



Mūžizglītības
programma

ELGPN TOOLS

EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs



EUROPEAN LIFELONG
GUIDANCE POLICY
NETWORK

EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs

Šo glosāriju ir pasūtījis Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT) — ES dalībvalstu tīkls, kas saņem Eiropas Savienības Mūžizglītības programmas finansiālo atbalstu. Glosāriju ir izstrādājuši EMKAPT dalībnieki, un tajā paustie uzskati ir apstiprināti EMKAPT tīklā. Tomēr šie uzskati var neatbilst Eiropas Komisijas vai tās pārstāvju oficiālajam viedoklim.

© Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT)

2011.—2012. gada koordinators:

Jiveskiles Universitāte, Somija

Somijas Izglītības pētniecības institūts (*FIER*)

<http://elgpn.eu>

elgpn@jyu.fi

Redaktors: Čārlzs Džeksons, Nacionālais Karjeras izglītības un konsultāciju institūts, Apvienotā Karaliste

Mākslinieks: Marti Minkinens (*Martti Minkkinen*), Somijas Izglītības pētniecības institūts (*FIER*)

Maketētāja: Kaija Manstrēma (*Kaija Mannström*), Somijas Izglītības pētniecības institūts (*FIER*)

978-9984-881-18-8 (pdf)

978-9984-881-17-1

Iespiests SIA „TALSU TIPOGRĀFIJA”

Rīga, Latvija, 2013

Saturs

Pateicības.....	6
Par EMKAPT glosāriju. Ievads.....	7
Terminu atlase.....	8
Glosārija uzbūve	8
Glosārija izveide.....	8
 EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs.....	 9
Apmācība darba meklēšanā (angl. – <i>job-search training</i>)	11
Atbalsts (angl. – <i>guidance</i>)	11
Atbirums (angl. – <i>drop-out</i>)	11
Attālinātie karjeras atbalsta pakalpojumi (angl. – <i>distance guidance services</i>)	11
Darba pieredze (angl. – <i>work experience</i>).....	12
Darba prakse (angl. – <i>work practice</i>)	12
Darba tirgus informācijas sistēmas (angl. – <i>labour market information systems</i>)	12
Darbā īstenota mācīšanās (angl. – <i>work-based learning</i>)	12
Darbu mape (angl. – <i>portfolio</i>)	13
E-konsultēšana (angl. – <i>e-guidance</i>)	13
Elastdrošība (angl. – <i>flexicurity</i>)	14
Galvenās prasmes (angl. – <i>key competences</i>)	14
Ietekme (angl. – <i>impact</i>)	14
Individuālās rīcības plānošana (angl. – <i>personal action planning</i>)	15
Informācijas un komunikācijas tehnoloģijas (IKT) (angl. – <i>information and communication technologies (ICT)</i>)	15

Izaugsmes treniņš (angl. – <i>coaching</i>)	15
Izdevumu un ieguvumu analīze (angl. – <i>cost-benefit analysis</i>).....	16
Izglītības konsultēšana jeb atbalsts (angl. – <i>educational counselling/guidance</i>).....	16
Izglītību priekšlaicīgi pametušie (angl. – <i>early school-leavers</i>).....	16
Iznākums (kvalitāte) (angl. – <i>output (quality)</i>)	16
Izpildes kritēriji jeb rādītāji (angl. – <i>performance measures/indicators</i>)	17
Karjera (angl. – <i>career</i>).....	17
Karjeras atbalsta ekonomiskie un sociālie rezultāti (angl. – <i>economic and social outcomes of guidance</i>)	18
Karjeras atbalsta konsultants (angl. – <i>guidance counsellor</i>).....	18
Karjeras atbalsta mācību rezultāti (angl. – <i>learning outcomes of guidance</i>)	18
Karjeras atbalsta pakalpojumi (angl. – <i>guidance services</i>).....	19
Karjeras atbalsta pieejamība (angl. – <i>access to guidance</i>)	19
Karjeras atbalsta politika (angl. – <i>guidance policy</i>).....	19
Karjeras atbalsta rezultāti (angl. – <i>guidance outcomes</i>).....	19
Karjeras atbalsta sistēmas (angl. – <i>guidance systems</i>)	20
Karjeras atbalsts (angl. – <i>career guidance</i>).....	20
Karjeras attīstīšana (angl. – <i>career development</i>)	20
Karjeras centrs (angl. – <i>career centre</i>)	21
Karjeras informācijas sistēmas (angl. – <i>career information systems</i>)	21
Karjeras izglītība (angl. – <i>career education</i>)	21
Karjeras izvēle (angl. – <i>career choice</i>)	22
Karjeras konsultants (angl. – <i>career counsellor</i>)	22
Karjeras konsultēšana (angl. – <i>career counselling</i>).....	22
Karjeras lēmumu pieņemšana (angl. – <i>career decision-making</i>).....	23
Karjeras maiņa (angl. – <i>transition</i>)	23
Karjeras padomdevējs (angl. – <i>career adviser</i>)	23
Karjeras vadība (angl. – <i>career management</i>)	23
Karjeras vadības prasmes (angl. – <i>career management skills</i>)	24
Konsultēšana (angl. – <i>counselling</i>).....	24
Koordinācijas mehānismi (angl. – <i>co-ordination mechanisms</i>).....	24
Kvalitātes kritēriji (angl. – <i>quality criteria</i>).....	24
Kvalitātes nodrošināšana (angl. – <i>quality assurance</i>)	25
Kvalitātes rādītāji (angl. – <i>quality indicators</i>).....	25
Kvalitātes sistēma (angl. – <i>quality system</i>).....	25

Kvalitātes standarts (angl. – <i>quality standard</i>)	26
Kvantitatīvie un kvalitatīvie pierādījumi (angl. – <i>quantitative and qualitative evidence</i>)	26
Lietas pārvaldība (angl. – <i>case management</i>)	27
Lietderīgums (angl. – <i>effectiveness</i>)	27
Mentoring (angl. – <i>mentoring</i>)	27
Mūžilgs karjeras atbalsts (angl. – <i>lifelong guidance</i>)	28
Mūžizglītība (angl. – <i>lifelong learning</i>)	28
Neformālās un ikdienējās izglītības atzišana (angl. – <i>validation of non-formal and informal learning</i>)	28
Nodarbināmība (angl. – <i>employability</i>)	29
Nodarbinātības konsultēšana jeb atbalsts (angl. – <i>employment counselling/guidance</i>)	29
Pašapkalpošanās (angl. – <i>self-service</i>)	29
Pašizziņa (angl. – <i>self-knowledge</i>)	29
Pašpalīdzības nodrošināšana (angl. – <i>self-help provision</i>)	30
Pāreja no skolas uz darbu (angl. – <i>school-to-work transition</i>)	30
Pierādījumi (angl. – <i>evidence</i>)	30
Prasmju pārzināšana (angl. – <i>self-management of competences</i>)	31
Profesionālās karjeras atbalsts (angl. – <i>vocational guidance</i>)	31
Profilēšana (angl. – <i>profiling</i>)	31
Rādītājs (angl. – <i>indicator</i>)	31
Rezultāts (kvalitāte) (angl. – <i>outcome (quality)</i>)	32
Rosināšana uz darbību (angl. – <i>empowerment</i>)	32
Sadarbības mehānismi (angl. – <i>co-operation mechanisms</i>)	32
Starpnozaru iemaņas (angl. – <i>transversal skills</i>)	33
Uz pierādījumiem balstīta politika un prakse (angl. – <i>evidence-based policy and practice</i>)	33
Uzņēmējdarbības atbalsts (angl. – <i>entrepreneurship guidance</i>)	33
Vienotā kvalitātes nodrošināšanas sistēma (angl. – <i>common quality-assurance framework</i>)	34
Bibliogrāfija	35

Pateicības

Šo glosāriju ir sagatavojušas četras EMKAPT darba grupas. Pateicamies visiem, kas iesūtīja komentārus par šī dokumenta iepriekšējiem variantiem, īpaši Bernhardam Jenškem (*Bernhard Jenschke*), Suzannai Krātcai (*Susanne*

Kraatz) un Ēlijai Mourai (*Hélia Moura*) par noderīgajiem priekšlikumiem. Pateicamies arī Raimo Vuorinenam (*Raimo Vuorinen*) un Tonijam Votsam (*Tony Watts*) par atbalstu glosārija noformēšanā.

Par EMKAPT glosāriju. Ievads

EMKAPT glosārijs ir izveidots, lai nodrošinātu gan definīciju kopumu Mūžilga karjeras atbalsta (MKA) politikas izstrādei, gan ar to saistīto karjeras atbalsta terminoloģiju. Glosārijā ir ietvertas definīcijas, par kurām ir vienojušies EMKAPT dalībnieki, lai veicinātu dokumenta „EMKAPT Mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrāde: Eiropas metodiskie ieteikumi” (*ELGPN Lifelong Guidance Policy Development: a European Resource Kit*) izmantošanu. Eiropas metodisko ieteikumu mērķis ir atbalstīt šīs politikas pārstrādāšanu un savstarpējās mācīšanās procesus gan atsevišķās valstīs, gan starpvalstu līmenī. Turklāt cita avota, kas definētu vispārīgi izmantojamo terminoloģiju šajā jomā, nav, tāpēc domājams, ka EMKAPT glosārijs būs vērtīgs līdzeklis arī šajā sfērā strādājošajiem ES speciālistiem.

Būtisks jautājums saistībā ar šo glosāriju ir terminu kopas definēšana. Daudzi no tiem ir izmantoti Eiropas metodiskajos ieteikumos saistībā ar mūžilgu karjeras atbalstu (MKA), līdz ar to tie veicina dialogu par MKA politikas attīstību Eiropas Savienībā. Glosārijā pēc iespējas ir izmantotas jau esošās ES definīcijas, bet, kur nepieciešams, definīcijas ir papildinātas un paplašinātas, lai tās atbilstu karjeras atbalsta mūsdienu kontekstam. Atsevišķi termini, kas ir definēti ES rezolūcijās un direktīvās, nav mainīti.

Termins „mūžilgs karjeras atbalsts” ir definēts ES direktīvās, un tas veido EMKAPT darba pamatu. Šajā glosārijā „mūžilgs karjeras atbalsts” un „karjeras atbalsts” ir pieņemti kā virsjēdziena termini, kas raksturo gan īpašas darbības, gan visu nozari. Tomēr jāatzīst, ka pilnīgas vienprātības par šo terminu lietošanu nav: vieni šajā jomā strādājošie savu darbu parasti apzīmē ar vārdiem „karjeras konsultēšana”, nevis „karjeras atbalsts”, bet citi minētos terminus izmanto kā sinonīmus vai tos apvieno, proti, „karjeras atbalsts un konsultēšana”. Glosārijā terminam „konsultēšana” ir sniegta atsevišķa definīcija, taču dažu lasītāju viedoklis par terminu „konsultēšana” un „karjeras atbalsts” lietošanu varētu būt atšķirīgs.

Šis glosārijs papildina citus glosārijus, kuri vai nu attiecas uz saistītajiem tematiem (piemēram, glosārijs par izglītības un apmācības kvalitāti (*Cedefop*, 2011)), vai aplūko terminus no nozares speciālistu viedokļa (piemēram, Karjeras atbalsta un konsultēšanas glosārijs, kas sagatavots saskaņā ar ES Leonardo da Vinči programmu).

Sākotnēji glosārijs un definīcijas tika sagatavoti angļu valodā, un ir skaidrs, ka atsevišķus terminus nevar pārtulkot citās valodās, nezaudējot to nozīmes nianšes. Daži termini noteiktās valstīs tiek lietoti specifiskākā vai šaurākā nozīmē, atspoguļojot vietējās īpatnības.

Terminu atlase

Terminus, kas būtu iekļaujami glosārijā, izvēlējās EMKAPT darba grupu locekļi, taču tā izstrādes gaitā notika apspriešanās arī ar citām svarīgākajām ieinteresētajām pusēm (piemēram, *Cedefop* un Eiropas Komisiju). Glosārijā ietvertie termini atspoguļo četru darba grupu darbības loku.

- 1. darba grupa: karjeras vadības prasmes
- 2. darba grupa: pakalpojumu pieejamības veicināšana
- 3. darba grupa: sadarbība un koordinācija
- 4. darba grupa: kvalitātes nodrošināšana un rādītāji

Glosārija uzbūve

Glosārija pamatdaļā ir iekļauti 75 svarīgākie termini, kas izmantoti Eiropas metodiskajos ieteikumos. Termini ir sakārtoti alfabēta secībā. Katrā šķīrkļī ir ietverts (norādītajā secībā):

- termins latviešu un angļu valodā;
- termina definīcija;
- komentārs par termina lietojumu mūžilga karjeras atbalsta jomā un definīcijas skaidrojums;

- norāde uz definīcijas avotu (ja avots nav norādīts, tas nozīmē, ka konkrētā termina definīcija nav atrasta un tā ir izstrādāta īpaši šim glosārijam).

Kur tas iespējams, termina šķīrkļī ir norādīts, vai tas ir sinonīms kādam citam glosārijā izmantotam terminam. Komentāru sadaļā ir minēti arī cieši saistītie termini vai termini ar līdzīgu vai daļēji vienādu definīciju.

Glosārija izveide

EMKAPT glosārija izveides sākotnējo darbu veica četru EMKAPT darba grupu locekļi, kuri atlasīja iespējamās glosārijā iekļaujamās terminus, sniedza dažu terminu definīcijas un noteica galvenos atsauču avotus. Pēc tam Dr. Čārlzs Džeksons (*Charles Jackson*) no Apvienotās Karalistes Karjeras izglītības un konsultēšanas valsts institūta (*NICEC*) glosāriju rediģēja un sagatavoja publicēšanai. Sākotnējais glosārija variants tika iesniegts EMKAPT 10. plenārsēdē, kas notika Kopenhāgenā 2012. gada aprīlī. Šajā, jaunajā, variantā ir ietverti komentāri un priekšlikumi, kas tika izteikti minētajā sēdē un ko vēlāk izteica EMKAPT dalībnieki.

EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs

Apmācība darba meklēšanā (angl. – *job-search training*)

Apmācība, kas ir paredzēta, lai palīdzētu cilvēkiem darba meklējumos.

KOMENTĀRS

Apmācība darba meklēšanā bieži tiek sniegta kopā ar citiem karjeras atbalsta pakalpojumiem un var ietvert dažādus elementus, t. sk.: informāciju un norādes par to, kur var uzzināt par iespējamiem darba piedāvājumiem; palīdzību darbā pieteikšanās procesā (piemēram, CV rakstīšanā, pieteikuma veidlapu aizpildīšanā); sagatavošanu darba intervijām un citiem atlases procesa elementiem (piemēram, atlases pārbaudes darbu kārtošanai, dalībai darba simulācijas vingrinājumos).

Avots

Atbalsts (angl. – *guidance*)

Palīdzība cilvēkiem, izdarot izvēli saistībā ar izglītību, apmācību un darbu.

KOMENTĀRS

Karjeras jeb profesionālās karjeras atbalstu praktiski bieži sauc vienkārši par atbalstu. Faktiski atbalsts ir pasākumu kopums, kas ietver konsultēšanu un tādus pasākumus kā informēšana, izaugsmes trenēšana, mācīšana, vērtēšana un aizstāvēšana.

Sk. termina „karjeras atbalsts” komentārus.

Dažkārt lietots kā sinonīms terminiem „karjeras atbalsts” un „profesionālās karjeras atbalsts”.

Avots: Hawthorn (1991)

Atbirums (angl. – *drop-out*)

Personas, kas dažādu iemeslu dēļ ir pārtraukušas mācības, nepabeidzot sāktu izglītības vai apmācības programmu.

KOMENTĀRS

„Atbirums” ir termins ar vispārīgāku nozīmi, un to nedrīkst sajaukt ar terminu „izglītību priekšlaicīgi pametušie”, kam ES kontekstā ir specifiska nozīme. Sk. atsevišķo definīciju.

Avots: saskaņā ar Cedefop (2008a)

Attālinātie karjeras atbalsta pakalpojumi (angl. – *distance guidance services*)

Karjeras atbalsta pakalpojumi, kas tiek sniegti attālināti, piemēram, pa tālruni, e-pastu vai internetā. Galvenā iezīme ir tā, ka klients un karjeras atbalsta sniedzējs nesazinās klātienē, un, ja karjeras atbalsts tiek sniegts automātiski internetā, šā pakalpojuma sniegšanā tieši nav iesaistīts neviens karjeras atbalsta speciālists.

KOMENTĀRS

Bieži tiek sniegti, izmantojot IKT.

Sk. terminu „e-konsultācijas” un „IKT” definīciju.

Avots

Darba pieredze (angl. – *work experience*)

Zināšanas, prasmes un iemaņas, ko indivīds iegūst darba dzīves laikā.

Šis termins tiek lietots arī, lai apzīmētu īsus darbā īstenotas mācīšanās periodus (parasti, indivīdam piedaloties attiecīgā izglītības vai apmācības programmā), kā arī praksi vai stažēšanos, lai iegūtu pieredzi konkrētā profesijā vai darbā.

KOMENTĀRS

Ir svarīgi atšķirt abas šī termina vispārpieņemtās nozīmes.

Sk. terminu „darbā īstenota mācīšanās”.

Avots: saskaņā ar *Career Guidance and Counselling Glossary*

Darba prakse (angl. – *work practice*)

Iespēja iesaistīties darbā, lai iegūtu pieredzi un apgūtu attiecīgās darba prasmes un attieksmi pret darbu.

KOMENTĀRS

Sk. terminu „darba pieredze”.

Avots

Darba tirgus informācijas sistēmas (angl. – *labour market information systems*)

Sistēmas, mehānismi un procesi informācijas apkopošanai, organizēšanai un sniegšanai par darba tirgus stāvokli, profesijām un darbavietām, ieskaitot darba tirgū, nodarbinātībā, darbavietās un profesijās notiekošo izmaiņu reģistrēšanu.

KOMENTĀRS

Šādas sistēmas bieži ietver datubāzes, kas ir saistītas ar IKT sistēmām un ir pieejamas internetā. Parasti tās ir paredzētas karjeras konsultantiem un arī klientiem patstāvīgai lietošanai.

Avots

Darbā īstenota mācīšanās (angl. – *work-based learning*)

Zināšanu un prasmju ieguve, veicot un pārdomājot profesionālus uzdevumus. Parasti tas notiek darbavietā.

KOMENTĀRS

Darbā īstenotas mācīšanās akreditēšana bieži ir saistīta ar mūžilga karjeras atbalsta pasākumiem.

Avots: saskaņā ar *Cedefop* (2011)

Darbu mape (angl. – *portfolio*)

Darbu mape ir indivīda kompetences (prasmju, zināšanu un spēju) un pieredzes reģistrs. Tajā var būt uzskaitītas indivīda iegūtās kvalifikācijas vai iekļauti darbu piemēri, kā arī aprakstīti apgūtie apmācības kursi, darba pieredze un ārpusdarba pasākumi.

KOMENTĀRS

Darbu mapes veidošana kā karjeras izglītības pasākums skolās un augstskolās tiek izmantota aizvien biežāk.

Avots

E-konsultēšana (angl. – *e-guidance*)

Konsultēšana jeb atbalsts, kas tiek sniegts, izmantojot IKT, un kurā var būt vai nebūt tieši iesaistīts karjeras atbalsta konsultants. Bieži šis termins tiek lietots, lai aprakstītu informācijas sniegšanu vai pašvērtēšanas instrumentu lietošanu un vingrinājumu veikšanu internetā.

KOMENTĀRS

Termins „e-konsultēšana” ietver karjeras atbalsta darbību un pakalpojumu nodrošināšanu, izmantojot visas IKT formas.

Karjeras atbalsts tiešsaistē

Karjeras atbalsts, kas tiek sniegts, izmantojot IKT, piemēram, datoru vai līdzīgu elektronisku ierīci (piemēram, mobilo tālruni). Tas var ietvert sazināšanos ar karjeras atbalsta speciālistu pa e-pastu, kā arī izmantojot tīmekļa tērēšanas funkciju, izsiņas vai sociālos tīklus (piemēram, Facebook). Bieži šis termins tiek lietots, lai apzīmētu informācijas sniegšanu vai pašvērtēšanas instrumentu lietošanu un vingrinājumu veikšanu internetā.

Karjeras atbalsts pa tālruni

Karjeras atbalsta pakalpojumu sniegšana pa tālruni. Tā var būt telefonsaruna ar karjeras atbalsta speciālistu vai retāk – iepriekš ierakstītas informācijas sniegšana. Līdzīgi pakalpojumi tagad tiek sniegti arī, izmantojot tīmekļa tērēšanas funkciju, izsiņas vai internetu.

Karjeras atbalsts internetā

Karjeras atbalsta darbības, kas tiek veiktas internetā, izmantojot IKT. Tas var ietvert informācijas sniegšanu, pašpalīdzības materiālu un instrumentu lietošanu, kā arī interaktīvas darbības, piemēram, dalību forumos vai pārrunu grupās, kā arī sarunas ar karjeras atbalsta speciālistu pa e-pastu un internetā.

Avots

Elastdrošība (angl. – *flexicurity*)

Integrēta stratēģija vienlaicīgi **elastīguma un drošības** uzlabošanai darba tirgū. Elastdrošība cenšas saskaņot darba devēja vajadzību pēc elastīga darbaspēka ar darba ņēmēju vajadzību pēc drošības, proti, pārliecības, ka viņiem neiestāsies ilgstoša bezdarba periods.

KOMENTĀRS

Eiropas Komisijas ziņojumā „Nodarbinātība Eiropā 2006. gadā” (*Employment in Europe 2006*) elastdrošība ir raksturota kā optimāls līdzsvars starp darba tirgus elastīgumu un darba ņēmēju drošību pret darba tirgus riskiem. Komisijas skatījumā elastdrošība paredz darba garantijas jēdziena – principa, kas noteica darba attiecības līdz šim, – aizstāšanu ar cilvēku aizsardzības jēdzienu. Elastdrošības modelis, ko pagājušā gadsimta 90. gados pirmoreiz ieviesa Dānijas sociāldemokrātiskais premjerministrs Pols Nirups Rasmusens (*Poul Nyrup Rasmussen*), apvieno vienkārši īstenojamu darbā pieņemšanu un atlaišanu (elastīgums darba devējiem) ar lieliem bezdarbnieku pabalstiem (drošība darba ņēmējiem). Elastdrošība, kas tiek uzskatīta par jaunu elastīguma traktējumu, ir līdzeklis, ar kura palīdzību darba ņēmēji un uzņēmumi var labāk pielāgoties nedrošajai situācijai pasaules tirgū.

ES ir noteikusi elastdrošības pamatprincipus un pēta, kā valstis tos var īstenot četrās jomās:

- elastīgi un droši darba līgumu nosacījumi;
- visaptverošas mūžizglītības stratēģijas;
- efektīva aktīvā darba tirgus rīcībpolitika;
- mūsdienīgas sociālās drošības sistēmas.

Diskusiju par elastdrošības jēdziena ietekmi uz mūžilgu karjeras atbalstu sk. *Sultana* (2011).

Avots: Eiropas Komisija

Galvenās prasmes (angl. – *key competences*)

Prasmju kopums (pamatprasmes un jaunās pamatprasmes), kas ir nepieciešamas dzīvei mūsdienu sabiedrībā. Eiropas Komisija ieteikumā par mūžizglītības galvenajām prasmēm norāda astoņas galvenās prasmes: saziņa dzimtajā valodā, saziņa svešvalodās, matemātiskās prasmes un pamatprasmes dabaszinībās un tehnoloģijās, digitālā prasme, mācīšanās mācīties, sociālās un pilsoniskās prasmes, pašiniciatīva un uzņēmējdarbība, kā arī kultūras izpratne un izpaušme.

KOMENTĀRS

Jāņem vērā, ka šis termins tiek izmantots arī tādu prasmju apzīmēšanai, kas nepieciešamas noteiktam darbam vai kas tiek uzskatītas par visbūtiskākajām darba izpildē.

Avots: saskaņā ar *Cedefop* (2008a)

Ietekme (angl. – *impact*)

Vispārīgs termins, kas tiek lietots, lai aprakstītu kādas programmas, politikas vai sociāli ekonomisko pārmaiņu rezultātu. Ietekme var būt pozitīva vai negatīva, kā arī paredzēta vai neparedzēta.

KOMENTĀRS

Karjeras atbalsta ietekme var izraisīt:

- lielāku apmierinātību ar darbu;
- mazāku atbirtuma īpatsvaru vai garāku nodarbinātības laiku;
- karjeras vadības prasmju uzlabošanu;
- citus sociālos un ekonomiskos ieguvumus.

Avots: *Cedefop* (2011)

Individuālās rīcības plānošana (angl. – *personal action planning*)

Plānošanas process, kurā tiek noteikti individuāli veicamie pasākumi un pakalpojumi, kas klientam varētu būt nepieciešami, lai sasniegtu izvirzīto izglītības, profesionālo vai personīgo mērķi. Šo procesu var veikt indivīds viens pats vai sadarbojoties ar kādu citu (piemēram, karjeras konsultantu), vai izmantojot veidlapu/veidni vai tiešsaistes instrumentu.

KOMENTĀRS

Šī definīcija ir paplašināta, lai bez izglītības un profesionālajiem mērķiem tiktu ietverti arī personīgie.

Avots: saskaņā ar *Career Guidance and Counselling Glossary*

Informācijas un komunikācijas tehnoloģijas (IKT) (angl. – *information and communication technologies (ICT)*)

Tehnoloģijas, kas nodrošina informācijas elektronisko ievadišanu, uzglabāšanu, izgūšanu, apstrādāšanu, kā arī nosūtīšanu un izplatīšanu.

KOMENTĀRS

Ar IKT saistītie līdzekļi karjeras atbalsta jomā tiek izmantoti aizvien vairāk. Piemēram, uz IKT balstās daudzas karjeras informācijas sistēmas. Arī e-konsultācijas, attālinātie karjeras atbalsta pakalpojumi, kā arī karjeras atbalsts tiešsaistē un internetā pamatā balstās uz IKT un ar tām saistītajām tehnoloģijām.

Sk. terminu „e-konsultācijas”.

Avots: *Cedefop* (2004)

Izaugsmes treniņš (angl. – *coaching*)

Process, kas pievēršas prasmju attīstīšanai un uzvedības mainīšanai, lai panāktu labāku rezultativitāti. Izaugsmes treniņš parasti tiek īstenots individuāli.

KOMENTĀRS

Daži karjeras profesionāļi savu darbu apzīmē ar vārdiem „karjeras izaugsmes treniņš” vai „karjeras un dzīves izaugsmes treniņš”.

Izaugsmes treniņš lielā mērā ir vērsts uz vadītāju rezultativitātes un vadības prasmju uzlabošanu, un izaugsmes treneri bieži tiek izvēlēti ārpus organizācijas. Tomēr daži darba devēji sāk uzsvērt vadītāju kā izaugsmes treneru lomu attiecībās ar padotajiem, pretstatot to citām vadītāju lomām (piemēram, līderis un mentors).

Izaugsmes treniņš ir orientēts gan uz darba rezultātiem (t. i., tas cenšas palīdzēt cilvēkiem veikt uzdevumus pēc iespējas labāk), gan uz indivīdu (t. i., izaugsmes treniņā uzskata, ka cilvēki paši vislabāk zina savu problēmu risinājumu) (*Somers*, 2012).

Citas definīcijas

- Izaugsmes treniņš ir indivīda potenciāla atklāšana, lai panāktu maksimālu rezultativitāti; tas palīdz indivīdam mācīties, nevis to māca (*Gallwey*, 1974).
- Sistemātisks sadarbības process, kas ir orientēts uz risinājumu un rezultātiem un kura laikā izaugsmes treneris sekmē trenējamā darba rezultativitāti, paplašina viņa pieredzi, veicina pašmācību un personīgo izaugsmi (*Greene & Grant*, 2003).

Avots

Izdevumu un ieguvumu analīze (angl. – *cost-benefit analysis*)

Karjeras atbalsta pakalpojuma vai noteikta karjeras atbalsta pasākuma izdevumu un ieguvumu salīdzinošā analīze, kā arī iegūtās vērtības analīze, lai noteiktu finansiāli izdevīgāko risinājumu.

KOMENTĀRS

Izdevumu un ieguvumu analīze ir viena no pieejām, kā vērtēt un izmērīt izdevumus un sociālos ieguvumus no dažādiem karjeras pasākumu veidiem.

Avots: saskaņā ar *Cedefop* (2011)

Izglītības konsultēšana jeb atbalsts (angl. – *educational counselling/guidance*)

Palīdzēšana cilvēkam pārdomāt savus ar izglītību saistītos jautājumus un pieredzi, kā arī izdarīt atbilstošu izvēli izglītības jomā.

KOMENTĀRS

Dažkārt šis termins tiek izmantots, lai apzīmētu plašāku darbību loku, piemēram, skolēnu un studentu konsultēšanu par viņu izglītības progresu, karjeras iespējām vai personīgajām grūtībām vai raizēm (*UNESCO*).

Avots: saskaņā ar *Career Guidance and Counselling Glossary*

Izglītību priekšlaicīgi pametušie (angl. – *early school-leavers*)

Personas, kas pirms likumā noteiktā obligātās izglītības vecuma ir pārtraukušas izglītības vai apmācības programmas apguvi bez izglītības ieguvi apliecinoša dokumenta saņemšanas.

KOMENTĀRS

ES kontekstā šim terminam ir specifiska tehniska nozīme. Izglītību priekšlaicīgi pametušo personu koeficientu nosaka to 18–24 gadus veco iedzīvotāju īpatsvars, kuru izglītība nav augstāka par vidējās izglītības pirmo posmu un kuri izglītības vai apmācības ieguvi vairs neturpina. Tādējādi izglītību priekšlaicīgi pametušie ir tādas personas, kas ieguvušas tikai pirmsskolas izglītību, sākumskolas izglītību, vidējās izglītības pirmā posma vai nepabeigtu (mazāk nekā 2 gadus ilgu) vidējās izglītības otrā posma izglītību (t. i., *ISCED 0, 1, 2* vai nepabeigtu *ISCED 3c*), kā arī tādas personas, kam ir tikai pirmsprofesionālā vai profesionālā izglītība, kuru iegūstot netiek izsniegts dokuments par vidējās izglītības otrā posma pabeigšanu.

Terminu „izglītību priekšlaicīgi pametušie” nedrīkst jaukt ar terminu „atbirums”, kura nozīme ir vispārīgāka.

Avots: *EU Council Recommendation on Early School-Leaving* (2011)

Iznākums (kvalitāte) (angl. – *output (quality)*)

Tūlītējs, tiešs un reāls pasākumu rezultāts.

KOMENTĀRS

Mūžilga karjeras atbalsta jomā termins „iznākums” parasti tiek lietots attiecībā uz karjeras atbalsta sniedzēja pakalpojumu apjomu, tā „apgrozījumu” jeb „atdevi”, piemēram, ceturkšņa laikā apkalpoto klientu skaitu vai vienam klientam sniegto pakalpojumu skaitu.

Gan „rezultāts”, gan „iznākums” attiecas uz to rezultātu vai iznākumu, ko, īstenojot projektu vai pakalpojumu, ir paredzēts iegūt.

Avots: *Cedefop* (2011)

Izpildes kritēriji jeb rādītāji (angl. – *performance measures/indicators*)

Dati, parasti kvantitatīvi, kas nosaka kritērijus, pēc kuriem tiek vērtēts indivīda, grupas vai organizācijas sasniegumu līmenis un ar kuriem var salīdzināt cita indivīda, grupas vai organizācijas līmeni.

KOMENTĀRS

Izpildes kritērijs jeb rādītājs ir kritērijs, kuru politikas veidotāji, finansējošās institūcijas vai vadītāji ir izvēlējušies kā projekta vai pakalpojuma īstenošanas un efektivitātes vērtēšanas un mērīšanas līdzekli. Izglītībā izpildes kritēriji bieži attiecas uz izglītībā saglabāto personu, sasniegumu un mācību gada atkārtotības īpatsvaru skolās un koledžās. Karjeras atbalsta jomā izpildes kritēriji bieži attiecas uz īstenoto pasākumu skaitu, klientu apmierinātības līmeni un klientu pozitīvo virzību.

Avots: *Cedefop* (2011)

Karjera (angl. – *career*)

Darba un privātās dzīves mijiedarbība cilvēka mūža laikā, t. sk. apmaksātā un neapmaksātā darba līdzsvarošana, kā arī līdzdalība mācībās un izglītībā.

KOMENTĀRS

Galvenais jautājums ir tāds, vai definīcija aptver tikai nodarbinātību, nodarbinātību un apmācību vai visplašāko izpratni, kas aptver arī ārpusdarba pasākumus.

Akadēmiskajā literatūrā ir sniegtas daudzas termina „karjera” definīcijas. Piemēram:

- cilvēka darba pieredzes attīstība laika gaitā (*Arthur et al.*, 1989);
- karjera ir personas ar nodarbinātību saistīto amatu, uzdevumu, pasākumu un pieredzes secība (*Arnold*, 1997);
- plašā skatījumā termins „karjera” pievēršas cilvēka dzīves uzdevumiem un dzīvesveidam, un nodarbošanās tiek uzlūkota tikai kā karjeras daļa (*Hansen & Gysbers*, 1975);
- personas attīstība mācībās un darbā mūža laikā (*Watts*, 1998).

Citas definīcijas

Dažādu sociāli nozīmīgu, ar darbu, mācībām, pašizteiksmi un brīvā laika nodarbēm saistītu cilvēka uzdevumu secība, kas aptver darba dzīvi, darbavietas, amatus un sasniegumus kopumā (*Career Guidance and Counselling Glossary*, b. g.).

Karjera ir (apmaksātas un neapmaksātas) nodarbošanās secība un daudzveidība cilvēka mūža laikā. Plašākā nozīmē „karjera” aptver uzdevumus dzīves gaitā, brīvā laika nodarbes, mācības un darbu (*University of Sydney Careers Centre Glossary of Career Terms*, b. g.).

Karjera ir jēdziens, kas saistīts ar dzīvesveidu un ietver darbu, mācību un brīvā laika nodarbju secību, kuras cilvēks veic sava mūža laikā. Karjera katram cilvēkam ir atšķirīga, un tā dinamiski attīstās visas dzīves laikā. Karjera atspoguļo cilvēka spēju rast līdzsvaru starp apmaksāto un neapmaksāto darbu, kā arī personiskās dzīves pienākumiem (*Canadian Career Development Foundation*, 2002).

Avots: saskaņā ar *UNESCO* (2002)

Karjeras atbalsta ekonomiskie un sociālie rezultāti (angl. – *economic and social outcomes of guidance*)

Karjeras atbalstam ir gan sociālie, gan ekonomiskie rezultāti, īpaši izglītības, apmācības un darba tirgus efektivitātes un lietderības uzlabošana, sekmējot atbiruma samazināšanos, veicinot prasmju atbilstību pieprasījumam, pagarinot amata ieņemšanas laiku un palielinot ražīgumu, kā arī risinot sociālā taisnīguma un sociālās iekļaušanas jautājumus.

KOMENTĀRS

Parasti ekonomiskie un sociālie rezultāti tiek aplūkoti kopā, jo tie ir cieši saistīti.

Sk. terminu „karjeras atbalsta rezultāti”, „karjeras atbalsta mācību rezultāti” atsevišķās definīcijas un termina „rezultāts (kvalitāte)” definīciju.

Avots

Karjeras atbalsta konsultants (angl. – *guidance counsellor*)

Apmācīta persona, kas sniedz karjeras atbalstu. Karjeras atbalsta konsultanti palīdz cilvēkiem izpētīt savus karjeras mērķus, tiekties pēc tiem un tos sasniegt.

KOMENTĀRS

Sinonīms terminiem „karjeras padomdevējs” un „karjeras konsultants”.

Sk. terminu „karjeras padomdevējs” un „karjeras konsultants” komentārus.

Avots: *Career Guidance and Counselling Glossary*

Karjeras atbalsta mācību rezultāti (angl. – *learning outcomes of guidance*)

Zināšanu, prasmju un/vai iemaņu kopums, ko persona ir apguvusi un/vai spēj demonstrēt pēc karjeras atbalsta pasākuma veikšanas vai piedaloties karjeras atbalsta procesā.

KOMENTĀRS

Šī definīcija attiecas tieši uz karjeras atbalsta jomu un ir atvasināta no vispārīgākas mācību rezultātu definīcijas.

Ir pierādījies, ka karjeras atbalsts nodrošina labākus mācību rezultātus, piemēram, plašāku piekļuvi mācību un apmācības procesam un līdzdalību tajā, ilgstošāku iekļaušanos izglītības un apmācības sistēmā, labākus sasniegumus izglītībā un apmācībā, augstāka līmeņa prasmes, uzlabotu motivāciju un tādējādi arī sasniegumus izglītībā un apmācībā (*Careers Scotland, 2007*).

Sk. terminu „karjeras atbalsta ekonomiskie un sociālie rezultāti” un „karjeras atbalsta rezultāti” definīciju.

Avots: saskaņā ar *Cedefop* (2008b)

Karjeras atbalsta pakalpojumi (angl. – *guidance services*)

Noteikta karjeras atbalsta sniedzēja piedāvātie pakalpojumi. Tie var būt pakalpojumi, kas paredzēti dažādām klientu grupām, vai dažādi karjeras atbalsta sniegšanas veidi (piemēram, klātienē, tiešsaistē, pa tālruni u. c.).

KOMENTĀRS

Dažkārt šis termins tiek attiecināts arī uz pakalpojumiem, ko noteiktā vietā (reģionā vai valstī) piedāvā dažādi pakalpojumu sniedzēji.

Avots

Karjeras atbalsta pieejamība (angl. – *access to guidance*)

Nosacījumi, apstākļi vai prasības (piemēram, kvalifikācija, izglītības pakāpe, īpašas vajadzības, dzimums, vecums u. c.), kas nosaka pielaidi karjeras atbalsta pasākumiem un dalību tajos, un/vai tiesības izmantot karjeras atbalsta pakalpojumus vai programmas.

KOMENTĀRS

Šī ir izglītības un apmācības jomā izmantotā definīcija, kas pielāgota karjeras atbalsta jomai. Tā definē pieejamību šaurākā nozīmē; pakalpojumu jomā to parasti formulē kā „tiesības izmantot noteiktu pakalpojumu”.

Svarīgs nosacījums ir, lai mūžilga karjeras atbalsta rīcībpolitika veicina sociālo iekļaušanu un lai „visiem ir tiesības piekļūt karjeras atbalsta pakalpojumiem jebkurā dzīves posmā” (*Lifelong Guidance Policy Development: a European Resource Kit*, 2012).

Avots: saskaņā ar *Cedefop* (2008b)

Karjeras atbalsta politika (angl. – *guidance policy*)

Politika, kas nosaka un veido pastāvošo karjeras atbalsta pakalpojumu klāstu un apjomu, mērķus un principus, kā arī šo pakalpojumu finansēšanas kārtību un to, kam un kādos apstākļos ir tiesības tos izmantot.

KOMENTĀRS

Parasti uzskata, ka karjeras atbalsta politika ir valdības politika, bet arī daudzām organizācijām, kas piedāvā karjeras atbalstu (piemēram, izglītības iestādēm, darba devējiem, labdarības organizācijām un arodbiedrībām), var būt izstrādāta rīcībpolitika, kas nosaka šo pakalpojumu veidu un to, kam ir tiesības tos izmantot.

Avots

Karjeras atbalsta rezultāti (angl. – *guidance outcomes*)

Karjeras atbalstam ir ekonomiskie, sociālie un mācību rezultāti, kas atspoguļo gan tā ietekmi uz indivīdu, gan plašākus sociālos ieguvumus.

KOMENTĀRS

Sk. terminu „karjeras atbalsta ekonomiskie un sociālie rezultāti” un „karjeras atbalsta mācību rezultāti” atsevišķās definīcijas, kā arī termina „rezultāts (kvalitāte)” definīciju.

Avots

Karjeras atbalsta sistēmas (angl. – *guidance systems*)

Veids, kādā ir izstrādāta un organizēta karjeras atbalsta pakalpojumu sniegšana. Tā var būt karjeras atbalsta pakalpojumu organizēšanas pieeja noteiktā valstī vai reģionā vai īpašs karjeras atbalsta sniegšanas veids, piemēram, tiešsaistē vai attālināti.

KOMENTĀRS

Veids, kādā tiek organizēta karjeras atbalsta pakalpojumu sniegšana, var lielā mērā ietekmēt to nodrošinājumu un efektivitāti.

Avots

Karjeras atbalsts (angl. – *career guidance*)

Darbību kopums, kas jebkurā vecumā, jebkurā dzīves posmā ļauj noteikt un apzināties savas spējas, prasmes un intereses, pieņemt jēgpilnus lēmumus par izglītību, apmācību un profesiju, kā arī vadīt savu personīgo dzīves ceļu mācībās, darbā un citur, kur šīs spējas un prasmes tiek apgūtas un/vai izmantotas.

KOMENTĀRS

„Karjeras atbalsts” tiek definēts tāpat kā „mūžilgs karjeras atbalsts”.

Atbalsts tiek nodrošināts dažādās instancēs; tās ir: izglītība, apmācība, nodarbinātība, sabiedriskā un privātā dzīve.

Praktiski karjeras jeb profesionālo atbalstu bieži sauc vienkārši par atbalstu. Faktiski atbalsts ir pasākumu kopums, kas ietver konsultēšanu, kā arī informēšanu, izaugsmes trenēšanu, mācīšanu, vērtēšanu un atbalstīšanu.

Šis termins tiek uzskatīts par sinonīmu terminiem „atbalsts” un „profesionālās karjeras atbalsts”, turpretim „izglītības atbalsts” tiek uzskatīts par specifiskāku terminu.

Avots: *Council of the European Union* (2008)

Karjeras attīstīšana (angl. – *career development*)

Mūžilgs mācību, darba, brīvā laika un karjeras maiņas organizēšanas process, lai virzītos uz attīstībā esošiem personīgajiem nākotnes mērķiem.

KOMENTĀRS

Lai aprakstītu šā procesa rezultātu, tiek izmantots termins „karjeras attīstība”.

Citas definīcijas

- Ekonomisku, socioloģisku, psiholoģisku, fizisku, izglītības un nejausības faktoru kopums, kas veido indivīda karjeru (*Sears*, 1982).
- Pastāvīga plānošana, kas tiek veikta, lai sekmētu indivīda karjeru, balstoties uz pieredzi un jebkādu saņemto apmācību kvalifikācijas paaugstināšanas vai jaunas kvalifikācijas iegūšanas nolūkos (*UNESCO*).

Avots: saskaņā ar *Career Guidance and Counselling Glossary* un *Canadian Career Development Foundation* (2002)

Karjeras centrs (angl. – *career centre*)

Vieta, kur cilvēki var saņemt karjeras atbalstu.

KOMENTĀRS

Karjeras centrs var piedāvāt dažādus pakalpojumus vai pasākumus, sākot no pašpalīdzības materiāliem (piemēram, grāmatas, informācijas avoti vai pieeja IKT balstītam karjeras atbalstam) līdz individuālam, karjeras konsultanta sniegtam atbalstam.

Par īpašu karjeras centra veidu var uzskatīt arī virtuālo karjeras centru, t. i., tiešsaistes karjeras portālu.

Avots

Karjeras informācijas sistēmas (angl. – *career information systems*)

Sistēmas – bieži datorizētas vai tiešsaistes sistēmas, bet var būt arī drukātas –, kas ir paredzētas kā palīgs indivīdiem vai grupām karjeras, darba vai profesijas izvēlē. Tās savāc, apkopo un sniedz informāciju par specifiskām profesijām vai organizācijām (t. sk. par atalgojumu, apstākļiem, apmācību, kā arī par nepieciešamo kvalifikāciju un pieredzi).

KOMENTĀRS

Termins „karjeras informācijas sistēma” ietver arī datubāzes, kas tiek izmantotas kā informācijas avoti.

Avots: saskaņā ar *Career Guidance and Counselling Glossary*

Karjeras izglītība (angl. – *career education*)

Mācību programmas un pasākumi, kas cilvēkiem palīdz pilnveidot karjeras un dzīves ceļa vadīšanas prasmes. Starp tām ir karjeras informācijas un atbalsta iegūšana un efektīva izmantošana.

KOMENTĀRS

Citas definīcijas

- Izglītības iestāžu, vecāku un sabiedrības sistemātiska sadarbība, lai jauniešiem un pieaugušajiem palīdzētu iegūt zināšanas un prasmes, kuras dotu viņiem iespēju pieņemt racionālus profesijas izvēles lēmumus (*Career Guidance and Counselling Glossary*).
- Zināšanu, prasmju un attieksmes veidošana, izmantojot plānotu mācību programmu izglītības un praktiskās apmācības vietās, kura palīdzēs studentiem pieņemt apzinātus lēmumus par savām studiju un/vai darba iespējām un ļaus efektīvi iesaistīties darba dzīvē (*Australian Ministerial Council for Employment, Education, Training and Youth Affairs*, 1998).

Avots: *Institute of Career Guidance: Careers Education Committee*

Karjeras izvēle (angl. – *career choice*)

Indivīda karjeras iecere, kas balstīta uz individuālo piemērotību, spējām, centieniem un mērķiem un ko ietekmē situācija darba tirgū un personiskie apstākļi.

Process, kurā indivīda karjeras iecere tiek attīstīta un īstenota.

KOMENTĀRS

Karjeras izvēlei nav jābūt saistītai ar darbu: šī definīcija atspoguļo termina „karjeras izvēle” plašāko nozīmi.

Šis termins bieži tiek lietots, lai apzīmētu gan karjeras ieceres attīstības procesu, gan arī šā procesa rezultātu.

Avots: saskaņā ar *Career Guidance and Counselling Glossary*

Karjeras konsultants (angl. – *career counsellor*)

Karjeras konsultanti palīdz cilvēkiem izpētīt savus karjeras mērķus, tiekties pēc tiem un tos sasniegt.

KOMENTĀRS

Karjeras padomdevēji jeb konsultanti parasti ir saņēmuši profesionālo apmācību, un viņiem ir atbilstoša profesionālā kvalifikācija.

Citas definīcijas

- Profesionālis, kas ir apmācīts karjeras atbalsta jomā un spēj palīdzēt citiem izdarīt racionālu karjeras izvēli (*Career Guidance and Counselling Glossary*).
- Karjeras konsultants sniedz konsultācijas izglītības, karjeras un personiskajos jautājumos. Karjeras konsultants palīdz cilvēkiem iegūt lielāku pašizpratni, noteikt dzīves un darba virzienu, uzlabot izpratni par mācību un darba iespējām, kā arī apgūt spēju patstāvīgi īstenot mācības, darbu un karjeras maiņu (*Canada Career Information Partnership, 2006*).

Sinonīms termini „karjeras padomdevējs” un „karjeras atbalsta konsultants”.

Avots: UNESCO (2002)

Karjeras konsultēšana (angl. – *career counselling*)

Mijiedarbība starp karjeras jeb karjeras atbalsta konsultantu un klientu.

Individuāls vai grupas darbs, kurā tiek sekmēta sevis apzināšanās un pašizpratne, kā arī veicināta gandarījumu nesoša un jēgpilna dzīves un darba virziena izveide, kas ir kā pamats, pieņemot lēmumus par mācībām, darbu un karjeras maiņu, kā arī reaģējot uz mainīgo darba un mācību vidi dzīves laikā.

KOMENTĀRS

Citas definīcijas

- Karjeras konsultēšana veicina prasmju apguvi, kā arī interešu, uzskatu, vērtību, darba ieradumu un personīgo īpašību izveidi, lai katrs klients spētu savā dzīvē rast gandarījumu pastāvīgi mainīgajā darba vidē (*Krumboltz & Worthington, 1999*).
- Karjeras konsultēšanas process ir vērsts uz to, lai palīdzētu cilvēkiem karjeru nevis izvēlēties, bet izveidot (*Watts, 2000*).

Avots: saskaņā ar *Career Guidance and Counselling Glossary* un *Canada Career Information Partnership* (2006)

Karjeras lēmumu pieņemšana (angl. – *career decision-making*)

Process, kurā tiek veikta izvēle starp konkrētām karjeras iespējām.

KOMENTĀRS

Šī definīcija neaprunā tā procesa pazīmes (piemēram, racionāls, loģisks, u. c.), kurā tiek pieņemts karjeras lēmums, un nemin aspektus (piemēram, indivīda vai darba raksturīgās iezīmes u. c.), kuri tiek ņemti vērā. Cita definīcija, kas uzsver šos elementus ir:

- Noteiktas izvēles izdarīšana vairāku loģisku pasākumu rezultātā, kuri ietver personīgo mērķu un organizācijas attīstības vai darba tirgus vajadzību noteikšanu un saskaņošanu (*Career Guidance and Counselling Glossary*).

Avots

Karjeras maiņa (angl. – *transition*)

Pāriešana no viena izglītības, nodarbinātības vai apmācības veida uz citu. Tā var būt arī aiziešana no darba tirgus, piemēram, kļūstot par bezdarbnieku vai izmantojot bērna kopšanas atvaļinājumu, un arī atgriešanās nodarbinātībā, izglītībā vai apmācībā pēc pārtraukuma perioda.

KOMENTĀRS

Karjeras maiņas veicēju atbalstīšanai ir paredzēti daudzi mūžilga karjeras atbalsta pasākumi.

Sk. arī termina „pāreja no skolas uz darbu” definīciju.

Avots

Karjeras padomdevējs (angl. – *career adviser*)

Karjeras padomdevēji palīdz cilvēkiem izpētīt savus karjeras mērķus, tiekties pēc tiem un tos sasniegt.

KOMENTĀRS

Karjeras padomdevēji jeb konsultanti parasti ir saņēmuši profesionālo apmācību, un viņiem ir atbilstoša profesionālā kvalifikācija.

Sinonīms terminiem „karjeras konsultants” un „karjeras atbalsta konsultants”.

Avots: UNESCO (2002)

Karjeras vadība (angl. – *career management*)

Pastāvīga karjeras plānu sagatavošana, īstenošana un uzraudzīšana.

KOMENTĀRS

Dažkārt karjeru vada pats indivīds, bet citkārt tiek iesaistīti arī citi, piemēram, darba devējs, kas darbojas kopā ar indivīdu.

Avots: saskaņā ar Storey (1976)

Karjeras vadības prasmes (angl. – *career management skills*)

Prasmju kopums, kas indivīdiem (un grupām) nodrošina strukturētus veidus, kā apkopot, analizēt, sintezēt un organizēt ar sevi, ar izglītību un ar nodarbinātību saistīto informāciju, kā arī attīsta prasmes pieņemt un īstenot lēmumus un karjeras maiņu.

KOMENTĀRS

Karjeras vadības prasmes ir dzīves, mācību, apmācības un darba prasmes, kas cilvēkiem ir jāattīsta, lai varētu efektīvi veidot savu karjeru.

Avots: *European Lifelong Guidance Policy Network* (2010)

Konsultēšana (angl. – *counselling*)

Mijiedarbība starp profesionāli un indivīdu, kura palīdz viņiem atrisināt noteiktu problēmu vai jautājumu.

KOMENTĀRS

Konsultēšana ietver aktīvu indivīda stāstījuma uzklauššanu, sapratnes, cieņas un iecietības izrādīšanu, mērķu noskaidrošanu un palīdzēšanu lēmumu pieņemšanā. Konsultēšana ir savstarpējās attiecības starp konsultantu (profesionāli apmācītu palīdzības sniedzēju) un klientu (konsultēšanas pakalpojumu saņēmēju) (UNESCO, 2002).

Konsultēšana galvenokārt notiek individuāli, bet to var veikt arī grupā.

Avots: *Career Guidance and Counselling Glossary*

Koordinācijas mehānismi (angl. – *co-ordination mechanisms*)

Procesi, sistēmas vai organizatoriskas struktūras, kas tiek izmantoti, lai veicinātu indivīdu vai organizāciju kopīgo darbu vai pasākumus.

KOMENTĀRS

Mūžilga karjeras atbalsta pasākumu koordinēšanai, visticamāk, ir nepieciešama koordinācijas struktūra ar rīcības iespējām un finansējumu (un, iespējams, ar līgumu vai juridisku pilnvarojumu). Viens no veidiem, kas tiek izmantots mūžilga karjeras atbalsta pasākumu koordinācijas sekmēšanai, ir nacionālās sadarbības padomes izveide.

Tas varētu ietvert arī dalītu atbildību par dažādiem karjeras darba programmas pasākumiem.

Avots

Kvalitātes kritēriji (angl. – *quality criteria*)

Neatkarīgi standarti, kas nosaka karjeras atbalsta sniegšanas vai pakalpojumu kvalitāti.

KOMENTĀRS

Kvalitātes kritēriji ir rādītāji, ko izmanto, lai apliecinātu karjeras atbalsta pakalpojuma vai karjeras atbalsta sniegšanas atbilstību kvalitātes standartiem.

Sk. terminu „kvalitātes nodrošināšana”, „kvalitātes rādītāji”, „kvalitātes standarti” un „kvalitātes sistēma” definīciju.

Avots

Kvalitātes nodrošināšana (angl. – *quality assurance*)

Darbības, kas ietver plānošanu, īstenošanu, vērtēšanu, atskaitīšanos un kvalitātes uzlabošanu un kas tiek veiktas, lai nodrošinātu karjeras atbalsta elementu (programmu satura, izveides, rezultātu vērtēšanas un atzišanas u. c.) atbilstību ieinteresēto pušu noteiktajām kvalitātes prasībām.

KOMENTĀRS

Kvalitātes nodrošināšana karjeras atbalsta jomā parasti nozīmē to, ka ir jāpanāk, lai visi darbinieki saprastu, kas no viņiem tiek prasīts; lai būtu pieejami efektīvai pakalpojumu sniegšanai nepieciešamie resursi (t. sk. pietiekami apmācīti darbinieki); un lai pakalpojuma sniegšana tiktu regulāri un sistemātiski pārbaudīta, lai noteiktu uzlabojamās jomas. Organizāciju kvalitātes nodrošināšanai ir izstrādāti vairāki neatkarīgi apstiprināti kvalitātes standarti (piemēram, darbinieku apmācības prasības).

Sk. arī terminu „kvalitātes sistēma”.

Avots: saskaņā ar *Cedefop* (2011)

Kvalitātes rādītāji (angl. – *quality indicators*)

Oficiāli atzīti kvantitatīvie rādītāji vai koeficienti, kas tiek izmantoti kā kvalitātes līmeņa vērtēšanas un noteikšanas kritēriji.

KOMENTĀRS

Kvalitātes rādītāji ir statistiski kritēriji, kas liecina par iznākuma kvalitāti. Daži kvalitātes rādītāji var liecināt arī par procesa kvalitāti.

Noteikti pierādījumi, kas apliecina karjeras atbalsta pakalpojuma atbilstību kvalitātes kritērijiem.

Sk. terminu „kvalitātes nodrošināšana”, „kvalitātes kritēriji”, „kvalitātes standarti” un „kvalitātes sistēma” definīciju.

Avots: *Van den Berghe* (1996)

Kvalitātes sistēma (angl. – *quality system*)

Organizatoriskā struktūra, kārtība, procesi un resursi, kas nepieciešami kvalitātes vadības īstenošanai. Kvalitātes sistēma nodrošina sniegto pakalpojumu plānošanas, īstenošanas un vērtēšanas, kā arī nepieciešamās kvalitātes nodrošināšanas un kvalitātes kontroles veikšanas struktūru.

KOMENTĀRS

Sk. terminu „kvalitātes nodrošināšana”, „kvalitātes kritēriji”, „kvalitātes rādītāji” un „kvalitātes standarts” definīciju.

Avots: *ISO* (1994); *MassDEP*

Kvalitātes standarts (angl. – *quality standard*)

Tehniskā specifikācija, kurā ir noteikti izmērāmi kritēriji, kura ir sagatavota, balstoties uz nozares dalībnieku vienošanos, un ko ir apstiprinājusi organizācija, kuras kompetence noteiktajā jomā ir atzīta reģionālā, valsts vai starptautiskā mērogā. Kvalitātes standarti ir paredzēti karjeras atbalstā ieguldīto resursu un/vai iznākumu optimizācijai.

Standarts(-i), ko organizācija nosaka visām savām galvenajām saimnieciskajām darbībām un kas palīdz noskaidrot, ko organizācija sagaida no saviem darbiniekiem, īstenojot šīs darbības, vai ko var sagaidīt klients, izmantojot sniegto pakalpojumu.

KOMENTĀRS

Kvalitātes standarti ir visaptverošas pakalpojumu kvalitātes nodrošināšanas sistēmas svarīga iezīme, un kritēriji ir noteikti elementi, kas nepieciešami konkrēto standartu sasniegšanai. Tie ietver arī kvalitātes rādītājus iesniedzamajiem pierādījumiem, kuri apliecina, ka pakalpojums atbilst noteiktajiem kritērijiem.

Kvalitātes standarti attiecas uz karjeras atbalsta speciālistu un ieinteresēto pušu izstrādātajām sistēmām un kārtību karjeras atbalsta sektorā, kas:

- definē karjeras atbalsta nozari, tās dalībniekus un sniegtos pakalpojumus;
- apliecina karjeras atbalsta speciālistu dažādās prasmes un zināšanas;
- nosaka karjeras atbalsta speciālistu amatā stāšanās kārtību;
- veido pamatu karjeras atbalsta speciālistu izglītības programmu izstrādei;
- kalpo par kvalitātes garantu klientiem un citām ieinteresētajām pusēm;
- izstrādā saskaņotu terminoloģiju nozares vajadzībām.

(Pielāgots no [Canadian] *National Steering Committee for Career Development Guidelines and Standards*, 2004)

Sk. terminu „kvalitātes nodrošināšana”, „kvalitātes kritēriji”, „kvalitātes rādītāji” un „kvalitātes sistēma” definīciju.

Avots: saskaņā ar *Cedefop* (2003)

Kvantitatīvie un kvalitatīvie pierādījumi (angl. – *quantitative and qualitative evidence*)

Kvantitatīvo pierādījumu sniegšanai tiek izmantota skaitliska informācija, savukārt kvalitatīvie pierādījumi tiek balstīti uz novērojumiem un spriedumiem un ir saistīti ar lietu izpratni. Kvalitatīvos pierādījumus parasti nodrošina speciālisti vai tādi cilvēki, kas, pateicoties viņu izglītībai vai darba pieredzei, tiek uzskatīti par atbilstoši kvalificētiem, lai veiktu šādu vērtēšanu.

KOMENTĀRS

Attiecībā uz karjeras atbalsta pakalpojumiem skaitliskie pierādījumi var būt, piemēram, klientu skaits, kuri izmanto pakalpojumu, viņu vērtējums par pakalpojuma atbilstību vai arī darbu ieguvušo cilvēku skaits. Savukārt kvalitatīvos pierādījumus var sniegt neatkarīga pētnieka organizētas intervijas ar klientiem par viņu pieredzi pakalpojuma izmantošanā.

Avots

Lietas pārvaldība (angl. – *case management*)

Sadarbības process, kurā tiek vērtētas, plānotas, īstenotas, saskaņotas un uzraudzītas iespējas un pakalpojumi, kas nepieciešami indivīda veselības, sociālās aprūpes, izglītības un nodarbinātības vajadzību apmierināšanai. Šajā procesā, izmantojot saziņu un esošos līdzekļus, tiek nodrošināti kvalitatīvi un ekonomiski efektīvi rezultāti.

KOMENTĀRS

Sākotnēji šis termins tika lietots attiecībā uz indivīdu un ģimeņu veselības vajadzību apmierināšanu.

Indivīda lietas pārvaldība ir būtiska preventīva bezdarba mazināšanas stratēģija. Tas tiek panākts, identificējot atbilstošus un īpaši izstrādātus pasākumus, kā arī mērķtiecīgi nosakot katram klientam nepieciešamo palīdzību.

Avots: *Case Management Society UK*

Lietderīgums (angl. – *effectiveness*)

Pakāpe, kādā tiek sasniegti politikas mērķi vai nodrošināti pasākumi. Parasti tas netiek saistīts ar izmaksām.

KOMENTĀRS

Lietderīgums ir jāatšķir no efektivitātes (angl. – *efficiency*), ko vispārēji var definēt kā attiecību starp sasniegtajiem rezultātiem (ieguvumu) un izmantotajiem līdzekļiem (ieguldījumu).

Karjeras atbalsta jomā ir jāatšķir lietderīgums no indivīda skatpunkta un lietderīgums no tās organizācijas skatpunkta (piemēram, darba devējs, karjeras atbalsta pakalpojumu sniedzējs), kas pakalpojumu nodrošina. Lietderīgumu var vērtēt arī sabiedrības mērogā.

Avots: saskaņā ar *Cedefop* (2011)

Mentoringa (angl. – *mentoring*)

Attīstību veicinošas attiecības, kas uzlabo gan indivīda personīgo izaugsmi, gan karjeras attīstību.

KOMENTĀRS

Mentoringam ir gan karjeru veicinošas, gan psihosociālas funkcijas. Starp karjeru veicinošajām funkcijām minama aizbildniecība, izaugsmes trenēšana, aizsardzība, saskarsme un stimulējošs darbs. Starp psihosociālajām funkcijām minama priekšzīmes rādīšana, konsultēšana, pieņemšana un apstiprināšana, kā arī draudzība.

Klasiskais mentoringa parasti nozīmē attiecības starp vecāku vai pieredzējušu personu un jaunāku vai mazāk pieredzējušu personu.

Avots: *Kram* (1985)

Mūžilgs karjeras atbalsts (angl. – *lifelong guidance*)

Darbību kopums, kas jebkura vecuma indivīdiem jebkurā dzīves posmā ļauj noteikt un apzināties savas spējas, prasmes un intereses, pieņemt lēmumus par izglītību, apmācību un nodarbošanos, kā arī vadīt savu dzīves ceļu mācībās, darbā un citos apstākļos, kur šīs spējas un prasmes tiek apgūtas un/vai izmantotas.

KOMENTĀRS

Šī pieeja karjeras atbalstu neuzlūko kā unikālu vai vienreizēju pasākumu. Saskaņā ar to karjeras atbalsts ir jāsniedz aktīvi un ne tikai karjeras maiņas posmos. Šis termins apzīmē karjeras atbalstu, kas tiek sniegts visas dzīves laikā (t. i., jebkurā dzīves posmā), un tas aptver visu cilvēka mūžu (t. i., sākot no agrīna skolas vecuma un iekļaujot gan aktīvās darba gaitas, gan ārpus darba tirgus pavadīto laiku).

Plaštvēruma karjeras atbalsts ir viens no mūžilga karjeras atbalsta aspektiem, tāpat kā plaštvēruma izglītība ir viens no mūžizglītības aspektiem. Plaštvēruma karjeras atbalsts var būt formāls, neformāls vai ikdienējs un var tikt sniegts jebkādu dzīves laikā veikto darbību (personisko, sabiedrisko vai profesionālo) laikā jebkurā sektorā (izglītībā, sākotnējā apmācībā, nodarbinātībā un profesionālajā pilnveidē) un jebkurā dzīves posmā.

Avots: Council of the European Union (2008)

Mūžizglītība (angl. – *lifelong learning*)

Visas mācību darbības, kas veiktas dzīves laikā, kuru rezultātā personīgu, sabiedrisko vai profesionālu iemeslu dēļ tiek uzlabotas zināšanas, tehnoloģiskā kompetence, iemaņas, prasmes un/vai kvalifikācija.

KOMENTĀRS

Plaštvēruma izglītība ir definēta kā formālas, neformālas vai ikdienējas mācības, kas notiek jebkādas dzīves darbībās (personiskās, sabiedriskās vai profesionālās) jebkurā dzīves posmā.

Avots: saskaņā ar Cedefop (2004)

Neformālās un ikdienējās izglītības atzišana (angl. – *validation of non-formal and informal learning*)

Kārtība, kādā pilnvarota institūcija apstiprina to, ka indivīds ir sasniegjis noteiktam standartam atbilstošus mācību rezultātus. Neformālās un ikdienējās izglītības atzišana notiek četrās fāzēs: 1) indivīda pieredzes noteikšana, izmantojot dialogu; 2) indivīda pieredzes dokumentēšana, lai to padarītu uzskatāmu; 3) indivīda pieredzes formālā vērtēšana; 4) atzišana un izglītības dokumenta izsniegšana, apliecinot, piemēram, daļējas vai pilnas kvalifikācijas ieguvu.

KOMENTĀRS

Šis termins ir paredzēts, lai aizstātu terminus „kreditpunktu piešķiršana par iepriekšējā pieredzē iegūto izglītību” (*accreditation of prior experiential learning – APEL*), „neformālās un ikdienējās izglītības atzišana” (*recognition of non-formal and informal learning – RNIFL*), kā arī „iepriekšējā pieredzē iegūtās izglītības atzišana” (*validation of prior learning – VPL*).

Šis process bieži ir saistīts ar specializētiem karjeras atbalsta pasākumiem. Mērķis ir „pastiprināt karjeras atbalsta nozīmi saistībā ar kreditpunktu piešķiršanu par iepriekšējā pieredzē iegūto izglītību (APEL) un saistībā ar izglītību darbavietā, t. sk. formālo, neformālo un ikdienējo izglītību” (*Lifelong Guidance Policy Development: a European Resource Kit*, 2012).

Avots: ES Izglītības un kultūras ģenerāldirektorāta piedāvātā definīcija

Nodarbināmība (angl. – *employability*)

Faktoru kopums, kas cilvēkiem dod iespēju sagatavoties nodarbinātībai vai uzsākt darbu, saglabāt darbu un gūt panākumus karjeras laikā. Nodarbināmība ir atkarīga: a) no cilvēka raksturīgajām iezīmēm (t. sk. no zināšanu un prasmju piemērotības); b) no šo raksturīgo iezīmju demonstrēšanas darba tirgū; c) no vides un sociālā konteksta (pieāvājajiem stimuliem un iespējām zināšanas un prasmes uzlabot un apliecināt); d) no ekonomiskajiem apstākļiem.

KOMENTĀRS

Nodarbināmībai bieži pievēršas mūžīga karjeras atbalsta pasākumi un it īpaši nodarbinātības konsultēšanas un atbalsta pasākumi.

Avots: saskaņā ar *Scottish Executive* (2007) un *Tamkin & Hillage* (1999)

Nodarbinātības konsultēšana jeb atbalsts (angl. – *employment counselling/guidance*)

Konsultēšana jeb atbalsts, kas saistīts ar vienu vai vairākiem tālāk minētajiem jautājumiem: lēmumu pieņemšana par karjeru vai nodarbošanos, prasmju uzlabošana, darba meklēšana un nodarbinātības saglabāšana. Starp šiem pasākumiem minama rīcības plāna vērtēšana, pilnveidošana un īstenošana, uzraudzīšana un rezultātu novērtēšana.

KOMENTĀRS

Nodarbinātības konsultēšanas rezultāts ir palīdzība, kas klientiem ļauj uzlabot savu nodarbināmību un pašpietiekamību darba tirgū.

Avots: *Canada Career Information Partnership* (2006) un *Career Guidance and Counselling Glossary*

Pašapkalpošanās (angl. – *self-service*)

Karjeras atbalsta pakalpojumu sniegšanas veids, saskaņā ar kuru nepieciešamos karjeras atbalsta pakalpojumus, pasākumus vai darbības izvēlas pats klients.

KOMENTĀRS

Noteiktos apstākļos pašapkalpošanās tiek īstenota tā, ka klients sniedz informāciju par sevi un viņam automātiski tiek piedāvāti atbilstošie pakalpojumi. Šī pieeja ir īpaši izplatīta tad, ja karjeras atbalsta pakalpojumi pilnībā vai daļēji tiek piedāvāti tiešsaistē.

Avots

Pašizziņa (angl. – *self-knowledge*)

Indivīda zināšanas par sevi.

KOMENTĀRS

Pašizziņas jeb sevis apzināšanās pilnveidošana karjeras konsultēšanā tiek uzskatīta par būtisku darbību: pašizziņas uzlabošanai ir paredzēti daudzi karjeras atbalsta pasākumi.

Avots

Pašpalīdzības nodrošināšana (angl. – *self-help provision*)

Karjeras atbalsta pakalpojumu sniegšanas pieeja, kas ir atkarīga klienta, kurš vai nu patstāvīgi izmanto līdzekļus un materiālus, kas paredzēti lietošanai bez karjeras konsultanta papildu atbalsta, vai pats ir atbildīgs par atbilstošā karjeras atbalsta veida izvēli.

KOMENTĀRS

Pašpalīdzības materiālus klientiem piedāvā daudzi karjeras atbalsta pakalpojumi. Šādi materiāli ir plaši pieejami arī citur, piemēram, bibliotēkās, tīmeklī u. c.

Daudzi pašpalīdzības materiāli ir izmantojami arī grupās – gan ar karjeras konsultanta līdzdalību, gan bez tās.

Avots

Pāreja no skolas uz darbu (angl. – *school-to-work transition*)

Pāriešanas process no izglītības vai apmācības uz nodarbinātību, ietverot laika posmu, kurā tas notiek.

KOMENTĀRS

Ir izstrādāti daudzi karjeras atbalsta pasākumi, lai atbalstītu cilvēkus, kuri pāriet no skolas uz darbu.

Pāreja no izglītības uz nodarbinātību (darba tirgū iekļaušanās veids, nodarbinātības veids (līmeņa un statusa ziņā) un ilgums) ir sarežģīta. Iekļaušanās ir atkarīga no daudziem faktoriem (dzimuma, vecuma, kvalifikācijas, nodarbinātības politikas, karjeras atbalsta, konsultēšanas pakalpojumiem u. c.).

Sk. arī termina „karjeras maiņa” definīciju.

Avots: saskaņā ar *Cedefop* (2008a)

Pierādījumi (angl. – *evidence*)

Informācija, kas sniegta atzinumu vai secinājumu apliecināšanai. Pierādījumiem ir jābūt pietiekamiem, ticamiem un atbilstošiem. Ir četru veidu pierādījumi: novērojumi (iegūti, tieši novērojot cilvēkus vai notikumus), dokumentālie pierādījumi (iegūti no rakstiskās informācijas), analītiskie pierādījumi (balstīti uz aprēķiniem un salīdzinājumiem) un iegūtie pierādījumi (iegūti, piemēram, apsekojumos).

KOMENTĀRS

Pierādījumiem var būt visdažādākās formas, tie var tikt iegūti, izmantojot visdažādākās pētnieciskās metodes, un tiem var būt dažāda ticamības jeb pamatotības pakāpe. Pierādījumu ticamība jeb pamatotība ir atkarīga no izmantotās kvalitatīvās vai kvantitatīvās pieejas. Empīriskā bāze var būt sociālie, ekonomiskie un vadības rādītāji, ja tie pietiekami atspoguļo sakarību starp karjeras atbalsta sniegšanu un attiecīgajiem rezultātiem (t. i., izglītībā vai darbā saglabāto īpatsvars), piemēram, saistībā ar izpildes mērījumiem un rādītājiem.

Avots: *Glossary, United Nations, Monitoring, Evaluation and Consulting Division (MECD)*

Prasmju pārzināšana (angl. – *self-management of competences*)

Personiskās atbildības uzņemšanās par savu prasmju attīstīšanu. Dažkārt tas var nozīmēt arī personiskās atbildības uzņemšanos par savu prasmju reģistrēšanu vai uzskaiti, piemēram, darbu mapē.

KOMENTĀRS

Indivīda spēja uzņemties atbildību par savu prasmju pārvaldīšanu bieži vien ir mūžilga karjeras atbalsta mērķis.

Avots

Profesionālās karjeras atbalsts (angl. – *vocational guidance*)

Palīdzība cilvēkiem, izvēloties izglītību, apmācību un darbu.

KOMENTĀRS

Dažkārt šis termins tiek lietots kā sinonīms terminiem „karjeras atbalsts” un „atbalsts”.

Sk. terminu „karjeras konsultēšana”, „karjeras atbalsts” un „atbalsts” definīciju.

Avots: Hawthorn (1991)

Profilēšana (angl. – *profiling*)

Informācijas vākšana par indivīdu, lai izveidotu viņu raksturojošu profilu. Tā var būt standarta informācijas apkopošana, iespējams, lai cilvēkus salīdzinātu, vai īpaša atsevišķas personas raksturojuma sagatavošana.

Līdzīga pieeja tiek plaši izmantota arī, lai izveidotu darba prasību un profesiju aprakstus, un šāds apraksts var tikt iekļauts karjeras informācijas sistēmā, lai vakances vai profesijas būtu vieglāk salīdzināt.

KOMENTĀRS

Gan indivīdu, gan darba prasību un profesiju profilēšana karjeras atbalsta jomā tiek plaši izmantota.

Avots

Rādītājs (angl. – *indicator*)

Kvantitatīvais vai kvalitatīvais faktors vai mainīgais lielums, kas vienkārši un ticami ļauj izmērīt sasniegumus, atspoguļot ar karjeras atbalsta pasākumiem saistītās izmaiņas vai novērtēt attīstības pasākumu iedarbību.

KOMENTĀRS

Karjeras atbalsta pasākumu un pakalpojumu izpildes vērtēšanai paredzēto rādītāju izstrāde un apstiprināšana ir svarīgs faktors mūžilga karjeras atbalsta politikas attīstībā.

Sk. terminu „kvalitātes rādītāji”.

Avots: pielāgots no OECD (2010)

Rezultāts (kvalitāte) (angl. – *outcome (quality)*)

Pozitīvas vai negatīvas ilgtermiņa sociāli ekonomiskās izmaiņas vai ietekme, ko tieši vai netieši izraisa pasākumu īstenošana un to iznākumi.

KOMENTĀRS

Mūžilga karjeras atbalsta jomā termins „rezultāts” parasti tiek lietots, lai apzīmētu pakalpojuma ietekmi uz atsevišķu klientu, plašāku sabiedrību vai ekonomiku kopumā. Šajā nozīmē „rezultāts” ir tieši tas, ko saprot ar pakalpojuma „ietekmi” vai „ietekmes pakāpi”, t. i., indivīda sasniegtajiem mācību, sociālajiem un/vai ekonomiskajiem rezultātiem.

Gan „rezultāts”, gan „iznākums” attiecas uz to rezultātu vai iznākumu, ko, īstenojot projektu vai pakalpojumu, ir paredzēts iegūt.

Avots: Cedefop (2011)

Rosināšana uz darbību (angl. – *empowerment*)

Cilvēku iedrošināšana un mudināšana uzņemties lielāku atbildību par savas dzīves un karjeras kontrolēšanu, attīstot viņos pārliecību par savām spējām.

KOMENTĀRS

Karjeras atbalsts rosina cilvēkus saskatīt iespējas un sākt karjeras problēmu risināšanu, palīdzot viņiem kļūt kompetentiem savu mācību un karjeras plānošanā un vadīšanā, kā arī karjeras mainīšanā.

Rosināšana uz darbību ļauj cilvēkiem uzņemties atbildību par savām zināšanām, spēkiem un spriedumiem, kā arī pilnībā tos izmantot.

Šo terminu var attiecināt gan uz atsevišķām personām, gan uz sabiedrību kopumā.

Avots

Sadarbības mehānismi (angl. – *co-operation mechanisms*)

Procesi, sistēmas vai organizatoriskas struktūras, kas tiek izmantoti, lai veicinātu cilvēku vai organizāciju kopīgo darbu.

KOMENTĀRS

Mūžilgs karjeras atbalsts paredz partneru sadarbību esošo struktūru ietvaros. Tā var būt lielā mērā neformāla vai balstīta uz sadarbības līgumu, kur katrs partneris saglabā lēmumu pieņemšanas tiesības.

Sadarbības mehānismi var aptvert dažādus grupējumus, piemēram, atšķirīgas izglītības vai apmācības pakāpes, vairākas valstis, kā arī izglītības jomu un darba tirgu. Tie var aptvert arī sadarbību starp dažādās jomās strādājošiem cilvēkiem vai tām organizācijām, kurās viņi strādā.

Avots

Starpnozaru iemaņas (angl. – *transversal skills*)

Cilvēku iemaņas, kas atbilst arī citiem darbiem un profesijām, ne tikai tiem, ar ko viņi nodarbojas pašlaik vai nesen ir nodarbojušies. Šīs iemaņas var būt iegūtas arī ārpusdarba vai brīvā laika nodarbēs vai piedaloties izglītībā vai apmācībā.

Vispārīgākā nozīmē tās ir iemaņas, kuras ir iegūtas noteiktā jomā vai apgūtas, lai risinātu īpašus uzdevumus vai problēmas, un kuras var lietot arī citā jomā.

KOMENTĀRS

Termins „starpnozaru iemaņas” ir lielā mērā aizvietojis terminu „pielāgojamās prasmes”.

Avots: saskaņā ar *Cedefop* (2008a)

Uz pierādījumiem balstīta politika un prakse (angl. – *evidence-based policy and practice*)

Rūpīga, precīza un saprātīga esošo pierādījumu izmantošana, lai noteiktu, kas der vislabāk un ir visizdevīgākais, un lai pamatotu mūžilga karjeras atbalsta politiku un praksi.

Vispārīgākā nozīmē tas ir jebkurš pasākums vai darbības veids, kas tiek īstenots, balstoties uz pierādījumiem, kuri apliecina konkrētās pieejas (politikas vai prakses) efektivitāti.

KOMENTĀRS

Uz pierādījumiem balstīta politika ir, piemēram, valsts līmenī īstenota sistemātiska datu apkopošana par mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu izmantošanu un to iespējamo pieprasījumu. Balstoties uz iegūtajiem datiem, tiek izstrādāta uz pierādījumiem balstīta rīcībpolitika, kas ļauj sniegt mērķtiecīgus pakalpojumus dažādām grupām.

Lai gan pastāv atšķirības, to var uzskatīt par reflektīvas prakses papildinājumu.

Avots

Uzņēmējdarbības atbalsts (angl. – *entrepreneurship guidance*)

Atbalsta pasākumi, kas paredzēti, lai cilvēkiem palīdzētu novērtēt savu piemērotību jauna uzņēmuma izveidošanai vai pašnodarbinātības sākšanai, kā arī lai veicinātu aktivitāti, uzņēmējdarbību un patstāvību.

KOMENTĀRS

Atbalsts var veicināt saiknes izveidi starp darba nodrošinātājiem, uzņēmējiem un inovācijām.

Uzņēmībai ir būtiska nozīme dažādās situācijās, ne tikai veidojot jaunu uzņēmumu vai kļūstot par pašnodarbināto.

Avots

Vienotā kvalitātes nodrošināšanas sistēma (angl. – *common quality-assurance framework*)

Vienotu principu, vadlīniju, kritēriju un instrumentu kopums, kas ieviests vietējā, reģionālā, valsts vai starptautiskā mērogā, lai pilnveidotu un uzturētu karjeras atbalsta pakalpojumu kvalitāti, kā arī karjeras atbalsta sniegšanas personāla kvalifikāciju.

KOMENTĀRS

Plašāks skaidrojums būtu „vienotu principu, vadlīniju, kritēriju un instrumentu kopums, kas ieviests vietējā, reģionālā, valsts vai starptautiskā mērogā, lai nodrošinātu pakalpojumu kvalitāti”.

Avots: saskaņā ar *Cedefop* (2011)

Bibliogrāfija

- Arnold, J. (1997). *Managing Careers into the 21st Century*. London: Paul Chapman.
- Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. (Eds), *The Handbook of Career Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Australian Ministerial Council for Employment, Education, Training and Youth Affairs: Career Education Taskforce (1998). Definition of career education. Pieejams internetā: <http://education.qld.gov.au/students/service/career/careered-what.html>.
- Canada Career Information Partnership (2006). *A Career Development Resource for Parents*. Pieejams internetā: http://www.ccdf.ca/ccdf/wp-content/uploads/2010/12/a_career_development_resource_for_parents_e.pdf
- Canadian Career Development Foundation (2002). *Career Development: A Primer and a Glossary*.
- Career Guidance and Counselling Glossary. Result of Leonardo da Vinci programme project "Overcoming Intercultural and Linguistic Barriers in Continuously Accessible Vocational Guidance and Counselling" (project No LT/03/B/F/LA-171023) Pieejams internetā: <http://glossary.ambernet.lt/main.php?lang=eng#>.
- Case Management Society UK. Definition of case management. Pieejams internetā: <http://www.cmsuk.org/content.aspx?content=4>.
- Cedefop (2003). Quality in training = La qualité dans la formation: Glossary. (Working paper / Document de travail). Pieejams internetā: http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/virtual/quality_glossary_2003.pdf.
- Cedefop; Tissot, P. (2004). Terminology of vocational training policy – A multilingual glossary for an enlarged Europe. Luxembourg: Publications Office, 2004. Pieejams internetā: <http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/>.
- Cedefop (2008a). *European Training Thesaurus*. Luxembourg: Publications Office. Pieejams internetā: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3049_en.pdf.
- Cedefop (2008b). Terminology of European education and training policy: a selection of 100 key terms. Luxembourg: Publications Office. Pieejams internetā: <http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/hornav/Glossary.csp>.
- Cedefop (2011). Glossary: Quality in education and training. Luxembourg: Publications Office. Pieejams internetā: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4106_en.pdf.
- Council of the European Union (2008). Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. Pieejams internetā: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf.
- European Commission. European Employment Strategy: What is flexicurity? Pieejams internetā: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en>.
- EU Council Recommendation on Early School Leaving (2011). Official Journal of the European Union. Pieejams internetā: http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/earlyrec_en.pdf.
- European Lifelong Guidance Policy Network (2010). *Lifelong Guidance Policies: Work in Progress*. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–10.
- European Lifelong Guidance Policy Network (2012). *Lifelong Guidance Policy Development: a European Resource Kit*.
- Gallwey, W. T. (1974). *The Inner Game of Tennis*. New York: Random House.
- Greene, J. & Grant, A. M. (2003). *Solution-Focused Coaching: Managing people in a complex world*. London: Momentum Press.
- Hansen, L. S. & Gysbers, N. C. (1975). Editorial, *Personnel and Guidance Journal*, 53, 636.
- Hawthorn, R. (1991). *Who Offers Guidance*. Sheffield: Employment Department.
- ISO (International Organization for Standardization), (1994). ISO 8402-1994. Quality management and quality assurance – Vocabulary. Geneva: ISO.
- Institute of Career Guidance: Careers Education Committee. Pieejams internetā: <http://www.icg-uk.org/careerseducationcommittee.html>.
- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life*. Lanham: University Press of America.
- Krumboltz, J. D. & Worthington, R. L. (1999). The school-to-work transition from a learning theory perspective. *Career Development Quarterly* (Special Issue: School-to-work transitions), 47(4), 312–325.
- MassDEP (Massachusetts Department of Environmental Protection). Glossary of quality assurance terminology. Pieejams internetā: <http://www.mass.gov/dep/cleanup/laws/glossa01.htm>.
- OECD Development Co-operation Directorate (2010). *Glossary of Key Terms in Evaluation and Results Based Management*. Paris: OECD. Pieejams internetā: <http://www.oecd.org/data-oecd/29/21/2754804.pdf>.
- Recommendation of the European Parliament and of the Council (2009) [Official Journal C 155 of 8.7.2009]. Pieejams internetā: http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11108_en.htm.
- Scottish Executive (2007). What is employability? Pieejams internetā: <http://www.scotland.gov.uk/Topics/Business-Industry/Employability/definition>.
- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A National Vocational Guidance Association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, 31, 137–143.
- Somers, M. (2012). *Successful Coaching in a Week*. London: Hodder & Stoughton.
- Storey, W. D. (1976). Career Dimensions I, II, III, and IV. Croton on Hudson, New York: General Electric Company. Cited in Hall, D. T. & Associates (1986). *Career Development in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sultana, R. G. (2011). 'Flexicurity': Implications for Lifelong Career Guidance. ELGPN Concept Note. Pieejams internetā: http://ktl.jyu.fi/img/portal/21447/Flexicurity-ELGPN_concept_note-Sultana_13_09_2011.pdf?cs=1322144105.
- Tamkin, P. & Hillage, J. (1999). *Employability and Employers: The missing piece of the jigsaw*. Institute for Employment Studies

- (Report 361). Pieejams internetā: <http://www.employment-studies.co.uk/summary/>.
- UNESCO. *Thesaurus*. Paris: UNESCO Publishing. Pieejams internetā: <http://databases.unesco.org/thesaurus/>.
- UNESCO (2002). *Handbook of Career Counselling*. Pieejams internetā: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001257/125740e.pdf>.
- United Nations, Monitoring, Evaluation and Consulting Division (MECD). *Glossary*. Pieejams internetā: http://www.un.org/Depts/oios/mecd/mecd_glossary/index.htm.
- University of Sydney Careers Centre. Glossary of career terms. Pieejams internetā: <http://sydney.edu.au/careers/about/glossary.shtml>.
- Van den Berghe, W. (1996). *Quality Issues and Trends in Vocational Education and Training in Europe*. Luxembourg: Publications Office. Pieejams internetā: <http://bookshop.europa.eu/en/quality-issues-and-trends-in-vocational-education-and-training-in-europe-pbHX9896647/>.
- Watts, A. G. (1998). *Reshaping Career Development for the 21st Century*. Inaugural professorial lecture, University of Derby, 8 December. Pieejams internetā: http://www.derby.ac.uk/files/reshaping_career_development.pdf.
- Watts, A. G. (2000). Career Development and public policy. *Journal of Employment Counseling*, 37(2), June.



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.

GLOSĀRIJU ir izstrādājis Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT), lai sniegtu vienotu skaidrojumu terminiem, kas tiek izmantoti mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrādē un ar to saistītajos karjeras atbalsta jautājumos. Glosārijā ir iekļauti skaidrojumi, par ko ir vienojušies EMKAPT dalībnieki, lai veicinātu publikācijas “EMKAPT Mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrāde: Eiropas metodiskie ieteikumi” (ELGPN Tools No.1) lietošanu. EMKAPT glosārijs ir iecerēts arī kā vērtīgs resurss nozarē strādājošajiem politikas veidotājiem un speciālistiem.

Cover: Martti Minkkinen

