



Mūžizglītības
programma



VALSTS IZGLĪTĪBAS
ATTĪSTĪBAS AĢENTŪRA

Mūžilgs karjeras atbalsts Eiropā: politikas attīstības un nākotnes perspektīvas pārskats



Kopsavilkums

Sākotnēji publicēts angļu valodā kā "Lifelong guidance across Europe: reviewing policy progress and future prospects" (6011) ISBN angļu valodas izdevumam: ISBN 978-92-896-0729-2

© European Centre for the Development of Vocational Training 2011

© Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs, 2011

Materiāls latviešu valodā tapis ar Eiropas Komisijas finansiālu atbalstu Euroguidance programmas ietvaros.

Tulkojumu sagatavoja Valsts izglītības attīstības aģentūras /Euroguidance/ tīkla Latvijas nodaļa.

© Valsts izglītības attīstības aģentūra, 2012 Valsts izglītības attīstības aģentūra ir atbildīga par latviešu valodas tulkojuma kvalitāti un atbilstību oriģinālam.

ISBN 978-9984-881-16-4



Mūžilgs karjeras atbalsts Eiropas politikas un stratēģijas ietvarā

Esošais Eiropas Savienības politikas un stratēģijas ietvars mūžizglītībai (vispārējai izglītībai, profesionālajai izglītībai un apmācībai, augstākajai izglītībai, pieaugušo izglītībai) un nodarbinātībai nodrošina labvēlīgus apstākļus holistisku un saskaņotu mūžilga karjeras atbalsta sistēmu izveidei dalībvalstīs, lai pilnībā apmierinātu dažādo mērķauditoriju informācijas, konsultāciju un karjeras atbalsta vajadzības izglītības un karjeras gaitās. Daudzos pēdējā laikā izstrādātajos ES dokumentos (skatīt 1.3. un 1.4. nodaļu) ir akcentēts karjeras atbalsta nozīmīgums mūžizglītības sekmēšanā formālā, neoficiālā un neformālā vidē, kā arī nodarbināmības uzlabošanā un visu pilsoņu grupu aktīvā iesaistīšanā darba tirgū. Šajā kontekstā galvenais mūžilga karjeras atbalsta mērķis ir veicināt indivīdu zināšanu, prasmju un spēju apguvi un pastāvīgu attīstīšanu.

Par atskaites punktu ņemot vispārējo ES līmeņa ietvaru, šā pārskata mērķis ir uzskaitīt dalībvalstu sasniegumus karjeras atbalsta politiku, sistēmu un prakšu izstrādē saskaņā ar Padomes rezolūcijā noteiktajām prioritātēm par mūžilga karjeras atbalsta sekmīgāku iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās (Eiropas Savienības Padome, 2008b). Izšķir četras prioritārās jomas: politikas saskaņošanas un sadarbības veicināšana, kvalitātes nodrošināšanas mehānismu izveide, karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamības paplašināšana visiem iedzīvotājiem, kā arī karjeras vadības prasmju attīstīšana. Tā kā pārskats ir sagatavots esošās ekonomiskās krīzes kontekstā, īpaša uzmanība ir pievērsta paaugstināta riska grupu rosināšanai uz darbību un tām īpaši izstrādātu karjeras atbalsta pasākumu veikšanai.

Galvenie konstatējumi

Rezolūcijas (Eiropas Savienības Padome, 2008b) 4. prioritāte ir saistīta ar karjeras atbalsta politikas saskaņošanas veicināšanu un sadarbību starp dažādām ieinteresētajām pusēm valsts, reģionālajā un vietējā mērogā (2. nodaļa). Dalībvalstis ir sekmīgi pastiprinājušas karjeras atbalsta lomu savu mūžilga karjeras atbalsta un nodarbinātības stratēģiju un politiku ietvaros. Tāpat daudzas dalībvalstu juridiskās reformas akcentē sadarbību starp galvenajiem dalībniekiem un orientēšanos uz lietotāju karjeras atbalsta pakalpojumu izstrādē, sniegšanā un attīstīšanā. Ar Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkla (EMKAPT – izglītības un nodarbinātības nozaru karjeras atbalsta politikas starpvalstu sadarbības platforma) atbalstu daudzas valstis ir izveidojušas vai šobrīd veido valsts karjeras atbalsta politikas forumus vai līdzīgus saskaņošanas mehānismus (kas šobrīd ir sastopami 33 valstīs), lai uzlabotu starpnozaru multiprofesionālu, uz tīklu izmantošanu balstītu sadarbību, paplašinātu politikas un stratēģijas dialogu, ka arī nodrošinātu ciešāku partnerību starp visiem galvenajiem dalībniekiem un ieinteresētajām pusēm. Turklāt valsts/reģionālās iestādes un vietējās pašvaldības ir izveidojušas partnerību karjeras atbalsta ietvaros, lai veicinātu reģionālu sadarbību starp nozarēm un pārvaldēm, kā arī darba grupas, kas nodarbojas ar īpašiem karjeras atbalsta jautājumiem (piemēram, pārskatu, priekšlikumu un novērtējumu izstrādi) un izvirza ar karjeras atbalstu saistītas iniciatīvas politikā un lēmumu pieņemšanas procesos.

Rezolūcijas (Eiropas Savienības Padome, 2008b) 3. prioritāte iezīmē karjeras atbalsta pakalpojumu kvalitātes nodrošināšanas pilnveidi (3. nodaļa). Dalībvalstis ir apspriedušas kvalitātes jēdzienu karjeras atbalsta ietvaros, ko uzskata par galveno faktoru mūžizglītības un karjeras vadības veicināšanā. ES līmenī līdz šim nav kopīgi saskaņotas vienotas karjeras atbalsta kvalitātes definīcijas, bet uzsāktā starpvalstu sadarbība jaunu Eiropas metodisko ieteikumu izstrādē kvalitatīvam karjeras atbalstam visticamāk nodrošinās šī jēdziena definēšanu. Lai gan visā Eiropā ir novērojama pozitīva attīstība karjeras atbalsta pakalpojumu kvalitātes standartu noteikšanā, vispārējais iespaids ir tāds, ka karjeras atbalsta kvalitātes sistemātiska vērtēšana daudzos gadījumos ir joprojām nepietiekama un, ka holistiskie kvalitātes nodrošināšanas mehānismi vēl nedarbojas. Turklāt dalībvalstis pastāvīgi uzlabo savu empīrisko bāzi, lai pārbaudītu karjeras atbalsta sniegto ieguldījumu indivīdu, tautsaimniecības, kā arī sabiedrības labā. Plašāka empīriskā bāze, kas ietver informāciju par dažādu pakalpojumu sniegšanas veidu rezultātiem un ietekmi palīdz valsts politikas veidotājiem izstrādāt mērķtiecīgus pasākumus karjeras atbalsta kvalitātes uzlabošanai un turpmākai pakalpojumu pilnveidei. Daudzās valstīs izglītības un nodarbinātības nozaru karjeras atbalsta speciālistu profesionālā izaugsme ir bijusi centrālais politikas pasākums: speciālistiem ir nozīmīga loma kvalitatīva karjeras atbalsta un konsultāciju sniegšanā un attīstīšanā.

Rezolūcijas (Eiropas Savienības Padome, 2008b) 2. prioritāte skar mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamību visiem pilsoņiem (4. nodaļa). Pārskats liecina, ka karjeras atbalsta pakalpojumu sniegšana dažādās valstīs, nozarēs, pārvaldēs un iestādēs atšķiras un ka pašlaik pakalpojumu pieejamība joprojām bieži vien ir fragmentēta un nevienmērīga. Taču valstis ir acīmredzami daudz paveikušas, lai samazinātu grupu nevienlīdzību, uzlabojot karjeras atbalsta

sniegšanu paaugstināta riska grupām, lai tām nodrošinātu vienlīdzīgu iespēju iegūt izglītību un izmantot darba iespējas. Pēdējā laikā valstīs ir paplašinājušas karjeras atbalsta pieejamību, sniedzot daudzveidīgākus pakalpojumus. Tā rezultātā ir izstrādāti izdevīgāki tiešsaistes pakalpojumi un instrumenti, lai nodrošinātu informācijas un karjeras atbalsta efektīvu sniegšanu galalietotājiem. Starptozaru sadarbība izglītības un nodarbinātības tīmekļa pakalpojumu izstrādē ir solis uz priekšu, lai novērstu dublēšanos tiešsaistes pakalpojumu sniegšanā. Pārskats izceļ to, cik svarīgi ir neaizvietot tradicionālos karjeras atbalsta sniegšanas veidus un metodes (karjeras atbalsta sniegšanu klātienē, informācijas un karjeras atbalsta centru apmeklējumus u.c.) ar tiešsaistes pakalpojumiem, bet kopā izmantot dažādos karjeras atbalsta sniegšanas kanālus. Iezīmējas tendence individualizēt karjeras atbalsta pakalpojumu piedāvājumu, lai pārvarētu dažādos izaicinājumus, ar kuriem iedzīvotāji saskaras izglītībā un karjeras attīstībā. Fakti liecina arī par to, ka paaugstināta riska grupām pastāvīgi ir nepieciešama īpaši pielāgota atbalsta sniegšana ilgtermiņā, kas bieži vien ir dažādu pakalpojumu, pasākumu un zināšanu apvienojums.

Padomes karjeras atbalsta rezolūcijas (Eiropas Savienības Padome, 2008b) 1. prioritāte paredz karjeras vadības prasmju attīstīšanu (5. nodaļa). Raugoties no Eiropas perspektīvas, dažādās valstīs, nozarēs, vidēs un organizācijās vēl nav vienotas izpratnes par karjeras vadības prasmju (KVP) jēdzienu. Ir uzsākta konkrēta starpvalstu sadarbība (ieskaitot Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīklu (EMKAPT)), lai panāktu plašāku jēdziena izpratni, vienprātību un dažādu aspektu izstrādi ES līmenī. Pārskats uzrāda, ka dalībvalstīs uzskata karjeras vadības prasmju pilnveidošanu par procesu mūža garumā, par ko atbild galvenokārt indivīds pats. Process ir jāveicina, sniedzot informāciju, konsultācijas un karjeras atbalstu. Ir jāatzīst, ka daudzās valstīs karjeras vadības prasmes ir kļuvušas pamanāmākas izglītības saturā un ārpusklases nodarbībās vispārējās izglītības, kā arī profesionālās izglītības un apmācības ietvaros. Darba devējiem, valsts nodarbinātības dienestiem un sociālajiem partneriem visā Eiropā joprojām ir jāvelta vairāk uzmanības pieaugušajiem darbmūža un karjeras vadības, kā arī saistīto prasmju pilnveidošanas ietvaros. Starp valstīm pastāv lielas atšķirības, kā valsts nodarbinātības dienesti veicina bezdarbnieku integrāciju darba tirgū, sākot ar vienkāršu darbā iekārtošanu un beidzot ar padziļinātu (psiholoģisku) atbalsta sniegšanu konsultāciju veidā, kā arī īpašu atbalstu štatu samazināšanas un darba uzteikuma gadījumā. Svarīgs ir arī uzlabots darba tirgus caurspīdīgums, nodrošinot viegli pieejamu un izprotamu informāciju par darba tirgu.

Galvenie secinājumi

Apkopojot, pārskata perioda (no 2007. gada līdz 2010. gadam) novērojumi liecina par visumā pozitīvu attīstību dalībvalstīs Padomes rezolūcijā noteikto mūžilga karjeras atbalsta četru prioritāšu jomās (Eiropas Savienības Padome, 2008b). Saskaņā ar pārskatu vispārējais ES politikas ietvars un izmainītie ekonomiskie apstākļi ciešāk saliedē valstu valdības un reģionālās pašvaldības (politikas veidotājus), karjeras atbalsta kopienas (speciālistus) un akadēmiskās iestādes (pētniekus). Rezultātā ir veidota sadarbība, vienprātība un partnerība, rasti līdzekļi, noteiktas un

iesaistītas ieinteresētās puses, noteikti un sasniegti kopīgi mērķi, kā arī līdzsvarotas dažādas intereses, lai gūtu rezultātus.

Sadarbības palielināšana galveno dalībnieku vidū ir paredzēta, lai radītu veiksmīgāku sinerģiju dažādu nozaru (izglītības, apmācības, nodarbinātības), līmeņu (Eiropas, valsts, reģionālo, vietējo) un karjeras atbalsta pakalpojumu sniedzēju (izglītības iestāžu, valsts nodarbinātības dienestu, karjeras atbalsta centru u.c.) starpā. Šīs sadarbības ietvaros, pamatojoties uz līdzšinējo veiksmīgo attīstību, ir noteikta turpmāk vēlamā rīcība mūžilga karjeras atbalsta rezolūcijas četru prioritāšu jomās (Eiropas Savienības Padome, 2008b), ko var apkopot šādi:

Karjeras atbalsta saskaņošana un sadarbība: ir jāturpina pārmaiņas no tradicionāli reaktīvas politikas veidošanas nozaru robežās uz sadarbību stabilas, proaktīvas starpnozaru karjeras atbalstu politikas ietvaros, iesaistot daudzas ieinteresētās puses. Ir nepieciešama stratēģiska plānošana un prioritāšu noteikšana visā politikas jomā, nodrošinot atbilstošu koordināciju valsts pārvalžu vidū, lai mūžilgu karjeras atbalstu pilnībā integrētu valsts mūžizglītības un nodarbinātības stratēģijās un saistītajos likumos. Ekonomiskās krīzes kontekstā valsts iestādēm būtu jāvelta vairāk uzmanības karjeras atbalsta lomai īpaši attiecībā uz paaugstināta riska grupu vajadzībām un saikņu stiprināšanai ar saistītajām politikas jomām (piemēram, jaunatnes lietas, sociālā un veselības aprūpe, imigrācija). Šāda saskaņota un sakarīga karjeras atbalsta politikas veidošana prasa uzlabotas empīriskās bāzes izmantošanu sabiedrībai un ekonomikai atbilstoša karjeras atbalsta plānošanai.

Kvalitāte: kvalitātes pilnveidošana karjeras atbalsta ietvaros nav atsevišķs process, kas notiek tukšumā, bet ideālā variantā tas ir neatņemams transversāls elements vispārējā valsts kvalitātes sistēmā, kas ietver izglītības, apmācības un nodarbinātības nozares. Dalībvalstu šībrīža problēma ir visaptveroša kvalitātes nodrošināšana un integrētas starpnozaru/starppārvalžu pieejas noteikšana vispārējā kvalitātes nodrošināšanas mehānisma plānošanai, izstrādei un ieviešanai ar skaidri noteiktiem kvalitātes standartiem un rādītājiem. Tādēļ ir nepieciešams spēcīgs koordinācijas instruments politikas-stratēģijas līmenī, sadarbība daudzu profesiju un disciplīnu starpā, kā arī kopīga valoda izglītības, apmācības un nodarbinātības nozarēs, pilnveidojot un izmantojot kvalitātes nodrošināšanas mehānismus mūžilga karjeras atbalsta sniegšanā. Turklāt ir nepieciešama (karjeras atbalsta) pakalpojumu lietotāju iesaistišana, lai pārbaudītu un apstiprinātu, ka kvalitātes sistēma ir efektīva dažādu lietotāju prasību noteikšanā, nodrošinot atbilstību šīm prasībām un pārsniedzot cerēto.

Pieejamība: dalībvalstīs tomēr būs jāizstrādā efektīvāki pasākumi, lai sasniegtu kopējo mērķi, kas paredz atklātas pieejas nodrošināšanu vienotai informācijas, konsultāciju un karjeras atbalsta sistēmai visiem iedzīvotājiem, lai sniegtu atbalstu izvēles izdarīšanā un pārmaiņu vadībā, pārejot no mācībām vai darba uz darbu vai mācībām. Tikai mērķtiecīgas starpnozaru saskaņošanas un sadarbības ietvaros ir iespējams nodrošināt ērtāku pakalpojumu pieejamību visiem indivīdiem tādā laikā, vietā un veidā, kas visvairāk atbilst to vajadzībām. Liels izaicinājums visā Eiropā ir veiksmīga moderno informācijas un komunikācijas tehnoloģiju izmantošana karjeras atbalsta sniegšanā, un

jautājums kā vislabāk novērtēt IKT ietekmi uz karjeras atbalsta pakalpojumiem, to sniedzējiem un klientiem. Vēl viens jautājums ir par to, kā uzlabota pieeja karjeras atbalsta pakalpojumiem veicina valsts izglītības-apmācības un darba tirgus mērķu sasniegšanu.

Karjeras vadības prasmes (KVP): dalībvalstis ir strādājušas, lai izveidotu infrastruktūru, kas atbalstītu visu pilsoņu mūžilgu karjeras vadības prasmju apgūšanu, izmantošanu un turpmāku pilnveidošanu. Tomēr ir sastopamas būtiskas atšķirības, cik lielā mērā šādas prasmes pilnveido izglītības un nodarbinātības nozarēs. Ideālā variantā KVP apguve ir efektīvi jāintegrē indivīda izglītības procesā un jānodrošina saiknes ar zināšanām un prasmēm, kas nepieciešamas darbā un dzīvē kopumā. Turpmāk strādājot šajā jomā, visā Eiropā uzmanība ir jāpievērš karjeras vadības prasmju jēdziena noteikšanai un pielietošanai tādā veidā, kas mudinātu visus pilsoņus – jebkurā vecumā un dažādās vidēs –, lai formulētu un praksē pielietotu individuālos rīcības plānus turpmāko izglītības, karjeras vadības un citu dzīves mērķu sasniegšanā. Laika gaitā ir paredzams, ka tas var dalībvalstīm nodrošināt ekonomiskas un sociālas priekšrocības, piemēram, augstākus sasniegumus izglītībā, palielinātu nodarbinātību, kā arī aktīvāku pilsoņu līdzdalību.

Līdzšinējā attīstība karjeras atbalsta politikas, kvalitātes nodrošināšanas mehānismu, pakalpojumu pieejamības un karjeras vadības prasmju uzlabošanā ir uzskatāma par nepieciešamu posmu ceļā uz integrētu un holistiski organizētu mūžilga karjeras atbalsta sistēmu. Turpmākais Eiropas izaicinājums būs mūžilga karjeras atbalsta sistēmas parametru noteikšana un vienošanās par to, kas vēl ir jādara, lai šādu sistēmu padarītu par realitāti, pilnībā veicinot mūžizglītību, ilgtspējīgu nodarbinātību, kā arī lielāku sociālo integrāciju.

