



# Cedefop analītiskais ietvars pieaugušo prasmju pilnveidei

**Maijs 2019**



## Ievads

Šis analītiskais ietvars ir nepārtraukti pilnveidojams dokuments, kura mērķis ir atbalstīt ieinteresētās puses stratēģiskas un koordinētas pieejas izveidē pieaugušo prasmju pilnveidei. Ietvars ir veidots, apvienojot dažādus resursus un zināšanas, kas iegūtas Cedefop Izglītības un nodarbinātības departamentā pieaugušo izglītības, pāragras izglītības un mācību pārtraukšanas, finansējuma, pārvaldības, validācijas un darba vidē balstītas izglītības jomās.

Šī analītiskā ietvara pirmās versijas izveidē izmantotā metodika iekļauj plašu literatūras pārskatu un labās prakses analīzi, kuras mērķis bija noteikt svarīgas sistēmiskas iezīmes koordinētai un vienotai pieaugušo prasmju pilnveidei. Šīs iezīmes ir sadalītas desmit galvenajās politikas procesa jomās.

Lai gan šim analītiskajam ietvaram šķietami piemīt normatīva nokrāsa, tā mērķis ir kalpot par pamatu pastāvīgai diskusijai un kā rīkam, ar kura palīdzību valstis var noteikt galvenās rīcības jomas. Šis ietvars tiks rūpīgi apspriests [Otrajā pieaugušo prasmju pilnveides politikas: nākotnes vīzijas forumā](#) gan paralēlajās, gan plenārajās sesijās. Pēc foruma dokuments tiks papildus pilnveidots, bagātināts un pārskatīts, balstoties uz rezultātiem un ieinteresēto pušu vērtējumu.



## Desmit galvenās politikas procesa jomas

### Politikas veidošanas līmenis

- 1.1 Integrēta pieeja pieaugušo prasmju pilnveidē;
- 2.1 Mērķa grupu noteikšana;
- 3.1 Pārvaldība (daudzlīmeņu, dažādu pušu iesaistīšana);
- 4.1 Uzraudzība un novērtēšana.

### Atbalsta līmenis

- 5.1 Finansiālais un nefinansiālais atbalsts;
- 6.1 Informēšana un iesaistīšana;
- 7.1 Mūžilga izglītības un karjeras atbalsta sistēma.

### Īstenošanas līmenis

- 8.1 Prasmju novērtēšana;
- 9.1 Pielāgotas mācīšanās piedāvājums kvalifikācijas ieguvei;
- 9.2. Pielāgotas mācīšanās piedāvājums, mācīšanās darba vietā;
- 10.1. Prasmju un kompetenču apstiprināšana un atzīšana.



## 1. joma: Integrēta pieeja pieaugušo prasmju pilnveidē

### Definīcija

Integrēta pieeja pieaugušo prasmju pilnveidē sastāv no dažādiem stratēģiska līmeņa elementiem, ieskaitot nacionālā līmenī apstiprinātu pieeju (stratēģija/noteikumi) un nacionālā līmenī ieviestu definētu vīziju (piemēram, vadlīnijas, noteikta kopēja valoda) ar aktīvu ieinteresēto pušu iesaistīšanos integrētai, pielāgotai, pieejamai, piemērojamai un elastīgai pieaugušo prasmju pilnveidei.

Dažādas politikas jomas ir integrētas ar holistisku pieeju, lai uzlabotu politikas saskaņotību un sadarbību, nodrošinot aktīvu ieinteresēto pušu iesaistīšanos un apņemšanos gan nacionālā, gan vietējā līmenī īstenot pieaugušo prasmju pilnveidi.

Stratēģiskā, vienotā un koordinētā pieeja pieaugušo prasmju pilnveides nodrošināšanai ir balstīta mūžizglītības perspektīvā un veidota ar ideju par viegli pieejamu prasmju pilnveidi, kas sastāv no prasmju novērtējuma, kvalitatīvas, pielāgotas un elastīgas izglītības piedāvājuma, iegūto prasmju novērtējuma atzīšanas. Vadlīnijas, informācijas izplatīšana un digitālās tehnoloģijas var arī tikt izmantotas, lai nodrošinātu nepārtrauktu noteikumu un pakalpojumu īstenošanu.

Mūžizglītības kontekstā svarīgs ir izglītojamā izglītības sākumpunkts, vajadzības un to saistība ar pieaugušo mērķa grupām, kuras varētu gūt labumu no pieaugušo prasmju pilnveides.

### KĀPĒC TAS IR SVARĪGI?

Saistīto politikas pasākumu sadrumstalotība un sarežģītība bieži rada sistemātiskas pieejas trūkumu pieaugušo prasmju pilnveidē, kā arī zināšanu trūkumu par prasmju pilnveides socioekonomiskajām priekšrocībām. Integrēta pieeja pieaugušo prasmju pilnveidei, kura sasaista dažādas politikas jomas un ieinteresētās puses, uzlabo politikas efektivitāti, tādā veidā palielinot iespēju, ka tiks sasniegtas daudzveidīgas potenciālās mērķa grupas un ka tiks ņemtas vērā īpaši neaizsargāto personu vajadzības.

Elastīgu, pielāgotu mācību apvienojums ar individuālo atbalstu var palīdzēt ilgtermiņa bezdarbniekiem atgriezties darba tirgū, nodrošinot sociālu un ekonomisku ieguvumu, kā arī ilgtermiņā finansiālu ietaupījumu sociālās palīdzības jomā. Optimāls šīs pieejas iezīmju apkopojums var radīt apstākļus ilgtspējīgas pieaugušo prasmju pilnveides konsolidācijai, attīstībai un ieviešanai, neraugoties uz mērķa grupu un to prasmju, kā arī politisko spēku maiņu.

### GALVENĀS IEZĪMES

- Ir nacionālā līmenī apstiprināta pieeja (stratēģija/noteikumi), kura iekļauj vispārēji pieņemtu vīziju par pieaugušo prasmju pilnveidi, balstoties uz mūžizglītības vajadzībām. Tā nodrošina saskaņotas mācību iespējas, kuru pamatā ir ideja par viegli pieejamu un elastīgu programmu, kas ieviešanas līmenī sastāv no prasmju novērtējuma, pielāgotas izglītības piedāvājuma, prasmju un kompetenču apstiprināšanas un atzīšanas;



- Dažādas politikas jomas, it īpaši izglītība, nodarbinātība un citas jomas, kas atbalsta vai nodrošina izglītības pakalpojumus pieaugušajiem, tiek ietvertas ar holistisku pieeju;
- Ir piešķirts finansējums, lai nodrošinātu pieaugušo izglītības ilgspējību un efektivitāti ilgtermiņā, paralēli iesaistot dažādas ieinteresētās puses (valsts, privātais sektors un sabiedrība), kuras sadarbojas, lai nodrošinātu mūžizglītības kultūru - it sevišķi nodarbinātības jomā (Joma: Pārvaldība (daudzlīmeņu, dažādu pušu iesaistīšana));
- Ir noteikti plāni institucionālai sadarbībai. Spēcīga nacionālā vīzija nodrošina vietējas un reģionālas sadarbības vajadzības un prasības;
- Nacionāli apstiprinātā pieeja ir elastīga un atbilstoša mainīgajām prasmju vajadzībām;
- Nacionāli apstiprinātā pieeja un vīzija ir publiski pieejama un tiek veicināta, izmantojot kopīgu un viegli saprotamu valodu, kura ir pielāgota vietējam kontekstam komunikācijai starp lēmumu pieņēmējiem, ieinteresētajām pusēm un sabiedrībai kopumā;
- Daudzpusīga un visaptveroša stratēģija pārraudzības un novērtējuma sistēmai nodrošina efektīvu politikas koordināciju (Joma: Pārraudzība un novērtējums);
- Visas galvenās jomas tiek ņemtas vērā, radot un konsolidējot politiku un stratēģijas.



## 2. joma: Mērķa grupu noteikšana

### DEFINĪCIJA

Integrēta pieejas ieviešana pieaugušo prasmju pilnveidei iekļauj mērķa grupu definēšanu un identificēšanu, kas atkarībā no stratēģijas var iekļaut konkrētas mazkvalificētu pieaugušo grupas vai arī visaptverošāku pieeju, kas fokusēta uz daudzveidīgu cilvēku, kam nepieciešama izglītība, grupu kopumu.

Lai definētu un racionalizētu nacionālās prioritātes un to socioekonomiskos rezultātus, mērķa grupu noteikšana iekļauj analīzi visaptverošai un integrētai informācijai par dažādām iespējamajām pieaugušo grupām. Oficiālās statistikas/datu kopumi un citi resursi var noderēt identificēšanas procesā un palielināt iespējas analizēt informāciju par pieaugušo prasmēm un kompetencēm un iespējamajām mērķa grupām.

Vajadzība pēc visaptverošas informācijas nozīmē, ka tiek izmantotas metodes un stratēģijas datu un informācijas apkopošanai un lēmumu pieņemšanai, iesaistot galvenās ieinteresētās puses. Kopīga lēmumu pieņemšana starp valsts sektoru un privātajām ieinteresētajām pusēm, izmantojot integrētu pieeju pieaugušo prasmju pilnveidei un iekļaujot iespējamus atbalsta saņēmējus, nodrošina prasmju pilnveides iespējas.

### KĀPĒC TAS IR SVARĪGI?

Mazkvalificēti pieaugušie ir ļoti neviendabīga cilvēku grupa ar dažādām vajadzībām un raksturojošām īpašībām tādām kā darba tirgus statuss (nodarbināts, nenodarbināts, ir atlaišanas risks un/vai neaktīvs), sociodemokrātiskās īpašības (vecuma grupa, dzimums, nacionalitāte/pilsonība/izcelsmes valsts, dzīvesvieta vai migrācijas statuss, prasmju vajadzības (elementāra lasītprasme, rēķināšanas prasme un digitālās prasmes) vai izglītības līmenis. Šī dažādība uzsver vajadzību pēc skaidri definētas identificēšanas stratēģijas un veida, kā primārās mērķa grupas tiks noteiktas.

Konkrētu mērķa grupu noteikšana neviendabīgajā pieaugušo grupā ar iespējamām vajadzībām pēc prasmju pilnveides ir nozīmīga veiksmīgai prasmju pilnveides iespēju ieviešanai un attīstībai. Ir svarīgi, ka šīs mērķa grupas ar to konkrētajām vajadzībām tiek identificētas, lai nodrošinātu vienlīdzīgu piekļuvi prasmju pilnveides iespējām.

### GALVENĀS IEZĪMES

- Lai noteiktu nacionālās prioritātes un to vēlamos socioekonomiskos rezultātus, ir jāidentificē mērķa grupas, kas iekļauj visaptverošu un integrētu informācijas analīzi par dažādām pieaugušo grupām;
- Pieejai ir jābūt elastīgai, lai to varētu pielāgot mainīgām mērķa grupām;
- Konkrētas mērķa grupas tiek izdalītas, ņemot vērā šķēršļus, ar ko tās var saskarties, cenšoties pilnveidot savas prasmes;
- Primāro mērķa grupu identifikācija un īpašības tiks noteiktas, izmantojot pieejamos resursus, valsts un reģionālo kontekstu, kā arī jau esošās ar prasmju pilnveidi saistītās stratēģijas;



- Uz mazkvalificēto sabiedrības daļu balstīti skaitliskie mērķi vai citi vērā ņemami faktori var tik iekļauti identificēšanas procesā;
- Galvenās valsts un privātās ieinteresētās puses un sociālie partneri tiek iesaistīti identificēšanas procesā. Tiek izmantotas atbilstošas datu iegūšanas metodes un stratēģijas;
- Identificēšanas procesā tiek ņemtas vērā darba tirgus un darba devēja vajadzības;
- Pastāv atbilstoši, uzticami un visaptveroši rīki/tehnoloģijas/datu bāzes nacionālā un citos līmeņos informācijas apkopošanai par potenciālajām pieaugušo grupām, kuras var gūt labumu no prasmju pilnveides, it sevišķi tiem, kuriem ir nepieciešama palīdzība;
- Tiek izmantotas atbilstošas skrīninga metodes un dokumentācija, kas balstīta uz nacionālām vadlīnijām un saskaņotiem formātiem, nodrošinot individuālo vajadzību ievērošanu;
- Informācija tiek patstāvīgi apkopota un izmantota, lai identificētu grupas, kuras var gūt labumu no prasmju pilnveides, ņemot vērā datu aizsardzības regulas (Joma: Uzraudzība un novērtēšana);
- Nacionāla līmeņa pieeja prasmju pilnveidei atkarībā no valstiskā konteksta paredz, ka identifikācija un iesaistīšana tiek veikta un attīstīta reģionālā un/vai vietējā līmenī (joma: Informēšana un iesaistīšana). Ilgtermiņā šis dizains var tikt pielāgots mainīgām mērķa grupām, kā arī izglītojamajiem, kuri pilnveido savas prasmes.

**3. joma: Pārvaldība (daudzlīmeņu, dažādu pušu iesaistīšana)****DEFINĪCIJA**

Daudzlīmeņu un dažādu ieinteresēto pušu pārvaldība var tikt holistiski definēta ar galvenajiem un potenciāli nozīmīgiem faktoriem dažādos sektoros, rīkos un noteikumos (piemēram, likumdošana/politika), līmeņos (darbība, lēmumu pieņemšana, sekošana izpildei, kvalitātes vērtējums), darbībās (piemēram, procedūras, pasākumi, shēmas, mācīšanās iespējas) un procesos (piemēram, sadarbība).

Efektīva pārvaldība var izpausties dažādi atkarībā no valsts, bet integrēta pieeja iekļauj horizontālu un vertikālu sadarbību politikas jomās un sistēmās. Tā ir visaptveroša (viegli pieejams atbalsts), vienota, ar skaidri definētiem un kopīgiem dalībnieku mērķiem, pienākumiem (individuāla, kolektīva vai tīkla struktūra) un iekļauj ieinteresēto pušu iesaistīšanos un sadarbību, tostarp izglītojamos/atbalsta saņēmējus. Pārvaldībā efektīva komunikācija, izmantojot kopīgu valodu, starp iesaistītajām pusēm nodrošina informācijas izplatīšanu, atbalstu un atgriezenisko saiti. Stratēģiska vadībai ir liela nozīme ar iespējamu vienu vai vairākām koordinējošajām struktūrām.

**KĀPĒC TAS IR SVARĪGI?**

Vairāklīmeņu/vairāku ieinteresēto pušu integrētā un visaptverošas pārvaldības pieeja prasmju pilnveidei iekļauj efektīvu sadarbību starp visām iesaistītajām pusēm (ietverot izglītību, apmācības un nodarbinātību un sociālo pakalpojumu sektorus), lai ne tikai sasniegtu dažādas izglītojamo/atbalsta saņēmēju grupas, bet arī kalpotu to visaptverošajām vajadzībām.

Šāds pārvaldības veids var paplašināt piekļuvi dažādām programmām un iedrošināt tos, kas ir attālināti no darba tirgus, vai arī neaizsargātas iedzīvotāju grupas, iesaistīties mūžizglītībā. Jēgpilna iesaistīto pušu piedalīšanās dažādos līmeņos un sistēmu domēnos var norādīt uz to, ka visas ieinteresētās puses tiek novērtētas un to ieguldījums atpazīts. Dažādu sabiedrības locekļu iekļaušanai ir nepieciešama stratēģija kapacitātes stiprināšanai.

**GALVENĀS IEZĪMES**

- Efektīvu sadarbību var veicināt visaptverošu noteikumu/stratēģijas izveide, pielāgojot jau esošās lomas, izmantojot sistēmas potenciālu un integrētas papildu darbības. Tiek veidota skaidri saprotama saikne ar citām stratēģijas/lēmumu pieņemšanas jomām (integrēta pieeja pieaugušo prasmju pilnveidē un mērķa grupu noteikšana);
- Pārvaldību sekmē stratēģiska vadība, tai skaitā viena vai vairākas koordinējošās struktūras. Galveno dalībnieku (indivīdi, grupas, tīkli, privātas un sabiedriskas organizācijas) pienākumi un atbildība dažādos līmeņos tiek attiecīgi definēta un izdalīta, piemēram, lēmumu pieņemšana, ieviešana, pārraudzība, konsultēšana un turpmāka uzraudzība;





- Galvenās ieinteresētās puses (tai skaitā atbalsta saņēmēju pārstāvji) tiek īpaši aktīvi iesaistīti prasmju pilnveides procesos, tostarp, bet ne tikai programmēšanā, jauninājumos, pasākumos, vērtējumos, atsauksmēs u.c.;
- Pārvaldība uzsver vietējā/kopienas līmeņa stratēģisko lomu prasmju pilnveides procesu ieviešanā un īstenošanā;
- Ir jāstiprina ieinteresēto pušu un institūciju spējas un atbildība (piemēram, lēmumu pieņemšana, izdevumi, tehniskās spējas u.c.), lai nodrošinātu maksimāli visaptverošu politiku un veicinātu veiksmīgu sadarbību;
- Tradicionālās un netradicionālās ieinteresētās puses ir informētas par pieaugušo prasmju pilnveides nozīmīgumu;
- Galvenie rīki/resursi (piemēram, līgumi, vadlīnijas, noteikumi, vērtēšanas metodes, datu bāzes, interneta vietnes piekļuves sekmēšanai, jau esoši mācību vērtējumi) tiek veidoti kopīgi un, ja iespējams, oficiāli apstiprināti (likumi/regulas);
- Visas galvenās jomas tiek attiecīgi attīstītas, pārraudzītas, koordinētas un pārvaldītas Pārvaldības (daudzlīmeņu, dažādu pušu iesaistīšana) jomas ietvaros.



#### 4. joma: Uzraudzība un novērtēšana

##### DEFINĪCIJA

Uzraudzība ir veids kā sistemātiski novērtēt prasmju pilnveides ieviešanu un īstenošanu. Pateicoties uzraudzībai, iespējamās problēmas var tikt laikus identificētas un risinātas, vajadzības gadījumā uzlabojot politikas ieviešanu un tās efektivitāti.

Efektivitātes novērtējums iekļauj informācijas iegūšanu caur datu analīzi un citām metodēm, kas var tikt izmantotas, vērtējot prasmju pilnveidi, sistēmas un iejaukšanās pasākumus. Šāda informācija iekļauj datus par izmantotajiem resursiem, procesiem/aktivitātēm (ar ko programma nodarbojas), rezultātiem (kas tiek radīts/sniegts un kas piedalās), iznākumu (kādas konkrētas izmaiņas var tikt identificētas individuālā un institucionālā līmenī), ietekme (kāda līmenī programma ir sasniegusi gaidāmos rezultātus).

Uzraudzība ir jāsavieno ar novērtējuma sistēmas ieviešanu, kura varētu kalpot plašākam mērķim: plānošanai, atbildībai, īstenošanai un institucionālajai stiprināšanai.

##### KĀPĒC TAS IR SVARĪGI?

Sistemātisks un ilgtspējīgs uzraudzības un novērtēšanas mehānisms ir nepieciešams, lai izveidotu integrētu pieeju prasmju pilnveides politikai, kura apvienotu dažādas politikas jomas un ieinteresētās puses un garantētu mehānisma efektivitāti.

Uzraudzībai un novērtēšanai ir loma daudzu prasmju pilnveides politikā un stratēģiju uzlabošanā, tai skaitā stratēģisko mērķu definēšanā, pakalpojumu plānošanā, programmu attīstībā, nosakot trūkumus pakalpojumu sniegšanā, piedāvāto pakalpojumu saskaņotībā, iesaistīto speciālistu apmācību nepieciešamībā un optimālā resursu un finansējuma pielietojumā. Uzraudzība un novērtēšana arī risina jautājumus par atbildību, atbalsta labas prakses identifikāciju un redzamību un nodrošina iespējamo problēmu laicīgu identifikāciju ieviešanas procesā.

##### GALVENĀS IEZĪMES

- Lai izveidotu visaptverošu uzraudzības un vērtēšanas sistēmu ir jāņem vērā konkrētajā valstī veidotās un ieviestās integrētās prasmju pilnveides politika.
- Visaptverošas uzraudzības un vērtēšanas pieejai jāietver daudzpusīga un integrēta datu savākšanas sistēma, lai nodrošinātu prasmju pilnveides pamatfunkcijas un politiku;
- Vērtējumi ne tikai notiek nepārtraukti, bet arī sniedz informāciju par sociālo un ekonomisko ietekmi. Vērtējumiem tiek dots laiks, lai nodrošinātu mērķu sasniegšanu, ne tikai īstermiņa rezultātus;
- Uzraudzības un vērtējuma indikatoriem ir ietekme uz prasmju pilnveides izstrādes posmiem;



- Indikatori ietekmē gan tiešo, gan netiešo prasmju pilnveides politiku izglītības, nodarbinātības un sociālajās jomās personas un valsts izmaksu un ieguvumu ziņā;
- Labas prakses piemēru novērtējumam ir liela nozīme politikas pārnesamībā un popularizēšanā. Informācija var tikt izplatīta, izmantojot viegli lietojamas datu bāzes;
- Visaptveroša uzraudzības un vērtēšanas sistēma ir saistīta ar kvalitātes nodrošinājuma sistēmām;
- Ir ieviesta komunikācijas stratēģija, lai informētu prasmju pilnveides ieviešanā iesaistītās puses par vērtēšanas procesu un kritērijiem.



## 5. joma: Finansiālais un nefinansiālais atbalsts

### DEFINĪCIJA

Prasmju pilnveides kontekstā finansiālā atbalsta mērķis ir motivēt mazkvalificētos pieaugušos iesaistīties izglītībā, samazinot izglītības izmaksas pašiem izglītojamajiem vai arī institūcijām, kuras nodrošina mazkvalificēto darbinieku izglītību. Valstis var ieviest dažādus finansējuma instrumentus, piemēram, nodokļu atvieglojumus, dotācijas/vaučerus/mācību kontus, aizdevumus, apmaksātus mācību atvaļinājumus, lai veicinātu dalību izglītībā.

Finansējuma instrumentus var papildināt nefinansiālais atbalsts, piemēram, informācija, padomi, vadlīnijas, informēšana par izglītības ieguvumiem, pielāgotas mācības, partnerības uzlabošana, lai veicinātu kompāniju kapacitāti u.c.

### KĀPĒC TAS IR SVARĪGI?

Viens no galvenajiem šķēršļiem pieaugušo iesaistīšanā izglītībā ir izmaksas. Statistikas dati par pieaugušo izglītību liecina, ka 2015. gadā 28% no Eiropas pieaugušajiem (vecumā no 25 līdz 65 gadiem) nebija iesaistīti nekāda veida izglītībā (formālā un neformālā) lielo izmaksu dēļ. Lielās finansiālās izmaksas ir arī norādītas kā vērā ņemams iemesls, kāpēc uzņēmumi nevēlas turpināt darbinieku profesionālo pilnveidi un tālākizglītību. Pēc CVT datiem šī iemesla dēļ 2015. gadā 28% uzņēmumu Eiropas Savienībā atteicās iesaistīties darbinieku izglītošanā. Pareizi novirzīts finansiālais atbalsts varētu palīdzēt samazināt finansiālo barjeru un veicināt mazkvalificēto pieaugušo iesaistīšanos izglītībā, kā arī iedrošināt darba devējus ieguldīt vairāk mazkvalificēto darbinieku izglītībā.

AES arī norāda, ka vērā ņemams šķērslis pieaugušo dalībai izglītībā ir laika trūkums ģimenes pienākumu un nepielāgojamu darba grafiku dēļ. Labi pārdomāti apmaksāti mācību atvaļinājumi varētu palīdzēt pārvarēt laika un finansiālos ierobežojumus un iedrošināt mazkvalificētos pieaugušos iesaistīties izglītībā.

Finansējuma instrumentu efektivitāte ir atkarīga no plašāka ekonomiskā, sociālā un izglītības konteksta. Tie var arī nebūt efektīvi, ja nav visaptverošas pieejas, lai novērstu iespējamus šķēršļus (neskaitot finansiālos) dalībai profesionālajā pilnveidē /pieaugušo mūžizglītībā, tādēļ paralēli finansiālajiem instrumentiem ir nepieciešams arī nefinansiālais atbalsts.

### GALVENĀS IEZĪMES

- Tiek piešķirts pienācīgs finansējums. Prasmju pilnveides izmaksas tiek vienlīdzīgi sadalītas starp valsts iestādēm, darba devējiem, iesaistītajām personām un ieinteresētajām pusēm (piemēram, sociālajiem partneriem, nevalstiskajām organizācijām). Valdība/valsts iestādes izrāda apņemšanos un apņemas nodrošināt atbalstu tiem, kuriem nepieciešamība maksāt par izglītību sagādā grūtības;



- Eiropas fonda atbalsta saņēmēji izmanto šos resursus, tomēr nepaļaujas tikai uz tiem. Tiek izmantoti atbilstoši finanšu mehānismi, lai nodrošinātu finansējuma ilgtspējību;
- Esošais finansiālais un nefinansiālais atbalsts indivīdiem un uzņēmumiem tiek vērtēts pēc to efektivitātes mazkvalificēto darbinieku aizsniegšanā;
- Balstoties uz augstāk minēto, tiek vērtēta vajadzība pēc jauniem finansiālā un nefinansiālā atbalsta veidiem un/vai izmaiņām jau esošajos;
- Tiek izmantoti ilgtspējīgi finanšu instrumenti;
  - Tiek izmantoti vaučeri/mācību konti, subsidēti ienākumiem atbilstoši aizdevumi, apmaksāti mācību atvaļinājumi (pietiekami ilgi, lai iegūtu augstāku kvalifikāciju) indivīdiem;
  - Valsts atbalsts, nodokļu atvieglojumi un kompensācijas uzņēmumiem.
- Finanšu instrumenti ir rūpīgi izstrādāti, lai efektīvi sasniegtu mazkvalificētos pieaugušos:
  - Darbā ar mazkvalificētajiem pieaugušajiem un darba devējiem, kuri nodrošina mazkvalificēto darbinieku izglītību, priekšroka tiek dota iekšējiem finanšu mehānismiem, piemēram, lielākām subsīdijām vai priekšrokai uz finansējumu;
  - Subsīdiju apjoms ir piemērots/pievilcīgs un iekļauj gan tiešās, gan netiešās izglītības izmaksas;
  - Piemērots finansiālais atbalsts tiek sniegts pirms izglītības uzsākšanas (īpaši nozīmīgi personām ar zemiem ienākumiem);
  - Atbilstības kritēriji (mērķa grupu un izglītības ziņā) tiek uzmanīgi izvērtēti, lai efektīvi sasniegtu dažādas mazkvalificēto pieaugušo grupas;
  - Tiek nodrošināta finanšu instrumentu papildināmība;
  - Finanšu instrumentu veidošanas un ieviešanas procesā tiek ņemti vērā iespējamie finanšu instrumentu trūkumi (piemēram, administratīvais slogs, pilnīgi zaudējumi).
- Finanšu instrumenti ir apvienoti ar piemērotu nefinansiālo atbalstu, piemēram, informāciju par finanšu instrumenta esamību, ieteikumiem uzņēmumiem un norādījumiem izglītojamajiem par instrumenta izmantošanu, iespējamajiem ieguvumiem no izglītības (piemēram, ar sabiedrisko attiecību un reklāmas pasākumiem);



- Mazajiem un vidējiem uzņēmumiem (MVU) tiek pievērsta pastiprināta uzmanība un atbalsts, jo tiem ir mazāka iespēja gūt labumu no finansiāla atbalsta. Ir ieviesta MVU atbalsta sistēma, kura iekļauj informāciju un norādījumus par finansējuma iespējām, konsultācijas par MVU izglītošanas vajadzībām, administratīvo atbalstu finansējuma pieteikumiem, sadarbības veicināšanu, lai palielinātu MVU izglītošanas iespējas, un inovatīvas pieejas izglītībai, kas pielāgotas specifiskām MVU vajadzībām (piemēram, treneri darbavietā, kuri iemāca jaunas prasmes, pašmācība un tālmācība);
- Tiek izmantotas uzraudzības un novērtējuma metodes. Neefektīva atbalsta gadījumā tiek veikti korektīvie pasākumi. Veiksmīgi un efektīvi pasākumi tiek atpazīti un tiek piešķirts papildu finansējums to attīstībai. Laba prakse un inovācijas, kas radušās īstermiņa projektos, tiek uzturētas ar vispārēja finansējuma mehānismiem.



## 6. joma: Informēšana un iesaistīšana

### DEFINĪCIJA

Informēšana un iesaistīšana iekļauj pasākumus pakalpojumu piedāvāšanai personām, kurām šādai informācijai nav pieejas vai arī šī pieeja ir nepilnīga. Prasmju pilnveidē tas ietver šo personu identificēšanu, kontakta izveidošanu un iesaistīšanu izglītības, nodarbinātības un labklājības celšanas pasākumos, atbalstu izglītībai un reintegrēšanos darba tirgū.

Tās iekļauj elastīgus atbalsta pasākumus un pielāgotus izglītības pasākumus, izmantojot sagatavotus mācībspēkus. Informēšanas un iesaistīšanas raksturīgie elementi ir izpratnes veidošanas pasākumi, sabiedrības ieguldījums, tālmācības līdzekļi, intensīvs atbalsts un pielāgotas izglītības metodikas.

### KĀPĒC TAS IR SVARĪGI?

Jauniem cilvēkiem, kuri pārkāpj konkrētu vecuma sliekšni (visbiežāk 25 gadu), ir tendence nebūt iesaistītiem izglītības un jaunatnes pasākumos. Ilgstošas neaktivitātes gadījumā šādām personām arī netiek sniegti nodarbinātības dienestu pakalpojumi. Pēc noteikta termiņa pieaugušie bezdarbnieki izsmeļ savas sociālā atbalsta tiesības un var tikt uzskatīti par 'problemātiskiem' vai arī neatrisināmiem gadījumiem. Bailes no atpakaļnosūtīšanas vai piespiedu repatriācijas liedz daudziem trešo valstu imigrantiem brīvprātīgi meklēt valsts atbalstu. Bieži šādas personas netiek uzraudzītas un tās netiek iesaistītas izglītības un nodarbinātības pasākumos, kā arī tām netiek sniegts standarta pasīvais labklājības atbalsts. Informācijas trūkuma un demotivācijas dēļ daudzi atsakās brīvprātīgi meklēt apstiprināšanas, atzīšanas un izglītības iespējas. Lai adresētu šīs un citas neaizsargātās iedzīvotāju grupas, valsts amatpersonām ir jāuzrauga, jāiesaista un jāatbalsta šīs personas ar efektīviem informēšanas un iesaistīšanas pasākumiem.

### GALVENĀS IEZĪMES

- Apmācīti, centīgi mācībspēki, kuri specializējas informēšanas un iesaistīšanas pasākumos un kuri ir spējīgi strādāt ar sociāli atstumto un neaizsargāto grupu vajadzībām;
- Centrāls administratīvais finansējums, tehniskais atbalsts un uzraudzība saskaņoti ar vietējo/reģionālo pārvaldību un īstenošanu. Pašvaldības vai reģionālās vienas pieturas aģentūras vada procesus un uzrauga vietējo ieinteresēto pušu centienus;
- Informēšanas un iesaistīšanas pasākumi tiek uzraudzīti un novērtēti, nosakot panākumu faktorus un pielāgošanas stratēģijas, nodrošinot to izmantošanu valstiskā līmenī;
- Kopīga ieinteresēto pušu reģistru sistēma mācību iestādēm, sociālās drošības aģentūrām, nodarbinātības valsts aģentūrām un nevalstiskajām organizācijām, lai noteiktu un izveidotu kontaktu ar personām, kurām nepieciešams atbalsts. Lai to



paveiktu, ir nepieciešams ņemt vērā datu aizsardzības jautājumus, reģistru atjaunināšanu un pārvaldības sistēmas;

- Sabiedrības aicinājumi un informācija tiešsaistē it visbiežāk izmantotās metodes pieejamo pakalpojumu popularizēšanai. Tomēr tie ir nepietiekami un ir nepieciešami papildu pasākumi;
- Ir svarīgi attīstīt sociālo darbu ielās, lai sasniegtu līdzīgi domājošas cilvēku grupas, kopienas un ģimenes;
- Atbalsta grupu darbs un kopienas/sociālās ekonomikas iniciatīvas;
- Tiek izmantota pozitīvā pieredze, lai ar informētības veicināšanu un konsultēšanu motivētu jaunus cilvēkus atgriezties izglītībā;
- Uzņēmumu apmeklējumi, lai informētu par iespējām;
- Ja darba tirgus aktivizēšanas pakalpojumus nodrošina vienīgi nodarbinātības valsts aģentūra, obligātai reģistrācijai vajadzētu tikt vai nu atceltai, vai arī informētības un iesaistīšanas pasākumiem būtu jāveicina informētība par reģistrācijas nepieciešamību;
- Individualizēts atbalsts kopā ar atbalstu profesionālajai orientācijai, integrētiem novērtējumiem (prasmes, attieksme, mērķi), prioritāšu, priekšrocību noteikšana un karjeras plānošanu;
- Holistiska pieeja kopā ar diagnozi un fiziskās un garīgās veselības atbalstu, ņemot vērā lielas daļas indivīdu neaizsargāto stāvokli. Komandām jābūt starpnozaru un ar iespēju nodrošināt finansiālo, mājokļa un integrācijas atbalstu;
- Efektivitāte tiek palielināta, ja ir sadarbība ar apstiprināšanas un atzīšanas sistēmām, kā arī elastīgām izglītības sistēmām. Individuāli portfeļi var tikt izmantoti, lai dokumentētu atbalsta saņēmēju progresu;
- Izglītība ir dinamiska, sniegta vienkāršā valodā, pielāgota personas īpašībām un spējām. Vēlmei strādāt un mācīties ir jābūt izstrādātai jau pirms personas iesaistīšanas izglītības un nodarbinātības pasākumos;
- Mērķa grupu viedokļa, zināšanu un izpratnes iekļaušana alternatīvu pieeju izstrādē, kas palielina izglītības piedāvājuma efektivitāti un kvalitāti, kā arī iespējamo atbalsta saņēmēju uzticību.





## 7. joma: Mūžilga izglītības un karjeras atbalsta sistēma

### DEFINĪCIJA

Eiropas Padomes 2008. gada rezolūcija definē mūžilgu izglītības un karjeras atbalstu kā nepārtrauktu procesu, kas ļauj iedzīvotājiem jebkurā dzīves posmā un situācijā noteikt savas spējas, prasmes un intereses, pieņemt lēmumus izglītībā un karjerā, lemt par savu individuālo attīstību izglītībā, karjerā un citās jomās. Tas iekļauj arī informācijas sniegšanu, konsultēšanu, prasmju novērtējumu, atbalstu darba vidē un izglītībā, kā arī apmācību lēmumu pieņemšanā un karjeras vadībā. To var sniegt skolas, izglītības sniedzēji, darbavietas/uzņēmumi, sabiedriskie centri u.c. Atbalsta dienesti var dot rekomendācijas par citiem dienestiem/speciālistiem.

### KĀPĒC TAS IR SVARĪGI?

Eiropas mūžilgas izglītības un karjeras politikas un atbalsta sistēmu attīstības pamatnostādņēs (ELGPN, 2015) tiek uzsvērts, ka mūžilgs atbalsts attīsta personas spējas pieņemt ar karjeru saistītus lēmumus, atpazīt karjeras iespējas, pārvaldīt pārejas darbā un izglītībā un kopumā apzināt individuālās vajadzības, potenciālu un mērķus. Tas ietekmē individuālā cilvēkkapitāla veidošanu, iesaistīšanos izglītībā, tīkla izveides spējas, darba meklēšanas efektivitāti un pielāgošanos darba videi. Tas arī dod ieguldījumu tādos sabiedriskās politikas mērķos un rezultātos kā:

- Izglītība: iesaistīšanās, saglabāšana, sniegums un pārejas;
- Darba tirgus: iesaistīšanās; nodarbinātība, darba saglabāšana, vidējie ienākumi, darba tirgus izmaiņas, mobilitāte, labklājības izmaksas un darbaspēka prasmju attīstība;
- Sociālā integrācija: socioekonomiskā integrācija, ilgtermiņa bezdarba samazināšana, nabadzība, sociālā atstumtība un vienlīdzības veicināšana (dzimuma, etniskās un sociālās izcelsmes);
- Ekonomiskā attīstība: darbaspēka līdzdalība, produktivitāte, zemāka prasmju neatbilstība.

Vadlīnijas norāda atbalsta nozīmību pieaugušo izglītībā un prasmju pilnveidē, uzsverot, ka atbalsts:

- ir mūžilgas izglītības pamatā, stimulējot vajadzību pēc pieaugušo izglītības, sniedzot informāciju un konsultējot, ļaujot īstenot informēšanas un iesaistīšanas stratēģijas, vairojot izpratni un pieaugušo motivāciju;
- informē par apstiprināšanu, atzīšanu un elastīgām izglītības iespējām un sniedz atbalstu pieteikumu procesos, kā arī aizstāv klientu tiesības komunikācijā ar iesaistītajām ieinteresētajām pusēm;



- sniedz speciālistu atbalstu daudziem pieaugušajiem atrast ceļu strauji mainīgajā darba vidē;
- risina pieaugušo izglītojamo, kuriem ir negatīva pieredze izglītībā, un sabiedrības neviendabīguma problēmas. Tas palīdz dažādām neaizsargātajām pieaugušo grupām iesaistīties un pārvarēt izglītības šķēršļus, precizēt un sasniegt savus mērķus;
- palīdz pieaugušajiem tikt galā ar sarežģītām lomām un pienākumiem, kas saistīti ar ģimeni, darbu un ekonomisko situāciju, atrodot līdzsvarotus risinājumus un prasmju pilnveides atbalsta mehānismus;
- tiešā veidā ietekmē aktīvo pilsonību un personīgo izaugsmi.

### GALVENĀS IEZĪMES

- Karjeras vadība ir neatņemama nacionālās prasmju pilnveides stratēģijas un pieaugušo izglītības īstenošanas sastāvdaļa;
- Pieaugušajiem ir nodrošināta iespēja saņemt personalizētu un individuālu karjeras atbalstu;
- Integrēti informācijas un karjeras vadības pakalpojumi, kas ietver daudzveidīgu piedāvājumu (internets, tālrunis, tikšanās) ir pieejami pieaugušajiem un ir pielāgojami klientu vajadzībām (piemēram, pieaugušie ar lielākām vajadzībām gūst lielāku atbalstu).
- Ir smalkjūtīga attieksme un metožu un paņēmienu pielāgošana dažādām pieaugušo grupām un indivīdiem (piemēram, neets (jaunieši, kas nemācās, nestrādā un neapgūst profesiju), LTU, bēgļi);
- Karjeras atbalsts ir pieejams nepārtraukti: pirms mācībām, mācību laikā, pēc mācībām, uzsākot nodarbinātību / mācības;
- Objektīva informācija un atbalsts, pieejami elastīgi mācību risinājumi, ietverot mācības darba vietā un publiski pieejamie internet resursi;
- Informācija un atbalsts, lai veiktu formālas, neformālas un ikdienas mācīšanās rezultātu apstiprināšanu un atzīšanu;
- Atbalsts pieaugušajiem tiek virzīts uz karjeras vadības prasmju attīstību mūžizglītības perspektīvā;
- Pastāv karjeras vadības pakalpojumu sniedzēju sadarbība ar uzņēmumiem, uzņēmēju asociācijām (piemēram, vietējie LMI, testēšana, ēnošana, prakse, mācības darba vietā);



- Koordinētas pieaugušo aizsniegšanas un iesaistīšanas stratēģijas, sadarbība ar vietējo sabiedrību;
- Karjeras pasākumi veicina pamatprasmju novērtēšanu un attīstību;
- Uzņēmējdarbības prasmes un attieksme tiek veicinātas;
- Tiek nodrošināta personāla mācīšanās modernizācija un profesionalitāte.



## 8. joma: Prasmju novērtēšana

### DEFINĪCIJA

Prasmju novērtēšana (arī “prasmju audits” un “prasmju profilēšana”) ir process, kurā personas izglītības rezultāti tiek novērtēti, vadoties pēc noteiktiem atskaites punktiem vai standartiem. To parasti dēvē par “prasmju auditu” vai “prasmju profilēšanu”.

Prasmju pilnveides kontekstā novērtēšana tiek koncentrēta uz prasmju noteikšanu un dokumentāciju, zināšanām un prasmēm, kuras persona ir guvusi formālā un neformālā veidā, un to nepilnībām. Prasmju novērtējuma rezultātā tiek izsniegts personas prasmju pārskats, kas var tikt izmantots nākamo izglītības posmu plānošanā (Joma: Pielāgotas mācīšanās piedāvājums kvalifikācijas ieguvei un/vai Pielāgotas mācīšanās piedāvājums, mācīšanās darba vietā) vai prasmju apstiprināšana un atzīšana.

### KĀPĒC TAS IR SVARĪGI?

Jebkurš dzīves laikā veiktais izglītības pasākums, kura ietvaros ir uzlabotas zināšanas, iegūtas prasmes, kompetences un/vai kvalifikācijas, ir nozīmīgs izaugsmes iespējām, tai skaitā karjeras izaugsmei un tālākām mācībām. Prasmju noteikšana var tikt izmantota:

- lai palīdzētu personām apdomāt un apzināt savas faktiskās prasmes;
- lai palīdzētu bezdarbniekiem un citām mazāk aizsargātām cilvēku grupām attīstīt savu karjeru un uzlabot nodarbinātības iespējas;
- lai nodrošināt iespējas reklamēt savas prasmes un kompetences;
- lai noteiktu nākotnes izglītības vajadzības, ņemot vērā to, cik svarīgi ir saskaņot indivīda kompetences ar darba tirgus prasībām (Cedefop un Eiropas Komisija, 2015).

Neaktīvie un ilgtermiņa bezdarbnieki var tikt iesaistīti darbā mājāsaimniecībās un brīvprātīgā darba pasākumos, nodrošinot tiem iespēju mācīties. Imigrantiem ir iespējams atzīt nedokumentētas prasmes, kas ir vērtīgas uzņēmējvalsts darba tirgum. Esošo prasmju noteikšana ir īpaši nozīmīga mazkvalificētajiem darbiniekiem, lai motivētu viņu iesaistīšanos tālākos izglītības pasākumos. Dažiem esošo prasmju un spēju atpazīšana būs vērtīgs procesa rezultāts.

Prasmju noteikšana un dokumentācija arī ir svarīga, lai veidotu izglītības pieeju, kas pielāgota personas sākumpunktam. Tai vajadzētu saīsināt izglītības ilgumu un palielināt sistēmas efektivitāti, palīdzot pārvarēt tādus šķēršļus kā ģimenes pienākumi, nesavienojami grafiki, izmaksas, darba devēja atbalsta trūkums un atrašanās vieta.



### GALVENĀS IEZĪMES

- Prasmju noteikšanai būtu jābūt sistemātiskai prasmju pilnveides sastāvdaļai. Tā tiek veikta apvienojumā ar norādījumiem un konsultēšanu un ir saistīta ar apstiprināšanas un atzīšanas pasākumiem. Norādījumi un konsultēšana ir neatņemamas prasmju noteikšanas sastāvdaļas un palīdz personai atklāt savas esošās kompetences. Prasmju noteikšana ir daļa no Pielāgotas mācīšanās piedāvājuma un Apstiprināšanas jomām;
- Tiek ņemta vērā formālā un neformālā izglītība. Izmantotajām metodēm un nepieciešamās izglītības pierādījumiem ir jābūt saskaņotiem ar novērtētās/noteiktās izglītības veidu. Instrumentiem ir jābūt pielāgotiem personas īpašībām/vajadzībām, tai pašā laikā atbilstoši vispārējās prasmju pilnveides pieejai. Tas nozīmē, ka ir jāizmanto komunikācijas tehnoloģijās balstītas metodes un individuālās un grupu nodarbības;
- Balstoties uz prasmju novērtējumu, tiek izstrādāti individuāli nākotnes izglītības plāni un sniegts atbalsts. Sākuma stadijā var tikt izveidoti individuāli portfeļi, kas kalpotu par pamatu ieteikumu, novērtējumu izstrādei, personīgo mērķu noteikšanai un sertificēšanai;
- Dokumentācijas formāts un pasākumu rezultāti veicina noteikto prasmju pārskatāmību un pārnesamību. Iesaistītās ieinteresētās puses ir piekritušas caurskatāmām metodēm un standartiem;
- Trešās personas (izglītības sniedzēji, darba devēji, pilsoniskās sabiedrības organizācijas) izprot un uzticas rezultātiem, tādā veidā palīdzot izglītojamajiem iegūt tālāku izglītību vai nodarbinātību. Tam nepieciešamas prasmju noteikšanas kvalitātes nodrošinājuma sistēmas, izmantojot atzītas novērtēšanas metodes un apmācītus speciālistus.

**9.1. joma: Pielāgotas mācīšanās piedāvājums kvalifikācijas ieguvei****DEFINĪCIJA**

Pielāgotas mācīšanās piedāvājums kvalifikācijas ieguvei galvenokārt attiecas izglītības iespējām, kas pieejamas pieaugušajiem valsts iestāžu/ietvarstruktūras līmenī, lai iegūtu pilnu formālo kvalifikāciju (derīgu diplomu); tas ir identisks vai līdzvērtīgs kvalifikācijām, kas tiek piedāvātas jauniešiem sākotnējā profesionālajā izglītībā vai profesionālajā tālākizglītībā. Piedāvājumā var būt vairākas izglītības iespējas, kuru pamatā ir novērtēšana, iepriekšējās izglītības apstiprinājums un/vai atzīšana<sup>1</sup>. Individuālā līmenī pielāgots mācīšanās piedāvājums tiek attiecināms uz cilvēka vai cilvēku grupas izglītības pamatvajadzībām (valodas zināšanas, rēķināšana, digitālās prasmes u.c.) un ir pamatā pilnas formālās izglītības iegūšanai. Visbeidzot, pielāgotas mācīšanās piedāvājumi ir atkarīgi no to īstenošanas iestādēm, lai tās (a) dara pieejamas izglītības iespējas iestāžu/ietvarstruktūras līmenī un (b) pielāgotos personas izglītības profilam un vajadzībām.

**KĀPĒC TAS IR SVARĪGI?**

Pieaugušie ir ļoti nevienbāīga cilvēku grupa<sup>2</sup>; pielāgots mācīšanās piedāvājums mazina to nevienbāīgumu, atzīstot un strādājot ar jau esošo izglītības līmeni un novēršot šķēršļus (valsts iestāžu, kā arī tos, kas saistīti ar individuālajām īpašībām, pieredzi un zināšanām), atvieglojot pieaugušo iesaistīšanos izglītībā. Izglītības piedāvājuma savienošana ar derīgas kvalifikācijas iegūšanu var motivēt personas iesaistīties izglītības pasākumos. Kad pieaugušie apzinās savu mācību jēgu un izglītības dokumenta vērtību (profesionālo un personīgo), ir lielāka iespēja, ka viņi vēlēšies iesaistīties un gūs panākumus. Turklāt mācīšanās piedāvājuma apvienošana ar derīgas kvalifikācijas iegūšanu ietver pamatprasmju un trūkstošo prasmju noteikšanu, kas nepieciešama un tiks ņemta vērā kvalifikācijas iegūšanai individuālajā mācīšanās procesā. Šī pielāgotā pieeja var šķīst personai pievilcīgāka nekā atsevišķu lasīt un rēķināt prasmes kursu apmeklējums.

**GALVENĀS IEZĪMES**

- Ir vairāki veidi kā sākotnējās profesionālās izglītības un profesionālās tālākizglītības ietvaros pieaugušajiem iegūt formālu kvalifikāciju; visi veidi ietver esošo zināšanu novērtēšanu, apstiprināšanu un atzīšanu;
- Ir skaidra saikne starp piedāvājumu, veidiem un kvalifikāciju, veicot atbalsta pasākumus un ļaujot personai pieņemt pārdomātus lēmumus, balstoties uz savām vajadzībām, ambīcijām, mērķiem u.c.;



- Pielāgots mācīšanās piedāvājums neietekmē konkrētās profesijas apgūšanas noteiktos mērķus; tie nemainās, lai garantētu atbilstību un izglītības rezultātu kvalitāti neatkarīgi no izvēlēta izglītības veida;
- Izglītības un apmācību sniedzēji un cita veida speciālisti ir spējīgi strādāt (pedagoģiski, finansiāli un ar pietiekamiem cilvēkresursiem) ar pieaugušajiem, piemēram, caur informācijas tīkliem un sadarbībā ar atbalsta pakalpojumu sniedzējiem;
- Darbā ar indivīdu (arī neviendabīgo grupu) konkrētajām vajadzībām mācību process ietver arī sagatavošanas kursus/programmas, lai pieaugušais apgūtu kvalifikācijai trūkstošās pamatprasmes, kā arī mācību piedāvājums ir veidots, ņemot vērā tās iepriekš iegūtās zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas attiecīgajā kvalifikācijā;
- Pieaugušie ar dažādiem izglītības profiliem iegūst, ja tiek izmantotas dažādas pedagoģiskās metodes un dažādas gala novērtējuma formas (tas viss var mazināt barjeras, piemēram, pieaugušajiem ir bailes no izkrišanas gala pārbaudījumā, ņemot vērā lielās cerības uz rezultātu un ieguldītās investīcijas);
- Pieaugušajiem specifiskie šķēršļi (ģimenes pienākumi, finansiālie resursi, laika trūkums, darba laiks attālumam u.c.) ir jāņem vērā, plānojot finansiālo vai nefinansiālo atbalstu indivīdam vai grupai.

<sup>1</sup> Šie veidi var iekļaut:

- Pilnas vai saīsinātas neformālās un formālās PIA (profesionālā izglītība un apmācība) sistēmas programmas (mācību iestādē balstītas vai mācības darba vietā) pieaugušajiem;
- Individuāli sertificēti moduļi, pēc kuru apguves tiek iegūts derīgs diploms;
- Piekļuve gala novērtējumam, kas balstīts uz profesionālās pieredzes minimālo termiņu attiecīgajā profesijā, ar iespējām apgūt īsus/integrētus mācību moduļus;
- Iepriekš iegūto zināšanu un prasmju atzīšana, balstoties uz individuālo portfeli, ar iespējamiem īsiem /integrētiem apmācību moduļiem u.c.;
- Dažādas dzīves, mācību un darba pieredzes, dažādas vecuma grupas, ģimenes stāvokļi un pienākumi un socioekonomiskās īpašības.

**9.2. joma: Pielāgotas mācīšanās piedāvājums darba vietā balstītās mācībās (DVB)<sup>1</sup>****DEFINĪCIJA**

DVB ir praktiskas mācības, kas ietver vai neietver mācības uzņēmumā. Pirmā veida mācības var ietvert projektā balstītas mācības, mācības darba vides simulācijā, darbnīcās utt. Otrās mācību veids (arī tiek dēvēta par darba vietā balstītu mācīšanos) var ietvert praksi, mācību praksi un stažēšanos). Visu darba vietā balstītu mācību formu īstenošanai ir nepieciešama normatīvā ietvarstruktūra, kurai jābūt pieaugušajiem ērti pieejamai un izmantojamai. Īstenojot DVB, pieaugušo izglītības īstenošanai ir iespējams izmantot savas pedagoģiskās pieejas un metodes. Izglītības programmu pielāgotība ir atkarīga no pieaugušo izglītības īstenošanas kapacitātes, iespējas izmantot dažādas DVB formas, kas vislabāk atbilst pieaugušo individuālajām vai grupu vajadzībām. Izmantojot DVB, pielāgošana lielā mērā tiek izmantota, ņemot vērā darba devēju vajadzības.

**KĀPĒC TAS IR SVARĪGI?**

DVB pieaugušajiem piedāvā iespēju darbā izmantot to, kas iegūts mācībās, saprast mācību atbilstību darba vajadzībām un ietekmi uz darbu un personīgo dzīvi, pievērš uzmanību problēmām un darba uzdevumiem, bet ne tik daudz mācību tēmām – andragoģijas centrālajiem elementiem. Praksē pieaugušie saņem atbildību, jo mācības notiek darba vietā, tādējādi mācības tiek integrētas darbā, līdz ar to pieaugušais sevi identificē ar darbinieku, ne tik daudz izglītojamo.

**GALVENĀS IEZĪMES**

- Izglītības piedāvātāji ir pārliecināti, sagatavojušies un tiek atbalstīti dažādu DVB formu lietošanā (ne tikai darba vietā balstītu mācību īstenošanā), lai pielāgotu izglītības piedāvājumu pieaugušo vajadzībām, lietojot inovatīvas pieejas.
- Praktiskās mācības tiek stingri atdalītas no pārējām DVB mācību formām, īpaši mācīšanās darba vietā;
- Praktiskās mācības tiek piedāvātas pieaugušajiem uzņēmumos, īpaši MVU, iniciētas (finansiāli un nefinansiāli atbalstot, lai piedāvātu darba vietas uzņēmumos);
- Praktiskās mācības tiek pielāgotas pieaugušo vajadzībām / profilam (ņemot vērā iepriekš iegūtās zināšanas un prasmes un darba pieredzi, individuālos šķēršļus utt.);
- Darba devēji var piedāvāt praktiskās mācības saviem darba ņēmējiem, lai viņi kvalificētos labākam / augstākam amatam;
- Sociālekonomiskie partneri ir iesaistīti, īpaši praktisko mācību programmas plānošanā, stratēģijā un īstenošanā;
- Ir izveidotas nacionālās, reģionālās un vietējās partnerības, iesaistot DVB uzņēmumus, īpaši MVU, īstenojot DVB viņu pašu uzņēmumos saviem

<sup>1</sup> Key area 9B needs to be read together with 9A.





darbiniekiem un potenciālajiem darbiniekiem;

- Pieaugušo prasmes ir atkarīgas no uzņēmuma vajadzībām (minimālais pamata līmenis, tehniskā izglītība un mācīšanās rezultāti), mācības ir integrētas darba vietā;
- Uzņēmumiem – īpaši MVU – ir pedagoģiskā kapacitāte darbam ar pieaugušajiem, uzņēmumā prakšu vadītāji un darbinieki ir informēti par pieaugušo izglītojamo vajadzībām un mērķiem;
- Uzņēmumu darbinieku attieksme pret pieaugušajiem izglītojamiem ir pozitīva neatkarīgi no viņu sociālās piederības (piemēram, bēgļi);
- Pieaugušie praktikanti ir finansiāli motivēti uzsākt un pabeigt praktiskās mācības (kad viņi paļaujas tikai uz atlīdzību par praksi): uzņēmumi var piedāvāt paaugstinātu atlīdzību par pieaugušo praksi, pieaugušie var saņemt papildu subsīdijas praktisko mācību laikā.

**10. joma: Prasmju un kompetenču apstiprināšana (validācija) un atzīšana****DEFINĪCIJA**

**Apstiprināšana** (*validation*) – kompetentas iestādes veikts process, apstiprinot personas mācīšanās rezultātu (zināšanas, prasmes, kompetences) atbilstību attiecīgā standarta prasībām, saskaņā ar iepriekš noteiktiem kritērijiem. Apstiprināšana sastāv no četriem posmiem: identificēšana, dokumentēšana, novērtēšana un sertifikācija.

**Atzīšana** (*recognition*) – mācīšanās rezultātu apliecināšanas process, kā rezultātā personas iegūtām zināšanām, prasmēm un kompetencēm piešķir oficiālu statusu: 1) atzīstot neformālos vai ikdienas mācīšanās rezultātus; 2) piešķirot kredītvienības vai pielīdzinot izglītības dokumentu; 3) piešķirot kvalifikāciju.

Šie posmi tiek kombinēti un sabalansēti dažādos veidos atbilstoši katram atsevišķam gadījumam.

Prasmju pilnveides ceļu kontekstā lielāka nozīme ir apstiprināšanas procesa pēdējiem posmiem (novērtēšana un sertifikācija). Papildu tam trešais posms prasmju pilnveides ceļos ietver prasmes, kas iegūtas gan formālās, gan neformālās, gan ikdienas mācīšanās rezultātā. Individīds tiek sertificēts, kas apliecina to, ka viņš(-a) ir apguvis(-usi) noteiktas prasmes vai pamatkompetences, kas ir svarīgas attiecīgās trešā vai ceturtā LKI līmeņa kvalifikācijas ieguvei.

**KĀPĒC TAS IR SVARĪGI?**

Validācijas (apstiprināšanas) procesa rezultāti ir atkarīgi no tā, vai tiek piešķirta kvalifikācija, vai dažādu institūciju (NVO, kameru) izsniegts sertifikāts. Tāpēc ir nepieciešama pārskatāmība un vērtības piešķiršana mācīšanās rezultātiem. Tāpēc indivīdam ir ļoti svarīga iespēja izmantot iegūto dokumentu, lai varētu turpināt mācības vai ienākt darba tirgū.

Validācija jeb apstiprināšana var būtiski uzlabot prasmju atbilstību darba tirgus vajadzībām, veicināt prasmju pārnesi starp uzņēmumu un nozari, veicināt mobilitāti Eiropas valstu darba tirgū. Validācijai jeb apstiprināšanai ir būtiska nozīme sociālajā iekļaušanā, nodrošinot iespējas cilvēkiem sociālās atstumtības riska grupā, īpaši pieaugušajiem ar zemām prasmēm, dodot iespēju būt nodarbinātam un iekļautam sabiedrībā.

Ārzemju kvalifikāciju atzīšana un prasmju apstiprināšana ir ļoti noderīga migrantiem, jo daudziem no viņiem ir kvalifikācijas, kas iegūtas citās valstīs, bet vēl nav atzītas valstī, kur migrants ir ieradies.



### GALVENĀS IEZĪMES

- Ir ieviestas apstiprināšanas un atzīšanas sistēmas prasmēm, kas iegūtas formālās un neformālās izglītības ceļā. Šīs sistēmas nodrošina, ka prasmes tiek novērtētas un apstiprinātas saskaņā ar nacionālajiem un reģionālajiem noteikumiem un regulām;
  - Apstiprināšanas procesā galvenais ir indivīds, kura vajadzībām tiek pielāgotas metodes un rīki;
  - Apstiprināšanas un atzīšanas mērķis ir skaidri noteikts, zināms indivīdiem un sabiedrībai kopumā. Ir iesaistītas vairākas ieinteresētās puses, kuras pārzina un uzticas rezultātiem. Indivīdi var izmantot šos rezultātus tālākā izglītībā vai darbā;
- 
- Apstiprināšanas kārtība dažādos kontekstos – izglītībā un apmācībā, nodarbinātībā un civilajā sabiedrībā – ir saskaņota un ir ar kopīgu pamatu, lai nodrošinātu saiti starp dažādiem kontekstiem;
  - Jābūt iespējai formālās izglītības kvalifikāciju apstiprināšanas standartus pielāgot arī neformālajai izglītībai, lai rezultāti būtu vienlīdz nozīmīgi. Tas arī ir attiecināms uz ārzemēs iegūtām kvalifikācijām. Novērtēšana un sertifikācija ir saskaņotas ar Eiropas un nacionālajiem kvalifikāciju noteikumiem un sistēmām. Lai gan apstiprināšanas procesa mērķis nav iegūt formālu kvalifikāciju, standartiem ir jābūt saprotamiem un definētiem tā, lai izglītības rezultāti būtu pārnesami un izmantojami tālākā izglītībā vai darbā;
  - Izmantotie instrumenti ir uzticami, pamatoti, caurskatāmi un pielāgoti individuālajām vajadzībām un apstākļiem, un izmantotās metodes ir saskaņotas ar prasmju novērtēšanas jomu;
  - Karjeras atbalsts ir pieejams pirms, pēc un apstiprināšanas procesa laikā (joma: Mūžilga izglītības un karjeras atbalsta sistēma);
  - Ir skaidri noteikumi kvalitātes nodrošināšanai, lai garantētu procesa rezultātu un izmantoto novērtēšanas metožu uzticamību;
  - Speciālisti ir atbilstoši apmācīti, ir iesaistīti novērtētāji, konsultanti un menedžeri;
  - Ir ieviesta apstiprināšanas un atzīšanas uzraudzības un novērtēšanas sistēma (joma: Uzraudzība un novērtēšana).



---

### Izstrādāja

Pašreizējo ietvarstruktūras versiju izstrādāja CEDEFOP darba grupa: eksperti Ramona David Craescu, Cynthia Harrison Villalba, Patrycja Lipinska, Pedro Moreno Da Fonseca, Irene Psifidou, Lidia Salvatore and Ernesto Villalba Izglītības un nodarbinātības departamenta direktora Garcia Antonio Ranieri vadībā

### Turpmākā infomācija:

[Lidia.Salvatore@cedefop.europa.eu](mailto:Lidia.Salvatore@cedefop.europa.eu)