteikumu nodaļās ļauj valstīm izvēlēties atsevišķas darba jomas, nepievēršoties visai nacionālajai karjeras atbalsta sistēmai uzreiz. Vēl citi dalībnieki norādīja, ka metodiskos ieteikumus izmantos nacionālo mūžilga karjeras atbalsta stratēģiju izvērtēšanā, nacionālo izglītības reformu īstenošanā, valsts ESF projektu prioritāšu definēšanā un karjeras atbalsta speciālistiem paredzēto apmācības programmu izstrādāšanā.

Ietekme nacionālajā mērogā

Divu pirmo posmu laikā EMKAPT veicināja Eiropas valstu dalīšanos ar labo praksi un savstarpēju mācīšanos. Viens no 2011.–2012. gada darba programmas mērķiem bija ietekmes stiprināšana nacionālajā līmenī.

Dalībvalstis tiklām izvērza savus pārstāvjus. Valstis tiek mudinātas deleģācijā iekļaut gan valstisko, gan nevalstisko organizāciju pārstāvjus. Viens no 2011.–2012. gada mērķiem bija nacionālās pārstāvības stiprināšana. Tāpat kā iepriekšējos EMKAPT darbības posmos, attiecīgo ministriju iesaistīšanai dalībvalstis izvēlējās dažādas stratēģijas. No 29 valstu deleģācijām 27 deleģāciju sastāvā bija izglītības ministrijas pārstāvis, bet 15 deleģāciju sastāvā — darba un nodarbinātības ministrijas pārstāvis. NVO pārstāvju skaits (30 delegāti no 15 valstīm), salīdzinot ar 2010. gadu (17 delegāti no 12 valstīm), bija palielinājies (sk. 1. pielikumu). EMKAPT dalībnieki apzinājās, ka dažkārt tiklā iesaistītajai nacionālajai grupai nav attiecīgo pilnvaru, lai ietekmētu valsts politikas sistēmu. Daži dalībnieki norādīja, ka viņu valsts dalība EMKAPT nav tieši ietekmējusi rīcībpolitikas izstrādi, bet ir uzlabojusi zināšanu līmeni, mainījusi attieksmi un palīdzējusi rast jaunus iespējamus risinājumus. Dažos gadījumos nacionālās darba slodzes, personāla maiņas vai valsts budžeta samazinājuma dēļ valstu izvirzītajiem pārstāvjiem bija ierobežoti resursi tematisko pasākumu sagatavošanai un

informācijas izplatīšanai nacionālā mērogā par EMKAPT rezultātiem.

Dalībnieku vairākums atzina, ka 2011.–2012. gada darba programmas izpildes laikā viņiem ir bijusi lielāka saistība ar nacionālās politikas izstrādi un praksi nekā abos iepriekšējos EMKAPT darbības posmos (2007.–2010. g.). EMKAPT pārstāvji iesaistījās daudzos nacionālās politikas semināros (AT, BG, DE, DK, EE, ES, FI, FR, GR, HR, IE, IS, IT, LT, NL, NO, PL, SE, PL, PT, SI) un nacionālajos pasākumos, kas saistīti ar EMKAPT plenārsēdēm vai izbraukuma pasākumiem (HU, MT). Šie pasākumi politikas veidotājiem deva iespēju būt informētiem par starptautiskiem notikumiem, bet uzņēmējvalstīm — izcelt savas valsts rīcībpolitiku. EMKAPT valstu deleģācijas organizēja arī darba grupu sanāksmes, lai atbalstītu metodisko ieteikumu izstrādi ar nacionāliem piemēriem. EMKAPT materiāli tika arī iztulkoti katras valsts valodā, lai valstu ieinteresētās puses būtu informētas par tematisko pasākumu norisi.

EMKAPT atstāja iespaidu arī uz komunikāciju un sadarbību starp dažādām dalībvalstu ministrijām un citām organizācijām. Tika aktualizēti būtiski jautājumi un problēmas, kā arī ieteikti konkrēti pasākumi, kas politikas veidotājiem būtu jāapsver, piemēram, kādai vajadzētu būt valdības lomai karjeras atbalsta speciālistiem raksturīgo iezīmju un kvalifikācijas noteikšanā (EL). Polijā valsts deleģāciju iesaistīšanās EMKAPT darbībā sekmēja tādu pasākumu īstenošanu, kuri padarīja efektīvāku sadarbību centrālajā līmenī. Apvienotajā Karalistē EMKAPT jautājumiem tika veltīta daļa no regulārajām Apvienotās Karalistes valdības karjeras politikas foruma sanāksmēm. Dažās valstīs 2011.–2012. gada pasākumi ir uzlabojuši ministriju sadarbību (CZ) un paplašinājuši komunikāciju ar akadēmisko kopienu (PT). Ministriju sadarbība ir īstenota nacionālajos forumos, nacionālo sistēmu izstrādē (SI) vai kopīgi organizētos projektos (DE). EMKAPT ir arī stiprinājis *Euroguidance* centru lomu, īstenojot nacionālā mēroga pasākumus (IT). Bet dažās valstīs, kur nacionālās deleģācijas sastāvs mainījās, komunikācija ar galvenajām ieinteresētajām pusēm bija jāsāk atkal no jauna.

EMKAPT dalībnieki sniedza vairākus piemērus par to, kā tīkls ir darbojies kā nacionālās politikas izstrādes katalizators, vai to, kā EMKAPT dokumenti ir izmantoti nacionālajā kontekstā. 1. darba grupas rezultāti ir izmantoti kā konkrētas karjeras atbalsta pasākumu vadlīnijas nacionālās KVP sistēmas izstrādē (PT) vai ir veicinājuši KVP programmu izstrādi valsts izglītības satura ietvaros (LU). Valstis ir pievienojušas KVP programmas kā jaunu izglītības satura priekšmetu (ES, HU) vai ir iekļāvušas KVP pilnveidi nacionālajās mūžilga karjeras atbalsta stratēģijās (FI), mūžilga karjeras atbalsta kvalitātes valsts standartos (HR) vai valsts izglītības likuma projektā (LV). 1. darba grupas sagatavotie dokumenti ir izmantoti KVP speciālistu un skolotāju prasmju uzlabošanā (HR).

Savstarpējā mācīšanās EMKAPT tematisko pasākumu laikā rosināja paplašinātas pieejamības rīcīpolitikas īstenošanu, izveidojot nacionālos karjeras atbalsta tiešsaistes pakalpojumus (DE, DK, FR, HR, HU, IS, LV, PL, PT), nacionālā mēroga pakalpojumus izglītības iestādēs (PL, SI) vai nepārtraukta karjeras atbalsta centros (NL).

EMKAPT ietekme uz nacionālo sadarbības un koordinācijas mehānismu izstrādi bija īpaši nozīmīga iepriekšējos EMKAPT darbības posmos. Līdz 2010. gada beigām vairumā dalībvalstu bija izveidots vai tika veidots nacionālais karjeras atbalsta forums vai cits sadarbības mehānisms. 2011.–2012. gada darba programmas īstenošanas laikā nacionālais forums vai starpministriju darba grupa tika izveidota Horvātijā, Kiprā, Somijā, Īrijā un Zviedrijā. Norvēģijā EMKAPT darbs tieši ietekmēja jaunas Nacionālās karjeras atbalsta nodaļas izveidi, kuras darbs ir saistīts ar karjeras atbalsta koordinēšanu dažādos sektoros, ar pieejamības paplašināšanu, empīriskās bāzes izveidošanu, kā arī ar pakalpojumu kvalitātes uzlabošanu. Čehijā EMKAPT ietekme īpaši izpaudās kā uzlabota sadarbība reģionālajā mērogā.

Dalība 4. darba grupā daudzās dalībvalstīs ir ievērojami stimulējusi valsts kvalitātes nodrošināšanas sistēmas izstrādi mūžilga karjeras atbalsta jomā. Vienlaikus ar EMKAPT vienoti kvalitātes kritēriji jeb standarti

nacionālajā mērogā tika izstrādāti arī Vācijā un Lietuvā. Horvātijā un Dānijā kvalitātes kritēriji tiek attiecināti uz dažādiem sektoriem. Ungārijā, Īrijā, Norvēģijā un Portugālē tiek īstenotas nacionālā mēroga iniciatīvas atgriezeniskās saites mehānismu uzlabošanai, lai radītu konsekventāku empīrisko bāzi mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrādei. Kopumā 4. darba grupas izstrādātos dokumentus dalībnieki ir atzinīgi novērtējuši kā nozīmīgu nacionālās attīstības veicināšanas instrumentu un kā stabilu pamatu nākamo EMKAPT programmu izstrādei. Kvalitātes nodrošināšanas sistēma var palīdzēt izvērtēt nacionālās karjeras atbalsta sistēmas, kā arī identificēt jautājumus, kuriem būtu jāpievērš uzmanība, un nepilnības, kuras būtu jānovērš. Lai šos mērķus sasniegtu, minētie instrumenti ir jāiztulkos dalībvalstu valodās un jāpopularizē starp ieinteresētajām pusēm.

EMKAPT kā dalībvalstu vadīts tīkls

Pirmajos divos darbības posmos EMKAPT pievienotā vērtība bija saistīta ar faktu, ka ES dalībvalstīm plašos vilcienos ir līdzīgi uzdevumi un problēmas. Tīkla izveide bija ES dalībvalstu iniciatīva, izmantojot atklāto koordinācijas metodi. Tas ir kalpojis par mehānismu, kas sekmē strukturētu sadarbību starp dalībvalstīm un paralēlus starptautiskos sadarbības projektus ar kopīgām interesēm.

Viens no 2011.–2012. gada darba programmas mērķiem bija panākt, lai tīklam būtu spēcīgāka politiskā ietekme uz ES politikas procesiem. 2011.–2012. gadā EMKAPT tika aicināts dot savu ieguldījumu stratēģijas „Eiropa 2020” pamatiniciatīvu īstenošanā attiecīgajos tīklos un EK vadītajās tematiskajās darba grupās. Tomēr, par spīti EMKAPT atzītajai lomai Mūžizglītības programmā 2007.–2013. gadam, tam nav iespējas tieši ietekmēt politikas veidošanu. Konsultēšanās par galvenajiem politikas dokumentiem bieži ir neoficiāla, piemēram, izmantojot dalībnieku kontaktus ar institūcijām, kurām ir valsts pilnvarojums galvenajos politikas procesos (piemēram, izglītības vai nodarbinātības komitejas). Pašreizējais pilnvarojums ir neskaidrs, un EMKAPT dalībvalstīm ir dažādas gaidas saistībā ar tīkla lomu šajā ziņā.

Pirms EMKAPT darba programmas iesniegšanas Eiropas Komisijai tā tiek apstiprināta plenārsēdē, un tā aptver pasākumus divu gadu periodā. Praksē darba programmas īstenošanas gaitā tīkla dalībniekiem dažkārt rodas vajadzības, kas prasa tūlītēju reakciju saistībā ar ES karjeras atbalsta politikas izstrādi. Šie centieni iesaistīties politikas virzības noteikšanā visā Eiropā ir radījuši iespējamās nesaskaņas starp tīkla dalībniekiem. Viena no problēmām ir saistīta ar to, cik atšķirīgi dažādās valodās ir izteikts mūžilga karjeras atbalsta jēdziens un ar to saistīta terminoloģija. Dažādu pasākumu nacionālās definīcijas atspoguļo dažādas kultūras, institucionālos kontekstus, pakalpojumu sniegšanas veidus un karjeras atbalsta speciālistu kompetences profilus. Tā kā dalībvalstīs šī politika ir dažādās izstrādes stadijās un tām ir jārisina atšķirīgi jautājumi, dažkārt ir grūti saskaņot priekšlikumus, lai tie atbilstu visu EMKAPT dalībnieku vajadzībām. Reizēm saspīlējums starp valdības departamentiem vai decentralizācijas pakāpe ierobežo saskaņotas nacionālās mūžilga karjeras atbalsta politikas efektīvu īstenošanu. Papildus karjeras atbalsta politikas izstrādei ES līmenī dažās valstīs parādās interese izveidot pārrobežu pudurus ar līdzīgām interesēm.

EMKAPT dalībvalstu ieguldījums tīkla pasākumos ir atšķirīgs. Informācija par katras valsts devumu 2011.–2012. gada pasākumos ir sniegta 2. pielikumā. Tas, cik lielā mērā EMKAPT tiek akceptēts nacionālajā mērogā, kā arī tas, cik lielā mērā valsts iesaistās EMKAPT pasākumos, ir saistīts ar valsts deleģācijas sastāvu un pārstāvju darba slodzi, kā arī ar pašreizējo nacionālās attīstības fāzi.

Valsts grupas sastāva maiņa var ierobežot iespējas efektīvi iesaistīties tīkla pasākumos, īpaši tad, ja pienākumu pārņemšanas laikā netiek veikta instruktāža.

Dažas valstis norāda, ka tajās nacionālās karjeras atbalsta sistēmas izstrāde ir salīdzinoši agrīnā stadijā, tāpēc tām šķiet, ka EMKAPT pasākumos tās vairāk ir guvušas, nekā devušas. Tomēr daži šo valstu aktualizētie jautājumi ir palīdzējuši veidot auglīgas EMKAPT diskusijas. Salīdzinot ar valstīm, kurām ir garāka mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrādes vēsture, šīs valstis parasti vairāk grib, lai EMKAPT būtu spēcīgāka politiskā nozīme. Tās gribētu lielāku EMKAPT atbalstu savu nacionālo iniciatīvu īstenošanā. Savukārt citas valstis šādu aktīvu nostāju, piemēram, kvalitātes standartu minimālā līmeņa noteikšanu, uzskatītu par autonomijas apdraudējumu savas nacionālās mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrādē.

Secinājumi

EMKAPT galvenais spēks joprojām ir valstu deleģāciju izteiktā ieinteresētība projekta pasākumu īstenošanā. Projekts ir izveidojis savu infrastruktūru, kā arī noteicis mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrādes mērķus. EMKAPT trešais darbības posms (2011.–2012. g.) bija veltīts konkrētu instrumentu izstrādei, lai ES dalībvalstīm un citām tīklā iesaistītajām valstīm palīdzētu īstenot pamatotāku un efektīvāku mūžilga karjeras atbalsta rīcību-politiku. Saskaņā ar dalībnieku vērtējumu šie mērķi lielā mērā ir sasniegti.



Nākotnes redzējums

Mūžilgs karjeras atbalsts savā būtībā ir „starpsektoru” atbalsts, jo tas aptver dažādus sektorus divos būtiskos aspektos. Mūžilgs karjeras atbalsts tiek iekļauts izglītības, darba tirgus, sociālajā un veselības aprūpes nodrošinājumā; tas ir pakļauts dažādām ministrijām un citām jurisdikcijām (skolas, augstākā izglītība, valsts nodarbinātības dienesti, sociālie partneri, brīvprātīgo sektors, privātais sektors). Turklāt viens no galvenajiem šādu pakalpojumu uzdevumiem ir palīdzēt indivīdiem savas personiskās un karjeras attīstības gaitā efektīvi pāriet no viena sektora uz citu. Līdz ar to efektīvā mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitikā ir jābūt iesaistītām vairākām institūcijām un ieinteresētajām pusēm.

Kā dalībvalstu vadīts tīkls EMKAPT ir jauna atbalsta pakāpe nacionālās mūžilga karjeras atbalsta politikas izveidē Eiropā, un tam ir inovatīva ES atklātās koordinācijas metodes forma, kuru var izmantot arī citās jomās. No plašāka — ES politikas — skatpunkta EMKAPT izveide ir palīdzējusi politikas veidotājiem risināt tās problēmas, ar kurām viņi saskaras, īstenojot nacionālās reformas saskaņā ar stratēģiju „Eiropa 2020”; tā ir devusi

arī instrumentus, kas sekmē šīs stratēģijas īstenošanu (t. sk. Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūru (*European Qualifications Framework — EQF*), Eiropas kredītpunktu sistēmu profesionālajā izglītībā un apmācībā (*European Credit System for Vocational Education and Training — ECVET*) u. c.). EMKAPT pievienotā vērtība iedzīvotājiem nav tieši saskatāma, bet tā viņiem dod labumu, ietekmējot nacionālo mūžilga karjeras atbalsta sistēmu izstrādi.

Izstrādājot 2013.–2014. gada EMKAPT darba programmu, tīkla darbības struktūra būtu jāmaina atbilstoši stratēģijas „Eiropa 2020” un tās septiņu pamatiniciatīvu jaunajām vajadzībām. EMKAPT kā tīklam ir jāveicina stratēģijas „Eiropa 2020” īstenošana ES, kā arī dalībvalstīs. Trīs no pieciem stratēģijas „Eiropa 2020” pamatmērķiem (1., 4. un 5. pamatmērķis) potenciāli ir tieši saistīti ar Eiropas mūžilga karjeras atbalsta sistēmu un rīcībpolitikas turpmāko izstrādi, un tie ir sasniedzami tikai tad, ja mūžilgu karjeras atbalstu par aktuālu starpsektoru elementu uzskata gan ES administrācijas pašreizējie pārvaldes sektori, gan dalībvalstu valdības struktūras. Mūžilga karjeras atbalsta nodrošināšanai ir jāveic darbības vairā-

kās jomās, un tas būtu jāiekļauj galvenajās ES finansēšanas programmās, kā arī jāiztirzā visos būtiskajos politikas dialogos.

Pirmajos sešos EMKAPT pastāvēšanas gados (2007.–2012. g.) gan tā dalībvalstīs, gan citos saistītajos tīklos ir izveidojusies aktīva sadarbība starp iesaistītajām valsts un nevalstiskajām organizācijām, kā arī ar attiecīgajām Izglītības un kultūras ģenerāldirektorāta un Nodarbinātības ģenerāldirektorāta nodaļām. Īstenojot 2011.–2012. gada darba programmu, EMKAPT izstrādāja metodiskos ieteikumus, kurus tīkla dalībvalstis var izmantot, lai veicinātu Eiropas mūžilga karjeras atbalsta sistēmu un rīcībpolitikas izstrādi un ieviešanu, kā arī attiecīgo ekonomisko, sociālo un politisko mērķu sasniegšanu. Balstoties uz EMKAPT pieredzi, turpmākais darbs tiks vērsts uz trim galvenajiem pasākumiem:

- metodisko ieteikumu izplatīšana un izmantošana katrā dalībvalstī ar citu valstu puduru atbalstu (politikas izvērtēšanas puduri);
- uz iznākumu orientēto tematisko grupu darbs;
- metodisko ieteikumu izvērtēšana un turpmāka izstrāde, iespējams, lai sekmētu Eiropas mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitikas un sistēmu izstrādes ietvarstruktūras izveidi.

Balstoties uz EMKAPT rezultātiem un stratēģijas „Eiropa 2020” un tās pamatiniciatīvu galvenajām darbības jomām, uz iznākumu orientētajām tematiskajām grupām tiek noteikti šādi iespējamie uzdevumi:

- sagatavot analītisku informatīvo paziņojumu sēriju par Eiropas izglītības un apmācības, kā arī nodarbinātības politikas norisēm no mūžilga karjeras atbalsta skatpunkta (turpinājums līdzīgam darbam, kas tika veikts saskaņā ar 2011.–2012. gada darba programmu);
- sadarbībā ar ICCDPP un citiem nozīmīgiem pētniecības tīkliem ārpus Eiropas izveidot rokasgrāmatu politikas veidotājiem (sk. tālāk), kurā būtu apkopoti galvenie pierādījumi par karjeras attīstības pakalpojumu ietekmi, kā arī izstrādāt vadlīnijas

par iespējamajiem kontroles sistēmu elementiem (ar piemēriem);

- izpētīt iespēju izstrādāt Eiropas mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitikas un sistēmu izstrādes ietvarstruktūru, kurā būtu iekļauti iespējamie rādītāji, lai varētu nodrošināt šādas ietvarstruktūras tehnisko bāzi un izstrādāt atbilstošu EMKAPT procesu, izmantojot „atklātās koordinācijas metodes” modeli.

Citas tematiskās grupas varētu sagatavot pārskatus par izvēlētām tēmām, piemēram:

- sociālā iekļaušana, nabadzības samazināšana un mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu loma;
- aktīvā solidaritāte, aktīvā novecošana un mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitikas loma;
- jauni ES mobilitātes instrumenti (piemēram, *EQF*, *ECVET*, *ECTS*, *ESCO*, *Europass*) un mūžilga karjeras atbalsta loma klientu un šo instrumentu sasaistīšanā;
- mūžilga karjeras atbalsta loma rīcībpolitikā, kas saistīta ar priekšlaicīgu mācību pārtraukšanu (prevencija, pasākumi, trūkumu izlīdzināšana);
- finansēšana (kā mūžilgs karjeras atbalsts tiek finansēts, un kas to dara);
- valoda un jēdzieni (galveno mūžilga karjeras atbalsta terminu saturs dažādās Eiropas valstīs valodās; kā tas atspoguļo dažādos veidus, kuros var aplūkot mūžilga karjeras atbalsta jēdzienu, kā arī rīcībpolitiku, struktūras un pakalpojumus, kas nepieciešami tā īstenošanai; sasaiste ar daudzvalodu tēzauru, kas būtu lietojams līdztekus ar EMKAPT glosārija pārstrādāto izdevumu).

Lai nodrošinātu tīkla sagatavoto dokumentu kvalitāti, katrai no šīm grupām būs nepieciešams ārējo konsultantu tehniskais atbalsts.

Starptautiskais simpozījs par karjeras attīstību un sabiedrisko politiku (Budapešta, 2011. gada 5.–7. decembris) aicināja EMKAPT mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrādē stiprināt saiknes starp ES dalībvalstīm un para-

lēmām starptautiskajām iniciatīvām. Atbilstoši simpozija ieteikumiem ietekmes pierādījumu tematiskajai grupai (sk. iepriekš) sadarbībā ar *ICCDPP* un citiem būtiskajiem pētniecības tīkliem ārpus Eiropas vajadzētu izstrādāt politikas veidotājiem paredzētu rokasgrāmatu. EMKAPT varētu arī mudināt ESAO un/vai *Cedefop*, izmantojot jaunus pieejamos datu avotus, atkārtoti sagatavot ietekmīgos valsts mēroga pārskatus, kādi tika izstrādāti 2001.–2003. gadā. Sagatavošanās darbs šo pārskatu izstrādei varētu tikt veikts 2013. gadā. Tas ļautu 2014. gadā izveidot pirmos pārskatus un turpmākās 2015.–2016. gada darba programmas īstenošanas gaitā tos sagatavot par dalībvalstu lielāko daļu. EMKAPT būtu arī cieši jāsadarbojas ar Eiropas Komisiju, lai izpētītu iespēju sadarboties ar ESAO saistībā ar *PISA* un *PIACC* rezultātiem.

Galvenie tīkla turpmākās darbības principi ir nepieciešamība garantēt savu pasākumu pieejamību visām dalībvalstīm, kā arī uzturēt valstīs ieinteresētību un stingru apņemšanos veikt savu darbu. Ir stingra vienprātība atbalstīt mūžilgam karjeras atbalstam raksturīgo starptiektoru dabu, vienlaikus stiprinot tā ietekmi galvenajos

saistītajos politikas sektoros. EMKAPT vajadzētu tiekties pēc ietekmīgākas lomas ES politikas procesos.

2013.–2014. gadā Eiropas Komisija turpinās subsidēt tīklu Mūžizglītības programmas ietvaros. EMKAPT uzdevums — demonstrēt savas turpmākās pastāvēšanas nozīmību ar ietekmi uz politikas attīstību. Komisija ir izteikusi nodomu 2013. gadā veikt tīkla ārējo vērtēšanu. Tās rezultāti tiks izmantoti EMKAPT turpmākās darbības, t. sk. tā struktūras un mērķu, izvērtēšanai.

Nākamajā EMKAPT darba posmā būs svarīgi identificēt visus būtiskos instrumentus, pasākumus, paralēlos tīklus un iniciatīvas, kurās iesaistīts Izglītības un kultūras ģenerāldirektorāts un Nodarbinātības ģenerāldirektorāts, lai tos varētu sasaistīt ar mūžilga karjeras atbalsta politiku ES un dalībvalstu mērogā. Līdz šim mūžilgs karjeras atbalsts lielā mērā ir bijis abstrakts jēdziens, lai gan izglītības, nodarbinātības un sociālās iekļaušanas politikā tas bieži ir minēts. Eiropas mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitikas un sistēmu izstrādes ietvarstruktūras izveide varētu palīdzēt padarīt to par patstāvīgu politikas jomu.

1. pielikums. EMKAPT dalībvalstu delegāciju un kontaktpunktu sastāvs 2011.–2012. gadā

		Izglītības ministrija vai valsts aģentūra	Darba vai nodarbinātības ministrija	Sociālo lietu ministrija	Nacionālais forums	Euroguidance	Cits
Austrija	AT	1	1				5
Horvātija	HR	3	3				
Kipra	CY	3	2				
Čehija	CZ	1	1				1
Dānija	DK	3			2		
Igaunija	EE	1		1			1
Somija	FI	1	1				1
Francija	FR	5					
Vācija	DE	2			1		
Grieķija	EL						2
Ungārija	HU	1	2				1
Islande	IS	1					2
Īrija	IE						2
Itālija	IT		1				2
Latvija	LV	2	1	1			1
Lietuva	LT	1	2			1	
Luksemburga	LU	1	1				3
Malta	MT	2					
Norvēģija	NO	1	1				4
Polija	PL	1	2				
Portugāle	PT	3	2				
Rumānija	RO		1				1
Slovākija	SK	1		1		1	
Slovēnija	SI	1					3
Spānija	ES	4					
Zviedrija	SE	2	1				
Nīderlande	NL	1				3	
Turcija	TR	3					
Lielbritānija	UK	3					1
Beļģija (novērotāja)	BE	1					
Bulgārija (novērotāja)	BG	1					
Kopā	113	50	22	3	3	5	30

2. pielikums. EMKAPT dalībvalstu līdzdalība pasākumos 2011.–2012. gadā²

		1. darba grupa. KVP	2. darba grupa. Pieejamība	3. darba grupa. Sadarbība un koordinācija	4. darba grupa. Kvalitāte	Īpašo uzdevumu grupa	EMKAPT stratēģiskā grupa	EMKAPT plenārsēdes organizētāja
Austrija	AT	x	x	x, VV		x		
Horvātija	HR	x		x				
Kipra	CY		x	x, IU		ĪU	x	x
Čehija	CZ	x, VV	x			x		
Dānija	DK	x	IU	SU	x	ĪU	x	x
Igaunija	EE		x		x, IU			
Somija	FI	x	x			x	x	
Francija	FR	x, IU	x, VV			x		
Vācija	DE	x	x		x			
Grieķija	EL			x	x	x		
Ungārija	HU				x, VV	x, ĪU	x	x
Islande	IS		x, VV		x	x		
Īrija	IE	x			x, SU			
Itālija	IT	x		x				
Latvija	LV	x	x			x		
Lietuva	LT	x			x			
Luksemburga	LU	x			x, IU	x		
Malta	MT	x, SU						
Norvēģija	NO	x	x	x, IU	x			
Polija	PL		x, SU	x			x	x
Portugāle	PT	x, IU			x			
Rumānija	RO			x				
Slovākija	SK	x	x					
Slovēnija	SI	x			x			
Spānija	ES		x	x			x	
Zviedrija	SE	x			x			
Nīderlande	NL		x, IU		x			
Turcija	TR		x	x				
Lielbritānija	UK	x	x		x			
Beļģija (novērotāja)	BE	x	x	x	x			
Bulgārija (novērotāja)	BG	x	x	x				
VND tīkls						x		
ETF				x		x		
Cedefop						x		
Euroguidance						x		
ETUC						x		
FEDORA		x			x	x		
IAEVG					x	x		
ICCDPP						x		
Kopā		22	19	14	18	19	6	4

² VV = vadošā valsts, IU = izbraukuma pasākuma uzņēmējvalsts, SU = sintēzes sanāksmes uzņēmējvalsts, ĪU = īpašo uzdevumu grupas sanāksmes uzņēmējvalsts



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.

ŠĪ SAĪSINĀTĀ PĀRSKATA NOLŪKS ir sniegt informāciju par Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkla (EMKAPT) darbības rezultātiem 2011.–2012. gadā gan Eiropas, gan nacionālā līmeņa attiecīgo sektoru politikas veidotājiem un ieinteresētajām pusēm. Ir pieejams arī pilns pārskats.

EMKAPT ir nozīmīga jauna atbalsta pakāpe nacionālās mūžilga karjeras atbalsta politikas izveidē Eiropā. Patlaban EMKAPT tīklā ir 29 dalībvalstis (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, TR, UK) un vēl divas valstis piedalās novērotāja statusā (BE, BG). Tīkla dalībvalstis izvirza pārstāvjus darbam tīklā un tiek mudinātas izvirzīt gan valstisko, gan nevalstisko organizāciju pārstāvjus. Tā kā EMKAPT darbību vada tā dalībvalstis, tam ir inovatīva ES atklātās koordinācijas metodes forma.

Pārskatā ir izklāstīts EMKAPT veiktais darbs 2011.–2012. gadā un vērtēta tā ietekme uz dalībvalstīm. Dalībnieki atzīst, ka darbība tīklā ir paplašinājusi viņu izpratni par to, kā iespējams risināt izplatītas problēmas, un devusi tām jaunu skatījumu un atziņas par savu nacionālo nodrošinājumu. Būtiska tīkla priekšrocība ir valstu delegāciju izrādītā izteiktā ieinteresētība tā pasākumu īstenošanā. Pārskatā ir analizētas arī attiecīgās politikas attīstības tendences ES mērogā, kā arī iezīmēts nākotnes redzējums. Tajā ir īpaši aplūkoti tie stratēģijas „Eiropa 2020” elementi, kas ir saistīti ar mūžilgu karjeras atbalstu, t. sk. pamatmērķi un pamatiniciatīvas.