



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās
kapacitātes stiprināšana”

4.2.aktivitāte „Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze”

Ekspertīze par Sociālo jomu un darba tirgus attīstību

Neformālā ceļā iegūto prasmju, zināšanu un kompetenču atzīšana Latvijā un arodbiedrību iesaiste šajos procesos.



LBAS

Decembris, 2009

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu. Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

Ievads

Ziņojums „Neformālā ceļā iegūto prasmju, zināšanu un kompetenču atzīšana Latvijā un arodbiedrību iesaiste šajos procesos” tiek rakstīts laikā, ka valstī aizvien aktīvāk notiek darbs pie šādas sistēmas izveides. Citās valstīs neformālās un ikdienas mācīšanās ceļā iegūtās zināšanas, prasmes un kompetences ir jau iespējams atzīt, taču veidi, kādos tas notiek mēdz būt diezgan atšķirīgi.

Bez valsts un darba devējiem, arī arodbiedrībām var būt nozīmīga loma šajos procesos. Savukārt, kādā veidā arodbiedrības Latvijā iesaistīsies atzīšanas procesos, ir lielā mērā atkarīgs no tā, kāds ir arodbiedrību stratēģiskais redzējums šajā jautājumā, kā arī kompetences un kapacitāte. Šī ziņojuma mērķis ir informēt arodbiedrību aktīvu un uzsākt diskusiju par iespējamajiem veidiem, kādā arodbiedrības varētu iesaistīties atzīšanas procesos Latvijā.

Būtiski ir izcelt, ka jautājums par neformālā un ikdienas mācīšanās ceļā iegūto zināšanu un prasmju atzīšanu ir daļa no mūžizglītības politikas un to būtu vēlams skatīt saistīti.

Līdz ar to, ziņojums vispirms apskata nozīmīgākos Eiropas Savienības (ES) dokumentus gan par mūžizglītības, gan atzīšanas jautājumiem. Tāpat tiek sniegts ieskats Eiropas Arodbiedrību konfederācijas rezolūcijās un sniegts šīs organizācijas redzējums par arodbiedrību lomu augstāk minētajos procesos.

Pēc tam, atsaucoties galvenokārt uz Eiropas Profesionālās izglītības un attīstības centra (CEDEFOP) 2009.gadā izdotajām Vadlīnijām neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanai, tiek apskatīts, kādas ir atzīšanā iesaistītās puses un kādas kopumā ir to veicamās funkcijas. Ziņojuma sadaļā par situāciju Latvijā tiek apskatīta pieejamā informācija un dokumenti attiecībā uz situāciju mūsu valstī, beigās sniedzot idejas par tālāko procesu attīstību.

Nemot vērā indivīda centrālo lomu šajos procesos, ziņojumā tiek ieteikts, ka arodbiedrībām kā strādājošo interešu aizstāvošām organizācijām, būtu jāuzņemas indivīdu informēšanas un konsultēšanas loma. Atkarībā no kapacitātes un iespējām arodbiedrības var veikt pasākumus, kas vispirms veicina potenciālo kandidātu iesaistīšanos atzīšanas procesos, skaidrojot ieguvumus un zaudējumus, informēt par pieteikšanās kārtību, iespējām saņemt

vairāk informācijas un palīdzību pieteikuma sagatavošanas procesā, iesaistītajām izmaksām u.c.

Bez pieminētās informēšanas, arodbiedrības var iesaistīties arī potenciālo klientu konsultēšanā par jau daudz specifiskākiem jautājumiem. Piemēram, dokumentācijas posmā skaidrojot kādi priekšmeti, moduļi, kompetences, kursi un kvalifikācijas varētu būt lietderīgi, kā arī kādi pierādījumi var tikt izmantoti un kādā veidā tie var tikt pasniegti u.c.

Eiropas Savienības dokumenti mūžizglītības jomā

Viena no senākajām publikācijām, kurā tiek izmantots mūžizglītības jēdziens, ir 1995.gada baltā grāmata „**Mācīšana un mācīšanās: Pretim mācīšanās sabiedrībai**”¹ (Teaching and Learning: Towards the Learning Society). Šis dokuments aicina uz rīcību, lai radītu jaunu „mācīšanās sabiedrību”, galvenokārt uzsvērot sekojošo:

- ✓ „Informācijas sabiedrības”, zinātnisko un tehnoloģisko pārmaiņu un ekonomikas internacionalizācijas radītie izaicinājumi;
- ✓ Izglītības un apmācības nozīme Eiropai tehnoloģisko un ekonomisko pārmaiņu kontekstā;
- ✓ Eiropas sabiedrības nepieciešamība veidot plašu zināšanu un kompetenču pamatu nodarbinātības un ekonomikas dzīvei, lai veiksmīgi cīnītos ar šiem izaicinājumiem.

Kontekstā ar ambīcijām kļūt par uz zināšanām balstītu sabiedrību, ir saprotams, kāpēc ideja par mūžizglītību kļuva par ļoti nozīmīgu ES misijā un 1996.gads tika pasludināts par „Mūžizglītības gadu”.

2001.gadā Komisija pieņēma „**Mūžizglītības memorandu**”² (Memorandum on Lifelong Learning), kuram sekoja ļoti nozīmīgs konsultāciju process. Tā rezultāts bija 2001.gada novembra Komisijas paziņojums „**Padarot Eiropas Mūžizglītības zonu par realitāti**”³ (Making a European Area of Lifelong Learning a Reality). Šis joprojām ir viens no nozīmīgākajiem politikas dokumentiem. Tajā 1995.gada vīzija ir jau kļuvusi plašāka. Iepriekšējais uzsvars uz ekonomiku ietver arī indivīda, sociālos un pilsoniskos jautājumus. Izglītību un apmācību tagad saredz kā centrālo ne tikai ekonomiskai labklājībai, bet arī, lai radītu vairāk apmierinošas un pelnošas darba vietas un vienotu, ietverošu sabiedrību. Uzsvērot, ka cilvēks ir visu šo iniciatīvu pašā centrā, dokumentā tiek atzīts, ka sabiedrībā ir grupas, kuras ir pakļautas sociālās atstumtības draudiem. Tas īpaši attiecas uz grupām, kuras pamet skolu bez pamatzināšanu apgūšanas, kas savukārt ir izšķirošas ekonomiskai un sociālai līdzdalībai.

Šī paziņojuma uzskati ir ietverti 2007.-2013.gada Mūžizglītības Programmā, kura vienā ietvarā apvieno visas iepriekšējās iniciatīvas izglītības un

¹ Skatīt: http://europa.eu/documents/comm/white_papers/pdf/com95_590_en.pdf

² Skatīt: <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumEng.pdf>

³ Skatīt: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0678en01.pdf

profesionālās apmācības jomā. Politika un likumdošanas rodas noteiktos kontekstos kā atbilde uz konkrētiem izaicinājumiem.

Ņemot vērā Komisijas paziņojumu „Padarot Eiropas Mūžizglītības zonu par realitāti” un divus gadus pēc Lisabonas samita, Padome 2002.gadā Barselonā pieņēma dokumentu „**Detalizēta darbības programma Eiropas izglītības un apmācības sistēmu mērķu sasniegšanai**”⁴ (Detailed work programme on the follow-up of the objectives of education and training systems in Europe). Tagad to sauc par „2010.gada Izglītības un apmācības darba programmu”(Education and Training 2010 Work Programme). Šis dokuments uzstādīja vairākus mērķus, kuri ir jāsasniedz līdz 2010.gadam. Tās galvenie stratēģiskie mērķi ir šādi:

- ✓ Uzlabot ES izglītības un apmācības sistēmu kvalitāti un efektivitāti;
- ✓ Atvieglot piekļuvi izglītības un apmācības sistēmām;
- ✓ Atvērt izglītības un apmācības sistēmas plašākai pasaulei.

2008.gada decembrī Komisija publicēja divus cieši saistītus paziņojumus. Viena piedāvāja jaunu ietvaru sadarbībai izglītības un apmācību jomā, savukārt otrs koncentrējās darba tirgus un prasmju vajadzību saskaņošanu.

Paziņojums „**Atjaunināta stratēģiskā sistēma Eiropas savdabībai izglītības un apmācības jomā**”⁵ (An updated framework for European cooperation in education and training) sniedz visaptverošu apskatu par „2010.gada Izglītības un apmācības darbības programmu” tai tuvojoties savam noslēgumam, kā arī sniedz priekšlikumus par tās precizējumiem un tās paplašināšanu. Laika posmam līdz 2020.gadam Eiropas sadarbībai šajā jomā dokumentā tiek ieteiktas četras galvenās tēmas:

- ✓ Padarīt mūžizglītību un audzēkņu mobilitāti par realitāti;
- ✓ Uzlabot nosacījumu un iznākumu kvalitāti un efektivitāti;
- ✓ Veicināt taisnīgumu, sociālo vienotību un aktīvu pilsoniskumu;
- ✓ Visos izglītības līmeņos veicināt inovāciju un radošumu, tai skaitā, uzņēmējdarbību.

2009.gada maijā Padome savos secinājumos „**Par stratēģisku sistēmu Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā (“ET 2020”)**”⁶ (General Conclusions on a strategic framework for European cooperation in education

⁴ Skatīt: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2002/c_142/c_14220020614en00010022.pdf

⁵ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/com865_lv.pdf

⁶ Skatīt: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/lv/09/st09/st09845.lv09.pdf>

and training) plaši apstiprināja Komisijas priekšlikumus pagarināt Izglītības un Apmācību Programmu uz 2020.gadu un vienojās par sekojošiem pārstrādātiem rādītājiem, kuri ir jāsasniedz līdz tam laikam:

- ✓ līdz 2020. gadam mūžizglītībā būtu jāpiedalās vismaz 15 % pieaugušo;
- ✓ līdz 2020. gadam 15 gadus vecu personu, kam ir slikti panākumi lasīšanā, matemātikā un zinātnē, īpatsvars ir mazāks par 15 %.
- ✓ līdz 2020. gadam tādu 30–34 gadus vecu personu īpatsvaram, kam ir augstākā izglītība, būtu jābūt vismaz 40 %;
- ✓ līdz 2020. gadam tādu personu skaitam, kas priekšlaicīgi pamet izglītību un apmācību, vajadzētu būt mazākam par 10 %;
- ✓ līdz 2020. gadam vismaz 95 % bērnu vecumā no 4 gadiem līdz obligātajam sākumskolas vecumam vajadzētu piedalīties agrīnajā pirmsskolas izglītībā.

Papildus Padome dokumentā aicina Komisiju izvērtēt iespēju izveidot vēl trīs kritērijus par:

- ✓ Mācīšanās mobilitāti, sākotnēji augstākā izglītībā, bet ar iespēju to paplašināt iekļaujot profesionālo izglītību un apmācību, kā arī skolotāju mobilitāti;
- ✓ Iespējām paaugstināt nodarbinātību caur izglītību un apmācībām;
- ✓ Divu svešvalodu apgūšanu jau no agrīna vecuma.

Dokuments skaidro, ka šie kritēriji nav jāuzskata par katras individuālas valsts mērķiem, bet gan kopējiem Eiropas mērķiem, kuru sasniegšanu valstis nodrošinās katra pēc savām iespējām un apstākļiem.

Paziņojums „**Jaunas prasmes jaunām darba vietām: Saskaņotu darba tirgus vajadzību un prasmju plānošana**”⁷ (New Skills for New Jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs) apstiprina kritisko nepieciešamību prasmju paaugstināšanai, lai Eiropa atgūtos no pašreizējās ekonomiskās krīzes, lai ilgākā termiņā tai būtu izaugsme un produktivitāte, lai būtu darba vietas un kapacitāte pielāgoties izmaiņām, kā arī būtu taisnīgums, dzimumu vienlīdzība un sociālā vienotība. Tāpat dokumentā tiek izcelts, ka nepieciešams prasmju piedāvājuma un darba tirgus pieprasījuma līdzsvars.

Paziņojums piedāvā novērtējumu nākotnes prasmju vajadzībām, sniedz ieskatu par ilgtermiņa tendencēm darba vietu radīšanā un darbaspēka piedāvājumā, kā

⁷ Skatīt: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0868:FIN:LV:PDF>

arī izmaiņās profesijās un prasmēs. Kapacitātes uzlabošanai Komisija sākot no 2009.gada plāno veikt šādus pasākumus:

- ✓ Apsekojums “Eiropas darba tirgus uzraudzība”, kas periodiski sniegtu atjauninātu informāciju par īstermiņa tendencēm Eiropas darba tirgū. Tajā vāks, analizēs un izplatīs informāciju par vakancēm un reģistrētajiem darba meklētājiem, izmantojot ES publisko nodarbinātības dienestu sadarbības tīklu un ar laiku — plašāku avotu klāstu, piemēram, nozares, uzņēmumus un personālatlases aģentūras.
- ✓ Standarta profesiju un prasmju daudzvalodu vārdnīcas izstrāde, lai uzlabotu informācijas par vakancēm kvalitāti un pārredzamību, kas savukārt uzlabotu darba meklētāju atbilstmi vakancēm.
- ✓ Jauna lietotājam parocīga un pārredzama tiešsaistes meklēšanas portāla „Match and map” izveide, kas iedzīvotājiem sniedz kvalitatīvu informāciju par profesijām, prasmēm un mācību iespējām ES. Šis portāls būs iekļauts EURES un saistīts ar portāliem PLOTEUS un EURAXESS, un sniegs informāciju par lietotāja profilam atbilstošu vakanču ģeogrāfisko atrašanās vietu ES, informāciju par darba un prasmju neatbilstmes iemesliem un par izglītošanās iespējām.

Savukārt līdz šim viens no nozīmīgākajiem dokumentiem, kas skar tieši neformālā un ikdienas ceļā apgūto prasmju, zināšanu un kompetenču atzīšanu, ir Padomes secinājumi „**Par kopējiem principiem neformālās un ikdienas mācīšanās identificēšanai un atzīšanai**”⁸ (Conclusions of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning). Dokuments tika pieņemts 2004.gada maijā ar mērķi stiprināt atzīšanas pieeju un metožu caurskatāmību un salīdzināmību starp dažādām valstu sistēmām. Šie kopējie principi atspoguļo galveno mērķi – novērtēt plašāka spektra mācīšanās pieredzes un iznākumus, atbalstot mācīšanos visas dzīves garumā un ikvienā jomā. Uz šo Padomes secinājumu pamata Eiropas Profesionālās izglītības un attīstības centra (CEDEFOP) 2009.gadā izdeva savas Vadlīnijas neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanai.

⁸ Skatīt: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_en.pdf

Savukārt, 2007.gadā Portugāles Prezidentūra rīkoja konferenci „Mācīšanās novērtēšana: Eiropas pieredze neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanā” (Valuing Learning: European experiences in validating non-formal and informal learning), kurā izteiktie viedokļi un diskusijas atspoguļo pašreizējo Eiropas Savienības nostāju jautājumā par neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanas procesu. Konferences delegāti vienojās par sekojošo:

- ✓ Individīdi (tie, kas mācās) ir nozīmīgākie atzīšanas procesā un tādēļ viņus pēc iespējas būtu jāiesaista dialogā par pašu procesu, tāpat viņiem nepieciešamības gadījumā ir jābūt iespējām saņemt konsultācijas;
- ✓ Ir nepieciešams radīt sistēmas, kurās atzīšanas rezultāti ir pārnesami uz formālo kvalifikāciju sistēmu, ja audzēknis tā vēlas;
- ✓ Pāreja uz mācīšanās rezultātiem balstītu pieeju mācību programmās un kvalifikāciju sistēmās atvieglo atzīšanas ieviešanu un kopējo standartu izmantošanu formālajā atzīšanas sistēmā;
- ✓ Pastāv acīmredzama saistība starp atzīšanas procedūrām un uz rezultātiem balstītu kvalifikācijas ietvaru ieviešanu;
- ✓ Atzīšana var tikt izmantota gan formatīviem (formative), gan summatīviem (summative) mērķiem;
- ✓ Tā kā atzīšana skar indivīda pārliecības un attieksmes jautājumus, ir jāievēro noteikti ētikas un datu aizsardzības principi;
- ✓ Veiksmīgas novērtēšanas metodoloģijas parasti apvieno vairākas tehnikas, taču dokumentu-portfolio metodei parasti ir centrāla nozīme;
- ✓ Atzīšanas kvalitātes nodrošināšanas procedūras ir noteicošais kopējas uzticības un ticamības veidošanai;
- ✓ Ir nepieciešami labāki dati par atzīšanas procedūru finansiālo ietekmi un īpaši izmaksu un ieguvumu analīzi;
- ✓ Dažām valstīm ir grūtības izveidot ilgtspējīgu plaša mēroga neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanas sistēmu, kura nebūtu tikai uz projektiem balstīta prakse;
- ✓ Lai nodrošinātu praktiķu augstāku profesionalitāti un atzīšanas procesa caurskatāmību, ļoti būtiski ir apmācīt un konsultēt tos, kuri vada un realizē atzīšanas procesu.

Eiropas arodbiedrību nostāja mūžizglītības jautājumos

Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC) pavisam nesen iznākušajā rokasgrāmatā arodbiedrībām „Eiropas Savienības Mūžizglītības programma”⁹ skaidro arodbiedrību nostāju attiecībā uz mūžizglītības jomas jaunajiem notikumiem. Pastāv jau ilga tradīcija arodbiedrībām iesaistīties strādājošo izglītības kustībās, kā arī citās pieaugušo izglītības jomās. Tāda veida kolektīvo mācīšanos, par kuru iestājās Lindemans un citi ir fundamentāla arodbiedrību izglītībai – mācīšanās, kura virza izglītojamo vajadzības un kura novērtē un balstās uz viņu pieredzi. Arodbiedrības ir cieši iesaistītas mūžizglītības profesionālajos aspektos un atzīst strādājošo iemaņu, kvalifikāciju un nodarbinātības uzlabošanas nozīmību, kā personīgā tā arī ekonomiskā plāksnē.

Tāpat tās iesaistās darba vietā, kā arī citos ikdienas vai neformālās mācīšanās kontekstos, apgūto kompetenču atzīšanā. Tajā pat laikā, dažas no izmaiņām, ko vieš mūžizglītības pieeja izglītības un apmācību jautājumos, var radīt arodbiedrībām izaicinājumus. Tās ietver sevī jaunu prasību uzstādīšanu kā skolotājiem un apmācītājiem, tā arī darbiniekiem. Eiropā ir sastopamas ļoti dažādas sistēmas, kuras var būt sarežģīti harmonizēt. Vest sarunas par izmaiņām, kuras ES saskata kā nepieciešamas, taču tajā pat laikā nosargāt strādājošo tiesības un pienākumus, ne vienmēr ir viegli. Šajā pārmaiņu procesā būs nepieciešams nodrošināt, ka:

- ✓ Visiem ir adekvāta piekļuve mūžizglītības piedāvātajām iespējām. Pašreizējie novērojumi liecina, ka parasti šī pieeja ir tiem, kuriem jau ir pietiekami augsts izglītības līmenis un kuri visvairāk gūst labumu no tālākizglītības un apmācību iespējām, atstājot zemi vai mazāk kvalificēto vēl sliktākā situācijā. Arodbiedrībām ir noteicošā loma vedot pārrunas gan ar darba devējiem, gan valdībām par apmācību iespējām, kā arī veicinot un aktīvi atbalstot mācīšanos strādājošo vidū.
- ✓ Mūžizglītība nenoved pie tālāka valsts finansējuma samazināšanas un tālākas izglītības un apmācību komodifikācijas, un pieaugošas privatizācijas, kas varētu saasināt sociālo un ekonomisko nevienlīdzību.
- ✓ Gan no publiskā sektora, gan no darba devēju puses ir pieejami atbilstoši resursi, lai atbalstītu izmaiņas mūžizglītības redzējumā, kā arī to, ka mūžizglītības finansiālā nasta nesamērīgi negulstas tikai uz individuālo audzēkņu pleciem.

⁹ Skatīt: <http://www.etui.org/education/Resources/The-EU-Lifelong-Learning-programme-a-handbook-for-trade-unions>

Uzmundrinoši ir tas, ka jaunā Mūžizglītības programma īpaši atzīst arodbiedrības biedru lomu šo jauno izglītības un apmācību pieeju attīstīšanā – kā izglītotājiem un apmācītājiem, un arī kā darbiniekiem un pilsoņiem, kuri gūs labumu no plašākām apmācību iespējām. Iespējams, ka arodbiedrību loma profesionālās izglītības un apmācību jomā ir redzamāka, taču tās tiek iedrošinātas kā sociāliem partneriem iesaistīties arī politikas veidošanā arī citās jomās. Strādājošo organizācijas visos līmeņos – sākot no paša zemākā līdz Eiropas Savienības līmenim, tiek uzskatītas par nozīmīgiem partneriem un ieinteresētām pusēm šīs radikāli jaunās pieejas attīstīšanā.

Ir sastopami interesanti piemēri tam, kā arodbiedrības atbild uz šiem izaicinājumiem. Lielbritānijā, piemēram, TUC ir nodibinājis Unionlearn, lai palīdzētu arodbiedrībām dot saviem biedriem vairāk mācīšanās iespējas, īpaši tiem, kuri darba tirgū ir sliktākās pozīcijās, kā arī lai veicinātu kolektīvu rīcību, lai palielinātu mācīšanās iespējas darba vietās. Kopš 2002.gada ir apmācīti 20 tūkstoši arodbiedrības mācīšanās pārstāvji, lai tie varētu atbalstīt strādājošo mācīšanās aktivitātes. Un 2007.gadā un 2008.gadā ar darba devējiem tika parakstītas vairāk nekā 130 Mācīšanās Vienošanās.

Tādējādi, izaicinājumi arodbiedrībām ir veidot nepārtrauktu, konstruktīvu un produktīvu dialogu, kurā pilsoniskās un sociālās vērtības un vajadzības tiek liktas līdzsvarā ar ekonomikas vajadzībām un kurā darba ņēmēja vajadzības ir līdzsvarā ar uzņēmuma vajadzībām. Tāpat ir svarīgi nodrošināt, ka pieaugušo mūžizglītības uzturēšanas izmaksas ir atbilstoši iedalītas starp dažādajām iesaistītajām pusēm – valsti, darba devējiem, un indivīdiem.

Eiropas Arodbiedrību konfederācija regulāri izstrādā rezolūcijas par aktuālākajiem jautājumiem, tasi skaitā arī par mūžizglītību un arī jautājumiem, kas saistīti ar neformālā ceļā iegūto prasmju, zināšanu un kompetenču atzīšanu. Turpmākajā ziņojuma sadaļā divi no šiem dokumentiem tiks apskatīti sīkāk

ETUC Mūžizglītības rezolūcija

2001.gada jūnijā ETUC publicēja Mūžizglītības rezolūciju¹⁰ kā atbildi uz Komisijas Memorandu par šo pašu tēmu. Šajā rezolūcijā ETUC apsveica virzību uz Eiropas Mūžizglītības zonas attīstīšanu, taču norādīja arī uz to, ka līdz ar jauno iespēju piedāvāšanu Eiropas pilsoņiem un strādniekiem, jaunā uz

¹⁰ Skatīt: <http://www.etuc.org/IMG/pdf/CES-prioEN002-2.pdf>

zināšanām balstītā sabiedrība potenciāli var radīt jaunas kategorijas sociālai atstumtībai.

Dokumentā ETUC uzsvēra arī kolektīvo pārrunu lomu, lai nodrošinātu, ka visi strādājošie ir ieguvēji no mūžizglītības. Konfederācija aicināja Eiropas Savienību, nacionālās pārvaldes institūcijas, sociālos partnerus, par izglītību un apmācību atbildīgās iestādes, kā arī indivīdus uz inovatīvu un integrētu pieeju. Uzsverot indivīdu un uzņēmumu kopīgo atbildību labāku prasmju radīšanā visiem, ETUC aicināja ievērot sekojošus principus:

- ✓ Pieeja mūžizglītībai visiem, tai skaitā, vecāka gadagājuma cilvēkiem, darba ņēmējiem ar nestandarta līgumiem, invalīdiem un cilvēkiem ar zemu pamata kvalifikāciju līmeni;
- ✓ Paaugstinātas investīcijas cilvēkresursos – gan no valsts, gan no uzņēmuma finansējuma, paredzot individuālu „mācīšanās kontu” izveidi kā būtisku līdzekli tā sasniegšanai;
- ✓ Laiks apmācībām, tai skaitā, jauns līdzsvars starp darba laiku un laiku mācībām, kā arī iespēja izmantot „laika kredītpunkti”, kurus varētu izmantot mācību atvaļinājumos;
- ✓ Gan formālās, gan neformālās un ikdienas mācīšanās rezultātu atzīšana, tai skaitā mācīšanās rezultātu pārneses iespējas, un agrākās mācīšanās akreditēšana;
- ✓ Darba un apmācību organizēšana kopīgi ar sociāliem partneriem pārrunājot apmācību plānus, prasmju novērtēšanu un apmācību vajadzību identificēšanu;
- ✓ Jauns sadarbības koncepts attīstot kvalitātes sistēmas un to pielāgošana mainīgajām vajadzībām;
- ✓ Jauna loma izglītības un apmācības sistēmām piedāvājot vadību un atbalstu, ciešāka saikne starp dažāda veida mācīšanos, kopējais prasmju ietvars un uzmanība sociāli atstumto mācīšanās vajadzībām;
- ✓ Radošums mācīšanas un apmācības metodēs, tai skaitā, arvien vairāk izmantojot IKT, spēcīgāka Eiropas dimensija un materiāli, kas pielāgoti dažādiem apguves ātrumiem;
- ✓ Mācīšanās piedāvāšana arvien tuvāk mājām, nodibinot sadarbības vietējā un reģionālā līmenī, kā arī izveidojot vietējos mācību centrus;
- ✓ Spēcīgāka sociālo partneru loma, lai iedibinātu jaunas tiesības un pienākumus attiecībā uz Eiropas Ietvara vienošanos strādājošo pieejas veicināšanai mūžizglītībai.

Šī rezolūcija bija būtisks ieguldījums Komisijas paziņojumā „Padarot Eiropas Mūžizglītības zonu par realitāti”.

ETUC Rezolūcija par Profesionālo sākotnējo un tālākizglītību Eiropas Nodarbinātības stratēģijai

2009.gada martā ETUC pieņēma vēl vienu rezolūciju, kura skāra galvenokārt profesionālās izglītības un apmācību jautājumus, un bija kā atbilde uz divām nesenām Komisijas paziņojumiem - „Jaunas prasmes jaunām darba vietām” un „ET 2020”. ETUC „Rezolūcija par Profesionālo sākotnējo un tālākizglītību Eiropas Nodarbinātības stratēģijai”¹¹ uzskata, ka Komisijas piedāvātais ietvars apstiprina Eiropas līmeņa kopējās prioritātes:

- ✓ Prasmju caurskatāmība un savietojamība;
- ✓ Formālās un ikdienas mācīšanās atzīšana;
- ✓ Kvalitātes nodrošināšanas mehānismi apmācībai;

Tāpat šī Rezolūcija atspoguļo piecas galvenās prioritātes, ko ir noteikusi ETUC attiecībā uz mūžizglītību un profesionālo apmācību:

- ✓ Vienlīdzīgas piekļuves iespējas apmācībām visiem tiem, kuriem ir jāuzlabo savas prasmes un spējas;
- ✓ Visu prasmju un kompetenču atzīšana neskatoties uz to, kā tās tika apgūtas un vai tās tiek atzītas uzņēmumā;
- ✓ Apmācību finansēšana un darba dēvēju atbildība šajā jomā;
- ✓ Nākotnes kompetenču vajadzību prognozēšana;
- ✓ Sociālo partneru līdzdalība profesionālajā izglītībā un mūžizglītībā;

Rezolūcija aicina arī, lai:

- ✓ Dalībvalstis izveido un uzsāk procedūras prasmju atzīšanai, kuras ir iegūtas ārpus formālās izglītības un apmācības;
- ✓ Darbiniekiem būtu tiesības uz finansējumu apmācībām;
- ✓ Privātiem uzņēmumiem un darba devējiem publiskajā sektorā būtu atbildība attīstīt savu darbinieku prasmes un kompetences;
- ✓ Sociāliem partneriem būtu nozīmīga loma individuālo kvalifikāciju un prasmju attīstīšanā nacionālā līmenī.

Rezolūcijas beigās tie apstiprināts, ka ETUC un tās locekļi izmantos sociālo dialogu un koplīgumus, lai nodrošinātu strādājošiem tiesības uz apmācībām.

¹¹ Skatīt: <http://www.etuc.org/a/6078>

Situācija Latvijā mūžizglītības jomā

Neformālā izglītība - daļa no mūžizglītības politikas

Latvijā neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanas sistēmas izveide ir tikai pašā sākuma stadijā. Viens no pirmajiem dokumentiem, kurā tiek skarti šie jautājumi ir 2007.gada 23.februārī apstiprinātās **Mūžizglītības pamatnostādnes 2007.-2013.gadam**, kuru ievadā rakstīts: „Mūsdienu sabiedrības attīstības procesā strauji mainās zināšanas un to pielietojums, kompetences, kuras nepieciešamas darba tirgū un sabiedrībā kopumā. Tāpēc aizvien patstāvīgāku un nozīmīgāku vietu blakus formālajai izglītībai iegūst neformālā, ikdienas mācīšanās, tai skaitā pieaugušo ikdienas mācīšanās, neatkarīgi no viņu vecuma un tā, vai pirms tam ir iegūts obligāto izglītību apliecinošs dokuments. Formālā izglītība, neformālā un ikdienas izglītība mūžizglītības politikā ir vienlīdz svarīgas un savstarpēji papildina cita citu, bagātinot mācīšanās kultūru, pieredzi un paplašinot izglītojošo vidi indivīda, kopienas un sabiedrības līmenī.” (Pamatnostādnes, 10.lpp)

Tāpat šajās pamatnostādnēs tiek minēts, ka uzsvars šajā dokumentā tiek likts uz pieaugušo izglītību, novērtējot to kā vājāko posmu izglītības nodrošināšanas procesā Latvijā, kuram nav arī skaidra atspoguļojuma normatīvajos aktos. Ar to galvenokārt tiek saprasta neformālā izglītība, kas strauji mainīgā darba tirgus un jauno tehnoloģiju apstākļos spēj ātri nodrošināt darba devēju, darba ņēmēju, kā arī indivīdu vajadzībām atbilstošas jaunas zināšanas, prasmes un kompetences.

Pamatnostādnēs starp rīcības virzieniem tiek minēts arī par nepieciešamību veidot sistēmu, lai šīs neformālā un ikdienas mācīšanās ceļā iegūtās zināšanas, prasmes un kompetences varētu atzīt un pielīdzināt formālajā izglītības sistēmā iegūtajām. Kā rezultāti un rādītāji tiek paredzēti sekojošie:

- ✓ Izglītības sistēmas ietvaros izglītības rezultātu atzīšanas paplašināšanās. (izveidoti 6 neformālā ceļā iegūto prasmju atzīšanas centri);
- ✓ Valstī ir noteikta neformālās izglītības atzīšanas un prasmju novērtēšanas kārtība, kas tiek izstrādāta struktūrfondu nacionālās programmas „Vienotas kārtības izstrāde profesionālās izglītības kvalitātes paaugstināšanai un sociālo partneru iesaistei un izglītošanai” ietvaros.

Informatīvajā ziņojumā par pamatnostādņu ieviešanas gaitu 2008.gadā ir rakstīts, ka lai nodrošinātu neformālā veidā iegūto zināšanu, prasmju un kompetenču atzīšanas instrumenta profesionālās izglītības pakāpē izveidi, ir izstrādāts mehānisms un normatīva bāze tā ieviešanai. Šī instrumenta pieejamība tiks nodrošināta pēc likumprojekta „Grozījumi Profesionālās izglītības likumā” pieņemšanas.

Programmā Mūžizglītības politikas pamatnostādņu 2007.–2013.gadam ieviešanai 2008.–2010.gadā kā viens no galvenajiem uzdevumiem tiek paredzēts noteikt neformālās izglītības un prasmju atzīšanas kārtību (punkts 2.3.). Savukārt pie darbības rezultātiem tiek paredzēts sekojošais:

- ✓ Līdz 2008.gadam izstrādāt metodiku neformālās izglītības atzīšanai un prasmju novērtēšanai. (punkts 2.5.1.1.)
- ✓ Līdz 2010.gadam izveidot normatīvo bāzi neformālās izglītības atzīšanai; (punkts 2.4.1.1.)

Jau 2007.gadā nacionālās programmas projekta „Vienotas metodikas izstrāde profesionālās izglītības kvalitātes paaugstināšanai un sociālo partneru iesaistei un izglītošanai” ietvaros tika izstrādāta „Neformālās izglītības atzīšanas un prasmju novērtēšanas metodika”. Savukārt, Izglītības un zinātnes ministrijai ir uzdots izstrādāt un Izglītības un zinātnes ministram līdz 2010.gada 31.decembrim iesniegt noteiktā kārtībā Ministru kabinetā Profesionālās izglītības likumprojektu.

Finansiālais ietvars attiecībā uz neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanas sistēmas izveidi ir noteikts MK noteikumu projektā Noteikumi par darbības programmas „Cilvēkresursi un nodarbinātība” papildinājuma 1.2.1.1.1. **apakšaktivitāti „Nozaru kvalifikāciju sistēmas izveide un profesionālās izglītības pārstrukturizācija”**. Viens no apakšaktivitātes mērķiem ir ārpus formālās izglītības iegūto prasmju atzīšanas attīstīšana, kā vienu no projekta atbalstāmajām darbībām nosaucot „ārpus formālās izglītības iegūto zināšanu, prasmju un kompetenču novērtēšanas un atzīšanas sistēmas aprobāciju”. Arodbiedrības tiek minētas gan pie apakšaktivitātes mērķa grupām, gan arī projekta iesniedzējiem.

Attiecībā gan uz pamatnostādņēs, gan arī to programmā 2008.-2010.gadam minēto, nākas secināt, ka šis jautājums tiek skarts vēl pagaidām ir diezgan piesardzīgi un vispārīgi. No pamatnostādņu programmas nākamajiem diviem gadiem būtu sagaidāms daudz precīzāks darbību izklāsts.

No augstāk minētajiem dokumentiem neskaidrs paliek jautājums, vai neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšana ir attiecināma uz visiem izglītību līmeņiem un veidiem vai galvenokārt runa ir tikai par profesionālo izglītību. Līdz šim paveiktās aktivitātes attiecas tikai uz šo izglītības veidu.

Ceļā uz atzīšanas sistēmas izveidošanu

Kā jau tas tika pieminēts, 2007.gadā struktūrfondu nacionālās programmas „Vienotas kārtības izstrāde profesionālās izglītības kvalitātes paaugstināšanai un sociālo partneru iesaistei un izglītošanai” ietvaros tika izstrādāts **materiāls "Neformālās izglītības atzīšanas un prasmju novērtēšanas metodika"**, kuras mērķis ir „ar formālo profesionālo izglītības sistēmu saskaņota, vienota procedūra neformālā ceļā iegūtu darba tirgus prasībām atbilstošu profesionālo kompetenču novērtēšanai un atzīšanai” (Metodika, 6lpp). Tās uzdevums būtu nodrošināt procedūru, kas ļautu cilvēkiem, kuri konkrētai profesijai nepieciešamās zināšanas, prasmes un profesionālās kompetences ir ieguvuši ārpus formālās izglītības, iegūt valsts atzītu profesionālo kvalifikāciju apliecinošu dokumentu.

Attiecībā uz neformālās izglītības atzīšanas un prasmju novērtēšanas procedūru, materiāls piedāvā divus variantus – A variantu un B variantu.

A variants

A variants

1.solis: Dokumentu sagatavošana un iesniegšana

1.posms: Informācijas iegūšana

2.posms: Pašvērtējums

3.posms: Dokumentu piešķiršana

2.solis: Profesionālās kvalifikācijas eksāmens

3.solis: Profesionālās kvalifikācijas piešķiršana

Savukārt, metodika piedāvāto B variantu vērtē kā daudz dzīvotspējīgāku nekā A variantu, jo tas ir ievērojami vairāk orientēts uz konkrēto cilvēku, kura

zināšanas, prasmes un profesionālās kompetences tiek vērtētas, tāpēc arī daudz objektīvāks.

B variants

1.solis: Dokumentu sagatavošana un iesniegšana

1.posms: Informācijas iegūšana

2.posms: Pašvērtējums

3.posms: Dokumentu piešķiršana

2.solis: Profesionālās kvalifikācijas eksāmens

1.posms: Iesniegto dokumentu izvērtēšana

2.posms: Intervija

3.posms: Profesionālās kvalifikācijas pārbaudījums

3.solis: Profesionālās kvalifikācijas piešķiršana

Savukārt, 2009.gada 16.septembrī valdībā tika pieņemts rīkojums Nr.629 par koncepciju "**Profesionālās izglītības pievilcības paaugstināšana un sociālo partneru līdzdalība profesionālās izglītības kvalitātes nodrošināšanā**". Šajā koncepcijā apstiprinātā neformālās izglītības atzīšanas procedūra pēc satura ir ļoti tuva tam, kāda tika ieteikta "Neformālās izglītības atzīšanas un prasmju novērtēšanas metodikā".

Koncepcija paredz, ka neformālās izglītības atzīšanas procedūra ietver šādas darbības:

1)pretendents (persona vecumā no 18 gadiem ar vismaz divu gadu darba pieredzi vai brīvprātīga darba pieredzi) neformālās izglītības atzīšanas institūcijā iesniedz pašvērtējumu, kurā atzīmē attiecīgajai specializācijai atbilstošās profesionālās kompetences un to iegūšanas veidu, iepriekš iegūtās formālās un neformālās izglītības dokumentus, darba devēja vai citas juridiskas vai fiziskas personas (kura ir organizējusi zināšanu, prasmju un kompetenču apguvi) ieteikumus;

2) neformālās izglītības atzīšanas institūcijas eksperti izvērtē iesniegtos dokumentus un iegūto kompetenču atbilstību izvēlētajai specializācijai, ja nepieciešams, apmeklē pretendenta darba vietu un organizē profesionālās kvalifikācijas eksāmenu speciālista profesionālās kvalifikācijas ieguvei un izsniedz speciālista profesionālo kvalifikāciju apliecinošu dokumentu.

Neformālās izglītības atzīšanas institūcija un tās funkcijas

Attiecībā uz neformālās izglītības atzīšanas un prasmju novērtēšanas procedūru, jau iepriekš pieminētā metodika paredz sociālo partneru iesaisti, deleģējot funkcijas Neformālās izglītības atzīšanas institūcijai (NIAI) un deleģējot ekspertus tās darbā.

Metodika paredz NIAI kā sociālo partneru pilnvarotu institūciju, kas pārstāv nozares vai profesijas intereses un kuras funkcijas var pildīt gan darba devēju, gan darba ņēmēju organizācijas, gan citas juridiskas personas, un tādēļ nav nepieciešams dibināt jaunu institūciju. Vairākām nozarēm var būt viena Neformālās izglītības atzīšanas institūcija.

Materiāls "Neformālās izglītības atzīšanas un prasmju novērtēšanas metodika" uzskaita sekojošas Neformālās izglītības atzīšanas institūcijas funkcijas (Metodika, 10.lpp):

- ✓ Sabiedrības informēšana par neformālās izglītības ceļā iegūtu profesionālo zināšanu, prasmju un profesionālo kompetenču atzīšanas iespējām;
- ✓ Profesionālo zināšanu, prasmju un profesionālo kompetenču novērtēšanas un atzīšanas procesa administrēšana;
- ✓ Ekspertu apzināšana, piesaistīšana un izglītošana sadarbībā ar sociālajiem partneriem, ekspertu darba koordinēšana;
- ✓ Profesionālo zināšanu, prasmju un profesionālo kompetenču novērtēšana un atzīšanas procesam nepieciešamo dokumentu izstrāde (pašvērtējuma anketa, vērtēšanas kritēriji u.c.), kuru veic sociālo partneru deleģēti nozares eksperti.
- ✓ Pretendentu profesionālo zināšanu, prasmju un profesionālo kompetenču vērtēšana, kuru veic sociālo partneru deleģēti nozares eksperti.
- ✓ Informācijas apkopošana par pretendentiem trūkstošo profesionālo zināšanu, prasmju un profesionālo kompetenču apguves iespējām.

- ✓ Profesionālās kvalifikācijas piešķiršana, pamatojoties uz pretendenta profesionālo zināšanu, prasmju un profesionālo kompetenču vērtēšanas rezultātiem.
- ✓ Profesionālo kvalifikācijas apliecību noformēšana, izsniegšana, uzskaitē.

Savukārt, koncepcijā „Profesionālās izglītības pievilcības paaugstināšana un sociālo partneru līdzdalība profesionālās izglītības kvalitātes nodrošināšanā” ir ietverti arī jautājumi par valsts institūciju, sociālo partneru un profesionālo organizāciju līdzdalības un atbildības noteikšanu neformālajā izglītībā (4.4.risinājums) un no diviem piedāvātajiem attīstības scenārijiem, MK rīkojums paredz atbalstīt vienu. Saskaņā ar to, neformālās izglītības programmas apguvi apliecina institūcijas, kas īsteno attiecīgo programmu, izsniegts dokuments. Ja izglītības programma paredz noteiktai speciālista kvalifikācijai atbilstošu prasību izpildi, kvalifikāciju apliecinošu dokumentu izsniedz neformālās izglītības atzīšanas institūcija, kurā persona kārtu profesionālās kvalifikācijas eksāmenu.

Ar MK rīkojumu atbalstītais variants koncepcijas „Profesionālās izglītības pievilcības paaugstināšana un sociālo partneru līdzdalība profesionālās izglītības kvalitātes nodrošināšanā” ietvaros nosaka neformālās izglītības atzīšanas procedūras kā maksas pakalpojumu pretendentiem un līdz ar to ietekmi uz valsts un pašvaldību budžetiem. Savukārt, attiecībā uz neformālās izglītības atzīšanas institūciju, tika atbalstīts variants, kurā neformālās izglītības atzīšanas institūciju uzdevumus, kas ir maksas pakalpojumi, veic izglītības iestādes un eksaminācijas centri, kuri ir saņēmuši licenci minēto uzdevumu veikšanai.

Kā priekšrocības šādai izvēlei tiek minēts:

- ✓ Izglītības iestādēm un eksaminācijas centriem ir pieredze pieaugušo izglītošanā, eksaminācijas komisiju darbā un eksaminācijas procesa organizācijā.
- ✓ Izglītības iestādēm un eksaminācijas centriem ir materiāli tehniskais, tajā skaitā informāciju tehnoloģiju nodrošinājums.

Kā trūkumi šādai izvēlei tiek minēts:

- ✓ Izglītības iestādēm un eksaminācijas centriem jāveic papildu funkcijas.
- ✓ Jāizdara grozījumi izglītības iestāžu un eksaminācijas centru nolikumos.

Kā otrs variants tika paredzēts, ka neformālās izglītības atzīšanas institūciju uzdevumus veic šiem mērķiem izveidotas īpašas institūcijas, taču šo koncepcijas variantu MK neatbalstīja.

Par Neformālās izglītības atzīšanas institūcijas funkcijas ir noteiktas sekojošās:

- ✓ Sabiedrības informēšana par neformālajā izglītībā iegūtu profesionālo zināšanu, prasmju un kompetenču atzīšanas iespējām;
- ✓ Neformālās izglītības atzīšanas procesam nepieciešamo dokumentu izstrāde, procesa administrēšana;
- ✓ Ekspertu apzināšana, piesaistīšana un izglītošana, ekspertu darba koordinēšana;
- ✓ Informācijas apkopošana par pretendentiem trūkstošo zināšanu, prasmju un kompetenču apguves iespējām;
- ✓ Speciālista profesionālās kvalifikācijas eksāmena organizēšana;
- ✓ Speciālista profesionālo kvalifikāciju apliecinošu dokumentu noformēšana, izsniegšana un uzskaitē.

Kā redzams, pastāv atšķirības starp metodikas ieteiktajām un koncepcijā iekļautajām NIAI funkcijām. Ar MK rīkojumu apstiprinātajā dokumentā vairs nav sastopamas funkcijas, kas attiecas uz pašu nozīmīgāko posmu - zināšanu, prasmju un profesionālo kompetenču vērtēšanu.

Atzīšanas procesa attīstība Latvijā tuvākajā nākotnē

Tikai pavisam nesen Latvijā ir uzsākts process pie neformālā ceļā iegūto zināšanu, prasmju un kompetenču atzīšanas ietvara izveides. Sprotams, ka šādas sistēmas izveide nav viegls uzdevums, jo ir jāatrod Latvijas iedzīvotāju vēlmēm un vajadzībām pats atbilstošākais variants, kuru būtu arī iespējams veiksmīgi uzsākt un nodrošināt tā labu funkcionēšanu dzīvē.

Virkne valstu šādas sistēmas jau ir izveidojušas, tādēļ turpinot darbu Latvijā, būtu lietderīgi uzzināt par citu pieredzi. 2009.gadā CEDEFOP izstrādāja „**Eiropas vadlīnijas neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanai**”¹² (European Guidelines for validating non-formal and informal learning), kurās ir apkopoti citu ES valstu līdzšinējā pieredzes rezultātā iegūti ieteikumi, ar kuriem būtu vēlams iepazīties turpinot darbu pie atzīšanas sistēmu izstrādāšanas un pilnveidošanas. Šīs vadlīnijas ir izstrādātas balstoties uz 2004.gada Principiem neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanai.

Atzīšanā iesaistītās institūcijas un to funkcijas

Ir sastopami dažāda veida institucionālie ietvari attiecībā neformālo un ikdienas mācīšanos. Lai spētu izvērtēt šīs dažādās sistēmas, ir lietderīgi zināt funkcijas, kuras šīm institūcijām ir jāpilda. Tās ir sekojošas (Vadlīnijas, 47-48.lpp):

- ✓ Oficiāla politiku pilnveidošana šajā jomā;
- ✓ Pildīt tādus administratīvos procesus kā pieteikumu saņemšana atzīšanai, novērtēšanas administrēšana, rezultātu reģistrēšana, audzēkņu konsultēšana par rezultātiem un sūdzību procesa administrēšana;
- ✓ Procedūras, kas veicina potenciālo kandidātu iesaistīšanos atzīšanas procesos, tai skaitā mārketingi, kurš izskaidro ieguvumus un zaudējumus, informē par pieteikšanās kārtību, kur iegūt vairāk informācijas, kurš var palīdzēt pieteikuma sagatavošanas procesā un sniedz informāciju par pieteikšanās termiņiem, apelācijas sūdzību procesu un izmaksām;
- ✓ Sniegt informāciju, padomu un konsultācijas apliecinājumu dokumentācijas posmā, kas ietver priekšmetus, modulus, kompetences, kursus un kvalifikācijas un kuru atzīšana var būt lietderīga;

¹² Skatīt: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/553/4054_en.pdf

- ✓ Sniegt audzēkņiem konsultācijas novērtēšanas procesā, īpaši attiecībā uz to, kādi pierādījumi var tikt izmantoti un kādā veidā tie var tikt pasniegti, kā arī nepieciešamības gadījumā kuri no pierādījumiem var tikt uzskatīti par pamatotu un ticamu pierādījumu;
- ✓ Organizēt mācīšanās vai kompetenču rezultātu novērtēšanu, izskaidrošanu informēšanu par tiem, jo tas ir dalībnieku galvenais mērķis, pienākums un atbildība;
- ✓ Nodrošināt, lai vērtētāju, konsultantu un citu iesaistīto kvalifikācijas un prasmes būtu atbilstošas;
- ✓ Nodrošināt, ka par atzīšanas novērtēšanas iznākumu tiek pieņemts oficiāls spriedums;
- ✓ Nodrošināt iznākuma sertifikāciju;
- ✓ Noteikt kādā veidā tiek nodrošināta (regulēta) procesu atzīšanas politiku, procesu un novērtēšanas kvalitāte.

Tā kā šīs funkcijas ir sadalītas starp dažādām organizācijām institucionālajā sistēmā, tad tās var tikt kombinētas dažādos veidos. 2004.gadā izdotie Principi neformālās un ikdienas mācīšanās apgalvo, ka atzīšanas procesa uzticība ir atkarīga no godīguma, caurskatāmības un kvalitātes nodrošināšanas un noturīgu metodoloģiju izvēles. Savukārt atzīšanas sistēmas institūcijām ir visas iespējas optimizēt šos fundamentālos uzticības elementus.

2007.gada European Inventory¹³ detalizēti apskata daudzus institucionālo sistēmu piemērus. Turpmāk tiks sniegts ieskats par vairākiem vispārīgiem šo sistēmu aspektiem.

Vispirms, institucionālās sistēmas veids var atšķirties izmēros sākot no Eiropas līmeņa brīvprātīgo aktivitāšu atzīšanas beidzot ar to, kā viena pati skola atzīst mācīšanās iznākumus, kuri apgūti citviet. Sistēmas mērogs nosaka atšķirības efektīvas institucionālās struktūras veidošanā. Lielās sistēmās sertifikācijas funkcija parasti tiek nodalīta no atzīšanas procesa. Šis aspekts var tikt izmantots, lai radītu kvalitātes nodrošināšanas procesu un var veidot saskaņotību un konsekveni, it īpaši pieteikšanās standartos. Sertificēšanas aģentūra valsts pārvaldes līmenī var piedāvāt oficiālu apstiprinājumu neformālai un ikdienas izglītībai. Centrālā novērtēšanas un atzīšanas aģentūra var arī tikt izmantota, lai izveidotu plaši piemērojamus procesus, kas savukārt var iedrošināt mazākas aģentūras piedāvāt atzīšanas un novērtēšanas funkcijas.

¹³ Skatīt: <http://www.ecotec.com/europeaninventory/2007.html>

Kopumā izglītības un apmācību iestādēm ir dominējošā loma atzīšanas procesā, jo tas atvieglo standartu salīdzināšanu formālajā un neformālajā sistēmā. Taču, pastāv iespēja, ka formālās sistēmas noteicošā loma var kavēt novērtēšanas prakses attīstību tajās jomās, kas nav atkarīgas no formālās mācību vides. Ir iespējams, ka atzīšanas procesa atbildes reakcija uz pretendentu vajadzībām būs atkarīga no dažādo institūciju veidiem, kas indivīdiem piedāvā atzīšanu.

Šķiet, ka vairums valstu piemēro atzīšanas sistēmas atsevišķu grupu vajadzībām, īpaši personām ar īpašām vajadzībām, bezdarbniekiem vai cilvēkiem ar zemām kvalifikācijām. Neskatoties uz to, ka šādas pieejas izvēlei ir bijuši atbilstoši iemesli, tomēr šādā situācijā pastāv risks, ka atzīšana tiek izslēgta no parastās kvalifikāciju politikas, izveidojot tādus kā augstākas un zemākas klases sertifikātus, atkarībā no tā, kurš ceļš uz sertifikāciju ir izvēlēts.

Atzīšanā iesaistītās puses un to galvenās funkcijas

Efektīva validācijas procesu darbība ir būtiski atkarīga no konsultantu, novērtētāju un atzīšanas procesa administratoru profesionālās darbības. Šo cilvēku pastāvīgai sagatavošanai un apmācībai ir izšķiroša nozīme. Pieredzes apmaiņas iespējām un labi funkcionējošai atzīšanas prakses kopienai ir jābūt daļai no attīstības programmas, kas domāta cilvēkiem, kas saistīti ar atzīšanas procesa praktiskajiem jautājumiem. Šo cilvēku savstarpējā mijiedarbība viena atzīšanas procesa ietvaros vistīkamāk padarīs to efektīvāku un tādā veidā palīdzēs indivīdiem, kuri vēlas savu mācīšanās rezultātu atzīšanu.

No starptautiskās pieredzes ir novērots, ka pastāv piecas dažādas praktiķu grupas, kuras ir iesaistītas atzīšanas procesā. Nav iespējams apgalvot, ka visas tās ir savstarpēji atšķirīgas, jo praksē viens cilvēks vai organizācija var pildīt pienākumus, kas aptver vairākus iedalījumus šajā klasifikācijā.

Šie praktiķi aptver visus atzīšanas aspektus un piedāvā informāciju, padomus un vadību (orientāciju), veic novērtēšanu, ārējo procesa uzraudzību, vada novērtēšanas centrus/procedūras, taču ir vēl daudzi citi stakeholderi, kuriem liela tomēr ne tik tieša loma atzīšanas procesā.

Eiropas vadlīnijas neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanai (67.-69.lpp) uzskaita sekojošus aktierus, kuri ir iesaistīti atzīšanas procesa praktiskā nodrošināšanā:

- ✓ Padomdevēji – šo cilvēku uzdevums ir informācijas un padomu nodrošināšana, sākot no potenciālo klientu atrašanas un iesaistīšanas atzīšanas procesā, viņa sagatavošanas novērtēšanai, kā arī sniedzot vajadzīgo atbalstu un padomus pēc novērtēšanas lēmuma saņemšanas;
- ✓ Vērtētāji – šo cilvēku uzdevums ir atrast un izskatīt pierādījumus par indivīda mācīšanos un novērtēt, kuri no tiek atbilst specifiskajiem standartiem un kuri neatbilst;
- ✓ Procesa vadītāji – šo cilvēku atbildība ir pārvaldīt procesu, cilvēkus un iespējams fizisku vai virtuālu centru, kur kandidāti, padomdevēji un vērtētāji satiekas;
- ✓ Ārējie novērotāji – šie cilvēki nodrošina kvalitātes pārbaudes atzīšanas procedūrām, iesaistīto praktiķu apmācībām un kandidātu sasniegtajiem rezultātiem;
- ✓ Citas ieinteresētās puses – interesenti, kuri nav tiešā veidā iesaistīti atzīšanas procedūrās, taču kuriem ir svarīgi, lai atzīšana darbotos veiksmīgi.

Arodbiedrību iesaiste atzīšanas procesā

Neformālā ceļā iegūto prasmju, zināšanu un kompetenču ietvara izveide Latvijā ir tikai pašā sākuma stadijā. Tas nozīmē arī to, ka pašlaik tikai veidojas izpratne par to, tieši kādā veidā šajā procesā iesaistīsies vai tiks iesaistīti dažādi ar šo jomu saistīti stakeholderi.

Ņemot vērā, ka viss šis mācīšanās atzīšanas process ir cieši saistīts ar darba tirgu, kā arī to, ka tā potenciālie klienti būs esošie/bijušie/nākošie darba ņēmēji, arodbiedrībām būtu maksimāli jāiesaistās, lai veicinātu, ka jaunveidojamo sistēmu pamatā ir ideja „cilvēks centrā”. Arodbiedrību iesaiste būtu vēlama īpaši fāzēs, kas saistītas ar cilvēku informēšanu un konsultēšanu.

Informācijas sniegšana un konsultācijas

2007.gada European Inventory apskatītie valstu piemēri norāda uz to, ka potenciālajiem kandidātiem un tiem, kuri jau ir iesaistījušies atzīšanas procesā, ir jābūt iespējai saņemt objektīvus un kompetentus padomus. Nav iespējams izveidot vienu atzīšanas procesu, kurš apmierinās visu kandidātu vajadzības. Ir skaidri zināms, ka sistēma ir rūpīgi jāpielāgo indivīdu vajadzībām un to var vismaz daļēji sasniegt īstajā brīdī nodrošinot informāciju, padomu un vadību.

Ir skaidrs, ka pat pirms lēmuma pieņemšanas par iesaistīšanos atzīšanas procesā, kandidātiem ir nepieciešams zināt kāda ir pievienotā vērtība, ko sagaidīt, kādiem standartiem ir jāatbilst un kāda veida formātā ir jābūt mācīšanās pierādījumiem. Tāpat, atzīšanas vai sertifikācijas beigās, kandidāti vēlēšies uzzināt par iespējamajiem virzieniem tālākai kvalifikācijai. Tātad, atzīšanas procesā kandidātiem būs nepieciešama informācija, ieteikumi un vadība par sekojošiem jautājumiem:

- ✓ Atzīšanas pieteikšanās termiņi;
- ✓ Izmaksas;
- ✓ Procedūra
- ✓ Mācīšanās iznākumu pierādījumu formāti;
- ✓ Pierādījumu pietiekamība;
- ✓ Kvalitāte un standarti;

- ✓ Pierādījumu prezentēšana;
- ✓ Novērtēšana un labākā pieeja šim procesam;
- ✓ Pieejamais atbalsts;
- ✓ Apelācijas sūdzību procedūra.

Laicīga pieeja informācijai, padomam un vadībai ir ļoti būtiska – IKT balstītas sistēmas piedāvā daudzas priekšrocības lietotājiem, kā arī nodrošina efektīvus līdzekļus informācijas apmaiņai starp kandidātiem un padomdevējiem. 2007.gada European Inventory parāda, ka tendence attīstīt IKT risinājumus konsultāciju nolūkam atzīšanas sistēmās arvien turpinās. Daudzas no iniciatīvām ir nacionāla mēroga un ir skaidrs, ka IKT sistēmas ir atslēga turpmākai atzīšanas procesu attīstībai, it īpaši novērtēšanas fāzē.

Pastāv nodalījums starp kandidātu vadību, kas attiecas uz novērtēšanas jautājumiem un konsultācijām, kas vairāk attiecas uz vispārējo procesu. Attiecībā uz šīm divām kategorijām, profesionāļiem, kuri ir iesaistīti kandidātu konsultēšanas procesā, būs nepieciešamas dažāda veida prasmes.

Kopumā indivīda orientēšana ir plašs darbības lauks padomdevējiem, konsultantiem un citām nozīmīgām ieinteresētajām pusēm. Tas ietver sevī visus aspektus, kas saistīti ar informācijas ražošanu un izplatīšanu, potenciālo kandidātu motivēšanu, pēc tam piedāvājot individualizētu padomu un vadību par visu procesu sākot no mācīšanās identificēšanas līdz sertifikācijai. Procesa laikā indivīdi var pieņemt daudzus lēmumus. Īstajā brīdī piedāvātas konsultācijas var padarīt šo procesu efektīvu visiem partneriem. Indivīda orientēšanas fāze var aizņemt daudzus mēnešus un labi sagatavoti konsultanti ievērojami paaugstina kopējā atzīšanas procesa izmaksas. Vadības un konsultāciju aspekts ir ļoti nozīmīgs, jo kā nākamā seko fāze, kurā pret iepriekš nodefinētiem standartiem tie novērtētas personas zināšanas, prasmes un kompetences.

Nobeigums un secinājumi

Darbs un izglītība kļūst par arvien ciešāk saistītiem jēdzieniem. Arvien mazāk ir sastopami tradicionālie sadalījumi, kad tiek noslēgts izglītības posms, lai uzsāktu darba gaitas. Cilvēki arvien vairāk mācās dažādos vecumos un dzīves posmos, iesaistoties mācīšanās procesos atšķirīgos veidos –ursos un pulciņos ārpus darba, specializētās apmācībās darba vietā, ikdienā lasot noteikta veida literatūru vai dodoties īpašā mācībām veltītā atvaļinājumā u.c.

Neskatoties uz šīm strukturālajām izmaiņām, oficiālu izglītību atzīstošu dokumentu iespējams iegūt galvenokārt formāli iesaistoties izglītības procesā un apmeklējot noteiktu stundu skaitu, veltot tam noteiktu laiku un izpildot noteiktas procedūras utt. Savukārt, ieviešot sistēmu, kura būtu spējīga atzīt arī ārpus formālās izglītības sistēmas iegūtās zināšanas, prasmes un kompetences, labāk atspoguļotu strādājošo patiesās prasmes un spējas un paaugstinātu viņu konkurētspēju darba tirgū tādā veidā arī sniedzot iespēju saņemt augstāku atalgojumu.

Arodbiedrībām darbinieku izglītošanas jautājumi vienmēr ir bijuši nozīmīgi un tādēļ ir ļoti būtiski pievērst uzmanību notikumu attīstībai šajā jomā. Kā jau tas metodikā iepriekš tika minēts, izglītības atzīšanas jautājumos cilvēks ir centrā – visam procesam, procedūrām, noteikumiem ir jābūt veidotiem tā, lai no tiem labumu gūtu cilvēks, kurš ir izlēmis spert visus nepieciešamos soļus, lai iegūtu oficiālu dokumentu par savām zināšanām, prasmēm un kompetencēm, kas ir apgūtas ārpus formālās izglītības sistēmas un rezultātā uzlabotu viņa izredzes darba tirgū.

Arī Latvijā tāpat kā citviet Eiropā ir aizsācies process, lai ieviestu sistēmu, kas pielīdzinātu un atzītu arī ārpus formālās izglītības apgūto. Lai nodrošinātu, ka šī sistēma tiek veidota atbilstoši uzstādījumam „cilvēks centrā”, arodbiedrību aktīva un profesionāla iesaiste ir ļoti būtiska. Arodbiedrībām ir jāstrādā, lai vecinātu, ka šī jaunā sistēma kopumā ir viegli saprotama, caurredzama, taisnīga, profesionāla un pieejama ikvienam, kurš to vēlas. Piemēram, lai novērtēšanas metodoloģijas būtu adekvātas un reāli pielietojamas, lai atzīšanas procesa izmaksas nebūtu pārlietu ierobežojošs aspekts utt.

Ziņojumā iepriekš tika uzskaitīti visi galvenie uzdevumi, kurus parasti ir jāveic, lai nodrošinātu šādas atzīšanas sistēmas labu funkcionēšanu. Ņemot vērā

Latvijas situāciju un procesā iesaistītās puses, arodbiedrībām būtu jāiesaistās cilvēku (galvenokārt strādājošo) informēšanas un konsultēšana procesos. Atkarībā no kapacitātes un iespējām arodbiedrības var veikt pasākumus, kas vispirms veicina potenciālo kandidātu iesaistīšanos atzīšanas procesos, skaidrojot ieguvumus un zaudējumus, informēt par pieteikšanās kārtību, iespējām saņemt vairāk informācijas un palīdzību pieteikuma sagatavošanas procesā, iesaistītajām izmaksām u.c.

Bez pieminētās informēšanas, arodbiedrības var iesaistīties arī potenciālo klientu konsultēšanā par jau daudz specifiskākiem jautājumiem. Piemēram, dokumentācijas posmā skaidrojot kādi priekšmeti, moduļi, kompetences, kursi un kvalifikācijas varētu būt lietderīgi, kā arī kādi pierādījumi var tikt izmantoti un kādā veidā tie var tikt pasniegti u.c.

Taču nespējot vai neiegūstot tiesības pildīt ar atzīšanas procesu tieši saistītas funkcijas sabiedrībā kopumā, arodbiedrības var iesaistīties procesā arī netiešā un šaurākā veidā:

- ✓ informējot savus biedrus par to, kas ir neformālā ceļā apgūto prasmju, zināšanu un kompetenču atzīšana un kādas ir ar to saistītās procedūras;
- ✓ uzraudzīt vai atzīšanas process noris to lietotāju interesēs un vai tiek pilnībā ievērotas viņu tiesības;
- ✓ informēt savus biedrus par mūžizglītības iespējām un mudināt viņus iesaistīties tajās.

Arodbiedrību iesaistei ir ļoti liela nozīme, taču tai ir jābūt pietiekami kvalitatīvai un profesionālai. Tādēļ iesaistes neatņemama sastāvdaļa ir pašu arodbiedrību pārstāvju izglītošana un apmācība.

Santa Ozoliņa
Decembris, 2009