

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA

Eiropas Savienības
struktūrfondi un
Kohēzijas fonds

I E G U L D Ī J U M S T A V Ā N Ā K O T N Ē

**“Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju efektīvākas iesaistes
mācībās izvērtējums”
(identifikācijas numurs: FM2019/48 (TP IZV))**

Izvērtējuma ziņojums

Finansējuma avots: Eiropas Sociālā fonda tehniskās palīdzības projekts “Kohēzijas politikas fondu izvērtēšanas nodrošināšana pierādījumu bāzes veidošanai uz rezultātiem vērstu un efektīvu ES fondu ieguldījumu plānošanai un veikšanai Latvijas tautsaimniecībā”

Pasūtītājs: Finanšu ministrija

Izpildītājs: Nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”



Baltic
Institute
of Social
Sciences

Rīga
2020. gada 18. maijs

Saīsinājumi	4
Tabulu saraksts	6
Attēlu saraksts	6
KOPSAVILKUMS.....	11
SUMMARY	17
IEVADS	23
1. IZVĒRTĒJUMA METODOLOĢIJA	26
2. IZVĒRTĒJUMA REZULTĀTI	39
2.1. Nodarbināto ar zemu kvalifikāciju statistiskais portrets.....	39
2.2. Pieaugušo izglītības piedāvājuma plānošana un īstenošana	46
2.2.1. Pieaugušo izglītības sistēmas vispārējs raksturojums	46
2.2.2. Pieaugušo izglītības piedāvājuma raksturojums nacionālā līmenī	56
2.2.3. Pieaugušo izglītības piedāvājuma raksturojums pašvaldību līmenī	71
2.2.4. Kopsavilkums	73
2.3. Pieaugušo izglītības organizācija un īstenošana pašvaldībās	75
2.3.1. Atbildīgie speciālisti par pieaugušo izglītību pašvaldībā: pienākumi un noslodze	75
2.3.2. Pieaugušo izglītības īstenošanā iesaistītās institūcijas pašvaldībās, to funkcijas un sadarbības veidi	81
2.3.3. Pieaugušo izglītības īstenošanas prakse pašvaldībās	87
2.3.4. Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju iesaistīšanas mācībās pasākumi un šķēršļi pašvaldībās	96
2.3.5. Kopsavilkums	102
2.4. Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju aptaujas rezultāti	104
2.4.1. Motivācija iesaistīties mācībās	104
2.4.2. Informācijas kanāli un pieejamība	112
2.4.3. Mācību vajadzības un mācīšanās pieredze pēdējo 12 mēnešu laikā	118
2.4.4. Zemu kvalificēto nodarbināto darba apstākļu izmaiņas atkarībā no dalības mācībās	122
2.4.5. Kopsavilkums	125
2.5. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju – nodarbinātības gaitu statistiskās analīzes rezultāti.....	125
2.5.1. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju – statistiskais portrets	126
2.5.2. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju – darbavietu raksturojums un mācību izvēles	129

2.5.3. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju – situācijas izmaiņas 6 un 12 mēnešus pēc dalības projektā uzsākšanas	134
2.5.4. Kopsavilkums	147
2.6. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju – izglītības motivācija, vajadzības un pieredze	148
2.6.1. Motivācija iesaistīties izglītības pasākumos	148
2.6.2. Informācijas iegūšanas galvenie kanāli un konsultācijas	156
2.6.3. Mācību organizācijas un kvalitātes vērtējums	159
2.6.4. Šķēršļi un nepieciešamie atbalsta pasākumi	167
2.6.5. Mācību ietekme uz nodarbinātības situāciju	169
2.6.6. Kopsavilkums	173
2.7. Ārvalstu pieredzes izpēte nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju iesaistei pieaugušo izglītībā.....	174
2.7.1. Galvenie pieaugušo izglītības salīdzinošie rādītāji Latvijā, Igaunijā, Somijā un Nīderlandē	174
2.7.2. Ārvalstu ekspertu vērtējumi un pētījumu rezultātu analīze par personu ar zemu kvalifikāciju un zemu prasmju līmeni iesaistīšanos izglītības vai apmācības programmās	178
2.7.3. Igaunija	180
2.7.4. Somija	182
2.7.5. Nīderlande	185
2.7.6. Kopsavilkums	194
3. SECINĀJUMI UN IETEIKUMI.....	195
ANOTĀCIJA.....	207
PIELIKUMI	210
1. pielikums. Nodarbināto ar zemu kvalifikāciju aptaujas anketa	210
2. pielikums. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju – aptaujas anketa	218
3. pielikums. 8.4.1. SAM dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju – padziļināto interviju vadlīnijas	225
4. pielikums. Padziļināto interviju dalībnieku profils	228
5. pielikums. Ekspertu interviju dalībnieku saraksts	230
6. pielikums. Pašvaldību aptaujas anketa	232
7. pielikums. Izvērtējumā izmantotie informācijas avoti	239

Saīsinājumi

AIC – Akadēmiskās informācijas centrs
AII – augstākās izglītības iestādes
AM – Aizsardzības ministrija
CEDEFOP - Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs
CSP – Centrālā statistikas pārvalde
CFLA – Centrālā finanšu un līgumu aģentūra
DSA – Darbaspēka izlasveida apsekojums
EK – Eiropas Komisija
EM – Ekonomikas ministrija
ES – Eiropas Savienība
ESF – Eiropas Sociālais fonds
FGD – fokusa grupas diskusija
FM – Finanšu ministrija
IeM – Iekšlietu ministrija
IKT - informācijas un komunikācijas tehnoloģijas
IKVD – Izglītības kvalitātes valsts dienests
IZM – Izglītības un zinātnes ministrija
KM – Kultūras ministrija
KP VIS – Kohēzijas politikas fondu vadības informācijas sistēma 2014.-2020.gadam
LBAS – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
LDDK – Latvijas Darba devēju konfederācija
LIAA – Latvijas investīciju un attīstības aģentūra
LLKC – Latvijas Lauku konsultāciju un izglītības centrs
LLPA – Latvijas lielo pilsētu asociācija
LM – Labklājības ministrija
LPIA – Latvijas Pieaugušo izglītības apvienība
LPS – Latvijas Pašvaldību savienība
LTKR – Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera
milj. - miljoni
MK – Ministru kabinets
n.d. – nav datuma
NIID – Nacionālā izglītības iespēju datubāze
NVA – Nodarbinātības valsts aģentūra
NVO - nevalstiskās organizācijas
OECD - *Organisation for Economic Co-operation and Development* (Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija)
PI – pieaugušo izglītība
PIAAC - *Programme for the International Assessment of Adult Competencies* (Starptautiskais pieaugušo kompetenču novērtēšanas programmas pētījums)
PII – profesionālās izglītības iestādes
PIKC - profesionālās izglītības kompetences centrs
PIPP – Pieaugušo izglītības pārvaldības padome
PKC – Pārresoru koordinācijas centrs
SAM – specifiskā atbalsta mērķis

sk. – skatīt
t.i. – tas ir
TM – Tieslietu ministrija
TS – tehniskā specifikācija
t.s. – tā sauktais, tā sauktie
tūkst. – tūkstoši
u.c. – un citi
u.tml. – un tam līdzīgi
VIAA – Valsts izglītības attīstības aģentūra
VID – Valsts ieņēmumu dienests
VISC – Valsts izglītības satura centrs
VM – Veselības ministrija
ZM – Zemkopības ministrija

Tabulu saraksts

i. tabula.	Izvērtējuma ziņojuma struktūra un TS darba uzdevumi	25
1.1. tabula.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku atlases mainīgie lielumi (pazīmes) un kvotas dalībai padziļinātajās intervijās	30
1.2. tabula.	Administratīvo datu ievākšanai noteiktie atskaites datumi atkarībā no 8.4.1. SAM projektu dalībnieku mācību uzsākšanas laika	34
2.2.1. tabula.	PI politiku veidojošie politikas plānošanas dokumenti	47
2.2.2. tabula.	ES fondu un Latvijas valsts līdzfinansētie projekti PI jomā (2012-2020)	54
2.3.1. tabula.	Pašvaldību sadarbības veidi ar citām institūcijām PI jomā (skaits, n=119)	84
2.5.1. tabula.	Lielākie 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju darba devēji	133
2.5.2. tabula.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju profesijas kods pirms dalības mācībās uz 6 mēnešus pēc mācību uzsākšanas (skaits)	138
2.5.3. tabula.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju profesijas kods pirms dalības mācībās uz 12 mēnešus pēc mācību uzsākšanas (skaits)	139
2.5.4. tabula.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju profesijas kods pirms dalības mācībās uz 6 mēnešus pēc mācību uzsākšanas (skaits)	143
2.5.5. tabula.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju profesijas kods pirms dalības mācībās uz 12 mēnešus pēc mācību uzsākšanas (skaits)	144
3.1. tabula.	Ieteikumi nodarbināto pieaugušo iesaistīšanai PI	202

Attēlu saraksts

2.1.1. attēls.	Zemu kvalificēto nodarbināto sadalījums pēc dzimuma un vecuma (%)	40
2.1.2. attēls.	Zemu kvalificēto nodarbināto sadalījums pēc dzīvesvietas reģiona un apdzīvotās vietas tipa (%)	40
2.1.3. attēls.	Zemu kvalificēto nodarbināto sadalījums pēc tautības un ģimenes stāvokļa (%)	40
2.1.4. attēls.	Zemu kvalificēto nodarbināto sadalījums pēc māsaimniecības locekļu skaita un bērnu skaita ģimenē (%)	41
2.1.5. attēls.	Zemu kvalificēto nodarbināto sadalījums pēc augstākā izglītības līmeņa un izglītības iegūšanas gads (%)	42
2.1.6. attēls.	Zemu kvalificēto nodarbināto sadalījums pēc nodarbinātības statusa un darbavietas īpašuma forma (%)	42
2.1.7. attēls.	Zemu kvalificēto nodarbināto sadalījums pēc darba attiecību tiesiskā pamata un blakusdarba esamības (%)	43
2.1.8. attēls.	Zemu kvalificēto nodarbināto sadalījums pēc amata pamatdarbavietā (%)	43
2.1.9. attēls.	Zemu kvalificēto nodarbināto sadalījums pēc pamatdarbavietas saimnieciskās darbības nozares (%)	44
2.1.10. attēls.	Zemu kvalificēto nodarbināto sadalījums pēc pēdējā mēneša neto darba samaksas pamatdarbā (%)	45
2.1.11. attēls.	Darba zaudēšanas iemesli un darba meklēšanas ilgums bezdarbniekiem ar zemu kvalifikāciju (%)	46
2.2.1. attēls.	PI politikas pārvaldības modelis	51
2.2.2. attēls.	PI piedāvājums ES fondu atbalstīto projektu tvērumā	57

2.2.3. attēls.	PI piedāvājumu veidošanas process	65
2.3.1. attēls.	PI darbā iesaistītie pašvaldības darbinieki (atbilžu sadalījums %)	76
2.3.2. attēls.	Pašvaldību aptaujas dalībnieki sadalījumā pēc amata (atbilžu sadalījums %) .	77
2.3.3. attēls.	Pašvaldību aptaujas dalībnieku ikdienas darba pienākumi (atbilžu sadalījums %)	77
2.3.4. attēls.	Pašvaldību aptaujas dalībnieku ikdienas administratīvie un saturiskie darba pienākumi PI jomā (atbilžu sadalījums %)	78
2.3.5. attēls.	Ar PI jomu saistīto darba pienākumu daļa procentos no kopējā darba laika (atbilžu sadalījums %)	79
2.3.6. attēls.	Atalgojuma saņemšana/nesaņemšana par pienākumu pildīšanu PI jomā (atbilžu sadalījums %)	80
2.3.7. attēls.	Pašvaldību sadarbības partneri PI jomā (atbilžu sadalījums %)	82
2.3.8. attēls.	Saziņas veidi starp PI iesaistītajām pusēm (atbilžu sadalījums %)	86
2.3.9. attēls.	Reģionālās nozīmes centru sadarbība ar sava reģiona novadiem (skaits)	86
2.3.10. attēls.	Reģionālās nozīmes centru sadarbību ar novadiem veicinošie faktori (skaits)	87
2.3.11. attēls.	Attīstības plānošanas dokumentos ietverto pasākumu PI/ mūžizglītības jomā īstenošanas prakse pašvaldībās (atbilžu sadalījums %)	89
2.3.12. attēls.	Mērķēto pašvaldības budžeta līdzekļu paredzēšana/ neparedzēšana PI pasākumiem (atbilžu sadalījums %)	90
2.3.13. attēls.	Pašvaldību izdevumu grupas PI jomā (atbilžu sadalījums %)	90
2.3.14. attēls.	Iedzīvotāju vajadzību un vēlmju noteikšanas veidi PI jomā (atbilžu sadalījums %)	91
2.3.15. attēls.	Pašvaldības darbinieku informētības līmeņa pašvērtējums par iedzīvotāju vajadzībām PI jomā (atbilžu sadalījums %)	92
2.3.16. attēls.	Pašvaldībā īstenotie pasākumi PI jomā laikā no 2016. līdz 2018. gadam (atbilžu sadalījums %)	93
2.3.17. attēls.	PI organizācijas šķēršļi pašvaldībā (atbilžu sadalījums %)	95
2.3.18. attēls.	Informācijas izplatīšanas kanāli par PI iespējām pašvaldībām (atbilžu sadalījums %)	96
2.3.19. attēls.	Vai nodarbināto ar zemu kvalifikāciju informēšanai tiek izmantoti kādi specifiski informēšanas kanāli vai veidi? (atbilžu sadalījums %)	97
2.3.20. attēls.	Iedzīvotāju motivāciju iesaistīties mācības veicinošie pasākumi pašvaldībās laikā no 2016. līdz 2018. gadam (atbilžu sadalījums %)	98
2.3.21. attēls.	Nodarbināto ar zemu kvalifikāciju motivēšanas iesaistīties mācībās pasākumu īstenošana pašvaldībās (atbilžu sadalījums %)	98
2.3.22. attēls.	Finansējuma avoti iedzīvotāju motivēšanas iesaistīties mācībās pasākumiem pašvaldībā (atbilžu sadalījums %)	101
2.3.23. attēls.	Nodarbināto ar zemu kvalifikācijas šķēršļi iesaistīties mācībās (atbilžu sadalījums %)	102
2.4.1. attēls.	Zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo iespējas un vajadzība mācīties patreizējā dzīves situācijā (atbilžu sadalījums %)	106
2.4.2. attēls.	Zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo dalība mācībās –ursos, semināros, pašmācības aktivitātēs (atbilžu sadalījums %)	108
2.4.3. attēls.	Mācību iespējas meklējošo un mācības uzsākošo personu motivācija: galvenie mācību iemesli (atbilžu sadalījums %)	109

2.4.4. attēls.	Mācību iespējas meklējošo un mācības nesākušo personu motivācija: galvenie šķēršļi (atbilžu sadalījums %)	110
2.4.5. attēls.	Mācību iespējas nemeklējošo personu motivācija: iespējamie pamudinošie faktori (atbilžu sadalījums %)	111
2.4.6. attēls.	Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju mācību aktivitātes pēdējo 12 mēnešu laikā kopējais raksturojums (atbilžu sadalījums %)	112
2.4.7. attēls.	Informācijas atrašanas piepūles vērtējums par iespējam mācīties pieaugušajiem Latvijā (atbilžu sadalījums %)	113
2.4.8. attēls.	Izmantotie informācijas kanāli par iespējam mācīties pieaugušajiem (atbilžu sadalījums %)	114
2.4.9. attēls.	Informētība par mājas lapu www.macibaspieaugusajiem.lv pieaugušo nodarbināto – informācijas nemeklētāju vidū (atbilžu sadalījums %)	115
2.4.10. attēls.	Informētība par pašvaldības koordinātoru darbu pieaugušo nodarbināto – informācijas nemeklētāju vidū (atbilžu sadalījums %)	116
2.4.11. attēls.	Uzmanības pievēršana informācijai par iespējam mācīties nodarbināto pieaugušo – informācijas nemeklētāju vidū (atbilžu sadalījums %)	117
2.4.12. attēls.	Profesiju un prasmju apguves pieprasījums nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju grupā (atbilžu sadalījums %)	119
2.4.13. attēls.	Mācību norises laiks nodarbinātajiem pieaugušajiem, kas pēdējo 12 mēnešu laikā ir mācījušies (atbilžu sadalījums %)	120
2.4.14. attēls.	Pēdējo 12 mēnešu laikā notikušās mācībās iegūto zināšanu vai prasmju izmantošanas vērtējums (atbilžu sadalījums %)	121
2.4.15. attēls.	Mācībās iegūto zināšanu vai prasmju ietekmes raksturojums (atbilžu sadalījums %)	122
2.4.16. attēls.	Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju darba apstākļu izmaiņas 6 mēnešu laikā atkarībā no dalības mācībās (atbilžu sadalījums %)	123
2.4.17. attēls.	Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju darba apstākļu izmaiņas 12 mēnešu laikā atkarībā no dalības mācībās (atbilžu sadalījums %)	124
2.5.1. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sadalījums pēc dzimuma un vecuma (%)	127
2.5.2. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sadalījums pēc izglītības un dzīvesvietas reģiona (%)	127
2.5.3. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sadalījums pēc apdzīvotās vietas urbanizācijas pakāpes (%)	128
2.5.4. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sadalījums pēc mācību pasākuma veida (%)	129
2.5.5. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sadalījums pēc šī izvērtējuma atskaites posmiem (%)	130
2.5.6. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju dalības pārtraukšana projektā sadalījumā pēc mācību pasākuma veida (%)	130
2.5.7. attēls.	Kvalifikācijas iegūšanas īpatsvars 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju vidū sadalījumā pēc iepriekšējā izglītības līmeņa un dzīvesvietas reģiona (%)	131
2.5.8. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju darba devēju raksturojums (%)	132

2.5.9. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sadalījums pēc profesijām (%)	134
2.5.10. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sadalījums pēc profesijām 6 mēnešus pēc mācību uzsākšanas (%)	136
2.5.11. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sadalījums pēc profesijām 12 mēnešus pēc mācību uzsākšanas (%)	136
2.5.12. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sadalījums pēc CSP DSA dotajām darba samaksas grupām mācību uzsākšanas brīdī (%).....	141
2.5.13. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sadalījums pēc CSP DSA dotajām darba samaksas grupām 6 mēnešus pēc mācību uzsākšanas (%)	141
2.5.14. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sadalījums pēc CSP DSA dotajām darba samaksas grupām 6 mēnešus pēc mācību uzsākšanas (%)	142
2.5.15. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju darba algas sadalījums salīdzinājumā ar profesijas vidējo algu mācību uzsākšanas brīdī (%)	145
2.5.16. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju darba algas sadalījums salīdzinājumā ar profesijas vidējo algu 6 mēnešus pēc mācību uzsākšanas (%)	146
2.5.17. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju darba algas sadalījums salīdzinājumā ar profesijas vidējo algu 12 mēnešus pēc mācību uzsākšanas (%)	146
2.6.1. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo iespējas un vajadzība mācīties pašreizējā dzīves situācijā (atbilžu sadalījums %)	149
2.6.2. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo pēdējā mācību pieredze pirms pieteikšanās 8.4.1. SAM projektā (atbilžu sadalījums %)	151
2.6.3. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo minētie iemesli – šķēršļi piedalīties mācībās agrāk par projektu (atbilžu sadalījums %)	152
2.6.4. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo motivācija: iemesli pieteikties 8.4.1. SAM projekta izglītības pasākumos (atbilžu sadalījums %)	153
2.6.5. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo informācijas kanāli par 8.4.1. SAM projektu (atbilžu sadalījums %)	157
2.6.6. attēls.	Informācijas par mācību iespējām (iestādēm, programmām, kursiem u.tml.) atrašanas piepūles vērtējums 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo vidū (atbilžu sadalījums %)	158
2.6.7. attēls.	Mācību tēmas izvēlē iesaistītās personas par 8.4.1. SAM projekta dalībnieka – zemu kvalificētā nodarbinātā pieaugušā mācībām (atbilžu sadalījums %) ...	159
2.6.8. attēls.	Mācības pabeigušo 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo īpatsvars aptaujā (atbilžu sadalījums %)	160

2.6.9. attēls.	Mācību pārtraukšanas iemesli 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo vidū (atbilžu sadalījums %)	160
2.6.10. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo apmierinātība ar dažādiem mācību organizācijas un norises aspektiem (atbilžu sadalījums %)	161
2.6.11. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo dalības mācībās līdzmaksājuma veicējs (atbilžu sadalījums %)	165
2.6.12. attēls.	Līdzmaksājuma veikšanas grūtības pakāpe 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo vērtējumā (atbilžu sadalījums %)	166
2.6.13. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo prognoze par savu dalību mācībās pilnas mācību maksas gadījumā (atbilžu sadalījums %)	166
2.6.14. attēls.	Dažādu atbalsta pasākumu noderīgums 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo mācībām projekta ietvaros (atbilžu sadalījums %)	167
2.6.15. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo mācībās iegūto zināšanu vai prasmju izmantošanas pašnovērtējums (atbilžu sadalījums %)	169
2.6.16. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo mācībās iegūto zināšanu vai prasmju ietekmes raksturojums (atbilžu sadalījums %)	170
2.6.17. attēls.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo darba apstākļu izmaiņas 6 mēnešu laikā atkarībā no dalības mācībās (atbilžu sadalījums %)	171
2.6.18. attēls.	SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo darba apstākļu izmaiņas 12 mēnešu laikā atkarībā no dalības mācībās (atbilžu sadalījums %)	172
2.7.1. attēls	Iesaistīšanās neformālās izglītības un mācību programmās 25-64 gadu vecumā pēdējo 12 mēnešu laikā sadalījumā pa dzimumu grupām (%) 2016. gadā	175
2.7.2. attēls	Iesaistīšanās neformālās izglītības un mācību programmās pēdējo 12 mēnešu laikā sadalījumā pa vecuma grupām (%) 2016. gadā	176
2.7.3. attēls	Iesaistīšanās neformālās izglītības un mācību programmās 25-64 gadu vecumā pēdējo 12 mēnešu laikā sadalījumā pēc izglītības līmeņiem (%) 2016. gadā	176
2.7.4. attēls	Motivācija iesaistīties izglītības vai mācību programmā. Atbilžu sadalījums izglītības pakāpes grupās (%)	177
2.7.5. attēls	Neformālo izglītības programmu un mācību īstenotāji 2016. gadā. Sadalījums pa organizāciju tipiem (%)	177

Kopsavilkums

Izvērtējuma mērķis ir izstrādāt nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju raksturojumu un identificēt to mācību vajadzības un efektīvākās sasniegšanas stratēģijas to iesaistei mācībās. Izvērtējuma mērķa grupa – nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju – ir pieaugušie vecumā no 25 gadiem un vecāki, kuri ir nodarbināti zemas kvalifikācijas profesijās (t.i. 8., 9.pamatgrupas profesijās¹). Stratēģiskā sistēma Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā „Izglītība un apmācība 2020” par vienu no stratēģiskajiem mērķiem definē, ka līdz 2020. gadam ES PI piedalās vismaz 15% iedzīvotāju vecumā no 25 līdz 64 gadiem. Šāds mērķis attiecībā uz Latviju iekļauts arī “Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.-2020. gadam”. 2019. gadā šis rādītājs bija 7,4%. Nozīmīga loma PI īstenošanā un finansēšanā Latvijā ir ES fondu atbalstītajiem un Latvijas valsts līdzfinansētajiem projektiem. Saistībā ar Izvērtējuma tiešo mērķu grupu vislielākā loma ir VIAA administrētā 8.4.1. SAM projekta “Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide” (turpmāk - 8.4.1. SAM projekts) īstenošanai, kura viena no mērķa grupām atbilst Izvērtējuma tiešajai mērķa grupai.

Statistikas datu analīzes par zemas kvalifikācijas nodarbinātajam Latvijā rezultātā tika izveidots šīs mērķa grupas sociālekonomiskais portrets. Biežāk tas ir vīrietis pirmspensijas vecuma grupā (45-64 gadu vecumā), ar vidējo vispārējo, arodskolas vai vidējo profesionālo izglītību, kura vairumā gadījumu iegūta pirms 1991. gada atbilstoši tam, kad šī vecuma grupa apmeklēja izglītības iestādi. Aptuveni puse zemu kvalificēto nodarbināto strādā būvniecības, enerģētikas, transporta un uzglabāšanas sektoros, attiecīgi – pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāju un celšanas iekārtu un mašīnu operatoru vai raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieku profesijās.

Latvijā pieaugušo izglītības (turpmāk – PI) attīstības stratēģija ir balstīta uz stratēģiju “Eiropa 2020”. Nacionālā līmenī, ņemot vērā PI jomas horizontālo raksturu un mērķa grupu daudzveidību, tās aspekti ir ietverti ne vien hierarhiski augstākajos valsts attīstības plānošanas dokumentos, bet arī vairāku politikas nozaru un apakšnozaru politikas plānošanas dokumentos. “Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plānā 2016.-2020. gadam” noteikti trīs prioritārie PI rīcības virzieni: pirmkārt, vienotas un ilgtspējīgas PI sistēmas izveide; otrkārt, dalītās un konkrētās atbildības un nozaru politiku mijiedarbības nodrošināšana; treškārt, PI pieejamības un kvalitātes nodrošināšana iedzīvotājiem neatkarīgi no viņu vecuma, dzimuma, iepriekšējās izglītības, dzīves vietas, ienākumu līmeņa, etniskās piederības, funkcionāliem traucējumiem u.c. faktoriem. Neraugoties uz izveidoto PI pārvaldības modeli, Latvijas PI tīkls, kas aptver visus PI pakalpojumu sniedzējus un piesaista atbilstošo mērķa grupu, netiek uzskatīts par efektīvi funkcionējošu.

Galvenā loma PI piedāvājuma nodrošināšanā Latvijā 2014.-2020. gada ES fondu plānošanas periodā ir ES fondu atbalstītajiem un Latvijas valsts līdzfinansētajiem projektiem. ES fondu projekti tiek īstenoti trīs nozaru ministriju administratīvajā pārraudzībā – IZM, LM, EM. Esošais PI piedāvājums stratēģiski tiek veidots, balstoties uz trīs politikas nozaru mērķiem un to sasniegšanā iesaistītajām mērķa grupām. Izglītības nozarē formālās PI piedāvātāji ir kā publiskās, tā privātās izglītības iestādes, savukārt neformālās izglītības programmas vairāk piedāvā tieši privātās izglītības iestādes un organizācijas. Pieaugušajiem kā

¹ Profesiju klasifikatora 9.pamatgrupas profesijas, kurās strādājošie izpilda vienkāršus un monotonus darbus vai mehāniskas darba operācijas, lietojot rokas instrumentus un bieži arī fizisku spēku, un Profesiju klasifikatora 8.pamatgrupas profesijas, t.i. iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri (profesijas, kuru pamatuzdevumi ir saistīti ar augsti automatizētu un citu rūpniecisko mašīnu un iekārtu izmantošanu).

specifiskai profesionālās izglītības mērķa grupai tiek piedāvātas profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmas, kopš 2019. gada arī modulārās profesionālās izglītības programmas, moduļa programmas, mūžizglītības kompetenču apguves programmas. Tāpat tiek piedāvātas arī neformālās izglītības programmas un informālās izglītības iespējas. Kopējais PI piedāvājums ir daudzveidīgs kā satura, tā veidu ziņā, īpaši attiecībā uz neformālās izglītības jomu. Neformālās izglītības un ikdienējās izglītības procesa rezultātā ir iespējams iegūt profesionālo kompetenci, kā arī, ievērojot noteiktu procedūru, iegūt tās novērtējumu. Tāpat ir iespējama profesionālās kvalifikācijas atzīšana, ja personai ir noteiktas zināšanas, prasmes un kompetences. Profesionālās kvalifikācijas atzīšana ir viens no nozīmīgiem PI atbalsta instrumentiem.

PI piedāvājuma saturs tiek veidots vairākos PI pārvaldības līmeņos – stratēģiskajā, operacionālajā un īstenošanas līmenī. Stratēģiskā līmenī galvenā institūcija ir Pieaugušo izglītības pārvaldības padome (turpmāk – PIPP), kas, nosakot prioritārās tautsaimniecības nozares un balstoties uz nozaru ekspertu padomju priekšlikumiem, pieņem lēmumus par īstenojamo mācību saturu. Atbilstoši EM darba tirgus prognozēm galvenās nozares, kurās varētu palielināties darbaspēka pieprasījums vidējā un ilgtermiņā, ir IKT, komercpakalpojumi, būvniecība, tirdzniecība un apstrādes rūpniecība. Vislielākā neatbilstība starp darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu tiek prognozēta attiecībā uz speciālistiem ar profesionālo vidējo izglītību, ar ko visvairāk saskarsies būvniecības un apstrādes rūpniecības nozares, ņemot vērā augsto vidējās kvalifikācijas darbavieta īpatsvaru nozarēs. Vienlaikus jānorāda, ka saskaņā ar Izvērtējumā iegūto informāciju, pieņemot lēmumus par aktuālā PI piedāvājuma veidošanu, darba tirgus prognozes netiek pilnvērtīgi apspriestas. Neraugoties uz to, esošais piedāvājums daļēji nosedz nozares, kurās ir prognozēts darba tirgus pieprasījums nākotnē. Kopējais PI piedāvājums kā formālajā, tā neformālajā izglītībā kopumā nosedz nozaru vajadzības ar atsevišķiem izņēmumiem.

PI piedāvājumu veidošanu ietekmējošs faktors ir arī potenciālo mācību dalībnieku vajadzības. Pieaugušo kā izglītības mērķa grupu vajadzību spektrs ir ļoti plašs, sākot no profesionālajām un karjeras vajadzībām līdz subjektīva rakstura personīgajām vajadzībām. 8.4.1. SAM projekta ietvaros piedāvājums tiek veidots, balstoties uz PIPP noteiktajām nozarēm un darba tirgus pieprasījumu, kas izriet no nozaru ekspertu padomju priekšlikumiem. Ārpus 8.4.1. SAM projekta izglītības pasākumiem izglītības pakalpojumu sniedzēji savu piedāvājumu veido, balstoties uz darba tirgus vajadzībām, ciešā sadarbībā ar darba devējiem un nozaru pārstāvjiem, kā arī PIKC gadījumā - uz sākotnējās profesionālās izglītības programmu bāzes. PI piedāvājuma kvalitāte ir atšķirīga, ne vienmēr pietiekami kontrolēta un atbilstoša darba tirgus prasībām. Tāpēc PI jomas dienas kārtībā aktuāls ir jautājums par izglītības kvalitāti, īpaši attiecībā uz neformālās izglītības programmām.

Pašvaldību līmenī nepastāv vienota sistēma PI piedāvājuma veidošanā. Lielākajā daļā pašvaldību tas tiek balstīts uz PI īstenojamu piedāvājumu, retāk uz iedzīvotāju vai darba devēju vajadzībām. Pašvaldības pašas mērķtiecīgi un plānveidīgi neveido mācību vajadzībās un situācijas izpētē balstītu PI piedāvājumu tās iedzīvotājiem. Pašvaldību galvenā darbība PI pasākumu organizēšanā ir tām nodotās informācijas par PI iespējām un organizāciju nacionālā vai vietējā līmenī izplatīšana. Neformālās izglītības pasākumi pašvaldībās ne vienmēr tiek īstenoti kā neformālās izglītības programmas, bet vairāk atbilst ikdienējās mācīšanās pasākumiem. Līdz ar to, pirmkārt, aktuāls ir jautājums par šo pasākumu kvalitātes nodrošināšanas iespējām; otrkārt, kas ir būtiski PI virsmērķa sasniegšanas kontekstā, šo pasākumu dalībnieki, lai arī pēc būtības iesaistās PI procesā, varētu to neatpazīst kā iesaistīšanos izglītības pasākumos un attiecīgi netiek iekļauti kopējā statistikā, kas tiek balstīta uz iedzīvotāju pašvērtējumu.

Atbildība par PI jomu pašvaldībās ir sadalīta starp vairākiem pārvaldības līmeņiem un pašvaldības iestādēm. Tikai nelielā daļā pašvaldību par PI atbildīgi ir PI speciālisti un/ vai koordinatori. Pašvaldību attīstības plānošanas dokumentos mūžizglītības, ietverot PI, jomas mērķi, uzdevumi un pasākumi ir definēti vispārīgi, tikai retos gadījumos paredzot konkrētus pasākumus un to mērķa grupas. Lielāko tiesu ar mūžizglītību tiek saprasta pieaugušo neformālās un informālās izglītības pasākumu īstenošana. Mērķēti un regulāri finanšu līdzekļi pašvaldības budžetā PI pasākumiem ir paredzēti nelielā daļā pašvaldību, izplatīta ir prakse, ka izdevumi šai jomai tiek plānoti kopējā izglītības budžeta ietvaros.

PI mērķa grupas vajadzību noteikšanas instrumenti, kaut arī ir daudzveidīgi, tomēr nav pietiekami mērķēti un efektīvi. Laika periodā no 2016. gada līdz 2018. gadam galvenie PI pasākumi pašvaldībās ir bijuši saistīti ar informācijas izplatīšanu, PI tehniskās ir intelektuālās (cilvēkresursu kompetenču pilnveide, neformālās izglītības programmu licencēšana, situācijas un izglītības vajadzību izpēte) infrastruktūras nodrošināšanu, izglītības pasākumu nodrošināšanu pieaugušajiem, atbalsta pasākumu un pakalpojumu attīstīšanu pieaugušajiem. Divi nozīmīgākie iemesli, kas kavē attīstīt PI aktivitātes pašvaldībā, ir informētības trūkums par mācību vajadzību pieprasījumu un izglītības pasākumu norises vietas nepieejamība.

Darbā ar zemas kvalifikācijas profesijās nodarbinātajiem pašvaldībās ir izplatīta nostāja, ka pašvaldībā PI jomā netiek atsevišķi identificēta šī mērķa grupa, ar šo grupu tās zemās motivācijas dēļ nav jēgpilni strādāt PI kontekstā, tā ir drīzāk sociālo dienestu un NVA kompetence. Turklāt daļas pašvaldību interpretācijā saprotama PI funkcija pašvaldībām nav deleģēta, tāpat arī šim mērķim nav piešķirts nepieciešamais finansējums. Lai motivētu iedzīvotājus, t.sk. nodarbinātos ar zemu kvalifikāciju, iesaistīties mācībās, visbiežāk tiek organizēti publiski informēšanas pasākumi, veiktas individuālas neformālas sarunas un īstenotas 8.4.1. SAM projekta aktivitātes pašvaldību līmenī. PI koordinators konsultācijas kā iedzīvotājus motivējošs pasākums tiek īstenots reti, par vienu no iemesliem norādot šo speciālistu zemo atalgojumu.

Apkopojot nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju motivāciju, pieredzi mācīties, ieguvumus, kā arī informācijas kanālus, kas līdz šim izmantoti un nākotnē izmantojami mērķa grupas uzrunāšanai, uzmanība jāpievērš vairākiem aspektiem. Pirmkārt, redzams, ka motivāciju mācīties paaugstina konkrēti, ātri saskatāmi ieguvumi, kuru starpā nākotnes perspektīva, piemēram, darba saglabāšana vai prasmju uzturēšana, parādās salīdzinoši reti. Augstāka motivācija novērojama nodarbināto vidū veumā no 25 līdz 44 gadiem, pieaugot vecumam, samazinās personas motivācija mācīties. Zināma loma ārējās motivācijas veidošanā ir darba devējam – viņa prasībām vai pamudinājumiem. Otrkārt, šādu motivējošo faktoru ietekmē zemu kvalificētie nodarbinātie biežāk vēlas apgūt tādas zināšanas vai profesiju, kas ir saistīta ar viņu šī brīža nodarbošanos – papildina to vai varētu būt noderīga, strādājot esošajā profesijā. Treškārt, arī reālo mācību ieguvumu analīze, balstoties uz nodarbināto ar zemu kvalifikāciju pašnovērtējumu, rāda, ka tiek saskatīta mācību ietekme uz darba rezultātiem un uzdevumiem, t.i., drīzāk uz produktivitāti veidojošajiem komponentiem, nevis uz darba algu, kas savukārt mērķa grupas motivācijas veidošanai ir pietiekami būtisks instruments.

Kopumā nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju izmanto daudzveidīgus informācijas kanālus, un, lietojot dažādas to kombinācijas, ir iespējams sasniegt nodarbinātos, kas pieder atšķirīgām vecuma, izglītības, dzīvesvietas reģiona un lietotās valodas telpas grupām. Svarīgi, ka nodarbinātie, kuri nebija meklējuši informāciju par mācību iespējām pēdējo 12 mēnešu laikā, maz bija informēti gan par mājaslapu www.macibaspieaugusajiem.lv, gan par pašvaldības koordinators PI jomā darbu. Informācijas izplatīšanā par mācību iespējām nozīmīgs resurss ir darba devēji, jo to sniegtajai informācijai nodarbinātie visbiežāk

pievērstu lielāku vai mazāku uzmanību, kā arī kolēģiem, tomēr nozīmīgs resurss var būt arī pašvaldības darbinieki.

Salīdzinot datus par 8.4.1. SAM projekta dalībniekiem, kas kādā datu pārskata posmā bijuši nodarbināti zemas kvalifikācijas profesijās, ar visu nodarbināto zemas kvalifikācijas profesijās portretu, kas veidots, balstoties uz CSP DSA datiem, redzams, ka projektā biežāk piedalījušies vīrieši. Projekta ietvaros vairāk ir sasniegti nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju 25-44 gadu vecumā, tāpat Rīgas un Latgales reģionos dzīvesvietu deklarējušie, pilsētās dzīvojošie nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju.

Vairums 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju izvēlas neformālās izglītības programmas un maza daļa – profesionālās tālākizglītības programmas. Gandrīz pusi mērķa grupas veido nodarbinātie, kas mācību sākumā strādāja kā pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (83). Šīs profesijas pārstāvji arī pēc dalības mācību pasākumos lielā mērā saglabāja pirms mācībām esošo profesiju, t.i., joprojām bija pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (83). Tādējādi secināms, ka šai nodarbināto grupai mācību pieredze nedod izaugsmi, kas rezultētos kā profesijas maiņa uz augstāku profesiju pamatgrupu. Neformālo izglītības programmu izvēle lielākā mērā var dot personai tādus ieguvumus, kas saistīti ar personības izaugsmi vai pozīciju nostiprināšanu esošajā profesijā, mācību pieredzes radīšanu vai uzturēšanu. Nodarbināto ar zemu kvalifikāciju situācijas izmaiņu analīze pirms un pēc mācībām atklāj, ka par darba tirgus situācijas uzlabošanu lielākā mērā var runāt, aplūkojot 9. pamatgrupas profesijā nodarbinātos. Šīs grupas situācija rāda, ka nodarbinātie, kas pirms mācībām bijuši, piemēram, raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki (93), 6 mēnešus pēc mācību noslēguma var būt uzsākuši darbu kādā no 8. pamatgrupas profesijām.

8.4.1. SAM projekta dalībnieku darba devēju analīze un salīdzinājums ar CSP DSA datiem par nodarbināto ar zemu kvalifikāciju darba devējiem rāda, ka projektā biežāk piedalās tādi nodarbinātie, kuru darba devēji ir sabiedriskā īpašuma organizācijas (valsts vai pašvaldību iestādes, valsts vai pašvaldību kapitālsabiedrības), īpaši reģionos un it īpaši – lauku teritorijās. Tādējādi secināms, ka informācijas par iespēju mācīties nodarbinātajiem pieaugušajiem ar zemu kvalifikāciju izplatīšana būtu īpaši izvērtējama uz reģionu privāto uzņēmumu nodarbināto grupu, iespējams, iesaistot viņu darba devējus nodarbināto motivēšanā un atbalstīšanā.

8.4.1. SAM projekta mācību dalībnieki ir bijuši motivētāki uzlabot savu darba tirgus situāciju, jo biežāk kā nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju ir iesaistījušies izglītības pasākumos ar nodarbinātību saistītu apsvērumu dēļ (t.sk., iegūt jaunu profesionālo kvalifikāciju). Kaut arī 8.4.1. SAM projekta dalībnieki norāda uz salīdzinoši mazāku šķēršļu apjomu iesaistīties mācībās, tomēr arī šajā gadījumā šķēršļi ir bijuši, un to pārvarēšana lielā mērā ir atkarīga no paša nodarbinātā. Šķēršļu pārvarēšana prasa ne tikai laika resursus, bet ietekmē arī personas mācību izvēli, kura notiek nevis par labu tam, ko nodarbinātajam patiešām ir nepieciešams mācīties, bet gan par labu tam, ko persona uzskata par iespējamu savu ierobežojumu apstākļos. Tā kā šie ierobežojumi vismaz daļēji ir psiholoģiskas dabas, tie būtu pārvarami ar atbilstošu PI koordinatora konsultāciju pakalpojumu un mācību piedāvājumu.

8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju motivācijas mācīties, informācijas kanālu, šķēršļu un nepieciešamā atbalsta izpētes rezultāti atklāj, ka, pirmkārt, būtiska pozitīva nozīme ir līdzmaksājumam kā finanšu atbalsta mehānismam, otrkārt, svarīgi ir saņemt adekvātu konsultāciju, lai izvēlētos piemērotāko mācību programmu, un, treškārt, nozīmīgs ir darba devēja atbalsts mācībām un tāda mācību

norises organizācija, kas ir savienojama ar nodarbinātību arī tad, ja darba devējs ir mazāk atbalstoši noskaņots. Līdzmaksājums (pretstatā pilnai mācību maksai) ir nozīmīgs atbalsta instruments, piesaistot 8.4.1. SAM projektam mazāk nodrošinātos nodarbinātos ar zemu kvalifikāciju, t.i., personas, kuras strādā 9.pamatgrupas profesijās vai kuras mācību sākumā bijušas pašnodarbinātas, un personas, kas norādījušas, ka viņu ģimene nespēj segt neparedzētus izdevumus. Taču, lai līdzmaksājums lielākā mērā sasniegtu savu pozitīvo efektu, ir nepieciešams pievērst vairāk uzmanības, lai informētu un iedrošinātu nodarbinātos ar zemu kvalifikāciju lielākā mērā iesaistīties mācībās, nekā tas ir noticis līdz šim laikam.

Konsultācijas par mācību programmām un atbalsts atbilstošās mācību programmas izvēlei, izprotot nodarbinātā pieaugušā ar zemu kvalifikāciju vajadzības, ir nākamais nozīmīgais atbalsta instruments, un, kā rāda 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju pieredze, tas šī brīža informācijas aprites apstākļos ir pieejams nepietiekami. Biežāk grūtības atrast informāciju par sev piemērotiem kursiem vai mācību pasākumiem atzina republikas nozīmes pilsētās dzīvojošie, salīdzinot ar novados dzīvojošajiem 8.4.1. SAM projekta dalībniekiem. Šī tendence atkārtojas gan mācību šķēršļu, gan nepieciešamā atbalsta, gan informācijas avotu vērtējumā. Redzams, ka šobrīd 8.4.1. SAM projekta dalībnieki informāciju visbiežāk ieguvuši no darba devējiem, kolēģiem, radiem vai draugiem, kuri to, savukārt, ir ieguvuši dažādos veidos, t.sk., no plašsaziņas līdzekļiem. Vienlaikus redzams, ka PI koordinators nozīme informācijas izplatīšanā līdz šim, raugoties no mērķa grupas perspektīvas, ir bijusi salīdzinoši maza, kas skaidrojams gan ar mērķa grupas nepilnīgo informētības līmeni par PI koordinators darbību, gan šīs darbības drīzāk formālo raksturu.

8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju pieredze atklāj darba devēja lomas nozīmīgumu, lai persona iesaistītos mācībās. Darba devēja loma atklājas ne tikai kā informācijas avots (starpnieks) un motivators (iedvesmotājs) mācīties, bet arī organizatoriskā ziņā – darba devēja ieinteresētība atvieglo vienošanos, kā pielāgot darba laiku mācību norises grafikam. Tomēr vajadzība veikt saskaņojumus ar darba devēju noved pie tā, ka nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju tiecas iesaistīties tādās mācībās, kuras viņa darba laiku ietekmē mazākā mērā (piemēram, neformālās izglītības programmas), un retāk iesaistās ilgākās mācībās – profesionālās pilnveides izglītības programmās vai profesionālās tālākizglītības programmās, kas tiešām ļautu paaugstināt kvalifikāciju un pēc būtības uzlabot nodarbināto situāciju darba tirgū. Iegūtie dati rāda, ka 8.4.1. SAM projekta dalībniekiem – nodarbinātajiem pieaugušajiem ar zemu kvalifikāciju, kas iegūst papildu kvalifikāciju vai padziļina savas zināšanas/ prasmes, izšķiroši svarīgas ir tieši praktiskās nodarbības. Tādējādi prakses organizēšana, iespēja vienoties par mācību dalībniekam ērtu prakses laiku ir būtiski svarīgi mācību organizācijas aspekti. Kritiski vērtējamas situācijas, kad profesionālās izglītības programmas prakse notiek intensīvu laika posmu, ko šobrīd jau nodarbinātam zemas kvalifikācijas profesijās ir grūti veikt, ja darba devējs nav gatavs piešķirt brīvas dienas vai pārskatīt darba laiku.

Iegūto datu analīze rāda, ka nav statistiski būtisku atšķirību starp ieguvumiem, ko izjutuši 8.4.1. SAM projekta dalībnieki ar zemu kvalifikāciju un nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju, kuri pēdējo 12 mēnešu laikā mācījušies ārpus 8.4.1. SAM. Tādējādi secināms, ka jebkurām mācībām bijusi pozitīva ietekme uz darba tirgus situāciju neatkarīgi no tā, kādā ietvarā persona ir mācījusies – vai ar 8.4.1. SAM projekta dalību vai vispārīgi, neidentificējot mācību finansētāju un mācību tēmu. Abos gadījumos nodarbinātā situācija ir uzlabojusies, salīdzinot ar nodarbinātajiem pieaugušajiem ar zemu kvalifikāciju, kas pēdējo 12 mēnešu laikā nav mācījušies.

Ārvalstu prakses nodarbināto ar zemām prasmēm un zemu kvalifikāciju iesaistei mācībās izpēte, atklāja, pirmkārt, ka ar līdzīgām problēmām darbā ar šo mērķa grupu saskaras daudzas ES valstis; otrkārt, PI veicināšanai ir izstrādāts PI tiesiskais regulējums. Lai gan Igaunijā īpaši pasākumi nodarbināto pieaugušo ar zemām prasmēm iesaistē mācībās vēl nav plaši attīstīti, Somijā un Nīderlandē pastāv īpaši atbalsta mehānismi, ar kuriem veicināt šīs mērķa grupas dalību. Abās valstīs pastāv izglītību (vai prasmju) fondi, kuru veidošanā un nodarbināto iesaistīšanā mācībās ir iesaistīti darba devēji un sociālie partneri. Nīderlandē PI koordinēšanā aktīvu lomu ieņem arī sociālie partneri, un šie jautājumi tiek regulēti arī koplīgumos. Izglītības vai prasmju fondu darbībai dažādās valstīs ir atšķirīgi nosacījumi, taču pastāv vairāki kopīgie elementi. Viens no tiem ir regulāra finansējuma piesaiste mācību izdevumu segšanai, ko jāveic nodarbinātā darba devējam caur vispārējo nodokļu sistēmu. Finansiālā atbalsta ietvaros ārvalstīs (piemēram, Nīderlandē) līdzīgi kā Latvijā pastāv nodokļu atvieglojumi personām par izdevumiem izglītībai, tomēr ievērojami lielāks uzsvars tiek likts uz izglītības un prasmju fondiem kā iepriekš novirzītu finansējumu, kuru darbinieks var saņemt, iesaistoties mācībās. Redzams, ka šī instrumenta ietekme darbojas caur akcentu maiņu, kas pieņem lēmumu par finansējuma atvērēšanu mācībām. Nodokļu atvieglojumi šajā ziņā ir mazāk tiešs instruments, kamēr prasmju fondi – tiešāks atbalsta instruments.

Izvērtējuma rezultātā tika noteikti šādi ieteikumi ar mērķi sekmēt pieaugušo iesaisti izglītībā, īpaši nodarbinātos ar zemu kvalifikāciju:

- pilnveidot PI sistēmas normatīvo ietvaru, nosakot iesaistīto pušu atbildību, funkcijas un finansējuma avotus to īstenošanai;
- ieviest pilnas slodzes PI koordinators amata vietu pašvaldībās, nosakot to pienākumus, atbildību un atbilstošu atalgojumu;
- izstrādāt un nodrošināt PI koordinatoriem neformālās izglītības programmu, ceļot PI koordinators kapacitāti un kompetenci mērķa grupas sasniegšanā, motivēšanā un konsultēšanā;
- izvērtēt iespēju īstenot PI reģionālo pārvaldību, kas cita starpā sniegtu atbalstu sava reģiona pašvaldību PI koordinatoriem;
- nodrošināt finansiālu mācību atbalstu (stipendiju) PI iesaistītajiem zemas kvalifikācijas profesijās nodarbinātajiem, īpaši tiem, kuriem ir zemi ienākumi²;
- paaugstināt PIKC iesaisti PI īstenošanā nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju;
- organizatoriski pielāgot formālās izglītības programmu īstenošanu nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju;
- attīstīt jaunu modeli PI finansējumam sadarbībā ar darba devējiem un sociālajiem partneriem – prasmju fondus;
- attīstīt integrētu nodarbinātības un mācību konsultāciju pakalpojumu sniegšanu darba vidē sadarbībā ar darba devējiem.

² Ienākumu līmeņa noteikšanai iespējams izmantot dažādus rādītājus, t.sk. maznodrošinātas personas ienākumu līmenis (tas gan šobrīd ir atšķirīgs katrā pašvaldībā), trūcīgas personas ienākumu līmenis, valstī noteiktās minimālās algas apmērs vai valstī noteiktais minimālā ienākuma līmenis.

Summary

The aim of this study was to elaborate a portrait of low-skilled adults and to identify their learning needs and the most effective strategies for their involvement in adult education. The target group of the study - low-skilled employed adults - are adults aged 25 and older who are employed in low-skilled occupations³ (i.e. 8th and 9th basic groups of occupations). In accordance with the strategic benchmarks defined in the strategic framework for European cooperation in education and training (ET 2020) at least 15% of adult EU population should participate in learning by 2020. In relation to Latvia this objective is included in the mid-term education policy planning document “Guidelines for the Development of Education 2014-2020”. In 2019, 7,4% of adults aged from 25 to 64 years were participating in learning in Latvia. The projects supported by EU funds and co-financed by the Latvian state play an important role in the development and financing of the adult education in Latvia. Concerning the main target group of this study, the most important project is the one administrated by the State Education Development Agency (hereinafter – SEDA) for the specific objective No 8.4.1. “Improvement of Professional Competence of Employed Persons” (hereinafter – the SO No 8.4.1. project).

As a result of the analysis of statistical data on the low-skilled employees in Latvia, a socio-economic portrait of this target group was created. More often it is a man in the pre-retirement age group (aged from 45 to 64 years), with a secondary general, vocational or secondary vocational education, which in most cases was obtained before 1991. About a half of the low-skilled employees work in the construction, energy, transport and storage sectors.

In Latvia, the adult education development strategy is based on the Europe 2020 strategy. At the national level, taking into account the horizontal nature of the adult education policy field and the diversity of target groups, its aspects are included not only in the hierarchically higher national development planning documents, but also in the policy planning documents of several policy sectors and sub-sectors. “In the implementation plan of the adult education governance model for 2016-2020” three priority areas are identified: firstly, the establishment of a coherent and sustainable adult education system; secondly, ensuring shared and specific responsibilities and synergies between sectoral policies; thirdly, ensuring the availability and quality of adult education for everyone regardless of his/her age, gender, previous education, place of residence, income level, ethnicity, functional disorders or other factors. Despite the established adult education governance model, the Latvian adult education institutional network is not considered to function effectively.

The projects supported by the EU funds and co-financed by the Latvian state have the main role in ensuring the adult education supply in Latvia during the 2014-2020 planning period. In the field of adult education in Latvia EU-funded projects are implemented under the administrative supervision of three ministries – Ministry of Education, Ministry of Welfare and Ministry of Economics. The current adult education supply is strategically based on the objectives of the three policy areas and the relevant target groups. In the education sector, formal education programmes for adults are provided both by public and private educational institutions, while non-formal education programmes are more offered by private educational

³ The 9th basic group of occupations of the Classification of Occupations, in which employees perform simple and monotonous work or mechanical work operations using hand tools and often also physical force, and the 8th basic group of occupations of the Classification of Occupations, i.e., equipment and machine operators and product linesman (professions whose main tasks are related to the use of highly automated and other industrial machines and equipment).

institutions and organizations. Adults as a specific target group of vocational education are offered continuing vocational education programmes and professional development education programmes. Since 2019 also modular vocational education programmes, module programmes, lifelong learning competence acquisition programmes are available for adult learners. Non-formal education programmes and informal education opportunities are also offered. The overall adult education supply is diverse in terms of both content and type, especially in the field of non-formal education. As a result of the process of non-formal and informal education, it is possible to acquire professional competence, as well as to obtain its assessment following a certain procedure. Recognition of professional competences is also possible if the person has acquired appropriate knowledge, skills and competences. The recognition of the professional competences is one of the important support tools in the field of adult education.

The content of the adult education supply is developed at several levels - strategic, operational and implementation ones. At the strategic level, the main institution is the Adult Education Governance Council, which makes decisions on the content of the adult training based on the priority sectors of the national economy and the proposals of the sectoral expert councils. According to the Ministry of Economics labor market forecasts, the main sectors in which the demand for labor could increase in the medium and long term are information and communication technologies, commercial services, construction, trade and manufacturing. The largest incompatibility between labor demand and supply is projected for professionals with vocational secondary education. In this respect the most affected sectors in following years will be the construction and manufacturing given the high proportion of medium-skilled jobs in these sectors. At the same time, it should be noted that according to the information obtained in this study, labor market forecasts are not fully discussed when making decisions on the development of the adult education supply. Nevertheless, current supply partially covers sectors where future labor market demand is projected. The overall adult education supply, in both formal and non-formal education, covers the needs of the sectors, although with some exceptions.

The needs of adult learners are also influencing the development of adult education supply. The educational needs of adults are very wide, starting from professional and career needs to subjective personal needs. Within the framework of the SO No 8.4.1. project, the adult education supply is developed considering the demand of the sectors specified by the Adult Education Governance Council and the labor market demand formulated by the proposals of the sectoral expert councils. Outside the educational activities of the SO No 8.4.1. project educational institutions develop their training supply in close cooperation with employers and industry representatives, as well as in the case of Vocational Education Competence Centers - on the basis of initial vocational education programmes. The quality of the adult education supply varies across the field. It is not always sufficiently controlled and in line with the labor market demand. Therefore, the issue of the quality is on the agenda of adult education, especially regarding non-formal education.

At the municipal level, there is no unified system for the adult education supply development. In most municipalities it is based on the offer of educational institutions, less often on the needs of potential learners and employers. The municipalities do not purposefully and systematically create the adult education supply based on training needs and situation analysis. The main activity of municipalities in the field of adult education is the dissemination the information provided to them about adult education opportunities at the national, regional or local level. Non-formal education activities are not always implemented as non-formal education programmes, but are rather consistent with informal education activities. From here follows that, first of all, the quality issue of these activities is of core importance;

secondly, the participants of these activities, although involved in the adult education process, may not recognize it as participating in adult education and therefore may not be included in overall statistics based on population self-esteem.

In municipalities the responsibility for the adult education is divided among several levels of governance and municipal institutions. Only in a small number of municipalities there are adult education specialists or coordinators responsible for this field. The municipal development planning documents define the goals, tasks and measures in the field of lifelong learning, including adult education in general, but only in rare cases envisage specific measures and their target groups. In the most cases the lifelong learning is interpreted as the implementation of non-formal and informal adult education measures. Only in the small part of the municipalities targeted and regular financial resources are allocated for the adult education measures. It is common practice that expenditures in this field are planned within the general education budget.

Although the tools for identifying the needs of the adult education target group are diverse, they are not sufficiently targeted and effective. In the period 2016-2018, the main adult education measures in municipalities have been related to the dissemination of information, the provision of the technical and intellectual infrastructure (improvement of human resource competencies, licensing of non-formal education programmes, analysis of the situation and educational needs), educational activities for adults, the development of the support measures for adults. The two main reasons that hinder the development of adult education measures in municipalities are the lack of information on the adult learning needs and the location of the educational institutions far from the potential learners place of residence.

When working with low-skilled professions in local governments, there is a widespread position that it is not needed to separately identify this group in the field of adult education and to focus the attention to it due to its low motivation to participate in learning. According to the mainstream viewpoint of the representatives of municipalities it is rather the competence of social services and State Employment Agency. In addition, some municipalities consider that the adult education function has not been clearly delegated to local governments, nor has the necessary funding been allocated for this purpose. To motivate the population, incl. employees with low qualifications, to participate in learning, the public information events are most often organized, the individual informal negotiations are conducted and the SO No 8.4.1. project activities are implemented at the municipal level. The consultations of the adult education coordinator as a motivating measure for the population are rarely provided, one of the reasons being the low remuneration of these specialists.

The study results on the employed adults' motivation, learning experience, benefits, as well as information channels that have been used and will be used in the future to address the target group of employed adults with low qualifications, reveal several aspects. First, it can be seen that motivation to learn is enhanced by concrete, quickly visible benefits, among which future perspectives such as job or skills retention, are relatively rare. Higher motivation is observed among employees aged from 25 to 44 years. As a person ages, the person's learning motivation decreases. The employer has a certain role in creating external motivation by his demands or incentives. Secondly, due to such motivating factors, low-skilled employees are more intended to acquire knowledge or a profession that is relevant to their current occupation or could be useful when working in a current profession. Thirdly, the analysis of the real learning benefits, based on the self-assessment of low-skilled employees, shows that the impact of learning on work results and

tasks is identified, i.e., on work productivity components rather than wages, although it is an essential tool to motivate this specific target group.

In general, low-skilled working adults use a variety of information channels. Thus using different combinations of them the employees belonging to different age, education, region of residence and language groups can be reached. It is important that employees who had not sought information about training opportunities during the last 12 months were little informed about both the website www.macibaspieaugusajam.lv and the work of the municipal coordinator in the field of adult education. Employers are an important resource for disseminating information about training opportunities, as employees would most often pay more or less attention to the information they provide, as well as to colleagues, while municipal employees can also be an important resource.

The comparison of the data on the SO No 8.4.1. project participants, who were employed in low-skilled occupations, with the general portrait of low-skilled employees, based on the Labor Force Survey data, reveals that men participated more often in the before mentioned project. Within the framework of this project, more low-skilled employees aged from 25 to 44 years have been reached, as well as low-skilled employees living in the cities who have declared their place of residence in Riga and Latgale regions.

The most part of the SO No 8.4.1. project participants with low qualifications choose the non-formal education programmes and a small part - the professional continuing education programmes. Almost half of the target group are employees who, at the beginning of their training, worked as drivers of self-propelled machinery and equipment and as operators of lifting equipment and machinery (83). After participating in training activities, the profession largely retained the same as before the training. Thus, it can be concluded that the learning experience of this group of employees does not give growth that would result in a change of profession to a higher basic group of occupations. The choice of non-formal education programmes can rather provide such benefits as personal growth, strengthening the positions in the existing profession, creation or maintenance of learning experience. The analysis of changes in the employment situation of low-skilled employees before and after training reveals that the improvement of the situation has occurred for those employed in the 9th basic group of occupations. The employees who were employed before the training in such sectors as mining, construction, manufacturing and transport (93), may have started performing the professions of the 8th basic group of occupations 6 months after their training.

The analysis of employers of the SO No 8.4.1. project participants and the comparison with Labor Force Survey data on low-skilled workers' employers shows that the project more often involves employees whose employers are public property organizations (state or municipal institutions, state or municipal capital companies), especially in regions and rural areas. Thus, it can be concluded that the dissemination of the information on the learning possibilities for low-skilled employed adults should be especially extended to the group of employees of private companies in the region, possibly by involving their employers in motivating and supporting the employees.

The participants of the SO No 8.4.1. project have been more motivated to improve their employment situation, as they are more often than low-skilled employees in general involved in training activities for employment-related reasons (including obtaining a new professional qualification). Although the participants of the SO No 8.4.1. project point out a relatively smaller number of barriers to participation in learning, however there have been barriers as well, and overcoming them depends to a large extent on

the employee himself. Overcoming the training obstacles not only requires time resources, but also influences a person's choice of learning, which is not in favor of what the employee really needs to learn, but in favor of what the person considers possible in the context of his or her limitations. As these limitations are at least partly psychological, they should be overcome with an appropriate adult education coordinator counseling service and training supply.

The study's results on the SO No 8.4.1. project participants learning motivation, information channels, barriers and necessary support show that, firstly, the co-payment is important as a financial support mechanism. Secondly, it is important to receive an adequate consultation to choose the most appropriate training programme. Thirdly, the employer's support for training and the organization of the training process, which is compatible with employment, is important even if the employer is less supportive. The co-payment (as opposed to full tuition fees) is a significant support tool for the SO No 8.4.1. project participants with lower income. In the most cases they are performing the professions of the 9th basic group of occupations or are self-employed, and those whose families are unable to cover unforeseen expenses. However, for co-payments to have a greater positive effect, more attention needs to be paid to informing and encouraging low-skilled employees to become more involved in training than has been the case so far.

The consultations and support for the selection of an appropriate curriculum, understanding the needs of the low-skilled adult worker, is the next important support tool and, as proved by the experience of the SO No 8.4.1. project participants with low qualifications, is insufficiently available. The SO No 8.4.1. participants residing in big cities more often than those living in counties acknowledged the difficulties in finding information about courses or training suitable for them. The same trend is observed analysing the learning barriers, the support needed and the sources of information. It can be seen that at present the SO No 8.4.1. project participants most often have obtained information from employers, colleagues, relatives or friends, who have obtained it in various ways, including from the media. At the same time, it can be seen that the role of municipal adult education coordinators in disseminating information has so far been relatively small from the perspective of the target group, which can be explained both by the target group's lack of awareness of such coordinators and the rather formal nature of their activities.

The low-skilled SO No 8.4.1. project participants' experience reveals the importance of the employer's role to foster the participation of employed in learning. The role of the employer is not only to be a source of information and motivator to learn, but also in organizational terms - the employer's interest facilitates agreement on how to adjust working hours to the learning schedule. However, the necessity to get such an agreement with the employer has an impact on the learning activities choice. According to the study's results the low-skilled employees tend to engage in learning that has less of an impact on their working time (such as non-formal education programs) and are less likely to engage in longer training programmes, such as professional development education programmes or continuing vocational training programmes that would really make it possible to improve their professional skills and substantially improve their employment situation in the labor market.

The analysis of the obtained data shows that there are no statistically significant differences between the benefits experienced by the SO No 8.4.1. project participants with low qualifications and employed adults with low qualifications in general who have studied during the last 12 months apart from the SO No 8.4.1. project. Thus it can be concluded that any training has had a positive impact on the person's employment situation, regardless of the framework in which the person has studied – participating in the SO No 8.4.1.

project or not without identifying the training funder and area. In both cases, the employment situation of the person has improved compared to low-skilled employed adults who have not taken part in any educational activity in the last 12 months.

The analysis of foreign experience of the involvement of low-skilled employees in learning revealed, firstly, that many EU countries face similar challenges in working with this target group; secondly, a legal framework for the adult education has been developed to promote the adult education. Although in Estonia specific measures for the learning of low-skilled employees are not yet widely developed, there are specific support mechanisms in Finland and the Netherlands to encourage the participation in learning of this target group. In both countries, there are education (or skills) funds in which employers and social partners are involved in setting up and involving employees in learning. In the Netherlands, the social partners also play an active role in adult education coordinating, and these issues are also regulated by the collective agreements. The conditions for the operation of education or skills funds vary from country to country, but there are several common elements. One of them is the regular raising of funding to cover the training costs to be borne by the employee's employer through the general tax system. Within the framework of financial support, for example, in the Netherlands, similarly to Latvia, there are tax incentives for individuals for education expenditures. However, much more emphasis is placed on skills funds as previously directed funding that an employee can receive by participating in learning. It can be seen that the impact of this instrument works through a shift in emphasis on who decides on the allocation of funding for learning. Tax incentives are a less direct instrument in this respect, while skills funds are a more direct support instrument.

The following recommendations to promote the involvement of adults in learning, especially the low-skilled employees, are elaborated on the basis of this study:

- to improve the regulatory framework of the adult education system by determining the responsibilities, functions and funding sources of the involved parties for their implementation;
- to introduce a full-time adult education coordinator position in municipalities defining their duties, responsibilities and appropriate remuneration;
- to develop and provide adult education coordinators with a non-formal education programme, building the capacity and competence of the coordinators in reaching, motivating and counseling the target group;
- to evaluate the possibility of implementing adult education governance at regional level, which would, among other things, provide the support to local level adult education coordinators;
- to provide financial training support (scholarships) for low-skilled employees involved in adult training, especially those with low income level;
- to increase the involvement of Vocational Education Competence Centers in the implementation of the adult training for low-skilled employees;
- to organizationally adjust the implementation of formal education programmes for low-skilled employees;
- to develop a new model (skills funds) for adult education funding in cooperation with employers and social partners;
- to develop the provision of integrated employment and training counseling services in the work environment in cooperation with employers.

Ievads

Izvērtējuma “Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju efektīvākas iesaistes mācībās izvērtējums” (turpmāk – Izvērtējums) **mērķis**, saskaņā ar TS, ir izstrādāt nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju raksturojumu un identificēt to mācību vajadzības un efektīvākās sasniegšanas stratēģijas to iesaistei mācībās.

Izvērtējuma mērķa grupa – **nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju** – ir definēta atbilstoši TS: pieaugušie vecumā no 25 gadiem un vecāki, kuri ir nodarbināti zemas kvalifikācijas profesijās (t.i. Profesiju klasifikatora⁴ 9.pamatgrupas profesijas, kurās strādājošie izpilda vienkāršus un monotonus darbus vai mehāniskas darba operācijas, lietojot rokas instrumentus un bieži arī fizisku spēku, un Profesiju klasifikatora 8.pamatgrupas profesijas, t.i. iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri (profesijas, kuru pamatuzdevumi ir saistīti ar augsti automatizētu un citu rūpniecisko mašīnu un iekārtu izmantošanu)), t.sk. nodarbinātie ar zemu vai nodarbinātībai nepietiekamu izglītības līmeni (t.i. ar vispārējo vidējo izglītību, pamatizglītību vai zemāku izglītības līmeni).

Šāds mērķa grupas definējums par tās **primārajām pazīmēm** nosaka:

- nodarbinātības statusu - strādājošs;
- vecumu – 25 gadi un vecāks;
- profesijas kvalifikāciju – atbilstība Profesiju klasifikatora 8., 9.pamatgrupai (turpmāk – 8., 9.pamatgrupa).

Ņemot vērā mērķa grupas definējumu, nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju izglītības līmenis ir sekundārā pazīme, jo tiek paredzēts, ka 8., 9. pamatgrupu profesijās ir nodarbinātas personas ar dažādiem izglītības līmeņiem. Konkrētu Izvērtējuma darba uzdevumu ietvarā mērķa grupas primārās pazīmes ir papildinātas ar citām pazīmēm, tādām kā: dzimums, dzīves vietas reģions, dzīves vietas administratīvās vietas lielums, izglītības līmenis, ģimenē lietotā valoda, izmaiņas nodarbinātības situācijā pēc pieaugušo mācībām.

Raugoties uz ekonomiski aktīvo Latvijas iedzīvotāju kopumu pēc to profesijas kvalifikācijas līmeņa atbilstoši Profesiju klasifikatoram, redzams, ka 2018. gadā zemas kvalifikācijas profesijās (8., 9.pamatgrupa) strādāja 201,8 tūkst. jeb 22,4% nodarbinātie pieaugušie (12,9% strādāja 9.pamatgrupas profesijās, 9,5% - 8.pamatgrupas profesijās). Šajās profesiju grupās strādājošo vidējais vecums ir 45,8 gadi. 9. pamatgrupā (vienkāršās profesijas) vīriešu un sieviešu sadalījums ir vienmērīgs, savukārt 8.pamatgrupā (iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri) dominē vīrieši, kas veido aptuveni 90% no visiem nodarbinātajiem šajā grupā (attiecīgi sievietes – 10%)⁵. Kopējie bezdarba rādītāji 2018. gadā liecina, ka visaugstākais bezdarbnieku īpatsvars ir vienkāršajās profesijās nodarbinātajiem, sasniedzot 26,4% no visiem bezdarbniekiem. Otrs augstākais bezdarba rādītājs ir 7. pamatgrupas nodarbinātajiem – kvalificētie strādnieki un amatnieki (19,1%), kam seko pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki (5. pamatgrupa) – 14,4%, kamēr 8. pamatgrupā nodarbinātie, kas iekļaujas Izvērtējuma mērķa

⁴ MK noteikumi Nr. 264 “Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām” Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/291004-noteikumi-par-profesiju-klasifikatoru-profesijai-atbilstosiem-pamatuzdevumiem-un-kvalifikācijas-pamatprasibam> (sk. 09.04.2020.)

⁵ CSP (2019). Darbaspēka apsekojuma galvenie rādītāji 2018.gadā. Statistisko datu krājums. Pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/nodarbinatiba/meklet-tema/380-darbaspeka-apsekojuma-galvenie-raditaji> (sk. 06.11.2019.)

grupā, veido 9,7% no visiem bezdarbniekiem⁶. Tas nozīmē, ka kopumā 36,1% no visiem bezdarbniekiem pēc profesionālās kvalifikācijas pazīmes atbilst Izvērtējuma mērķa grupai, tādējādi ilustrējot pētāmo problēmu no nodarbinātības politikas perspektīvas.

Kaut arī Izvērtējuma mērķa grupa ir nodarbinātie iedzīvotāji, un tā tālākais mērķis ir risināt nākotnē prognozējamā bezdarba problēmas mazināšanu tieši zemas kvalifikācijas profesijās nodarbinātajiem, Izvērtējums pamatā attiecas uz **izglītības politikas nozari**, konkrēti – **PI**, kas iekļaujas mūžizglītības konceptā. Stratēģiskā sistēma Eiropas sadarbībai izglītības un apmācības jomā „Izglītība un apmācība 2020”⁷ (t.s. stratēģiskais ietvars) par vienu no no stratēģiskajiem mērķiem definē, ka līdz 2020. gadam ES **PI piedalās vismaz 15% iedzīvotāju vecumā no 25 līdz 64 gadiem**. Šāds mērķis attiecībā uz Latviju iekļauts arī “Izglītības attīstības pamatnostādņēs 2014.-2020. gadam”. Atbilstoši CSP DSA datiem Latvija vēl nav sasniegusi nosprausto mērķi. Raugoties uz šiem datiem dinamikā, redzams, ka iedzīvotāju īpatsvars, kas piedalījušies PI, 2018. gadā samazinājās, t.i., 2016. gadā tas bija 7,3%⁸, 2017. gadā – 7,5%⁹, 2018. gadā – 6,7%¹⁰, bet 2019. gadā šis rādītājs sasniedz iepriekšējo gadu līmeni 7,4%¹¹. Izglītības līmeņa un dzimumu griezumā jaunākie pieejamie statistikas dati par 2018. gadu apstiprina iepriekšējo gadu tendences – augstāki dalības rādītāji PI ir iedzīvotājiem ar augstāko izglītību un sievietēm. Tā 2018. gadā Latvijā PI piedalījās 11,2% ar augstāko izglītību un 2,5% pieaugušo ar pamatzglītību vai zemāku izglītības līmeni. Izvērtējuma mērķa grupai, ņemot vērā 8., 9. pamatgrupas profesijām nepieciešamo kvalifikāciju, ir raksturīgs drīzāk zems izglītības līmenis. Uz zemajiem Latvijas iedzīvotāju iesaistes PI rādītājiem norādījusi arī OECD⁴⁹, sniedzot rekomendāciju Latvijai veicināt mūžizglītības pasākumus un apmācību, t.sk. palielinot informāciju par mācību iespējām un iespējām iesaistīties PI, un par prioritāti izvirzot zemāk kvalificēto iedzīvotāju iesaisti.

Nozīmīga loma PI īstenošanā un finansēšanā Latvijā ir **ES finanšu instrumentu atbalstītajiem un Latvijas valsts līdzfinansētajiem projektiem**. Saistībā ar Izvērtējuma tiešo mērķu grupu vislielākā loma ir VIAA administrētā 8.4.1. SAM projekta “Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide” (turpmāk – 8.4.1. SAM projekts) īstenošanai, kura mērķis ir pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci, lai laikus novērstu darbaspēka kvalifikācijas neatbilstību darba tirgus pieprasījumam, veicinātu strādājošo konkurētspēju un darba produktivitātes pieaugumu. Šī projekta mērķa grupa ietver arī Izvērtējuma mērķa grupu, tāpēc Izvērtējumā ir analizēta projekta dalībnieku, kas atbilst Izvērtējuma mērķa grupas pazīmēm, mācību pieredze projektā, kā arī tās ietekme uz šīs grupas situāciju darba tirgū. Vienlaikus jānorāda, ka Izvērtējuma uzdevums nav 8.4.1. SAM projekta izvērtēšana.

Izvērtējuma mērķa sasniegšanai TS tika noteikti šādi **darba uzdevumi**:

⁶ Turpat.

⁷ Pieejams: https://ec.europa.eu/education/policies/european-policy-cooperation/et2020-framework_en (sk. 29.04.2020.)

⁸ CSP (2017). Darbaspēka apsekojuma galvenie rādītāji 2016.gadā. Statistisko datu krājums. Pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/nodarbinatiba/meklet-tema/130-darbaspeka-apsekojuma-galvenie-raditaji> (sk. 06.11.2019.)

⁹ CSP (2018). Darbaspēka apsekojuma galvenie rādītāji 2017.gadā. Statistisko datu krājums. Pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/nodarbinatiba/meklet-tema/306-darbaspeka-apsekojuma-galvenie-raditaji> (sk. 06.11.2019.)

¹⁰ CSP (2019). Darbaspēka apsekojuma galvenie rādītāji 2018.gadā. Statistisko datu krājums.

¹¹ CSP (n.d.). NBG390. Iedzīvotāju 25-64 gadu vecumā īpatsvars, kas piedalījušies pieaugušo izglītībā, pēc iegūtā izglītības līmeņa un dzimuma. Pieejams: http://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/sociala/sociala_izgl_ek_aktivitate_ikgad/NBG390.px/ (sk. 28.04.2020.)

- veikt nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju statistisko analīzi, izveidojot šīs grupas sociālekonomisko portretu;
- veikt nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju aptauju, nosakot šīs grupas motivāciju un šķēršļus iesaistīties PI;
- veikt 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju – izpēti, lai noskaidrotu šīs grupas motivāciju un šķēršļus iesaistīties PI, mācību pieredzi 8.4.1. SAM projekta ietvaros, nepieciešamos atbalsta pasākumus un informācijas izplatīšanas kanālu atbilstību mērķa grupai;
- veikt analīzi par 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju – darba tirgus situāciju 12 mēnešus pēc dalības projektā (mācībās);
- veikt izpēti 119 pašvaldībās par PI darba organizāciju un īstenošanu;
- apkopot informāciju par 119 pašvaldībās īstenotajiem pasākumiem PI jomā nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju laika posmā no 2016.-2018. gadam;
- apkopot informāciju un pieredzi par triju valstu (Igaunijas, Somijas un Nīderlandes) īstenotajiem pasākumiem PI jomā nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju laika posmā no 2016.-2018. gadam;
- balstoties uz veiktās izpētes rezultātiem, sagatavot secinājumus un sniegt ieteikumus nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sasniegšanai un iesaistei mācībās.

Izvērstā darba uzdevumu apraksts, to izpildē izmantotās kvantitatīvās un kvalitatīvās datu ieguves un analīzes metodes un to pielietojuma pamatojums, kā arī datu avotu apraksts, ir sniegti ziņojuma pirmajā daļā “Izvērtējuma metodoloģija”.

Izvērtējuma ziņojuma kopējā struktūra ir atspoguļota zemāk tabulā (sk. i. tabulu), norādot katrai daļai un nodaļai atbilstošos TS noteiktos darba uzdevumus.

i. tabula. Izvērtējuma ziņojuma struktūra un TS darba uzdevumi

N.p. k.	Izvērtējuma daļas un/vai nodaļas nosaukums	TS uzdevuma nr.
1.	Izvērtējuma metodoloģija	
2.	Izvērtējuma rezultāti	2.1. – 2.9.
2.1.	Nodarbināto ar zemu kvalifikāciju statistiskais portrets	2.1.
2.2.	Pieaugušo izglītības sistēma un piedāvājums	2.5.
2.3.	Pieaugušo izglītības organizācija un īstenošana pašvaldībās	2.7., 2.8.
2.4.	Nodarbināto ar zemu kvalifikāciju aptaujas rezultāti	2.2., 2.5.
2.5.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju – nodarbinātības gaitu statistiskās analīzes rezultāti	2.6.
2.6.	8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju – izglītības motivācija, vajadzības un pieredze	2.3., 2.4.
2.7.	Ārvalstu pieredzes izpēte nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju iesaistei pieaugušo izglītībā	2.9.
3.	Secinājumi un ieteikumi	2.1.-2.10.

Izvērtējums veikts laikā no 2019. gada 18. oktobra līdz 2020. gada 29. maijam. Tā sagatavošanā piedalījās Dr.sc.soc. Evija Kļave, Mg.sc.soc. Oksana Žabko, Dr.sc.soc. Mareks Niklass, Dr.oec. Linda Romele, Mg.sc.soc. Līva Kriekle.

1. Izvērtējuma metodoloģija

Izvērtējuma veikšanas metodoloģijas apraksts ir strukturēts atbilstoši Izvērtējuma uzdevumiem (to numerācija ir norādīta atbilstoši TS lietotajai darba uzdevumu numerācijai), kas ļauj katru no tiem aprakstīt tā kopējā tvērumā, nesadalot to pa atsevišķiem empīriskā darba posmiem. Katra darba uzdevuma izpildes apraksta ietvaros ir sniegta informācija par uzdevuma izpildē nepieciešamajiem datu avotiem, to ieguves un analīzes metodēm, ierobežojumiem un to novēršanas vai mazināšanas pasākumiem.

Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju portrets

2.1. uzdevums. *Izveidot nodarbinātā pieaugušā ar zemu kvalifikāciju sociālekonomisko un statistisko portretu, ņemot vērā vismaz šādas pazīmes: reģionālās atšķirības, vecuma un dzimuma struktūras atšķirības, izglītību (tostarp augstākā iegūtā, pēdējā iegūtā, kad iegūta, joma, kā arī tālākizglītības aktivitātes iepriekšējā gadā/ pēdējā), nodarbinātību (statuss, nozare, amats, darbā pavadītais laiks stundās, darba zaudēšanas iemeslu, publiskais/privātais sektors, attiecību pamats)¹².*

Nodarbinātā pieaugušā ar zemu kvalifikāciju sociālekonomiskais un statistiskais portrets ir veidots, balstoties uz CSP DSA pēdējiem pieejamajiem (2018. gada) mikrodatiem, jo tā ietvaros ikgadēji tiek mērīti visi Latvijas iedzīvotāji, t.sk. nodarbinātie, un viņus raksturojošās sociāli demogrāfiskās un ekonomiskās pazīmes. CSP DSA nodrošina, ka statistiskā portreta pamatā, pirmkārt, ir izmantota visapjomīgākā Latvijas iedzīvotājus raksturojoša reprezentatīva informācija (2018. gadā apsekoti ~40 600 respondenti viņu privātajās mājāsaimniecībās), otrkārt, tā tiek iegūta pēc visā ES vienotas datu ieguves metodes – *Eurostat* apstiprinātas aptaujas anketas, kas vienlaikus nodrošina informāciju par visām portreta izstrādei nepieciešamajām pazīmēm. Portreta izveidošanai visi 2018. gadā **8. un 9. profesiju pamatgrupā nodarbinātie ir aplūkoti kā vienota grupa**, kura turpinājumā aplūkota pēc šādām pazīmēm:

- dzimums,
- vecums,
- dzīvesvietas reģions,
- tautība,
- ģimenes stāvoklis un mājāsaimniecības raksturojums: mājāsaimniecības locekļu skaits, bērnu skaits mājāsaimniecībā,
- izglītība: augstākais iegūtais līmenis, izglītības iegūšanas gads, izglītības joma, tālākizglītības aktivitātes,
- nodarbinātības statusu un intensitāti raksturojošie rādītāji: nozare, amats, darbā pavadītais laiks stundās, nodarbinātības sektors, darba attiecību pamats, pēdējā mēneša neto darba samaksa, darba zaudēšanas iemesls tiem bezdarbniekiem, kas iepriekš bija strādājuši 8. vai 9. profesiju pamatgrupā.

Nodarbinātā pieaugušā ar zemu kvalifikāciju sociālekonomiskais un statistiskais portrets ietver minēto pazīmju raksturojumu procentos un tūkstošos no kopējā nodarbināto skaita.

¹² Šeit un turpmāk uzdevuma formulējums citēts atbilstoši TS.

Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju aptauja

2.2. uzdevums. *Veicot reprezentatīvās mērķa grupas aptauju, apzināt nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju motivāciju un šķēršļus iesaistīties mācībās, tostarp ņemot vērā nodarbināto vecuma atšķirības (izdalot nodarbinātos no 25 līdz 44 gadu vecumā, 45 līdz 65 gadu vecumā un 65+ gadu vecumā), dzimuma un reģionālo griezumumu, kā arī informācijas iegūšanas kanālus par pieaugušo izglītības iespējām (piem., TV, radio, internets, pašvaldību koordinatoru darbs u.c.) un veikt analīzi par informācijas izplatīšanas 'kanālu' efektivitāti mērķa grupu sasniegšanai.*

Reprezentatīva mērķa grupas (nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju) aptauja tika veikta ar interneta (tiešsaistes) aptaujas metodi. Šim nolūkam tika izmantots jau izveidots interneta panelis, kurā kopumā reģistrēti 12 000 respondentu, kas pārstāv visdažādākās Latvijas sabiedrības grupas.

Izmantotā paneļa kvalitāti nodrošina vairāki aspekti: (a) tā dalībnieku rekrutācija notiek ar nacionāli reprezentatīvas telefona aptaujas starpniecību, tādējādi nozīmīgi paaugstinot mazāk aktīvo iedzīvotāju grupu, pie kuras pieder nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju, piedalīšanos; (b) paneļa uzturēšanai un tā dalībnieku motivēšanai tiek izmantota atlīdzības sistēma, kas īpaši nozīmīga ir mazāk aktīvo iedzīvotāju grupu motivēšanai, kurai pieder nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju.

Paneļa veidošanas sākuma stadijā tika iegūta informācija par tā dalībnieku sociāli demogrāfisko kompozīciju – dzimumu, vecumu, nodarbošanos, dzīvesvietas reģionu, ģimenē lietotā sarunvaloda u.c. Tas ļāva izstrādāto aptaujas anketu izsūtīt aizpildīšanai mērķtiecīgi atlasītai iedzīvotāju grupai, t.i., personām, kas atbilst pētnieku definētajiem parametriem. Aptaujā tika sasniegti **453 respondenti – nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju 25 un vairāk gadu vecumā**. Aptauja notika no 2019. gada 13. decembra līdz 2020. gada 6. janvārim.

Ņemot vērā šīs aptaujas mērķa grupu – **nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju vecumā 25+ gadi**, aptaujā tika aicināti piedalīties tie interneta paneļa dalībnieki, kuri atbilst noteiktiem pētnieku definētajiem parametriem (vecums, nodarbošanās). Mērķa grupas atsauces līmenis tika kontrolēts pēc dzimuma, vecuma, dzīvesvietas reģiona un anketas aizpildīšanas valodas griezumuma, lai pārliecinātos par aptaujas reprezentativitāti. Respondentu dzimuma, vecuma un dzīvesvietas reģiona kontrolei tika izmantoti CSP DSA dati.

Galvenie interneta paneļa dalībnieku raksturlielumi, kas tika izmantoti sākotnējai mērķa grupas atlasei, bija personas vecums un pašreizējā galvenā nodarbošanās. Katra interneta paneļa dalībnieka vecums bija zināms, tādējādi mērķa grupas atlase pēc šī parametra ir precīza. Savukārt pašreizējā interneta paneļa dalībnieka nodarbošanās tiek mērīta ar mazāku precizitāti, nekā nepieciešams šī Izvērtējuma nolūkiem, tāpēc aptaujas anketas sākumā tika noskaidrota darbinieka profesija un noteikta tā atbilstība mērķa grupai. Interneta paneļa dalībnieku nodarbošanās tiek klasificēta šādās grupās: pašnodarbinātais, vadītājs, kvalificēts speciālists, biroja darbinieks, pakalpojumu vai tirdzniecības darbinieks, kvalificēts strādnieks, nekvalificēts strādnieks, bezdarbnieks darba meklējumos, nestrādā un nemeklē darbu, mājsaimniece/bērna kopšanas atvaļinājumā, students, pensionārs, cits. Balstoties uz šo definējumu, aptaujas anketa tika izsūtīta visiem, kas atzinuši par savu nodarbošanos „nekvalificēts strādnieks”. Taču iepriekšējo pētījumu pieredze rāda, ka strādājošie savu profesiju interpretē atšķirīgi no Profesiju klasifikatora pieejas, tāpēc no sākotnējās mērķa grupas netika izslēgti nodarbinātie, kas atzinuši, ka atbilst vēl arī šādām kategorijām „pašnodarbinātais”, „kvalificēts strādnieks”, „students” un „pensionārs”. Visos gadījumos aptaujas

aizpildīšanas pirmie jautājumi bija filtra jautājumi, kas noteica, vai persona strādā 8. vai 9. pamatgrupas profesijās, nedefinējot galvenās profesiju grupas mērķa grupai uztveramā veidā (sk. aptaujas anketu projektu 1. pielikumā).

Aptaujas anketa aptvēra šādus nozīmīgākos jautājumu blokus:

- personas šī brīža sociāli demogrāfiskais raksturojums (dzimums, vecums, profesija, dzīvesvietas reģions, uzņēmuma lielums, dažādu motivāciju pazeminošu faktoru klātbūtne – veselības stāvoklis u.tml.);
- mērķa grupas vajadzība paaugstināt kvalifikāciju, iesaistīties apmācībās, t.sk. argumenti, ja uzskata, ka mācīties nav nepieciešamības, faktori, kuri, neskatoties uz personas zemo motivāciju, varētu rosināt personu iesaistīties mācībās¹³;
- vēlamā mācību organizācijas forma;
- informācijas iegūšanas kanāli par mācību iespējām un to efektivitāti;
- līdzšinējā pieredze iesaistīties mācībās;
- personas nodarbinātības statusa raksturojums pirms 6 un 12 mēnešiem.

Ņemot vērā mērķa grupas specifiku (zemu kvalifikāciju), izstrādājot aptaujas anketu 2.2., kā arī 2.3. uzdevuma izpildei, tika ņemts vērā potenciālo pētījuma dalībnieku izpratnes līmenis un lietotā valoda, attiecīgi aptaujas anketas tika veidotas iespējami vienkāršas pēc konstrukcijas. Tāpat tika ņemts vērā, ka respondenti var neatpazīt konkrētus anketā lietotos jēdzienus, jo ikdienā tos aizstāj ar citiem. Šis risks pētījumā ir novēršams tikai daļēji – lai gan aptaujas anketā ir lietota pēc iespējas lietotājam draudzīga valoda, kā arī tika veikta aptaujas anketas pilotāža, pilnībā novērst pārpratumus, ņemot vērā mērķa grupas specifiku, nav iespējams. Aptaujas anketa bija pieejama latviešu un krievu valodā, lai samazinātu valodas barjeru tiem nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju, kuri ikdienas saziņā izmanto krievu valodu.

8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju – aptauja

2.3. uzdevums. *Veicot 8.4.1. SAM projekta dalībnieku aptauju, apzināt 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju (t.i., pieteikumu iesniedzēju mācībām aktivitātes ietvaros) – motivāciju un šķēršļus iesaistīties mācībās, tostarp kas liedza ātrāk iesaistīties pieaugušo izglītībā, kā arī informācijas iegūšanas kanālus par mācībām 8.4.1. SAM projekta ietvaros (piem., TV, Radio, informācija VIAA vai pašvaldību mājaslapā, pašvaldību koordinātoru darbs u.c.) un veikt analīzi par informācijas izplatīšanas ‘kanālu’ efektivitāti mērķa grupu sasniegšanai.*

8.4.1. SAM „Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci” ietvaros īstenotā 8.4.1. SAM projekta dalībnieku aptauja tika veikta, izmantojot kombinētu – interneta (tiešsaistes) aptaujas un telefona intervijas – metodi. 8.4.1. SAM projekta dalībnieki tiek reģistrēti un uzskaitīti, kā arī viņiem tiek lūgts norādīt savu kontaktinformāciju. Aptaujas organizēšanas nolūkiem tika izmantota šī kontaktinformācija, lai sazinātos ar potenciālo respondentu un aicinātu viņu piedalīties aptaujā. Tās organizēšanā tika ievērotas Vispārīgās datu aizsardzības regulas prasības. Kontaktinformācija tika iegūta tikai par tiem 8.4.1. SAM projekta dalībniekiem, kuri uz apmācību uzsākšanas brīdi bija nodarbināti 8. vai 9. profesiju pamatgrupā. Šī informācija tika sagatavota vienlaikus ar 2.6. uzdevuma izpildē nepieciešamajiem administratīvajiem datiem (sk. zemāk), un tādējādi bija zināms, ka mērķa grupai sākotnēji atbilda aptuveni 3643 projekta

¹³ Anketas izstrādē ņemti vērā ārvalstu pētījumu rezultāti, piemēram: Kyndt, Eva & Govaerts, Natalie & Dochy, Filip & Baert, Herman. (2011). „The Learning Intention of Low-Qualified Employees: A Key for Participation in Lifelong Learning and Continuous Training.” *Vocations and Learning*. 4. 211-229. DOI: 10.1007/s12186-011-9058-5.

dalībnieki. Aptaujā tika sasniegti **222 8.4.1. SAM projekta dalībnieki – nodarbinātie pieaugušie zemas kvalifikācijas profesijās**. Aptauja notika no 2020. gada 2. līdz 22. janvārim.

Aptaujas anketa aptvēra šādus nozīmīgākos jautājumu blokus (anketu sk. 2. pielikumā):

- personas šī brīža sociāli demogrāfiskais raksturojums (dzimums, vecums, profesija, dzīvesvietas reģions, darbavietas nozare, uzņēmuma lielums, dažādu motivāciju pazeminošu faktoru klātbūtne – veselības stāvoklis u.tml.);
- motivācija iesaistīties mācībās: galvenie iemesli personas dalībai projektā;
- informācijas iegūšanas kanāli par mācību iespējām un to efektivitāti;
- līdzšinējā pieredze iesaistīties mācībās, iemesli, kas liedza iesaistīties mācībās agrāk;
- PI individuālā pieredze: konkrētās mācību jomas izvēle, apmierinātība ar mācībām, mācību materiāli tehnisko bāzi; mācību pieejamība (laiks, vieta, piekļuve); iespējām apvienot ar darbu; mācību personāla kvalitāte;
- dalības projektā rezultātu un ieguvumu vērtējums: kādus ieguvumus personīgi sev saskata respondents – prasmju ietekme uz personas nodarbinātību un izmaiņām personīgajā dzīvē/ citās jomās, kas nav tieši saistītas ar nodarbinātību;
- personas nodarbinātības statusa raksturojums pirms 6 un 12 mēnešiem.

Ņemot vērā mērķa grupas specifiku, izstrādājot aptaujas anketu, tika ņemts vērā 8.4.1. SAM projekta dalībnieku izpratnes līmenis un lietotā valoda, attiecīgi aptaujas anketa tika veidota vienkārša pēc konstrukcijas, jautājumu un atbilžu formulējumi tika pietuvināti ikdienā lietotajai valodai. Tika ņemts vērā, ka respondenti var neatpazīt konkrētus anketā lietotos jēdzienus, jo ikdienā tos aizstāj ar citiem. Šis risks ir novēršams tikai daļēji – lai gan aptaujas anketā tika lietota pēc iespējas lietotājam draudzīga valoda, kā arī tika veikta aptaujas anketas pilotāža, pilnībā novērst pārpratumus, ņemot vērā mērķa grupas specifiku, nav iespējams. Aptaujas anketa bija pieejama latviešu un krievu valodā, lai samazinātu valodas barjeru tiem 8.4.1. SAM projekta dalībniekiem, kuri ikdienā saziņā izmanto krievu valodu.

8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju – padziļinātās intervijas

2.4. uzdevums. Apzināt 8.4.1.SAM projekta dalībnieku - nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju - viedokli par pieaugušo izglītības iespējām, izvērtējot 8.4.1.SAM projekta dalībnieku apmierinātību par 8.4.1.SAM projekta ietvaros īstenoto mācību programmu piedāvājumu, konsultāciju pieejamību, mācību personāla kvalitāti, materiāltehniskiem resursiem un mācību līdzekļiem, tostarp apzinot mācību ietvaros iegūto zināšanu un prasmju ietekmi uz personas karjeras attīstību un/vai izmaiņām privātajā dzīvē.

2.4. uzdevuma izpilde ir cieši saistīta ar 2.3. uzdevuma izpildi – 8.4.1. SAM projekta dalībnieku kvantitatīvo aptauju. 2.4. uzdevuma izpildes fokuss ir uz tajā definēto tēmu padziļinātu izpēti, izmantojot kvalitatīvās datu ieguves un analīzes metodes, konkrēti – **padziļinātās intervijas metodi**. Tātad galvenie datu avoti šī uzdevuma izpildei ir:

- 8.4.1. SAM dalībnieku aptaujas dati;
- 8.4.1. SAM dalībnieku padziļināto interviju dati.

Kopumā tika veiktas 22 padziļinātās intervijas ar 8.4.1. SAM projekta dalībniekiem. Padziļinātās intervijas kā kvalitatīvā izpētes metode (pretstatā fokusa grupu diskusijām, FGD) šajā gadījumā tika izvēlēta vairāku iemeslu dēļ, un proti: (a) iespēja pielāgoties katra intervijas dalībnieka individuālajām

iespējām sniegt interviju – nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju parasti ir arī zemāka motivācija piedalīties dažādos pētījumos, tāpēc šādos gadījumos lietderīgāk ir pielāgot datu vākšanas metodi mērķa grupas specifikai; (b) lielākas iespējas pielāgot intervijas valodu intervijas dalībnieka dzimtajai vai biežāk lietotajai valodai un uztveres līmenim; (c) samazināt komunikācijas barjeras, kas rodas no nepieciešamības paust savu viedokli grupā (piemēram, kautrēšanās runāt publiski u.tml.); (d) iespēja iegūt individualizētāku un detalizētāku pieredzes izklāstu, ņemot vērā, ka FGD laikā parasti tiek iegūta virspusējāka informācija.

Padziļināto interviju dalībnieku atlase tika veikta pēc šādām sociāli demogrāfiskajām pazīmēm (mainīgajiem lielumiem): reģions, respondenta dzīves vietas administratīvās vietas lielums, vecums, dzimums, izglītības līmenis, pirmā (biežāk lietotā) valoda. Izvērtējumu uzsākot, tika noteiktas indikatīvās/vēlamās dalībnieku atlases kvotas/ sasniedzamais skaits katrā apakšgrupā, kopumā sākotnēji plānojot 20 padziļinātās intervijas (sk. 1.1. tabulu). Reāli sasniegto un intervēto dalībnieku profils atbilstoši plānotajām kvotām ir aplūkojams 3. pielikumā. Padziļinātās intervijas tika veiktas laikā no 2020. gada 22. janvāra līdz 4. februārim.

1.1. tabula. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku atlases mainīgie lielumi (pazīmes) un kvotas dalībai padziļinātajās intervijās

Mainīgais lielums	Mainīgā lieluma vērtība	Kvota/ skaits
Dzimums	vīrieši	10
	sievietes	10
Vecums	25-44	10
	45+	10
Izglītības līmenis	Nepabeigta vai pabeigta pamata izglītība	7-8
	Nepabeigta vai pabeigta vispārējā vidējā izglītība	7-8
	Pabeigta profesionālā vidējā izglītība	2-3
	Nepabeigta vai pabeigta augstākā izglītība	2-3
Dzīves vietas reģions	Rīga	8-10
	Reģioni	10-12
Dzīves vietas administratīvās vietas lielums	Republikas nozīmes pilsēta	10-12
	Cita pilsēta/ lauki	8-10
Pirmā (biežāk lietotā) valoda	Latviešu	10-15
	Krievu	5-10

Padziļināto interviju dalībnieku rekrutēšana (aicināšana piedalīties intervijās) notika, izmantojot vairākus rekrutēšanas kanālus, pirmkārt, aicinot dalībniekus, kas gatavi piedalīties intervijās, atstāt savus kontaktus pētījuma vajadzībām kvantitatīvās anketas aizpildīšanas laikā (2.3. uzdevuma izpildes ietvaros); otrkārt, sazinoties ar 8.4.1. SAM dalībniekiem, kuri atbilda definētajām atlases pazīmēm, pa tālruni.

Galvenās padziļinātajās intervijās aplūkotās tēmas (interviju vadlīnijas sk. 4. pielikumā):

- viedoklis par PI iespējām;
- motivācija un šķēršļi iesaistīties PI;
- izmantotie informācijas avoti un kanāli par PI;
- mācību vajadzības un vēlmes (pirms mācībām un aktuālās);
- priekšstati par savas kvalifikācijas atbilstību darba tirgus vajadzībām;

- nepieciešamie atbalsta pasākumi un pakalpojumi, lai iesaistītos PI;
- PI individuālā pieredze: konkrētās mācību jomas izvēle, apmierinātība ar mācībām, mācību materiāli tehnisko bāzi; mācību pieejamība (laiks, vieta, piekļuve); iespējām apvienot ar darbu; mācību personāla kvalitāte;
- darba devēja attieksme pret iesaisti mācībās;
- izmaiņas profesionālajā dzīvē pēc mācību beigām.

Intervijas tika veiktas respondenta izvēlētajā valodā – latviešu vai krievu. Saņemot intervijas dalībnieka piekrišanu, tika veikti interviju audioieraksti. Katrai intervijai tika sagatavots tās atšifrējums rakstiskā formā – transkripts, kas tika izmantots turpmākajai datu analīzei.

Pieaugušo izglītības daudzveidības piedāvājuma un pieprasījuma analīze

2.5. uzdevums. *Apzināt valstī kopumā pieejamo pieaugušo izglītības mācību daudzveidību, izdalot atsevišķi neformālo un formālo izglītības programmu piedāvājumu, un, balstoties uz reprezentatīvās mērķa grupas aptaujās iegūtajiem datiem, sagatavojot informāciju par nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju mācību vajadzībām un vēlmēm, izvērtējot to atbilstību darba tirgus vajadzībām, tostarp noskaidrojot papildu nepieciešamos atbalsta pakalpojumus un pasākumus (piem., transporta izmaksu kompensācija, asistenta vai surdotulka pakalpojuma nodrošinājums, bērna pieskatīšanas pakalpojumi u.c.), kas nepieciešami, lai personas iesaistītos pieaugušo izglītībā, tai skaitā 8.4.1. SAM projekta ietvaros piedāvātajās mācībās.*

Ņemot vērā 2.5. uzdevuma formulējumu, tā izpilde paredzēja izmantot gan oriģinālos datus (visa veida informāciju par PI, kas ir pieejama dokumentu formātā, un PI ekspertu intervijas), gan Izvērtējumā iegūtos datus no reprezentatīvās mērķa grupas aptaujas (2.2. uzdevums). Tas nozīmē, ka 2.5. uzdevuma izpilde tika balstīta uz dokumentu analīzes, ekspertu interviju un mērķa grupas – nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju - aptaujas datu integrētu analīzi, kas ļāva identificēt neatbilstības starp izglītības pakalpojumu piedāvājumu un mērķa grupas vajadzībām; normatīvo realitāti (dokumentos aprakstītais piedāvājums) un sociālo realitāti (mērķa grupas uztveri un vērtējumu par iespējām, piedāvājuma izmantošanas šķēršļiem u.tml.). Izvērtējuma metodoloģijas izstrādes un saskaņošanas gaitā tika precizēti 2.5. uzdevuma ietvaros iekļaujамie analīzes līmeņi, vienlaikus ievērojot TS 2.5. uzdevuma formulējumu un tā saturu pēc būtības. Tie ir:

- Vispārīgi aprakstīt valstī kopumā pieejamo PI mācību daudzveidību formālās un neformālās izglītības griezumā, pamatā balstoties uz jau līdz šim apkopoto informāciju (galvenokārt - sekundārie dati).
- Izpētīt un aprakstīt pašvaldību piedāvātās izglītības iespējas pieaugušajiem, t.sk. aplūkojot un izdalot komersantu (privāto PI pakalpojumu sniedzēju) piedāvātās izglītības iespējas pieaugušajiem pašvaldībās (galvenokārt – primārie publiski pieejamie dati).

2.5. uzdevuma izpildē tika plānots izmantot divas pamata metodes (neņemot vērā augstāk minēto saistīto uzdevumu izpildē izmantotās metodes): (1) dokumentu analīzi; (2) ekspertu intervijas. **Dokumentu analīzes** pamatojums izriet no 2.5. uzdevuma satura, proti, pamata dati šī uzdevuma izpildē ir pieejami tieši dokumentu formātā – PI politikas mērķi, plānotie pasākumi valsts un pašvaldību mērogā, PI mācību piedāvājuma datu bāzes/ saraksti, mācību un programmu raksturojums, pakalpojumu sniedzēju sagatavoti mācību apraksti, metodiskie dokumenti PI pakalpojumu sniedzējiem u.tml. 2.5. uzdevuma izpilde vispirms tika sākta tieši ar dokumentu analīzi, t.sk. sekundāro datu – līdz šim veikto PI daudzveidības

izpētes rezultātu apraksti politikas plānošanas dokumentos un citos pētījumos, prezentācijās - analīzi. 2.5. uzdevuma izpildes sākuma posmā, veicot priekšizpēti un uzsākot dokumentu analīzi, galvenais informācijas un analizējamo dokumentu avots bija tīmekļa vietnes, kas saistītas ar PI, mūžizglītību un pieaugušo profesionālo izglītību, t.sk.:

- IZM tīmekļa vietne, kurā ir pieejami gan Izvērtējuma tēmai atbilstošie politikas plānošanas dokumenti, gan normatīvie akti, gan vadlīnijas neformālās izglītības kvalitatīvai īstenošanai;
- IZM administrētā mājas lapa www.muizglitiba.lv, kurā ir pieejama PI karte, kurā iegūstama informācija par PI iespējām Latvijas novados un pilsētās;
- 8.4.1. SAM projekta interneta avoti – VIAA tīmekļa vietne, projekta ietvaros izveidotā interneta vietne www.macibaspieaugusajiem.lv;
- NIID, mājas lapa www.niid.lv, sadaļas Profesionālās kvalifikācijas ieguve un Profesionālā pilnveide un kursi;
- EM interneta vietne, kas ir atbildīgā iestāde par 1.2.2.1. SAM pasākuma „Atbalsts nodarbināto apmācībām”, kā arī sagatavo ikgadējus informatīvos ziņojumus par darba tirgus prognozēm;
- par izglītības politikas īstenošanu atbildīgo valsts iestāžu (IKVD, VISC, VIAA, AIC u.c.) mājas lapas;
- pašvaldību mājas lapas (sadaļas par izglītības jautājumiem, projektiem u.tml.);
- profesionālās izglītības iestāžu un augstskolu mājas lapas;
- privāto PI un mūžizglītības pakalpojumu sniedzēju mājas lapas.

Līdzās dokumentu analīzei, otrs nozīmīgs datu avots PI mācību daudzveidības raksturošanai ir **ekspertu intervijās iegūtā informācija**. To mērķis bija rast padziļinātu izpratni par PI mācību daudzveidību, PI mācību piedāvājuma strukturēšanas kategorijām dokumentu analīzes mērķiem, kā arī izprast aktuālās darba tirgus vajadzības un attīstības prognozes, īpaši attiecībā uz zemu kvalificēto darba spēku. Eksperti šajā gadījumā bija PI, mūžizglītības un profesionālās izglītības politikas veidotāji, īstenotāji un speciālisti. Kopumā tika plānotas vismaz 10 ekspertu intervijas. Ņemot vērā, ka vairākās institūcijās bija lietderīgi par vienu un to pašu kompetences jomu intervēt vairākus speciālistus, tika veiktas arī grupu ekspertu intervijas, proti, ka vienlaikus intervijā piedalās vairāk nekā viens eksperts. Rezultātā Izvērtējumā tika veiktas 13 intervijas ar 21 eksperta piedalīšanos (intervēto ekspertu sarakstu sk. 5. pielikumā). Ekspertu intervijas tika veiktas laikā no 2019. gada 6. decembra līdz 2020. gada 23. janvārim.

Ekspertu intervijas tika veiktas, izmantojot katram ekspertam vai ekspertu mazajai grupai individualizētus jautājumus atbilstoši viņu profesionālās darbības laukam, atbildībai un kompetencei. Tas nozīmē, ka tika izstrādātas kopīgas ekspertu intervijās apspriežamo tēmu vadlīnijas, kuras tika operacionalizētas – formulētas konkrētos vairākos jautājumos – gatavojoties uz katru interviju. Pirms intervijas pētnieks, kurš veica attiecīgo interviju, veica sagatavošanās darbu, iepazīstoties ar eksperta pārstāvētās institūcijas funkcijām un lomu PI jomā, projektu gadījumos – ar tā mērķiem, mērķa grupām, sasniedzamajiem rezultātiem. Pēc katras intervijas tika sagatavots intervijas audio ieraksta transkripts, lai pēcāk veiktu kvalitatīvo datu analīzi, t.sk. salīdzinošo analīzi ar citiem pētījumā iegūtajiem datiem.

Ekspertu intervijās tika aptverti šādi tematiskie bloki:

- viedoklis par PI piedāvājuma saturu un kvalitāti, t.sk. tā atbilstību darba tirgus attīstības prognozēm, mācību pakalpojumu sniedzēju kompetencei un resursiem;
- PI pieejamība iedzīvotājiem, īpaši nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju;
- galvenās problēmas PI jomā, īpaši saistībā ar nodarbināto ar zemu kvalifikāciju iesaisti PI, un to mazināšanas/ novēršanas stratēģijas;

- viedoklis par nodarbināto ar zemu kvalifikāciju motivāciju un šķēršļiem iesaistīties mācībās;
- ieteikumi nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju efektīvākai iesaistei mācībās.

8.4.1. SAM dalībnieku – nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju – raksturojums un nodarbinātības situācijas analīze

2.6. uzdevums. *Apzināt un veikt analīzi par 8.4.1.SAM projekta ietvaros atbalstu saņēmušo nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju, izdalot gadus vecāku nodarbināto personu vecumā no 45+ gadiem, skaitu labākā darba tirgus situācijā sešus un 12 mēnešus pēc atbalsta saņemšanas vismaz šādās kategorijās – 1) paaugstinājums amatā, 2) darba maiņa, 3) uzņēmējdarbības uzsākšana, 4) algas pieaugums.*

2.6. uzdevuma izpilde tika īstenota, integrēti analizējot primāros (oriģinālos) un sekundāros (administratīvos) datus. Primārie dati tiks iegūti 2.2., 2.3., kā arī 2.4. uzdevuma izpildē, jo gan kvantitatīvo aptauju ietvaros (2.2., 2.3. uzdevums), gan kvalitatīvajā izpētē (2.4. uzdevums) tiks iegūta informācija par respondenta statusu pirms 6 un 12 mēnešiem, kā arī ieguvumiem no apmācībām (aprakstošā formā). Papildus tam situācijas raksturošanai tiks izmantoti arī administratīvie dati, ko uzkrāj 8.4.1. SAM projekta īstenotājs VIAA un iesniedz CFLA (uzkrāšanai KP VIS) par 8.4.1. SAM projekta ietvaros līdz 2018. gada beigām atbalstu saņēmušo nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju profilu pēc vecuma, reģionālās piederības u.c. parametriem atbilstoši atskaites par projekta dalībniekiem veidlapai.

Tā kā atskaites veidlapa ar 8.4.1. SAM projekta dalībniekiem neietver projekta dalībnieka profesijas koda uzskaiti un personas nodarbinātības formas monitoringu 6 un 12 mēnešus pēc mācību noslēguma, lai sekundārie dati būtu izmantojami 2.6. uzdevuma izpildē, sadarbībā ar Pasūtītāju ir veikta papildu (nezināmās) informācijas iegūšana no VID. Lai automatizētu informācijas sagatavošanas procesu un samazinātu administratīvo slogu, ko rada papildu datu sagatavošana, tika veikti šādi soļi:

- katra darbinieka profesijas koda reģistrēšana līdz sešu zīmju līmenim no Profesiju klasifikatora uz mācību uzsākšanas, t.i., atskaites, datumu (norādīts KP VIS);
- to personu, kuras atskaites datumā strādāja 8. un 9.pamatgrupas profesijās, atlase un tālākās situācijas monitorings.

8.4.1. SAM projekts tiek īstenots vairākās kārtās, katrai no tām organizējot atsevišķi dalībnieku pieteikšanās uzsaukumu. Mācību sākuma datums variē atkarībā no mācību programmas un iestādes, tādējādi pastāv liela atskaites datumu dažādība (variācija). Tāpēc, lai samazinātu informācijas sagatavošanas administratīvo slogu, tika noteikti tipiskākie turpmākie atskaites datumi, uz kuriem noteikt projekta dalībnieku situāciju pēc mācību noslēguma. Turpmākie atskaites datumi tika noteikti pēc principa, ka tas atbilst vienlaikus 6 vai 12 mēnešu posmam pēc mācību uzsākšanas datuma vairumam dalībnieku, ir saskanīgs ar iepriekšējiem atskaites laika posmiem un kopskatā ir jēgpilns, bez liekas sadrumstalotības. Tas tomēr nozīmē, ka atsevišķu dalībnieku līmenī laika nogrieznis no mācību uzsākšanas līdz pirmajam atskaites datumam monitoringa nolūkiem var būt īsāks vai garāks. Pārskats par mācību uzsākšanas laiku, noteikto 6 un 12 mēnešu perioda atskaites datumu, ir sniegts 1.2. tabulā zemāk. Kopumā 1.2. tabulā redzams, ka KP VIS sniedz informāciju par projekta dalībniekiem laika posmā līdz 2018. gada 31. decembrim, savukārt VID dati par personas nodarbinātības situāciju 6 un 12 mēnešus pēc mācību uzsākšanas aptver laika posmu no 2017. gada septembra līdz 2019. gada 1. jūnijam.

1.2. tabula. Administratīvo datu ievākšanai noteiktie atskaites datumi atkarībā no 8.4.1. SAM projektu dalībnieku mācību uzsākšanas laika

Mācību uzsākšanas aptuvenais laiks no KP VIS	Aptuvenais 6 mēnešu periods	Aptuvenais 12 mēnešu periods
2017. gada septembris	01.02.2018.	01.08.2018.
2018. gada janvāris	01.08.2018.	01.02.2019.
2018. gada jūnijs	01.02.2019.	01.06.2019.
2018. gada novembris	01.06.2019.	-

Par katru 8.4.1. SAM projekta dalībnieku, kurš mācību uzsākšanas brīdī strādājis 8. vai 9. pamatgrupas profesijās, uz noteiktajiem atskaites datumiem tika iegūta informācija no VID par tā profesijas kodu (6 zīmes), bruto algu un nodarbinātības statusu (darba ņēmējs vai nezināms, kas atbilst vairākiem rezultātiem: pašnodarbinātā vai mikrouzņēmēja statusam, vai persona pārtraukusi oficiālas darba attiecības). Tālāk ar statistiskās datu apstrādes metodēm tika noteikts, cik (absolūtos un relatīvos skaitļos) projekta dalībniekiem 6 un 12 mēnešu posmā pēc mācību uzsākšanas notikusi statusa izmaiņa noteiktajās trīs pozīcijās. Bruto algas izmaiņu dinamika tika noteikta attiecībā pret vidējo algu attiecīgajā profesiju grupā atbilstoši VID datiem par vidējām bruto algām dažādās profesijās. Balstoties uz šo datu un 2.3. un 2.4. uzdevumos iegūto datu integrētu analīzi, tika noteiktas 8.4.1.SAM projekta ietvaros atbalstu saņēmušo nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju situācijas izmaiņas un mācību (dalības projektā) potenciālā ietekme uz šīm izmaiņām. Ņemot vērā, ka faktiskie VID dati rāda, ka personai var būt vairākas darbavietas ar dažādām profesijām un atalgojumu, datus tika norādīts augstākais algas līmenis un attiecīgi profesijas kods, kurā tā ir saņemta, ko attiecīgi var interpretēt kā “pamatdarba vieta” CSP lietoto definīciju izpratnē, kā arī ir pieejama informācija par kopējo darbavietu skaitu un kopējo atalgojumu, kas saņemts visās darbavietās.

Pieaugušo izglītības organizācija pašvaldībās: pašvaldību pieaugušo izglītības koordinātoru aptauja

2.7. uzdevums. *Intervijās apzināt un veikt analīzi (arī salīdzinošo) par 119 pašvaldību pieaugušo izglītības koordinātoru un pašvaldībā atbildīgo darbinieku par pieaugušo izglītību darba noslogotību, darba pienākumiem un uzdevumiem, sadarbības modeli/ partneriem (t.sk. ar izglītības iestādēm, nozaru pārstāvjiem, darba devējiem u.c., kā arī starp pašvaldībām un reģionālā līmenī) pieaugušo izglītības attīstībā un mācību vajadzību noteikšanā utt., kā arī to lomu mērķa grupas sasniegšanā un informēšanā par mācību aktivitātēm (outreach activities), organizētiem pasākumiem, t.sk. salīdzinot situāciju lielās pilsētās un mazās, kā arī identificējot labas prakses piemērus.*

2.7. uzdevuma izpildei bija nepieciešams iegūt informāciju (oriģinālos datus) no visām Latvijas pašvaldībām par PI pasākumu organizāciju, iesaistīto speciālistu funkcijām, sadarbību ar citām iesaistītajām pusēm. Datu avots: pašvaldību atbildīgie speciālisti par izglītības jomu, t.sk. PI un/vai mūžizglītību. Izvērtējumā tika veikta visu **119 pašvaldību aptauja**, izmantojot **daļēji standartizēto telefona intervijas metodi**. Pašvaldību pārstāvju aptaujas kā datu ieguves metodes pamatojumu noteica prasība iegūt informāciju no visām 119 pašvaldībām, tātad nepieciešamība iegūt kvantificējamus un savstarpēji salīdzināmus datus, t.sk. starp dažādu reģionu pašvaldībām, dažāda administratīvā lieluma pašvaldībām. Lai to veiktu, bija nepieciešami kompetento pašvaldību pārstāvju PI jomā tiešie kontakti. Ņemot vērā TS sniegto informāciju un priekšizpētes ietvaros konstatēto, šim nolūkam sākotnēji tika izmantoti divi avoti. Pirmkārt, 8.4.1. SAM projekta mājas lapā www.macibaspieaugusajiem.lv pieejamā

pašvaldību PI koordinators – projekta sadarbības partneru - kontaktinformācija, kas aptver 81 pašvaldību. Šis datu avots tika izmantots, lai izveidotu sākotnējo pašvaldību darbinieku aptaujas dalībnieku datu bāzi. Pozitīvi vērtējams, ka minētajā avotā bija pieejami gan kontaktāruņi, gan e-pasta adreses. Otrs informācijas avots bija IZM Erasmus + programmas projektā “Nacionālie koordinatori Eiropas programmas īstenošanai pieaugušo izglītības jomā” izveidotais PI tīkls. Kā norādīts TS, šī projekta ietvaros aktīva informācijas apmaiņa notiek ar 101 pašvaldību. Ņemot vērā abos minētajos datu avotos pieejamo informāciju, tika izveidota aktuālo kontaktu datu bāze, kas ietvēra visu 119 pašvaldību kontaktpersonas PI jomā un to tālruņa numurus un e-pasta adreses.

Pašvaldību telefonaptaujas pielietojums ietvēra anketas izstrādi, lauka darba veikšanu, atvērto atbilžu kodēšanu un ievadīšanu, datu analīzi, ilustratīvu grafisku attēlu sagatavošanu un rezultātu izklāstu. Pirms intervijas veikšanas pētnieki sazinājās ar katru pašvaldību, lai vienotos par intervijai vēlamo laiku. Respondenti pirms intervijas tika iepazīstināti ar intervijas jautājumu tēmām, pirms intervijas tos nosūtīja elektroniski. Izvēlēta metode deva iespēju izmantot daļēji standartizētu aptaujas anketu, vienlaikus ar papildu jautājumu uzdošanas iespējām, konkrētā atbilžu varianta precizēšanu vai komentēšanu, ja slēgtās atbildes pilnībā nebija atbilstošas konkrētās pašvaldības situācijai. Šāda pieeja ļāva arī jau intervijas veikšanas laikā identificēt labās prakses piemērus un uzdot papildu jautājumus šo praksi dziļākai izpratnei. Telefona intervijas metodes pielietojums ļauj sasniegt augstākus respondences (atbildēto jautājumu) rādītājus, jo jautājumus uzdod un atbildes atzīmē pētnieks, nevis respondents. Līdz ar to tiek samazināts neatbildēto jautājumu skaits arī tajos gadījumos, kad anketā ir saturiskās jautājumu pārejas. Datu analīze iekļāva gan kvantitatīvo, gan kvalitatīvo datu analīzes pieeju, jo daļa no pašvaldību aptaujā iegūtās informācijas nepakļāvās kvantifikācijai (piemēram, tikai vienā pašvaldībā īstenota kāda specifiska aktivitāte PI jomā vai mērķa grupas efektīvākai sasniegšanai, motivēšanai iesaistīties mācībās). Aptaujā iegūtās atbildes tika kodētas, kas pēcāk ļāva veidot jau kvantitatīvu iegūto datu aprakstu un analīzi par TS darba uzdevumu jautājumiem.

Pašvaldību pārstāvju aptaujā tika iekļautas šādas tēmas, aptverot pētāmos jautājumus no 2.7., 2.8. uzdevumiem (aptaujas anketu sk. 6. pielikumā):

- atbildīgie speciālisti/ darbinieki par mūžizglītību un PI pašvaldībā;
- atbildīgo speciālistu par PI kopējie pienākumi un pienākumi tiešā saistībā ar PI;
- pašvaldībā iesaistītās institūcijas/ organizācijas (partneri) PI funkciju īstenošanā;
- PI iesaistīto pušu sadarbības veidi;
- aktivitātes PI vajadzību un vēlmju noteikšanā;
- informācijas kanāli pieaugušo informēšanai par PI iespējām pašvaldībā un valstī kopumā;
- aktivitātes/ pasākumi pieaugušo, t.sk. pieaugušo nodarbināto ar zemu kvalifikāciju, motivēšanai iesaistīties apmācībās;
- pieaugušo iesaistes apmācībās šķēršļi;
- PI attīstību sekmējošo aktivitāšu/ pasākumu finansējuma avoti.

Pašvaldību aptaujas īstenošanas laiks: 2019. gada 12. decembris līdz 2020. gada 31. janvāris.

Pašvaldību īstenotie pasākumi nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju sasniegšanai un motivēšanai iesaistīties pieaugušo izglītībā

2.8. uzdevums. *Apkopot informāciju par 119 pašvaldību laika posmā no 2016. līdz 2018.gadam īstenotajiem pasākumiem nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju identificēšanai, efektīvai sasniegšanai, motivācijas veicināšanai un iesaistei pasākumos pieaugušo izglītības jomā, vai citās*

saistītajās jomās (vismaz sociālā aprūpes un jaunatnes jomā), kuru pieredzi var attiecināt arī uz pieaugušo izglītības jomu, norādot īstenoto pasākumu finansējuma avotu (piem., valsts, pašvaldību, Eiropas Sociālā fonda vai citu ārvalstu finanšu instrumentu finansējums).

2.8. uzdevuma izpildei bija nepieciešams iegūt informāciju no visām 119 pašvaldībām. Tā kā nepieciešamību aptvert visas 119 pašvaldības paredzēja arī 2.7. uzdevuma izpilde, tad abi šie uzdevumi tika izpildīti integrētā veidā. 2.8. uzdevuma izpildes datu ieguvei tika izmantotas divas metodes: (1) pašvaldību aptauja; (2) dokumentu analīze.

Jautājumi par pašvaldību laika posmā no 2016. līdz 2018. gadam īstenotajiem pasākumiem nodarbinātajiem pieaugušajiem ar zemu kvalifikāciju atbilstoši TS 2.8. punktā norādītājām tēmām tika iekļauti pašvaldību speciālistu **telefonaptaujas intervijā** (2.7. uzdevuma izpildes ietvaros), tādējādi papildinot dokumentu analīzes metodes pielietojuma rezultātā iegūto informāciju. Tas nozīmē, ka 2.7. un 2.8. uzdevumu izpildes daļa, kas attiecas uz informācijas nepastarpinātu iegūšanu no pašvaldību speciālistiem PI jomā, tika veikta vienlaicīgi. Pašvaldību pārstāvju aptaujas anketu sk. 6. pielikumā.

2.8. uzdevuma izpildē tika izmantota arī **dokumentu analīze**, lai iegūtu informāciju par katru konkrēto pašvaldību, kā arī lai pārliecinātos par pašvaldību pārstāvju sniegto atbilžu atbilstību reālajām pieaugušo nodarbināto sasniegšanas un motivēšanas iesaistīties mācībās aktivitātēm/ pasākumiem. Primārais datu avots dokumentu atlasei bija pašvaldību mājas lapas (sadaļas, kas veltītas izglītības tēmai) un publiski pieejamie dokumenti, t.sk. pašvaldību politikas plānošanas un attīstības plānošanas dokumenti, par mūžizglītību, PI un īstenotajām darbībām (pasākumi, projekti, aktivitātes u.tml.) šajās jomās.

Katras pašvaldības situāciju PI jomā raksturojošā dokumentu analīze tika veikta gan pirms, gan pēc telefonintervijas ar konkrētās pašvaldības pārstāvi. Pirms intervijas tika apzināta pieejamā informācija, lai intervētājs būtu jau iepazinies ar pamata informāciju un būtu sagatavots intervijas daļai, kas attiecas uz PI pasākumu īstenošanu un mērķa grupas sasniegšanu, kā arī lai varētu vajadzības gadījumā intervijas laikā uzdot precizējošus jautājumus, identificētu pētījuma vajadzībām trūkstošo informāciju. Dokumentu analīze ar mērķi noskaidrot pašvaldību laika posmā no 2016. līdz 2018. gadam īstenotos pasākumus nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju identificēšanai, efektīvai sasniegšanai, motivācijas veicināšanai un iesaistei pasākumos PI jomā bija plānots veikt, izmantojot konkrētus analīzes kritērijus, lai iegūto informāciju būtu iespējams kategorizēt un pēc iespējas arī kvantificēt. Veiktā situācijas izpēte atklāja, ka īstenotie pasākumi, ja tādi vispār ir bijuši, ir bijuši ļoti fragmentāri, tāpēc iegūtā informācija par pašvaldību pieredzi darbā ar nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju minētajā laika posmā ir balstīta uz aptaujas datiem, pašvaldību mājas lapu apsekojumu un attīstības plānošanas dokumentos ietvertās informācijas apkopojumu.

Ārvalstu pieredzes analīze

2.9. uzdevums. *Apkopot informāciju un pieredzi par triju valstu (izvēloties un pamatojot izvēli no šāda valstu klāsta: Somija, Nīderlande, Igaunija, Slovēnija vai Norvēģija) laika posmā no 2016. līdz 2018. gadam īstenotajiem pasākumiem nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju identificēšanai, efektīvai sasniegšanai, motivācijas veicināšanai un iesaistei pieaugušo izglītībā.*

2.9. uzdevums paredz apkopot informāciju un pieredzi par triju valstu laika posmā 2016. – 2018. gads īstenotajiem pasākumiem nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju identificēšanai, efektīvai

sasniegšanai, motivācijas veicināšanai un iesaistei PI. Ņemot vērā TS minēto valstu sarakstu, tika izvēlētas šādas valstis: **Somija, Nīderlande un Igaunija.**

Valstu izvēle tika balstīta uz vairākiem kritērijiem: (a) plašas dokumentu un literatūras angļu valodā par attiecīgās valsts politiku pieejamība, (b) pieejamās literatūras izdošanas gads, kas atbilst pētījumā definētajam laika posmam un (c) pētnieku akadēmisko kontaktu esamība ar attiecīgās valsts pētniekiem/ekspertiem. Papildus šiem kritērijiem tika ņemti vērā arī šādi katru valsti raksturojošie fakti: Somija ārvalstu izpētei ir atlasīta tāpēc, ka tā ir pazīstama ar savu proaktīvā darba pieredzi, gan prognozējot darba tirgu pieprasījumu un piedāvājumu, gan motivējot dažādu mazāk aktīvo bezdarbnieku grupas iesaistīties kvalifikācijas iegūšanā; Igaunijas izvēles pamatā ir tās situācijas līdzība Latvijas gadījumam; Nīderlandes izvēles pamatā ir ievada ziņojuma izstrādes laikā veiktās priekšizpētes rezultāti par valstī īstenotajām iniciatīvām, savlaicīgi reaģējot uz nepieciešamību nodarbinātajiem apgūt jaunas prasmes.

Galvenā informācijas vākšanas metode bija **dokumentu analīze**, kas ietvēra šādu datu avotu izmantošanu: pieejamās literatūras, dokumentu, pētījumu un izvērtējumu analīzi ar mērķi raksturot izvēlēto valstu īstenoto politiku 2016. – 2018. gadā attiecībā uz pieaugušo ar zemu kvalifikāciju identificēšanu un viņu motivēšanu iesaistīties PI. Izvērtējumam nepieciešamā literatūra tika meklēta pamatā angļu valodā, izmantojot ES institūciju, neatkarīgo ekspertu institūciju, sociālo partneru mājas lapas, kā arī akadēmiskās zinātniskās publikācijas. Dokumentu analīzi papildina ārvalstu speciālistu sniegtā informācija elektroniskās sarakstes formātā. Iegūtie rezultāti ir atspoguļoti integrētas analīzes veidā. Izvērtējot ārvalstu pieredzi, īpaša uzmanība tika pievērsta tam, kādā veidā analizētās valstis ir pārvarējušas līdzīgus šķēršļus, kādus šī pētījuma darba grupas identificēja, veicot 2.2., 2.3., 2.4., kā arī 2.7. un 2.8 uzdevumus.

Secinājumu un ieteikumu izstrāde

2.10. uzdevums. *Balstoties uz 2.8. un 2.9.punktā noteikto darba uzdevumu pētījuma rezultātiem, izstrādāt Latvijas kontekstam atbilstošas rīcībpolitikas rekomendācijas mērķa grupu sasniegšanai un to iesaistei mācībās, t.sk. nepieciešamajiem atbalsta pasākumiem personu ar invaliditāti iesaistei, pašvaldību koordinātoru darba uzlabošanai, mērķa grupas identificēšanai, komunikācijas uzlabošanai, motivācijas veicināšanai un mācību piedāvājuma pilnveidei saskaņā ar darba tirgus/ekonomiskajām vajadzībām, norādot rekomendāciju izpildē iesaistīto pušu, tai skaitā valsts institūcijas, pašvaldības, darba devēji, NVO, atbildības sadalījumu/piekritību un nepieciešamos resursus, tostarp veicot finanšu ietekmes analīzi.*

Izvērtējuma noslēgumā, balstoties uz tajā iegūto datu integrētu analīzi, bet īpašu uzmanību pievēršot tieši 2.8. un 2.9. uzdevuma rezultātiem (pašvaldību īstenoto pasākumu un labās prakses izpēte un ārvalstu pieredzes izpēte), tika sagatavotas rekomendācijas nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sasniegšanai un to iesaistei mācībās, pašvaldību koordinātoru darba uzlabošanai, mērķa grupas identificēšanai, komunikācijas uzlabošanai, motivācijas veicināšanai un mācību piedāvājuma pilnveidei saskaņā ar darba tirgus/ekonomiskajām vajadzībām.

Piedāvātajiem ieteikumiem un rīcībpolitikas rekomendācijām ir norādīta to būtiskuma pakāpe (stratēģisks vai tehnisks ieteikums), to ieviešanas termiņš un atbildīgā institūcija par tās ieviešanu. Papildus ir norādītas citas to ieviešanā iesaistītās puses (valsts institūcijas, pašvaldības, darba devēji, izglītības pakalpojumu sniedzēji u.c.), to atbildību/ funkciju sadalījums rekomendācijas ieviešanas plānošanā un īstenošanā, kā arī iespējamie finanšu avoti.

Piedāvāto rekomendāciju finanšu ietekmes analīzi tika plānots veikt, ievērojot šādus analīzes soļus. Pirmkārt, noteikt rekomendācijas ieviešanai nepieciešamo indikatīvo finansējumu, nosakot galvenās

izmaksu pozīcijas un tām atbilstošās summas. Otrkārt, nākamajā solī, atkarībā no rekomendācijas veida, tika plānots izmantot modelēšanas metodi. Tā paredz noteikt plānoto rekomendācijas īstenošanas izmaksu, kas tiek noteiktas pirmajā solī, efektivitāti attiecībā pret paredzamajiem ieguvumiem, kas, savukārt, tiek noteikti attiecībā pret konkrētiem rādītājiem, piemēram, darbaspējīgo iedzīvotāju ar zemu kvalifikāciju īpatsvara samazinājumu bezdarbnieku vidū; PI iesaistīto nodarbināto ar zemu kvalifikāciju īpatsvara pieaugumu. Galvenie finanšu ietekmes modelēšanas ierobežojumi ir saistīti ar pieejamiem izejas datiem un rekomendācijas ieviešanu ietekmējošiem politiskajiem, ekonomiskajiem un sociālajiem faktoriem, daļa no kuriem ir grūti paredzami. Izvērtējumā ieteikumu finanšu ietekmes analīze ir veikta atbilstoši pirmajam solim, nosakot ieteikumu ieviešanas finansējuma avotus, ietekmi uz pašvaldības un valsts budžetu, kā arī indikatīvās izmaksas tajos gadījumos, kad tiek piedāvāts specifiskus atbalsta instrumentus nodarbināto iesaistei mācībās. Tā kā Izvērtējumā izvirzītie ieteikumi pēc sava satura un Izvērtējumā iegūtajiem datiem nav atbilstoši modelēšanas metodēm, tās netika pielietotas.

2. Izvērtējuma rezultāti

2.1. Nodarbināto ar zemu kvalifikāciju statistiskais portrets

Izvērtējuma TS 2.1. uzdevuma sasniegšanai – nodarbinātā pieaugušā ar zemu kvalifikāciju sociālekonomiskā un statistiskā portreta izveidošanai – izmantotais datu avots, CSP DSA dati, rāda, ka 2018. gadā Latvijā 201,8 tūkstoši (22,4%) nodarbinātie strādāja zemas kvalifikācijas profesijās, t.i., viņu ieņemamais amats atbilda 8. (iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri) vai 9. (vienkāršās profesijas) profesijas pamatgrupai. Turpinājumā zemu kvalificēto nodarbināto portrets ir sniegts dažādos sociāli demogrāfiskos griezumos, datu vizualizācija aplūkojama 2.1.1.-2.1.10. attēlā.

Dzimums: 66,7% (130,4 tūkstoši personas) zemu kvalificēto nodarbināto ir vīrieši un 33,3% (67,1 tūkstoši personas) – sievietes.

Vecums: 6,5% (13,1 tūkst.) zemu kvalificēto nodarbināto ir vecumā 15-24 gadi, 37,0% (74,6 tūkst.) nodarbināto ir 25-44 gadu vecumā, 51,5% (103,9 tūkst.) ir 45-64 gadu vecumā un vēl 5,1% (10,2 tūkst.) zemu kvalificēto nodarbināto ir 65 un vairāk gadu vecumā. Analizējot zemu kvalificēto nodarbināto vecuma sadalījumu dzimuma grupu griezumā, redzams, ka 58,5% sieviešu ir 45-64 gadu vecumā, kamēr vīrieši šajā vecuma grupā ir 48%. Attiecīgi gados jaunāku (25-44 gadu vecumā) zemu kvalificēto nodarbināto vidū biežāk ir vīrieši – 41,2%, kamēr sievietes – 28,6%.

Dzīvesvietas reģions: zemu kvalificētie nodarbinātie kopumā relatīvi biežāk dzīvo reģionos, nevis Rīgas pilsētā, par ko liecina dzīvesvietas reģiona sadalījuma proporcijas salīdzinājums ar visu nodarbināto dzīvesvietu. Tā Rīgas pilsētā dzīvo 26,1% (52,6 tūkst.) zemu kvalificēto nodarbināto, bet pārējā šīs mērķa grupas daļa (73,9%) dzīvo reģionos: Pierīgas statistiskajā reģionā – 18,4% (37,2 tūkst.), Vidzemes reģionā – 13,3% (26,8 tūkst.), Kurzemes reģionā – 13,8% (27,9 tūkst.), Zemgales reģionā – 13,2% (26,6 tūkst.), Latgales reģionā – 15,2% (30,8 tūkst.). Tomēr apdzīvotās vietas tipa griezumā redzams, ka 62,3% (125,8 tūkst.) zemu kvalificēto nodarbināto dzīvo pilsētās un attiecīgi 37,7% (76,0 tūkst.) – laukos.

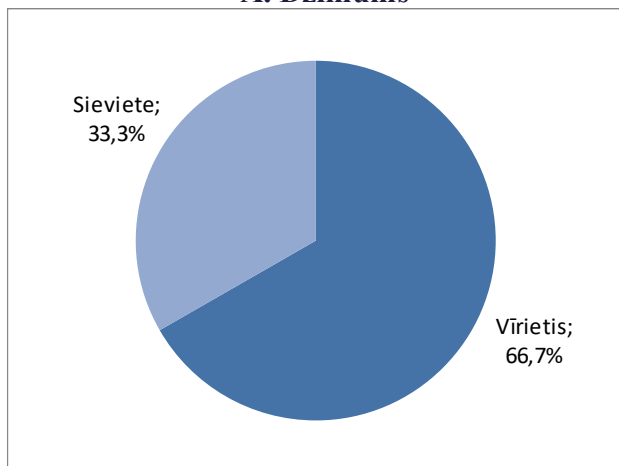
Tautība: 59,0% (119,0 tūkst.) zemu kvalificēto nodarbināto ir latvieši un 41,0% (82,7 tūkst.) – citas tautības Latvijas pastāvīgo iedzīvotāju.

Ģimenes stāvoklis un mājsaimniecības raksturojums: 48,2% zemu kvalificēto nodarbināto ir precējušies. 64,4% (129,8 tūkst.) dzīvo mājsaimniecībās, kurās nav bērnu 0 – 17 gadu vecumā, 21,6% (43,7 tūkst.) dzīvo mājsaimniecībās ar vienu nepilngadīgu bērnu un 14,0% (28,3 tūkst.) – mājsaimniecībās ar diviem vai vairāk nepilngadīgiem bērniem.

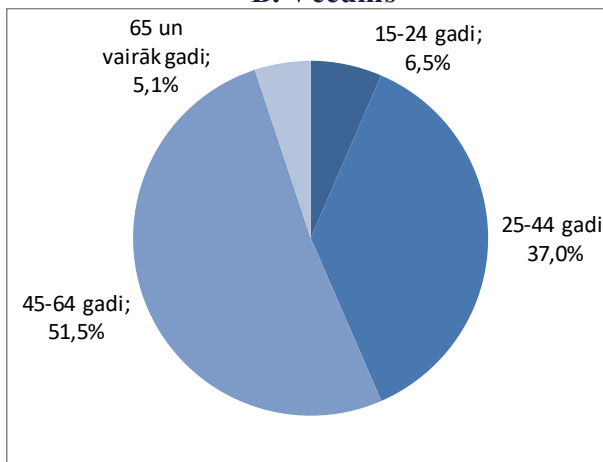
Personu skaits mājsaimniecībā: zemu kvalificētie visbiežāk dzīvo divu vai trīs personu mājsaimniecībā. Divu personu mājsaimniecībā dzīvo 27,7% zemu kvalificēto, trīs personu mājsaimniecībā – 22,7%. Blakus tam, vienas personas mājsaimniecībā dzīvo 16,6% zemu kvalificēto nodarbināto. Savukārt lielākās mājsaimniecībās kopumā dzīvo 33,0% zemu kvalificēto – četru personu mājsaimniecībā 17,6% un piecu vai vairāk personu mājsaimniecībā – 15,4% zemu kvalificēto nodarbināto.

2.1.1. attēls. Zemu kvalificēto nodarbināto sadalījums pēc dzimuma un vecuma (%)

A. Dzimums

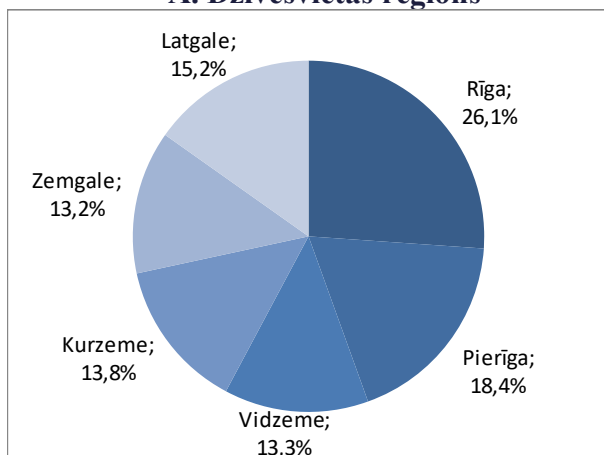


B. Vecums

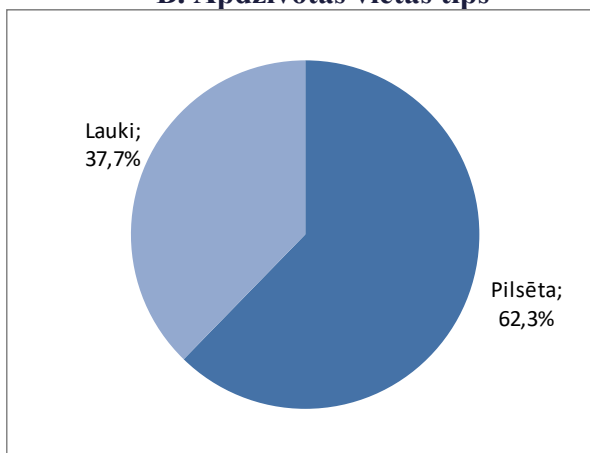


2.1.2. attēls. Zemu kvalificēto nodarbināto sadalījums pēc dzīvesvietas reģiona un apdzīvotās vietas tipa (%)

A. Dzīvesvietas reģions

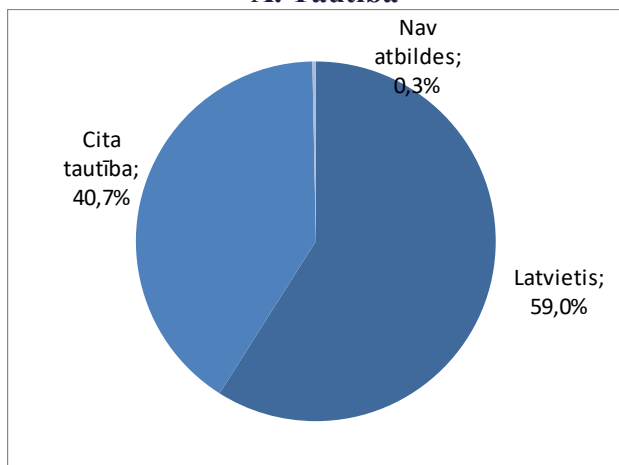


B. Apdzīvotās vietas tips

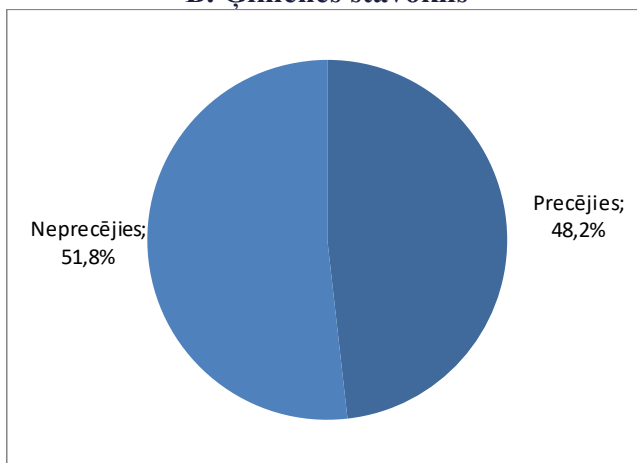


2.1.3. attēls. Zemu kvalificēto nodarbināto sadalījums pēc tautības un ģimenes stāvokļa (%)

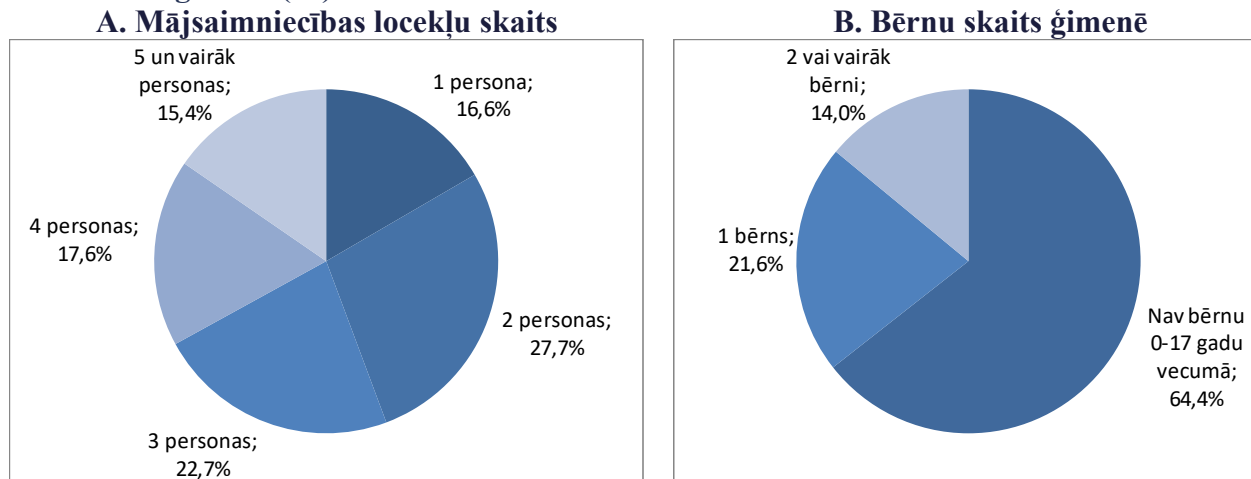
A. Tautība



B. Ģimenes stāvoklis



2.1.4. attēls. Zemu kvalificēto nodarbināto sadalījums pēc mājsaimniecības locekļu skaita un bērnu skaita ģimenē (%)



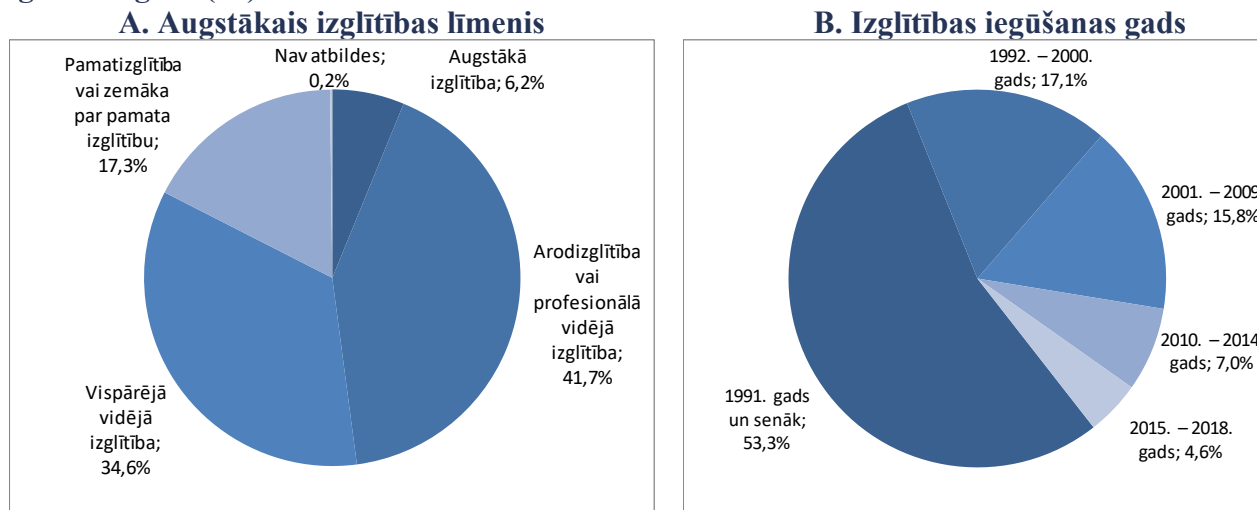
Izglītības līmenis: Vērtējot pēc augstākā iegūtā izglītības līmeņa, redzams, ka 6,2% (12,6 tūkst.) zemu kvalificēto nodarbināto ir augstākā izglītība, 41,7% (84,1 tūkst.) – arodizglītība vai profesionālā vidējā izglītība, 34,6% (69,9 tūkst.) – vispārējā vidējā izglītība, 17,3% (34,9 tūkst.) – pamatizglītība vai zemāka par pamatizglītību. Aplūkojot augstāko izglītības līmeni profesiju pamatgrupas griezumā, redzams, ka vienkāršākajās profesijās (9. pamatgrupa) nodarbinātajiem ir raksturīgāka lielāka izglītības līmeņu izkliede nekā iekārtu un mašīnu operatoriem un izstrādājumu montieriem (8. pamatgrupa). Tā 4,6% iekārtu un mašīnu operatoriem un izstrādājumu montieriem ir augstākā izglītība, 48,6% – arodizglītība vai profesionālā vidējā izglītība, 33,6% – vispārējā vidējā izglītība un 13,2% – pamatizglītība vai zemāka par pamatizglītību. Savukārt vienkāršo profesiju pārstāvjiem 7,4% ir augstākā izglītība, 36,5% – arodizglītība vai profesionālā vidējā izglītība, 35,4% – vispārējā vidējā izglītība un 20,4% – pamatizglītība vai zemāka par pamatizglītību.

Izglītības iegūšanas gads un tālākizglītība: kopumā 53,3% (107,5 tūkst.) zemas kvalifikācijas nodarbināto izglītība ir iegūta līdz 1991. gadam (ieskaitot), 17,1% (34,5 tūkst.) izglītība iegūta laika posmā 1992. – 2000. gads, 15,8% (31,9 tūkst.) izglītība iegūta laika posmā 2001. – 2009. gads, 7,0% (14,2 tūkst.) – 2010. – 2014. gadā un vēl 4,6% (9,2 tūkst.) zemas kvalifikācijas nodarbināto izglītības iegūta 2015. – 2018. gadā. Izglītības iegūšanas gada sadalījumā nav būtisku atšķirību 8. un 9. profesiju pamatgrupu starpā. Redzams, ka vairāk kā pusei zemu kvalificēto nodarbināto izglītība potenciāli ir iegūta vairāk kā pirms 30 gadiem, kas ir nozīmīgs laika posms, kurā notikusi tehnoloģiju attīstība, tādējādi mērķa grupai ir nepieciešama kvalifikācijas paaugstināšana vai būtu jāapmeklē profesionālās pilnveides pasākumus. Tomēr jebkādās apmācībās iepriekšējā gadā četru nedēļu laikā ir piedalījušies tikai 1,1% (2,3 tūkst.) zemu kvalificēto nodarbināto.

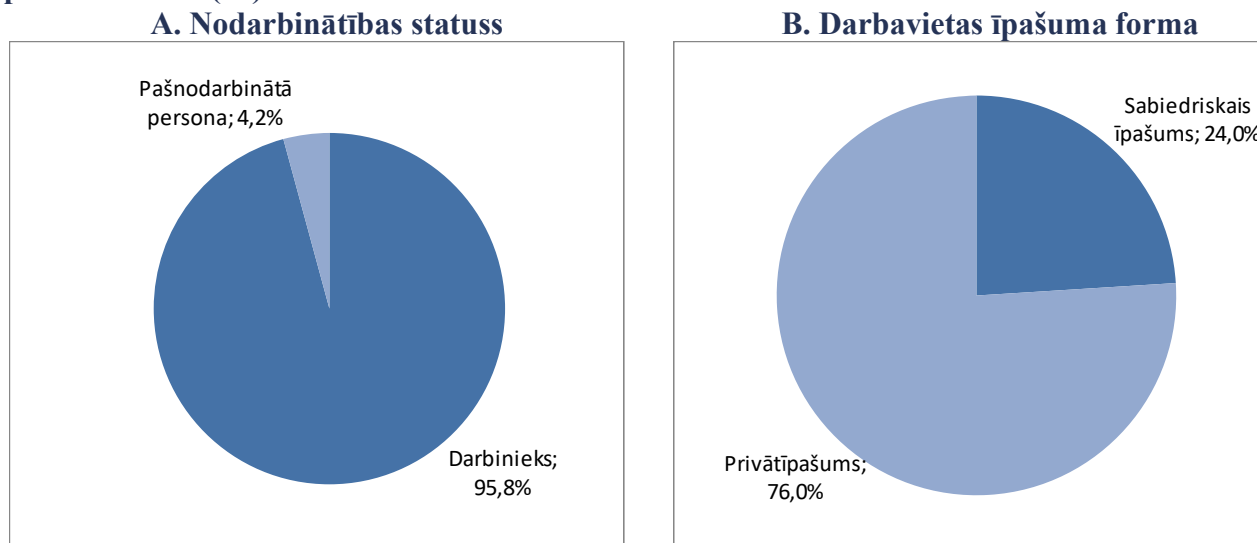
Iegūtās izglītības joma: informācija par iegūtās izglītības jomu ir zināma tikai tiem zemu kvalificētajiem nodarbinātajiem, kuriem ir augstākā vai profesionālā vidējā izglītība. Saskaņā ar CSP pielietoto Starptautisko izglītības un mācību nozaru klasifikāciju ISCED-F 2013 visbiežāk (39,8% jeb 38,1 tūkst.) zemu kvalificēto nodarbināto iegūtā izglītība atbilst grupai “inženierzinātnes un tehnoloģijas”, 11, 9% (11,4 tūkst.) – ražošana un pārstrāde, 9,4% (9,0 tūkst.) – arhitektūra un būvniecība, 9,0% (8,6 tūkst.) – transporta pakalpojumi, 7,6% (7,3 tūkst.) – individuālie pakalpojumi, kurā ietilpst arī izglītība, kas ļauj sniegt skaistumkopšanas pakalpojumus, 5,8% (5,5 tūkst.) – komerczinības un administrēšana, 3,9% (3,8

tūkst.) – lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība. Informācija par iegūtu izglītību pārējās jomās ir nepietiekama un tās novērtējums neatbilst droši publicējamās informācijas kritērijiem.

2.1.5. attēls. Zemu kvalificēto nodarbināto sadalījums pēc augstākā izglītības līmeņa un izglītības iegūšanas gads (%)



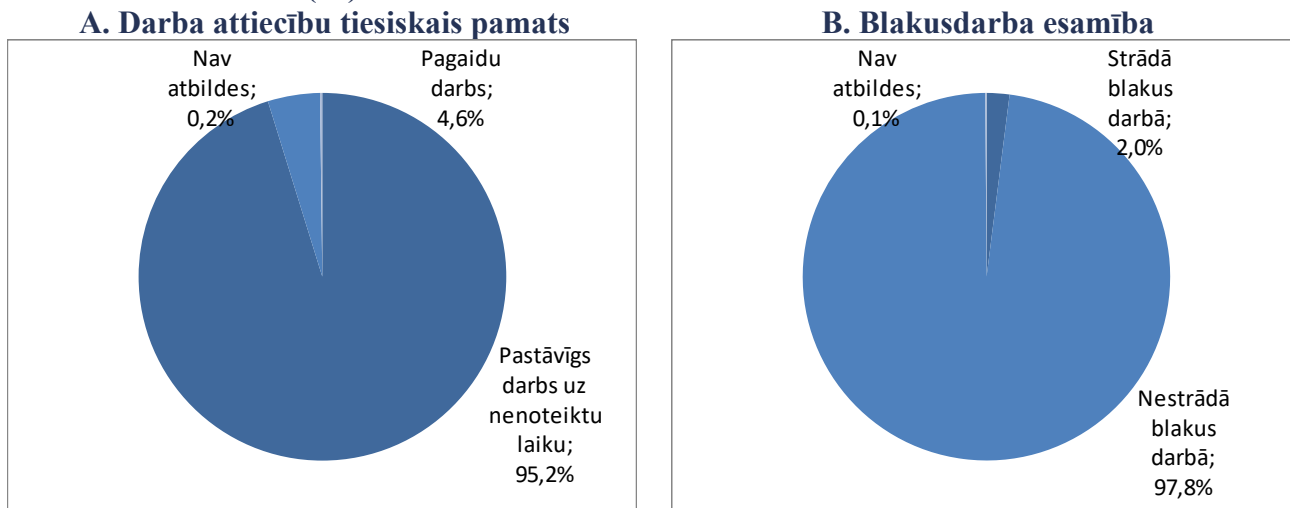
2.1.6. attēls. Zemu kvalificēto nodarbināto sadalījums pēc nodarbinātības statusa un darbavietas īpašuma forma (%)



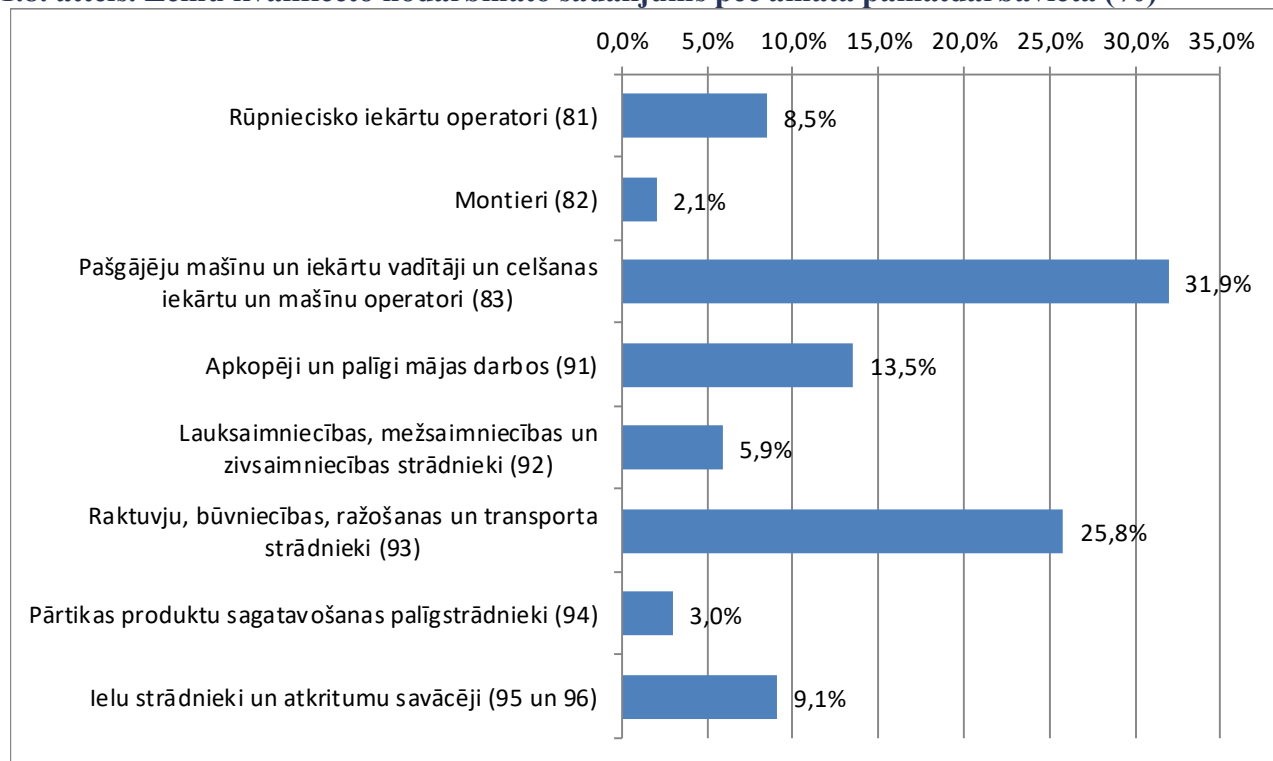
Nodarbinātības formas un pamata darbavietas raksturojums: 95,8% (193,2 tūkst.) zemu kvalificēto nodarbināto ir darbinieki (darba ņēmēji) un 4,2% (8,5 tūkst.) - pašnodarbinātas personas. Kopumā 24,0% (48,5 tūkst.) pamata darbavietas īpašuma forma ir sabiedriskais īpašums un 76,0% (153,3 tūkst.) – privātīpašums. 9. profesiju pamatgrupas nodarbinātie biežāk strādā darbavietās ar sabiedriskā īpašuma formu – 28,8%, kamēr 8.profesiju pamatgrupā nodarbinātie – 17,5%. 92,1% (185,8 tūkst.) zemu kvalificēto nodarbināto strādā pilnu (normālu) darba laiku un 7,7% – nepilnu darba laiku. Papildus tam 2% (4,1 tūkst.) zemu kvalificēto nodarbināto pārskata nedēļā strādāja arī blakusdarbā. Aplūkojot darba attiecību tiesisko pamatu, redzams, ka 95,2% (184,0 tūkst.) zemu kvalificēto nodarbināto pamatdarbā bija

pastāvīgs darba līgums uz nenoteiktu laiku, 4,6% – pagaidu darbs. 2% (4,1 tūkst.) zemu kvalificēto nodarbināto atzina, ka meklē citu pamatdarbu esošā vietā.

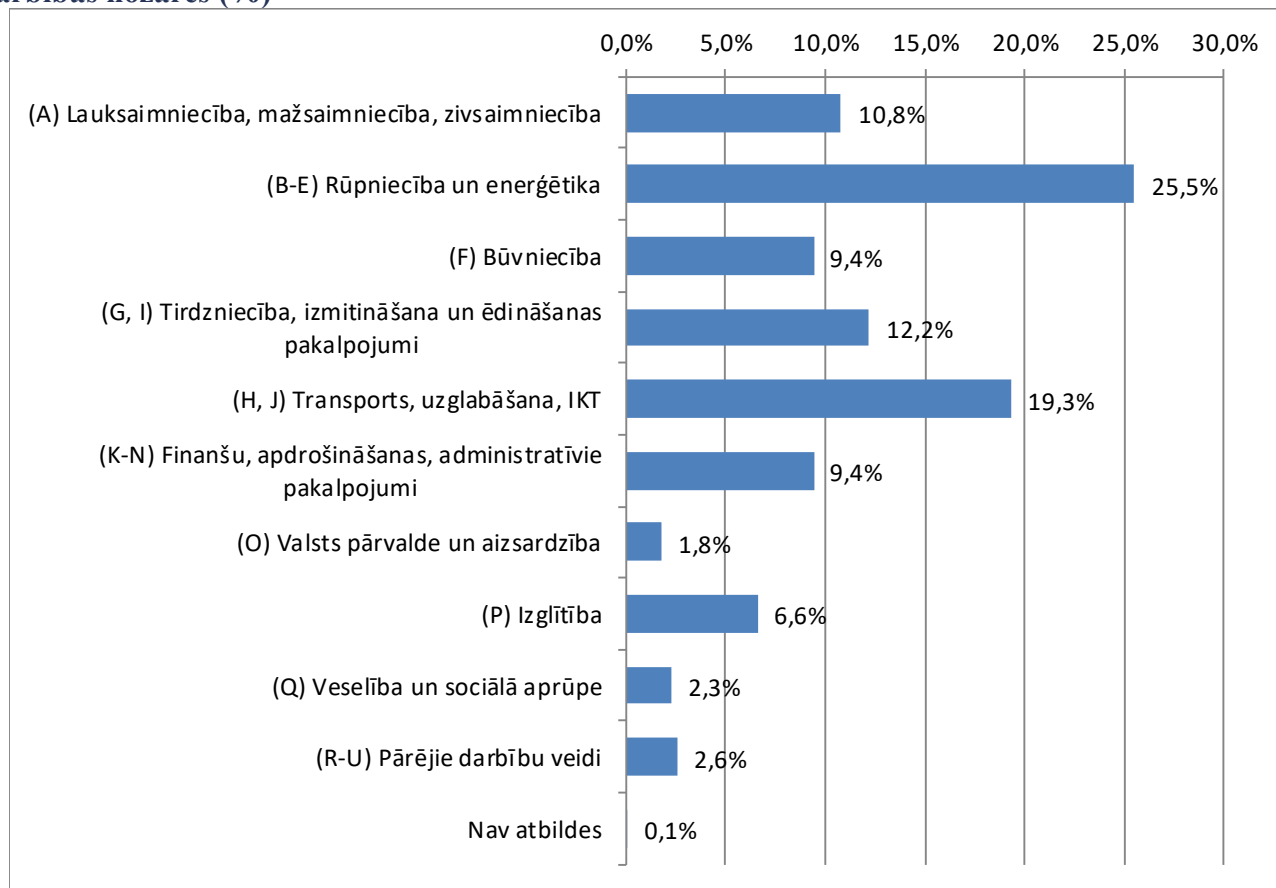
2.1.7. attēls. Zemu kvalificēto nodarbināto sadalījums pēc darba attiecību tiesiskā pamata un blakusdarba esamības (%)



2.1.8. attēls. Zemu kvalificēto nodarbināto sadalījums pēc amata pamatdarbavietā (%)



2.1.9. attēls. Zemu kvalificēto nodarbināto sadalījums pēc pamatdarbavietas saimnieciskās darbības nozares (%)



Pamata darbavietas saimnieciskās darbības nozare: divām Latvijas tautsaimniecības nozarēm īpaši raksturīga zemu kvalificēto nodarbinātība. Aplūkojot pēc NACE 2 red., tās ir: (B-E) rūpniecība un enerģētika, kurā strādā 25,5% (51,5 tūkst.) zemu kvalificēto nodarbināto, un (H, J) transports, uzglabāšana, telekomunikācijas – 19,3% (39,0 tūkst.) nodarbināto. Vēl zemu kvalificēto nodarbināto ietilpīgas nozares ir (A) lauksaimniecība, mazsaimniecība vai zivsaimniecība, kurā strādā 10,8% (21,8 tūkst.) nodarbināto, (G, I) tirdzniecība, izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi – 12,2% (24,6 tūkst.) un (K-N) finanšu, apdrošināšanas, administratīvie pakalpojumi – 9,4% (18,9 tūkst.) un (F) būvniecība – 9,4% (19,1 tūkst.).

Amats: 42,5% (85,7 tūkst.) zemu kvalificēto nodarbināto ir iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri un 57,5% (116,0 tūkst.) – vienkāršo profesiju pārstāvji. Būtiskas atšķirības ieņemamajā amatā novērojamas dzimumu griezumā – 91,8% (78,7 tūkst.) nodarbināto 8. profesiju pamatgrupā (iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri) ir vīrieši. Savukārt tādējādi 9. profesiju pamatgrupā (vienkāršās profesijas) strādā abu dzimumu pārstāvji samērā līdzīgās proporcijās – 48,2% vīriešu un 51,8% sieviešu.

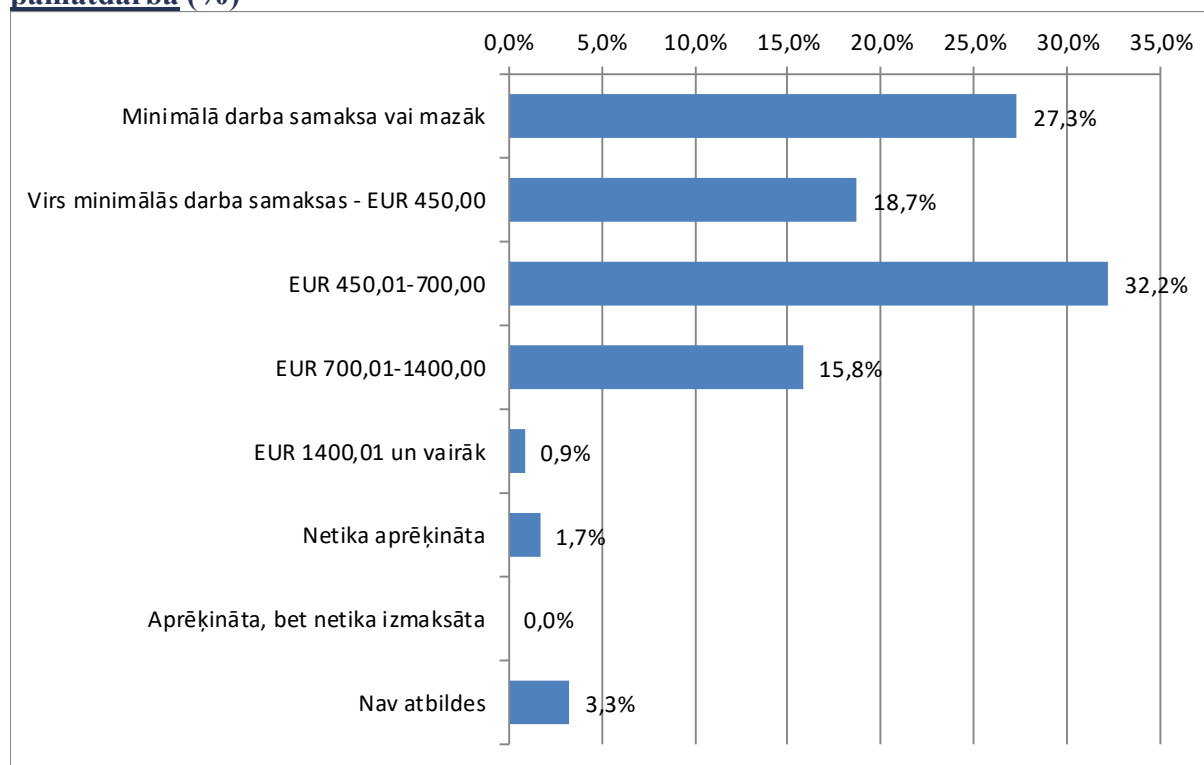
Profesiju grupas: aplūkojot sīkāk zemi kvalificēto nodarbināto dalījumu profesijās, redzams, ka rūpniecisko iekārtu operatori (81) veido 8,5% (17,2 tūkst.) nodarbināto, montieri (82) – 2,1% nodarbināto (4,2 tūkst.), pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (83) – 31,9%

(64,4 tūkst.), apkopēji un palīgi mājas darbos (91) – 13,5% (27,3 tūkst.), lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības strādnieki (92) – 5,9% (12,0 tūkst.), raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki (93) – 25,8% (52,1 tūkst.), pārtikas produktu sagatavošanas palīgstrādnieki (94) – 3,0% (6,1 tūkst.) un ielu strādnieki un atkritumu savācēji (95 un 96) – 9,1% (18,4 tūkst.).

Darba apstākļu raksturojums: 28,5% (56,7 tūkst.) ir maiņu darbs, 37,5% (78,6 tūkst.) ir bijis darbs vakaros pēdējo četru nedēļu laikā, 17,0% (35,6 tūkst.) – nakts darbs pēdējo četru nedēļu laikā, 36,9% (77,1 tūkst.) pēdējo četru nedēļu laikā bijis darbs vismaz vienu sestdienu un vēl 25,5% (53,5 tūkst.) – darbs vismaz vienu svētdienu pēdējo četru nedēļu laikā.

Darba samaksa: CSP DSA dotā ienākumu līmeņu gradācija rāda, ka raksturīgākais darba samaksas līmenis neto (pēc nodokļu nomaksas) pēdējā mēneša laikā pamatdarbā ir EUR 450,01-700,00, ko saņem 32,2% (62,2 tūkst.) zemu kvalificēto nodarbināto. Daļa saņem algu zem minimālās darba algas līmeņa – 27,3% (52,8 tūkst.), vēl 18,7% (36,1 tūkst.) saņem robežās virs minimālās darba samaksas līdz EUR 450,00. Augstāku neto darba algu par EUR 700,01 pamatdarba vietā saņem 16,7% (32,3 tūkst.) zemu kvalificēto nodarbināto.

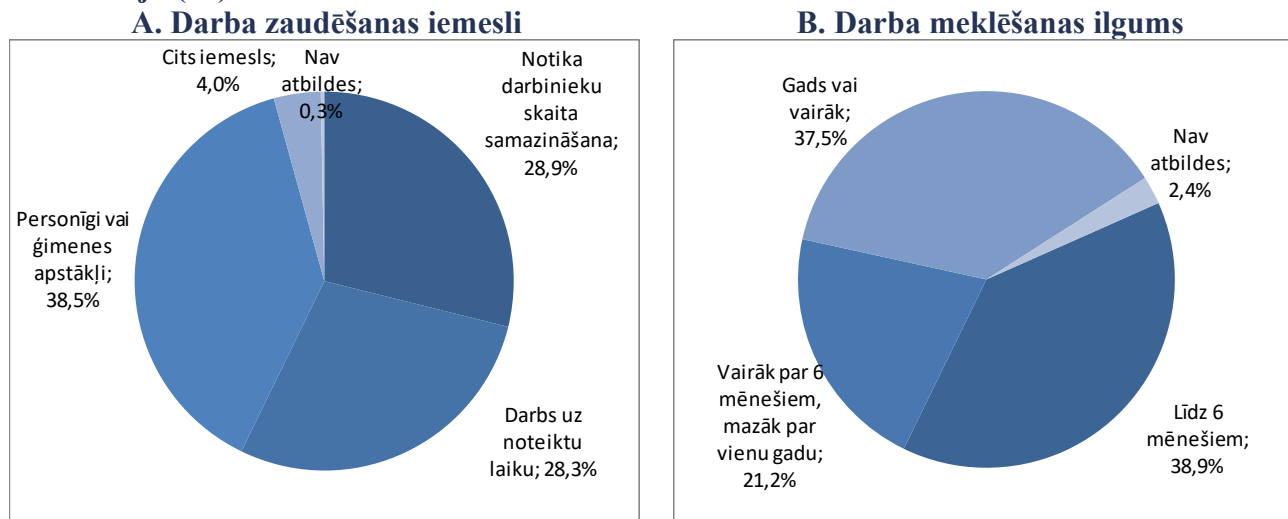
2.1.10. attēls. Zemu kvalificēto nodarbināto sadalījums pēc pēdējā mēneša neto darba samaksas pamatdarbā (%)



Kopumā 2018. gadā vidēji 5,2% (72,9 tūkst.) iedzīvotāju bija bezdarbnieki, no kuriem 28,4% (20,7 tūkst.) pēdējā darbavietā bija nodarbināto zemas kvalifikācijas profesijās. 2.1.11. attēlā redzams, ka visbiežāk darbs (38,5% jeb 8,0 tūkst.) tika zaudēts personīgu vai ģimenes apstākļu dēļ, 28,9% (6,0 tūkst.) gadījumos notika darbinieku skaita samazināšana un 28,3% (5,9 tūkst.) gadījumu darbs jau sākotnēji bija uz laiku. No bezdarbniekiem, kas iepriekš strādājuši zemas kvalifikācijas profesijās, 38,9% (8,1 tūkst.) darbu meklē

mazāk par pusgadu (6 mēnešiem), 21,2% (4,4 tūkst.) – līdz gadam un 37,5% (7,8 tūkst.) darbu meklē vairāk kā vienu gadu.

2.1.11. attēls. Darba zaudēšanas iemesli un darba meklēšanas ilgums bezdarbniekiem ar zemu kvalifikāciju (%)



Apkopojot visu iepriekš sniegto informāciju par zemas kvalifikācijas nodarbinātajam Latvijā, biežāk tas ir vīrietis pirmspensijas vecuma grupā (45-64 gadu vecumā), ar vidējo vispārējo, arodskolas vai vidējo profesionālo izglītību, kura vairumā gadījumu iegūta pirms 1991. gada atbilstoši tam, kad šī vecuma grupa apmeklēja izglītības iestādi. Aptuveni puse zemu kvalificēto nodarbināto strādā (B-E) rūpniecības un enerģētikas un (H, J) transporta un uzglabāšanas sektoros, attiecīgi – pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāju un celšanas iekārtu un mašīnu operatoru vai raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieku profesijās. Aptuveni trešdaļa zemu kvalificēto nodarbināto strādā maiņu darbu vai vakaros, kā arī viena ceturtdaļa līdz viena trešdaļa mērķa grupas vismaz reizi mēnesī ir strādājusi sestdienā vai svētdienā.

2.2. Pieaugušo izglītības piedāvājuma plānošana un īstenošana

Šajā Izvērtējuma ziņojuma sadaļā ir raksturots PI piedāvājums, tā plānošanas un īstenošanas process, balstoties uz dokumentu analīzi un ekspertu intervijām (sk. 2. pielikumā ekspertu sarakstu). Pirmkārt, ir sniegts vispārējs PI sistēmas raksturojums, kas aptver PI termina izpratni, PI institucionālo tīklu, finansējuma avotus, PI politikas plānošanu starpnozaru līmenī, kā arī galvenos ES fondu projektus PI jomā. Otrkārt, balstoties uz sekundārajiem datu avotiem, ir aprakstīts PI piedāvājums nacionālā līmenī. Dokumentu analīzi papildina ekspertu intervijās iegūtā informācija, viedokļi un vērtējumi par PI piedāvājuma veidošanas praksi Latvijā. Treškārt, ir raksturots pašvaldību piedāvājums PI jomā, izmantojot pašvaldību attīstības plānošanas dokumentos un mājas lapās pieejamo informāciju, kas papildina pašvaldību aptaujā iegūtos datus (sk. 2.3. sadaļu).

2.2.1. Pieaugušo izglītības sistēmas vispārējs raksturojums

Latvijā PI regulē Izglītības likums (29.10.1998.), nosakot pieaugušos kā vienu no izglītības mērķa grupām (7. panta 5. punkts). Izglītības likumā PI definēta kā **“personu daudzveidīgs izglītošanas process, kas cilvēka mūža garumā nodrošina personības attīstību un konkurētspēju darba tirgū”**. Šī definīcija

piemērota arī “Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plānā 2016.-2020. gadam”, precizējot, ka PI ir mūžizglītības posms, kas **aptver pieaugušos no 25 gadu vecuma** un ir nepieciešama pieaugušajiem visa mūža garumā. Likuma 46. pants nosaka, ka PI var piedāvāt formālās un neformālās izglītības programmas (46. pants). “Izglītības attīstības pamatnostādņu 2014.-2020. gadam” terminu skaidrojuma sadaļā nav iekļauts PI termins, bet ir iekļauts **mūžizglītības termins**, ar to saprotot “izglītību visas dzīves garumā, kas paver iespējas ikvienam sabiedrības loceklim iegūt un/vai pilnveidot zināšanas, prasmes un kompetences atbilstoši darba tirgus prasībām, savām interesēm un vajadzībām”. Mūžizglītība aptver kā formālo, tā neformālo un arī informālo jeb ikdienējo izglītību. Mūžizglītībai veltītajā IZM administrētajā interneta vietnē www.muzizglitiba.lv¹⁴, kurā PI termins skaidrots tāpat kā “Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plānā 2016.-2020. gadam”, papildus norādīts, ka pēc 25 gadu vecuma mainās cilvēka mācīšanās stils un mērķi, cilvēkam iegūstot darba un ģimenes dzīves pieredzi, nostiprinot sev raksturīgu mācīšanās stilu un izpratni par savām vajadzībām.

Saskaņā ar Izglītības likumu, Profesionālās izglītības likumu (10.06.1999.) un Augstskolu likumu (02.11.1995.), **IZM ir atbildīga par PI politiku**, nodrošinot tās pārraudzību, nosakot finansējuma sadales principus, uzturot datu bāzi un veicinot ar PI saistītus pētījumus. Pilsētu un novadu pašvaldības īsteno politiku PI jomā un nodrošina piešķirtā finansējuma sadali un uzraudzību pār finanšu līdzekļu izlietojumu (Izglītības likuma 17. panta 22. punkts). Neraugoties uz to, ka galvenā atbildīgā valsts pārvaldes institūcija PI jomā ir IZM, **PI politika ir izteikta starpnozaru politika**, par ko liecina PI sazarotais institucionālais tīkls, kas vienlaikus raksturo PI daudzveidības tvērumu Latvijā.

Latvijā PI attīstības stratēģija ir balstīta stratēģijā “Eiropa 2020”, kas izglītību un prasmju pilnveidošanu atzīst par izšķirošiem faktoriem, lai reaģētu uz pašreizējo ekonomisko situāciju, sabiedrības novecošanos un uz plašāku ES ekonomisko un sociālo stratēģiju.¹⁵ Nacionālā līmenī, ņemot vērā PI jomas horizontālo raksturu un mērķa grupu daudzveidību, tās aspekti ir ietverti ne vien hierarhiski augstākajos valsts attīstības plānošanas dokumentos, bet arī vairāku **politikas nozaru un apakšnozaru politikas plānošanas dokumentos**. 2.2.1. tabulā ir sniegts pārskats par Izvērtējuma autoru skatījumā nozīmīgākajiem PI rīcībpolitiku veidojošajiem attīstības un politikas plānošanas dokumentiem, norādot tajos iekļautos mērķus, uzdevumus, rīcības virzienus un pasākumus saistībā ar PI.

2.2.1. tabula. PI politiku veidojošie politikas plānošanas dokumenti

Dokumenta nosaukums un atbildīgā institūcija	Rīcības virzieni, mērķi, uzdevumi un pasākumi PI jomā
Latvijas izaugsmes modelis: Cilvēks pirmajā vietā	Galvenais izaugsmes resurss ir iedzīvotāju zināšanas un gudrība, to prasmīga izmantošana . Izglītota un zinoša sabiedrība kļūst par valsts iekšējās un ārējās drošības garantu. Zināšanu pārvaldība, koordinēta un virzīta to radīšana, uzkrāšana, izplatīšana, lietošana kā komplekss process kļūst par ekonomikas un sociālās dzīves pamatu, aptverot visu valsti un sabiedrību. Zināšanu izraudzīšanās par noteicošo resursu nozīmē to, ka izaugsmes resurss ir izkļaidēts valsts iedzīvotāju galvās, ka ikviens valsts iedzīvotājs ir valsts kopējā resursa līdzīpašnieks, ka cilvēki kā zināšanu radītāji un zināšanu nesēji jau ir un nākotnē vēl jo vairāk būs mūsu valsts galvenā vērtība . Cilvēki kļūst par galveno izaugsmes dzinējspēku, kas noteiks visas ekonomiskās,

¹⁴ Mājas lapas www.muzizglitiba.lv izveide finansēta ar EK atbalstu Erasmus + programmas un IZM projekta “Nacionālie koordinatori Eiropas programmas īstenošanai pieaugušo izglītības jomā” (granta līgums Nr.2014-2866/001-001) ietvaros.

¹⁵ ES Padome (2011). Padomes Rezolūcija par atjaunotu Eiropas izglītības programmu pieaugušajiem. Pieejams: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32011G1220\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32011G1220(01)&from=EN) (sk. 09.04.2020.)

Dokumenta nosaukums un atbildīgā institūcija	Rīcības virzieni, mērķi, uzdevumi un pasākumi PI jomā
	<p>politiskās un sociālās aktivitātes. Vienādu iespēju radīšana visiem un ikviena sabiedrības locekļa personiska atbildība par iespēju izmantošanu - šie principi ir visu turpmāko attīstības procesu un rīcības pamatā. Lai efektīvi izmantotu zināšanu resursu, principiāla nozīme ir ikviena cilvēka, ikviena zināšanu nesēja personiskajai ieinteresētībai sava zināšanu potenciāla izmantošanā. Tas arī nosaka nepieciešamību pēc ikvienam Latvijas iedzīvotājam saprotama un katra interesēm atbilstoša izaugsmes mērķa. Par izaugsmes mērķi ir izvirzīta ikviena cilvēka dažādu dzīves kvalitātes aspektu paaugstināšana, un tas sasniedzams, aktīvi izmantojot valsts iedzīvotāju uzkrāto zināšanu potenciālu.</p>
<p>Latvijas ilgspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam (PKC)</p>	<p>Izglītībai jābūt kvalitatīvai, visa mūža garumā pieejamai un orientētai uz radošumu, kas ļautu reaģēt uz globālo konkurenci un izmaiņām demogrāfijā, un būtu viens no priekšnoteikumiem ekonomikas modeļa maiņai.</p> <p>Iedzīvinot sabiedrībā mūžizglītības kultūru, jāattīsta ikviena cilvēka, īpaši jauniešu, prasmes saskatīt nepieciešamību un izmantot izglītošanās un karjeras veidošanas iespējas visa mūža garumā. Ņemot vērā, ka Eiropas valstīs cilvēkkapitāls galvenokārt rodas un attīstās nodarbinātības procesā, indivīdiem papildinot savas zināšanas mūžizglītības sistēmā un darba vietā, pieaugušo apmācība un formālās izglītības iestāžu un darba devēju aktīvāka iesaiste neformālās izglītības piedāvājuma nodrošinājumā ir svarīgs uzdevums arī Latvijai.</p> <p>Jārod risinājums, kā veidot saikni starp formālo izglītības sistēmu un neformālo izglītību, un pieaugušo tālākizglītību, lai tiem cilvēkiem, kuri nav gājuši tradicionālo izglītošanās ceļu, nodrošinātu vienlīdzīgas mobilitātes iespējas ne vien izglītības sistēmas ietvaros, bet arī darba tirgū.</p> <p>Prioritārie ilgtermiņa rīcības virzieni: izglītības pieejamība un pārmaiņas izglītības procesa organizācijā, izglītošanās mūža garumā.</p>
<p>Latvijas Nacionālās attīstības plāns 2014.-2020.gadam (PKC)</p>	<p>Vidējā termiņa prioritātes izglītības un zinātnes jomā, nosakot šādus rīcības virzienus: kompetenču attīstību, pētniecības, inovāciju un augstākās izglītības attīstību. Rīcības virziena “Kompetenču attīstība” viens no mērķiem ir attīstīt PI, veicinot cilvēka darba produktivitātes pieaugumu atbilstoši darba tirgus prasībām. Tā rezultatīvais rādītājs ir noteikts pieaugušo īpatsvars (15%) vecumā no 25 līdz 64 gadiem, kas ir iesaistījušies PI. Viens no šī rīcības virziena uzdevumiem ir profesionālajā izglītībā iesaistīto pedagogu un prakses vadītāju kompetences pilnveide atbilstoši darba tirgus tendencēm un profesionālās izglītības iestāžu (t.sk. pedagogu) kapacitātes stiprināšana PI. Profesionālās izglītības centri, kas izveidoti sadarbībā ar darba devējiem, ir jāpadara pieejami arī pieaugušajiem, lai iespēju iegūt augstāku kvalifikāciju un labāku darbu izmantotu arī cilvēki pusmūžā un ikviens, kam tā ir nepieciešamība. Pieaugušo strādājošo un bezdarbnieku iesaiste PI ir priekšnosacījums, lai novērstu un samazinātu bezdarbu, palielinātu darba produktivitāti, radītu pamatu ienākumu palielinājumam un pašrealizācijai. PI ir paredzēta loma arī radošās uzņēmējdarbības attīstīšanā.</p>
<p>Latvijas nacionālā reformu programma (EM)</p>	<p>Iekļauti pasākumi, kas veicina mūžizglītības principa ieviešanu, strukturālas izmaiņas profesionālajā izglītībā, augstākās izglītības modernizāciju, zinātniskās darbības potenciāla attīstību, augstākās izglītības institūciju materiālās un tehniskās bāzes modernizēšanu un resursu izmantošanas efektivitātes paaugstināšanu, augstākās izglītības vienlīdzīgas pieejamības nodrošināšanu, studiju un zinātniskās darbības kvalitātes uzlabošanu, modernu mācību metožu ieviešanu.</p>

Dokumenta nosaukums un atbildīgā institūcija	Rīcības virzieni, mērķi, uzdevumi un pasākumi PI jomā
<p>Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.-2020. gadam (IZM)</p>	<p>2.4. rīcības virziens “Izglītības iespēju paplašināšana pieaugušajiem” paredz atbalsta nodrošināšanu nodarbināto iedzīvotāju profesionālās kompetences pilnveidei atbilstoši mainīgajiem darba tirgus apstākļiem, iekļaujot atbalstu darba devējiem formālās un neformālās izglītības nodrošināšanai nodarbinātajiem.</p> <p>Pieaugušo iesaiste izglītības pasākumos ir noteikta kā viena no izglītības politikas problēmām. Lai sasniegtu PI mērķi – 2020. gadā PI iesaistīti 15% pieaugušo, nepieciešams paplašināt kvalitatīvu izglītības piedāvājumu, pilnveidot normatīvo regulējumu, kā arī nodrošināt efektīvu resursu (t.sk. finanšu) pārvaldi.</p> <p>2.4. rīcības virziena ietvaros plānots izstrādāt pieaugušo profesionālās izglītības programmas un materiālus un veicināt pieaugušo izglītības pakalpojumu sniedzēju starptautisko sadarbību kā formālajā, tā neformālajā PI. Plānotie pasākumi PI jomā:</p> <ul style="list-style-type: none"> • normatīvā regulējuma sakārtošanai, • darba tirgus pieprasījumam, atbilstoša izglītības piedāvājuma nodrošināšana, • atbalsta sniegšana darba devējiem darbinieku izglītošanai, • profesionālo izglītības iestāžu kapacitātes paaugstināšana PI jomā, • informācijas pieejamība par ārpus formālās izglītības pielīdzināšanu, • atbalsts darba vidē un praksē balstītu mācību attīstībai profesionālajā izglītībā, • latviešu valodas kā svešvalodas prasmju pilnveidošana, • pieaugušo izglītotāju starptautiskās sadarbības veicināšana. <p>Šo darbību plānotie rezultāti ir, pirmkārt, PI iespēju palielināšanās, otrkārt, mūžizglītības principa nostiprināšanās un, treškārt, PI iesaistīto skaita pieaugums.</p>
<p>Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādnes 2015.-2020. gadam (LM)</p>	<p>Ņemot vērā izglītības līmeņa un jomas sasaisti ar nodarbinātības iespējām, iekļaujošas nodarbinātības mērķis izglītības jomā ir veicināt darbaspēka izglītības līmeni un konkurētspēju darba tirgū, īpašu uzmanību vēršot uz bezdarbniekiem, kas nepietiekama izglītības līmeņa dēļ nav spējīgi atrast darbu. Viens no politikas mērķiem ir pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kvalifikāciju un kompetences atbilstoši tautsaimniecības vajadzībām un indivīda interesēm. Tā rezultātīvais rādītājs ir noteikts pieaugušo īpatsvars (15%) vecumā no 25 līdz 64 gadiem, kas ir iesaistījušies PI.</p> <p>Tā kā mūsdienās darba vietas maiņa ir teju ikviena nodarbinātā karjeras sastāvdaļa, nodarbinātības politikas mērķi ir līdzdalības darba tirgū sekmēšana un atbalsta sniegšana, nodrošinot drošas pārejas no vienas darba vietas uz nākamo, kas cita starpā ietver gan adekvātu finansiālu atbalstu, gan PI iespējas. Viens no galvenajiem izaicinājumiem ir tas, ka pienācīgi netiek izmantotas PI sniegtās iespējas zināšanu un prasmju pilnveidošanai, par ko liecina, ES līmenī zemā iesaiste PI pasākumos.</p> <p>Svarīgi PI pasākumus vairāk vērst uz iedzīvotājiem ar zemāku izglītības līmeni, kā arī veicināt vīriešu iesaisti. Tāpat būtiski, lai PI pasākumos vairāk iesaistās personas, kas ir vecākas par 50 gadiem, jo šī vecuma grupa ir pakļauta bezdarba riskam lielākā mērā, kā gados jaunāki nodarbināti. Svarīgākie soļi izglītības izvēlē un karjeras veidošanā ir karjeras attīstības atbalsts – nepārtraukts process, kas sniedz atbalstu visu vecumu iedzīvotājiem lēmumu pieņemšanai. Valsts iesaiste nepieciešama PI nodarbināto ar zemāku izglītības līmeni (un zemāku prasmju līmeni) prasmju paaugstināšanā.</p>
<p>Nacionālās industriālās politikas</p>	<p>Nosaka rīcības virzienus ekonomikas strukturālo izmaiņu veicināšanai, lai palielinātu tādu preču ražošanu un pakalpojumu sniegšanu, kuri nodrošina augstāku pievienoto vērtību, tai skaitā palielinot rūpniecības lomu, ļaujot modernizēt rūpniecību un</p>

Dokumenta nosaukums un atbildīgā institūcija	Rīcības virzieni, mērķi, uzdevumi un pasākumi PI jomā
pamatnostādnes 2014.-2020. gadam (EM)	pakalpojumu sniegšanu, kā arī pilnveidot un paplašināt eksportu. Nosaka aktivitātes darbaspēka pieejamības un tautsaimniecības attīstības vajadzībām atbilstoša izglītības piedāvājuma nodrošināšanai.
ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas pamatnostādnes 2014.-2020. gadam (LM)	Nosaka politiku, kas veicina personu ar invaliditāti pamattiesību un pamatbrīvību nodrošināšanu, t.sk. vienlīdzīgas tiesības uz izglītību kā vienu no sociālās iekļaušanas un ekonomiskās neatkarības pamatelementiem.
Darbības programma “Izaugsme un nodarbinātība” (FM)	<p>Nosaka vispārējos principus darbības programmā minēto KP fondu līdzfinansēto prioritāšu ieviešanā, uzraudzībā un izvērtēšanā.</p> <p>1. prioritārais virziens “Pētniecība, tehnoloģiju attīstība un inovācijas”.</p> <p>1.2. ieguldījumu prioritāte: Sekmēt uzņēmumu investīcijas P&I un veidot saiknes un sinerģiju starp uzņēmumiem, pētniecības un izstrādes centriem un augstākās izglītības nozari, jo īpaši veicināt investīcijas produktu un pakalpojumu (tai skaitā radošu produktu) attīstībā, tehnoloģiju nodošanu, sociālās inovācijas, ekoinovācijas, sabiedrisko pakalpojumu lietotnes, pieprasījuma stimulēšanu, tīklu veidošanu, kopu izveidi un atvērtās inovācijas ar viedās specializācijas palīdzību un atbalstīt tehnoloģisko un lietišķo pētniecību, izmēģinājuma projektus, ražojumu apstiprināšanu to agrīnā izstrādes stadijā, ražošanas spēju palielināšanu un pirmo ražošanu, jo īpaši attiecībā uz svarīgākajām pamattehnoloģijām un universālo tehnoloģiju izplatīšanu.</p> <p>7. prioritārais virziens “Nodarbinātība un darbaspēka mobilitāte”.</p> <p>7.1.ieguldījumu prioritāte: Nodarbinātības pieejamības nodrošināšana darba meklētājiem un neaktīvām personām, tostarp ilgstošiem bezdarbniekiem un no darba tirgus attālinātām personām, kā arī izmantojot vietējās nodarbinātības iniciatīvas un atbalstu darbaspēka mobilitātei.</p> <p>8. prioritārais virziens “Izglītība, prasmes un mūžizglītība”.</p> <p>8.1. ieguldījumu prioritāte: Investīcijas izglītībā un apmācībā, tostarp profesionālajā apmācībā, lai nodrošinātu prasmju apgušanu un mūžizglītību, attīstot izglītības un apmācības infrastruktūru.</p> <p>8.2.ieguldījumu prioritāte: Augstākās izglītības vai pielīdzināma līmeņa izglītības kvalitātes, efektivitātes un pieejamības uzlabošana nolūkā palielināt līdzdalības un sasniegumu līmeni, jo īpaši nelabvēlīgā situācijā esošām grupām.</p> <p>8.4.ieguldījumu prioritāte: Formālas, neformālas un ikdienējas mācīšanās pieejamības uzlabošana visām vecuma grupām, darbaspēka zināšanu, prasmju un kompetenču uzlabošana un elastīgu mācību iespēju veicināšana, tostarp ar profesionālo orientāciju un iegūto kompetenču apstiprināšanu.</p>

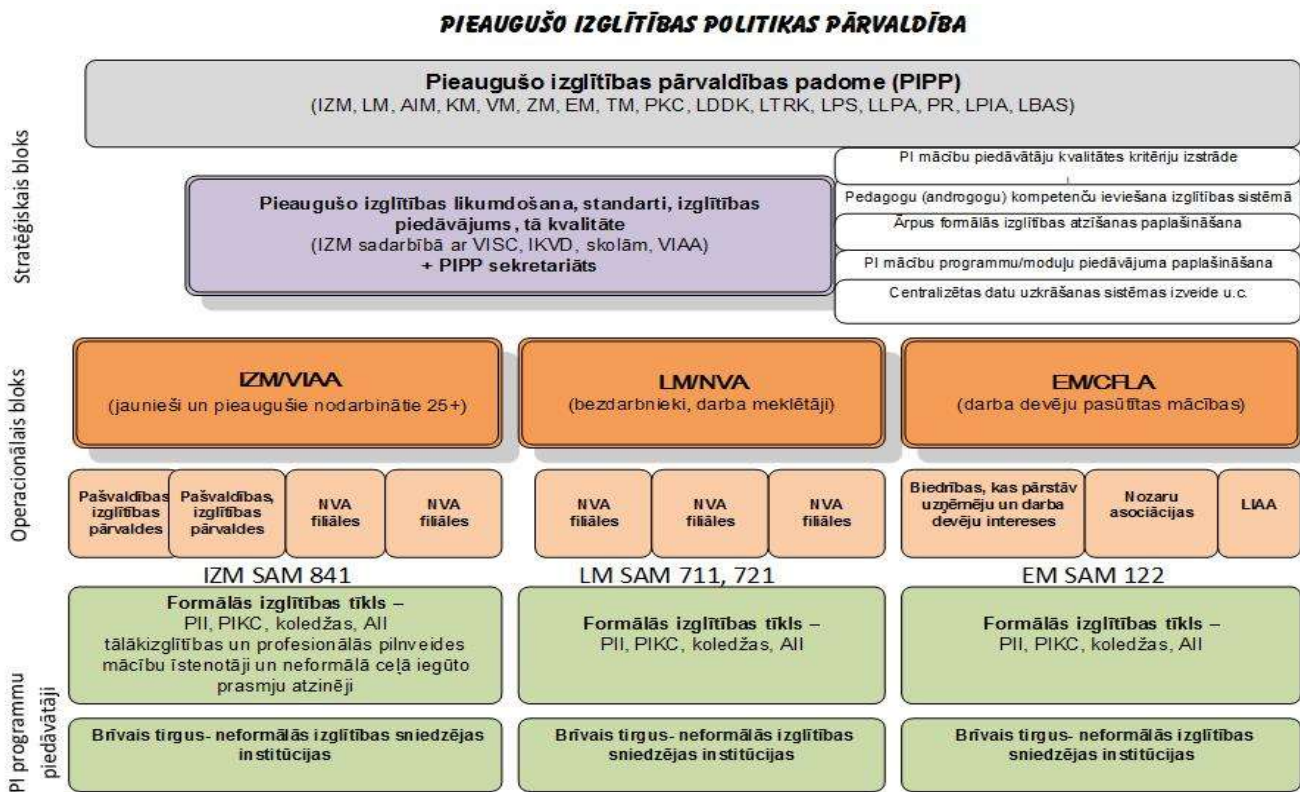
Politikas plānošanas dokumentu diskursa pamatā ir uzstādījumi par mūžizglītības kultūras iedzīvināšanu, kompetenču attīstību atbilstoši mainīgajiem darba tirgus apstākļiem, PI lomu bezdarba mazināšanā un prevencijā, personības izaugsmē un pašrealizācijā, darba devēju aktīvākā iesaistē PI īstenošanā, kuras iespējas netiek pilnvērtīgi izmantotas. Valsts iesaiste PI jomā īpaši nepieciešama nodarbināto ar zemu izglītības un prasmju līmeni prasmju paaugstināšanai.

Visprecīzāk un skaidrāk PI politikas mērķi, uzdevumi un to izpildei plānotie pasākumi ir definēti divos politikas plānošanas dokumentos - “Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam” (22.05.2014.) un “Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plānā 2016.-2020. gadam” (05.05.2016.). PI jomas virsmērķis, kas norādīts ne tikai izglītības politikas plānošanas dokumentos, bet

arī vairākos citu politikas nozaru plānošanas dokumentos, ir **palielināt PI iesaistīto pieaugušo vecumā no 25 līdz 64 gadiem īpatsvaru, 2020. gadā sasniedzot 15%**. “Izglītības attīstības pamatnostādņēs 2014.-2020. gadam” norādīts, lai sasniegtu šo mērķi, “nepieciešams paplašināt kvalitatīvu izglītības piedāvājumu, pilnveidot normatīvo regulējumu, kā arī nodrošināt efektīvu resursu (t.sk. finanšu) pārvaldi, izmantojot esošās infrastruktūras iespējas”. Savukārt “Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plānā 2016.-2020. gadam” **noteikti trīs prioritārie rīcības virzieni**: pirmkārt, vienotas un ilgtspējīgas PI sistēmas izveide; otrkārt, dalītās un konkrētās atbildības un nozaru politiku mijiedarbības nodrošināšana; treškārt, PI pieejamības un kvalitātes nodrošināšana iedzīvotājiem neatkarīgi no viņu vecuma, dzimuma, iepriekšējās izglītības, dzīves vietas, ienākumu līmeņa, etniskās piederības, funkcionāliem traucējumiem u.c. faktoriem.

Lai izveidotu koordinētu PI izglītības politikas pārvaldību un noteiktu iesaistīto institūciju funkcijas, tika izveidots PI pārvaldības modelis, kas ir raksturots “Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plānā 2016.-2020. gadam” (sk. 2.2.1. attēlu).

2.2.1. attēls. PI politikas pārvaldības modelis



Avots: Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plāns 2016.-2020. gadam.

PI politikas pārvaldībā tiek izdalīti trīs līmeņi – stratēģiskais, operacionālais un PI programmu piedāvātāji. Viens no “Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plānā 2016.-2020. gadam” definētajiem uzdevumiem, lai sasniegtu izvirzīto PI virsmērķi, ir **skaidra PI iesaistīto institūciju atbildību un funkciju sadalījuma noteikšana**. Spēkā esošajos normatīvajos aktos konkrēts PI funkciju sadalījums nav definēts, jo līdz šim nav izstrādāts PI jomas specifiskais regulējums, kā tas ir vispārējās, profesionālās un augstākās izglītības gadījumā. Tāpēc PI plānošanā un īstenošanā iesaistīto **institūciju funkcijas PI jomā**

primāri izriet no to savstarpējās hierarhijas, atbildības līmeņa un kopējā institūcijai noteikto funkciju ietvara, ko nosaka spēkā esošais tiesiskais regulējums. Plāns, pirmkārt, daļēji nosaka PI pārvaldības modelī ietvertu institūciju funkcijas, otrkārt, tajā ir noteiktas SAM 8.4.1. projektā “Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide” iesaistīto valsts un pašvaldību iestāžu, kā arī izglītības pakalpojumu sniedzēju funkcijas.

Par **PI politikas koordināciju un īstenošanas uzraudzību, stratēģisko lēmumu pieņemšanu atbildīga ir PIPP.** Tās sastāvā ir astoņas nozaru ministrijas (IZM, LM, AM, KM, VM, ZM, EM, TM), PKC, sociālie partneri (LDDK, LBAS), LTRK, LPS, LLPA, LPIA un plānošanas reģionu pārstāvji. PIPP funkcijas, kas ir noteiktas “Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plānā 2016.-2020. gadam”, 15.07.2016. MK noteikumos Nr.474 un IZM apstiprinātajā reglamentā Nr.1 “Pieaugušo izglītības pārvaldības padomes reglaments” (10.02.2017.)¹⁶, ir:

- noteikt un apstiprināt PI mērķus un uzdevumus,
- noteikt prioritārās PI mērķa grupas,
- apstiprināt īstenojamo mācību saturu, t.sk. nodrošinot mācību savstarpēju papildinātību starp dažādām mērķa grupām,
- lemt par finansējuma sadales principiem,
- veikt regulāru PI īstenošanas rezultātu novērtējumu.

PI plānošanas un pārraudzības galvenā valsts institūcija ir IZM sadarbībā ar VISC, IKVD, VIAA un izglītības iestādēm. To galvenās funkcijas ir:

- PI mācību piedāvātāju kvalitātes kritēriju izstrāde,
- pedagogu (androgogu) kompetenču ieviešana izglītības sistēmā,
- ārpus formālās izglītības atzīšanas paplašināšana,
- PI mācību programmu un moduļu piedāvājuma paplašināšana,
- centralizētas datu uzkrāšanas sistēmas izveide.

Saskaņā ar “Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plānā 2016.-2020. gadam” raksturoto PI pārvaldības sistēmu **politikas īstenošanas līmenī** (operacionālajā blokā) iesaistīto institūciju grupu veido IZM sadarbībā ar VIAA, LM sadarbībā ar NVA, EM sadarbībā ar CFLA, kā arī šīm valsts pārvaldes iestādēm pakļautās pašvaldību izglītības pārvaldes, NVA filiāles, LIAA, darba devēju biedrības un nozaru asociācijas. “Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plānā 2016.-2020. gadam” ir noteikta nozaru politiku mijiedarbība, norādot atbildības jomas un pamata funkciju sadali starp IZM, EM un LM. IZM atbildības joma aptver nodarbināto pieaugušo kvalifikācijas paaugstināšanu un pārkvalifikāciju. LM pārraudzībā ir bezdarbnieku atgriešanas darba tirgū sekmēšana atbilstoši īstermiņa darba tirgus prognozēm un darbs ar sociālās atstumtības riskam pakļautām personām, bēgļiem un personām ar alternatīvo statusu. EM atbildības joma ir darba tirgus analīze un darba tirgus vidējā termiņa un ilgtermiņa prognožu izstrāde.

PI programmu piedāvātāju tīkls aptver kā formālās izglītības pakalpojumu sniedzējus, t.sk. vispārējās izglītības iestādes, PII, PIKC, koledžas un AII, tā neformālās izglītības pakalpojumu sniedzējus, kas darbojas brīvā tirgus apstākļos, t.sk. privātie mācību centri, uzņēmumi un NVO.

Neraugoties uz izveidoto PI pārvaldības modeli, kā norādīts Izvērtējuma TS, “**Latvijas pieaugušo izglītības tīklu nav iespējams vērtēt kā efektīvi funkcionējošu**, kas aptver visus pieaugušo pakalpojumu

¹⁶ Izdots saskaņā ar 15.07.2016. MK noteikumu Nr.474 “Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 8.4.1. SAM “Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci” īstenošanas noteikumi” 28.punktu.

sniedzējus un piesaista atbilstošo mērķa grupu (...). Ir vērojama nozaru darbība, kas nodrošina atsevišķu atbalsta pasākumu izpildi un mērķa grupu sasniegšanu, bet nedod mērķtiecīgu un sistemātisku atbalstu, ne kopējo redzējumu pieaugušo izglītībā”.

Izglītības likuma 46. panta sestā daļa nosaka, ka **PI finansējuma avoti** var būt: valsts un pašvaldību budžets, darba devēju līdzekļi, izglītojamo līdzekļi, ziedojumi un dāvinājumi, kā arī citi līdzekļi. MK nosaka kārtību, kādā valsts finansē pieaugušo neformālās izglītības programmas, tālākizglītības programmas un profesionālās kompetences pilnveidi, kā arī kritērijus attiecīga finansējuma saņemšanai (14. pants). IZM administrētajā mājaslapā www.muzizglitiba.lv bez likumā minētajiem PI finansējuma avotiem minētas arī dažādas ES un citu ārvalstu finanšu instrumentu programmas un privātie fondi. Turpat arī norādīts, ka galvenais PI finansējuma avots pēdējos gados ir ES un citu ārvalstu finanšu instrumentu un privāto fondu finansējums dažādiem projektiem, kuru ietvaros tiek īstenotas profesionālās tālākizglītības programmas, neformālās izglītības programmas un citas pieaugušo izglītības programmas. Otrs nozīmīgs PI finansējuma avots ir izglītības pasākumos iesaistīto pašfinansējums, t.sk. studiju kredīti.¹⁷ Tajā pašā laikā jāņem vērā, ka ES fondu atbalstīto projektu līdzfinansējumu 15% apmērā nodrošina Latvijas valsts, sniedzot savu finanšu ieguldījumu PI attīstībā.

No politikas plānošanas perspektīvas raugoties, saskaņā ar “Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.-2020. gadam” noteikto šajā septiņu gadu periodā 2.4. rīcības virziena ietvaros tika paredzēti **73,31 milj. EUR valsts budžeta un ES fondu finansējuma** astoņiem pasākumiem PI iespēju paplašināšanai plānoto pasākumu īstenošanai (sk. 2.2.1. tabulu). Politikas veidotāju vērtējumā PI jomas problēma, īpaši nākotnē, ir tā, ka PI nav sistēmiska valsts finansējuma. Kā rāda Izvērtējumā apsekoto pašvaldību aptaujas dati, arī pašvaldībās lielāko tiesu gadījumu, kaut arī to attīstības plānošanas dokumentos ir paredzēti mūžizglītības pasākumi, kas var kvalificēties arī kā PI pasākumi, netiek piešķirti mērķēti finanšu līdzekļi PI no pašvaldības budžeta. Valsts un pašvaldību finansējuma trūkums, kā skaidroja izglītības politikas veidotāji, ir arī viens no galvenajiem iemesliem, kāpēc daudzās pašvaldībās šobrīd savu darbību ir pārtraukuši PI centri, jo tie pamatā tika attīstīti un pildīja savas funkcijas, pateicoties ES struktūrfondu atbalstam.

Nozīmīga loma PI īstenošanā un finansēšanā Latvijā ir **ES fondu atbalstītajiem un Latvijas valsts līdzfinansētajiem projektiem**, kas tikuši un tiek ieviesti nacionālā līmenī, aptverot visu valsts teritoriju un visus izglītības līmeņus, sākot no plānošanas līdz īstenošanai un izglītības pakalpojuma saņemšanai konkrētā mācību iestādē. “Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plānā 2016.-2020. gadam” PI pārvaldības modeļa īstenošanas bloku pēc būtības veido aktuālie ES fondu projekti, kas saistīti ar PI jomu: 8.4.1. SAM projekts “Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide” (finansējuma saņēmējs VIAA); 7.1.1. SAM projekts “Atbalsts bezdarbnieku izglītībai” (finansējuma saņēmējs NVA); 7.2.1. SAM projekti “Sākotnējās profesionālās izglītības programmu īstenošana Jauniešu garantijas ietvaros” (finansējuma saņēmējs VIAA), “Jauniešu garantijas” (finansējuma saņēmējs NVA”); 1.2.2. SAM “Veicināt inovāciju ieviešanu komersantos” ietvaros tiek īstenoti 13 projekti (finansējuma saņēmēji LIAA, LTRK, nozaru asociācijas). Šo projektu uzraudzību veic attiecīgās nozaru ministrijas (IZM, LM, EM) un PIPP. Saskaņā ar Izvērtējumā intervēto ekspertu atklāto pieredzi, šobrīd (Izvērtējuma veikšanas laikā) PIPP pamatā nodarbojas ar 8.4.1. SAM projekta jautājumiem, neskatot jautājumus, kas attiecas uz visu PI politiku kopumā. Taču jāņem vērā, ka PI pārvaldības modeļa ieviešanas plānu 2016.-2020. gadam sākotnēji tika paredzēts izmantot tieši 8.4.1. SAM “Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci” ieviešanā.

¹⁷ Pieaugušo izglītības finansējums. Pieejams: <http://www.muzizglitiba.lv/izglitibas-politika/31> (sk. 09.04.2020.).

2.2.2. tabulā ir apkopota informācija par Izvērtējuma autoru vērtējumā **nozīmīgākajiem projektiem PI jomā**, kas atbilst Izvērtējuma mērķim un tvērumam – nodarbināto pieaugušo iesaiste PI, norādot šo projektu īstenošanas periodu, finansējuma avotu un apmēru, mērķi un īstenotos pasākumus PI jomā. Šis apkopojums ilustrē, pirmkārt, jau līdz šim paveikto PI jomā IZM kompetences laukā, otrkārt, aktuālos pasākumus, uz kuriem pēc būtības ir balstīta PI īstenošana valstī.

2.2.2. tabula. ES fondu un Latvijas valsts līdzfinansētie projekti PI jomā (2012-2020)

Eiropas programmas īstenošana pieaugušo izglītības jomā (IZM). Īstenošanas periods: 01.10.2012.-31.03.2014. Kopējais projekta finansējums: 136 000 EUR, no tiem 102 000 EUR Eiropas Komisijas finansējums, 34 000 EUR Latvijas valsts finansējums.	
Projekta mērķis un mērķa grupas	PI pasākumi
<ul style="list-style-type: none"> Sekmēt sadarbību un informācijas apmaiņu starp augstskolām, privātajiem partneriem, valsts, pašvaldību un nevalstiskajām institūcijām ar mērķi palielināt to pieaugušo Latvijas iedzīvotāju skaitu, kuri dzīves laikā pilnveido savas prasmes, iemaņas un kvalifikāciju. Veicināt diskusiju par mūžizglītības problēmām un izplatīt informāciju par PI iespējām Latvijā. <p>Tiešā mērķa grupa: Latvijas iedzīvotāji ar zemām pamatprasmēm (bez pamata vai vidējās izglītības) vecumā no 25-64 gadiem.</p> <p>Netiešā mērķa grupa: NVO, sociālie partneri, pašvaldības, skolas, augstskolas, interešu centri.</p>	<p>Projekta laikā organizēti pieci reģionālie semināri, seši starpnozaru forumi un nacionālā konference, kur diskutētas problēmas un izstrādāti ieteikumi PI jomā Latvijā. Reģionālajos semināros un noslēguma konferencē prezentēti labās prakses piemēri un izstrādātas konkrētas rekomendācijas ciešākai sadarbībai starp sektoriem, kas atbildīgi par PI politikas īstenošanu Latvijā.</p> <p>Projekta ietvaros 1000 Latvijas iedzīvotāji saņēmuši konsultācijas par izglītības iespējām, kurās izvērtēta līdzšinējā darba pieredze un izglītības līmenis un izstrādāts individuāls rīcības plāns esošās izglītības papildināšanai.</p> <p>Projekta ietvaros tika veikti vairāki pētījumi un sagatavoti pētījumu ziņojumi par šādām tēmām (par šīm tēmām notika arī augstāk minētie seši starpnozaru forumi): mūžizglītība un PI sistēma; PI kvalitāte un tās nodrošinājums; PI piedāvājums un pieprasījums; PI resursi jauniešu bezdarba mazināšanā; karjeras attīstības atbalsts un motivācijas mācīties veicināšana pieaugušajiem; Latvijas administratīvi teritoriālo struktūru iesaiste pieaugušo izglītības pārraudzībā un īstenošanā.</p>
Nacionālie koordinatori Eiropas programmas īstenošanai pieaugušo izglītības jomā (IZM), EK Erasmus + (2014.-2020.) programma. Īstenošanas kopējais periods: 01.01.2015.- 31.12.2021. Projekta finansējums periodā 01.01.2020.-31.12.2021. ir 182 667 EUR, no tiem 137 000 EK budžets, 45 667 - Latvijas valsts budžets.	
Projekta mērķis un mērķa grupas	PI pasākumi
<p>Projekta sākotnējais mērķis – 2015. gadā - bija iesaistīt mūžizglītības aktivitātēs lielāku pieaugušo skaitu un mazināt sadrumstalotību, kas vērojama, plānojot un realizējot PI Latvijā. Projekts veidots kā platforma, lai pilnveidotu PI politiku Latvijā un sekmētu sadarbības modeļa izstrādi starp visām mūžizglītībā un PI iesaistītajiem pusēm. Projekta mērķi tiek regulāri aktualizēti visā projekta īstenošanas gaitā.</p> <p>Projekta mērķa grupas ir PI jomā iesaistītās puses: izglītības iestādes, pašvaldības, izglītības</p>	<p>Semināru, diskusiju un konferenču rīkošana visā Latvijas teritorijā, nodrošinot informācijas apmaiņu un debates gan ministriju, gan plānošanas reģionu, gan pašvaldību, sociālo partneru un darba devēju līmenī (2015. gadā noorganizēti 40 pasākumi).</p> <p>Izveidota PI mājas lapa <i>muzizglitiba.lv</i>, kas darbojas kā viena no IZM mājas lapas sadaļām.</p> <p>Pasākumi 2017.-2019. gada periodā:</p> <ul style="list-style-type: none"> Izstrādāti “Ieteikumi neformālās izglītības programmu izstrādei un licencēšanai”.

<p>politikas veidotāji (valsts pārvaldes iestādes), NVO, sociālie partneri u.c.</p> <p>Galvenie mērķi 2020. – 2021. gadam:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uzlabot PI koordināciju un efektivitāti. • Informēt par PI un tās politikas veidošanu, sasaistot ES un valsts prioritātes PI jomā. • Veicināt dažādu ES programmu pieaugušo izglītībā attīstību un rezultātu izplatīšanu Latvijā. • Izstrādāt ieteikumus “Prasmju pilnveides ceļi”, lai palīdzētu PI īstenotājiem izglītību īstenot kvalitatīvi, ievērojot valstī noteiktos kvalitātes kritērijus. • Nodrošināt starpinsticionālo sinerģiju un efektīvu saziņu, PI politikas attīstīšanā un pilnveidošanā, iesaistot sociālos partnerus un jomā iesaistītos. • Veicināt mācību darba vietā attīstību un popularizēt to darba devēju vidē. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rīkoti semināri, reģionālās diskusijas un forumi visā Latvijas teritorijā, t.sk. ar ārvalstu ekspertu līdzdalību • Izstrādāti 36 mācību moduļi pieaugušo pamatkompetenču attīstīšanai. Šie moduļi pašlaik tiek īstenoti. • Izveidota ekspertu darba grupa, kas strādā, lai ieviestu Eiropas pieredzi arī Latvijā. • Īstenots konkurss “Labā prakse uzņēmumu iesaistē pieaugušo izglītībā”, kurā tika iesniegtas 185 anketas un noteiktas 10 nominācijas. Tās pasniegtas pieaugušo izglītības forumā “Es strādāju un mācos”. • Izmantojot CEDEFOP analītisko ietvaru pieaugušo prasmju pilnveidei, izveidots pieaugušo izglītības plāna ietvars: 3 līmeņi, 10 jomas. <p>Pasākumi 2020.-2021. gada periodā:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pieaugušo neformālās izglītības kvalitātes kritēriju ieviešana normatīvajos aktos. • PI attīstības vadlīniju izstrāde 2021.-2023. gadam. • Pasākumi pieaugušo neformālās izglītības kvalitātes kritēriju ieviešanai dzīvē. • PI ikgadējie forumi, PI dienu, konkursu, darbnīcu organizēšana. • Tīmekļa vietnes www.muzizglitiba.lv satura veidošana un aktualizēšana.
<p>Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide (VIAA). Īstenošanas periods: 23.12.2016.-31.12.2022. Projekta iesniegumos kopējais attiecināmais finansējums ir 25 353 413 EUR, t.sk. ESF finansējums 21 550 401 EUR un valsts budžeta finansējums 3 803 012 EUR.</p>	
<p>Projekta mērķis un mērķa grupas</p>	<p>PI pasākumi</p>
<p>Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci, lai laikus novērstu darbaspēka kvalifikācijas neatbilstību darba tirgus pieprasījumam, veicinātu strādājošo konkurētspēju un darba produktivitātes pieaugumu.</p> <p>Mērķa grupa: strādājošie vecumā no 25 gadiem līdz neierobežotam vecumam ar pabeigtu vai nepabeigtu izglītību, tostarp pamatizglītību, vispārējo vidējo, profesionālo vai augstāko izglītību; jaunie vecāki, kas atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā un darba attiecībās.</p> <p>Priekšrocības uzņemšanā sociālā riska grupu nodarbinātajiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vecumā no 45 gadiem ar zemu vai darba tirgum nepietiekamu izglītības līmeni (pabeigta 	<p>Mācību organizācija sadarbībā ar izglītības iestādēm:</p> <ul style="list-style-type: none"> • profesionālās tālākizglītības programmas (480 - 1280 stundas), kuru noslēgumā var saņemt kvalifikācijas apliecību un iegūt profesiju, • profesionālās pilnveides izglītības programmas (160 - 320 stundas), kuru noslēgumā var saņemt profesionālās pilnveides apliecību, • neformālās izglītības programmas (ne vairāk kā 159 stundas), kuru noslēgumā var saņemt sertifikātu vai apliecību. <p>Ārpus formālās izglītības sistēmas apgūtās profesionālās kompetences novērtēšana: ja darba tirgum nepieciešamās prasmes ir jau iegūtas darba vidē vai citur, strādājošais vecumā no 25 gadiem var izmantot iespēju ārpus formālās izglītības sistēmas apgūtās profesionālās kompetences novērtēšanai.</p>

<p>vai nepabeigta pamatizglītība vai vispārējā vidējā izglītība),</p> <ul style="list-style-type: none"> • vecumā no 50 gadiem, kas saņēmuši rekomendāciju mācībām NVA projektā “Atbalsts ilgākam darba mūžam”, • bēgļiem un personām ar alternatīvo statusu. 	<p>Sadarbības veidošana ar pašvaldībām, lai nodrošinātu mācību piedāvājuma un mācību vajadzību apkopošanu, PI koordinatora informatīvās konsultācijas iedzīvotājiem pēc iespējas tuvāk viņu dzīves vietai, informētu mērķa grupu par iesaistes projektā iespējām un palīdzētu pieteikties mācībām, ja to nav iespēju izdarīt tiešsaistē</p>
---	--

2.2.2. Pieaugušo izglītības piedāvājuma raksturojums nacionālā līmenī

PI piedāvājuma raksturojums nacionālā līmenī ir balstīts uz sekundāro datu avotu analīzi, aptverot šādus dokumentu veidus:

- nacionālā līmeņa politikas plānošanas dokumenti;
- izglītības politikas īstenošanā iesaistīto institūciju pārskati;
- iepriekš veiktie pētījumi PI jomā;
- PI jomā īstenoto nacionālā līmeņa projektu dokumenti (ziņojumi, prezentācijas, informatīvie materiāli).

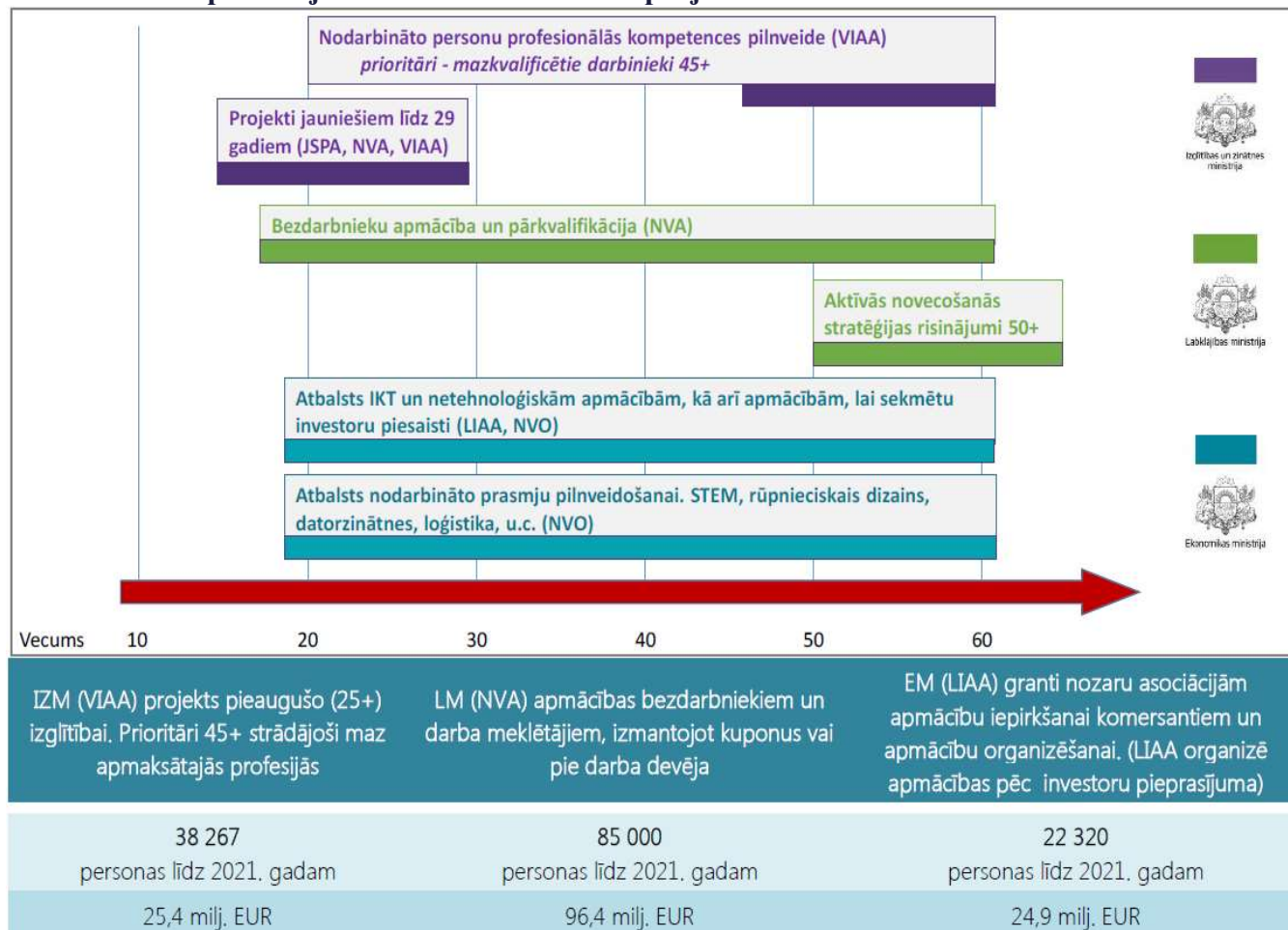
PI piedāvājuma struktūra ir ļoti sarežģīta. Pirmkārt, to veido vairākas **izglītības pakāpes**: vidējā izglītība (vispārējās un profesionālās izglītības programmas) un augstākā izglītība (profesionālās un akadēmiskās izglītības programmas). Otrkārt, to veido trīs **izglītības veidi**: formālā izglītība, neformālā izglītība un arī informālā (ikdienējā) izglītība. Treškārt, PI aptver dažādas **mērķa grupas** atkarībā no nodarbinātības statusa, vecuma, veselības stāvokļa, valstiskās piederības u.c. pazīmēm – nodarbinātie, bezdarbnieki un ilgstošie bezdarbnieki, , pirmspensijas vecuma cilvēki, seniori, personas ar invaliditāti, trešo valstu pilsoņi, ieslodzījuma vietās esošās personas u.c. Ceturtkārt, PI piedāvā un īsteno daudzveidīgs **izglītības pakalpojumu sniedzēju tīkls**, kā tas ir atspoguļots PI pārvaldības modelī (sk. augstāk). Saskaņā ar TS uzdevumu PI piedāvājuma raksturojums sniedzams **formālās un neformālās izglītības griezumā** (sk. terminu skaidrojumu).

Kā jau iepriekš norādīts, galvenā loma PI nodrošināšanā 2014.-2020. gada ES fondu plānošanas periodā ir ES fondu atbalstītajiem un Latvijas valsts līdzfinansētajiem projektiem. ES fondu projekti tiek īstenoti trīs nozaru ministriju administratīvajā pārraudzībā – IZM, LM, EM. Kopējā PI piedāvājuma tvērums ir atspoguļots EM sagatavotajā shēmā (sk. 2.2.2. attēlu nākamajā lapā). Tā parāda, ka esošais PI piedāvājums stratēģiski tiek veidots, balstoties uz trīs politikas nozaru mērķiem un to sasniegšanā iesaistītajām mērķa grupām. Tā kā šis Izvērtējums ir fokusēts uz izglītības politikas nozari un nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju, PI piedāvājuma un tā veidošanas raksturojums nacionālā un pašvaldību līmenī aptver izglītības politikas lauku, nepievēršoties PI pasākumu izpētei nodarbinātības un ekonomikas politikas nozarēs. Jāuzsver, ka PI piedāvājums tiek veidots un īstenots arī ārpus ES fondu atbalstītajiem pasākumiem, piemēram, kas saistīts ar nozaru profesionāļu tālākizglītības aktivitātēm, kuras piedāvā konkrētajās nozarēs darbojošās publiskās institūcijas un privātās struktūras.

Informācija par kopējo PI piedāvājumu ir pieejama vairākās izglītības nozares datu bāzēs - nacionālajā izglītības iespēju datu bāzē NIID, mājas lapā www.muziglitiba.lv, 8.4.1. SAM projekta mājas lapā macibaspieaugusajiem.lv, kā arī valsts iestāžu (IZM, VISC, IKVD, VIAA, AIC u.c.), plānošanas reģionu, pašvaldību un izglītības piedāvātāju tīmekļa vietnēs, t.sk. ne tikai izglītības nozarē, bet arī, piemēram, lauksaimniecības nozarē (LLKC). Saskaņā ar vienu no ekspertu intervijās paustajiem

viedokļiem informācija par PI piedāvājumu ir ļoti plaša un sazarota, tāpēc būtu nepieciešams izveidot vienotu sistēmu. Šāds secinājums tika izvirzīts arī 2019. gadā IZM rīkotajās reģionālajās diskusijās par PI. Saskaņā ar IZM apkopoto informāciju ir nepieciešams “veidot vienotu digitālo platformu, ar kuras palīdzību varētu informēt iedzīvotājus par visām mūžizglītības iespējām (ietverot gan visu ministriju, gan padotības iestāžu u.c. iestāžu informāciju), kā arī izglītības plānošanas dokumentiem, normatīvajiem aktiem.”¹⁸ Šādas platformas veidošanai ieteicams izmantot jau kādu no esošajām augstāk minētajām datu bāzēm un sekmēt tās atpazīstamību, piemēram, NIID. Ļoti svarīgs ir jautājums par šādas platformas administrēšanu un regulāru informācijas aktualizēšanu. Izvērtējuma autoru skatījumā šāda nozaru, izglītības veidu, teritoriāli un mērķa grupu ziņā visaptveroša informācijas sistēma būtu ļoti sarežģīta ar sazarotu iekšējo struktūru, kurā, lai nonāktu līdz konkrētai izglītības programmai un piedāvātajam, būtu jāveic vairākpakāpju informācijas atlase. Iespējams, vienota digitālā platforma ir nepieciešama un noderīga PI pārraudzībai stratēģiskā līmenī, taču izglītības pakalpojuma saņēmējam nepieciešami gan daudzveidīgi, gan satura izklāsta ziņā vienkārši informācijas izplatīšanas kanāli.

2.2.2. attēls. PI piedāvājums ES fondu atbalstīto projektu tvērumā



Avots: EM (2018). Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm.¹⁹

¹⁸ IZM (2019). Reģionālo diskusiju “Pieaugušo izglītības īstenošana Latvijā” kopsavilkums. Pieejams: <http://www.muzizglitiba.lv/sites/default/files/muzizglitiba-Regionalo-diskusiju-kopsavilkums-2019.pdf> (sk. 10.04.2020.)

¹⁹ Pieejams: https://www.em.gov.lv/files/tautsaimniecibas_attistiba/dsp/EMZino_06072018_full.pdf (sk. 09.04.2020.)

2.2.2.1. Formālās izglītības piedāvājums pieaugušajiem

Saskaņā ar Izglītības likuma 46. panta otro daļu pieaugušo formālās izglītības programmu īstenošanas kārtību nosaka Izglītības likums, Profesionālās izglītības likums, Augstskolu likums un citi normatīvie akti. Šis normatīvais regulējums nosaka arī formālās izglītības kvalitātes nodrošināšanu katrā izglītības pakāpē. Formālās izglītības programmu apguvi apliecina **valsts atzīts izglītības vai profesionālās kvalifikācijas dokuments, kā arī izglītības un profesionālās kvalifikācijas dokuments** (Izglītības likuma 1. panta 2)¹ punkts). Iesaistīšanās formālajā izglītībā būtisks nosacījums ir formālās izglītības pakāpju secīgums, proti, lai iesaistītos kādā no formālās izglītības programmām, ir nepieciešama iepriekš iegūta formālās izglītības pakāpe, lai varētu iegūt nākamo pakāpi vai jaunu kvalifikāciju, kas pieaugušajiem kā izglītības mērķa grupai dažkārt var būt arī šķērslis.

Formālās izglītības programmas pieaugušajiem ir pieejamas vidējās (vispārējās un profesionālās) un augstākās (akadēmiskās un profesionālās) izglītības pakāpēs. Formālās izglītības piedāvātāji PI jomā var būt kā valsts un pašvaldību, tā arī privātās izglītības iestādes un komercstruktūras, ja tās ir reģistrētas Izglītības iestāžu reģistrā, t.sk. vispārējās izglītības iestādes, PII, PIKC, koledžas, mācību centri un AII, vai citas Izglītības likumā noteiktās reģistrētās institūcijas (biedrība, nodibinājums, amatu meistarību darbnīca, studija vai Nacionālo bruņoto spēku vienība, kuras uzdevumos ietilpst pieaugušo izglītības programmu īstenošana). Iepriekš veiktā pētījumā²⁰ par PI piedāvājumu secināts, ka formālo PI pamatā piedāvā formālās izglītības iestādes – PII un AII.

Teorētiski ikvienam pieaugušajam ir tiesības iesaistīties **profesionālajā izglītībā**, ja ir iegūta nepieciešamā iepriekšējā izglītības pakāpe. Šādā izpratnē pieaugušo profesionālās izglītības piedāvājumu veido visas profesionālās vidējās izglītības programmas. Saskaņā ar IZM apkopoto statistiku²¹ 2018./2019. mācību gadā Latvijā **profesionālās vidējās un augstākās izglītības programmas īstenoja 60 izglītības iestādes**, no tām – 11 AII, 47 – profesionālās pamata un vidējās izglītības iestādes, t.sk. 22 PIKC un viena arodskola, un divas vispārējās izglītības iestādes. No visām 60 izglītības iestādēm astoņas bija juridiskas vai fiziskas personas (privātās izglītības iestādes), 22 IZM pakļautības izglītības iestādes, 13 citu ministriju pakļautības izglītības iestādes (galvenokārt KM un pa vienai LM, IeM un VM pakļautībā) un sešas pašvaldību izglītības iestādes. Taču minētās programmas pēc būtības nav mērķētas pieaugušajiem, bet gan jauniešiem kā sākotnējās profesionālās izglītības programmas.

Salīdzinoši jauns formālās profesionālās izglītības programmu veids ir **modulārās profesionālās izglītības programmas**, kas pēc sava satura formas (veidotas no moduļiem) ir piemērotākas arī pieaugušo auditorijai. “Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.-2020. gadam” norādīts, ka, “veidojot moduļu programmas, kur atsevišķu profesionālo kompetenču apguvi nodrošina modulis vai moduļu kopa, ir iespējams turpināt izglītību jaunas profesionālās kvalifikācijas iegūšanai. Šāda elastīga jaunas profesijas apguve sekmēs darbaspēka konkurētspēju un mobilitāti atbilstoši mainīgajām darba tirgus prasībām un nepārtrauktu zināšanu un prasmju apguvi visa mūža garumā”.

ES fondu 2007. – 2013. gada plānošanas perioda ESF projektā “Nozaru kvalifikācijas sistēmas izveide un profesionālās izglītības efektivitātes un kvalitātes paaugstināšana”, kas noslēdzās 2015. gadā, tika

²⁰ Birziņa, R. (2014.) Pieaugušo izglītības piedāvājums un pieprasījums. Pieejams:

http://www.muzizglitiba.lv/sites/default/files/06_Birzina_piedavajums-un-pieprasijums.pdf (sk. 09.04.2020.)

²¹ Pieejams: <https://izm.gov.lv/lv/publikacijas-un-statistika/statistika-par-izglitiba/statistika-par-profesionalo-izglitiba/2018-2019-m-g-3> (sk. 09.04.2020.)

izstrādātas modulārās programmas 56 profesionālajām kvalifikācijām. 2016. gadā tika uzsākta ESF projekta “Nozaru kvalifikācijas sistēmas pilnveide profesionālās izglītības attīstībai un kvalitātes nodrošināšanai” īstenošana, kura ietvaros plānots kopumā izstrādāt modulārās profesionālās izglītības programmas 184 profesionālajām kvalifikācijām.²² No projekta sākuma līdz 2019.gada oktobrim izstrādāta 81 modulārās profesionālās izglītības programma.²³ Atbilstoši Profesionālās izglītības likumam 1. panta otro daļu tās ir profesionālās izglītības programmas, kuru profesionālo saturu atkarībā no izglītības programmai izvirzītā mērķa veido moduļu kopums un kuru apguves rezultātā **var iegūt profesionālo kvalifikāciju**. Savukārt modulis ir profesionālās kvalifikācijas sastāvdaļa, tā pamatā ir sasniedzamie mācīšanās rezultāti kā novērtējams un pierādāms zināšanu, prasmju un kompetenču kopums. Ir arī **moduļu programmas**, kas ir profesionālās izglītības programmas sastāvdaļa. Tās ietver moduļa mērķus un uzdevumus, moduļa sasniedzamos rezultātus, moduļa saturu, satura apguves plānojumu, iegūtās izglītības vērtēšanas kritērijus un kārtību, kā arī programmas īstenošanai nepieciešamo metožu un līdzekļu uzskaitījumu. Šādas uz moduļu principa balstītas programmas ļauj mācību dalībniekiem “iet individuālu mācīšanās ceļu un progresējoši uzkrāt dažādus apgūstamās izglītības elementus”²⁴. Moduālārā principa ievērošana PI programmu veidošanā paplašina mācību dalībnieku izvēles iespējas un ļauj fleksibli komplektēt apgūstamās prasmes, pielāgojot to katra vajadzībām un izglītības mērķiem. Ar ESF atbalstu ir izstrādāti arī pieci **mūžizglītības kompetenču apguves moduļi profesionālajā izglītībā** – iniciatīva un uzņēmējdarbība, sabiedrība un cilvēka drošība, valodas, kultūras izpratne un izpausmes, sociālās un pilsoniskās prasmes, informācijas un komunikācijas tehnoloģijas, kā arī modulis “Zaļās prasmes”. Šie moduļi var tikt izmantoti arī neformālajā izglītībā, jo tie veidoti kā viens no profesionālās izglītības programmas blokiem līdzās profesionālā satura blokam jeb nozares profesionālajām kompetencēm un vispārizglītošajam blokam.

Pieaugušajiem kā specifiskai formālās profesionālās izglītības mērķa grupai tiek piedāvātas profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmas, kuru kvalitātes uzraudzības funkcija (programmu licencēšana un akreditācija) ir IKVD kompetence. Jānorāda gan, ka ekspertu intervijās tika paustas bažas par IKVD kapacitāti PI programmu kvalitātes kontroles jomā, kas ir saistīts ar nepietiekamiem finanšu un, attiecīgi, cilvēku resursiem šīs funkcijas izpildei. **Profesionālās tālākizglītības programmas** ir līdzīgas tām, ko piedāvā sākotnējās profesionālās izglītības ietvaros, un tām vismaz par 30% jābalstās valsts profesionālās izglītības standartos²⁵. Tās dod iespēju pieaugušajiem ar izglītības/darba pieredzi iegūt valsts atzītu profesionālo kvalifikāciju 480 līdz 1280 stundu laikā (programmas ilgums atkarīgs no profesionālās kvalifikācijas līmeņa). Par šo programmu apguvi tiek izsniegta profesionālās kvalifikācijas apliecība. Profesionālās tālākizglītības ieguvēji programmas noslēgumā kārto kvalifikācijas eksāmenu saskaņā ar MK apstiprināto kārtību. Šīs programmas piedāvā gan PII, gan arī privātās izglītības iestādes (mācību centri).

Profesionālās pilnveides izglītības programmas (vismaz 160 stundas) ļauj iegūt vai uzlabot profesionālās zināšanas un prasmes, neatkarīgi no personas vecuma, izglītības un profesionālās pieredzes. Taču šīs programmas nesniedz formālu kvalifikāciju. Šo izglītības programmu apguvēji var saņemt profesionālās pilnveides izglītības apliecību. Profesionālās pilnveides izglītības programmas un

²² Avots: https://visc.gov.lv/visc/projekti/esf_852.shtml (sk. 29.04.2020.)

²³ Avots: https://visc.gov.lv/visc/projekti/dokumenti/esf_852/20191024.pdf (sk. 30.04.2020.)

²⁴ Eurydice (n.d.). Pieaugušo iespējas formālajā izglītībā: mūžizglītība praksē. Pieejams: http://www.viaa.gov.lv/files/news/6378/galveno_faktu_buklets.pdf (sk. 09.04.2020.)

²⁵ CEDEFOP (2015). Profesionālā izglītība Latvijā. Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 20.lpp. Pieejams: https://www.cedefop.europa.eu/files/4134_lv.pdf (sk. 09.04.2020.)

profesionālās tālākizglītības programmas **pārsvarā licencē privātās izglītības iestādes**. Saskaņā ar IZM sniegto informāciju, kas izgūta 11.05.2020. no VIIS sistēmas, par profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmām ar akreditācijas sākumu 2018. gadā, privātās izglītības iestādes 2018. gadā akreditējušas 120 profesionālās pilnveides izglītības programmas un profesionālās tālākizglītības programmas, savukārt valsts un pašvaldību iestādes - 52 šādas programmas.

Viena no PI piedāvājuma problēmām ir konkrētu formālās profesionālās izglītības programmu noteiktās tautsaimniecības nozarēs ierobežotā teritoriālā pieejamība. Tās risināšanai būtu jāparedz mobilitātes atbalsts tiem, kas vēlas apgūt konkrēto profesionālo kvalifikāciju. Piemēram, mežsaimniecības tehniķa kvalifikāciju iespējams apgūt tikai Ogres PIKC.

Augstskolu likuma 5. pants nosaka, ka AII uzdevums ir nodrošināt iespēju iegūt zināšanas, akadēmisko izglītību un profesionālo prasmī, akadēmiskos grādus, profesionālos grādus un profesionālo kvalifikāciju sabiedriskās dzīves, tautsaimniecības, kultūras, veselības aprūpes, valsts pārvaldes un citās profesionālās darbības jomās. Līdzās šiem uzdevumiem likums paredz, ka **augstskolas veicina tālākizglītojošas studijas un piedalās tālākizglītības pasākumos**. Tādējādi AII iesaiste mūžizglītības un attiecīgi arī PI jomā ir noteikta ar likuma spēku.

Skaidri izglītības politikas mērķi attiecībā uz studējošu pieaugušo līdzdalību augstākajā izglītībā līdz šim ir definēti tikai dažās Eiropas valstīs.²⁶ Neraugoties uz to, Latvijas AII studējošo vecuma struktūras dati liecina, ka 2018. gadā **no visiem augstākās izglītības programmās iesaistītajiem 42% ir pieaugušie vecumā virs 25 gadiem**²⁷. Saskaņā ar IZM oficiālo publiskoto statistiku 2018. gadā Latvijā darbojas sešas universitātes, 21 augstskola un akadēmija, 19 koledžas (neskaitot 6 augstskolu aģentūras) un divas ārvalstu augstskolu filiāles, tādējādi kopumā 2018. gadā augstāko izglītību piedāvāja 48 AII²⁸. AIC mājas lapā pieejamā informācija liecina, ka 2020. gadā Latvijā ir 53 valsts un juridisko personu dibinātas (privātas) akreditētas augstskolas un koledžas²⁹. Latvijas AII iespējams apgūt 1238 izglītības programmas.

Atsevišķa PI niša ir **AII struktūrvienības - mūžizglītības centri un/vai nodaļas, - kas piedāvā apgūt kā formālās, tā neformālās izglītības programmas pieaugušajiem**. Latvijā darbojas Latvijas augstskolu un koledžu mūžizglītības asociācija - biedrība, kurā uz brīvprātības principa pamata apvienojušās desmit Latvijas augstskolas un koledžas. Tās mērķis ir atbalstīt izglītību Latvijā, veicinot mūžizglītības jomas attīstību augstskolās un koledžās. Augstskolu mērķis ir “piedāvāt tāda veida izglītību, kas palīdzētu cilvēkam apgūt vai nostiprināt prasmes, paaugstināt esošo vai iegūt jaunu kvalifikāciju, tādējādi palielinot konkurētspēju darba tirgū un paplašinot savu redzes loku”. Augstskolās apgūstamo programmu piedāvājums atkarīgs no konkrētās augstskolas izglītības sfēras, piemēram, Latvijas Lauksaimniecības universitāte piedāvā kursus lauksaimniecības, mežsaimniecības, pārtikas tehnoloģijas jomās, Rīgas Stradiņa universitāte – dažādus kursus medicīnas speciālistiem, bet Rīgas Tehniskā universitāte – kursus loģistikas, būvniecības, elektronikas un citās inženiertehniskās jomās. Uzņēmējdarbības, projektu vadības, grāmatvedības un valodu kursus piedāvā gandrīz ikviens augstskola.

²⁶ Eurydice (n.d.). Pieaugušo iespējas formālajā izglītībā: mūžizglītība praksē. Pieejams: http://www.viaa.gov.lv/files/news/6378/galveno_faktu_buklets.pdf (sk. 09.04.2020.)

²⁷ IZM (2019). Pārskats par Latvijas augstāko izglītību, 50.lpp. Pieejams: https://www.izm.gov.lv/images/statistika/augst_izgl/Augstakas_izglitibas_LV_parskats_2018.pdf (sk. 09.04.2020.)

²⁸ Turpat, 6.-7.lpp.

²⁹ Pieejams: <http://svr.aic.lv/Forms/HEIList.aspx?ac=2&cc=1&bc=1&tc=0> (sk. 09.04.2020.)

³⁰ Latvijas AII loma mūžizglītības un līdz ar to PI jomā nākotnē varētu pieaugt. Kā norādīts konceptuālajā ziņojumā “Par augstskolu iekšējās pārvaldības modeļa maiņu”, ir jāpārskata arī AII Latvijas filiāļu darbības līdzšinējā prakse, paredzot, ka AII attīstības stratēģijas ietver plānu līdz 2024. gadam nodrošināt filiāļu slēgšanu vai to darbības pārorientēšanu no pieaugušo formālās izglītības programmu īstenošanas uz mūžizglītības programmu īstenošanu³¹.

OECD 2019. gada nogalē publiskotajā Prasmju pētījumā secināts, ka **Latvijā dalība formālajā PI ir zemāka par vidējo**. Tāpēc pieaugušo formālās izglītības iespēju uzlabošana/paplašināšana var palielināt kopējos pieaugušo dalības rādītājus PI kopumā. OECD eksperti norāda, ka “augstāko izglītības iestāžu ilgtermiņa interesēs ir paplašināt savu kursu piedāvājumu pieaugušiem klausītājiem. Profesionālās izglītības iestādes, īpaši profesionālās izglītības kompetenču centri, kā arī augstākās izglītības iestādes var mācīt savus darbiniekus strādāt ar pieaugušiem izglītojamajiem, pielāgot savu kursu piedāvājumu konkrētajām pieaugušo vajadzībām, pasniegt kursus elastīgā un modulārā formā un uzņemties proaktīvu lomu saskarsmē ar pieaugušiem izglītojamajiem.”³²

2.2.2.2. Neformālās izglītības piedāvājums pieaugušajiem

“Izglītības attīstības pamatnostādņēs 2014.-2020. gadam” neformālā izglītība primāri ir definēta saskaņā ar Izglītības likumā ietvertu šī termina skaidrojumu, proti, tā ir “**ārpus formālās izglītības organizēta interesēm un pieprasījumam atbilstoša izglītojoša darbība**”. Turpinājumā ir norādīts, ka neformālā izglītība ietver gan interešu izglītību, kas pamatā attiecas uz bērniem un jauniešiem, gan arī **pieaugušo neformālās izglītības programmas**. Atšķirībā no formālās izglītības, neformālā izglītība parasti neizvirza prasības izglītības procesa uzsākšanai un norisei (piemēram, iepriekš iegūtas izglītības līmenis vai vecums, izņemot, ja tas ir drošības noteikumu ievērošanas prasība vai izglītības programmas, kas ir sadalītas līmeņos kā valodu apgūšana vai, piemēram, dejošana). Saskaņā ar Izglītības likuma 46. panta trešo daļu neformālās izglītības programmas nosaka šīs izglītības saturu un atbilstību valsts un darba devēju, kā arī personības izaugsmes interesēm, un šīs programmas pieaugušajiem ir tiesības apgūt visa mūža garumā neatkarīgi no iepriekš iegūtās izglītības. Tātad **neformālās izglītības programmu saturs tiek veidots atbilstoši sabiedrības pieprasījumam gan ar profesionālo darbību saistītās jomās, gan personīgās izaugsmes jomā**. “Izglītības attīstības pamatnostādņēs 2014.-2020. gadam” skaidrots, ka pēc neformālās izglītības programmas apgūšanas var izsniegt dokumentu, kas apliecina personas dalību (nevis apgūtās zināšanas un prasmes) neformālās izglītības programmā, bet tā nav obligāta prasība.

Neformālo izglītību ir tiesības īstenot visiem PI piedāvātājiem – gan izglītības iestādēm, gan juridiskām un fiziskām privātpersonām, taču, kā konstatēts iepriekš veiktā pētījumā par PI piedāvājumu, neformālās programmas pamatā piedāvā pašvaldību iestādes, NVO un privātie mācību uzņēmumi. Saskaņā ar Izglītības likuma 46. panta piekto daļu neformālās izglītības programmas bez licences ir tiesīgas īstenot izglītības iestādes, kā arī Nacionālo bruņoto spēku vienības, kuru uzdevumos ietilpst PI programmu īstenošana, savukārt, citas juridiskās un fiziskās personas, kuras nav reģistrētas Izglītības iestāžu reģistrā, to var darīt pēc licences saņemšanas pašvaldībā. Šāda kārtība līdz šim nodrošināja neformālās izglītības

³⁰ Kutraitis, Jānis (2016). Augstskolu iesaiste pieaugušo izglītībā un ārpus formālās izglītības iegūto kompetenču pielīdzināšanā. Pieejams: <https://epale.ec.europa.eu/lv/node/26444> (sk. 09.04.2020.)

³¹ Konceptuālais ziņojums “Par augstskolu iekšējās pārvaldības modeļa maiņu” (18.02.2020.). Pieejams: <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40483658&mode=mk&date=2020-02-18> (sk. 09.04.2020.)

³² OECD (2019). OECD Latvijas prasmju stratēģija. Novērojumi un rekomendācijas. Kopsavilkums, 20.lpp. Pieejams: <https://www.izm.gov.lv/images/OECD/Report-Summary-LV.PDF> (sk. 09.04.2020.)

programmu kvalitāti. Pieaugušo neformālās izglītības programmu pasniedzējiem nav obligāta pedagoģiskā izglītība (Izglītības likuma 48. pants). Vienlaikus izglītības jomas eksperti intervijās vērsa uzmanību uz to, ka ir izvērtējama prasība visiem PI iesaistītajiem pedagogiem un lektoriem (meistariem u.c., kas māca pieaugušos), bet jo īpaši to attiecinot uz neformālo izglītību, apgūt minimālā apmērā andragoģijas kursu, ņemot vērā pieaugušo kā izglītības mērķa grupas specifiku. Šādas prasības ieviešana varētu pozitīvi ietekmēt arī neformālās izglītības kvalitāti. Sākotnēji tās varētu tikt attiecinātas uz neformālās izglītības programmām, kas tiek īstenotas par publiskajiem finanšu līdzekļiem.

Viena no Izvērtējumā identificētajām problēmām saistībā ar PI piedāvājumu ir tieši neformālās PI kvalitāte. Neformālās izglītības piedāvājums ekspertu vērtējumā ir ļoti plašs un pēc būtības tā veidošanai nav ierobežojumu, izņemot prasību par programmas licencēšanu, ja izglītības pakalpojuma sniedzējs nav reģistrēts Izglītības iestāžu reģistrā. Lai risinātu neformālās PI kvalitātes problēmu, 2017. gadā tika izstrādātas “Vadlīnijas pieaugušo neformālās izglītības kvalitātes nodrošināšanas politikas ieviešanai”, “Ieteikumi neformālās izglītības programmu izstrādei un licencēšanai”³³, ESF 8.5.3. SAM projektā “Profesionālās izglītības iestāžu efektīva pārvaldība un personāla kompetences pilnveide” tika izstrādāts metodiskais materiāls “Praktisks ceļvedis darbam ar pieaugušajiem profesionālās izglītības iestādēs”³⁴. Taču visi šie materiāli ir ar ieteikumu statusu PI īstenotājiem, tāpēc 2020.-2021. gada periodā IZM īstenotajā projektā “Nacionālie koordinatori Eiropas programmas īstenošanai pieaugušo izglītībā” ir paredzēti pasākumi pieaugušo neformālās izglītības kvalitātes kritēriju ieviešanai praksē.

Veicot izglītības piedāvātāju publiskotās informācijas selektīvu apsekojumu, kā arī visu 119 pašvaldību mājas lapu apsekojumu par PI piedāvājumu, ir pamats secinājumam, ka neformālās izglītības piedāvājuma saturs ir ļoti daudzveidīgs kā satura, tā veidu ziņā. Formālās izglītības iestādes (tādas, kas ir reģistrētas Izglītības iestāžu reģistrā un pamatā piedāvā formālās izglītības programmas) vairāk orientējas uz programmām, kas saistītas ar profesionālu zināšanu iegūšanu, papildu kvalifikācijas iegūšanu jau esošā profesijā, pārkvalificēšanos u.tml. Savukārt mācību pasākumu piedāvātāji, kas nav reģistrēti Izglītības iestāžu reģistrā, piemēram, daļa pašvaldības iestāžu (bibliotēkas, kultūras iestādes u.c.), NVO, privātie uzņēmumi, fiziskas personas, un kas pamatā izglītības pakalpojumus sniedz uz izglītības programmu licencēšanas pamata, vairāk orientējas uz vispārējo zināšanu un prasmju pilnveidi, dažādu amatu prasmju mācīšanu, atsevišķu profesionālo kompetenču apguves piedāvājumu un personības attīstības programmām. Šāds dalījums, protams, nav vispārināms, jo arī formālās izglītības iestādes piedāvā neformālās izglītības programmas, taču šāda tendence – formālās izglītības piedāvātājiem arvien vairāk iesaistīties neformālajā izglītībā – ir konstatēta arī jau iepriekš³⁵.

IZM projekta “Nacionālie koordinatori Eiropas programmas īstenošanai pieaugušo izglītības jomā” ekspertu darba grupa ir izstrādājusi **mūžizglītības kompetenču apguves programmas pieaugušo izglītībā**, aptverot šādas kompetences: rakstpratības kompetence, daudzvalodu kompetence, digitālā kompetence, uzņēmējdarbības kompetence, ilgtspējas kompetence, matemātiskā kompetence un kompetence dabaszinātnēs, tehnoloģijās un inženierzinātnēs, kultūras izpratnes un izpausmes kompetence, personīgā, sociālā un mācīšanās kompetence, profesionālā kompetence. Mūžizglītības kompetenču apguves programmas pieaugušajiem ir veidotas pēc jau augstāk aprakstītā **moduļu principa**.

³³ Dokumenti izstrādāti EK Erasmus+ programmas projektā “Nacionālie koordinatori Eiropas programmas īstenošanai pieaugušo izglītības jomā”. Pieejami: <http://www.muzizglitiba.lv/node/198> (sk. 09.04.2020.)

³⁴ Pieejams: <http://www.muzizglitiba.lv/node/198> (sk. 09.04.2020.)

³⁵ Birziņa, R. (2014.) Pieaugušo izglītības piedāvājums un pieprasījums, 19.-23.lpp. Pieejams: http://www.muzizglitiba.lv/sites/default/files/06_Birzina_piedavajums-un-pieprasijums.pdf (sk. 09.04.2020.)

Viena moduļa apguves stundu var būt ļoti atšķirīgs – no 35 stundām līdz pat 80 un vairāk stundām. Katrs modulis ietver tā aprakstu, saturu un pārbaudes darbu saturu. Kā skaidro moduļu izstrādātāji³⁶, to saturs ir veidots atbilstoši nozares vajadzībām, pamatkompetencēm mūžizglītībā, kā arī pieaugušo izglītības vajadzībām. Atsevišķos moduļos ir apvienotas vairākas kompetences – tie ir apvienotie jeb integrētie moduļi. PI programmu īstenotājiem ir iespēja elastīgi izmantot šos moduļus, veidojot kā neformālo, tā formālo PI piedāvājumu, jo moduļus var īstenot gan atsevišķi, izstrādājot izglītības programmu atbilstošam stundu skaitam, gan iekļaut tos profesionālās pilnveides un profesionālās tālākizglītības programmās. Būtiski ir tas, ka šie moduļi ļauj apgūt t.s. pamatprasmes, kas ir nepieciešamas ikvienam pieaugušajam neatkarīgi no viņa profesionālās darbības nozares. Mūžizglītības kompetenču moduļi, uz kuru bāzes iespējams veidot neformālās izglītības programmas, ir resurss ne tikai profesionālās izglītības piedāvātājiem, bet arī vispārējās izglītības iestādēm, īpaši reģionos, tā paplašinot savas darbības lauku un piedāvājot PI iespējas pēc iespējas tuvāk iedzīvotāju dzīves vietai. Kā liecina pašvaldību darbības izpētes rezultāti PI jomā, vispārējās izglītības iestādes ir viens no biežāk minētajiem sadarbības partneriem PI pasākumu īstenošanā jau šobrīd, taču pamatā sniedzot atbalstu telpu un materiāli tehniskās bāzes nodrošināšanā. Augstāk minētā projekta ietvaros kopumā līdz šim ir izstrādāti 38 moduļi. Izvērtējumā intervēto ekspertu vidū izskanēja viedoklis, ka profesionālās moduļu programmas kā alternatīva profesionālās pilnveides izglītības programmām PI jomā, kaut arī kopumā pozitīvi vērtējamās, tiek piedāvātas mazā apmērā. Viens no ekspertu intervijās izskanējušiem skaidrojumiem tam ir, ka šo programmu īstenošana esot kā finansiāli, tā administratīvi sarežģīta. Vienlaikus tika izteikts pieņēmums, ka tā tas ir tāpēc, ka moduļu programmas kā tādas ir salīdzinoši jaunas un ir nepieciešams laiks to ieviešanai praksē.

Prasmju apguve tiek pamatota arī ar to, ka 21.gs. straujās attīstības apstākļos arvien grūtāk ir prognozēt nākotnes tautsaimniecības nozares un tām atbilstošās profesijas. Līdz ar to pieaug nepieciešamība attīstīt prasmes, kuras iespējams pielietot neatkarīgi no nozares, savukārt nozarei specifiskās zināšanas apgūstot jau sekundāri. Šajā kontekstā par problēmu daļa speciālistu uzskata, ka noteiktu pamatprasmju vai caurviju prasmju apguves rezultātā netiek iegūta konkrēta profesionālā vai akadēmiskā kvalifikācija, kas attiecīgi ļauj strādāt noteiktā profesijā.

Neformālās izglītības un ikdienējās izglītības procesa rezultātā ir iespējams iegūt profesionālo kompetenci, kā arī, ievērojot noteiktu procedūru, iegūt tās novērtējumu. Kvalifikācijas atzīšana ir viens no nozīmīgiem PI atbalsta instrumentiem arī citās valstīs (sk. 2.7. nodaļu, īpaši Nīderlandes piemēru). Profesionālās kompetences novērtēšanu organizē akreditēta izglītības iestāde vai eksaminācijas centrs, kam IKVD ir deleģējis veikt šo uzdevumu. Galvenais kritērijs ārpus formālās izglītības sistēmas apgūtās profesionālās kompetences novērtēšanas tiesību iegūšanai ir izglītības iestādes vai eksaminācijas centra akreditācija, kas dod tiesības izsniegt valsts atzītu izglītības, tai skaitā arī profesionālās kvalifikācijas apliecināšu dokumentu.³⁷ **Ārpus formālās izglītības sistēmas apgūto profesionālo kompetenču pielīdzināšana** tiek nodrošināta atbilstoši 22.02.2011. MK noteikumiem Nr.146 “Kārtība, kādā novērtē ārpus formālās izglītības sistēmas apgūto profesionālo kompetenci”³⁸, 14.08.2018. MK noteikumiem Nr. 505 “Ārpus formālās izglītības apgūto vai profesionālajā pieredzē iegūto kompetenču un iepriekšējā

³⁶ Mūžizglītības kompetenču apguves moduļi pieaugušo izglītībā. Pieejams: <http://www.muzizglitiba.lv/node/191> (sk. 09.04.2020.)

³⁷ IZM (2016). Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plāns 2016.-2020. gadam (05.05.2016.).

³⁸ Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/226788-kartiba-kada-noverte-arpus-formalas-izglitibas-sistemas-apguto-profesionalo-kompetenci> (sk. 09.04.2020.)

izglītībā sasniegtu studiju rezultātu atzīšanas noteikumi”³⁹. Tāpat vispārējā izglītībā ir piemērojams Izglītības likuma 8. pants, kas paredz, ka „apgūstot izglītības programmas saturu pašizglītības formā, izglītojamais novērtējumu par šādi apgūtu izglītības programmu var saņemt, nokārtojot eksāmenus izglītības iestādē, kura īsteno attiecīgo programmu”. Šī norma gan neattiecas uz augstākās izglītības programmām. 2017. gadā 21 izglītības iestādei tika piešķirts deleģējums veikt ārpus formālās izglītības sistēmas apgūtās profesionālās kompetences novērtēšanu. No 2014. gada līdz 2017. gadam profesionālo kompetenci novērtējušas 4193 personas. Vidēji gadā tiek veikti 1000 ieraksti Reģistrā par personām, kuras saņēmušas valsts atzītu profesionālo kvalifikāciju apliecinājošu dokumentu.⁴⁰

Ārpus formālās izglītības sistēmas apgūtās profesionālās kompetences novērtēšana ir arī viens no 8.4.1. SAM projekta “Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide” pasākumiem, kas tiek piedāvāts strādājošiem vecumā no 25 gadiem. Ekspertu vērtējumā neformālās izglītības apguvi būtu ļoti svarīgi apliecināt ar dokumentu, kas tiktu sagatavots pēc vienota standarta, tādējādi nodrošinot iegūtās izglītības atpazīstamību. Neformālās izglītības ieguves apliecinājumu formalizēšana ekspertu vērtējumā ir svarīga tāpēc, ka dažkārt profesionālās pārkvalifikācijas process pieauguša cilvēka dzīvē sākas tieši ar neformālās izglītības programmas apguvi.

2.2.2.3. Pieaugušo izglītības piedāvājuma satura veidošanas process

Šajā sadaļā ir analizēts PI piedāvājuma satura veidošana nacionālā mērogā, savukārt pašvaldību mērogā ir aplūkots 2.2.3. sadaļā. PI piedāvājuma saturs tiek veidots vairākos līmeņos – stratēģiskais, operacionālais, īstenošanas līmenis - atbilstoši PI pārvaldības modeļa struktūrai. Jāņem vērā, ka šī PI piedāvājuma veidošanas struktūra raksturo ES fondu un Latvijas valsts līdzfinansēto projektu (8.4.1., 7.1.1., 7.2.1., 1.2.2. SAM) ietvaros īstenoto PI pasākumu satura noteikšanu. Kopējais PI piedāvājuma veidošanas process shematiski ir atspoguļots 2.2.3. attēlā.

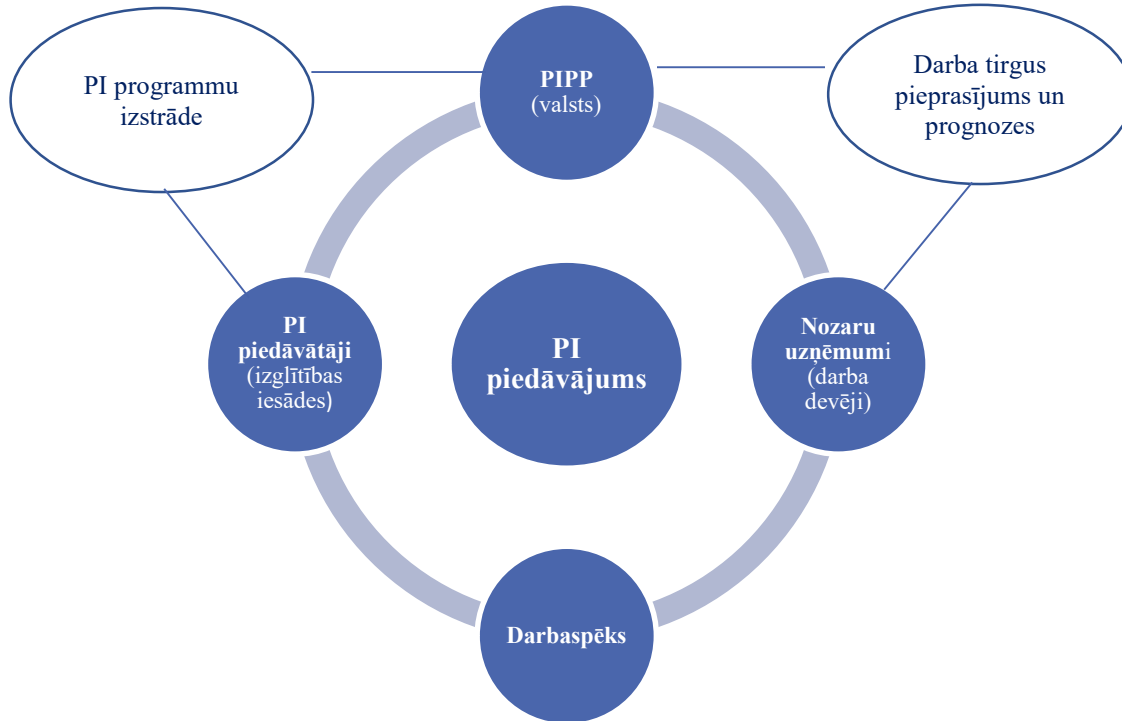
Stratēģiskā līmenī atbildīgā institūcija par PI piedāvājuma satura veidošanu un lēmumu pieņemšanu - apstiprināt īstenojamo mācību saturu, t.sk. nodrošinot mācību savstarpēju papildinātību starp dažādām mērķa grupām, - šobrīd ir starpnozaru konsultatīvā institūcija PIPP, kuru veido 16 dažādas institūcijas un organizācijas. PI piedāvājuma veidošana pamatā tiek balstīta uz nozaru asociāciju un **nozaru ekspertu padomju priekšlikumiem**, kas atspoguļo arī darba devēju vajadzības⁴¹. Nozaru priekšlikumi, attiecīgi, tiek diskutēti un saskaņoti PIPP. Viena no problēmām, ko identificēja atsevišķi eksperti intervijās, ir tā, ka nozares interešu pārstāvēniecība nereti ir atkarīga no cilvēka faktora. Tas nozīmē no tā, cik lielā mērā konkrētās nozares eksperti ir aktīvi, kāda ir viņu sadarbība ar nozares uzņēmumiem, cik lielā mērā nozares eksperti uzklausa nozares pārstāvjus, kādā veidā un kāda informācija no nozares nonāk PIPP caur nozares ekspertu padomēm. Tāpat jāņem vērā, ka ne visi nozarē spēcīgie uzņēmumi ir nozaru asociāciju biedri, attiecīgi, nozaru asociācijas un nozaru ekspertu padomes ne visos gadījumos spēj sniegt pilnīgu informāciju par nozares reālo pieprasījumu.

³⁹ Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/301013-arpus-formalas-izglitibas-apguto-vai-profesionalaja-pieredze-ieguto-kompetencu-un-iepriekseja-izglitiba-sasniegtu> (sk.30.04.2020.)

⁴⁰ IZM (08.10.2019.). Informatīvais ziņojums “Par Izglītības attīstības pamatnostādņu 2014.–2020.gadam īstenošanas 2014.–2017.gadā starpposma novērtējumu”, 23.lpp.

⁴¹ 2019. gadā LDDK veica darba devēju aptauju “Darbinieku izglītība uzņēmumos” IZM Erasmus+ projekta “Nacionālie koordinatori Eiropas programmas īstenošanai pieaugušo izglītībā” ietvaros. Pieejams: http://www.muzizglitiba.lv/sites/default/files/Pieauguso_izglitibas_aptaujas_rezultati%202019%20LDDK%20IZM.pdf (sk. 09.04.2020.)

2.2.3. attēls. PI piedāvājuma veidošanas process



Avots: autoru veidots attēls, balstoties uz veikto PI piedāvājuma veidošanas izpēti izglītības nozarē.

PI piedāvājuma veidošanā labā prakse būtu ņemt vērā **darba tirgus vajadzības**. Par darba tirgus pieprasījuma prognožu veidošanu atbildīgā institūcija ir EM, kas reizi gadā gatavo vidējā termiņa un ilgtermiņa darba tirgus prognozes. Ikgadējā informatīvajā ziņojumā⁴² tiek raksturota aktuālā situācija darba tirgū, kā arī iekļautas EM aktualizētās vidēja termiņa darba tirgus prognozes laika periodam līdz 2020.gadam un ilgtermiņa darba tirgus prognozes līdz 2030.gadam. Darba tirgus attīstības prognozes parāda iespējamās darba tirgus attīstības tendences un iespējamos riskus, saglabājoties esošai izglītības sistēmai un izglītības piedāvājuma struktūrai. Jāņem vērā, ka prognozes ir vērtējamas kā kvantitatīva bāze tālākām diskusijām starp nodarbinātības, izglītības un strukturpolitikas veidotājiem, sociālajiem partneriem, zinātniekiem un citām iesaistītām pusēm, lai savlaicīgi sagatavotos un pielāgotos sagaidāmajām strukturālajām izmaiņām tautsaimniecībā⁴³, t.sk. PI jomā. Vienlaikus jānorāda, ka saskaņā ar Izvērtējumā iegūto informāciju, pieņemot lēmumus par aktuālā PI piedāvājuma veidošanu, darba tirgus prognozes pēc būtības netiek ņemtas vērā. Kā skaidroja atsevišķi intervētie eksperti, kas ir arī PIPP dalībnieki, diskusijas par EM izstrādātajām darba tirgus prognozēm PIPP sanāksmēs nenotiek. Par to, ka darba tirgus prognozes netiek pilnvērtīgi ņemtas vērā, liecina arī EM prognozēto nozaru salīdzinājums ar aktuālo PI piedāvājumu 8.4.1. SAM projektā nozaru griezumā, kas atklāj tikai daļēju nozaru atbilstību starp darba tirgus prognozēm un izglītības piedāvājumu.

Raksturojot izstrādātās darba tirgus prognozes, 2018. gada EM ziņojumā secināts, ka “vidējā un ilgtermiņā straujāka attīstība ir sagaidāma nozarēs, kas spēs palielināt produktivitāti, ko ietekmē tehnoloģiskās atpauces pārvarēšana, ražošanas modernizēšana un investīcijas, ieguldījumi cilvēkkapitālā, pētniecībā

⁴² Piemēram: https://www.em.gov.lv/files/tautsaimniecibas_attistiba/dsp/EMZino_06072018_full.pdf (sk. 09.04.2020.)

⁴³ Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plāns 2016.-2020. gadam (05.05.2016.).

un inovācijā”⁴⁴. **Galvenās nozares, kurās varētu palielināties darbaspēka pieprasījums vidējā un ilgtermiņā, ir IKT, komercpakalpojumi, būvniecība, tirdzniecība un apstrādes rūpniecība.** Ņemot vērā dažādu darbu automatizācijas tendences, lielākais darbavietu samazinājums, kā prognozē EM speciālisti, sagaidāms profesijās ar lielu manuālo un atkārtojamu darbību īpatsvaru. Darbaspēka pieprasījums vienkāršajās profesijās līdz 2035. gadam varētu samazināties par aptuveni 1/3 jeb vairāk nekā 40 tūkst. darbavietu. Kā secināts izvērtējumā par mazkvalificēto darbaspēku, “palielināsies plaša starp zemas kvalifikācijas darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu, līdz ar to ar vien lielākai daļai iedzīvotāju ar vispārējo vidējo, pamatizglītību un zemāku izglītības līmeni būs problēmas atrast sev piemērotas darba iespējas”⁴⁵. Ilgtermiņa prognozes liecina, ka darba iespējas palielināsies jomās, kas rada un apkalpo **jaunās tehnoloģijas, pieprasījums augs dažādos ar veselības uzturēšanu, rehabilitāciju un sociālo aprūpi saistītajos pakalpojumos,** kas prasa vismaz vidēju kvalifikācijas līmeni. Tajā pašā laikā attiecībā uz Izvērtējuma tiešo mērķa grupu, secināts, ka **darba tirgū ir liels mazkvalificētā darbaspēka īpatsvars - aptuveni 9%** no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem ir pamatizglītība vai nepabeigta pamatizglītība⁴⁶, savukārt darba spēka pieprasījums ir nozarēs, kurās nepieciešams augsti kvalificēts darbaspēks. Tiek prognozēts, ka darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma disproporcijas dažādās tautsaimniecības nozarēs laikā no 2019.-2023. gadam palielināsies. **Vislielākā neatbilstība būs vērojama pēc speciālistiem ar profesionālo vidējo izglītību, ar ko visvairāk saskarsies būvniecības un apstrādes rūpniecības nozares, ņemot vērā augsto vidējās kvalifikācijas darbavietu īpatsvaru nozarēs.** 2019. gada sākumā, balstoties uz uzņēmumu konjunktūras apsekojuma datiem, 26% no **apstrādes rūpniecības** uzņēmumiem norādīja darbaspēka trūkumu kā ražošanas ierobežojošu faktoru (2016. gada janvārī – 7%), **būvniecībā** – 20% (2016. gada janvārī – 3%), savukārt **mazumtirdzniecībā** – 23% (2016. gada janvārī – 12%)⁴⁷. Problēmas risināšanā par būtisku tiek atzīta PI pieejamība un efektivitāte, kas vienlaikus ļautu mazināt iedzīvotāju īpatsvaru ar zemu vai darba tirgum nepietiekamu izglītību.

Salīdzinot EM darba tirgus izpētes rezultātus un prognozes nozaru perspektīvā ar PI piedāvājumu nodarbinātajiem iedzīvotājiem 8.4.1. SAM projekta ietvaros, redzama daļēja savstarpēja atbilstība. Proti, 2019. gada jūnijā projekta 4. kārtas uzsaukumā izglītības programmas tika piedāvātas 12 nozarēs – ķīmiskā rūpniecība, pārtikas rūpniecība un lauksaimniecība, kultūra (bibliotēkas), transports un loģistika, būvniecība, enerģētika, drukas un mediju tehnoloģijas, kokrūpniecība, tekstilizstrādājumu, apģērbu, ādas un ādas izstrādājumu ražošana, metālapstrāde, mašīnbūve un mašīnzinības, ēdināšanas pakalpojumi un tūrisms, IKT un elektronisko un optisko iekārtu ražošana - un papildus arī mūžizglītības kompetenču apguves programmas. Šo nozaru vidū, salīdzinot ar EM prognozētajām nozarēm, kurās augs pieprasījums nav tādas nozares kā tirdzniecība, komercpakalpojumi, veselības uzturēšana un rehabilitācija, sociālā aprūpe, vienlaikus ir nozares, kurās atbilstoši prognozēm pieprasījums nav sagaidāms, piemēram, kultūra, transports un loģistika, ēdināšana un tūrisma pakalpojumi. Papildus jāņem vērā arī dati par izglītības pieprasījumu. 8.4.1. SAM projekta 4. kārtā pieprasītākās izglītības programmas ir **datu analīze un**

⁴⁴ EM (2018). Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm. Pieejams: https://www.em.gov.lv/files/tautsaimniecibas_attistiba/dsp/EMZino_06072018_full.pdf (sk. 09.04.2020.)

⁴⁵ Ozols, N. (2019). Mazkvalificētais darbaspēks Latvijā. Rīga: Ekonomikas ministrija. Pieejams: https://www.em.gov.lv/files/tautsaimniecibas_attistiba/dsp/Mazkvalificetais%20darbaspeks%20Latvija%202019.pdf (sk. 09.04.2020.)

⁴⁶ Jāņem vērā, ka EM informatīvajā ziņojumā kvalifikācijas līmeņa primārā pazīme ir personas izglītības līmenis. Mazkvalificētais darba spēks ir personas, kurām ir

⁴⁷ Ozols, N. (2019). Mazkvalificētais darbaspēks Latvijā. Rīga: Ekonomikas ministrija. Pieejams: https://www.em.gov.lv/files/tautsaimniecibas_attistiba/dsp/Mazkvalificetais%20darbaspeks%20Latvija%202019.pdf (sk. 09.04.2020.)

pārskatu sagatavošana, digitālais mārketings, komandas darba vadīšanas ABC, projektu vadība ar Agile, Scrum, Lean, Kanban, kā arī loģistikas darbinieka profesija. Visās līdz šim īstenotajās kārtās starp izvēlēto mācību programmu veidiem **vispopulārākās ir neformālās izglītības programmas, kuru garums ir līdz 160 stundām.** 4. kārtā 5 800 strādājošo no kopumā 9 000 mācībās iesaistītajiem apgūst tieši šīs programmas, kas liecina, ka PI programmu piedāvājums tikai daļēji var ietekmēt darba spēka trūkumu konkrētās nozarēs. To apstiprina arī projekta dalībnieku mācību pieredzes un nodarbinātības gaitu izpēte, kas parāda, ka dominējošā izglītības izvēle ir saistīta ar savu esošo profesiju un kvalifikāciju, nevis pārkvalifikāciju (sk. 2.5. nodaļu). Kā liecina VIAA apkopotā informācija⁴⁸, 4. kārtā 1 500 nodarbināto izvēlējās profesionālās tālākizglītības programmas, kuru noslēgumā var iegūt profesiju, un tikpat – profesionālās pilnveides izglītības programmas, kuru noslēgumā var iegūt valsts atzītu apliecību. Nepilni 200 mācību dalībnieku izvēlējušies mācīties kādu no profesionālās izglītības programmas moduļiem.

Komentējot PI piedāvājuma saskaņošanu ar darba tirgus prognozēm, viena no problēmām, kuru aktualizēja eksperti, ir īstermiņa darba tirgus pieprasījuma neatbilstība vidējā termiņa un ilgtermiņa prognozēm. Vienlaikus, veidojot PI piedāvājuma saturu, primāri tiek reaģēts tieši uz īstermiņa pieprasījumu no darba devēju puses, kas, saskaņā ar LM pārstāvju pausto vērtējumu, ir atbalstāms, ja runa ir par mācību vajadzību noteikšanu tikai NVA reģistrētajiem bezdarbniekiem un darba meklētājiem, jo nodarbinātības pasākumu primārais mērķis ir sniegt izglītības pakalpojumu, kas atbilst īstermiņa pieprasījumam, lai NVA klienti pēc iespējas ātrāk atgrieztu atpakaļ darba tirgū. Otra problēma ir tā, ka process netiek organizēts pretējā virzienā, proti, veicot izglītības programmu atbilstības darba tirgus prognozēm un aktuālajām vajadzībām izpēti. Tā kā izglītības satura un darba tirgus pieprasījuma saskaņošana praksē ir sarežģīts process un īsti nedarbojas, ekspertu intervijās tika pausts viedoklis, ka, iespējams, lielāks uzsvars būtu liekams uz **darba tirgum nepieciešamo prasmju prognozēšanu**, kas šobrīd netiek veikta. Kā parādīja PI piedāvājuma izpēte, izglītības programmu veidotāji jau ņem vērā prasmju apguves pieeju, izstrādājot gan profesionālo prasmju apguves moduļus, gan caurviju prasmju apguves moduļus. Pamatprasmju apguves nepieciešamību pamato arī nodarbināto ar zemu kvalifikāciju aptaujas rezultāti (sk. 2.4. nodaļu). Izglītībai, kas orientēta uz prasmju apguvi, t.sk. caurviju prasmju un mūžizglītības kompetenču, ir arī pieprasījums no mērķa grupas puses, kā rāda 8.4.1. SAM projekta dalībnieku pieteikumu apkopojums, kur starp pieprasītākajām programmām ir arī prasmju un kompetenču apguves programmas, t.sk. komandas darba vadīšanas ABC un digitālās prasmes darba vajadzībām.

Kā publiskā, tā privātā sektorā strādājošie eksperti atzina, ka **uz darba tirgus prasību izmaiņām PI piedāvājuma veidošanā ātrāk spēj reaģēt privātais sektors un pieaugušo izglītības centri.** Tas tika pamatots ar ilgstošo programmas licencēšanas un/vai akreditācijas procesu, īpaši profesionālās tālākizglītības un pilnveides programmām. Neformālo izglītības programmu izstrāde ir vienkāršāka, turklāt arvien vairāk ir iespējams izmantot jau iepriekš sagatavotos moduļus. Argumenti, kāpēc privātais un nevalstiskais sektors, kā arī pašvaldību PI centri spēj ātrāk reaģēt uz pieprasījuma izmaiņām, piedāvājot neformālās izglītības programmas, pēc vairāku ekspertu domām, ir tas, ka šo izglītības piedāvātāju struktūras veido skaitliski mazāks cilvēkresurss, iekšējās saskaņošanas procesi var noritēt raitāk, nav jāievēro sazarota institucionālā hierarhija, izejot secīgi vairākus programmas saskaņošanas līmeņus tās izstrādes posmā. Vienlaikus publiskās izglītības iestādes, piedāvājot profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides programmas, ievērojot to sarežģīto saskaņošanas procedūru, iespējams, sniedz augstāku izglītības kvalitātes garantiju, turklāt atbilst valsts noteiktiem standartiem.

⁴⁸ Avots: http://viaa.gov.lv/lat/pieauguso_izglitiba/par_projektu/jaunumi/?text_id=40923 (sk. 09.04.2020.)

Viens no tādu institūciju kā PIPP trūkumiem, kas ir esošajā PI piedāvājuma veidošanas sistēmā augstākais institucionālais līmenis, kā skaidroja Izvērtējumā intervētie eksperti, ir tas, ka nereti šādās struktūrās tiek pieņemti aktīvāko vai par konkrēto jautājumu kompetentāko institūciju sagatavotie lēmumi. Tās institūcijas vai organizācijas, kurām ir mazāka kapacitāte, nespēj būt līdzvērtīgi diskusiju partneri, kaut arī formāli ir pārstāvētas PIPP. Attiecīgi viņu līdzdalība lemjamas procesā nereti ir drīzāk formāla, piekrītot vairākus, nevis piedaloties lemjamo jautājumu saturiskajās diskusijās pēc būtības. Vairāki Izvērtējumā intervētie eksperti atzina, ka PIPP darbībā pietrūkst izvērstu diskusiju. PI piedāvātāju skatījumā šīs problēmas pamatā ir pārlietu spēcīgais nozaru asociāciju lobījs PIPP, kas tiek īstenots caur attiecīgo nozaru ministriju pārstāvēniecību PIPP.

Izvērtējumā intervēto izglītības politikas veidotāju vērtējumā **PIPP pieņemtie lēmumi nepietiekami tver reģionālo līmeni**, proti, tie pamatā balstās uz nacionālajām interesēm un vajadzībām, neraugoties uz to, ka PIPP sastāvā ir arī plānošanas reģionu pārstāvji, sociālie partneri un darba devēju pārstāvji. Atziņa, ka reģionos novērojama izglītības piedāvājuma neatbilstība vietējam darba tirgum, tika konstatēta arī 2019. gadā notikušajās reģionālajās diskusijās IZM projekta “Nacionālie koordinatori Eiropas programmas īstenošanai pieaugušo izglītībā”⁴⁹. Tāpēc būtu nepieciešams lielākā mērā ņemt vērā reģionālā darba tirgus specifiku un darbaspēka pieprasījumu konkrētās jomās. Jāņem vērā, ka reģionos ir arī atšķirīgs izglītības iestāžu pārklājums, kas ietekmē potenciālo mācību dalībnieku sasniegšanu. Turklāt politikas veidošanas līmenī, kā skaidroja politikas veidotāju pārstāvji, nereti pietrūkst izpratnes par PI īstenotāju darbību reģionu un pašvaldību līmenī, to iespējams piedāvāt izglītības programmas PIPP noteiktajās nozarēs. Vienlaikus plānošanas reģionu kapacitāti PI jomā negatīvi var ietekmēt tas, ka plānošanas reģioniem nav deleģēta PI funkcija, līdz ar to nav pārvaldības iespēju ne reģionālā līmenī, nedz arī attiecībā uz notiekošo PI jomā pašvaldībās. Tajos gadījumos, kad no plānošanas reģionu puses ir pašiniciatīva attīstīt PI un tajā iesaistīto pušu sadarbību, kā piemēram, Kurzemes un Zemgales reģionos, tiek atzīts, ka tie ir labās prakses piemēri PI īstenošanā reģionos un konkrētās šo reģionu pašvaldībās. Lai stiprinātu plānošanas reģionu lomu PI nodrošināšanā, nepieciešams izvērtēt iespēju veidot PI reģionālo pārvaldību ar konkrētām funkcijām, t.sk. attiecībā uz sadarbību ar reģiona pašvaldībām. Tāpat izvērtējama iespēja organizēt finansējuma sadali un uzraudzību pār tā izlietojumu reģionālajā līmenī, ņemot vērā arī reģionos esošo PI piedāvātāju un infrastruktūras kapacitāti. Stiprinot plānošanas reģionu lomu PI koordinēšanā (t.sk. pieprasījuma un piedāvājuma noteikšanā un salāgošanā ar izglītības piedāvātāju kapacitāti), būtu jāpilnveido arī reģionālās mobilitātes atbalsta pakalpojums (transporta un dienesta viesnīcu izmaksu segšanai) potenciālajiem nodarbinātajiem mācību dalībniekiem, tādējādi paplašinot izglītības piedāvājuma pieejamību dažādās nozarēs, īpaši gadījumos, kad to pieejamība reģionāli ir ierobežota.

Uzsākot 8.4.1. SAM projekta īstenošanu, kā skaidroja VIAA pārstāvji, bija plānots apkopot un ņemt vērā arī pašvaldību pieprasījumu PI jomā, taču nevienmērīgās pašvaldību atsaucības dēļ šāda pieeja praksē neīstenojās. Līdz ar to pašvaldības kopējā PI piedāvājuma veidošanā tiešā veidā ar savu pieprasījumu neiesaistās. Tajā pašā laikā pašvaldību pieprasījums tiek nodots PIPP caur plānošanas reģionu un LPS pārstāvjiem, kas ir PIPP sastāvā.

Līdzās darba tirgus pieprasījumam ne mazāk nozīmīgs PI piedāvājumu veidošanu ietekmējošs faktors ir potenciālo mācību dalībnieku vajadzības, jo tieši tajās meklējama gan motivācija iesaistīties PI, gan šķēršļi to darīt. **Pieaugušo kā izglītības mērķa grupu vajadzību spektrs ir ļoti plašs**, sākot no profesionālajām un karjeras vajadzībām līdz subjektīva rakstura personīgajām vajadzībām. Šajā Izvērtējumā no mērķa

⁴⁹ IZM (2019). Reģionālo diskusiju “Pieaugušo izglītības īstenošana Latvijā” kopsavilkums. Pieejams: <http://www.muzizglitiba.lv/sites/default/files/muzizglitiba-Regionalo-diskusiju-kopsavilkums-2019.pdf> (sk. 10.04.2020.)

grupas perspektīvas ir pētīta šaurākas grupas – nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju – vajadzības (sk. 2.4., 2.5. nodaļas). PI piedāvājuma veidošanā šo vajadzību noteikšana ir viens no uzdevumiem kopējā sistēmā. Dominējošā nostāja politikas veidotāju vidū ir tāda, ka pašvaldības šajā ziņā var sniegt vislielāko un produktīvāko ieguldījumu, izzinot un apkopojot savu iedzīvotāju vajadzības, t.sk. attiecībā uz izglītību. Pašvaldību prakse šajā jautājumā ir apkopota 2.3. nodaļā.

Raugoties uz PI piedāvājumu **mērķa grupu griezumā pēc kvalifikācijas līmeņa, ir divu diskursu sadursme**. No vienas puses, pastāv uzskats, ka nodarbināto izglītības pasākumi jāmērķē tiem, kam ir zema kvalifikācija vai tiem, kas veic savu darbu ar nepietiekamu profesionālo kvalifikāciju. Ieguldot līdzekļus šīs grupas izglītošanā, ir sagaidāms arī produktivitātes pieaugums, ko nevar iegūt, ieguldot resursus augstu kvalificēto nodarbināto izglītības pasākumos. Augsti kvalificētie nodarbinātie paši ir pietiekami maksātspējīgi, lai nodrošinātu savu profesionālo tālākizglītību un/vai pilnveidi. Turklāt, kā liecina ekspertu novērojumi, augstu kvalificētie nodarbinātie arī izmanto iespējas apgūt dažādas profesionālās prasmes atbilstoši personīgām interesēm un vajadzībām, bet nevis ar mērķi pēc tam strādāt attiecīgajā nozarē, piemēram, šūšanas nozarē. No otras puses, izglītības piedāvātāji neatkarīgi no to juridiskā un īpašumtiesību statusa, pamatā uzskata, ka jēgpilni ir ieguldīt resursus motivētajās mērķa grupās, kas ir tieši augsti kvalificētais darba spēks. Šī grupa ir arī elastīgāka savienot darbu ar mācībām, rod iespējas apmeklēt mācības darba dienās, izmantot šim mērķim ikgadējo atvaļinājumu u.tml. Zemu kvalificētajiem nodarbinātajiem ir zemāka motivācijas mācīties, izpratnes par izglītības nozīmi mūža garumā, vēlmes pašiem uzņemties atbildību par savu nodarbinātību un dzīves kvalitāti kopumā. 8.4.1. SAM projekta “Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide” kontekstā izglītības piedāvātāji novērojuši, ka zemais mācību dalībnieku līdzmaksājums nereti vēl vairāk pazemina viņu motivāciju, jo, piemēram, 10 EUR līdzmaksājums netiek uzskatīts par nozīmīgu zaudējumu, ja zūd vēlme mācīties un mācības tiek pārtrauktas. Lai motivētu šo grupu iesaistīties mācībās, izglītības piedāvātāju skatījumā ir vairāk jāiesaista darba devēji un, iespējams, jāattīsta kādas obligātās mācību prasības, veidojot sava veida piespiedu mehānismus iesaistīties mācībās. Šāda satura ieteikums sniegts arī 2019. gada nogalē publicētajā OECD Latvijas Prasmju stratēģijas ziņojumā, kurā viena no rekomendācijām šķēršļu samazināšanai PI ir “izvērtēt, cik lietderīgi ir ieviest darba devējiem saistošu prasību nodrošināt vai atbalstīt savu darbinieku dalību pieaugušo izglītībā”⁵⁰.

Nākamais PI piedāvājuma veidošanas līmenis pēc lēmumu pieņemšanas PIPP, ir **izglītības piedāvātāju sagatavotās formālās un neformālās izglītības programmas**. 8.4.1. SAM projekta “Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide” īstenošanas ietvaros izglītības piedāvātāji katrā projekta kārtā piedāvā ļoti lielu programmu skaitu, kas mērāms 100 un vairāk programmās. Ir bijuši gadījumi, kad viena izglītības iestāde piedāvā pat 177 dažādas izglītības programmas. Kā skaidro paši izglītības piedāvātāji, tā tas ir tāpēc, ka viņi izvērš savu piedāvājumu visā Latvijas teritorijā, līdz ar to reālais piedāvāto programmu skaits nepārsniedz 40 līdz 50 programmas. Savukārt, atsevišķu ekspertu vērtējumā iemesls tam ir arī izglītības piedāvātāju, īpaši privāto, mērķis ir piesaistīts pēc iespējas vairāk klientu. Skaita ziņā lielais programmu piedāvājums rada problēmas nākamajā līmenī, proti, tā kā piedāvājums ir tik sadrumstalots, nereti rodas grūtības mācību dalībnieku grupu komplektācijā. Turklāt lielais piedāvājuma apmērs rada jautājumu par iespēju nodrošināt pakalpojuma kvalitāti. Saskaņā ar Izvērtējumā intervēto PI piedāvātāju sniegto informāciju izglītības pakalpojuma kvalitāte bez ārējiem instrumentiem (programmu licencēšana un akreditācija) tiek nodrošināta, izmantojot vairākus instrumentus – pedagogu atlase un viņu darba kvalitātes uzraudzība, kas lielā mērā tiek balstīta uz mācību dalībnieku vērtējumiem

⁵⁰ OECD (2019). OECD Latvijas prasmju stratēģija. Novērojumi un rekomendācijas. Kopsavilkums, 20.lpp. Pieejams: <https://www.izm.gov.lv/images/OECD/Report-Summary-LV.PDF> (sk. 09.04.2020.)

(atkārtotu sūdzību gadījumā pedagogs darbu konkrētajā izglītības institūcijā pārtrauc); izglītības programmu vadītāju/ direktoru atlasē, kuri, savukārt, ir atbildīgi par programmas īstenošanā piesaistīto pedagogu darba kvalitāti un programmas materiāli tehniskās bāzes kvalitāti; mācību dalībnieku anketēšana mācību vidus posmā un noslēgumā; iekšējās mācību kvalitātes uzraudzības vizītes – nodarbību novērošana.

Izvērtējumā intervētie **izglītības piedāvātāji atzina, ka savu piedāvājumu ārpus 8.4.1. SAM projekta veido, balstoties uz darba tirgus vajadzībām un ciešā sadarbībā ar darba devējiem un nozaru pārstāvjiem.** Privātie PI piedāvātāji savu sadarbību ar klientiem – darba devējiem – veido, pirmkārt, izmantojot mārketinga metodes (klienta vajadzību izzināšana, piedāvājuma sagatavošana utt.), otrkārt, sadarbībā ar nozaru asociācijām. Daļu izglītības programmu ir nepieciešams regulāri piedāvāt, piemēram, darba drošība, obligātā profesionālā tālākizglītība noteiktu nozaru speciālistiem, ko nosaka normatīvais regulējums. 8.4.1. SAM projekta ietvaros piedāvājums tiek veidots, balstoties uz PIPP noteiktajām nozarēm. Savukārt Izvērtējumā intervētie PIKC pārstāvji skaidroja, ka savu piedāvājumu nodarbinātajiem pieaugušajiem 8.4.1. SAM projektā veido, balstoties uz nozaru pieprasījumu, PIPP lēmumiem un sākotnējās profesionālās izglītības programmu bāzes, kas ir īpaši svarīgi, ja programmas apguvē ir nepieciešamas specifiskas iekārtas. Tādā veidā tiek plašāk izmantots PIKC materiāli tehniskais resurss. Kā zināms, 2007.-2013. gada plānošanas periodā Latvijas PII materiāli tehniskās bāzes attīstībā tika ieguldīti nozīmīgi resursi un sekmēta PIKC attīstība. PIKC gadījumā PI piedāvājums tiek veidots arī ārpus 8.4.1. SAM projekta, piedāvājot mācības, kuru izmaksas pilnībā sedz paši mācību dalībnieki. Šī piedāvājuma veidošana notiek ciešā sadarbībā ar nozares uzņēmumiem. Līdz ar to izglītības iestāde pēc būtības ir uzņēmumu un darba devēju pasūtījuma izpildītājs PI jomā. Tas nozīmē, ka piedāvājums tāpat kā privātā izglītības piedāvātāja gadījumā, kas ir aplūkots Izvērtējumā, ir darba devēju un darbinieku vajadzībās balstīts.

Kopējais PI piedāvājums kā formālajā, tā neformālajā izglītībā šobrīd Izvērtējumā intervēto ekspertu vērtējumā ir ļoti plašs un kopumā nosedz nozaru vajadzības ar atsevišķiem izņēmumiem. Taču vienlaikus piedāvājuma kvalitāte ir atšķirīga, ne vienmēr pietiekami kontrolēta un atbilstoša darba tirgus prasībām. Tāpēc PI jomas dienas kārtībā īpaši aktuāls ir jautājums par izglītības kvalitāti. Kā norādīts LM sagatavotajā informatīvajā ziņojumā 2019. gada rudenī, “strādājošo prasmju pilnveidei būtiska ir izglītības iestāžu spēja un ieinteresētība pilnveidot izglītības piedāvājumu un atjaunināt kvalitatīvas izglītības programmas, tādejādi reaģējot uz darba tirgus pieprasījumu”⁵¹. Šajā ziņā ir nepieciešams celt IKVD kapacitāti formālās PI kvalitātes kontrolei un atbalstam. Savukārt attiecībā uz neformālās izglītības kvalitāti jāturpina līdzšinējais darbs, iedzīvinot praksē izstrādātos neformālās PI kvalitātes kritērijus.

Otrs nākotnes izaicinājums ir saistīts ar PI piedāvātāju tīklu. 8.4.1. SAM projekta “Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide” īstenošanas periodā ir palielinājusies privāto izglītības piedāvātāju aktivitāte, saskatot šajā darbībā komercdarbības potenciālu. Intervētie eksperti prognozē, ka līdz ar projekta noslēgumu, šo PI piedāvātāju aktivitāte visdrīzāk kritīsies, tāpēc ļoti svarīgi ir attīstīt un uzturēt pašvaldību piedāvājumu. Privātie izglītības piedāvātāji, kas ir komercsabiedrības, darbojas pēc peļņas gūšanas principa, tāpēc, kā atzina arī paši izglītības piedāvātāji, esošajā situācijā, kad ir iespēja piedalīties 8.4.1. SAM projektā, viņiem ir vāja interese par nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju, bezdarbniekiem un sociālās atstumtības riska grupām. Tas gan nenozīmē, ka privātie izglītības piedāvātāji nav ieinteresēti kopumā strādāt ar šīm grupām. Tā kā privātā sektora izglītības pakalpojumu sniedzēju stratēģija var būt

⁵¹ Informatīvais ziņojums. Latvijas nostāja Eiropas Savienības Nodarbinātības, sociālās politikas, veselības un patērētāju lietu ministru padomes 2019.gada 24.oktobra sanāksmē izskatāmajos jautājumos (22.10.2019.).

mainīga, t.sk. attiecībā uz mērķa grupām, izglītības pasākumu nodrošināšana šīm grupām var tikt uzskatīta par vienu no pašvaldību darbības laukiem PI jomā.

2.2.3. Pieaugušo izglītības piedāvājuma raksturojums pašvaldību līmenī

Atbilstoši Izglītības likumam pašvaldības īsteno politiku PI jomā un nodrošina piešķirtā finansējuma sadali un uzraudzību pār finanšu līdzekļu izlietojumu (17. panta 22. punkts). “Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plānā 2016.-2020. gadam” norādīts, ka 2014. gadā IZM apkopotā informācija par PI atbildīgo institūciju amatpersonu kontaktinformāciju Latvijas pašvaldībās liecina, ka pašvaldībās atbildība par PI politikas īstenošanu ir deleģēta vispārējās izglītības iestādēm, izglītības pārvaldēm, privātajiem mācību centriem un NVO. Veicot visu 119 pašvaldību apsekojumu 2019. gada beigās, Izvērtējuma autori secina, ka situācija nav būtiski mainījies (sk. 2.3. nodaļu par pašvaldību aptaujas rezultātiem).

Pašvaldību līmenī **nepastāv vienota sistēma PI piedāvājuma veidošanā**. Lielākajā daļā pašvaldību, kā rāda Izvērtējumā iegūtie pašvaldību aptaujas dati, tas tiek balstīts uz PI īstenošanu piedāvājumu, nevis iedzīvotāju vai darba devēju vajadzībām. Tas nozīmē, ka pašvaldības pašas mērķtiecīgi un plānveidīgi neveido PI piedāvājumu tās iedzīvotājiem. Vadoties no politikas veidotāju novērojumiem, pašvaldību līmenī PI piedāvājuma saturs tiek veidots, pirmkārt, identificējot atbalstītās nozares, otrkārt, piemeklējot no esošo izglītības piedāvātāju vidus tos, kas vislielākā mērā tam atbilst. Taču tas ne vienmēr nozīmē, ka nacionālā līmenī noteiktās atbalstāmās nozares ir tās, kas atbilst konkrētā reģiona un pašvaldības darba tirgus vajadzībām un iespējām, vai arī, ka pašvaldībā darbojošies izglītības piedāvātāji ir spējuši izvērtēt konkrētā piedāvājuma vajadzību darba tirgus un iedzīvotāju vajadzību kontekstā.

Pašvaldībās, kurās tiek veidots mērķtiecīgs PI piedāvājums, pirmkārt, tas tiek veidots atbilstoši pašvaldības attīstības programmās noteiktajiem mērķiem un uzdevumiem izglītības, uzņēmējdarbības un nodarbinātības jomā (pārskatu par mūžizglītības jomu pašvaldību attīstības plānošanas dokumentos sk. 2.3.3. sadaļā). Jāuzsver, ka šādi gadījumi ir vērtējami kā labās prakses piemēri, kas ir reti sastopami. Tas nozīmē, ka par PI atbildīgā struktūrvienībā pilda pašvaldības kopējo pasūtījumu, veidojot iekšēju sinerģiju starp visām nozarēm, kuru attīstībā tiešu vai netiešu ieguldījumu var sniegt PI pasākumi, pašvaldības cilvēkresursu kapacitātes celšana. Otrkārt, kā liecina ekspertu intervijās atklātā pieredze, PI piedāvājuma veidošanā tiek ņemts vērā darba devēju pasūtījums, pašvaldībā (vai plašāk – reģionā) darbojošos uzņēmumu darbības transformācijas. Šādas pieejas ievērošana balstās uz izpratni par uzņēmumu kā pašvaldības budžeta veidotāju lomu.

Lielākajā daļā gadījumu **pašvaldību galvenā darbība PI pasākumu organizēšanā ir tām nodotās informācijas par PI iespējām un organizāciju nacionālā vai vietējā līmenī izplatīšana** (sk. arī 2.3. nodaļu). Izvērtējumā tika apkopota publiski pieejamā informācija pašvaldību mājaslapās par PI, lai novērtētu PI piedāvājumu pašvaldībās. Kopējais **pašvaldību piedāvājums mūžizglītības jomā ir neviendabīgs**, pašvaldību tīmekļa vietnēs ir pieejama ļoti atšķirīgas kvalitātes un apjoma informācija, kas liedz veikt vispārinošus secinājumus. 50 pašvaldību mājas lapās netika atrasta nekāda informācija par PI, izņemot daļā gadījumu jaunumu arhīvos ziņu par 8.4.1. SAM projektā organizēto kārtējo pieteikšanās mācībām uzsaukumu.

Izvietotā informācija iedalāma vairākos tematiskajos blokos:

- informācija par **pašvaldībā strādājošiem izglītības speciālistiem** (piemēram, novada pagastos strādājošo mūžizglītības speciālistu kontaktinformāciju), atbildīgajām struktūrvienībām par izglītības jautājumiem, izglītības iestādēm visās izglītības pakāpēs;
- informācija par **formālās un neformālās izglītības piedāvātājiem** (iestādēm un organizācijām) pašvaldībā, norādot tikai to kontaktinformāciju (t.sk. norādītas saites uz izglītības piedāvātāju mājas lapām, kurās, savukārt, ir izvietota informācija par 8.4.1. SAM projektu un/vai citām mācību iespējām);
- informācija par **neformālās un interešu izglītības pasākumiem**, t.sk. kaimiņu pašvaldībās, – kursu, apmācību tematiskajām jomām (daļā gadījumu šī informācija ir ļoti vispārīga, piemēram, novada izglītības iestādē tiek piedāvāta neformālā izglītība pieaugušajiem, nekonkretizējot piedāvājuma tēmas);
- informācija par **PI pasākumiem valstī kopumā** - izglītības jomā īstenotajiem un aktuālajiem **ES fondu projektiem**, t.sk. 8.4.1. SAM projektu “Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide”;
- informācija par **pedagogu profesionālās tālākizglītības pasākumiem**;
- informācija ir par **PI neformālās izglītības programmu licencēšanas kārtību** pašvaldībā.

PI neformālās izglītības piedāvājuma tematiskās jomas (ārpus 8.4.1. SAM projekta ietvaros piedāvātajām izglītības iespējām) pašvaldībās iedalāmas šādās galvenajās grupās:

- rokdarbu, dažādu mājsaimniecībā pielietojamu praktisku prasmju apguve, tautas amatniecība;
- svešvalodu apmācības (angļu valoda, krievu valoda dažādos līmeņos, retāk citas svešvalodas – spāņu, vācu, franču valodas);
- latviešu valodas apmācības dažādos līmeņos;
- mūzikas, instrumentu spēles nodarbības;
- vizuālās mākslas un lietišķās mākslas nodarbības, dizaina nodarbības;
- informācijas un komunikācijas tehnoloģiju apmācības (interneta lietošana, datorzinības un praktiskā lietošana, blogu veidošana, digitālās vides lietošana dažādiem mērķiem, sociālo tīklu lietošana u.tml.);
- uzņēmējdarbības un lauksaimniecības konsultācijas, biznesa plānu veidošana, grāmatvedība;
- psiholoģija, personības izaugsmes nodarbības.

Izvērtējot pašvaldību neformālās izglītības piedāvājumu publiski pieejamās informācijas līmenī, ir pamats secinājumam, ka **neformālās izglītības pasākumi ne vienmēr tiek īstenoti kā neformālās izglītības programmas**, bet vairāk atbilst informālās izglītības jeb ikdienējās mācīšanās pasākumiem. Līdz ar to, pirmkārt, aktuāls ir jautājums par šo pasākumu kvalitātes nodrošināšanas iespējām; otrkārt, kas ir būtiski PI virsmērķa sasniegšanas kontekstā, šo pasākumu dalībnieki, lai arī pēc būtības iesaistās PI procesā, varētu to neatpazīst kā iesaistīšanos izglītības pasākumos un attiecīgi netiek iekļauti kopējā statistikā, kas tiek balstīta uz iedzīvotāju pašvērtējumu.

Pašvaldību mājas lapās pieejamās informācijas izpēte liecina, ka **attiecībā uz pieaugušajiem nepastāv skaidrs neformālās un interešu izglītības nošķirums** to piedāvājumā Izglītības likuma izpratnē. Izglītības likums nosaka, ka interešu izglītība ir “personas individuālo izglītības vajadzību un vēlmju īstenošana neatkarīgi no vecuma un iepriekš iegūtās izglītības”, savukārt, neformālā izglītība ir “ārpus formālās izglītības organizēta interesēm un pieprasījumam atbilstoša izglītojoša darbība”. Praksē tas izpaužas tā, ka informācijas sadaļās par izglītību tiek iekļauti arī pasākumi un aktivitātes, kas pēc būtības

atbilst interešu izglītībai un kultūrizglītībai. Piemēram, tautas mākslas un/vai mākslinieciskās pašdarbības kolektīvu darbība (deju kopas, kori, folkloras kopas, tautas teātra trupas u.tml.), vai arī organizētas sporta nodarbības. Kaut arī šāda veida aktivitātes ietver neformālās izglītības elementus (izglītojošo darbību), Izvērtējuma autoru skatījumā tās nav uzskatāmas par PI pasākumiem.

Informācija par 8.4.1. SAM projekta “Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide” ietvaros pieejamām PI iespējām tika identificēta 93 pašvaldību galvenajās interneta vietnēs. Jāpiebilst, ka daļā gadījumu šī informācija nav atrodamā pie aktuālās vai pastāvīgi izvietotās informācijas, bet jaunumu vai aktualitāšu arhīva sadaļā. Tāpat jāņem vērā, ka daļā pašvaldību, kā augstāk skaidrots, tiek norādīta pašvaldībā darbojošos formālās un neformālās izglītības piedāvātāju kontaktinformācija. Apmeklējot šo iestāžu, organizāciju un/ vai uzņēmumu mājas lapas, daļā gadījumu arī ir atrodamā informācija par 8.4.1. SAM projektu. Taču kopumā pašvaldībām to galvenajās tīmekļa vietnēs ir raksturīgi izvietot informāciju tieši par pašvaldības iniciatīvām, pašvaldības iestādēm un pašvaldībā strādājošajām organizācijām interešu, izglītības un kultūras jomā. Tas nozīmē, ka PI interesentiem ir jābūt informācijas meklēšanas un atlasīšanas prasmēm.

2.2.4. Kopsavilkums

Latvijā PI attīstības stratēģija ir balstīta ES stratēģijā “Eiropa 2020”. Nacionālā līmenī, ņemot vērā PI jomas horizontālo raksturu un mērķa grupu daudzveidību, tās aspekti ir ietverti ne vien hierarhiski augstākajos valsts attīstības plānošanas dokumentos, bet arī vairāku politikas nozaru un apakšnozaru politikas plānošanas dokumentos. Politikas plānošanas dokumentu diskursa pamatā ir uzstādījumi par mūžizglītības kultūras iedzīvināšanu, kompetenču attīstību atbilstoši mainīgajiem darba tirgus apstākļiem, PI lomu bezdarba mazināšanā un prevencijā, personības izaugsmē un pašrealizācijā, darba devēju aktīvākā iesaistē PI īstenošanā, kuras iespējas netiek pilnvērtīgi izmantotas. Valsts iesaiste PI jomā īpaši nepieciešama nodarbināto ar zemu izglītības un prasmju līmeni prasmju paaugstināšanai. “Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plānā 2016.-2020. gadam” noteikti trīs prioritārie PI rīcības virzieni: pirmkārt, vienotas un ilgtspējīgas PI sistēmas izveide; otrkārt, dalītās un konkrētās atbildības un nozaru politiku mijiedarbības nodrošināšana; treškārt, PI pieejamības un kvalitātes nodrošināšana iedzīvotājiem neatkarīgi no viņu vecuma, dzimuma, iepriekšējās izglītības, dzīves vietas, ienākumu līmeņa, etniskās piederības, funkcionāliem traucējumiem u.c. faktoriem. Neraugoties uz izveidoto PI pārvaldības modeli, Latvijas PI tīkls, kas aptver visus PI pakalpojumu sniedzējus un piesaista atbilstošo mērķa grupu, netiek uzskatīts par efektīvi funkcionējošu.

Galvenā loma PI nodrošināšanā Latvijā 2014.-2020. gada plānošanas periodā ir ES fondu atbalstītajiem un Latvijas valsts līdzfinansētajiem projektiem. ES fondu projekti tiek īstenoti trīs nozaru ministriju administratīvajā pārraudzībā – IZM, LM, EM. Tas nozīmē, ka esošais PI piedāvājums stratēģiski tiek veidots, balstoties uz trīs politikas nozaru mērķiem un to sasniegšanā iesaistītajām mērķa grupām. Izglītības nozarē formālās PI piedāvātāji ir kā publiskās, tā privātās izglītības iestādes, savukārt, neformālās izglītības programmas vairāk piedāvā tieši privātās izglītības iestādes un organizācijas. Pieaugušajiem kā specifiskai formālās profesionālās izglītības mērķa grupai tiek piedāvātas profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmas, modulārās un moduļu programmas, mūžizglītības kompetenču apguves programmas, kā arī neformālās un informālās izglītības programmas. Kopējais PI piedāvājums ir daudzveidīgs kā satura, tā veidu ziņā, īpaši attiecībā uz neformālās izglītības jomu. Neformālās izglītības un ikdienējās izglītības procesa rezultātā ir iespējams iegūt profesionālo kvalifikāciju, kā arī, ievērojot noteiktu procedūru, iegūt tās atzīšanu. Kvalifikācijas atzīšana ir viens no nozīmīgiem PI atbalsta instrumentiem.

PI piedāvājuma saturs tiek veidots vairākos PI pārvaldības līmeņos – stratēģiskajā, operacionālajā un īstenošanas līmenī. Stratēģiskā līmenī galvenā institūcija ir PIPP, kas, nosakot prioritārās tautsaimniecības nozares un balstoties nozaru ekspertu padomju priekšlikumos, pieņem lēmumus par īstenojamo mācību saturu. Atbilstoši EM darba tirgus prognozēm galvenās nozares, kurās varētu palielināties darbaspēka pieprasījums vidējā un ilgtermiņā ir IKT, komercpakalpojumi, būvniecība, tirdzniecība un apstrādes rūpniecība. Vislielākā neatbilstība starp darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu tiek prognozēta attiecībā uz speciālistiem ar profesionālo vidējo izglītību, ar ko visvairāk saskarsies būvniecības un apstrādes rūpniecības nozares, ņemot vērā augsto vidējās kvalifikācijas darbavietu īpatsvaru nozarēs. Vienlaikus jānorāda, ka saskaņā ar Izvērtējumā iegūto informāciju, pieņemot lēmumus par aktuālā PI piedāvājuma veidošanu, darba tirgus prognozes pēc būtības netiek ņemtas vērā. Kopējais PI piedāvājums kā formālajā, tā neformālajā izglītībā kopumā nosedz nozaru vajadzības ar atsevišķiem izņēmumiem.

Ne mazāk nozīmīgs PI piedāvājumu veidošanu ietekmējošs faktors ir potenciālo mācību dalībnieku vajadzības, jo tieši tajās meklējama gan motivācija iesaistīties PI, gan šķēršļi to darīt. Pieaugušo kā izglītības mērķa grupu vajadzību spektrs ir ļoti plašs, sākot no profesionālajām un karjeras vajadzībām līdz subjektīva rakstura personīgajām vajadzībām. 8.4.1. SAM projekta ietvaros piedāvājums tiek veidots, balstoties uz PIPP noteiktajām nozarēm. Izglītības pakalpojumu sniedzēji savu piedāvājumu ārpus 8.4.1. SAM projekta veido, balstoties uz darba tirgus vajadzībām, ciešā sadarbībā ar darba devējiem un nozaru pārstāvjiem, kā arī PIKC gadījumā uz sākotnējās profesionālās izglītības programmu bāzes. PI piedāvājuma kvalitāte ir atšķirīga, ne vienmēr pietiekami kontrolēta un atbilstoša darba tirgus prasībām. Tāpēc PI jomas dienas kārtībā īpaši aktuāls ir jautājums par izglītības kvalitāti, īpaši attiecībā uz neformālās izglītības programmām.

Pašvaldību līmenī nepastāv vienota sistēma PI piedāvājuma veidošanā. Lielākajā daļā pašvaldību tas tiek balstīts uz PI īstenojamu piedāvājumu, retāk uz iedzīvotāju vai darba devēju vajadzībām. Pašvaldības pašas mērķtiecīgi un plānveidīgi neveido PI piedāvājumu tās iedzīvotājiem. Pašvaldību galvenā darbība PI pasākumu organizēšanā ir tām nodotās informācijas par PI iespējām un organizāciju nacionālā vai vietējā līmenī izplatīšana. Neformālās izglītības pasākumi pašvaldībās ne vienmēr tiek īstenoti kā neformālās izglītības programmas, bet vairāk atbilst ikdienējās mācīšanās pasākumiem. Līdz ar to, pirmkārt, aktuāls ir jautājums par šo pasākumu kvalitātes nodrošināšanas iespējām; otrkārt, kas ir būtiski PI virsmērķa sasniegšanas kontekstā, šo pasākumu dalībnieki, lai arī pēc būtības iesaistās PI procesā, varētu to neatpazīst kā iesaistīšanos izglītības pasākumos un attiecīgi netiek iekļauti kopējā statistikā, kas tiek balstīta uz iedzīvotāju pašvērtējumu.

2.3. Pieaugušo izglītības organizācija un īstenošana pašvaldībās

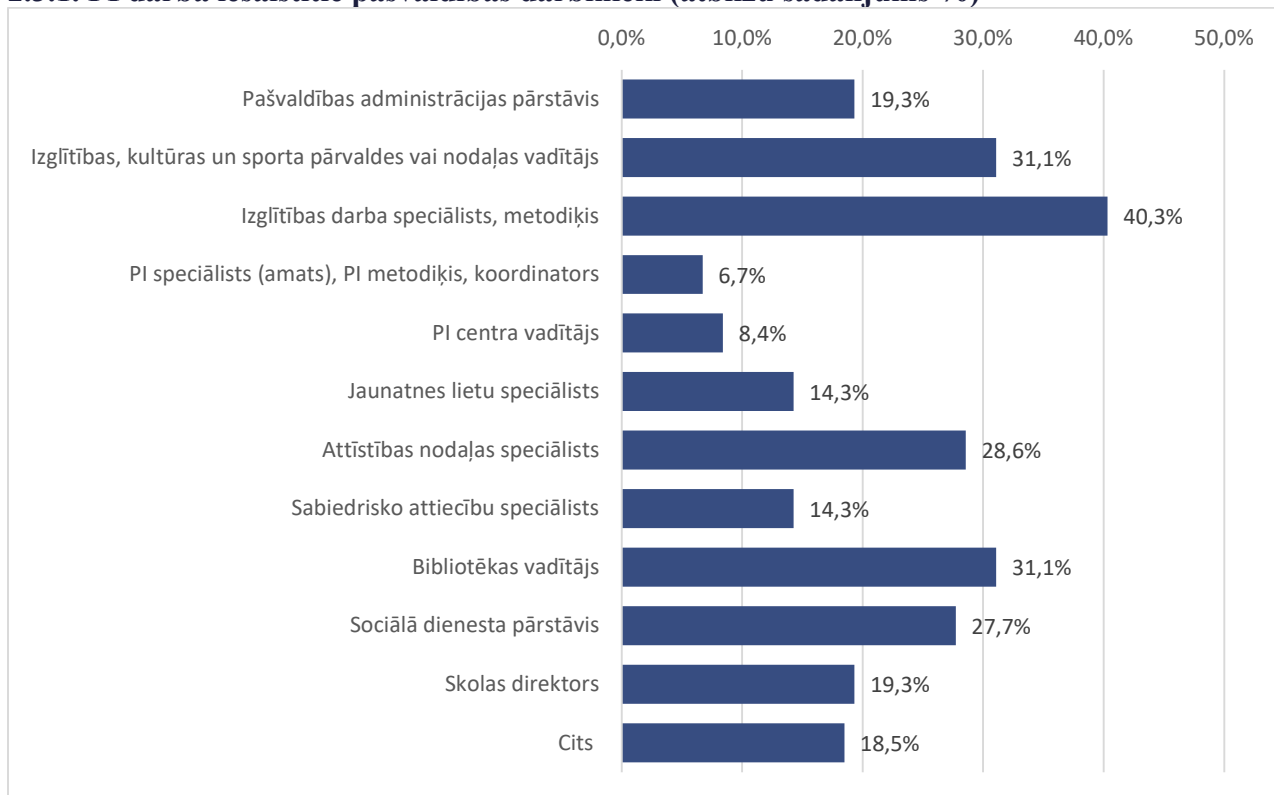
Šajā nodaļā ir apkopoti visu 119 pašvaldību aptaujas rezultāti, kas tika veikta, izmantojot daļēji standartizēto telefona intervijas metodi. Aptaujas rezultāti ir izklāstīti četrās sadaļās. Pirmkārt, ir aplūkots jautājums par atbildīgajiem speciālistiem par PI pašvaldībā, viņu pienākumiem un noslodzi PI jomā. Otrkārt, ir analizēta pašvaldību sadarbības prakse ar citām PI jomā iesaistītajām institūcijām. Treškārt, ir atspoguļota pašvaldību pieredze PI pasākumu plānošanā un īstenošanā, kā arī to īstenošanas šķēršļi. Ceturtkārt, pašvaldībās īstenotie pasākumi pieaugušo, t.sk. nodarbināto ar zemu kvalifikāciju, informēšanā un motivēšanā iesaistīties mācībās. Uz pētnieku jautājumiem atbildes sniedza pašvaldību darbinieki, kuri ir atbildīgi par PI jomu pašvaldībā vai kuri ir kompetenti atbildēt uz jautājumiem par PI savā pašvaldībā. Ņemot vērā TS uzdevumu veikt salīdzinošo analīzi starp dažāda lieluma pašvaldībām, dati, kur attiecināms un kur tas ir jēgpilni, ir analizēti sadalījumā pēc pašvaldības lieluma: lielā pilsēta (deviņas republikas nozīmes pilsētas), liels novads (virs 20 000 iedzīvotāju), vidējs novads (5 000 līdz 20 000 iedzīvotāju) un mazs novads (mazāk kā 5 000 iedzīvotāju). Pašvaldību aptaujas datu analīze ir papildināta ar iegūtajiem kvalitatīvajiem interviju datiem un ekspertu intervijās sniegtajiem vērtējumiem un viedokļiem.

2.3.1. Atbildīgie speciālisti par pieaugušo izglītību pašvaldībā: pienākumi un noslodze

2.3.1. attēlā ir atspoguļotas pašvaldības pārstāvju sniegtās atbildes par speciālistiem un pašvaldības darbiniekiem, kuri pašvaldībā nodarbojas ar PI jautājumiem. Redzams, ka **ar PI jautājumiem strādā ļoti plašs darbinieku spektrs**. Visbiežāk minēti ar izglītības jomu saistīti darbinieki – izglītības darba speciālisti, izglītības metodiķi (40,3%), par izglītības jomu atbildīgo struktūrvienību, piemēram, Izglītības nodaļu vai Izglītības, kultūras un sporta pārvalžu, vadītāji un vietnieki (31,1%). Ar PI jautājumiem respondentu vērtējumā nodarbojas tādu pašvaldības iestāžu kā bibliotēkas (31,1%) un sociālā dienesta (27,7%) vadītāji un/ vai darbinieki. Salīdzinoši reti pašvaldību pārstāvji minējuši PI speciālistus un koordinatorus (6,7%), PI centru vadītājus (8,4%). 18,5% aptaujāto norādīja vēl citus darbiniekus, kuru darbība reducējama uz trīs pamata jomām – kultūra, uzņēmējdarbība un informācijas pakalpojumi (piemēram, Valsts un pašvaldības informācijas centra vadītājs). PI jautājumu risināšanā iesaistās arī skolu direktori (19,3%), pašvaldību vadītāji (19,3%), jaunatnes lietu speciālisti (14,3%), sabiedrisko attiecību speciālisti (14,3%).

Atbildīgo darbinieku plašais spektrs ir pamats vairākiem secinājumiem. Pirmkārt, atbildība par PI ir sadrumstalota pašvaldībās starp vairākiem darbiniekiem, iestādēm un varas līmeņiem. Turklāt tikai ļoti nelielā daļā pašvaldību par PI atbildīgi ir PI speciālisti. Raksturīga ir prakse, ka par šo jomu atbild izglītības jomas kopumā speciālisti. Otrkārt, plašais atbildīgo speciālistu loks liecina par PI jomas plašajām un, iespējams, neskaidrajām robežām, kas, savukārt, norāda uz neskaidrajām iesaistīto pušu funkcijām un kompetencēm PI jomā. Treškārt, tas parāda PI mērķa grupu daudzveidību, kas izriet no iesaistīto iestāžu dažādības. Būtībā jebkura iestāde, kas tā vai citādi strādā ar pieaugušajiem kā mērķa grupu, var tikt sasaistīta ar PI. Ceturtkārt, PI tiek īstenota projektu veidā, par ko liecina attīstības plānošanas struktūrvienību līdzdalība PI jautājumu risināšanā. Šīs struktūrvienības parasti pārrauga pašvaldībā īstenotos projektus, attiecīgi, šo struktūrvienību darbinieki – projektu vadītāji, ir projektu kontaktpersonas pašvaldības līmenī.

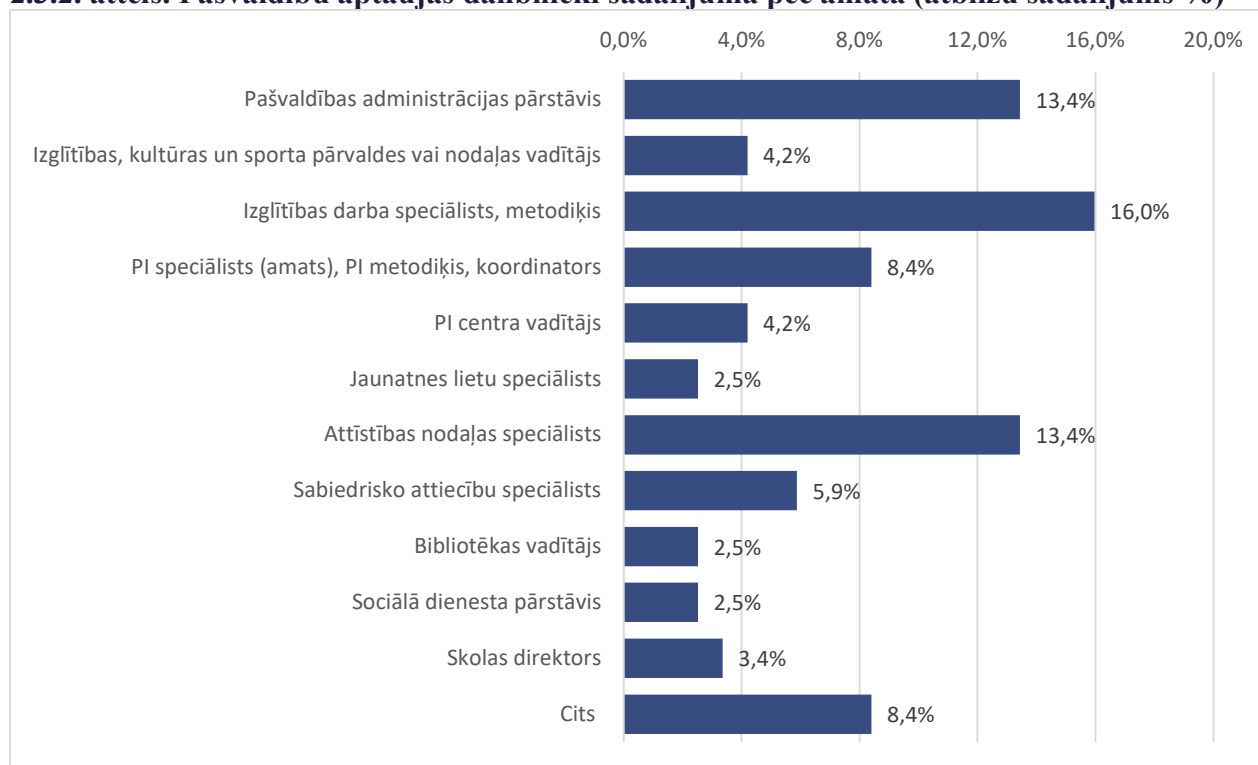
2.3.1. PI darbā iesaistītie pašvaldības darbinieki (atbilžu sadalījums %)



Avots: pašvaldības darbinieku aptauja (n=119)
Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

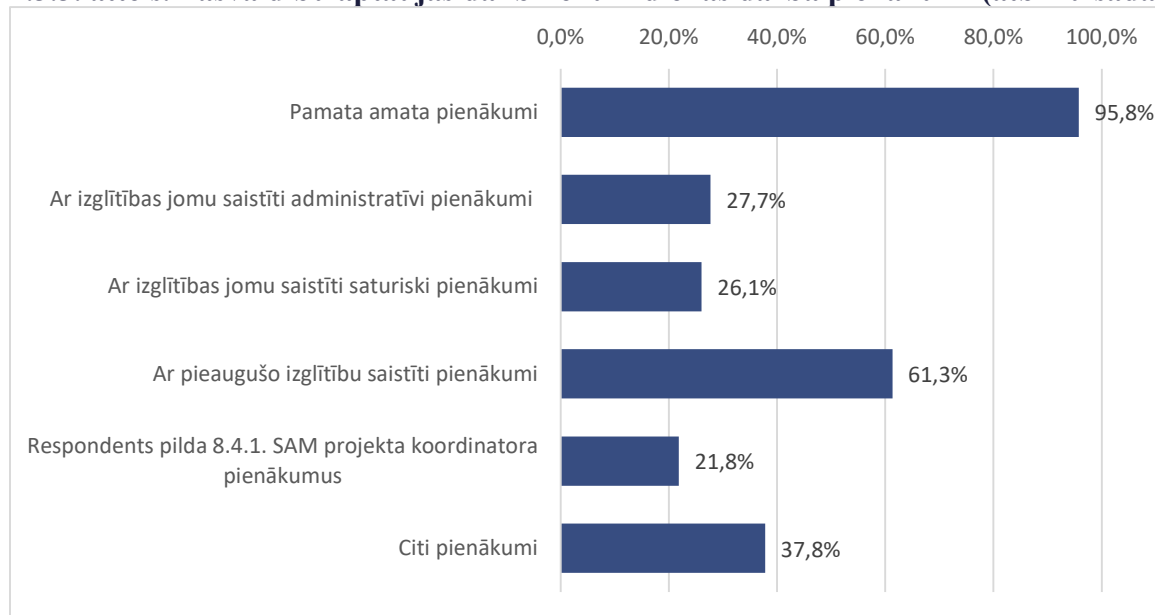
2.3.2. attēlā ir atspoguļots **aptaujas dalībnieku profils pēc viņu ieņemamā amata pašvaldībā**. Svarīgi norādīt, ka šie pašvaldību pārstāvji tika deleģēti kā tādi, kuri ir kompetenti vai atbildīgi par PI jomu pašvaldībā. Atsevišķos gadījumos uz anketas jautājumiem sniedza atbildes vairāki respondenti atbilstoši savas kompetences līmenim un darba pienākumu saturam. Kā redzams, visbiežāk uz pētnieku jautājumiem atbildēja izglītības darba speciālisti (16%), pašvaldību vadītāji (13,4%) un attīstības nodaļu speciālisti-projektu vadītāji (13,4%). Pēdējie visbiežāk piedalījās aptaujā, jo pilda 8.4.1. SAM projekta koordinators pienākumus konkrētajā pašvaldībā. Šai respondentu grupai bija raksturīgi, ka viņi vēlējās sniegt atbildes par PI pašvaldībā tikai saistībā ar projekta aktivitātēm, nebūdami zinoši vai informēti par visiem ar PI saistītajiem jautājumiem pašvaldībā. Pašvaldību vadītāji pamatā pārstāvēja vidējo un mazo novadu pašvaldības. Neraugoties uz to, ka 31,1% pašvaldību ar PI jautājumiem strādā izglītības jomas struktūrvienības, tikai 4,2% gadījumu to pārstāvji bija gatavi atbildēt uz aptaujas jautājumiem, kas, iespējams, liecina par to, ka šīs struktūrvienības pamatā nodarbojas ar bērnu un jauniešu izglītības jomu. Lielākā daļa pašvaldības izglītības jomas struktūrvienību darbinieki sniedza atbildes par situāciju PI jomā vidējos novados.

2.3.2. attēls. Pašvaldību aptaujas dalībnieki sadalījumā pēc amata (atbilžu sadalījums %)



Avots: pašvaldības darbinieku aptauja (n=119)

2.3.3. attēls. Pašvaldību aptaujas dalībnieku ikdienas darba pienākumi (atbilžu sadalījums %)

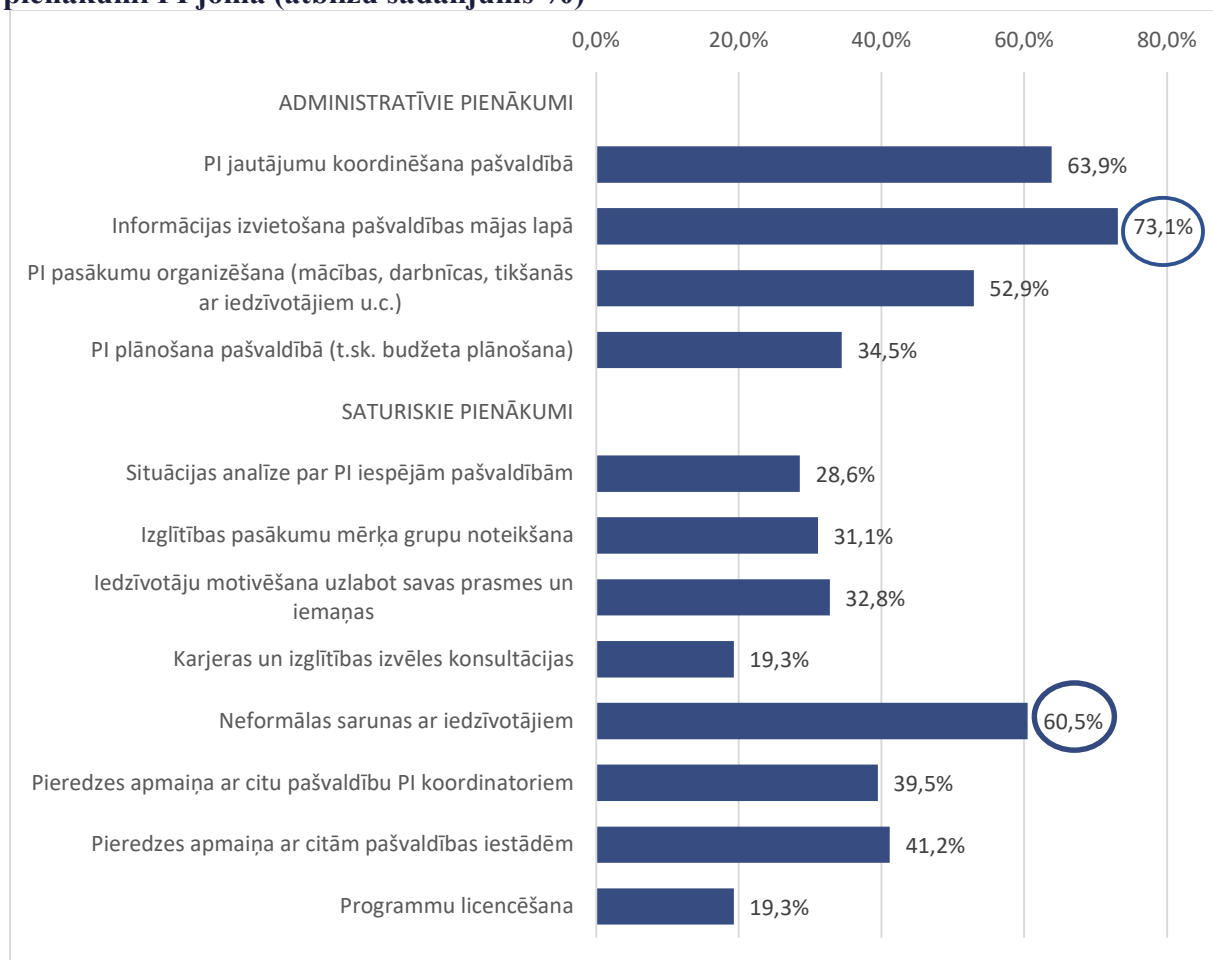


Avots: pašvaldības darbinieku aptauja (n=119)

Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Raksturojot savus darba pienākumus, 61,3% no aptaujātajiem pašvaldību pārstāvjiem norādīja, ka tajos ietilpst arī ar PI saistīti pienākumi. Daļa no aptaujātajiem (27,7%) ikdienā pilda ar izglītības jomu saistītus administratīvos pienākumus (projektu administratīvā vadība, telpu organizēšana, informācijas tehniska izplatīšana, lietvedība u.tml.), nedaudz mazāk – 26,1% norādīja, ka pilda ar izglītību saistītus saturiskos pienākumus (metodiskais darbs, programmu licencēšana, konsultēšana u.c.). 37,8% no visiem aptaujas dalībniekiem aptaujas brīdī pildīja 8.4.1. SAM projekta koordinators pienākumus. Tikai atsevišķu pašvaldību pārstāvji uz šo jautājumu atbildēja, ka viņu pamata amata pienākumi ir saistīti ar PI – tie bija PI centru/ mūžizglītības centru vadītāji (pieci respondenti), pārējie uzskatīja, ka ikdienā pilda savus tiešos amata pienākumus, kuros daļēji ietilpst arī ar izglītības jomu kopumā vai tikai ar PI saistīti pienākumi, t.sk. darbs kā 8.4.1. SAM koordinators pašvaldībā. Vienlaikus PI jomai veltīto pienākumu veikšanai veltītā laika analīze (sk. zemāk) parāda, ka ar PI jomu saistītie pienākumi ir arī respondenta pamata pienākumi kopumā 13 gadījumos.

2.3.4. attēls. Pašvaldību aptaujas dalībnieku ikdienas administratīvie un saturiskie darba pienākumi PI jomā (atbilžu sadalījums %)



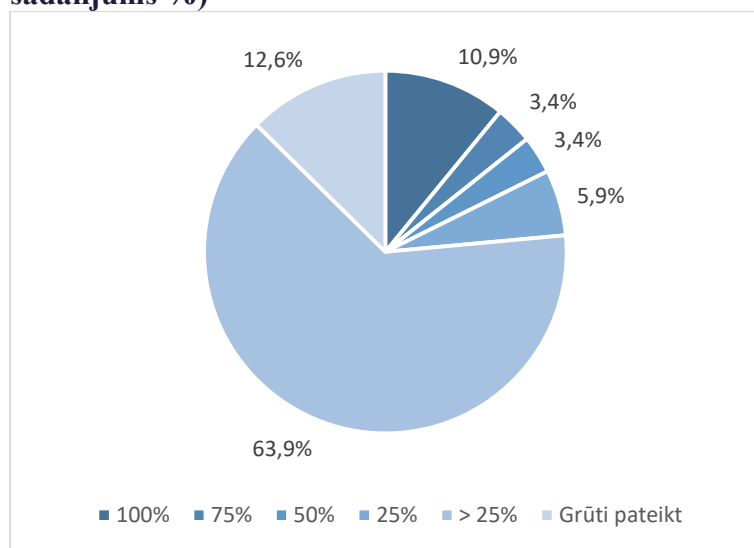
Avots: pašvaldības darbinieku aptauja (n=119)
 Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Pašvaldību pārstāvjiem intervijās tika lūgts raksturot savus darba pienākumus – gan administratīvos, gan saturiskos - saistībā ar tieši PI. Datu apstrādes procesā iegūtās atbildes tika kodētas divās grupās, katrā no tām izveidojot tipiskāko atbilžu apakšgrupas. Starp biežāk minētajiem administratīvā darba pienākumiem

(73,1%) ir informācijas izvietošana par PI piedāvājumu pašvaldības mājas lapā. Otra biežāk minētā administratīvo pienākumu apakšgrupa ir PI jautājumu koordinēšana pašvaldībā (63,9%), kas nozīmē saziņu starp iestādēm, tikšanās ar sadarbības partneriem, dokumentu kārtošanu, došanos uz informatīviem semināriem, lai pēcāk izplatītu šo informāciju pašvaldībā, 8.4.1. SAM projekta koordinatora darba veikšana. Trešo administratīvo pienākumu apakšgrupu veido PI pasākumu organizēšana (52,9%) – semināru, lekciju, nodarbību organizēšana, lektoru pieaicināšana, telpu organizēšana u.tml. Ceturtā apakšgrupa iever pienākumus, kas saistīti ar PI plānošanu, t.sk. budžeta plānošanu, to dara 34,5% aptaujāto pašvaldību pārstāvji.

Saturisko pienākumu grupa ietver vairākas pienākumu apakšgrupas. Kā redzams 2.3.4. attēlā, respondentu sniegtās atbildes ir sadalītas astoņās grupās. Minēšanas biežuma ziņā vislielāko apakšgrupu veido neformālas sarunas ar iedzīvotājiem par PI iespējām (60,5%), kam seko pieredzes apmaiņa ar citām pašvaldības iestādēm (41,2%) un pieredzes apmaiņa ar citu pašvaldību PI koordinatoriem, t.sk. tiem, kas veic 8.4.1. SAM projekta koordinatoru pienākumus. 28,6% pašvaldību pārstāvji sava darba ietvaros PI jomā veic situācijas analīzi par PI iespējām pašvaldībām, un 19,3% norādījuši, ka strādā ar izglītības programmu licencēšanu un sniedz karjeras un izglītības izvēļu konsultācijas iedzīvotājiem.

2.3.5. attēls. Ar PI jomu saistīto darba pienākumu daļa procentos no kopējā darba laika (atbilžu sadalījums %)



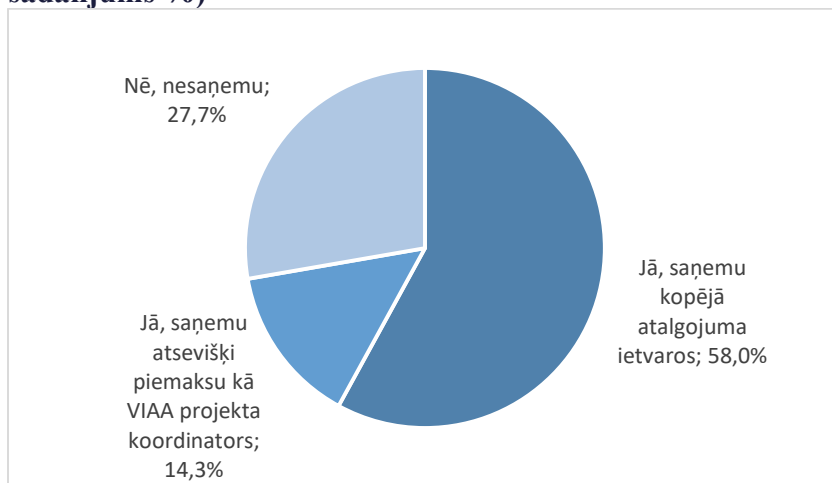
Avots: pašvaldības darbinieku aptauja (n=119)

Ar PI saistīto darba pienākumu veikšanai gandrīz 64% pašvaldības pārstāvju, kas savā pašvaldībā atbild par PI jomu, atzina, ka velta šai jomai mazāk kā 25% no sava kopējā darba laika. Liela daļa no šiem pašvaldību darbiniekiem uzsvēra, ka tie ir kādi 5-10%. Vēl 12,6% bija grūtības norādīt jebkādu procentuālo daļu no sava kopējā darba laika, kas tiek veltīts ar PI jomu saistīto darba pienākumu veikšanai. Attiecīgi pārējās atbildes sadalās sekojoši: 10,9% (absolūtajos skaitļos tie ir 13 pašvaldību pārstāvji) PI pienākumu izpildei velta 100% no sava darba laika, 3,4% - 75%, tikpat liela daļa tam velta 50% sava darba laika, 5,9% PI jomas darbiem velta 25% no sava kopējā darba laika. Biežāk 100% sava darba laika PI jomai velta lielo pilsētu un lielo novadu pārstāvji, tomēr tādi pašvaldību darbinieki, kuri visu savu darba laiku velta PI pienākumiem, ir arī vidējos un mazajos novados (absolūtajos skaitļos tie ir divi cilvēki katrā novadu grupā). Taču, ja lielo pilsētu gadījumā to darbinieku īpatsvars, kas visu laiku strādā ar PI jautājumiem, veido 55% (piecās pilsētās no deviņām), tad mazo un vidējo novadu gadījumā tie ir tikai

4,2% (divi cilvēki no 47 novadiem katrā novadu grupā). Kopējā tendence rāda, ka vismazāk laika PI velta vidējo un mazo novadu pašvaldību darbinieki.

Analizējot PI darba pienākumiem atvēlētā laika īpatsvaru (daļu procentos) sadalījumā pēc aptaujas dalībnieku ieņemamā amata, redzams, ka 100% darba laika PI jomai velta PI centru vadītāji (tikai viens no šīs grupas respondentiem norādīja, ka PI pienākumiem velta mazāk kā 25% no sava darba laika), PI speciālisti, metodiķi un koordinatori (absolūtajos skaitļos pieci respondenti). Svarīgi norādīt, ka no visiem tiem pašvaldību pārstāvjiem, kas ir izglītības jomas struktūrvienību (izglītības nodaļu, pārvalžu u.tml.) vadītāji vai darbinieki un izglītības speciālisti vai metodiķi, 74% (26 no kopumā 35 respondentiem šajās abās grupās) PI jomai velta mazāk kā ceturto daļu sava darba laika. Raksturīgi, ka ļoti mazu sava darba laika daļu – ap 5% - PI jomai velta citu pašvaldības iestāžu (bibliotēku, sociālo dienestu, kultūras centru) darbinieki un pašvaldības vadītāji – domju priekšsēdētāji un viņu vietnieki, kā arī citi administrācijas pārstāvji.

2.3.6. attēls. Atalgojuma saņemšana/nesaņemšana par pienākumu pildīšanu PI jomā (atbilžu sadalījums %)



Avots: pašvaldības darbinieku aptauja (n=119)

Jautāti par to, vai par PI pienākumu veikšanu viņi saņem atalgojumu, 58% aptaujāto uzskata, ka saņem to sava kopējā atalgojuma ietvaros, kas netieši liecina par to, ka PI joma veido viņu tiešo darba pienākumu daļu, pat ja tā ir mazāka par 5%, kā daudzi skaidroja intervijās. Visbiežāk kopējā atalgojuma ietvaros atlīdzību par darbu ar PI jautājumiem saņem pašvaldību vadība un administrācijas pārstāvji, izglītības jomas struktūrvienību vadītāji un darbinieki, izglītības speciālisti un metodiķi. 14,3% aptaujas dalībnieku atbildēja, ka par šo darbu saņem atalgojumu kā 8.4.1. SAM projekta koordinatori, ja viņi ir snieguši konsultācijas un persona ir uzsākusi mācības projektā. Taču šis atalgojums nav regulārs un ir salīdzinoši mazs (18,40 EUR par vienu dalībnieku), neradot motivāciju būt proaktīviem, lai uzrunātu mērķa grupu. Izplatīta ir prakse, ka konsultēti tiek tie iedzīvotāji, kuri paši atnāk pie projekta koordinators ar saviem jautājumiem. Vienlaikus, kā liecina arī ekspertu intervijās iegūtā PI piedāvātāju pieredze, ir pašvaldības, kurās PI koordinatori strādā ļoti aktīvi, ir saturiski informēti par izglītības programmām, sadarbojas ar izglītības iestādēm un spēj sniegt kvalitatīvu pakalpojumu iedzīvotājiem.

Ekspertu vērtējumā **PI koordinatoram**, ņemot vērā nodarbināto ar zemu kvalifikāciju kā mērķa grupas sociālekonomisko un psiholoģisko raksturojumu, ir ļoti svarīga loma un, veltot tam kā finanšu resursus (regulārs atalgojums, kas ir ļoti svarīgs priekšnosacījums koordinators darba motivācijai), tā cilvēku

resursus (piemēram, reģionālie koordinatori, kas strādā ar pašvaldību koordinatoriem), tā atbalsta resursus (piemēram, supervīziju veidā), iespējams uzlabot koordinatoru darba efektivitāti. PI koordinators būtu jāzina gan pašvaldībā esošo darba devēju pieprasījums, gan vietējā, reģionālā un nacionālā līmenī pieejamais izglītības piedāvājums, jāsadarbojas ar citām pašvaldības iestādēm (piemēram, sociālo dienestu) mērķa grupas sasniegšanā un arī valsts iestādēm (piemēram, NVA, VIAA), kas administrē PI pasākumus dažādām iedzīvotāju grupām. Pēc būtības PI koordinators loma, kā to redz daļa ekspertu, ir starpnieka loma starp potenciālo mācību dalībnieku, PI piedāvājuma un pieprasījuma veidotājiem, kā arī vietējo kopienu (īpaši tas attiecas uz maziem novadiem). Šāds pienākumu apmērs arī nosaka to, ka šādam speciālistam ir jābūt kā pilnas slodzes darbiniekam pašvaldībā. Nepieciešams būtu arī izveidot PI koordinators amata aprakstu. Pretējā gadījumā, neņemot vērā visu augstāk minēto, PI koordinators darbības efektivitāte visdrīzāk būs zema arī turpmāk. Diskutējams ir jautājums par šāda speciālista darba finansu avotu – valsts vai pašvaldības budžeta līdzekļi. Tā kā Latvijā nav PI likums, kas definē iesaistīto institūciju atbildības, funkcijas un finansējuma sadali, nedz arī šie jautājumi ir saprotami noteikti citos normatīvajos aktos, šis ir viens no nākotnē risināmiem jautājumiem PI jomas attīstībai.

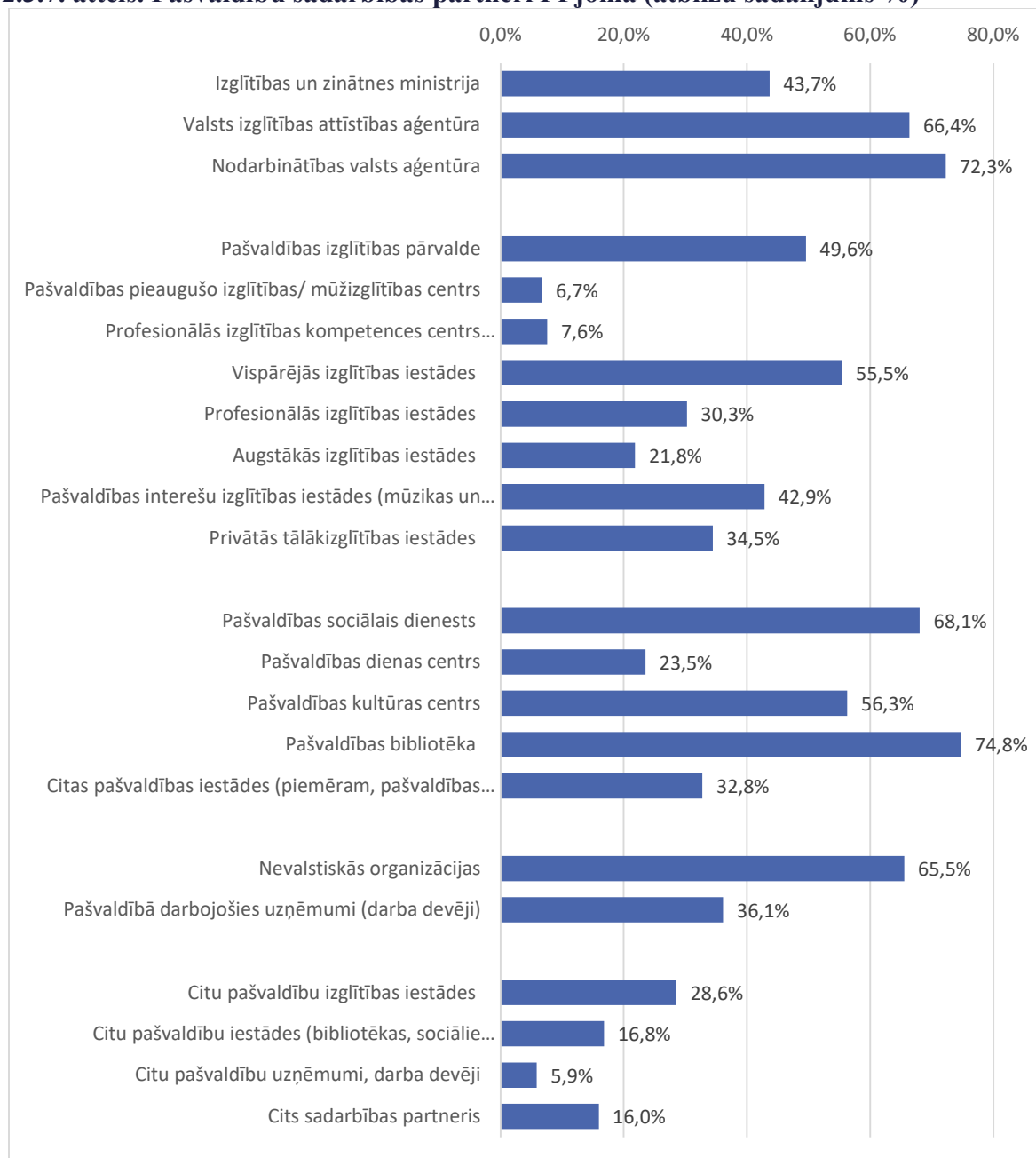
Aptuveni **viena trešā daļa (27,7%) pašvaldību darbinieku norādīja, ka atalgojumu par PI pienākumu pildīšanu nesaņem**. Visbiežāk atalgojumu par PI jomas pienākumu pildīšanu nesaņem vidējo un mazo novadu pašvaldībās strādājošie. Skatoties sadalījumā pa reģioniem, visbiežāk atalgojumu par šiem pienākumiem nesaņem Latgalē strādājošie pašvaldību pārstāvji. To pašvaldību pārstāvju īpatsvars, kas saņem atalgojumu par darbu PI jomā kopējā atalgojuma ietvaros no kopējā reģionu pārstāvju skaita, parāda, ka visbiežāk atalgojumu saņem Rīgas un Rīgas reģiona darbinieki (68% no visiem ar šīs jomas pienākumiem strādājošajiem), 60% Zemgales reģiona pašvaldību darbinieki, 59% Kurzemes un tikpat liela daļa arī Vidzemes reģiona pašvaldībās strādājošie, savukārt no visiem Latgales reģiona pašvaldību darbiniekiem atalgojumu par PI pienākumu veikšanu saņem 38% no visiem aptaujātiem šajā reģionā, kas ir par gandrīz 20 procentpunktiem mazāk kā citos reģionos, izņemot Rīgu un Rīgas reģionu, ar kuru starpība ir vēl lielāka – 30 procentpunkti.

2.3.2. Pieaugušo izglītības īstenošanā iesaistītās institūcijas pašvaldībās, to funkcijas un sadarbības veidi

Šajā aptaujas rezultātu sadaļā ir raksturoti pašvaldību sadarbības modeļi PI jomā, kas ietver informāciju par sadarbības partneriem, savstarpējās saziņas veidiem un sadarbības saturu, proti, kādu funkciju vai darbību veikšana notiek sadarbībā ar konkrēto iestādi, organizāciju vai uzņēmumu (turpmāk visas šīs trīs grupas ir apzīmētas ar terminu institūcijas). 2.3.7. attēlā ir apkopoti dati par visām aptaujā minētajām institūcijām un organizācijām vai mērķa grupām, ar kurām konkrētās pašvaldības pārstāvji atzina, ka mēdz sadarboties PI jomā. Visas respondentu norādītās institūcijas datu analīzē ir sadalītas piecās grupās: (1) valsts un pašvaldības administratīvās iestādes izglītības jomā, (2) izglītības piedāvātāji – publiskās un privātās izglītības iestādes un centri, (3) pašvaldības iestādes – sociālais dienests, dienas centrs, kultūras centrs, bibliotēka un citas, (4) privātā sektora sadarbības partneri – NVO un uzņēmēji/ darba devēji, (5) citu pašvaldību iestādes, uzņēmumi, izglītības piedāvātāji. Šāds dalījums ļauj arī izdarīt pēcāk secinājumus par ārējās un iekšējās sadarbības tīkliem, ar to saprotot, ka iekšējās sadarbības tīklu veido pašvaldības teritorijā darbojošās iestādes, organizācijas un uzņēmumi un, attiecīgi, ārējo tīklu veido tie sadarbības partneri, kas ir ārpus pašvaldības administratīvās teritorijas.

Visus sadarbības partnerus var nosacīti sadalīt trīs grupās pēc to minēšanas biežuma aptaujā. Pirmo grupu veido tās institūcijas, kuras minētas biežāk nekā 50% gadījumu, otro grupu tās, kuras minētas 30-50% gadījumu, un trešo grupu tās, kuras minētas retāk kā 30% gadījumu.

2.3.7. attēls. Pašvaldību sadarbības partneri PI jomā (atbilžu sadalījums %)



Avots: pašvaldības darbinieku aptauja (n=119)
Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Visbiežāk sadarbība PI jomā pašvaldībā ir ar NVA (72,3%), VIAA (66,4%), bibliotēku (74,8%), sociālo dienestu (68,1%), kultūras centru (56,3%), vispārējās izglītības iestādēm (55,5%) un NVO (65,5%). Tas nozīmē, ka, **pirmkārt, lielāko tiesu sadarbība notiek ar divām valsts pārvaldes iestādēm, kas**

nodarbojas ar PI jautājumiem atšķirīgos iedzīvotāju segmentos – NVA strādā ar bezdarbniekiem, VIAA – ar nodarbināto pieaugušo mērķa grupu; otrkārt, ar pašvaldības iestādēm. Interesanti, ka no visiem izglītības iestāžu veidiem visbiežāk minētais sadarbības partneris PI jomā ir vispārējās izglītības iestādes. Nozīmīgs sadarbības partneris PI jomā pašvaldībās ir NVO, kas pamatā ir skaidrojams ar NVO darbību neformālās izglītības jomā un dažādos projektos balstītu darbību, kuru mērķa grupa ir pieaugušie. Analizējot šos datus sadalījumā pēc pašvaldības lieluma, var konstatēt, ka ar VIAA un NVA biežāk sadarbībā veidojas lielo pilsētu un lielo novadu pašvaldībām, un aptuveni divām trešdaļām no visiem vidējiem un mazajiem novadiem. Savukārt ar sociālajiem dienestiem visvairāk sadarbojas tieši mazo novadu pašvaldības un sešas no deviņām lielajām pilsētām. Līdzīgi arī ar bibliotēkām – ar tām vienlīdz bieži sadarbojas visas pašvaldības, taču vismazāk – vidējie novadi ar iedzīvotāju skaitu no 5 000 līdz 20 000.

Retāk kā 50% gadījumu, bet ne mazāk kā 30% pašvaldību sadarbības partneru vidū tika minēta **IZM (43,7%), pašvaldības izglītības pārvalde (49,6%), pašvaldības interešu izglītības iestādes (42,9%), privātās tālākizglītības iestādes (34,5%), PII (30,3%), pašvaldībā darbojošies uzņēmēji (36,1%), citas pašvaldības iestādes (piemēram, pašvaldības policija) (32,8%)**. Kā redzams, šo grupu veido gan administratīvās iestādes, gan izglītības piedāvātāji, gan darba devēji. Salīdzinoši retāk IZM kā sadarbības partneri ir norādījuši vidējie un mazie novadi (apmēram 30-40% no abu šo grupu novadiem atzina, ka sadarbojas ar IZM). Izvērtējumā intervēto ekspertu novērojumi liecina, ka pašvaldībās, kurās ir pašvaldību dibinātas PII, pašvaldības ir vairāk ieinteresētas attīstīt PI.

Trešo sadarbības institūciju grupu, ar kurām sadarbība notiek mazāk nekā 30% pašvaldību, veido tādas institūcijas kā **PI centri (6,7%), pašvaldības teritorijā esošs PIKC (7,6%), AII (21,8%), dienas centri (23,5%) un citu pašvaldību institūcijas (28,6%-5,9%)**. Tas, ka pašvaldībām ļoti reti veidojas sadarbība ar iestādēm, kas tiešā veidā sniedz vai varētu sniegt PI pakalpojumus – PI centriem un PIKC, pirmkārt, skaidrojams ar to, ka šo iestāžu skaits ir neliels attiecībā pret pašvaldību skaitu, īpaši tas attiecas uz PI centriem. Otrkārt, PIKC gadījumā iemesls ir arī tas, ka šajās izglītības iestādēs PI pakalpojums vēl ir attīstības un veidošanas stadijā, izņemot atsevišķus PIKC, kuriem ir uzkrāta jau vēra ņemama pieredze PI jomā. Padziļināta datu analīze parāda, ka ar PIKC sadarbojas lielo pilsētu un lielo novadu pašvaldības.

Turpinājumā 2.3.1. tabulā ir sniegts iegūto datu pārskats absolūtajos skaitļos par **sadarbības saturu** ar katru no pašvaldību norādītajiem sadarbības partneriem, kas raksturo sadarbības saturu. Galveno sadarbības saturu veido trīs aktivitāšu grupas – formālās un neformālās izglītības pasākumu īstenošana vai organizēšana un informācijas apmaiņa.

Sadarbībā ar valsts iestādēm – **IZM, VIAA, NVA** – visbiežāk notiek informācijas apmaiņa, tiek apmeklēti šo iestāžu organizētie semināri, diskusijas un konferences, kas pēc būtības ir informatīvi pasākumi. Atšķirībā no sadarbības ar IZM un NVA, sadarbība ar VIAA tiek veidota projektu īstenošanas jomā, kas, protams, skaidrojams ar lielākajai daļai pašvaldību aktuālo 8.4.1. SAM projektu, kuru administrē VIAA.

Pašvaldību **izglītības jomas struktūrvienības** kā sadarbības partneris minēts saistībā ar informācijas apmaiņu un konsultācijām, pedagogu profesionālo tālākizglītību un administratīvajām funkcijām. Šis sadarbības saturs arī izskaidro, kāpēc šī institūciju grupa – izglītības nodaļas, pārvaldes u.tml. – nebija starp biežāk minētajiem sadarbības partneriem PI jomā.

2.3.1. tabula. Pašvaldību sadarbības veidi ar citām institūcijām PI jomā (skaits, n=119)

Sadarbības partneris/sadarbības veids	Formālās izglītības pasākumi	Neformālās izglītības pasākumi	Informācijas apmaiņa/konsultācijas starp institūcijām	Mērķa grupas informēšana/uzrunāšana	Pašv. darbinieku tālākizglītība	Semināri, konferences u.tml.	Projektu īstenošana	Karjeras konsultācijas	Programmu licencēšana	Adm. funkcijas	Telpas, materiāli tehniskie resursi	Finansiāls atbalsts
IZM	0	1	49	0	7	28	10	0	1	1	0	0
VIAA	0	2	73	2	1	38	56	1	0	1	3	0
NVA	16	17	65	24	0	9	17	17	0	0	2	0
Izglītības pārvalde	3	6	26	4	37	6	4	2	14	31	5	1
PI centrs	2	9	9	7	1	5	3	1	2	4	5	0
PIKC	3	19	7	1	0	0	2	0	0	0	6	0
Skolas	3	34	31	7	18	2	4	2	0	0	45	0
PII	17	14	20	1	2	1	3	0	0	0	17	1
AII	11	9	16	1	6	2	2	0	0	0	3	1
Pašv. interešu izglītības iestādes	1	41	20	2	3	2	4	0	0	1	30	1
Privātās tālākizglītības iestādes	21	15	17	2	0	2	5	0	0	0	7	1
SD	2	36	52	55	2	1	8	0	0	0	6	0
Dienas centrs	1	21	17	9	2	0	2	0	0	1	14	0
Kultūras centrs	1	43	27	1	3	1	3	0	1	0	51	1
Bibliotēka	2	73	54	23	3	0	3	0	1	1	65	1
Citas pašvaldības iestādes	0	20	28	4	4	3	5	1	1	0	12	1
NVO	1	69	50	22	0	9	33	0	0	2	15	0
Uzņēmumi	2	18	28	4	0	0	1	1	0	0	1	1
Citu pašvaldības izglītības iestādes	18	15	28	0	3	2	3	0	0	0	5	1
Citu pašvaldības iestādes	2	5	9	0	2	0	0	0	0	0	3	0
Citu pašv. darba devēji	1	2	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0

Izglītības piedāvātāju grupai kā sadarbības partneriem ir līdzīgs sadarbības saturs, kas izriet no tiešās darbības, proti, formālās un neformālās izglītības pasākumu īstenošana, kur formālā izglītība attiecas pamatā uz PII, AII un privātajām tālākizglītības iestādēm, bet neformālā uz PI centriem, vispārējās izglītības iestādēm (2.3.1. tabulā apzīmētām kā skolas) un pašvaldības interešu izglītības iestādēm (mūzikas un mākslas skolām, sporta skolām). Saskaņā ar aptaujas dalībnieku sniegto informāciju sadarbība ar PIKC visbiežāk notiek neformālās izglītības pasākumu īstenošanas jomā. Ar visa veida izglītības piedāvātājiem notiek arī sadarbība informācijas apmaiņas un konsultāciju mērķiem. Šajā grupā izceļas vispārējās izglītības iestādes un pašvaldības interešu izglītības iestādes, kas atšķirībā no pārējiem izglītības piedāvātājiem, nodrošina telpas un citu materiāli tehnisko bāzi PI pasākumiem pašvaldībā (38 gadījumos), savukārt ar PIKC sadarbība šādā veidā pastāv tikai sešās pašvaldībās.

Telpas un materiāli tehnisko bāzi PI pasākumiem nodrošina arī lielākajā daļā gadījumu **bibliotēkas un kultūras centri**, kuros tiek organizēti neformālās un informālās izglītības pasākumi. Pašvaldībās iestādēm kā sadarbības institūciju grupai kopumā ir raksturīga sadarbība saistībā ar neformālās izglītības pasākumiem. Ļoti **nozīmīgs partneris neformālās izglītības jomā pašvaldībām ir NVO**, ko minējušas 69 no visām aptaujātajām pašvaldībām, īpaši tas attiecas uz vidējiem un maziem novadiem.

Sadarbība ar **uzņēmumiem/ darba devējiem** veidojas saistībā ar neformālās izglītības pasākumu īstenošanu un organizēšanu un informācijas apmaiņu. Kā skaidroja pašvaldību pārstāvji, un to apstiprina arī aptaujas dati, ekspertu intervijas un dokumentu analīze par PI piedāvājuma veidošanu nacionālā un pašvaldību līmenī, darba devēji ir tie, kas sniedz informāciju par PI pieprasījumu, paužot savas, netiešā veidā – savu darbinieku, vajadzības PI jomā. Esošā sadarbības forma un saturs būtu attīstāmi nākotnē, jo, kā parāda Izvērtējuma rezultāti kopumā, darba devēji ir būtisks nodarbināto iesaisti izglītībā ietekmējošs faktors. Tas nozīmē, ka ir ļoti svarīgi izkopt darba devēju izpratni par darbinieku izglītības nozīmi, veidojot mācīšanās kultūru uzņēmumos. Lai to izdarītu, sākotnēji ir jāīsteno skaidrojošais un informatīvais darbs ar darba devējiem gan par izglītības nozīmi, gan tās iespējamo ietekmi uz darba produktivitāti un efektivitāti, gan par darba devēju atbalstu darbinieku iesaistei izglītībā. Šajā darbā, pēc Izvērtējuma autoru domām, var iesaistīties gan pašvaldības (vietējā līmenī), gan plānošanas reģioni (reģionālā līmenī), gan sociālie partneri (reģionālā un nacionālā līmenī).

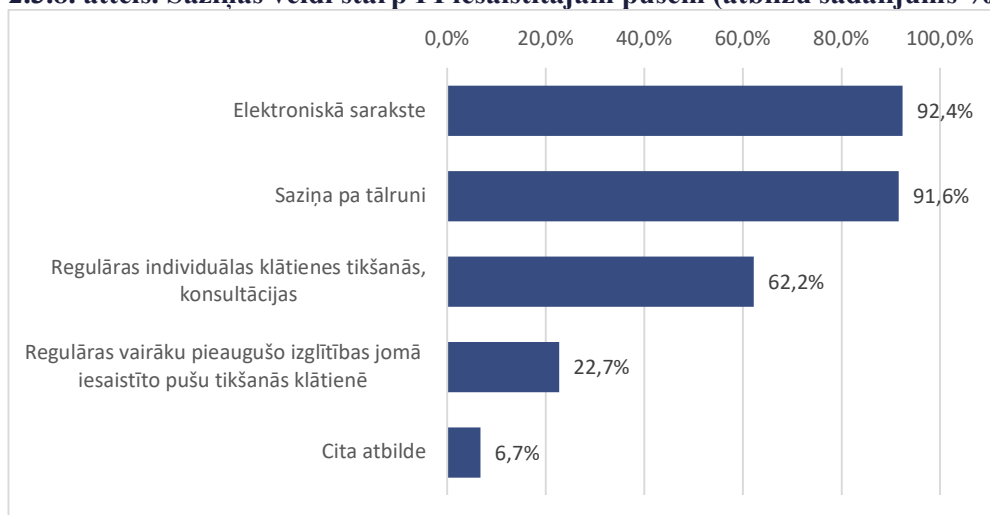
PI attīstības un pieaugušo motivācijas iesaistīties mācībās kontekstā būtiski ir dati par to, sadarbībā ar kurām institūcijām tiek uzrunāta PI mērķa grupa. Aptaujas rezultāti rāda, ka tas visbiežāk ir sociālais dienests (55 gadījumos jeb 46% no visām pašvaldībām), NVA (24 gadījumos jeb 20% no visām pašvaldībām) un NVO (20 gadījumos jeb 17% no visām pašvaldībām). Ņemot vērā NVA un sociālo dienestu lomu šīs funkcijas īstenošanā, secināms, ka **pamatā tiek uzrunāti bezdarbnieki, personas ar zemiem ienākumiem un sociālās atstumtības riskam pakļautās grupas.**

Ar citu pašvaldību institūcijām sadarbības saturs ir tāds pats, kā ar savas pašvaldības institūcijām, proti, tas ir galvenokārt saistīts ar visa veida izglītības pasākumu īstenošanu, informatīvo un konsultatīvo darbu.

Lielais vairums pašvaldību **saziņai ar sadarbības institūcijām PI jomā izmanto attālinātos komunikācijas līdzekļus** – elektronisko saraksti (92,4%) un saziņu pa tālruni (91,6%). Apmēram divas trešdaļas (62,2%) aptaujāto norādīja, ka sadarbības mērķiem notiek arī regulāras individuālas klātienē tikšanās un konsultācijas, savukārt regulāras **vairāku PI jomā iesaistīto pušu tikšanās klātienē notiek 22,7%** gadījumu. 6,7% aptaujāto norādīja arī vēl citus saziņas veidus, piemēram, saziņu sociālajos tīklos, tikšanās konferencēs un semināros. Šie dati liecina par zināmu fragmentarismu

sadarbības organizācijā, jo, no vienas puses, iegūtie dati par PI jomā iesaistītajiem pašvaldības darbiniekiem un iestādēm atklāja, ka šī joma ir izteikti horizontāla, proti, lielākā vai mazākā mērā šo jomu uz sevi var attiecināt dažādas nozares (sociālā aizsardzība un sociālā iekļaušana, kultūra, jaunatnes politika, pilsoniskā sabiedrība, sabiedrības integrācija u.c.) pārstāvošas institūcijas, no otras puses, redzams, ka sadarbība tiek organizēta vairāk individuālā, nevis kolektīvā līmenī. Turklāt nav vērā ņemamas atšķirības šajā ziņā atkarībā no pašvaldības lieluma. Nelielas atšķirības atklājas, analizējot šos datus sadalījumā pēc pašvaldības atbilstības nacionālās nozīmes, reģionālās nozīmes centram vai lauku teritorijai. Proti, biežāk tikšanās ar vairāku pušu līdzdalību likumsakarīgi tiek organizētas nacionālās un reģionālās nozīmes centros, kamēr lauku teritoriju pašvaldībās tas notiek vēl retāk nekā caurmērā (19% gadījumu).

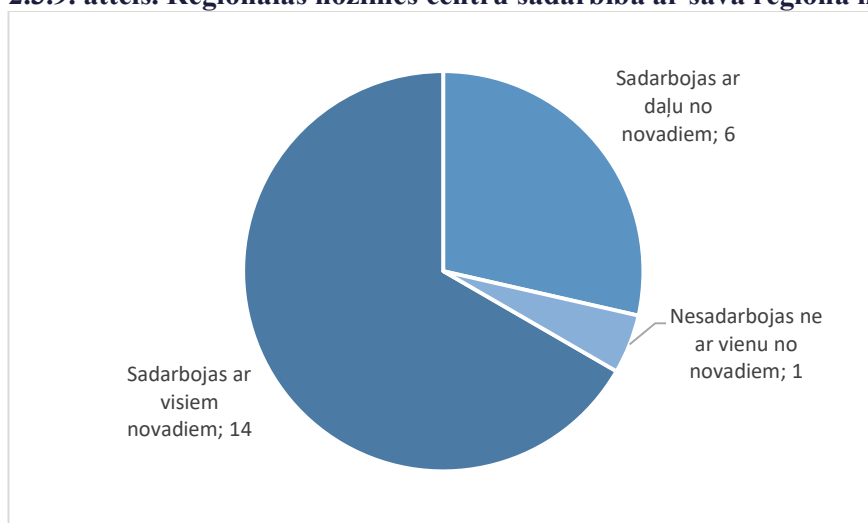
2.3.8. attēls. Saziņas veidi starp PI iesaistītajām pusēm (atbilžu sadalījums %)



Avots: pašvaldības darbinieku aptauja (n=119)

Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

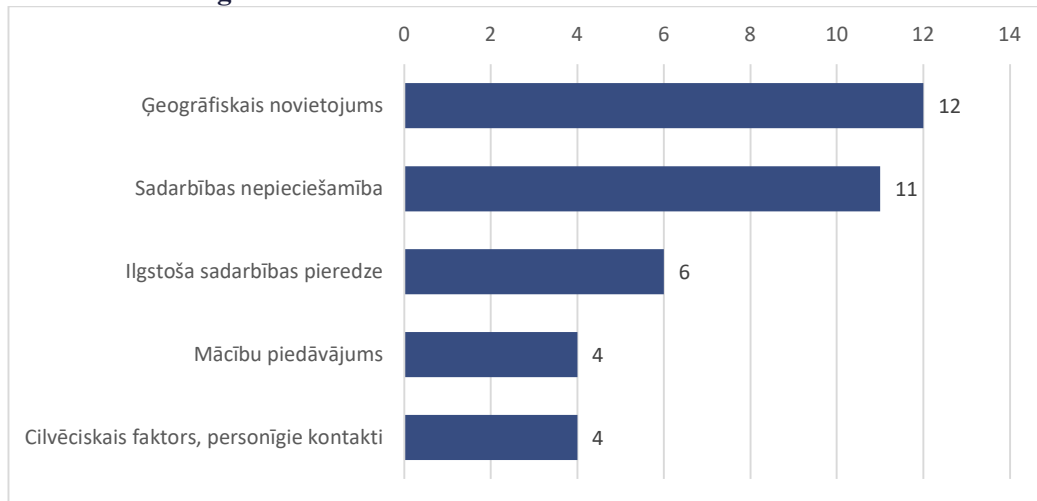
2.3.9. attēls. Reģionālās nozīmes centru sadarbība ar sava reģiona novadiem (skaits)



Avots: pašvaldības darbinieku aptauja; reģionālās nozīmes centri (n=21)

Saskaņā ar darba uzdevumu aptaujā tika noskaidrots, cik lielā mērā pašvaldības, kas uzskatāmas par reģionālās nozīmes centriem (kopumā 21 pašvaldība⁵²), sadarbojas ar savā reģionālajā teritorijā esošajiem novadiem. Kā redzams 2.3.9. attēlā, lielākā daļa no 21 reģionālās nozīmes centra pašvaldībām izglītības jomā sadarbojas ar visiem savā reģionālajā teritorijā esošajiem novadiem. Sešas (6) šīs grupas pašvaldības atzina, ka sadarbojas ar daļu no novadiem un tikai viena (1) norādīja, ka nesadarbojas ne ar vienu no novadiem. Galvenie **sadarbību veicinošie faktori** ir novadu ģeogrāfiskais novietojums; sadarbības nepieciešamība, jo tā ir iespēja apvienot resursus, strādājot pie kopīgām prioritātēm; ilgstoša sadarbības pieredze; mācību piedāvājums reģiona novados un cilvēciskais faktors, personīgie kontakti (sk. 2.3.10. attēlu).

2.3.10. attēls. Reģionālās nozīmes centru sadarbību ar novadiem veicinošie faktori (skaits)



Avots: pašvaldības darbinieku aptauja; reģionālās nozīmes centri (n=21)

Vāja sadarbība ar vienu novadu ir trīs (3) reģionālās nozīmes centriem, ar diviem līdz trim novadiem – pieciem (5) reģionālās nozīmes centriem, savukārt ar vairāk nekā trim novadiem vāja sadarbība ir tikai vienam (1) reģionālās nozīmes centram. Pārējās šīs grupas pašvaldības (14) norādīja, ka nav tādu novadu, ar kuriem sadarbība būtu vāja. Lielākā daļa pašvaldību, kurām ir vāja sadarbība, nevarēja minēt konkrētus iemeslus tam. Faktori, kas tika minēti kā **reģionu centru sadarbību kavējoši**, ir novadu ģeogrāfiskais novietojums; mācību piedāvājums (tas nav pietiekams, saturiski atbilstošs iedzīvotāju profilam vai arī tieši tāds pats kā pašu novadā), vāja ceļu un transporta infrastruktūra, sadarbības pieredzes trūkums, kā arī cilvēciskais faktors.

2.3.3. Pieaugušo izglītības īstenošanas prakse pašvaldībās

Šajā pašvaldību aptaujas rezultātu apkopojuma sadaļā ir aplūkota PI plānošanas un īstenošanas prakse pašvaldībā. Pirmkārt, ir sniegts īss pārskats par pašvaldību attīstības plānošanas dokumentos ietvertu informāciju par mūžizglītību, jo PI joma kopumā pašvaldībās tiek pamatā skatīta caur mūžizglītības prizmu. Otrkārt, ir apkopoti rezultāti par PI jomas finansējumu pašvaldībās. Treškārt, PI mērķa grupu vajadzību noteikšanas instrumentiem un pašvaldību pārstāvju informētības līmeni par iedzīvotāju vajadzībām PI jomā. Ceturkārt, ir apkopoti dati par laika posmā no 2016. līdz 2018. gadam īstenojamiem pasākumiem PI jomā, kā arī šo pasākumu īstenošanas šķēršļiem pašvaldības līmenī.

⁵² Aizkraukle, Alūksne, Balvi, Bauska, Cēsis, Dobeles, Gulbene, Krāslava, Kuldīga, Limbaži, Līvāni, Ludza, Madona, Ogres, Preiļi, Saldus, Sigulda, Smiltene, Talsi, Tukums, Valka.

Izvērtējot pašvaldību attīstības plānošanas dokumentus - attīstības stratēģijas un programmas, secināms, ka **lielākajai daļai pašvaldību plānotie rīcības virzieni, uzdevumi un pasākumi attiecībā uz mūzikglītību ir noteikti ļoti vispārīgi**. Raksturīgi, ka rīcības virzienu un uzdevumu definēšanā tiek izmantoti tādi vārdi kā *attīstīt, pilnveidot, veicināt, nodrošināt, popularizēt*, taču plānotie pasākumi neatspoguļo konkrētas aktivitātes vai mērķa grupas, vai arī, piemēram, kā pasākums ir definēts “neformālās un mūzikglītības attīstība”, kas pēc būtības nesniedz izpratni par kādiem konkrētiem pasākumiem, kā šī attīstība tiks veicināta. Daļā pašvaldību mūzikglītības pasākumi vispār nav plānoti (piemēram, Riebiņu, Aizputes, Alsungas, Baltinavas, Beverīnas, Cēsaines, Ciblas, Ērgļu, Ikšķiles, Ilūkstes, Lielvārdes, Viesītes pašvaldībās). Tikai **nelielai daļai pašvaldību attīstības plānošanas dokumentos mūzikglītība ir skaidri definēta un ir paredzēti konkrēti pasākumi mūzikglītības jomā noteiktā mērķa sasniegšanai** (piemēram, Mālpils, Priekules, Grobiņas, Cēsu, Apes pašvaldības). Jāpiebilst, ka daļa pašvaldību savās attīstības stratēģijās ir fokusējušās uz atbalstu uzņēmējdarbības veicināšanai un jauniešu atbalstam, kas tikai pastarpināti attiecas uz mūzikglītību.

Aplūkojot pašvaldības plānošanas dokumentus pēc satura, redzams, ka izpratne par mūzikglītību pašvaldību vidū ir ļoti atšķirīga. Visbiežāk pašvaldību attīstību stratēģijās **ar mūzikglītību tiek izprasta pieaugušo neformālā un informālā izglītība** (pašdarbības pulciņi, rokdarbi un tml.) un personības pilnveidošanas kursi (valodu apmācība, e-prasmju attīstīšana, jauno vecāku kursi, semināri par veselīgu dzīvesveidu un latviskās dzīvesziņas apziņu un tml.). Piemēram, Aglonas novada pašvaldība pie mūzikglītības piedāvājuma attīstības novadā ir noteikusi atbalstīt neformālās izglītības programmas mūzikā un mākslā pieaugušajiem, datorzinību pamatu apguvi pieaugušajiem, svešvalodu pamatu apguvi pieaugušajiem, kā arī uzņēmējdarbības veikšanas pamatus un pedagogu profesionālās kompetences un tālākizglītības aktivitātes. Kā parāda šī Izvērtējuma rezultāti, šāda neformālā un informālā izglītība ir atbalstāma, ņemot vērā nepieciešamību pilnveidot iedzīvotāju pamatprasmes un mūzikglītības kompetences. Vienlaikus jāvērs uzmanība uz to, ka daļā pašvaldību neformālā un informālā izglītība ir pamatā orientēta uz atsevišķām amatniecības un/vai mājsaimniecībā noderīgām prasmēm, kas sniedz mazāku ieguldījumu mācību dalībnieku profesionālajā izaugsmē ar mērķi iekļauties nodarbinātībā.

Tikai **nelielai daļai pašvaldību attīstības plānošanas dokumentā ir vērsta uzmanība uz pieaugušo profesionālo pilnveidi plašākā mērogā**. Svarīgi gan piebilst, ka nereti šajos dokumentos profesionālā pilnveide tiek attiecināta pamatā uz **pašvaldības darbinieku profesionālo pilnveidi un pedagogu profesionālo pilnveidi PI kontekstā** (piemēram, Aglonas, Auces, Bauskas pašvaldības), nedaudzās pašvaldībās uzmanība vērsta uz plašāku iedzīvotāju grupu vai pieaugušajiem ar zemu izglītības līmeni (piemēram, Stopiņu, Priekules, Kuldīgas, Grobiņas pašvaldības).

Dažkārt rīcības virzienā vai uzdevumā ir norādīta mūzikglītība, taču plānotie pasākumi pēc būtības uz to neattiecas vai to nav vispār. Piemēram, Rugāju novada attīstības stratēģijā pie viena no uzdevumiem ir noteikts nodrošināt interešu un mūzikglītības iespējas, taču pie pasākumiem ir norādīta brīvprātīgā darba popularizēšana dažādās iedzīvotāju grupās un jauniešu un jaunatnes darba organizatoru līdzdalība pieredzes apmaiņā un neformālās izglītības pasākumos. Savukārt Tukuma novada pašvaldība vienā no uzdevumiem ir noteikusi “sekmēt iedzīvotāju iesaisti neformālās izglītības un mūzikglītības pasākumos”, bet nav paredzējusi konkrētus pasākumus, kā tieši to ir plānots īstenot.

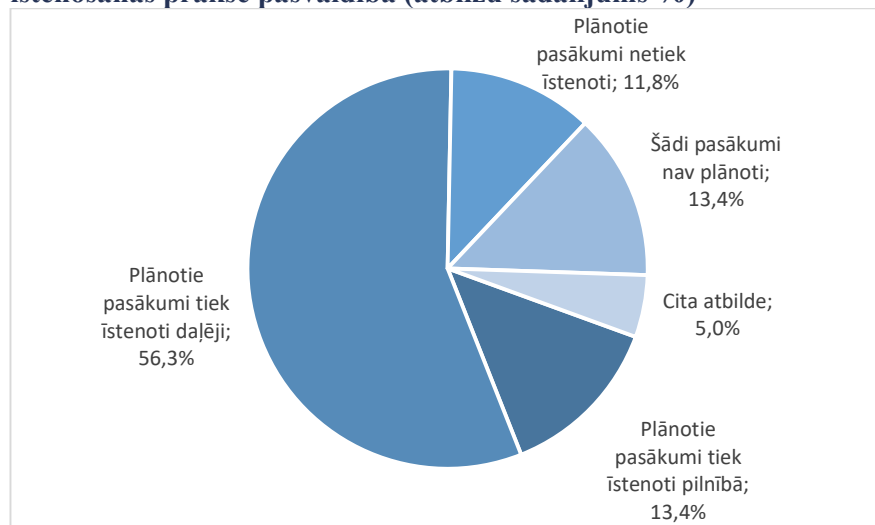
Interesanti, ka daļa pašvaldību kā vienu no pasākumiem mūzikglītības jomā ir norādījušas **izveidot vai stiprināt mūzikglītības centru pašvaldībā**, taču realitātē, kā parādīja pašvaldību aptauja, tikai atsevišķās pašvaldībās tādi darbojas, dažas tos ir slēgušas, mainoties politiskajiem uzstādījumiem un iespējamiem finansējuma avotiem to darbības uzturēšanai.

Kopumā, aplūkojot pašvaldību attīstības plānošanas dokumentus, iespējams secināt, ka tās pašvaldības, kurās ir attīstīta izglītības kultūra un atbilstoša infrastruktūra (PII, PI centri, mūzikglītības

centri un augstskolas), izvērstāk un detalizētāk nosaka uzdevumus un pasākumus attiecībā uz mūžizglītību.

Pašvaldību aptaujā to pārstāvji tika lūgti novērtēt, cik lielā mērā pašvaldībā tiek īstenoti attīstības plānošanas dokumentā norādītie pasākumi. Iegūtie rezultāti vizuāli atspoguļoti 2.3.11. attēlā.

2.3.11. attēls. Attīstības plānošanas dokumentos ietverto pasākumu PI/ mūžizglītības jomā īstenošanas prakse pašvaldībā (atbilžu sadalījums %)

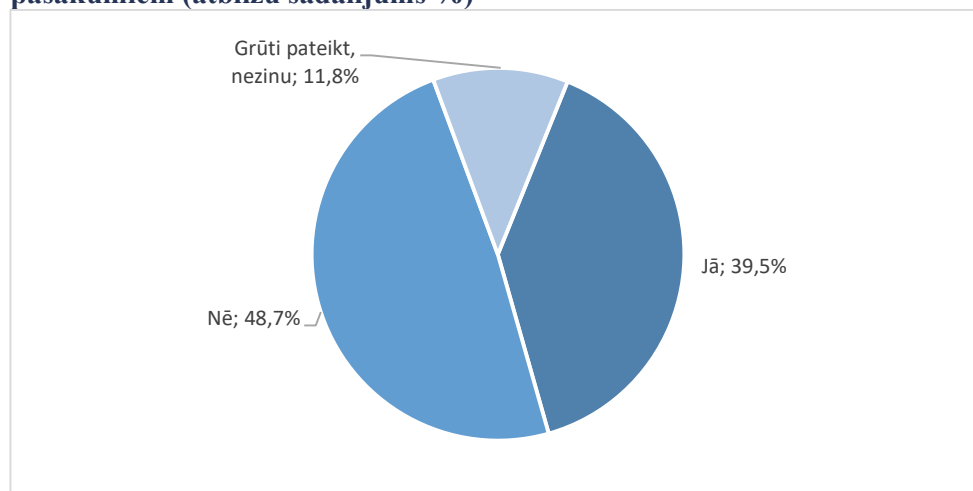


Avots: pašvaldības darbinieku aptauja (n=119)

Pirmo grupu veido pašvaldības, kurās plānotie pasākumi mūžizglītības jomā tiek īstenoti pilnībā vai daļēji. Proti, 13,4% (absolūtajos skaitļos tās ir 16 pašvaldības) respondentu atzina, ka pašvaldības attīstības plānošanas dokumentā iekļautie pasākumi mūžizglītības vai PI jomā tiek īstenoti pilnībā, vairāk kā puse (56,3%) norādīja, ka tas notiek daļēji. Šajā grupā nav vērā ņemamu atšķirību atkarībā no pašvaldības lieluma. Otru pašvaldību grupu veido tās pašvaldības, galvenokārt vidējie un mazie novadi, kuros plānotie pasākumi netiek īstenoti (11,8%) vai šādi pasākumi pieaugušajiem vispār netiek plānoti (13,4%). Vēl 5% sniedza citu atbildi, visbiežāk skaidrojot, ka nav informēti par to vai arī viņiem ir grūtības atbildēt uz šo jautājumu (pārsvārā mazo novadu pašvaldību pārstāvji). Skatoties reģionu griezumā, biežāk PI pasākumi netiek plānoti Rīgas reģiona pašvaldībās, kas skaidrojams ar Rīgas tuvumu, un Latgales reģionā, kur vairākos rādītājos redzams, ka PI un mūžizglītības joma ir vājāk attīstīta.

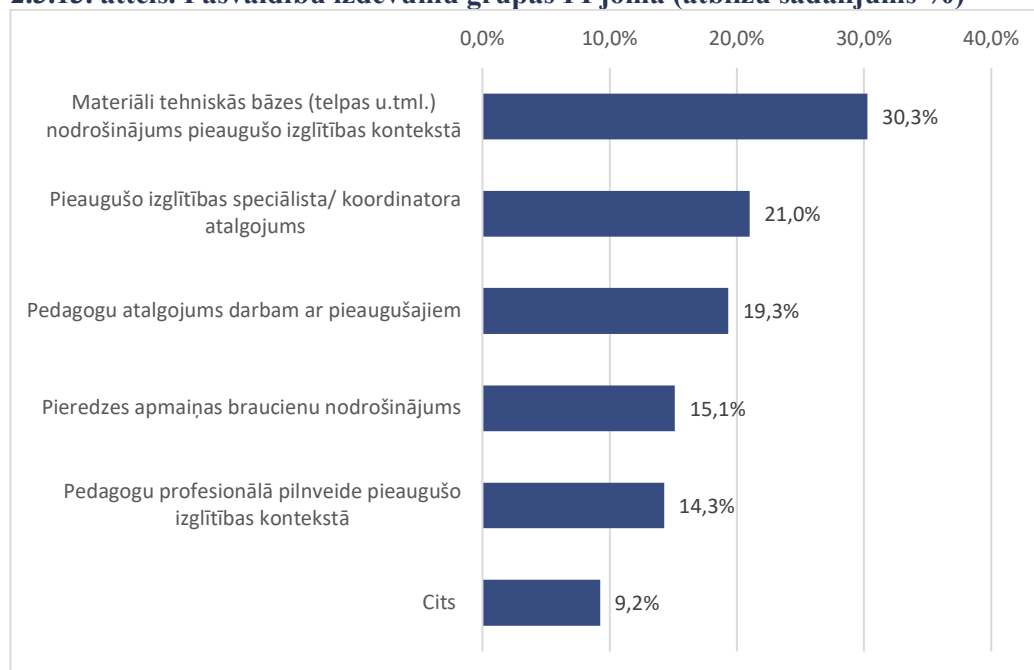
Kā liecina aptaujas rezultāti, **PI mērķēti pašvaldības budžeta līdzekļi regulāri – ik gadu – tiek paredzēti 39,5% pašvaldību, tādi netiek paredzēti 48,7% pašvaldību**, kamēr grūtības sniegt konkrētu atbildi aptaujā bija 11,8% pašvaldību pārstāvju, kas nozīmē, ka pietiekami daudzos gadījumos tiem darbiniekiem, kuri ir atbildīgi par PI jautājumiem, nav izpratnes par pašvaldības budžetā atvēlētajiem līdzekļiem šai jomai (2.3.12. attēls). Analizējot šos datus sadalījumā pēc pašvaldības lieluma pazīmes, nevar izvirzīt viennozīmīgus secinājumus, jo, piemēram, to vidū, kas atzīst, ka mērķēti līdzekļi netiek paredzēti, ir gan lielo pilsētu pašvaldības (četras no deviņām pilsētām), gan mazie un vidējie novadi. Attiecīgi biežāk šādi mērķēti līdzekļi tiek plānoti lielo novadu pašvaldībās, t.sk. 10 (no 21) reģionālās nozīmes centru pašvaldībās. Reģionu griezumā redzams, ka retāk regulāri budžeta līdzekļi PI pasākumiem tiek paredzēti Vidzemes, Kurzemes un Latgales reģionos, savukārt biežāk Rīgas un Zemgales reģionos.

2.3.12. attēls. Mērķēto pašvaldības budžeta līdzekļu paredzēšana/ neparedzēšana PI pasākumiem (atbilžu sadalījums %)



Avots: pašvaldības darbinieku aptauja (n=119)

2.3.13. attēls. Pašvaldību izdevumu grupas PI jomā (atbilžu sadalījums %)



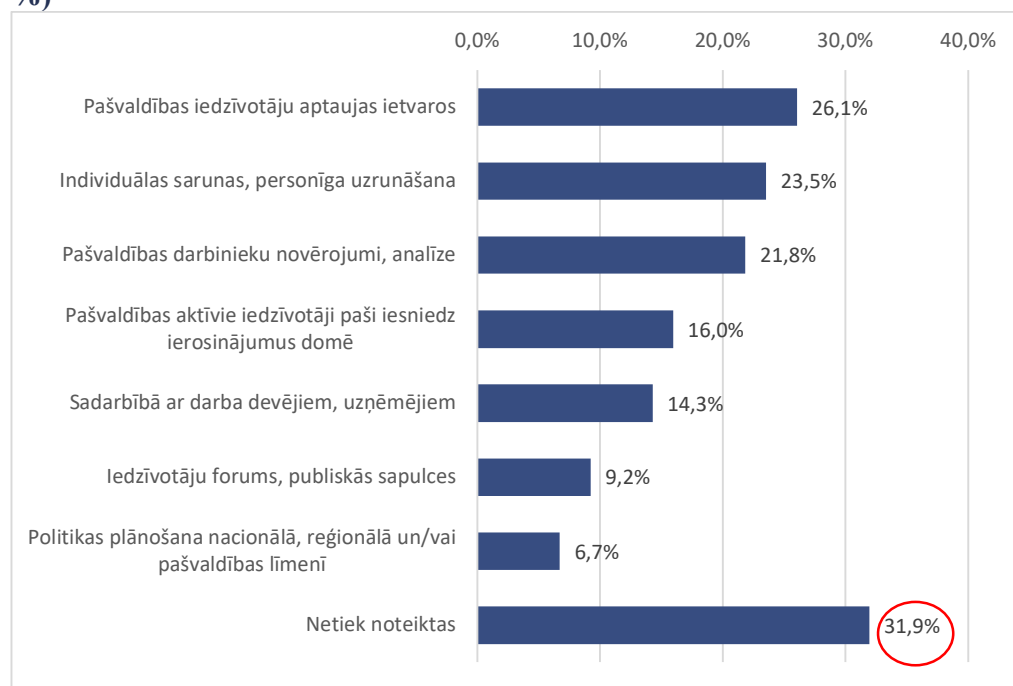
Avots: pašvaldības darbinieku aptauja (n=39)

Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

2.3.13. attēlā ir apkopotas 39 pašvaldību brīvi sniegtās atbildes par to, kādiem PI pasākumiem un/vai izdevumiem tiek paredzēti pašvaldības budžeta līdzekļi. Visbiežāk (30,3%) tika norādīts, ka nauda tiek nodrošināta materiāli tehniskās bāzes, t.sk. telpu, nodrošināšanai PI. Tas lieka domāt, ka arī šajos gadījumos tie var nebūt mērķēti līdzekļi tieši PI, bet kopumā iekļaujas pašvaldības iestāžu infrastruktūras uzturēšanas izdevumos, ko var attiecināt arī uz PI. Otra biežāk minētā (21%) izdevumu grupa ir PI speciālista/ koordinators atalgojums. Šo biežāk minējuši iedzīvotāju skaita ziņā vidēji lielo novadu pārstāvji. Trešo biežāk minēto izdevumu grupu veido pedagogu atalgojums darbam ar pieaugušajiem (19,3%). Finansējums tiek piešķirts arī tādiem mērķiem kā pieredzes apmaiņas braucieni (15,1%), pedagogu profesionālā pilnveide PI jomā (14,3%). Vēl tika minētas arī tādas

izdevumu pozīcijas kā administratīvie izdevumi, transports mācību dalībniekiem, semināri uzņēmējiem un citām mērķa grupām, pašvaldības darbinieku apmācības un tālākizglītība, NVO projektu līdzfinansējums u.c. Kopumā, spriežot pēc saņemtajām atbildēm par izdevumu grupām, secināms, ka **tikai nelielā daļā (apmēram 20%) pašvaldību pēc būtības tiek paredzēti regulāri un mērķēti finanšu resursi PI jomai**, kamēr lielākajā daļā gadījumu tie iekļaujas kopējā pašvaldības izglītības budžetā.

2.3.14. attēls. Iedzīvotāju vajadzību un vēlmju noteikšanas veidi PI jomā (atbilžu sadalījums %)



Avots: pašvaldības darbinieku aptauja (n=119)

Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

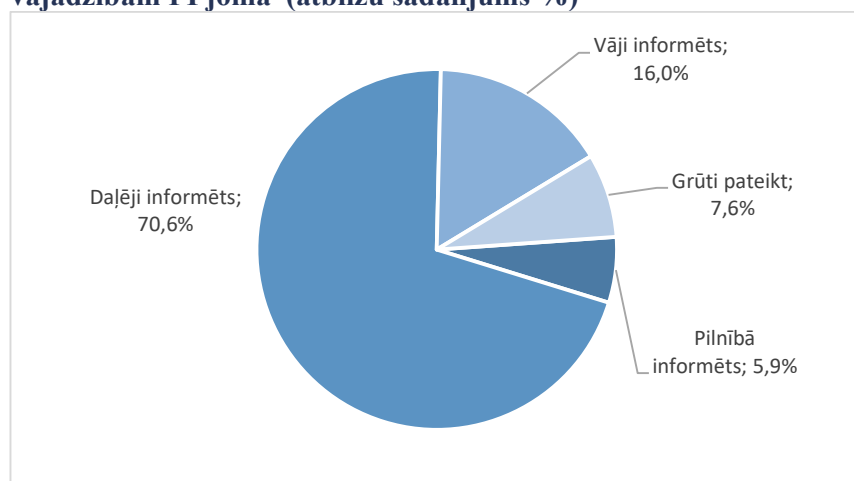
Iedzīvotāju **izglītības vajadzības tiek noteiktas 68,1% aptaujāto pašvaldību (biežāk lielajās pilsētās un lielajos novados), attiecīgi 31,9% pašvaldību (biežāk vidējos un mazos novados) tās netiek noteiktas**. Visbiežāk (26,1%) izglītības vajadzības tiek noskaidrotas pašvaldības **iedzīvotāju aptaujās**, kas visbiežāk tiek veiktas izstrādājot pašvaldību attīstības programmas. Tas nozīmē, ka tiek iegūta salīdzinoši vispārīga informācija. Pie šīs vajadzību noskaidrošanas instrumentu grupas saturiski pieder arī līdzdalība politikas plānošanas procesā vietējā, reģionālā vai nacionālā līmenī, kura ietvaros tiek noskaidrotas iedzīvotāju vajadzības dažādās jomās, t.sk. izglītībā. Informācija tiek iegūta dažādos veidos – no iestāžu darbību pārskatiem, statistikas datiem, ekspertu vērtējumiem, iesaistīto pušu pieredzes u.tml.

Otrs izplatītākais iedzīvotāju izglītības vajadzību noskaidrošanas veids ir **individuālās sarunas un personīga uzrunāšana (23,5%)**, kas vērtējams pozitīvi, taču ļoti svarīgi, lai tās tiktu arī sistematizētas, veidojot izpratni par PI pieprasījumu no iedzīvotāju puses. Iedzīvotāju viedoklis tiek noskaidrots arī **iedzīvotāju forumos un sapulcēs**. Te jāņem vērā, ka šādos pasākumos parasti piedalās aktīvākie vietējo kopienu iedzīvotāji. Tā ir arī tā grupa, kas par savām vajadzībām pati nāk klajā, vērsties pie pašvaldības ar ierosinājumiem par izglītojošiem pasākumiem. **Neformālas vietējās kopienas** (piemēram, ciema rīcības grupa) ir viens no pašvaldībās identificētajiem labās prakses piemēriem iedzīvotāju motivēšanā iesaistīties mācībās. Trešais biežāk minētais (21,8%) iedzīvotāju izglītības vajadzību noskaidrošanas instruments ir pašvaldības iestāžu novērojumi darbā ar klientiem un iestādes

darba analīze. Sadarbībā ar uzņēmējiem un darba devējiem PI pieprasījums tiek noskaidrots 14,3% pašvaldību.

Par minēto izglītības vajadzības noskaidrošanas veidu efektivitāti netieši liecina 2.3.15. attēlā apkopotās pašvaldības pārstāvju atbildes par to, cik lielā mērā viņi ir informēti un saprot iedzīvotāju vajadzības PI jomā.

2.3.15. attēls. Pašvaldības darbinieku informētības līmeņa pašvērtējums par iedzīvotāju vajadzībām PI jomā (atbilžu sadalījums %)



Avots: pašvaldības darbinieku aptauja (n=119)

Pilnībā informēti par iedzīvotāju izglītības vajadzībām ir tikai 5,9% pašvaldību atbildīgie darbinieki, lielākā daļa no viņiem strādā lielajās pilsētās vai lielajos novados. **70,6% aptaujāto norādīja, ka ir informēti daļēji**, kamēr 16% atzina, ka ir vāji informēti (visbiežāk vidējo un mazo novadu pārstāvji), bet 7,6% nespēja sniegt konkrētu vērtējumu par savu informētības līmeni. Reģionu griezumā redzams, ka vājāk informēti par iedzīvotāju izglītības vajadzībām ir Vidzemes un Latgales reģionu pašvaldībās strādājošie, attiecīgi Rīgas, Kurzemes un Zemgales pašvaldībās biežāk ir sniegti pozitīvi informētības līmeņa vērtējumi. Likumsakarīgi, ka, raugoties uz šiem datiem sadalījumā pēc respondentu ieņemamā amata pazīmes, informētāki ir PI centru vadītāji, pašvaldības izglītības struktūrvienību vadītāji, izglītības speciālisti un metodiķi. Neviens no aptaujātajiem PI speciālistiem un koordinatoriem, t.sk. tiem, kas pilda 8.4.1. SAM projekta koordinators pienākumus pašvaldībā, nav sniedzis atbildi, ka ir pilnībā informēts šajā jautājumā. Šī respondentu grupa uzskata, ka viņu informētības līmenis par pieaugušo izglītības vajadzībām pašvaldībā ir vidējs (daļēji informēts/-a). Iespējams, tas skaidrojams ar to, ka šī grupa kritiskāk vērtē iespējas pilnībā būt informētiem par pieaugušo izglītības vajadzībām. Zemais pilnībā informēto pašvaldību darbinieku īpatsvars liek domāt ne vien par **izmantoto vajadzību noskaidrošanas veidu nepilnībām**, bet arī par to, ka **PI joma darbiniekiem, kas atbild par PI jautājumiem pašvaldībā, nav starp prioritārajiem viņu darba pienākumiem.**

Laika posmā no 2016. gada līdz 2018. gadam pašvaldībās īstenotie PI pasākumi un pašvaldību īpatsvars, kurās tie ir notikuši, ir apkopoti 2.3.16. attēlā, kur tie ir sakārtoti minēšanas biežuma secībā. Svarīgi uzsvērt, ka šie dati nesniedz informāciju par pasākumu kvalitāti un īstenošanas regularitāti. Datu analīzē visi aptaujā minētie pasākumi ir strukturēti tematiskās grupās atbilstoši to saturam.

2.3.16. attēls. Pašvaldībā īstenotie pasākumi PI jomā laikā no 2016. līdz 2018. gadam (atbilžu sadalījums %)



Avots: pašvaldības darbinieku aptauja (n=119)
 Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Neraugoties uz minētajiem datu interpretācijas ierobežojumiem par pasākumu kvalitāti un regularitāti, var secināt, ka visplašāk tiek īstenoti **informācijas izplatīšanas pasākumi**, kurus minējušas vairāk kā divas trešdaļas pašvaldību. 85,7% norādīja, ka izvieto informāciju par PI iespējām pašvaldības mājas

lapās – visbiežāk tā ir izglītības piedāvātāju kontaktinformācija un informācija par piedāvāto programmu nosaukumiem ar saiti uz izglītības piedāvātāju mājas lapām, kā arī informācija par 8.4.1. SAM projektu (sk. 2.2.3. sadaļā pārskatu par pašvaldību mājas lapās izvietoto informāciju). 62,2% pašvaldību izvietojuma informāciju savā mājas lapā par PI piedāvājumu nacionālā mērogā, ar to visbiežāk domājot informāciju par 8.4.1. SAM projektu. Informācija tiek izplatīta arī mutvārdos (73,9%).

PI jomas pasākumu ietvaros pašvaldībās tiek attīstīta **PI tehniskā un intelektuālā infrastruktūra** – veikta pašvaldības izglītības iestāžu materiāli tehniskās bāzes pilnveidošana, kura tiek izmantota PI pasākumiem (44,5%), darbojas PI centrs (3,4%), tiek īstenota neformālās izglītības programmu pieaugušajiem licencēšana (51,3%), tiek atbalstīta pedagogu, kas strādā ar pieaugušajiem, tālākizglītība (53,8%), paaugstinātas PI organizatoru un īstenotāju kompetences (30,3%), īstenoti reģionāli, nacionāli un starptautiski pieredzes apmaiņas un sadarbības pasākumi (40,3%), veikta PI jomas situācijas izpēte un analīze (27,7%), noteiktas iedzīvotāju izglītības vajadzības un vēlmes (35,3%). Par PI pasākumu tiek uzskatīta arī tālākizglītības nodrošināšana pašvaldības darbiniekiem, kas ir plaši izplatīts pasākums pašvaldību vidū (73,1%). Pētot šos datus reģionālā griezumā, atklājās, ka PI jomas situācijas izpēte un iedzīvotāju vajadzību noteikšana aktīvāk notikusi Rīgas reģiona un Vidzemes reģiona pašvaldībās. Savukārt PI speciālistu un koordinatoru kompetences celšana – Kurzemes reģionā. Attiecībā uz pārējiem pasākumiem nav konstatētas būtiskas atšķirības sadalījumā pēc pašvaldības lieluma vai reģiona.

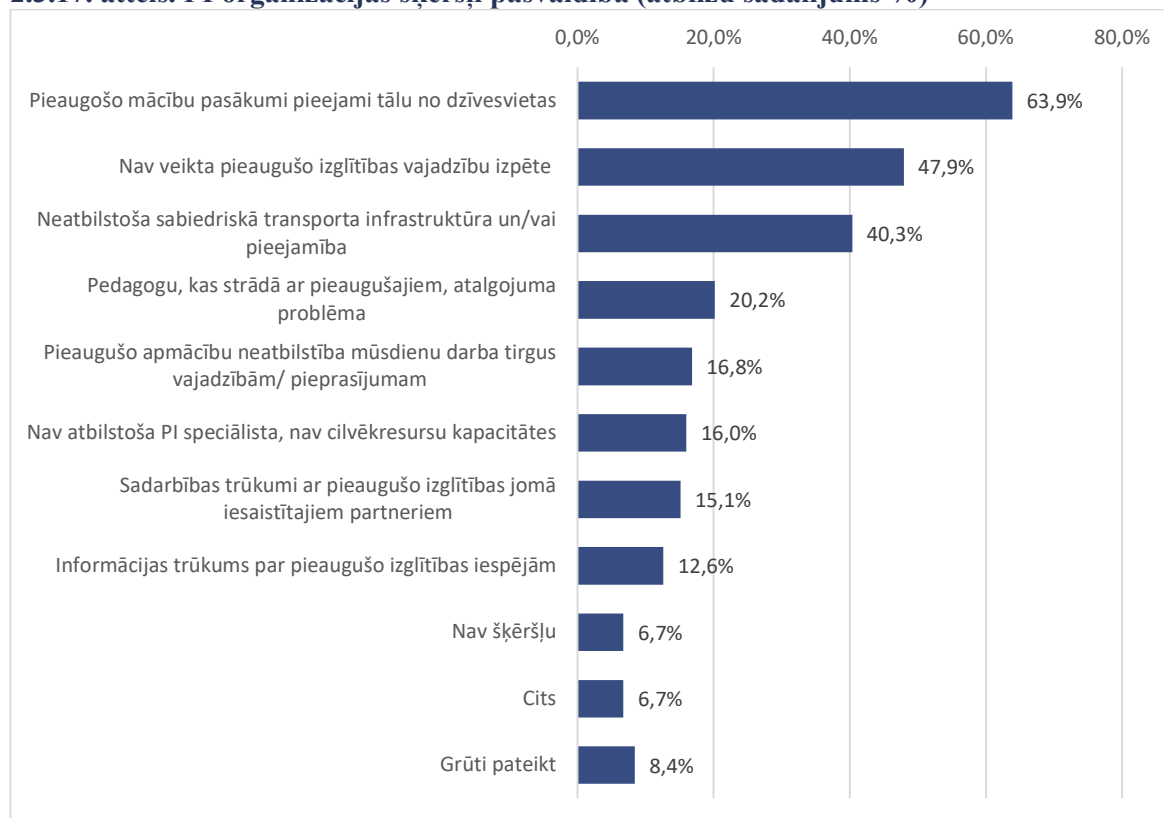
Atsevišķu pasākumu grupu veido **izglītības pasākumi pieaugušajiem** (iedzīvotājiem) – tiek piedāvāti izglītības pasākumi 8.4.1. SAM projekta ietvaros (61,3%), ieviestas jaunas neformālās un informālās izglītības programmas, apmācības (55,5%), pilnveidots esošais neformālās izglītības piedāvājums (47,9%), nodrošināti tālākizglītības (iepriekš iegūtās izglītības turpināšana un profesionālās meistarības pilnveidošana atbilstoši konkrētās profesijas prasībām) pasākumi iedzīvotājiem (25,2%), attīstītas iedzīvotāju attālinātās pašmācības iespējas (vebināri, tiešsaistes lekcijas, e-apmācības, tiešsaistes mācību materiāli u.tml.) (21,8%). Sadalījumā pa reģioniem attiecībā uz tālākizglītības pasākumiem iedzīvotājiem pozitīvā nozīmē izceļas Zemgales reģions, kura pašvaldībās visbiežāk notikušas šādas mācības. Savukārt, neformālās programmas biežāk pilnveidotas Rīgas, Vidzemes un Kurzemes reģionos. Jaunas neformālās izglītības programmas izstrādātas visos reģionos vienlīdz bieži, izņemot Latgales reģiona pašvaldības, kurās tas noticis izteikti retāk.

Nākamā PI pasākumu grupa ir saistīta ar **atbalsta pasākumiem un pakalpojumiem pieaugušajiem**, piemēram, izstrādāta un/ vai realizēta motivācijas programma sociālās atstumtības un bezdarba riska grupām (13,4%), attīstīti sociālie pakalpojumi sociālās atstumtības un bezdarba riska grupām (33,6%), attīstīti bibliotēkas pakalpojumi (lielā daļā gadījumu tas ir bijis saistīts ar VARAM īstenoto programmu “Mana Latvija.lv. Dari digitāli!”, kuras ietvaros tiek apmācīti digitālie aģenti, t.sk. Latvijas bibliotēku darbinieki⁵³) (68,1%), karjeras un izglītības izvēles konsultāciju sniegšana (29,4%), ieviestas mērķstipendijas mūžizglītības veicināšanai (3,4% jeb četrās pašvaldībās). Pasākums, kura minēšanas biežums ir atšķirīgs dažādos reģionos, ir karjeras un izglītības konsultācijas, proti, plašāk tās tikušas sniegtas Rīgas reģiona un Vidzemes reģiona pašvaldībās.

Veicot šo datu padziļinātu analīzi atkarībā no pašvaldības lieluma, secināms, ka kopumā būtiskas atšķirības pēc šīs pazīmes nepastāv. Nedaudz biežāk lielajās pilsētās un lielajos novados tiek veikta PI jomas izpēte, iedzīvotāju vajadzību identificēšana, karjeras un izglītības konsultācijas, kā arī atbalsta pasākumi PI speciālistiem un koordinatoriem, ceļot viņu kompetenci.

⁵³ 2018. gadā tika sagatavoti 1342 bibliotekāri visā Latvijā. Avots: <https://mana.latvija.lv/mana-latvija-lv-dari-digitali-macibas-uzsak-valsts-un-pasvaldibas-iestazu-darbinieki/> (sk. 19.03.2020.)

2.3.17. attēls. PI organizācijas šķēršļi pašvaldībā (atbilžu sadalījums %)



Avots: pašvaldības darbinieku aptauja (n=119)
Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Galvenie PI organizācijas sistēmiskie šķēršļi (tādi, kas nav saistīti ar iedzīvotāju kā izglītības mērķa grupas individuālajiem šķēršļiem) pašvaldībā ir atspoguļoti 2.3.17. attēlā. Trīs visbiežāk minētie ir (1) pieaugušo izglītības pasākumu norises vietas atrašanās tālu no dzīves vietas (63,9%); (2) nav veikta pieaugušo izglītības vajadzību izpēte (47,9%); (3) neatbilstoša sabiedriskā transporta infrastruktūra vai tās pieejamība, lai nokļūtu uz mācību vietu (40,3%). Pārējās šķēršļu grupas ir minētas retāk. Tas nozīmē, ka **divi nozīmīgākie iemesli, kas kavē attīstīt PI aktivitātes pašvaldībā, ir informētības trūkums par izglītības pieprasījumu un izglītības pasākumu norises vietas nepieejamība.**

Izvērtējot visus minētos šķēršļus no pašvaldību perspektīvas, secināms, ka lielākā daļa no tiem ir novēršami bez ievērojamiem finanšu ieguldījumiem, piemēram, iedzīvotāju vajadzību noskaidrošana, informācijas pieejamības nodrošināšana par PI iespējām, sadarbības uzlabošana starp PI jomā iesaistītajām pusēm, kā arī tāda PI piedāvājuma veidošana, kas atbilst darba tirgus vajadzībām (kā liecina izglītības piedāvātāju pieredze, viņi spēj reaģēt uz pieprasījumu, ja vien ir par to informēti). Finanšu ieguldījumi ir nepieciešami divu šķēršļu mazināšanai – pedagogu, kas strādā ar pieaugušajiem, atalgojuma nodrošināšanai un PI speciālista vai koordinatora amata vienības ieviešanai pašvaldībās. Pēdējā šķēršļa pārvarēšanai nepieciešami arī cita veidi resursi, kā skaidrots augstāk (sk. 2.3.1. sadaļas noslēgumu), apkopojot Izvērtējumā intervēto ekspertu viedokļus par PI koordinators pienākumiem un lomu pašvaldībā. Ieteicams izvērtēt nepieciešamību izstrādāt neformālās izglītības programmu darbiniekiem, kas uzņemas PI jomas pienākumus pašvaldībās.

2.3.4. Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju iesaistīšanas mācībās pasākumi un šķēršļi pašvaldībās

Pašvaldību aptaujas rezultātu noslēdzošā sadaļa ir veltīta nodarbināto ar zemu kvalifikāciju iesaistīšanas mācībās pasākumiem un individuālo šķēršļu raksturojumam, raugoties no pašvaldību perspektīvas. Pirmkārt, jānorāda, ka pašvaldību vidū ļoti raksturīga ir nostāja, ka pašvaldībā **PI jomā netiek atsevišķi identificēta tāda grupa kā nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju**, tāpēc uz šo grupu attiecas visi pasākumi, kas tiek mērķēti pieaugušajiem kā izglītības mērķa grupai kopumā. Otrkārt, **izplatīts ir viedoklis, ka ar zemas kvalifikācijas nodarbinātajiem kā atsevišķu mērķa grupu nav nepieciešams strādāt**. Pašvaldību pārstāvju argumentācija ir raksturota šīs sadaļas turpinājumā, analizējot datus par to, cik lielā daļā pašvaldību šai mērķa grupai tiek īstenoti mērķēti informācijas izplatīšanas, motivācijas un iesaistīšanas mācībās pasākumi. Treškārt, vairākos gadījumos pašvaldību pārstāvji norādīja, PI neesot pašvaldību kompetence, atsaucoties uz Izglītības likumu, kas nosaka, ka pašvaldības īsteno politiku PI jomā un nodrošina piešķirtā finansējuma sadali un uzraudzību pār finanšu līdzekļu izlietojumu (17. panta 22. punkts). **Daļas pašvaldību interpretācijā skaidra PI funkcija pašvaldībām nav deleģēta, tāpat arī šim mērķim nav piešķirts finansējums.**

2.3.18. attēls. Informācijas izplatīšanas kanāli par PI iespējām pašvaldībā (atbilžu sadalījums %)



Avots: pašvaldības darbinieku aptauja (n=119). Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

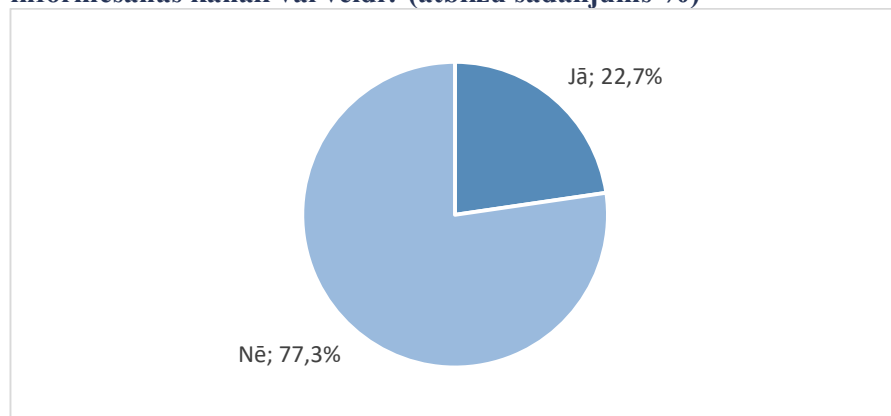
2.3.18. attēls atspoguļo datus par kopumā pašvaldībā izmantotajiem informācijas kanāliem, lai informētu iedzīvotājus par PI iespējām. Vispopulārākais, ko minējušas teju visas pašvaldības (98,3%), ir pašvaldības mājas lapa, kam seko sociālie tīkli (86,6%), tradicionālie mediji (vietējie - TV, radio, laikraksti) (84%) un informatīvie iekštelpu plakāti (79,8%). **Nozīmīgs informācijas izplatīšanas kanāls ir neformālās sarunas, to minējuši 78,2% pašvaldību pārstāvji.** To galvenais trūkums ir tas, ka tā nav sistemātiski izplatīta informācija, bet drīzāk *ad hoc* pieeja iedzīvotāju informēšanas darbā. Ņemot vērā, ka darbā ar iedzīvotājiem, īpaši nodarbināto ar zemu kvalifikāciju, ir nepieciešama

individuāla pieeja, šādas neformālas sarunas ir svarīgas, taču tām būtu jābūt neformālām pēc savas formas, lai iedrošinātu cilvēkus, bet pārdomātām pēc satura, lai tās palīdzētu sasniegt mērķi. Tāpat mērķtiecīga iedzīvotāju informēšana, izmantojot neformālo sarunu kā instrumentu, nevis ikdienišķa saruna, nejausi sastopoties kādā vietā. Tas nozīmē arī to, ka PI speciālistiem, kas strādā ar iedzīvotāju uzrunāšanu un motivēšanu, ļoti svarīgas ir starppersonu komunikācijas prasmes. Plaši izmantots (77,3%) informācijas izplatīšanas kanāls ir citas pašvaldības iestādes, proti, nododot informāciju citām iestādēm (piemēram, bibliotēkai, sociālajam dienestam u.c.), kuru klienti ir pašvaldības iedzīvotāji.

Aptuveni pusē no visām pašvaldībām tiek izmantoti arī tādi informācijas izplatīšanas kanāli kā informatīvie vides plakāti (56,3%), PI koordinātoru konsultācijas (47,9%), personīga attālinātā saziņa ar iedzīvotājiem, izmantojot tālruni vai elektroniskā pasta saziņas līdzekļus (52,1%). Par savu piedāvājumu informāciju izplata arī paši PI pakalpojumu sniedzēji, reklamējot savu piedāvājumu (47,1%). Sadalījumā pēc pašvaldības lieluma atkarībā no iedzīvotāju skaita informācijas izplatīšanas kanālu un veidu rādītājā nav konstatētas būtiskas atšķirības. Visi minētie informācijas kanāli vienlīdz bieži tiek izmantoti visās pašvaldībās. Tāpat nav konstatētas reģionālās atšķirības.

77,3% pašvaldību (absolūtajos skaitļos tās ir 92 pašvaldības) netiek izmantoti kādi specifiski informēšanas kanāli vai veidi, lai sasniegtu nodarbināto ar zemu kvalifikāciju mērķa grupu (2.3.19. attēls).

2.3.19. attēls. Vai nodarbināto ar zemu kvalifikāciju informēšanai tiek izmantoti kādi specifiski informēšanas kanāli vai veidi? (atbilžu sadalījums %)



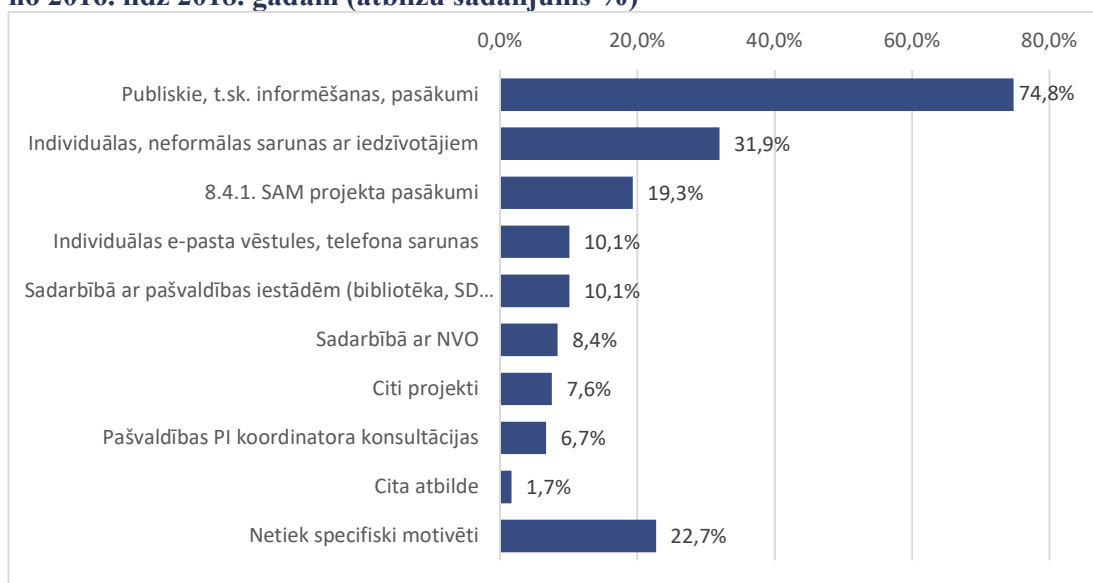
Avots: pašvaldības darbinieku aptauja (n=119)

Tajās pašvaldībās, kurās tas tiek darīts, tiek izmantoti šādi mērķa grupas informēšanas kanāli un veidi: tiešā uzrunāšana, attālinātā saziņa pa tālruni un elektroniski, sadarbībā ar sociālo dienestu, publiskie informācijas izplatīšanas kanāli (plakāti, tradicionālie vietējie mediji), vietējie līderi/uzticības personas informē iedzīvotājus neformālā komunikācijā. Kā redzams, šie pasākumi neatšķiras no tiem, kas tiek kopumā īstenoti, lai informētu pieaugušos kā izglītības mērķa grupu. Tikai vienā no pašvaldībām tika minētas arī **nodarbinības pašvērtējuma celšanai kā mērķa grupas sasniegšanas un informēšanas instruments par PI iespējām**, kas vērtējams kā labās prakses piemērs darbā ar nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju.

Kā redzams 2.3.20. attēlā, lai motivētu iedzīvotājus iesaistīties mācībās, visbiežāk tiek organizēti dažādi publiski pasākumi, t.sk. informēšanas pasākumi (74,8%). Tas nozīmē, ka tiek rīkotas iedzīvotāju sapulces (šajā pasākumu grupā atbilstoši pašvaldību stāstītajam iekļaujas arī vecāku sapulces, piemēram), semināri, diskusijas, talkas, atvērto durvju dienas iestādēs un/vai uzņēmumos u.tml. Šie pasākumi var būt arī neformāli, turklāt tie ne vienmēr ir mērķēti iedzīvotāju motivēšanai

iesaistīties mācībās, bet to laikā šī informācija tiek pārrunāta ar iedzīvotājiem. Šajā grupā ir iekļauti informatīvie pasākumi, kas rīkoti 8.4.1. SAM projekta ietvaros pašvaldībās, kā arī informācijas materiālu izvietošana (pasīvā informēšana). Otrs biežāk minētais veids, kā pašvaldībās iedzīvotāji tiek motivēti iesaistīties PI, ir **individuālas neformālas sarunas** (31,9%), kas ir izplatītākas lauku novados. Trešais biežāk minētais pasākums ir **8.4.1. SAM projekta ietvaros īstenotie mācību pasākumi** (19,3%).

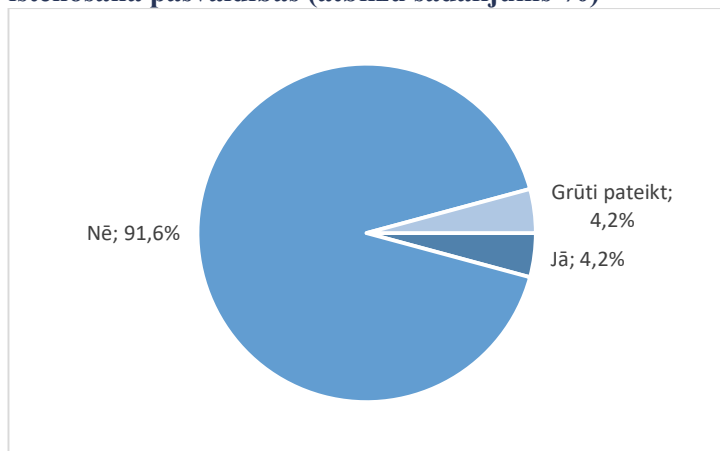
2.3.20. attēls. Iedzīvotāju motivāciju iesaistīties mācības veicinošie pasākumi pašvaldībās laikā no 2016. līdz 2018. gadam (atbilžu sadalījums %)



Avots: pašvaldības darbinieku aptauja (n=119). Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Visi pārējie pasākumi ir sastopami tikai nelielā daļā pašvaldību (10% gadījumu un retāk) – individuāla attālinātā saziņa, pasākumi sadarbībā ar citām pašvaldības iestādēm un NVO, dažādu projektu ietvaros. Pašvaldības **PI koordinators konsultācijas kā iedzīvotājus motivējošs pasākums tika minēts tikai 6,7% gadījumos** (trīs lielās pilsētas, viens reģionālās nozīmes centrs un četri lauku novadi).

2.3.21. attēls. Nodarbināto ar zemu kvalifikāciju motivēšanas iesaistīties mācībās pasākumu īstenošana pašvaldībās (atbilžu sadalījums %)



Avots: pašvaldības darbinieku aptauja (n=119)

Līdzīgi kā ar informēšanas pasākumiem, arī **motivēšanas iesaistīties mācībās pasākumi 91,6% pašvaldību netiek īpaši orientēti uz zemas kvalifikācijas profesijās nodarbinātajiem** (sk. 2.3.21. attēlu). **Tikai piecās pašvaldībās, kā atzina to pārstāvji, šādi specifiski pasākumi tiek īstenoti** (Ozolnieku novadā, Salas novadā, Alsungas novadā, Mālpils novadā un Daugavpilī). Šīs piecas pašvaldības pārstāv visus piecus reģionus, ņemot vērā, ka Rīga un Rīgas reģions šīs aptaujas datu analīze ir apvienoti. Visas pašvaldības, izņemot vienu (lielā pilsēta), ir iedzīvotāju skaita ziņā mazi lauku novadi. Katrā no šīm piecām pašvaldībām tiek īstenotas atšķirīgas aktivitātes, kuras vērtējamas kā **labās prakses piemēri** (sk. logu zemāk).

Pašvaldību labās prakses piemēru nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sasniegšanai un motivēšanai iesaistīties mācībās

- ✓ Pašvaldībā iedzīvotāju vidū ir **uzticības personas**, kuras nodibina kontaktu ar mērķa grupu, izzina tās vajadzības, dzīves apstākļus, un vienkāršā, viņiem saprotamā veidā izstāsta par mācību iespējām un kā tās var izmantot. Tādējādi šīs uzticības personas darbojas kā starpnieks starp mērķa grupu, pašvaldību (piemēram, PI koordinātoru) un izglītības piedāvātāju. Šāda prakse balstās uz atsevišķu personu entuziasmu, pastāv zināms tās ilgtspējas risks, līdz ar to tā var būt viens no veidiem, kā sekmēt mērķa grupas iesaisti PI. Šāda prakse var būt kā papildinošs instruments kopējā PI koordinātoru darbā.
- ✓ Pašvaldības darbinieks, kas nodarbojas ar PI jomu, kopā ar mērķa grupas pārstāvjiem (parasti individuāli) dodas apmeklēt konkrētu uzņēmumu, lai iepazīstinātu ar darba vidi un saturu, tādējādi motivējot iesaistīties mācībās, kas cilvēkam ļautu šajā konkrētajā uzņēmumā pēc tam strādāt. Pēc būtības tās ir **darba vidē balstītas karjeras konsultācijas**.
- ✓ Pašvaldība **mērķtiecīgi strādā ar darba devējiem**, dodoties pie viņiem uz uzņēmumiem, informējot par mācību iespējām un nosacījumiem, palīdzot saprast, kā darbinieki varētu apvienot mācības ar darbu, kuros laikos un dienās darba devējam būtu labāk, ja notiek mācības, un pēcāk darba devēji motivē vai pat nosūta darbiniekus uz mācībām.
- ✓ Pašvaldība (PI koordinātoru) veido sadarbību ar darba devējiem, lai organizētu **tikšanās uzņēmumos ar darbiniekiem** un informētu par izglītības iespējām, t.sk. 8.4.1. SAM projekta ietvaros. Proaktīva mērķa grupas tiešā uzrunāšana darba vidē.
- ✓ Līdzīgi kā gadījumā ar uzticības personām kādā citā Latvijas pašvaldībā ir izveidojusies **neformāla ciema iedzīvotāju rīcības grupa**, kas tiek dēvēta par viedo ciemu, kurā notiek regulāra mijiedarbība ar vietējiem iedzīvotājiem, kā rezultātā šīs grupas dalībnieki ir starpnieki starp pašvaldību un iedzīvotājiem visa veida informācijas izplatīšanā. Uz vietējo kopienu potenciālu PI attīstīšanā pašvaldībās, īpaši darbā ar grupām, kurām ir zemākas pamatprasmes, t.sk. sociālās un mācīšanās prasmes, intervijās vērsa uzmanību arī atsevišķi eksperti.

Turpinājumā, balstoties uz kvalitatīvajiem datiem – pašvaldību sniegtajām atbildēm uz atvērto jautājumu par iemesliem, **kāpēc netiek īstenoti mērķēti motivēšanas un sasniegšanas pasākumi darbā ar nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju**, - ir raksturoti izplatītākie pašvaldību pārstāvju viedokļi un pieredze.

(1) Viens no diezgan izplatītiem viedokļiem ir tāds, ka **izglītībā jāiesaista tikai motivētie iedzīvotāji, bet ar nemotivētām iedzīvotāju grupām nav jāstrādā**. Šāda nostāja tiek pamatota ar kopumā jau tā ierobežotajiem vai neesošajiem visa veida resursiem, tāpēc jāēģilni tos izlietot ir darbā ar tiem, kas var sniegt rezultātu. Turklāt nemotivētajiem iedzīvotājiem ir paredzēti speciāli atbalsta instrumenti NVA īstenoto projektu ietvaros, t.sk. finansiāli⁵⁴. Šis viedokļu kopums parāda, ka nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju tiek uztverti kā viena grupa kopā ar bezdarbniekiem, t.sk. ilgstošajiem bezdarbniekiem.

(2) Daļa aptaujas dalībnieku atzina, ka viņi nav identificējuši nodarbinātos ar zemu kvalifikāciju kā sava darba mērķa grupu, par to nav veikta nekāda analīze un kopumā **tā neesot PI koordinatoru mērķa grupa**, jo nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju nav vēlēšanās mācīties, nav pat interese par mācībām. Līdz ar to šis jautājums ir nevis izglītības speciālistu, bet sociālo darbinieku kompetences lauks.

(3) Tiek uzskatīts, ka šī mērķa grupa ir ļoti specifiska un sarežģīta, un darbam ar to **neesot nepieciešamo cilvēku, finanšu un laika resursu**. Pašvaldību pārstāvji uzskata, ka atalgojums par darbu specifiski ar šo grupu nav paredzēts, savukārt PI koordinatoru atalgojums 8.4.1. SAM projektā nav motivējošs.

(4) Darbs ar šo PI mērķa grupu netiek veikts, jo tas **nav paredzēts pašvaldības attīstības programmā**. Šajā viedokļu grupā var iekļaut arī atbildes, saskaņā ar kurām pašvaldībai līdz šim nav bijusi nepieciešamība un mērķis vai uzdevums strādāt ar šo grupu, par šo mērķa grupu netiek mērķēti domāts, turklāt, kā norādīja viens no aptaujas dalībniekiem, pašvaldībai nav tiesību uzzināt informāciju par iedzīvotāju kvalifikācijas līmeni personas datu aizsardzības regulas ievērošanas kontekstā.

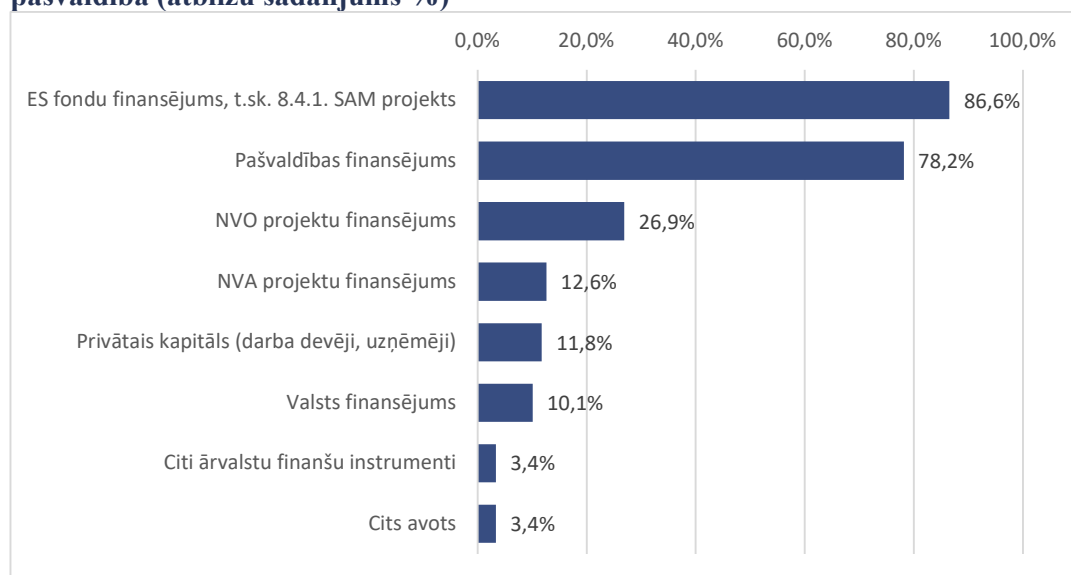
(5) Pašvaldību darbiniekiem **PI joma kopumā ir jauna, nav iegūta praktiskā pieredze, nav zināšanu** par šīs grupas vajadzībām, veidiem, kā ar šo grupu strādāt, kā to uzrunāt un motivēt. Kā vaļširdīgi atzina kādas pašvaldības darbiniece: “Ir jābūt brīnumdarim, lai motivētu viņus iesaistīties [mācībās]!”.

(6) **Darba devējiem ir negatīva ietekme** uz šo grupu motivāciju, jo viņi ir līdzdalību mācībās kavējošs faktors, jo nevēlas, ka darbinieki iesaistās mācībās darba laikā.

Divi galvenie iedzīvotāju motivāciju iesaistīties mācībās veicinošo pasākumu **finansējuma avoti** ir, pirmkārt, **ES fondu finansējums**, t.sk. 8.4.1. SAM projekta finansējums (86,6%); otrkārt, **pašvaldības finansējums** (78,2%). Noskaidrojot aptaujas dalībnieku viedokli par konkrētā finansējuma avota izlietojuma mērķi, ir secināms, ka ES fondu finansējums tiek izmantots publiskajiem informēšanas pasākumiem un informatīvajiem materiāliem. Retāk tika norādīts tāds mērķis kā PI koordinatoru konsultācijas. Arī pašvaldības finansējums tiek izlietots galvenokārt informēšanas pasākumiem, NVO projektu līdzfinansēšanai, PI centra vadītāja atalgojumam, materiāli tehniskajai bāzei, pedagogu un lektoru atalgojumam, kas strādā ar pieaugušajiem, pašvaldības darbinieku tālākizglītībai, individuālajam darbam ar iedzīvotājiem. Šīs atbildes parāda, ka daļa pašvaldības pārstāvju nenošķir kopējos izdevumu mērķus PI jomā un izdevumu, kas vērsti tieši uz iedzīvotāju motivēšanu iesaistīties mācībās, mērķus. Pārējie intervijās minētie finansējuma avoti ir NVO projektu piesaistītais finansējums (26,9%), NVA projektu finanšu resursi (12,6%), privātais kapitāls (11,8%), valsts finansējums (10,1%) un citi ārvalstu finanšu instrumenti (3,4%).

⁵⁴ NVA ESF projekta „Atbalsts ilgstošajiem bezdarbniekiem” (Nr. 9.1.1.2/15/I/001) ietvaros tiek sniegts atbalsts ilgstošajiem bezdarbniekiem un bezdarbniekiem ar invaliditāti, kas ir vērsts uz atbalstu darba meklēšanai, ieskaitot atbilstoša izglītības pakalpojuma piemērošanu.

2.3.22. attēls. Finansējuma avoti iedzīvotāju motivēšanas iesaistīties mācībās pasākumiem pašvaldībā (atbilžu sadalījums %)



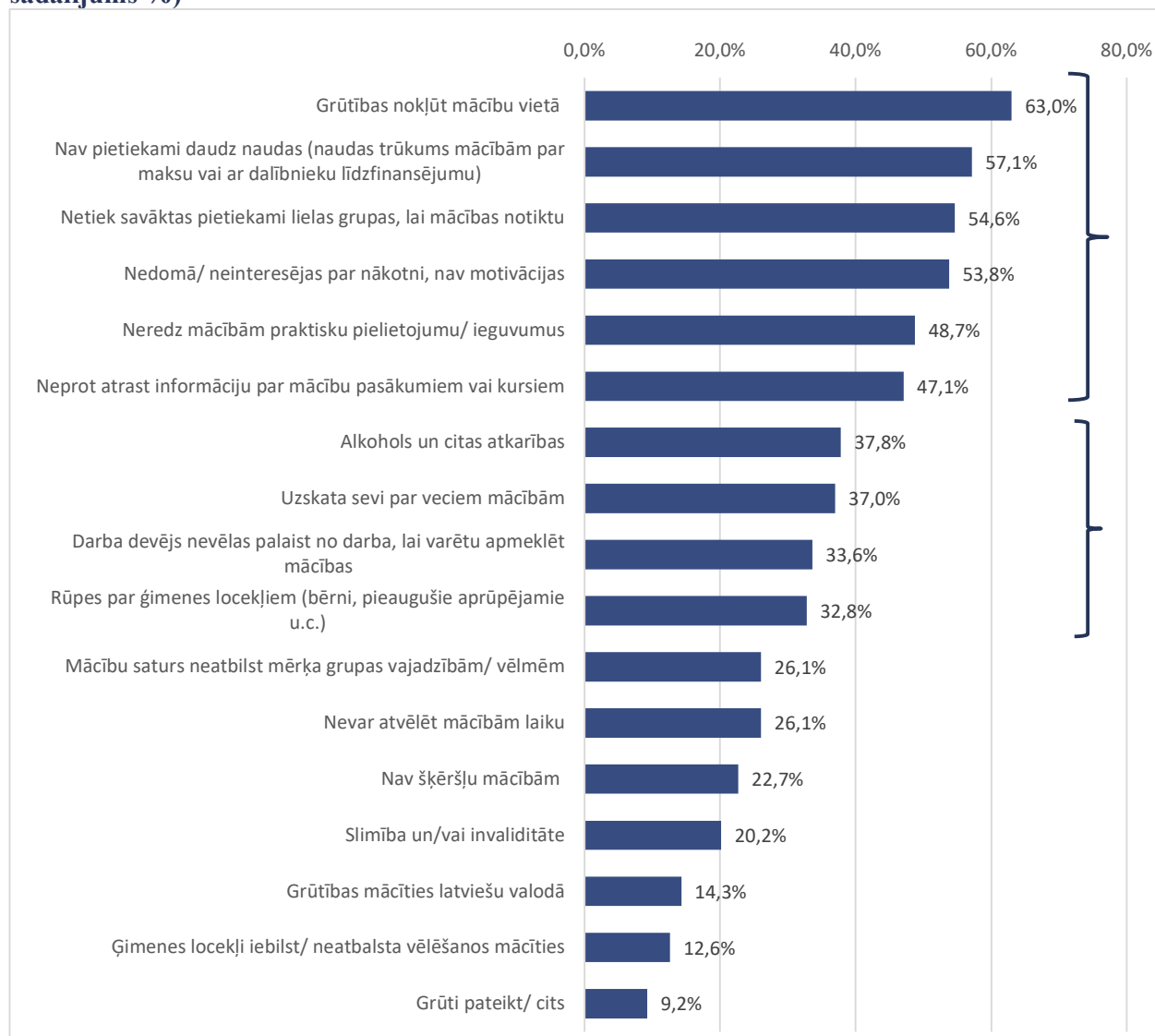
Avots: pašvaldības darbinieku aptauja (n=119). Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Pašvaldības pārstāvju skatījumā **galvenie nodarbināto ar zemu kvalifikāciju šķēršļi** iesaistīties mācībās ir grūtības nokļūt mācību vietā (63%), naudas trūkums (57,1%), nepietiekams mācību dalībnieku skaits grupās, lai mācības notiktu (54,6%), mērķa grupa nav motivēta, neinteresējas par savu nākotni (53,8%) un neredz mācībām praktisku pielietojumu (48,7%) (sk. 2.3.23. attēlu nākamajā lapā). Vāja interese par nākotni un mācību ieguvumiem ilgtermiņā kā mācību motivāciju negatīvi ietekmējošu faktoru apstiprina arī pašas mērķa grupas paustais viedoklis par mācību motivāciju (sk. 2.4.1. sadaļu). Savukārt grūtības nokļūt mācību vietā kā šķērslī dalībai mācībās paši mērķa grupas pārstāvji iedzīvotāju aptaujā minējuši salīdzinoši reti. Pašvaldību un mērķa grupas pārstāvju atbildes sakrīt attiecībā uz naudas trūkumu kā šķērslī mācīties.

Neraugoties uz to, ka pašvaldībās, spriežot pēc aptaujas rezultātiem, notiek plašs iedzīvotāju informēšanas darbs, 47,1% aptaujas dalībnieku uzskata, ka nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju neprot atrast informāciju par mācību pasākumiem. Šāds viedoklis drīzāk nesakrīt ar aptaujāto iedzīvotāju ar zemu kvalifikāciju atklāto pieredzi, jo grūtības atrast informāciju ir nedaudz mazāk kā trešdaļai mērķa grupas pārstāvju (sk. 2.4.2. sadaļu).

37,8% gadījumu pašvaldību pārstāvju pieredze liecina, ka šī mērķa grupa neiesaistās mācībās alkohola un citu atkarību dēļ (37,8%) un uzskata sevi par gados veciem, lai mācītos (37%). Viens no pieaugušo kā izglītības mērķa grupas biežāk minētajiem šķēršļiem literatūrā un iepriekš veiktos pētījumos ir laika trūkums. Šajā aptaujā tas minēts salīdzinoši retāk – 26,1% gadījumu. Šķēršļus mācībām pašvaldību pārstāvju vērtējumā var radīt arī ģimene – daļā gadījumu tās varētu būt rūpes par ģimenes locekļiem (32,8%), citā daļā – nepietiekams atbalsts no ģimenes puses (12,6%), kas liecina par to, ka izpratne par izglītības nozīmi mūža garumā ir jāturpina veidot un stiprināt sabiedrībā. Savukārt par nepieciešamību veidot šo izpratni arī darba devēju vidū liecina aptaujas dalībnieku viedoklis, ka šķērslis varētu būt darba devēju attieksme un nevēlēšanās atbalstīt darbinieku izglītošanos, ja tas ietekmē darbinieka atrašanos savā darba vietā (33,6%). Retāk minēti šķēršļi ir slimība un/ vai invaliditāte (20,2%) un grūtības mācīties latviešu valodā (14,3%). 22,7% aptaujāto uzskata, ka nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju nav nekādu šķēršļu mācīties, bet 9,2% bija grūtības sniegt konkrētu atbildi.

2.3.23. attēls. Nodarbināto ar zemu kvalifikācijas šķēršļi iesaistīties mācībās (atbilžu sadalījums %)



Avots: pašvaldības darbinieku aptauja (n=119). Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Kopumā, izvērtējot sniegtās atbildes šajā jautājumā un salīdzinot tās ar mērķa grupas aptaujas rezultātiem, kas apkopoti nākamajā nodaļā, secināms, ka pašvaldību darbinieki tikai daļēji zina nodarbināto ar zemu kvalifikāciju kā izglītības mērķa grupas specifiku un tai raksturīgos šķēršļus iesaistīties mācībās.

2.3.5. Kopsavilkums

Atbildība par PI jomu pašvaldībās ir sadalīta starp vairākiem pārvaldības līmeņiem un pašvaldības iestādēm, kas liecina, ka, no vienas puses, PI joma ir horizontāla, aptverot dažādas jomas, no otras puses, tas parāda, ka PI jomas robežas pašvaldībās ir neskaidras. Tikai nelielā daļā pašvaldību par PI atbildīgi ir PI speciālisti un/ vai koordinatori. Pašvaldību attīstības plānošanas dokumentos mūžizglītības, ietverot PI, jomas mērķi, uzdevumi un pasākumi ir definēti vispārīgi, tikai retos gadījumos paredzot konkrētus pasākumus un to mērķa grupas. Lielāko tiesu ar mūžizglītību tiek saprasta pieaugušo neformālās un informālās izglītības pasākumu īstenošana. Mērķēti un regulāri

finansu līdzekļi pašvaldības budžetā PI pasākumiem ir paredzēti nelielā daļā pašvaldību, izplatīta ir prakse, ka izdevumi šai jomai tiek plānoti kopējā izglītības budžeta ietvaros. Galvenās izdevumu pozīcijas ir materiāli tehniskā bāze, PI speciālista vai koordinatora atalgojumam, pedagogu atalgojums darbam ar pieaugušajiem un pedagogu profesionālā pilnveide PI jomā. Nozīmīgākie finansējuma avoti iedzīvotāju motivēšanai iesaistīties mācībās ir ES fondu finansējums un pašvaldību finansējums, kas galvenokārt tiek tērēts informēšanas aktivitātēm.

Lielākā daļa par PI jomas atbildīgajiem darbiniekiem PI pienākumu pildīšanai velta mazāk kā vienu ceturto daļu sava darba laika, tikai 10,9% aptaujāto pašvaldību darbinieki tam velta visu savu darba laiku. Tas nozīmē, PI pienākumi veido salīdzinoši nelielu daļu no darbinieku kopējie pienākumiem. Biežāk veiktie administratīvā darba pienākumi ir informācijas izplatīšana par PI iespējām un PI jautājumu koordinēšana pašvaldībā. Savukārt saturisko pienākumu grupu pamatā veido neformālas sarunas ar iedzīvotājiem par PI iespējām, pieredzes apmaiņa ar citām pašvaldības iestādēm un citu pašvaldību PI koordinatoriem. Salīdzinoši neliela daļa pašvaldību darbinieku veic PI situācijas izpēti, strādā ar neformālo izglītības programmu licencēšanu un sniedz karjeras un izglītības izvēlu konsultācijas.

PI jomā pašvaldībām lielāko tiesu sadarbība notiek ar divām valsts pārvaldes iestādēm – NVA un VIAA, kas nodarbojas ar PI jautājumiem atšķirīgos iedzīvotāju segmentos – bezdarbnieki un nodarbinātie pieaugušie. Otra nozīmīgākā sadarbības partneru grupa ir pašvaldības iestādes, t.sk. vispārējās izglītības iestādes, kultūras centri un bibliotēkas, kurās, cita starpā, ir attīstīties arī pakalpojumu klāsts pieaugušajiem, t.sk. izglītības jomā. Uzmanība vērojama uz to, ka sadarbība samērā reti notiek ar pašvaldības teritorijā esošajām PII, PIKC un AII, kas, balstoties ekspertu interviju vērtējumos, daļēji skaidrojams ar to, ka PI piedāvājuma veidošana un nodrošināšana PII un PIKC vēl ir attīstības stadijas sākuma posmā. Ļoti nozīmīgs pašvaldību partneris neformālās izglītības jomā pieaugušajiem ir NVO. Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju kā mērķa grupas sasniegšana pamatā tiek īstenota sadarbībā ar sociālo dienestu, NVA filiālēm un NVO. Tas nozīmē, ka galvenokārt tiek uzrunāti bezdarbnieki, personas ar zemiem ienākumiem un sociālās atstumtības riskam pakļautās grupas.

PI mērķa grupas vajadzību noteikšanas instrumenti, kaut arī ir daudzveidīgi, tomēr, spriežot pēc pašvaldību darbinieku informētības līmeņa par iedzīvotāju vajadzībām pašvērtējuma, nav pietiekami mērķēti un/ vai efektīvi. Laika periodā no 2016. gada līdz 2018. gadam galvenie PI pasākumi ir bijuši saistīti ar informācijas izplatīšanu, PI tehniskās un intelektuālās (cilvēkresursu kompetenču pilnveide, neformālās izglītības programmu licencēšana, situācijas un izglītības vajadzību izpēte) infrastruktūras nodrošināšanu, izglītības pasākumu nodrošināšanu pieaugušajiem, atbalsta pasākumu un pakalpojumu attīstīšanu pieaugušajiem. Divi nozīmīgākiem iemesli, kas kavē attīstīt PI aktivitātes pašvaldībā ir informētības trūkums par izglītības pieprasījumu un izglītības pasākumu norises vietas nepieejamība.

Pašvaldībās ir izplatīta nostāja, ka nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju netiek identificēti kā atsevišķa mērķa grupa, ar šo grupu tās zemās motivācijas dēļ nav jēgpilni strādāt PI kontekstā, tā ir drīzāk sociālo dienestu un NVA kompetence. Turklāt daļas pašvaldību interpretācijā saprotama PI funkcija pašvaldībām nav deleģēta, tāpat arī šim mērķim nav piešķirts finansējums. Lai motivētu iedzīvotājus, t.sk. nodarbinātos ar zemu kvalifikāciju, iesaistīties mācībās, visbiežāk tiek organizēti publiski informēšanas pasākumi, veiktas individuālas neformālas sarunas un īstenotas 8.4.1. SAM projekta aktivitātes pašvaldību līmenī. PI koordinatora konsultācijas kā iedzīvotāju motivējošs pasākums tiek īstenots reti, par vienu no iemesliem norādot šo speciālistu zemo atalgojumu.

2.4. Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju aptaujas rezultāti

Saskaņā ar TS 2.2. uzdevumu Izvērtējumā tika veikta nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju aptauja, kuras mērķis bija apzināt šīs nodarbināto grupas motivāciju un šķēršļus iesaistīties mācībās, informācijas iegūšanas kanālus par PI iespējām un sniegt analīzi par informācijas izplatīšanas ‘kanālu’ efektivitāti mērķa grupu sasniegšanai. Minētie jautājumi turpinājumā ir aplūkoti šīs nodaļas ietvaros, analizējot nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju motivāciju iesaistīties mācībās (gan vispārējo, gan faktisko rīcību pēdējā gada laikā, meklējot informāciju par mācību iespējām), informācijas kanālu lietošanas ieradumiem, iesaistīšanās pieredze mācībās un darba dzīves situācijas izmaiņas atkarībā no mācīšanās pieredzes pēdējā gada laikā.

2.4.1. Motivācija iesaistīties mācībās

Zemu kvalificēto pieaugušo motivāciju iesaistīties mūžizglītības aktivitātēs atklāj vairāki veiktās kvantitatīvās aptaujas jautājumi, kuri secīgi noskaidro, pirmkārt, vispārējās attieksmes, iespējas un vajadzības mācīties personas šī brīža dzīves situācijā, otrkārt, faktoloģisko informāciju, proti, vai persona ir mācījusies un ar kādu mērķi, un treškārt, ja persona nav mācījusies, subjektīvo pašnovērtējumu, kādi apstākļi varētu pamudināt doties mācīties. Šajā kontekstā būtisks ir vispārējo attieksmju un iespēju mērījums, kurš, saskaņā ar starptautisko pieredzi⁵⁵, nosaka personas tālāko rīcību – līdzdalību mācību aktivitātēs vai tās nepieciešamības noraidījumu (t.i., pašu ierosinātu izslēgšanu no dalības mūžizglītībā). Šī informācija ir būtiska no komunikācijas stratēģijas viedokļa – saprotot, kuri ir galvenie šķēršļi (aizspriedumi) pret dalību mūžizglītībā, iespējams izvēlēties piemērotākus informēšanas kanālus un “ziņojuma” saturu, kas tieši mērķēti uz negatīvās attieksmes maiņu.

Aplūkojot kopumā nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju iespējas un vajadzības mācīties (sk. izteikumus 2.4.1. attēlā), redzams, ka **vairums uzskata, ka pārvalda savas mācību vajadzības**, par ko liecina augstais piekrišanas atbilžu īpatsvars izteikumam “es pats varu izvēlēties, vai man mācīties vai nē”, kuram pilnīgi piekrīt 42% un drīzāk piekrīt 41% aptaujāto. Šis rezultāts vērtējams kritiski, ņemot vērā, pirmkārt, piekrišanas atbilžu īpatsvaru uz citiem izteikumiem (sk. turpinājumā) un, otrkārt, ārvalstu ekspertu pieredzi, ka pieaugušie ar zemām prasmēm nespēj vai nevēlas atzīt savu prasmju trūkumus un attiecīgi – apzināties mācību vajadzības⁵⁶. Par šādu faktoru klātbūtni liecina gan nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju atbildes uz citiem motivāciju un vajadzības raksturojošiem izteikumiem šajā aptaujā, kā arī tās rezultātu analīze sociāli demogrāfisko grupu griezumā. Tā rāda, ka mazliet biežāk izteikumam “es pats varu izvēlēties, vai man mācīties vai nē” piekrīt zemas kvalifikācijas nodarbinātie ar nepabeigtu pamatskolas, pamatskolas vai nepabeigtu vidējo izglītību (pilnīgi piekrīt 53% un drīzāk piekrīt 40%). Tāpat biežāk piekrīt par savām iespējām pašam izvēlēties mācīties ir gados jaunāki nodarbinātie pieaugušie (25-44 gadu vecumā). Reģionālajā griezumā retāk apgalvojumam piekrīt Pierīgas reģionā dzīvojošie nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju. Dzimuma griezumā statistiski nozīmīgas atšķirības nav novērojamas.

Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju aptaujas dati rāda, ka aptaujātie mācību pieredzi biežāk saista ar vispārēju pieredzes bagātināšanu, nekā ar nepieciešamību pilnveidot savas darbam nepieciešamās prasmes (2.4.1. attēls). Par to liecina biežāks piekrītošo atbilžu īpatsvars izteikumā “mācības man dotu iespēju uzzināt kaut ko jaunu”, salīdzinot ar tādiem konkrētiem izteikumiem kā

⁵⁵ Sk. piemēram, publikāciju: Kyndt, Eva & Govaerts, Natalie & Dochy, Filip & Baert, Herman. (2011). The Learning Intention of Low-Qualified Employees: A Key for Participation in Lifelong Learning and Continuous Training. *Vocations and Learning*. 4. 211-229. DOI: 10.1007/s12186-011-9058-5.

⁵⁶ Sk. piemēram: Windisch, H. (2015). Adults with low literacy and numeracy skills: A literature review on policy intervention, *OECD Education Working Papers, No. 123*, Paris: OECD Publishing, Pieejams: <http://dx.doi.org/10.1787/5jrxnjdd3r5k-en> (sk. 09.04.2020.)

“mācības man dotu iespēju iegūt darbam nepieciešamās zināšanas”. Tā izteikumam “mācības man dotu iespēju uzzināt kaut ko jaunu” pilnīgi piekrīt 37% un drīzāk piekrīt 48% aptaujāto. Savukārt izteikumam “mācības man dotu iespēju iegūt darbam nepieciešamās zināšanas” pilnīgi piekrīt 23% un drīzāk piekrīt 46% aptaujāto.

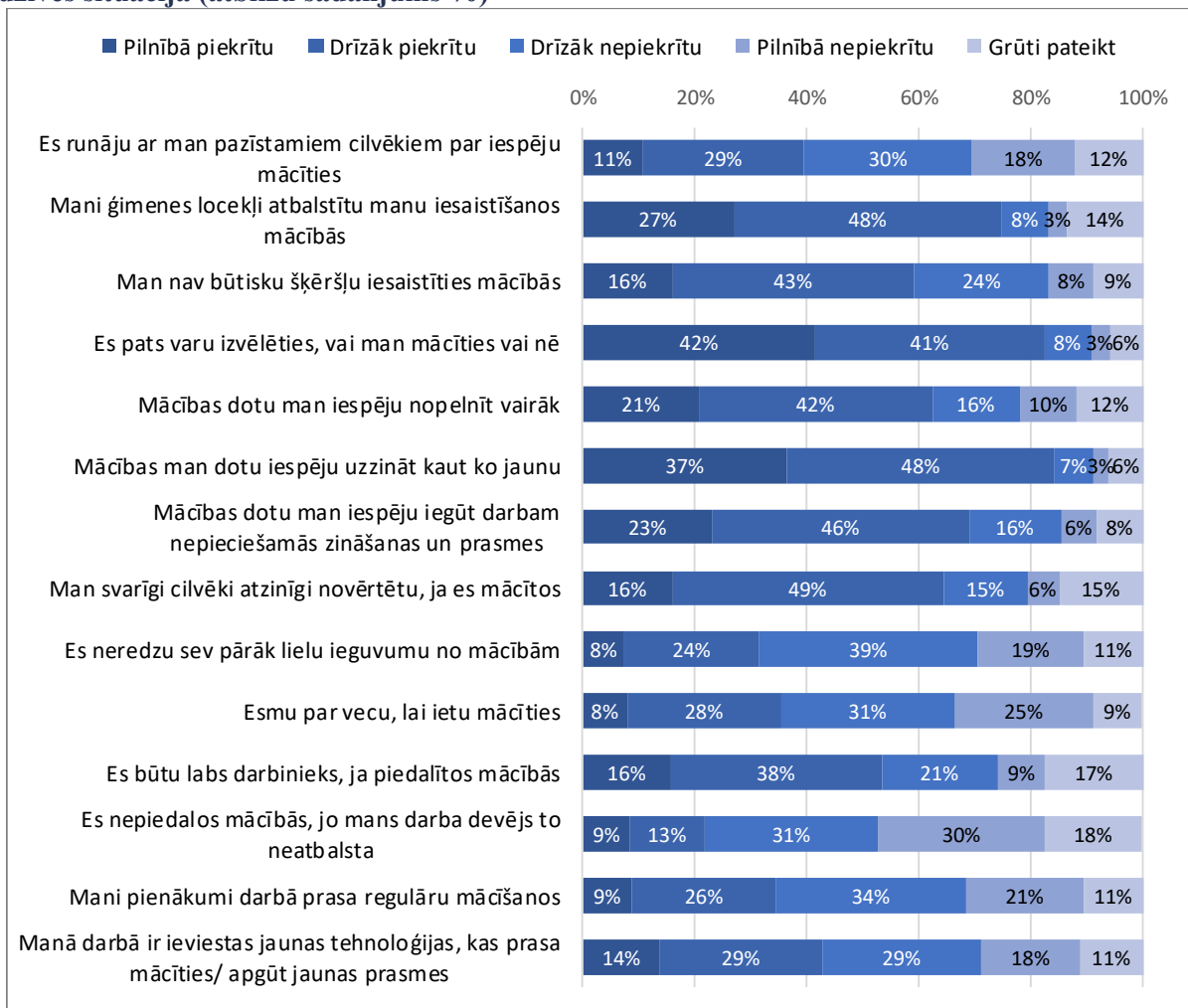
Datu analīze sociāli demogrāfiskā griezumā rāda, ka šajā gadījumā nozīme ir personas vecumam un iegūtajai izglītībai. Izteikumam “mācības man dotu iespēju uzzināt kaut ko jaunu” biežāk pilnīgi piekrīt aptaujātie ar nepabeigtu pamatskolas, pamatskolas vai nepabeigtu vidējo izglītību (49%), kamēr aptaujātie ar augstākiem izglītības līmeņiem biežāk “drīzāk piekrīt” izteikumam. Vecuma griezumā visbiežāk izteikumam pilnīgi piekrīt 25-44 gadus veci nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju, kamēr, pieaugot vecumam, piekrišanas īpatsvars samazinās, un relatīvi retāk izteikumam piekrīt nodarbinātie pieaugušie 65+ gadu vecumā (un salīdzinoši biežāk drīzāk vai pilnīgi nepiekrīt šim izteikumam). Savukārt reģionālā griezumā būtiskas atšķirības nav novērojamas. Attiecībā uz izteikumu “mācības man dotu iespēju iegūt darbam nepieciešamās zināšanas” redzams, ka biežāk pilnīgi vai drīzāk piekrīt aptaujātie ar nepabeigtu pamatskolas, pamatskolas vai nepabeigtu vidējo izglītību, kamēr personas ar augstāko izglītību ir noskaņotas skeptiskāk un piekrītošo atbilžu īpatsvars ir mazāks par citām izglītības grupām. Līdzīgs efekts ir vecumam – izteikumam relatīvi biežāk piekrīt aptaujātie 25-44 gadu vecumā, visretāk – personas 65+ gadu vecumā, kuru gadījumā piekrītošo atbilžu īpatsvars kopumā ir mazāks par pusi. Papildus tam redzams, ka sagaidāmais ieguvums darbam ir atkarīgs no nodarbinātā pieaugušā ar zemu kvalifikāciju šī brīža profesijas, un, proti, izteikumam biežāk piekrīt un iespēju mācoties iegūt darbam nepieciešamās zināšanas biežāk saskata aptaujātie, kas strādā par rūpniecisko iekārtu operatoriem (81) vai montieriem (82), kā arī lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības strādnieki (92) un raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki (93). Attiecīgi salīdzinoši retāk ieguvumu darbam redz tie, kas strādā kā pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (83), ielu strādnieki un atkritumu savācēji (95 un 96) vai cita nekvalificēta darba veicēji.

Papildus tam izteikums ar apgrieztu nozīmi “es neredzu sev pārāk lielu ieguvumu no mācībām” rāda vispārējo attieksmi pret izglītošanās nozīmi personas dzīvē, nodalot to no jaunu zināšanu iegūšanas, par ko liecina piekrītošo (un apgrieztajā nozīmē – nepiekrītošo) atbilžu īpatsvara atšķirības, salīdzinot ar izteikumu “mācības man dotu iespēju uzzināt kaut ko jaunu”. Tā izteikumam “es neredzu sev pārāk lielu ieguvumu no mācībām”, kur svarīga ir pretēja nostāja izteikumā paustajam, pilnībā nepiekrīt 19% un drīzāk nepiekrīt 39% aptaujāto. Salīdzinot to ar mācību dotu iespēju uzzināt kaut ko jaunu, redzama mazāk izteikta izglītošanās nozīmes apzināšanās. Būtiskas sociāli demogrāfiskās atšķirības vērtējumā redzamas tieši vecuma griezumā, un, proti, pieaugot vecumam, pieaug piekrītošo viedokļu īpatsvars izteikumam, kas īpaši izteikts ir aptaujāto 65+ gadu vecumā. Būtiski, ka par ieguvumu no mācīšanās ir pārliecināti nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju 25-44 gadu vecumā, savukārt 45-64 gadu vecumā mācīšanās nozīmi saskata tikai puse aptaujāto.

Papildus iepriekš minētajam darba saturs arī, aptaujas dalībnieku vērtējumā, nav stimulē mācīties, par ko liecina lielāks nepiekrītošo atbilžu īpatsvars izteikumos “mani pienākumi darbā prasa regulāru mācīšanos” un “manā darbā ir ieviestas jaunas tehnoloģijas, kas prasa mācīties/ apgūt jaunas prasmes” (2.4.1. attēls). Izteikumam “mani pienākumi darbā prasa regulāru mācīšanos” pilnīgi piekrīt 9% un drīzāk piekrīt 26% aptaujāto. Mazliet biežāk šim izteikumam piekrīt Rīgas, Vidzemes un Kurzemes reģionos dzīvojošie nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju. Citos sociāli demogrāfiskajos griezumos statistiski būtiskas atšķirības nav novērojamas. Savukārt izteikumam “manā darbā ir ieviestas jaunas tehnoloģijas, kas prasa mācīties/ apgūt jaunas prasmes” pilnīgi piekrīt 14% un drīzāk piekrīt 29% aptaujāto, kas ir mazliet biežāk nekā iepriekšējā izteikumā. Piekrītošo atbilžu īpatsvara atšķirība uz abiem pēdējiem izteikumiem rāda, ka tehnoloģiju attīstība nodarbināto ar zemu kvalifikāciju darbavietās nelielā daļā gadījumu neskar pašu mērķa grupu. Skatoties sociāli

demogrāfiskā griezumā, redzamas atšķirības pēc reģiona (Rīgā un Kurzemē biežāk piekrīt apgalvojumam) un aptaujātā profesijas pamatdarbavietā – izteikumam būtiski biežāk piekrīt rūpniecisko iekārtu operatori (81) un montieri (82).

2.4.1. attēls. Zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo iespējas un vajadzība mācīties pašreizējā dzīves situācijā (atbilžu sadalījums %)



Avots: zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo (25+ gadu vecumā) aptauja

Redzams, ka arī potenciālie tiešie ieguvumi, t.i., iespēja nopelnīt vairāk, nedaudz vairāk kā pusē gadījumu tiek saistīti ar iesaistīšanos mācībās. Tā izteikumam “mācības dotu man iespēju nopelnīt vairāk” pilnīgi piekrīt 21% un drīzāk piekrīt 42% aptaujāto (2.4.1. attēls). Rezultātu analīze sociāli demogrāfiskā griezumā rāda, ka izteikumam biežāk piekrīt aptaujātie ar nepabeigtu pamatskolas, pamatskolas vai nepabeigtu vidējo izglītību un, pieaugot izglītības līmenim, samazinās piekrītošo atbilžu īpatsvars, tādējādi aptaujātie ar augstāko izglītību kopumā biežāk nepiekrīt, nekā piekrīt izteikumam. Līdzīgi sasaisti starp mācībām un iespēju nopelnīt vairāk biežāk redz aptaujātie 25-44 gadu vecumā, un, pieaugot vecumam, piekrītošo atbilžu īpatsvars samazinās. Biežāk saikni starp mācīšanos un iespēju nopelnīt saskata Rīgā un Latgalē dzīvojoši nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju. Tāpat lielāku ieguvumu redz rūpniecisko iekārtu operatori (81), montieri (82) un raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki (93).

Vairāki izteikumi palīdz raksturot apkārtējās vides apstākļus un iespējamajos šķēršļus, kuru ietekmi izjūt nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju, domājot par mācību iespējām. Runājot vispārīgi, puse aptaujāto lielākā vai mazākā mērā piekrīt izteikumam “man nav būtisku šķēršļu iesaistīties mācībās” – 16% pilnīgi piekrīt izteikumam un 43% drīzāk piekrīt izteikumam (2.4.1. attēls). Izteikumam biežāk piekrīt 45-64 un 65+ gadus veci aptaujātie, pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (83). Savukārt retāk piekrīt, t.i., biežāk identificē kādus šķēršļus mācīties, 25-44 gadu veci aptaujātie, rūpniecisko iekārtu operatori (81) un montieri (82). Tādējādi redzams, ka retāk šķēršļu trūkumu mācīties atzīst tie, kas retāk redz ieguvumus mācīties, un otrādi. Aptaujātie, kas biežāk saskatīja ieguvumus no iesaistīšanās mācībās, biežāk norāda, ka pastāv šķēršļi, lai to īstenotu.

Citi izteikumi palīdz izvērtēt aptaujāto skatījumu uz sevi, ģimenes un darba devēja ietekmi uz nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju motivāciju. Izteikums “esmu par vecu, lai ietu mācīties” skaidri parāda viedokļa (aizsprieduma) par noteikta vecuma piemērotību mācībām nozīmi – lai gan kopumā izteikumam pilnīgi piekrīt 8% un drīzāk piekrīt 28% aptaujāto (2.4.1. attēls), skaidri redzama piekrītoša viedokļa pieauguma tendence, palielinoties aptaujātā vecumam. Piemēram, 25-44 gadu vecumā izteikumam pilnīgi piekrīt 3% un drīzāk piekrīt 19% aptaujāto nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju, 45-64 gadu vecumā attiecīgi pilnīgi piekrīt 9% un drīzāk piekrīt 34%, savukārt 65+ gadu vecumā pilnīgi piekrīt 44% un drīzāk piekrīt 29% aptaujāto. Ņemot vērā nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju noteiktās vecuma grupās lielāku koncentrāciju atsevišķās profesijās, redzams, ka profesiju griezumā biežāk vecumu kā mācību šķērslī norāda apkopēji un palīgi mājas darbos (91), ielu strādnieki un atkritumu savācēji (95 un 96) un citi nekvalificēta darba veicēji.

Ģimenes un tuvākā draugu un paziņu loka ietekme izpaužas izteikumos “mani ģimenes locekļi atbalstītu manu iesaistīšanos mācībās” (pilnīgi piekrīt 27% un drīzāk piekrīt 48%) un “man svarīgi cilvēki atzinīgi novērtētu, ja es mācītos” (pilnīgi piekrīt 19% un drīzāk piekrīt 49%). Tā kā abos minētajos izteicienos atšķiras apkārtējo personu loka reakcijas raksturojums (“atbalstītu” un “atzinīgi novērtētu”), statistiski nozīmīgas atšķirības sociāli demogrāfiskajās grupās novērojamas tikai pirmā izteikuma – “mani ģimenes locekļi atbalstītu manu iesaistīšanos mācībās” – gadījumā. Proti, par ģimenes atbalstu biežāk ir pārliecinātas sievietes, aptaujātie ar nepabeigtu pamatskolas, pamatskolas vai nepabeigtu vidējo izglītību vai augstāko izglītību un aptaujātie 25-44 gadu vecumā, savukārt būtiskas atšķirības reģionālā griezumā nav novērojamas.

Aplūkojot personas uzvedību, ko mēra izteikums “es runāju ar man pazīstamiem cilvēkiem par iespēju mācīties”, redzams, ka tam pilnīgi piekrīt 11% un drīzāk piekrīt 29% aptaujāto (2.4.1. attēls). Biežāk izteikumam piekrīt aptaujātie ar nepabeigtu pamatskolas, pamatskolas vai nepabeigtu vidējo izglītību un Latgalē dzīvojoši nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju.

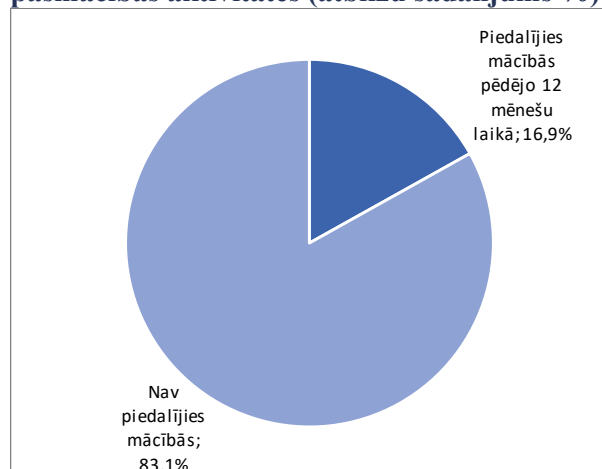
Darba devēja ietekme parādās divos izteikumos – “es būtu labs darbinieks, ja piedalītos mācībās” (pilnīgi piekrīt 16% un drīzāk piekrīt 38%) un “es nepiedalos mācībās, jo mans darba devējs to neatbalsta” (pilnīgi piekrīt 9% un drīzāk piekrīt 13%). Izteikums “es būtu labs darbinieks, ja piedalītos mācībās” netieši raksturo uzņēmuma iekšējo kultūru un attieksmi pret mācībām, proti, vai nodarbinātajiem pieaugušajiem ar zemu kvalifikāciju ir skaidrs, ka šāda rīcība darbavietā tiktu pozitīvi vērtēta. Sociāli demogrāfiskā griezumā redzams, ka biežāk šim izteikumam piekrīt sievietes, aptaujātie ar nepabeigtu pamatskolas, pamatskolas vai nepabeigtu vidējo izglītību vai augstāko izglītību, aptaujātie 25-64 vai 45-64 gadu vecumā un tie, kuri ģimenē sarunājas latviešu valodā. Savukārt izteikums “es nepiedalos mācībās, jo mans darba devējs to neatbalsta” rāda, cik bieži darba devēja attieksme ir šķērslis darbinieku iesaistei mācībās, lai gan šādu attieksmi darba devējs pats var arī tieši neteikt, drīzāk vispārējā situācija uzņēmumā darbiniekam liek tā spriest. Biežāk šim izteikumam piekrīt nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju 65+ gadu vecumā. Tā kā citu sociāli

demogrāfisko pazīmju vidū statistiski būtiskas atšķirības nav novērojamas (tās drīzāk iepaužas biežumā, cik lielā mērā situācijas raksturojumam tiek izvēlēts atbilstošs variants “pilnīgi piekrītu” vai “drīzāk piekrītu”), var pieņemt, ka lielāka nozīme ir konkrētā uzņēmuma darba organizācijai, iekšējai kultūrai u.tml. raksturlielumiem, ko nav iespējams raksturot ar personas sociāli demogrāfiskajiem parametriem.

Apkopojot nodarbināto pieaugušo zemas kvalifikācijas profesijās motivējošos faktoros, redzams, ka, **lai gan mācības tiek aplūkotas kā veids, kā iegūt jaunas zināšanas un darbam noderīgas prasmes, nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju šī brīža profesija viņu pašvērtējumā pati par sevi tikai aptuveni trešdaļā gadījumu prasa mācīšanos**, un biežāk jau šobrīd šādās profesijās strādā tie nodarbinātie, kuri izsaka lielāku gatavību mācīties.

Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju aptaujā piedalījās 17%, kuri pēdējo 12 mēnešu laikā piedalījās mācībās –ursos, semināros vai pašmācības aktivitātēs (2.4.2. attēls). Šie dati nav tieši salīdzināmi ar CSP apsekojumu rezultātiem, jo ietver plašāku mācīšanās definējumu, ieskaitot pašmācības ceļā iegūtas zināšanas, tomēr personu, kas piedalījušās mācībās, sociāli demogrāfiskais profils atbilst CSP apsekojumu rezultātiem, proti, **mācībās biežāk iesaistījās sievietes, nodarbinātie pieaugušie zemas kvalifikācijas profesijās ar augstāko izglītību, 25-44 gadu vecumā**.

2.4.2. attēls. Zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo dalība mācībās –ursos, semināros, pašmācības aktivitātēs (atbilstošs sadalījums %)

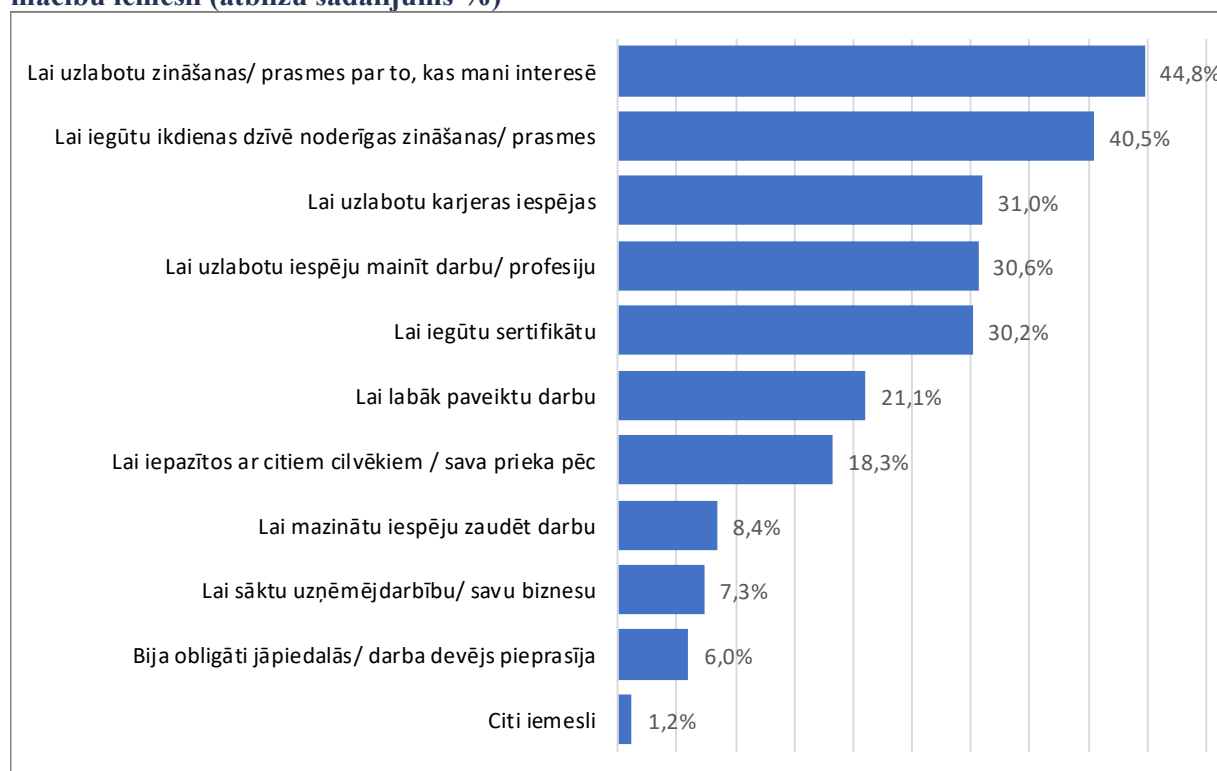


Avots: zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo (25+ gadu vecumā) aptauja

Nodarbināto pieaugušo zemas kvalifikācijas profesijās aptaujas ietvaros sīkāk atsevišķi tika aplūkoti, pirmkārt, to personu motivācija, kuras interesējās par mācību iespējām un uzsāka mācīties, otrkārt, to motivācija, kuras interesējās par mācību iespējām, taču mācības neuzsāka, un, treškārt, tādu nodarbināto iespējas motivēt, kuri paši informāciju par mācību iespējām pēdējā gada laikā nebija meklējuši.

Kā redzams 2.4.3. attēlā, zemas kvalifikācijas profesijās nodarbinātie pieaugušie visbiežāk uzsāka mācības, lai uzlabotu zināšanas vai prasmes viņus interesējošā jomā (45%) vai lai iegūtu ikdienas dzīvē noderīgas zināšanas vai prasmes (41%). Nākamā motivējošo faktoru grupa ir saistīta ar darbu, ietverot ideju uzlabot karjeras iespējas, un proti, 31% aptaujāto meklēja informāciju un iesaistījās mācībās, lai uzlabotu karjeras iespējas un vēl 31% – lai uzlabotu iespēju mainīt darbu vai profesiju. Vēl 30% būtiski bija iegūt izglītību apliecināšu dokumentu – sertifikātu. Darba ražīguma celšanu (“lai labāk paveiktu darbu”) kā iemeslu minēja 21% aptaujāto. Būtiski, ka preventīvi, lai mazinātu iespēju zaudēt darbu, mācībās bija iesaistījušies tikai 8% aptaujāto.

2.4.3. attēls. Mācību iespējas meklējošo un mācības uzsākošo personu motivācija: galvenie mācību iemesli (atbilžu sadalījums %)



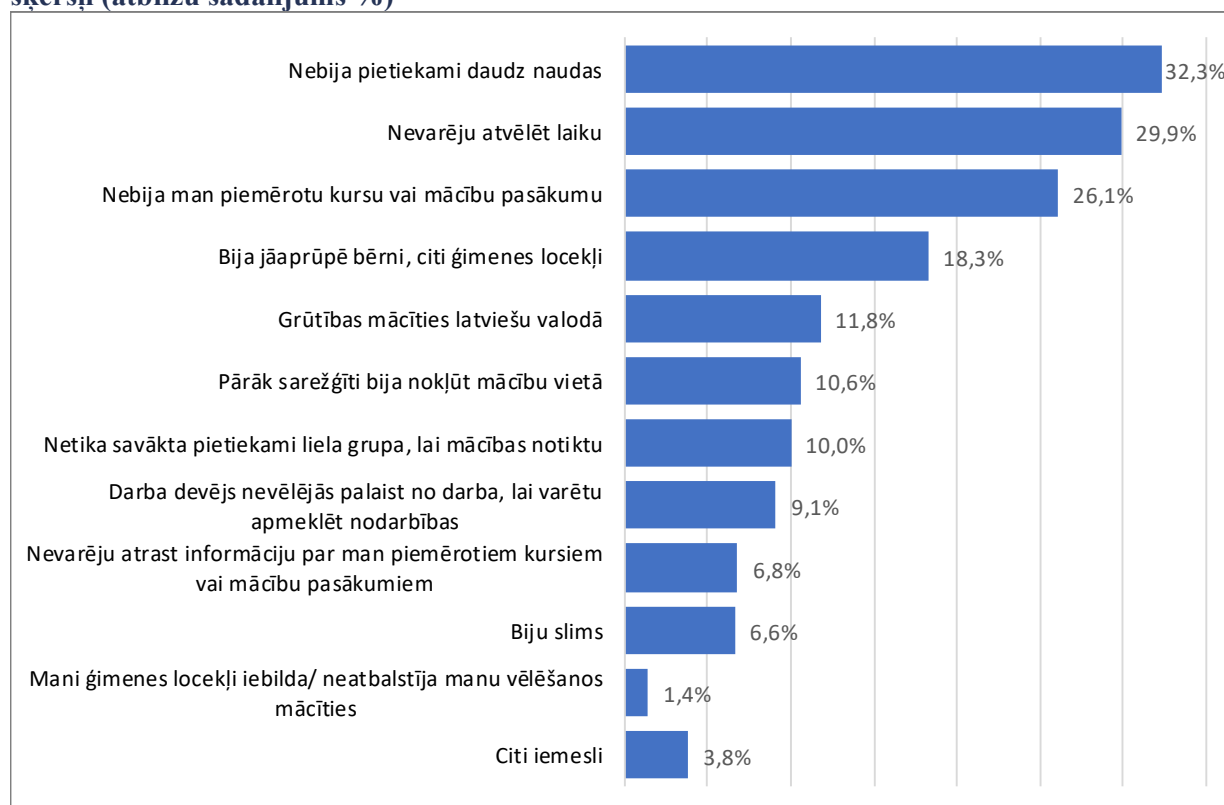
Avots: zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo (25+ gadu vecumā) aptauja, personas, kas meklēja mācību iespējas un uzsāka mācības.

Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Savukārt 2.4.4. attēlā redzam to personu, kas meklēja mācību iespējas, taču neuzsāka mācības, nosauktie šķēršļi, t.i., iemesli, kāpēc nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju negāja mācīties, lai gan meklēja informāciju par mācību iespējām. Redzams, ka visbiežāk tika nosaukti trīs iemesli – pietiekama apmēra naudas trūkums (32%), nespēja atvēlēt mācībām nepieciešamo laiku (30%) un piemērotu kursu vai mācību pasākumu trūkums (26%). Lai gan aptaujāto skaits šajā apakšgrupā kopumā un attiecīgi sociāli demogrāfiskajās grupās brīžiem ir nepietiekams, lai atšķirības būtu statistiski būtiskas, tomēr vispārējās tendences rāda, ka noteiktus iemeslus biežāk min vienas vai citas grupas pārstāvji, turklāt, ja, pieaugot vecumam vai izglītībai, pakāpeniski pieaug arī kāda šķēršļu minēšanas biežums, tas ir pietiekams pamats uzskatīt, ka šāda tendence ir jāņem vērā. Tā naudas trūkumu kā šķērslis biežāk minēja sievietes, savukārt laika trūkumu mācībām biežāk minēja vīrieši un Rīgā dzīvojoši nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju. Savukārt piemērotu pasākumu trūkumu biežāk norādīja personas 65+ gadu vecumā, kā arī personas 45-64 gadu vecumā, salīdzinot ar 25-44 gadu veciem aptaujātajiem.

Citi iemesli tika nosaukti retāk, tomēr vērā ņemams ir šķērslis, ka bija jāaprūpē bērni vai citi ģimenes locekļi (18%), kuru biežāk nosauc sievietes, personas 25-44 gadu vecumā un personas ar nepabeigtu pamatskolas, pamatskolas vai nepabeigtu vidējo izglītību. Vēl 12% aptaujāto minēja grūtības mācīties latviešu valodā, 11% – pārāk sarežģītu nokļūšanu mācību vietā un 10% nebija savākta pietiekami liela grupa, lai mācības notiktu. Jāpiemin, ka 9% (biežāk vīrieši) norādīja, ka darba devējs nevēlējās palaist no darba, lai varētu apmeklēt nodarbības (2.4.4. attēls).

2.4.4. attēls. Mācību iespējas meklējošo un mācības nesākušo personu motivācija: galvenie šķēršļi (atbilžu sadalījums %)



Avots: zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo (25+ gadu vecumā) aptauja, personas, kas meklēja mācību iespējas, bet neuzsāka mācības.

Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

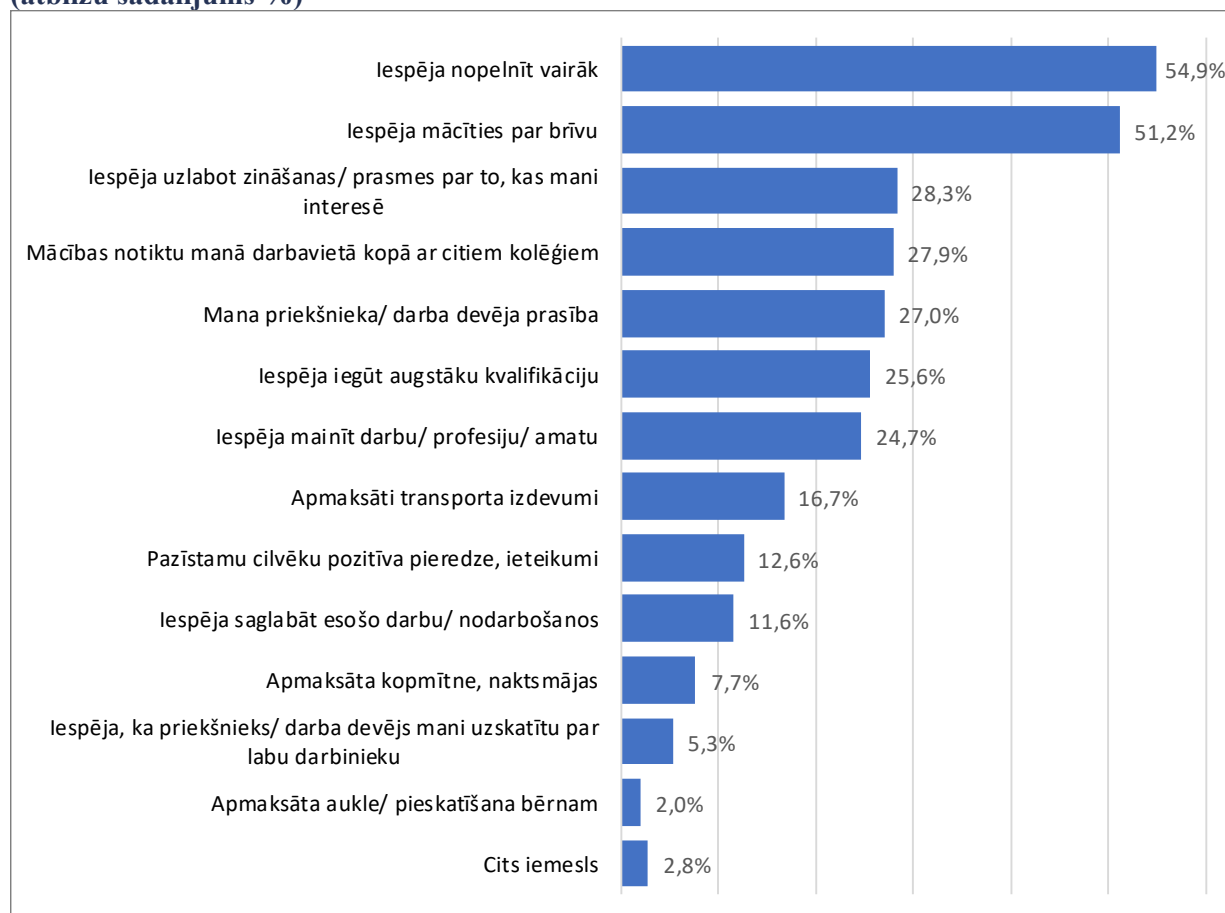
Savukārt, aplūkojot iespējamus pamudinošos faktorus, lai iesaistītos mācībās tos, kas pēdējā gada laikā nav meklējuši informāciju par mācību iespējām, redzams, ka nozīmīgu lomu ieņem finanšu apsvērumi – 55% aptaujāto norādīja, ka viņus mudinātu iespēja nopelnīt vairāk, un vēl 51% norādīja, ka nozīmīga ir iespēja mācīties par brīvu (2.4.5. attēls). Iespēja nopelnīt vairāk ir vērtējums kā visas sociāli demogrāfiskās grupas vienādi motivējošs faktors, jo statistiski nozīmīgas atšķirības grupu starpā netika atklātas. Savukārt iespēja mācīties par brīvu biežāk motivētu sievietes, personas ar krievu vai citu sarunvalodu ģimenē, kā arī atsevišķās profesijās strādājošos - apkopējus un palīgus mājas darbos (91) vai citos nekvalificētos darbos nodarbinātos.

Nākamā pamudinošo faktoru grupa parāda, ka zināma nozīme ir personiskai interesei par mācību saturu, skaidrs iegūto zināšanu pielietojums darba vidē – 28% norādīja, ka viņus mudinātu iesaistīties iespēja uzlabot zināšanas vai prasmes par to, kas interesē, vēl 28% norādīja, ka iesaistītos, ja mācības notiktu darbavietā kopā ar citiem kolēģiem, 27% motivētu, ja tā būtu darba devēja prasība, 26% – iespēja iegūt augstāku kvalifikāciju un 25% – iespēja mainīt darbu, profesiju vai amatu. Svarīgi, ka nodarbinātie, kas norādīja, ka viņus mudinātu iesaistīties mācībās darba devēja prasība, mazāk par pusi gadījumos pārklājas ar tiem nodarbinātajiem, kurus motivētu fakts, ka mācības notiktu darbavietā kopā ar citiem kolēģiem. Tas norāda, ka abi šie faktori vairāk par pusi gadījumu motivē atšķirīgus cilvēkus. Darba devēja prasība piedalīties mācībās vairāk motivētu vīriešus, 25-44 gadu vecumā, Latgalē dzīvojošos, nodarbinātos, kuri ģimenē lieto krievu vai citu valodu, savukārt iespēja mācīties darbavietā kopā ar kolēģiem biežāk motivē Rīgas un Pierīgas reģionā dzīvojošos.

Atbilžu analīze sociāli demogrāfiskā griezumā atklāj, ka iespēja iegūt augstāku kvalifikāciju kā mācīties motivējošu faktoru biežāk min vīrieši un nodarbinātās personas kopumā 25-44 gadu vecumā. Iespēju nopelnīt vairāk kā motivējošu faktoru mācīties atzīst praktiski visas grupas līdzīgi, izņemot nodarbinātos 65+ gadu vecumā. Visa vecuma sievietēm un visām personām 65+ gadu vecumā, nodarbinātām zemas kvalifikācijas profesijās, biežāk motivējoši būtu iespējas uzlabot zināšanas vai prasmes par personiski interesējošu tematu.

Papildus iepriekš minētajam jānorāda, ka cits aspekts, kas parāda preventīvu rīcību, proti, mācīšanos, lai saglabātu esošo darbu vai nodarbošanos, nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju vidū tiek minēts samērā reti – 12% gadījumā.

2.4.5. attēls. Mācību iespējas nemeklējošo personu motivācija: iespējamie pamudinošie faktori (atbilžu sadalījums %)



Avots: zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo (25+ gadu vecumā) aptauja, personas, kas mācību iespējas nemeklēja. Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Kā redzams 2.4.5. attēlā, daļu zemas kvalifikācijas profesijās nodarbināto pieaugušo motivētu mācīties arī konkrēta praktiska palīdzība – 17% norāda uz apmaksātiem transporta izdevumiem, 8% uz apmaksātu kopmītni vai naktsmājām un 2% būtu nepieciešama apmaksāta aukle vai pieskatīšana bērnam.

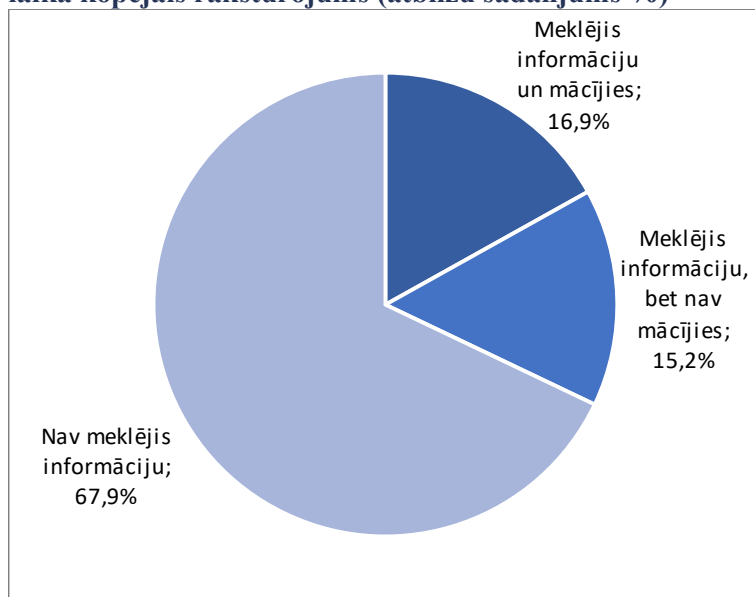
Kopumā, aplūkojot nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju motivāciju iesaistīties mācībās, redzama **atšķirība gan motivācijā mācīties un meklēt informāciju, gan arī atsevišķu apstākļu ietekmē uz mācību motivāciju novērojama galvenokārt dzimuma, vecuma un iegūtā izglītības**

līmeņa griezumā. Turklāt redzams, ka personas ar pamatskolas vai nepabeigtu vidējo izglītību un daļā gadījumu personas ar augstāko izglītību biežāk pauž pozitīvāku nostāju pret mācīšanos nekā citas nodarbināto ar zemu kvalifikāciju grupas.

2.4.2. Informācijas kanāli un pieejamība

Apkopojot informāciju par visu aptaujāto nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju aktivitātēm (2.4.6. attēls), redzams, ka 17% pēc viņu sniegtā pašnovērtējuma pēdējo 12 mēnešu laikā ir meklējuši informāciju un mācījušies, 15% ir meklējuši informāciju, tomēr nav mācījušies un 68% nav meklējuši informāciju par mācību iespējām. Meklējušas informāciju (neņemot vērā tālāko rīcību doties mācīties vai nē) biežāk ir sievietes, personas ar augstāko izglītību, 25-44 gadu vecumā.

2.4.6. attēls. Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju mācību aktivitātes pēdējo 12 mēnešu laikā kopējais raksturojums (atbilžu sadalījums %)



Avots: zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo (25+ gadu vecumā) aptauja

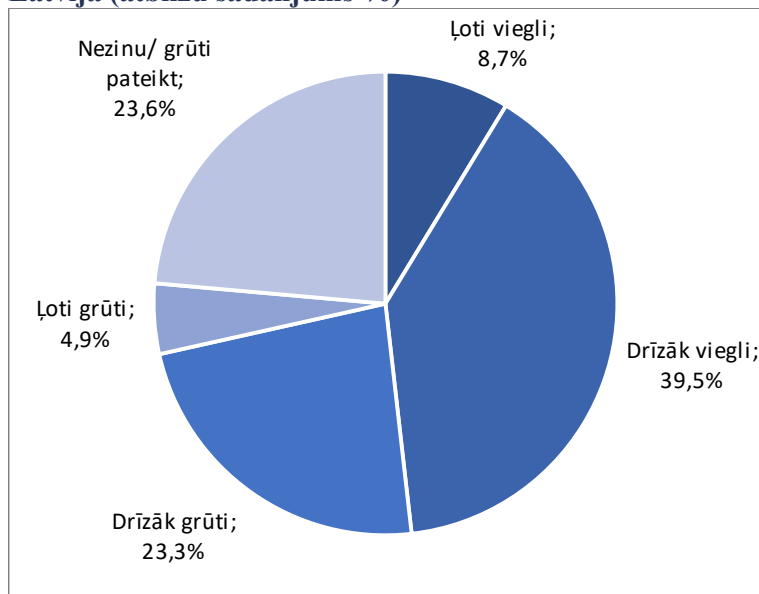
Neatkarīgi no tā, vai nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju bija meklējuši informāciju par mācību iespējām vai nē, visiem aptaujātajiem tika lūgts izteikt vērtējumu, cik viegli vai grūti Latvijā ir atrast informāciju par iespējām mācīties pieaugušajiem, aptverot visu informācijas spektru – izglītības iestādēm, izglītības programmām, kursiem u.tml. Kopumā **9% aptaujāto uzskata, ka informāciju par iespējām mācīties pieaugušajiem atrast ir ļoti viegli, 40% uzskata, ka drīzāk viegli, 23% uzskata, ka drīzāk grūti, 5% – ļoti grūti un 24% nebija konkrēta viedokļa** (2.4.7. attēls). Biežāk informācijas meklēšanu par vieglu ir atzinuši nodarbinātie pieaugušie zemas kvalifikācijas profesijās ar augstāko izglītību. Vēl informācijas meklēšanas grūtības (“drīzāk grūti”) biežāk ir atzinuši aptaujātie, kuri bija meklējuši informāciju, taču nav mācījušies, savukārt tie aptaujātie, kuri informāciju nav meklējuši, biežāk nekā citas grupas izvēlējās atbildi “nezinu/ grūti pateikt”.

Atkarībā no tā, vai persona bija meklējusi informāciju par mācību iespējām vai nebija, aptaujas turpinājumā tika noskaidroti galvenie informācijas meklēšanas kanāli. Tā aptaujātie, kuri bija meklējuši informāciju, norādīja, kādus avotus ir izmantojuši, savukārt avotu saraksts tika piedāvāts atbilstoši tam, kur kopumā Latvijā iespējams uzzināt par PI iespējām un kādi kanāli tiek izmantoti, lai informētu iedzīvotājus par ES fondu līdzfinansētajām mācību iespējām pieaugušajiem. Redzams, ka

informācijas kanālu izmantošanā novērojama sadrumstalotība, t.i., neviens no avotiem nav uzskatāms par dominējošo informācijas kanālu. Tā 35% no nodarbinātajiem pieaugušajiem zemas kvalifikācijas profesijās bija meklējuši informāciju sociālajos tīklos (piemēram, facebook.com vai draugiem.lv u.tml. resursos), 34% - NVA mājas lapā, 32% - interneta vietnē www.macibaspieaugusajiem.lv, un 30% meklēja informāciju sludinājumu vietnēs internetā (2.4.8. attēls). Papildus tam 24% norādīja, ka bija apmeklējuši vietējās pašvaldības mājas lapu, 22% bija dzirdējuši šādu informāciju no darba devēja, kolēģiem, radiem vai draugiem un 21% dzirdēja informāciju par mācību iespējām radio, televīzijā vai izlasīja drukātajos preses izdevumos.

Vērtējot šos rezultātus, svarīgi ir saprast, cik lielā mērā vienas personas izmantotie informācijas kanāli pārklājas un vai pastāv kādas nodarbināto pieaugušo grupas, kas dod priekšroku vienam vai otram informācijas iegūšanas veidam. Datu analīze rāda, ka **nodarbinātos pieaugušos ar zemu kvalifikāciju, kas meklējuši informāciju par mācību iespējām, kopumā ir iespējams iedalīt trīs grupās pēc tā, kādus informācijas kanālus viņi ir izmantojuši.** Pirmā grupa ir personas, kas aktīvi izmanto sociālos tīklos un dažādus formālus un neformālus kontaktus, t.i., meklējuši informāciju par mācību iespējām sociālajos tīklos, sludinājumu vietnēs internetā, apmeklēja vietējās pašvaldības mājas lapu, uzzināja informāciju no darba devēja, kolēģiem, radiem vai draugiem, kā arī (ievērojami retāk) sazinājās ar pašvaldības darbinieku, kas pastāstīja par mācību iespējām. Otrā grupa ir personas, kuras izmantoja tieši mācībām mērķētus informācijas avotus nacionālā līmenī, proti, apmeklēja interneta lapu www.macibaspieaugusajiem.lv vai NVA mājas lapu. Trešā grupa ir personas, kas informāciju par mācību iespējām dzirdēja radio, televīzijā vai izlasīja drukātajos preses izdevumos. Minētie rezultāti rāda, ka **turpmākajā komunikācijā ar mērķa grupu būtiski ir izmantot visus minētos informācijas kanālus, jo tie sasniedz atšķirīgu personu loku.**

2.4.7. attēls. Informācijas atrašanas piepūles vērtējums par iespējām mācīties pieaugušajiem Latvijā (atbilžu sadalījums %)

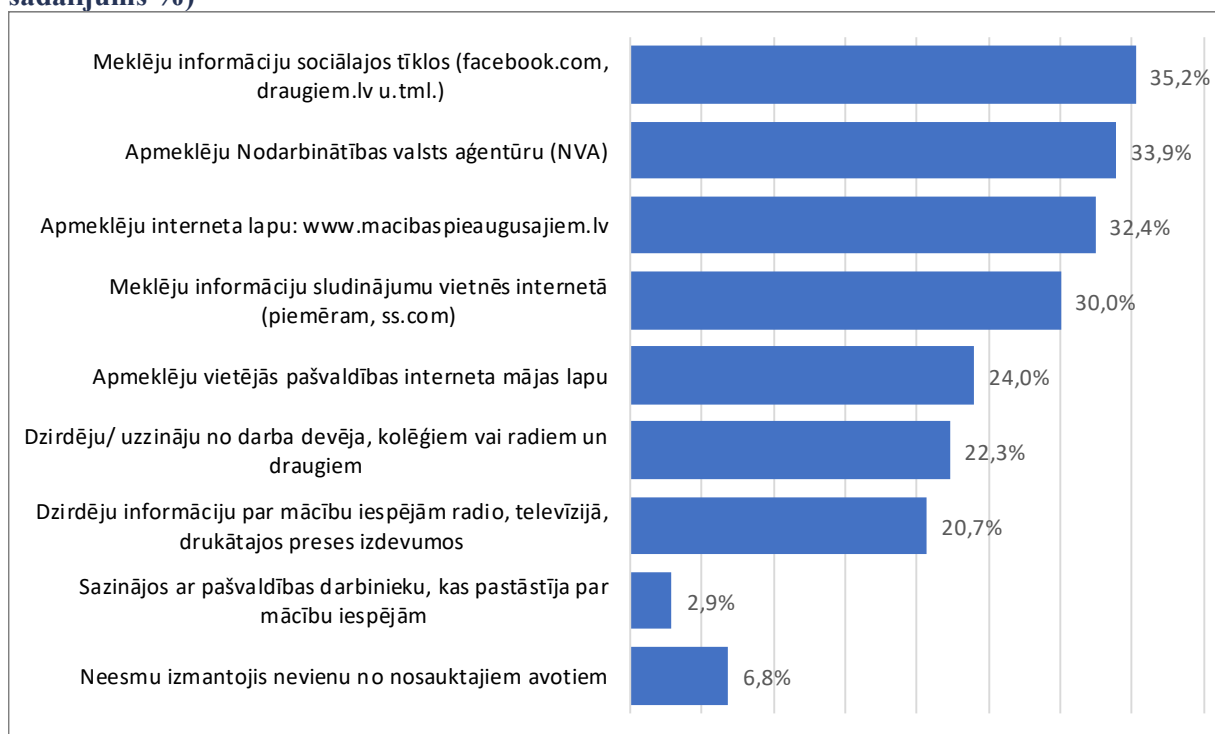


Avots: zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo (25+ gadu vecumā) aptauja

Aplūkojot **informācijas kanālu par iespējām mācīties pieaugušajiem lietošanu sociāli demogrāfiskās grupās**, visbiežāk atšķirības redzamas izglītības, vecuma grupu griezumā, taču atkarībā no konkrētā avota vērtējuma vērojamas atšķirības arī reģiona, ģimenes sarunvalodas u.c. griezumos. Piemēram, informāciju par mācību iespējām no radio, televīzijas vai drukātajiem preses izdevumiem biežāk guva personas 65+ gadu vecumā vai nodarbinātie pieaugušie zemas kvalifikācijas

profesijās ar augstāko izglītību. Interneta mājas lapas www.macibaspieaugusajiem.lv apmeklējumu biežāk atzīst nodarbinātie pieaugušie 45-64 gadu vecumā un personas ar vispārīgo vidējo izglītību, Pierīgas un Kurzemes reģionos dzīvojošie, aptaujātie, kuru ģimenes sarunvaloda ir latviešu valoda. NVA mājas lapā informāciju biežāk ir meklējuši Kurzemes un Latgales reģionu iedzīvotāji. Sociālajos tīklos (piemēram, facebook.com, draugiem.lv u.tml.) informāciju biežāk guvušas personas 25-44 vai 45-64 gadu vecumā, Rīgā dzīvojošas personas pretstatā pārējiem statistiskajiem reģioniem, kā arī salīdzinoši trūcīgākas personas (t.i., kuru ģimenes nespēj segt neparedzētus izdevumus). Citas sludinājumu vietnes internetā (piemēram, ss.com) biežāk izmanto Rīgā dzīvojoši aptaujātie un personas, kuru ģimenes galvenā sarunvaloda ir krievu vai cita valoda. Informāciju no darba devēja, kolēģiem, radiem vai draugiem biežāk ir saņēmuši nodarbinātie pieaugušie 65+ gadu vecumā, personas ar vismaz pabeigtu vispārējo vidējo izglītību (pretstatā personām ar pamatskolas vai nepabeigtu vidējo izglītību), kā arī Rīgā un Vidzemē dzīvojoši zemas kvalifikācijas profesijās nodarbinātie pieaugušie. Jāatzīmē, ka visbiežāk faktu, ka, lai gan informāciju ir meklējuši, tomēr nav izmantojuši nevienu no sarakstā minētajiem avotiem, atzīst aptaujātie 65+ gadu vecumā.

2.4.8. attēls. Izmantotie informācijas kanāli par iespējām mācīties pieaugušajiem (atbilžu sadalījums %)



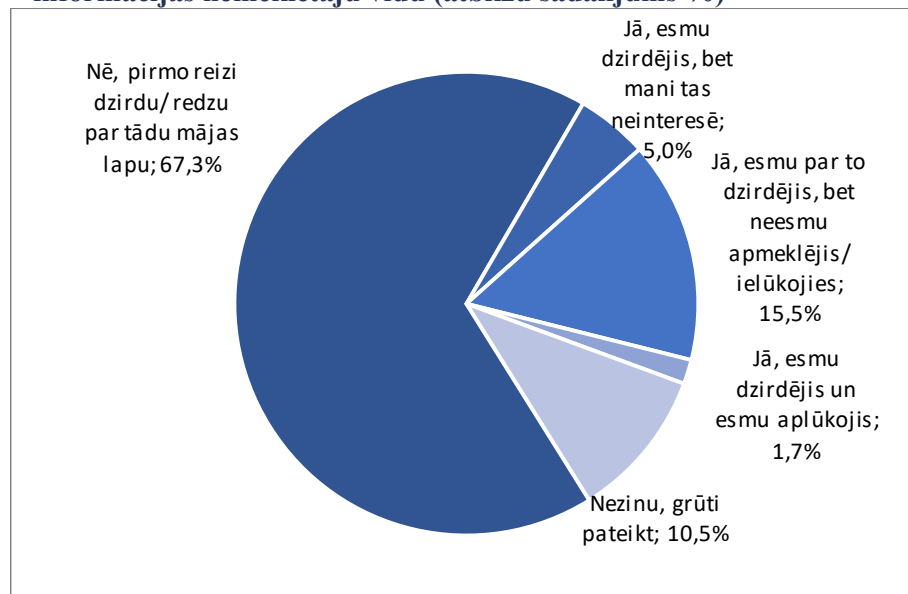
Avots: zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo (25+ gadu vecumā) aptauja, personas, kas meklēja mācību iespējas. Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

Tiem nodarbinātajiem pieaugušajiem ar zemu kvalifikāciju, kuri pēdējo 12 mēnešu laikā nebija meklējuši informāciju par mācību iespējām, tika uzdoti vairāki jautājumi par viņu pašreizējo informētību par specifiskajiem informācijas avotiem (interneta mājas lapu www.macibaspieaugusajiem.lv un iespēju sazināties ar pašvaldības darbinieku, kurš informētu par PI iespējām) un pašnovērtējumu, kuros informācijas kanālos izplatītai informācijai par mācību iespējām viņi pievērstu uzmanību.

Aplūkojot **informētību par mājas lapu www.macibaspieaugusajiem.lv** to nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju vidū, kas informāciju par mācību iespējām pēdējo 12 mēnešu laikā nebija

meklējuši, redzams, ka kopumā 22% par mājas lapu ir dzirdējuši, 67% atbildējuši, ka pirmo reizi dzird/redz par tādu mājas lapu un 11% bija grūti pateikt (2.4.9. attēls). Tie, kas bija dzirdējuši par mājas lapu, sīkāk sadalās šādi: 2% ir aplūkojuši mājas lapu, 16% atzīst, ka ir dzirdējuši, bet nav apmeklējuši, un vēl 5% norāda, ka ir dzirdējuši, bet šī informācija viņus neinteresē. Aplūkojot informētību sociāli demogrāfiskā griezumā, novērojamas vairākas atšķirības. Tā sievietes biežāk ir dzirdējušas par mājas lapu www.macibaspieaugusajiem.lv un biežāk atzīst, ka zina, bet nav apmeklējušas šo lapu. Savukārt vīrieši, kaut arī retāk zina par šo lapu, biežāk to bija apmeklējuši, kaut arī kopumā norāda, ka informāciju par mācību iespējām nav meklējuši. Informētība par mājas lapu pieaug līdz ar personas izglītības līmeni. Svarīgi ir atzīmēt, ka personas ar nepabeigtu pamatskolas, pamatskolas vai nepabeigtu vidējo izglītību biežāk atzīst gan to, ka pirmo reizi dzird par tādu mājas lapu, bet arī gadījumā, ja ir dzirdējušas, norāda, ka viņas šī informācija neinteresē. Biežāk par mājas lapu nav informēti gados jaunāki nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju – 25-44 gadu vecumā, Rīgā dzīvojošie un nodarbinātie, kuri ģimenē sarunājas krievu vai citā valodā.

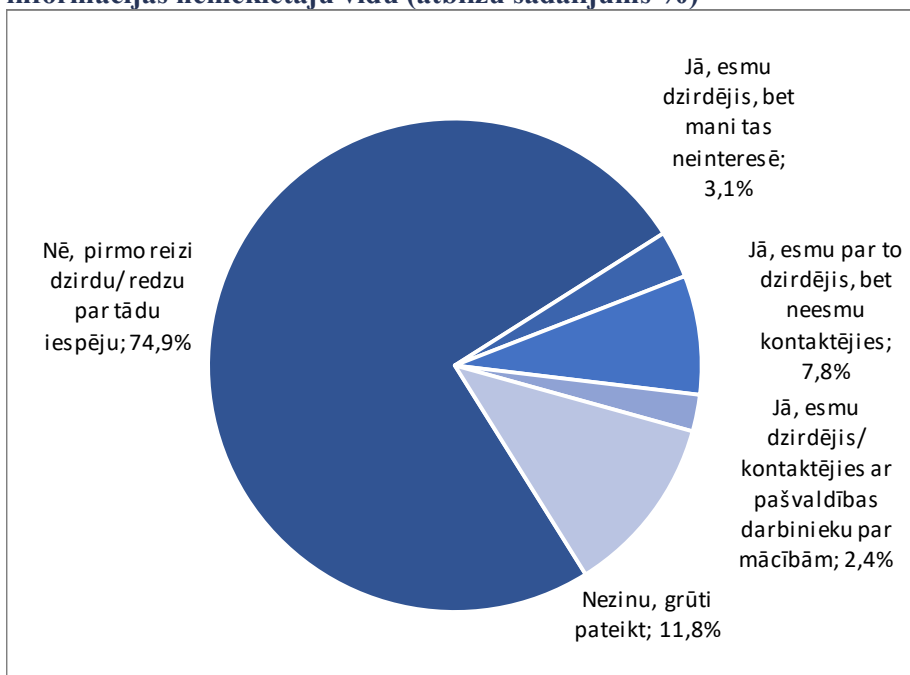
2.4.9. attēls. Informētība par mājas lapu www.macibaspieaugusajiem.lv pieaugušo nodarbināto – informācijas nemeklētāju vidū (atbilžu sadalījums %)



Avots: zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo (25+ gadu vecumā) aptauja, personas, kas nav meklējušas informāciju par mācību iespējām.

Aplūkojot **informētību par iespēju sazināties ar pašvaldības darbinieku, kas pastāstītu par mācību iespējām**, redzams, ka kopumā **14% nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju ir dzirdējuši par tādu iespēju**, 75% nav dzirdējuši/ dzird pirmo reizi un 12% atzina, ka viņiem ir grūti pateikt (sk. 2.4.10. attēlu). Tie, kas ir dzirdējuši, sīkāk sadalās šādi: 2% ir dzirdējuši un ir kontaktējušies ar pašvaldības darbinieku par mācību iespējām, 8% ir dzirdējuši, bet nav izmantojuši šo iespēju, un vēl 3% atzīst, ka ir dzirdējuši, taču viņus neinteresē šī iespēja. Datu analīze sociāli demogrāfiskā griezumā rāda, ka dzimuma, vecuma, izglītības līmeņa un ģimenē lietotās sarunvalodas kopējā ietekme uz informētību ir līdzīga kā mājas lapas www.macibaspieaugusajiem.lv gadījumā. Savukārt reģionālā griezumā novērojama lielāka informētības dažādība. Tā gandrīz visi Rīgā dzīvojošie nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju par pašvaldību koordinātoru darbu vispār nebija dzirdējuši, savukārt dzirdējuši un izmantojuši pašvaldības koordinātoru sniegto iespēju nedaudz biežāk ir Zemgales reģionā dzīvojošie nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju.

2.4.10. attēls. Informētība par pašvaldības koordinātoru darbu pieaugušo nodarbināto – informācijas nemeklētāju vidū (atbilžu sadalījums %)



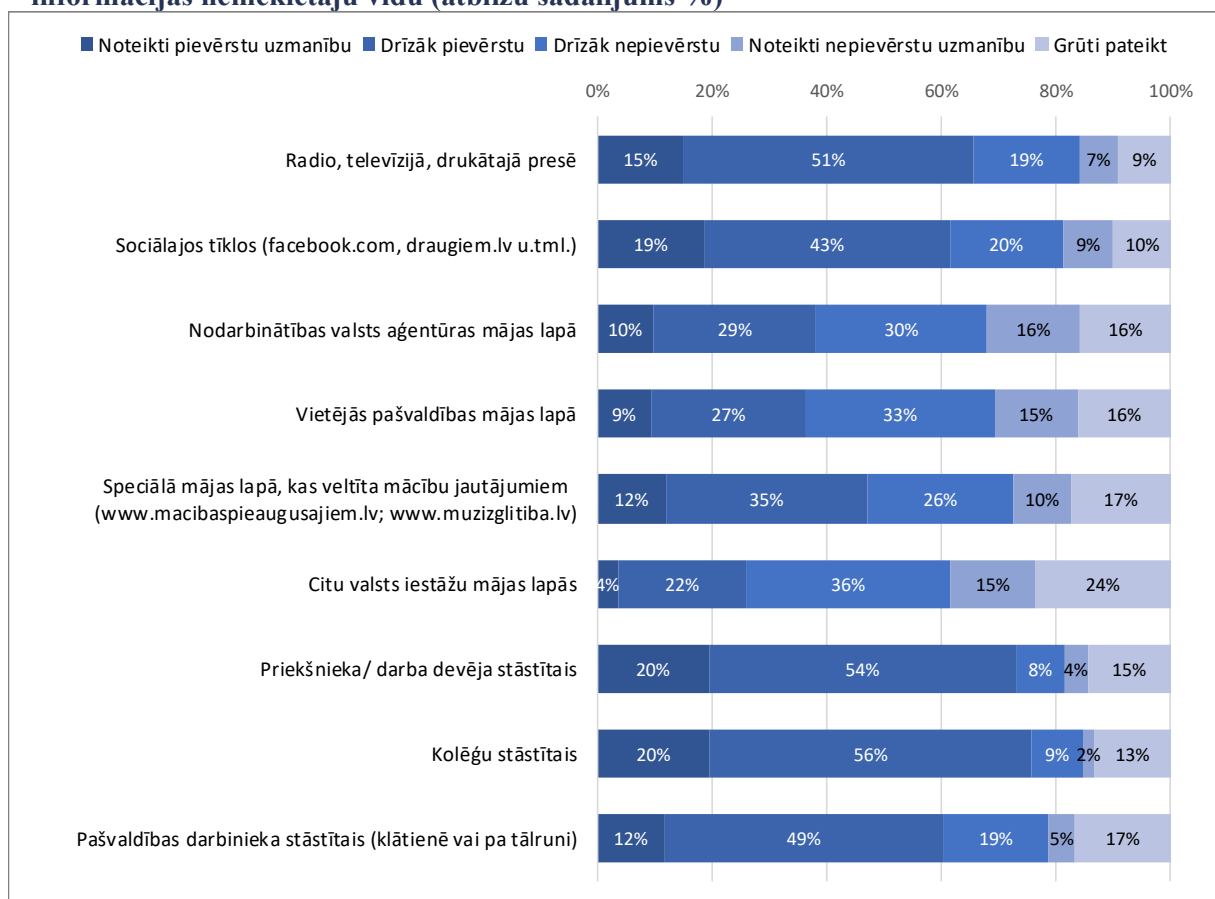
Avots: zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo (25+ gadu vecumā) aptauja, personas, kas nav meklējušas informāciju par mācību iespējām.

Pašnovērtējuma gadījumā, kuros informācijas kanālos izplatītai informācijai par mācību iespējām pievērstu uzmanību nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju, kuri pēdējo 12 mēnešu laikā nav meklējuši informāciju par mācību iespējām, redzams, ka **vislielākā nozīme tiek veltīta formālajiem un neformālajiem sociālajiem kontaktiem gan tiešā, gan pastarpinātā veidā**. Tādējādi visbiežāk aptaujātie pievērstu uzmanību kolēģu stāstītajam, tikpat bieži – priekšnieka/ darba devēja stāstītajam un tikai nedaudz retāk – plašsaziņas līdzekļos (radio, televīzijā, presē) un sociālajos tīklos (facebook.com, draugiem.lv u.tml.) publicētajai informācijai, kā arī pašvaldības darbinieka stāstītajam klātienē vai pa tālruni (2.4.11. attēls). Jāatzīst, ka visos šajos gadījumos aptaujātie tiecas biežāk izvēlēties atbilžu variantu “drīzāk pievērstu uzmanību”, nevis “noteikti pievērstu uzmanību”, kas rāda, ka informācijas izplatīšanai vienlaikus svarīgs ir ne tikai kanāls, bet arī kādi citi individuāli un iepriekš neprognozējami apstākļi.

Tā kolēģu stāstītajam noteikti pievērstu uzmanību 20% aptaujāto un vēl 56% – drīzāk pievērstu uzmanību, retāk kolēģu teiktajam uzmanību pievērstu nodarbinātie pieaugušie 65+ gadu vecumā. Priekšnieka/ darba devēja stāstītajam noteikti pievērstu uzmanību 20% un drīzāk pievērstu uzmanību 54% nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju. Līdzīgi kā iepriekš retāk uzmanību pievērstu nodarbinātie 65+ gadu vecumā, kā arī pieaugot izglītības līmenim, samazinās personas pārliecība par to, cik lielā mērā pievērstu uzmanību darba devēja sniegtajai informācijai. Attiecīgi personas ar nepabeigtu pamatskolas, pamatskolas vai nepabeigtu vidējo izglītību darba devēja informācijai pievērstu vairāk uzmanības. Plašsaziņas līdzekļos (radio, televīzijā, presē) sniegtajai informācijai noteikti pievērstu uzmanību 15% un drīzāk pievērstu uzmanību 51% aptaujāto, un redzams, ka vienīgā statistiski nozīmīgā atšķirība novērojama vecuma griezumā, kad nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju 65+ gadu vecumā kopumā retāk pievērstu uzmanību šādai informācijai. Sociālajos tīklos (facebook.com, draugiem.lv u.tml.) publicētajai informācijai noteikti pievērstu uzmanību 19% un drīzāk pievērstu uzmanību 43% aptaujāto, izteikti biežāk par to pilnīgi pārliecināti ir tie aptaujātie, kuriem ir nepabeigta pamatskolas, pamatskolas vai nepabeigta vidējā izglītība, savukārt, pieaugot

personas vecumam mainās uzmanības pievēršanas gradācija no “noteikti” un “drīzāk pievērstu uzmanību”, summārajam atbilžu īpatsvaram, kas norāda, ka uzmanība tiktu pievērsta, būtiski nemainoties. Vērtējot šo informācijas avotu, jāņem vērā, ka daļā gadījumu to izveidē ir izmantoti algoritmi, kas personai parāda tādu informāciju, kas līdzīga iepriekšējām izvēlēm, attiecīgi, ja persona nebūs pati uzsākusi informācijas meklēšanu par mācību iespējām, sociālajos tīklos tā viņai “nejauši” parādīsies retāk nekā citiem.

2.4.11. attēls. Uzmanības pievēršana informācijai par iespējām mācīties nodarbināto pieaugušo – informācijas nemeklētāju vidū (atbilžu sadalījums %)



Avots: zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo (25+ gadu vecumā) aptauja, personas, kas nav meklējušas informāciju par mācību iespējām.

Pašvaldības darbinieka stāstītajam klātienē vai pa tālruni noteikti pievērstu uzmanību 12% un drīzāk pievērstu uzmanību – 49% aptaujāto. Tā kā atbilžu varianta formulējumā nav precizēts, kurš pašvaldības darbinieks varētu sniegt šo informāciju, redzams, ka daļā gadījumu nodarbinātie pieaugušo ar zemu kvalifikāciju to ir attiecinājuši uz citiem darbiniekiem (piemēram, sociālo darbinieku), nevis pašvaldību koordinātoru PI jautājumos. Šo secinājumu pamato reģiona un personas ienākumu līmeni raksturojošo rādītāju kopīga analīze. Tā personas ar salīdzinoši zemākiem ienākumiem (t.i., tās, kuras atzinušas, ka ģimene nespēj segt neparedzētus izdevumus) ievērojami biežāk gan noteikti, gan drīzāk pievērstu uzmanību tam, ja par iespējām mācīties stāstītu pašvaldības darbinieks, t.i., informācijas sniedzējs varētu būt sociālais darbinieks. Nozīmīgs informācijas avots pašvaldības darbinieks varētu būt Rīgas, Pierīgas, Kurzemes, Zemgales un Latgales reģionā dzīvojošajiem nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju (t.i., tikai Vidzemē dzīvojošie nodarbinātie kopumā retāk uzskatīja šo informācijas avotu par uzmanības vērtu).

Mazliet retāk nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju pievērstu uzmanību informācijai, kas ir publicēta speciālā mājas lapā, kas veltīta mācību jautājumiem (www.macibaspieaugusajiem.lv; www.muzizglitiba.lv) – 12% aptaujāto atzīst, ka noteikti pievērstu uzmanību šādai informācijai, un 35% - drīzāk pievērstu uzmanību. NVA un vietējās pašvaldības mājas lapā izvietotajai informācijai uzmanību pievērstu aptuveni līdzīgs daudzums nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju. Tā NVA mājas lapā ievietotajai informācijai noteikti pievērstu uzmanību 10% un drīzāk – 29% aptaujāto, savukārt vietējā pašvaldības mājas lapā ievietotajai informācijai par iespējām mācīties uzmanību noteikti pievērstu 9% un drīzāk – 27% nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju. NVA mājas lapā izvietotai informācijai biežāk uzmanību pievērstu personas ar nepabeigtu pamatskolas, pamatskolas vai nepabeigtu vidējo izglītību, Zemgales un Latgales reģionā dzīvojošie nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju. Savukārt vietējās pašvaldības mājas lapā ievietotai informācijai par mācību iespējām biežāk uzmanību pievērstu Vidzemes, Kurzemes, Zemgales un Latgales reģionos dzīvojošie nodarbinātie.

Visretāk nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju pievērstu uzmanību informācijai par mācību iespējām, ja tā būtu izvietota citu valsts iestāžu mājas lapās – 4% uzskata, ka noteikti tai pievērstu uzmanību, un vēl 22% – drīzāk pievērstu uzmanību, ka arī šajā gadījumā aptuveni viena ceturtda daļa aptaujāto norādīja, ka viņiem ir grūti pateikt, vai viņi pievērstu uzmanību.

Izvērtējot dažādu informācijas kanālu efektivitāti nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju sasniegšanai, uzmanība vērsama uz četriem aspektiem. Pirmkārt, izmantoto informatīvo kanālu daudzveidība, jo aptaujas dati rāda, ka noteiktām nodarbināto grupām raksturīgs lietot atšķirīgus informācijas gūšanas avotus. Otrkārt, redzams, ka komunikācijā ir iesaistāmi ne tikai plašsaziņas līdzekļi un informācija ir izvietojama ne tikai iestāžu mājas lapās vai tēmai veltītajās speciālajās interneta vietnēs, bet arī darba devēji. To pamato nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju aptaujas dati par to, ka kopumā darba devēju sniegtajai informācijai tiktu pievērsta uzmanība un daļā gadījumu tas būtu motivējošs mehānisms iesaistīties mācībās. Treškārt, papildus pašvaldību PI koordinatori informācijas izplatīšanā būtu iesaistāmi sociālie darbinieki, it sevišķi, lai sasniegtu mazāk nodrošinātos nodarbinātos pieaugušos ar zemu kvalifikāciju. Ceturtkārt, darba devēji iesaistāmi ne tikai informācijas aprites par mācību iespējām nodrošināšanai, bet arī mērķa grupas atbalstam, piemēram, darba laika saskaņošanai ar mācību grafiku.

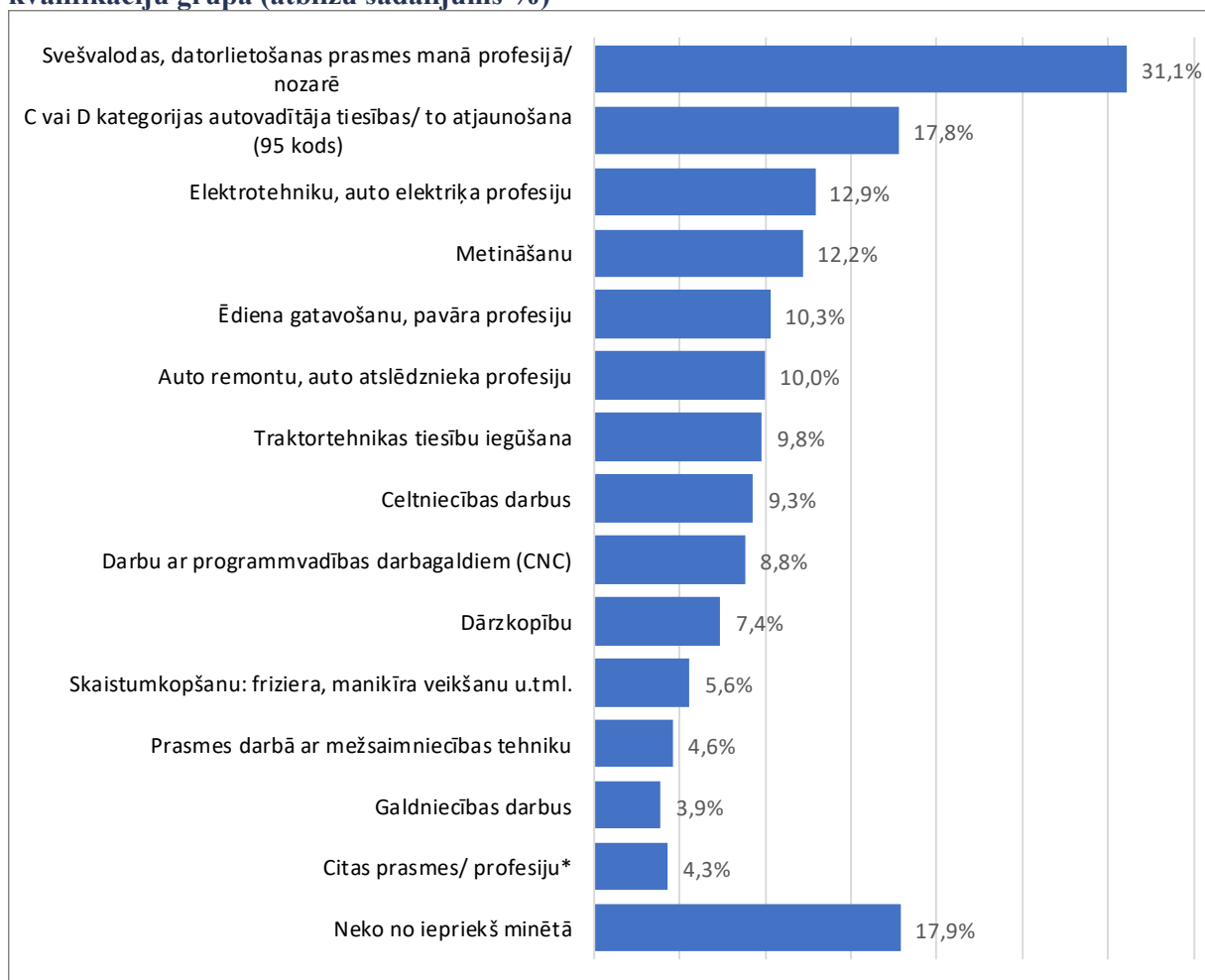
2.4.3. Mācību vajadzības un mācīšanās pieredze pēdējo 12 mēnešu laikā

Lai noteiktu nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju mācību vajadzības, aptaujā mērķa grupai tika lūgts atzīmēt tās profesijas vai prasmes, kuras pašreizējā brīdī vai tuvākajā nākotnē aptaujātie vēlētos mācīties. Izvēlei tika piedāvātas tikai tādas profesiju/ prasmju grupas (kopumā 13 izvēles), kuras piemērotas mērķa grupas šī brīža kvalifikācijas līmenim un sagaidāmajām priekšzināšanām. Jāatzīmē, ka jautājuma formulējums ietvēra gan šī brīža vai tuvākās nākotnes perspektīvu – nepieciešams šobrīd mācīties vai tuvākajā laikā vēlētos mācīties.

Vislielākais nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju īpatsvars norādīja, ka viņiem būtu nepieciešams apgūt svešvalodas un datorlietošanas prasmes savā profesijā/ nozarē – 31% (sk. 2.4.12. attēlu), kas uzskatāms par svešvalodu un digitālo prasmju apguves pieprasījumu. Nākamā biežāk norādītā mācību tēma ir C vai D kategorijas autovadītāja tiesību iegūšana vai to atjaunošana (95 kods) – 18%. Vēl biežāk minēto profesiju vai prasmju starpā ir elektrotehnikas, auto elektriķa profesija, metināšanas prasmju iegūšana, ēdiena gatavošana, autoremonts vai autoatslēdznieka profesija un traktortehnikas tiesību iegūšana – šīs profesijas vai prasmes norādījuši 10-13% aptaujāto nodarbināto pieaugušo. Kopumā datu analīze sociāli demogrāfiskā griezumā rāda, ka **profesiju un prasmju pieprasījums lielā mērā saskan ar nodarbinātā pieaugušā šī brīža profesiju, t.i., lielākā**

mērā tiek izrādīta vajadzība apgūt tādu nodarbošanos, kas ir pielietojama esošajā darbā vai ir tuvu radniecīga nodarbošanās. Attiecīgi daudzas no biežāk norādītajām profesijām biežāk vēlas apgūt vīrieši, izņemot ēdiena gatavošanu, ko biežāk norādījušas sievietes. No visām biežāk minētajām profesijām un prasmēm vienādā mērā abu dzimumu nodarbinātie pieaugušie zemas kvalifikācijas profesijās vēlas apgūt tikai svešvalodas, datorlietošanas prasmes savā profesijā/ nozarē. Apskatot šo prasmi, būtiski atzīmēt, ka to vēlas iegūt personas, kurām ir vismaz vispārējā vidējā izglītība, t.i., to retāk ir norādījušas personas ar nepabeigtu pamatskolas, pamatskolas vai nepabeigtu vidējo izglītību, kas no nepieciešamo prasmju viedokļa var draudēt ar darba zaudējumu. Biežāk svešvalodas, datorlietošanas prasmes savā profesijā/ nozarē vēlas apgūt Rīgā dzīvojošie nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju.

2.4.12. attēls. Profesiju un prasmju apguves pieprasījums nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju grupā (atbilžu sadalījums %)



Avots: zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo (25+ gadu vecumā) aptauja

Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

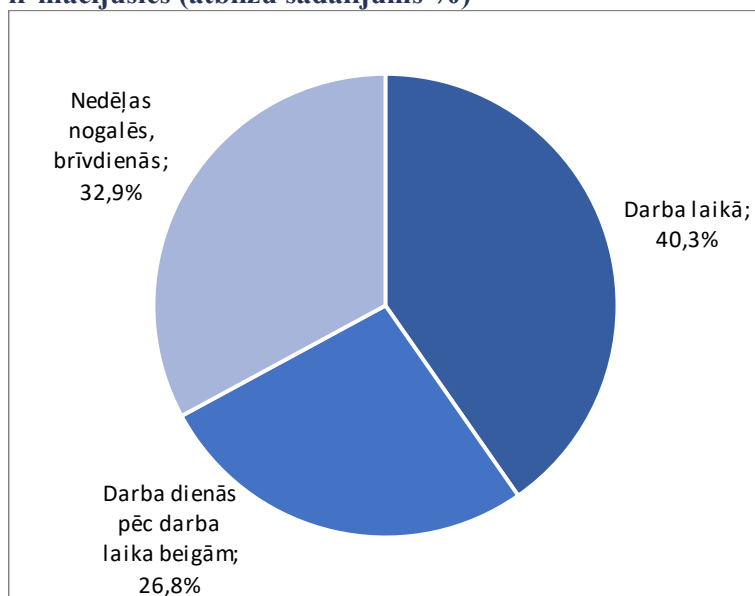
Piezīme: * nosauktas šādas jomas: mežsaimniecība, juridiskās zināšanas, programmēšana, vispārējās datorprasmes, vispārējā angļu valoda, B kategorijas autovadītāja tiesības, elektrokrāvējs, lopkopība un slaukšanas iekārtas.

Ilustrējot iepriekš minēto tendenci, ka zemu kvalificētie nodarbinātie pieaugušie tiecas norādīt profesiju vai prasmi, kas ir tuvas vai papildina esošo nodarbošanos, jāmin, ka C vai D kategorijas autovadītāja tiesību iegūšanu vai to atjaunošanu (95 kods) ievērojami biežāk norāda vīrieši, pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (83) un raktuvju, būvniecības,

ražošanas un transporta strādnieki (93). elektrotehniku un auto tehniķa profesiju biežāk vēlētos mācīties vīrieši, montieri (82) un pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (83). Metināšanu vēlētos apgūt vīrieši, montieri (82) un pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (83). Ēdiena gatavošanu un pavāra profesiju vēlētos apgūt sievietes, visbiežāk pārtikas produktu sagatavošanas palīgstrādnieki (94) un mazliet retāk – apkopēji un palīgi mājas darbos (91). Auto remontu un auto atslēdznieka profesiju vēlētos apgūt vīrieši, pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (83) un lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības strādnieki (92). Traktortehnikas tiesību iegūšanu minēja praktiski tikai pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (83), lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības strādnieki (92) un raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki (93). Tā kā vairumu nosaukto profesiju vai iemaņu vēlējas apgūt vīrieši, tad, atzīmējot, kuras profesijas biežāk vēlējas apgūt sievietes, papildus iepriekš norādītajai ēdiena gatavošanai vēl jāmin dārzkopība un skaistumkopšana (friziera, manikīra veikšana u.tml.).

Papildus iepriekš minētajam redzams, ka 18% aptaujāto nodarbināto pieaugušo zemas kvalifikācijas profesijās norāda, ka nevēlas vai nav aktuāli apgūt neko no sarakstā minētā (2.4.12. attēls). Biežāk šādu atbildi ir sniegušas sievietes, personas ar augstāko izglītību, kas strādā kā apkopēji un palīgi mājas darbos (91).

2.4.13. attēls. Mācību norises laiks nodarbinātajiem pieaugušajiem, kas pēdējo 12 mēnešu laikā ir mācījušies (atbilžu sadalījums %)



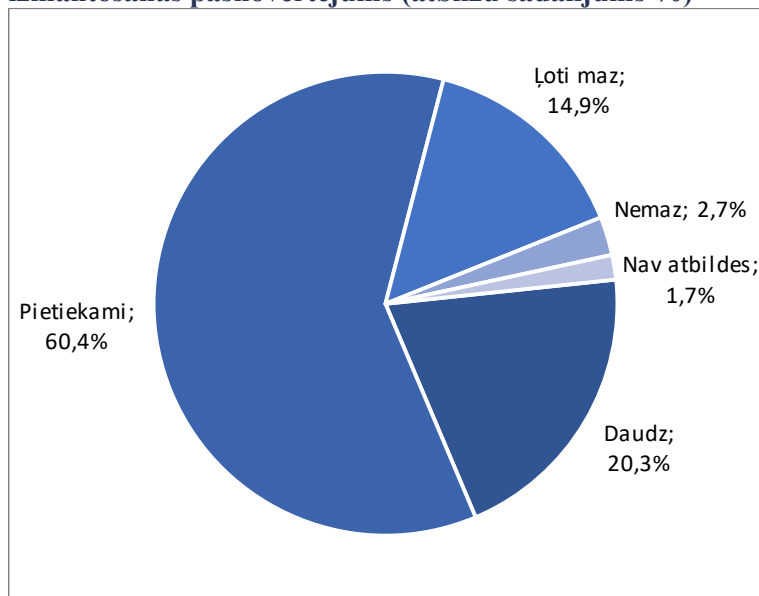
Avots: zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo (25+ gadu vecumā) aptauja, personas, kas pēdējo 12 mēnešu laikā ir kaut ko mācījušās.

Aplūkojot to nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju pieredzi, kas norādīja, ka ir mācījušies pēdējo 12 mēnešu laikā, redzams, ka **40% no aptaujātajiem ir norādījuši, ka mācījušies darba laikā, 27% – darba dienās pēc darba laika beigām un 33% – nedēļas nogalēs, brīvdienās** (2.4.13. attēls). Tas nozīmē, ka divas trešdaļas mācību dalībnieku to ir darījuši ārpus sava darba laika. Statistiski būtiskas sociāli demogrāfiskās atšķirības nav novērojamas.

Vairums nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju plāno pielietot pēdējo 12 mēnešu laikā notikušajās mācībās iegūtās zināšanas vai prasmes – 20% norādījuši, ka plāno pielietot “daudz” un 60% - “pietiekami” apmērā (2.4.14. attēls). Tomēr 15% norāda, ka iegūtās zināšanas plāno izmantot

maz un vēl 3% norāda, ka neplāno izmantot nemaz. Šajā gadījumā redzams, ka vīrieši biežāk norāda, ka plāno izmantot daudz no iegūtajām zināšanām, savukārt sievietes biežāk norāda, ka pietiekami, kā arī biežāk nekā vīrieši, ka iegūtās zināšanas izmantos ļoti maz.

2.4.14. attēls. Pēdējo 12 mēnešu laikā notikušās mācībās iegūto zināšanu vai prasmju izmantošanas pašnovērtējums (atbilžu sadalījums %)



Avots: zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo (25+ gadu vecumā) aptauja, personas, kas pēdējo 12 mēnešu laikā ir kaut ko mācījušās.

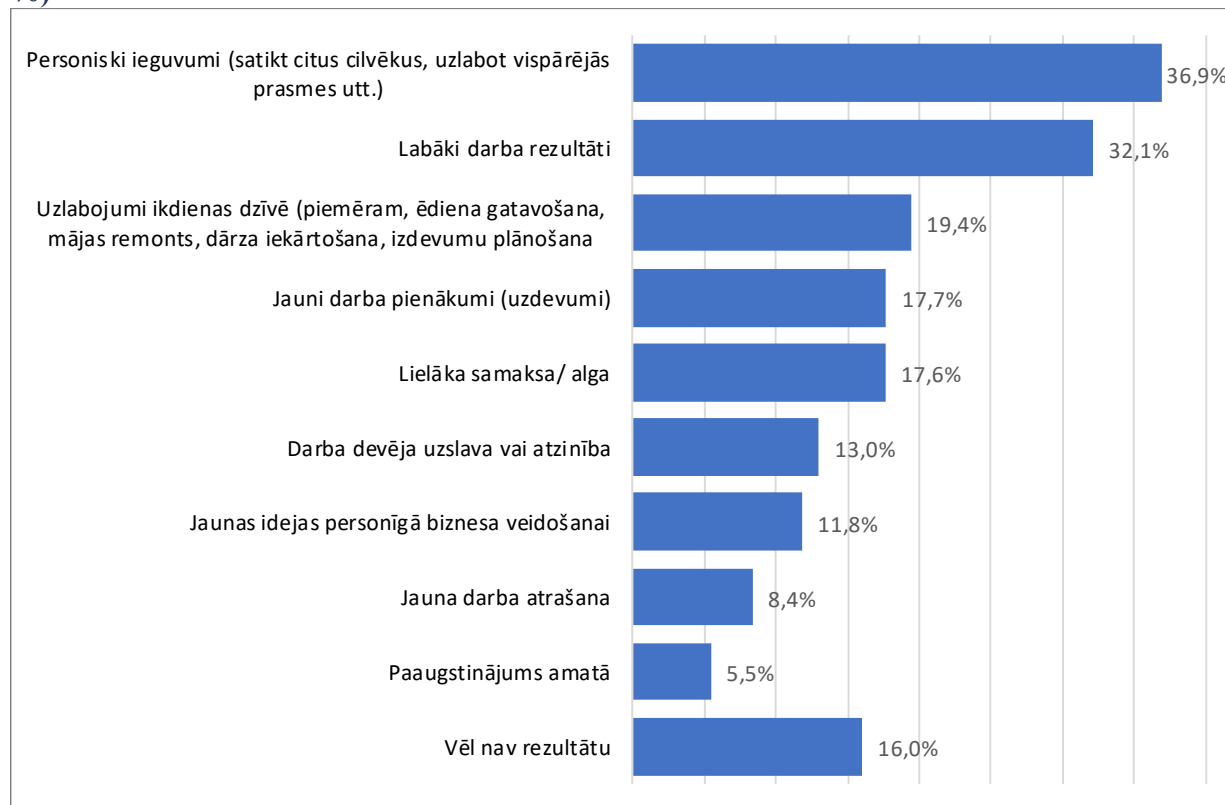
Aplūkojot nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju pašnovērtējumu, kādā veidā jaunās prasmes vai zināšanas ir palīdzējušas mācību dalībniekiem, redzams, ka visbiežāk atbilde, ko norādījuši 37% aptaujāto, ir personiski ieguvumi (iespēja satikt cilvēkus, izlabot vispārējās prasmes) un nākamais biežāk minētais ieguvums ir labāki darba rezultāti – 32% (2.4.15. attēls). Tālāk seko virkne citu ieguvumu – uzlabojumi ikdienas dzīvē (piemēram, ēdiena gatavošana, mājas remonts, dārza iekārtošana, izdevumu plānošana) (19%), jauni darba pienākumi vai uzdevumi (18%) un lielāka darba samaksa (18%), kā arī darba devēja atzinība (13%) un jaunas idejas personīgā biznesa veidošanai (12%). Vēl 16% aptaujāto atzina, ka aptaujas veikšanas brīdī vēl nav identificējami mācību rezultāti vai ieguvumi.

Aplūkojot raksturīgākās kombinācijas, kādās tiek nosaukti ieguvumi, redzams, ka **veidojas trīs ieguvumu grupas**. Pirmkārt, zināms kopsaucējs ir šādiem ieguvumiem: jauna darba atrašana, paaugstinājums amatā, lielāka darba samaksa un jauni darba pienākumi. Otrkārt, savs vienojošais faktors ir labākiem darba rezultātiem, personiskiem ieguvumiem, uzlabojumiem ikdienas dzīvē un jaunām idejām personīgā biznesa veidošanai. Treškārt, darba devēja uzslava vai atzinība ir ieguvums, ko aptaujātie min gan pilnībā atsevišķi, gan saistībā ar iepriekšējām divām faktoru grupām, t.i., ieguvuma sasaiste ar citiem apstākļiem ir situatīva.

Personiskos ieguvumus (iespēju satikt cilvēkus, izlabot vispārējās prasmes) kā mācību ieguvumu biežāk min nodarbinātās sievietes ar zemu kvalifikāciju, personas ar vismaz vispārīgo vidējo izglītību, 45-64 gadu vecumā. Labākus darba rezultātus savukārt biežāk kā mācību ieguvumus min nodarbinātie vīrieši ar zemu kvalifikāciju, šī ieguvuma minēšanas biežumam ir pieaugoša tendence, palielinoties personas vecumam, biežāk to min arī nodarbinātie pieaugušie ar latviešu valodu kā ģimenes sarunvalodu. Uzlabojumus ikdienas dzīvē dažādas nodarbināto grupas min samērā vienādi. Jaunus

darba pienākumus (uzdevumus) kā mācību ieguvumu min praktiski tikai aptaujātie 25-44 gadu vecumā, un līdzīga tendence vērojama attiecībā uz lielāku darba algu, ko arī biežāk norāda nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju 25-44 gadu vecumā.

2.4.15. attēls. Mācībās iegūto zināšanu vai prasmju ietekmes raksturojums (atbilžu sadalījums %)



Avots: zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo (25+ gadu vecumā) aptauja, personas, kas pēdējo 12 mēnešu laikā ir kaut ko mācījušās.

Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu summa ir lielāka par 100%.

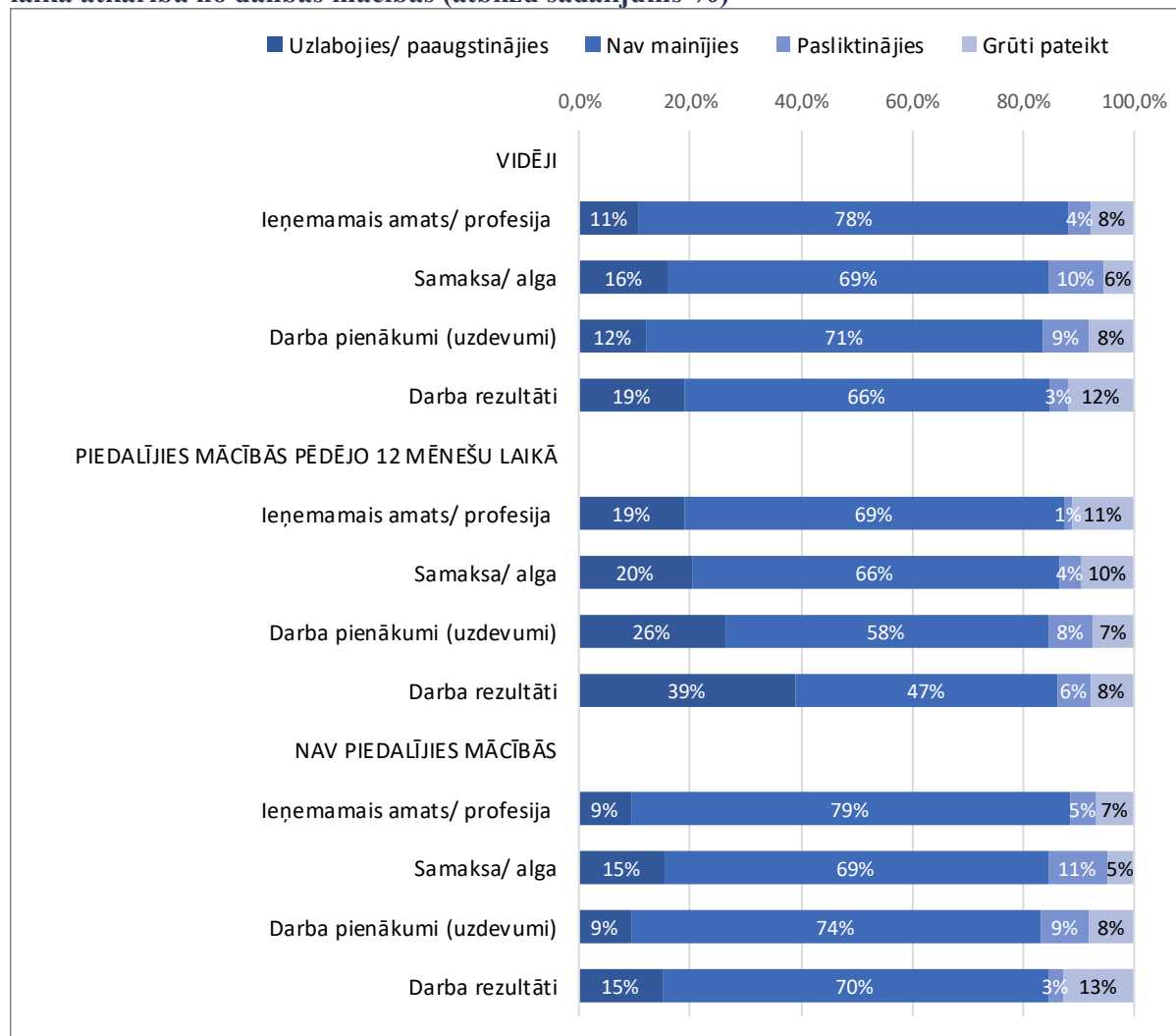
Apkopojot nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju aptaujas rezultātus saistībā ar prasmēm, kuras būtu, aptaujāto skatījumā, nepieciešams apgūt, un ieguvumiem no pēdējo 12 mēnešu laikā notikušām mācībām, redzams, ka **kopumā raksturīga nosliece attīstīt zināšanas, kas dod divus iespējamus ieguvumus. Pirmkārt, vispārējs personisks ieguvums, vispārējo prasmju attīstīšana savā nozarē, t.sk., digitālās prasmes. Otrkārt, konkrēts un ātri iegūstams ieguvums savā vai sev tuvā nozarē, kas var izpausties kā darba rezultātu uzlabošanās, darba pienākumu paplašināšanās u.tml. Tāpat redzams, ka mācību izvēlē tikai jaunākā paaudze (25-44 gadi) orientējas uz izaugsmi – jauniem darba pienākumiem un labāku darba algu.** Vidējā paaudze biežāk orientējas uz personīgā interesē balstītu prasmju vai jautājumu apguvi. Tāpat redzams, ka mācību ieguvumos maz parādās tādi aspekti, kas varētu liecināt par ilglaicīgāku nākotnes redzējumu, savas karjeras attīstīšanu un nodarbinātības saglabāšanu, par ko liecinātu, ka mācību ieguvumos biežāk izskanētu šādi aspekti: gūtas jaunas idejas personīgā biznesa veidošanai, jaunas darba vietas atrašana vai paaugstinājums amatā.

2.4.4. Zemu kvalificēto nodarbināto darba apstākļu izmaiņas atkarībā no dalības mācībās

Lai raksturotu mācību iespaidu uz zemu kvalificēto nodarbināto situāciju viņu darbavietā, aptaujas ietvaros visi dalībnieki novērtēja savu situāciju pirms 6 un 12 mēnešiem. Atbilžu salīdzināšana gan divās aptaujāto grupās (piedalījušies mācībās un nav piedalījušies mācībās), gan arī ziņojuma

turpinājumā – datu salīdzinājums ar 8.4.1. SAM projekta dalībnieku situāciju – var parādīt jomas, kurās ieguvums, aptauju dalībnieku pašnovērtējumā, ir redzams visbūtiskāk.

2.4.16. attēls. Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju darba apstākļu izmaiņas 6 mēnešu laikā atkarībā no dalības mācībās (atbilžu sadalījums %)



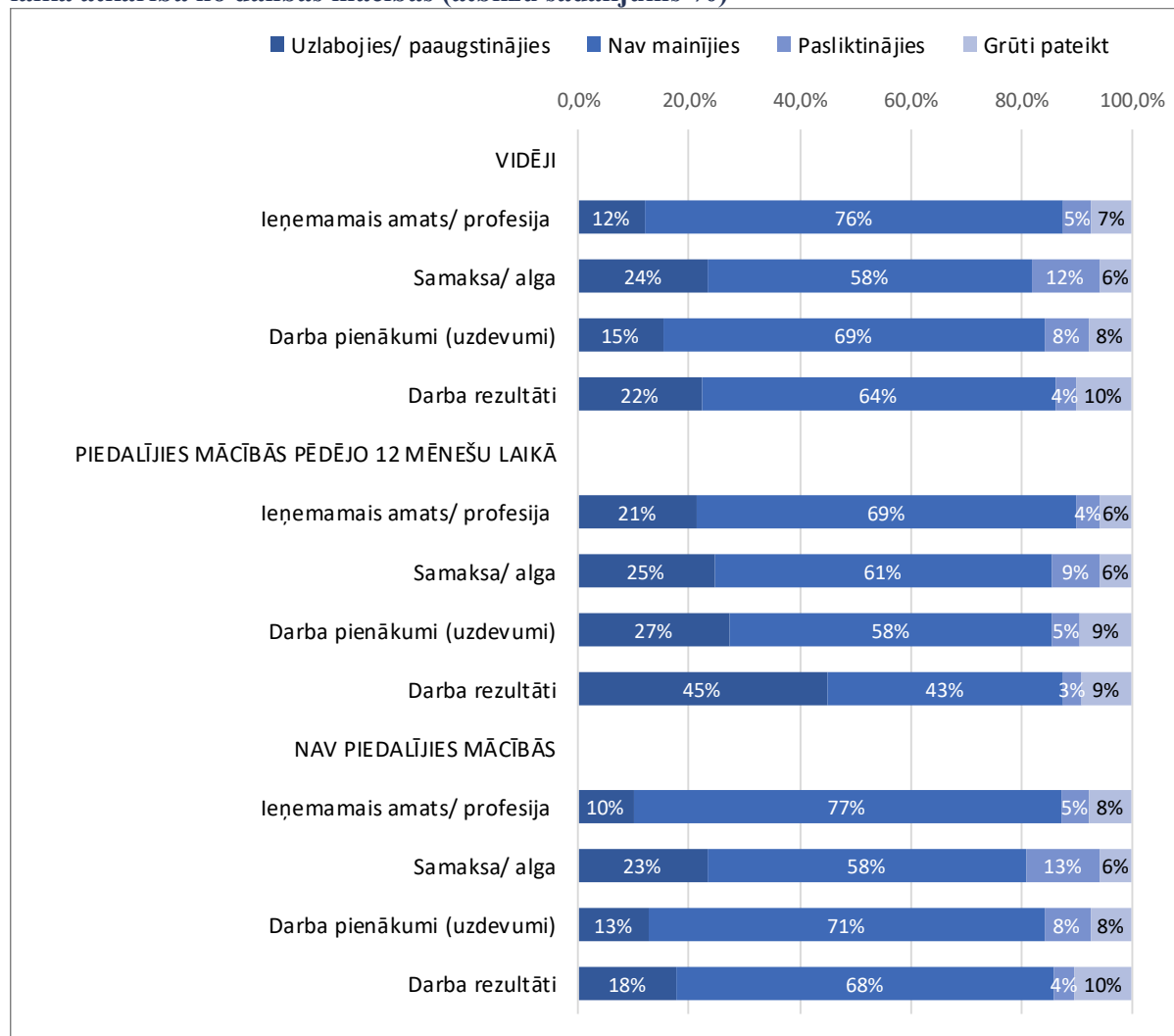
Avots: zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo (25+ gadu vecumā) aptauja, personas, kas ir piedalījušās mācībās pēdējo 12 mēnešu laikā, un personas, kas nav piedalījušās pēdējo 12 mēnešu laikā.

Aplūkojot vidēji iespējamus ieguvumus (situācijas izmaiņas darbavietā), redzams, ka nodarbinātajiem pieaugušajiem ar zemu kvalifikāciju ir atšķirīga pieredze. Pirmkārt, vairumā gadījumu (66-78% vidēji, atkarībā no aplūkojamā aspekta) situācija nav mainījusies. Otrkārt, vidēji 11-19% nodarbināto ir piedzīvojuši nodarbinātības situācijas uzlabošanu. Maza nodarbināto daļa (vidēji 3-10% atkarībā no aplūkojamā aspekta) atzīst arī situācijas pasliktināšanos (2.4.16. attēls). Visbiežāk abu grupu pārstāvji (gan tie, kas mācījās, gan tie, kas nav mācījušies pēdējo 12 mēnešu laikā) norāda, ka, salīdzinot ar laika posmu pirms 6 mēnešiem, ir uzlabojušies darba rezultāti (19% vidēji), darba samaksa (16%), darba pienākumi (12%) un paaugstinājies ieņemamais amats (11%).

Salīdzinot savā starpā abas nodarbināto grupas, redzams, ka **relatīvi biežāk situācijas uzlabošanu dažādās darba apstākļu jomās redz tie nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju, kas pēdējo 12 mēnešu laikā ir mācījušies**. Atšķirību būtiskuma statistiskā pārbaude rāda, ka zemas kvalifikācijas

nodarbinātajiem ar mācību pieredzi situācija attiecībā uz ieņemamo amatu/ profesiju, darba pienākumiem (uzdevumiem) un darba rezultātiem situācija pēdējo 6 mēnešu laikā viņu pašu vērtējumā ir uzlabojusies biežāk, nekā gadījumā, ja nodarbinātie nebija mācījušies. Visbiežāk nodarbinātie ar mācību pieredzi redz ieguvumu tieši darba rezultātu jomā, kuru uzlabošanos pēdējo 6 mēnešu laikā piedzīvojuši 39%. Redzams, ka tikai darba samaksas pieaugumu abas nodarbināto grupas – gan ar, gan bez mācību pieredzes pēdējo 12 mēnešu laikā – vērtē bez statistiski nozīmīgām atšķirībām. Līdzīga situācija novērojama arī gadījumā, kad aptaujātie sniedza situācijas darba vietā novērtējumu, salīdzinot ar laika posmu pirms 12 mēnešiem (sk. 2.4.17. attēlu).

2.4.17. attēls. Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju darba apstākļu izmaiņas 12 mēnešu laikā atkarībā no dalības mācībās (atbilžu sadalījums %)



Avots: zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo (25+ gadu vecumā) aptauja, personas, kas ir piedalījušās mācībās pēdējo 12 mēnešu laikā, un personas, kas nav piedalījušās pēdējo 12 mēnešu laikā.

Tā, salīdzinot situāciju kopumā, redzams, ka, ja nodarbinātā ar zemu kvalifikāciju situācijā ir radušās izmaiņas, tad tās atspoguļojas jau vērtējumā par izmaiņām pēdējo 6 mēnešu laikā. Salīdzinot šos datus ar situācijas izmaiņām pēdējo 12 mēnešu laikā, atšķirības nav statistiski nozīmīgas. Šis secinājums attiecas arī uz situācijas salīdzinājumu atkarībā no tā, vai nodarbinātais ar zemu kvalifikāciju ir vai nav mācījies pēdējo 12 mēnešu laikā. Arī šajā gadījumā statistiski būtiskas pozitīvas pārmaiņas, balstoties

uz aptaujāto pašvērtējumu, konstatējamas attiecībā uz mācību dalībnieku ieņemamo amatu, darba pienākumiem (uzdevumiem) un darba rezultātiem, bez atšķirības ietekmē uz darba algu (2.4.17. attēls).

2.4.5. Kopsavilkums

Apkopojot nodaļas ietvaros analizēto nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju motivāciju, pieredzi mācīties, ieguvumus, kā arī informācijas kanālus, kas līdz šim izmantoti un nākotnē izmantojami mērķa grupas uzrunāšanai, uzmanība jāpievērš vairākiem aspektiem. Pirmkārt, redzams, ka motivāciju mācīties paaugstina konkrēti, ātri saskatāmi ieguvumi, kuru starpā nākotnes perspektīva, piemēram, darba saglabāšana vai prasmju uzturēšana, parādās salīdzinoši reti. Augstāka motivācija novērojama nodarbināto 25-44 gadu vecumā vidū, pieaugot vecumam, samazinās personas motivācija mācīties. Zināma loma ārējās motivācijas veidošanā ir darba devējam – viņa prasībām vai pamudinājumiem. Otrkārt, šādu motivējošo faktoru ietekmē zemu kvalificētie nodarbinātie biežāk vēlas apgūt tādas zināšanas vai profesiju, kas ir saistīta ar viņu šī brīža nodarbošanos – papildina to vai varētu būt noderīga, strādājot esošajā profesijā. Treškārt, arī reālo mācību ieguvumu analīze, balstoties uz nodarbināto ar zemu kvalifikāciju pašnovērtējumu, rāda, ka tiek saskatīta mācību ietekme uz darba rezultātiem un uzdevumiem, t.i., drīzāk uz produktivitāti veidojošajiem komponentiem, nevis uz darba algu, kas savukārt mērķa grupas motivācijas veidošanai ir pietiekami būtisks instruments.

Kopumā nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju izmanto daudzveidīgus informācijas kanālus, un lietojot dažādas to kombinācijas ir iespējams sasniegt nodarbinātos, kas pieder atšķirīgām vecuma, izglītības, dzīvesvietas reģiona un lietotās valodas telpas grupām. Svarīgi, ka nodarbinātie, kuri nebija meklējuši informāciju par mācību iespējām pēdējo 12 mēnešu laikā, maz bija informēti gan par mājaslapu www.macibaspieaugusajiem.lv, gan par pašvaldības koordinators PI jomā darbu. Dati rāda, ka informācijas izplatīšanā par mācību iespējām nozīmīgs resurss ir darba devēji, jo to sniegtajai informācijai nodarbinātie visbiežāk pievērstu lielāku vai mazāku uzmanību, kā arī kolēģiem, tomēr nozīmīgs resurss var būt arī pašvaldības darbinieki. Aptaujas dati rāda, ka daļēji ar šo formulējumu nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju saprot nevis PI koordinators, bet arī citus darbiniekus, vismaz daļā gadījuma redzams, ka tie ir arī pašvaldību sociālie darbinieki, kuri ikdienas darba ietvaros saskaras ar mazāk nodrošinātiem nodarbinātajiem pieaugušajiem ar zemu kvalifikāciju.

2.5. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju – nodarbinātības gaitu statistiskās analīzes rezultāti

Nozīmīgs informācijas avots TS 2.6. uzdevuma sasniegšanai, kā arī vispārējās situācijas raksturošanai, kādā mērā šobrīd 8.4.1. SAM projekta ietvaros ir sasniegti nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju, ir administratīvo datu par projekta dalībniekiem statistiskā analīze, kura ietverta šajā nodaļā. Nodaļas ietvaros kopumā ir sniegts nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sociāli demogrāfiskais raksturojums, viņu darba devēju vispārējs raksturojums, mācību izvēles un darba tirgus situācijas izvērtējums 6 un 12 mēnešus (ja iespējams) pēc atbalsta saņemšanas. Pēdējais ir ieskats darba tirgus situācijas izmaiņās tikai no administratīvo datu viedokļa, t.i., neietver subjektīvo pašnovērtējumu, kas savukārt ir aplūkots 2.6.5. nodaļas ietvaros.

Vērtējot datus, jāņem vērā metodoloģijas sadaļā minētais, ka persona mērķa grupai – nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju grupai – aplūkotajā laika posmā var būt piederīga īslaicīgi, t.i., kādā no pārskata atskaites punktiem tā ir strādājusi 8. vai 9. profesiju pamatgrupas amatos, taču citos pārskata posmos personas nodarbinātības statuss nav zināms. Visbūtiskāk šis aspekts attiecas uz 2.5.3. nodaļā aplūkoto informāciju – 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto pieaugušo ar zemu

kvalifikāciju – nodarbinātības situācijas izmaiņas pēc dalības projektā uzsākšanas (sk. sīkāk atbilstošo nodaļu).

2.5.1. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju – statistiskais portrets

Administratīvie dati ļauj noteikt visu 8.4.1. SAM projekta dalībnieku, kas kādā pārskata posmā bijuši nodarbināti zemas kvalifikācijas profesijās, portretu pēc šādām pazīmēm: dzimums, vecums, deklarētās dzīvesvietas statistiskais reģions, deklarētās dzīvesvietas apdzīvotās vietas tips, izglītības līmenis un piederība personu ar invaliditāti grupai.

Kopumā pārskata posmā šai mērķa grupas definīcijai – 8.4.1. SAM projekta dalībnieki 25 un vairāk gadu vecumā, kas kādā datu pārskata posmā, ko veido mācību uzsākšanas datums laika posmā 2017. gada 1. septembris – 2018. 31. decembris (KP VIS dati) un dalībnieku nodarbinātības situācijas izmaiņu monitorings, kas ilga līdz 2019. gada 1. jūnijam (VID dati), bijuši nodarbināti zemas kvalifikācijas profesijās, atbilst 3513 no 17 109 personām, kuras piedalījās 8.4.1. SAM projektā un par kurām KP VIS bija pieejama sākotnējā informācija. Mērķa grupas statistiskais portrets atbilstoši iepriekš minētajām pazīmēm redzams 2.5.1.-2.5.3. attēlā.

Dzimums: 91,1% jeb 3202 8.4.1. SAM projekta dalībnieki, kas kādā datu pārskata posmā bijuši nodarbināti zemas kvalifikācijas profesijās, ir vīrieši un 8,9% jeb 311 personas – sievietes.

Vecums: 55,3% jeb 1944 personas – 8.4.1. SAM projekta dalībnieki, kas nodarbināti zemas kvalifikācijas profesijās, ir 25-44 gadu vecumā, 42,2% jeb 1484 personas – 45-64 gadu vecumā un 2,4% jeb 85 personas – 65 un vairāk gadu vecumā. Dzimumu griezumā redzams, ka nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju, kas piedalījās projektā, 65 un vairāk gadu vecumā praktiski ir tikai vīrieši.

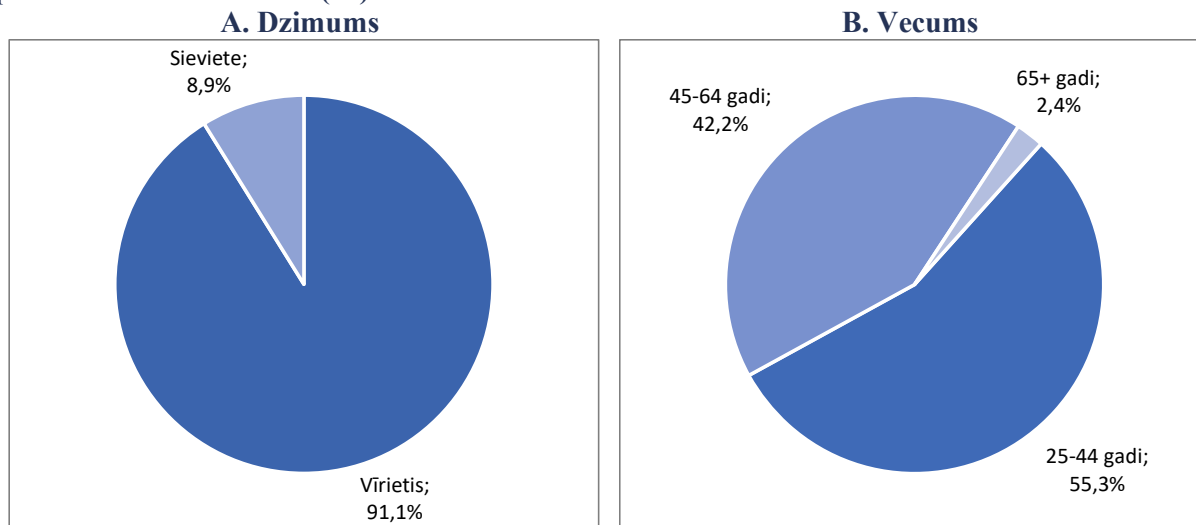
Izglītības līmenis: 20,1% jeb 705 personu – 8.4.1. SAM projekta dalībnieku, kas nodarbināti zemas kvalifikācijas profesijās, izglītības līmenis atbilst ISCED 1-2, t.i., dalībniekiem ir pamatskolas izglītība (ISCED 1 līmenis) vai zemākā līmeņa vidējā izglītība (ISCED 2 līmenis), 64,5% jeb 2265 personu izglītība atbilst ISCED 3-4 līmenim, t.i., vidējā izglītība (ISCED 3 līmenis) vai pēcvidējā izglītība (ISCED 4), piemēram, profesionālā vidējā izglītība, 10,1% jeb 356 personām ir augstākā izglītība (ISCED 5-8), par 5,3% jeb 187 personu izglītību informācija nav norādīta (visbiežāk tās ir personas 65 un vairāk gadu vecumā).

Dzīvesvietas reģions: 31,7% jeb 1115 personas – 8.4.1. SAM projekta dalībnieki, kas nodarbināti zemas kvalifikācijas profesijās, deklarētā dzīvesvietas adrese ir Rīgā, 14,3% jeb 503 personu dzīvesvietas reģions ir Pierīga, 9,4% jeb 331 personas dzīvoja Vidzemes reģionā, 9,8% jeb 344 personas – Kurzemes reģionā, 11,6% jeb 407 personas – Zemgales reģionā un 23,1% jeb 813 personas – Latgales reģionā. Redzams, ka pastāv būtiskas atšķirības vecuma grupu starpā, kāds ir dalībnieku dzīvesvietas reģions, un proti, jo lielāks ir dalībnieka vecums, jo augstāka ir varbūtība, ka persona dzīvo Rīgā. Tā no 8.4.1. SAM projekta dalībniekiem, kas nodarbināti zemas kvalifikācijas profesijās, 25-44 gadu vecumā Rīgā dzīvesvieta deklarēta 22,5%, 45-64 gadus veco dalībnieku vidū Rīgā deklarēti 42,3% un 65 un vairāk gadus veco dalībnieku vidū Rīgā deklarēti 58,8%.

Apdzīvotās vietas tips: kopumā 52,8% jeb 1856 8.4.1. SAM projekta dalībnieku, kas nodarbināti zemas kvalifikācijas profesijās, dzīvo republikas nozīmes pilsētās un 47,2% jeb 1657 dalībnieku dzīvo citās apdzīvotajās vietās (novadu pilsētās vai novadu lauku teritorijās), t.sk., 19,4% jeb 680 dalībnieki bija no lauku apvidiem. Līdzīgi kā reģionu gadījumā arī apdzīvotās vietas tipa gadījumā parādās nozīmīga sakarība starp dalībnieka vecumu un dzīvesvietas urbanizācijas pakāpi. Tā, apskatot

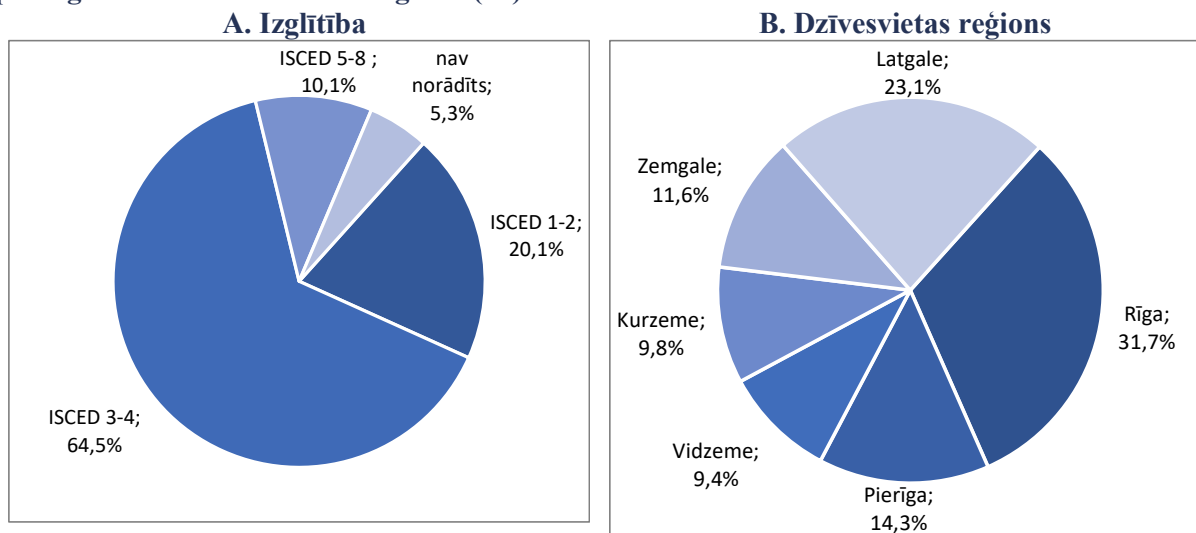
procentuāli, cik daudz 8.4.1. SAM projekta dalībnieku, kas nodarbināti zemas kvalifikācijas profesijās, dzīvo citās apdzīvotās vietās (novados), t.sk., lauku apvidos, redzams, ka no dalībniekiem 25-44 gadu vecumā 53,3% dzīvo novados, t.sk. 21,7% – lauku apvidos, no dalībniekiem 45-64 gadu vecumā 40,4% dzīvo novados, t.sk. 16,8% lauku apvidos, savukārt no dalībniekiem 65 un vairāk gadu vecumā novados dzīvo 25,9%, t.sk., lauku apvidos – 9,4%.

2.5.1. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sadalījums pēc dzimuma un vecuma (%)



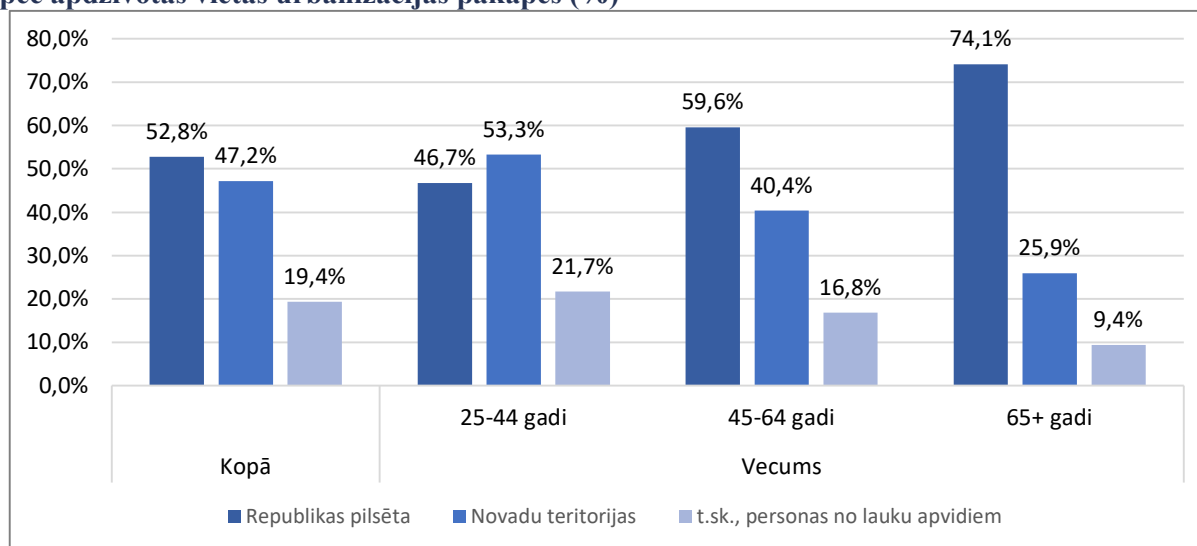
Avots: autoru aprēķini no KP VIS datiem un VID administratīvajiem datiem par darba ņēmējiem

2.5.2. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sadalījums pēc izglītības un dzīvesvietas reģiona (%)



Avots: autoru aprēķini no KP VIS datiem un VID administratīvajiem datiem par darba ņēmējiem

2.5.3. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sadalījums pēc apdzīvotās vietas urbanizācijas pakāpes (%)



Avots: autoru aprēķini no KP VIS datiem un VID administratīvajiem datiem par darba ņēmējiem

Dalībnieki ar invaliditāti: 9,1% jeb 321 persona – 8.4.1. SAM projekta dalībnieku, kas nodarbināti zemas kvalifikācijas profesijās, bija personas ar invaliditāti (t.sk., 297 vīrieši un 24 sievietes). 8.4.1. SAM projektā pamatā ir piedalījušās personas ar kustību traucējumiem (143 personas) un cita veida traucējumiem (204 personas). Personu ar invaliditāti īpatsvars no visiem dalībniekiem, kas nodarbināti zemas kvalifikācijas profesijās, vecuma grupās atšķiras, t.i., jo vecākajās vecuma grupās personu ar invaliditāti īpatsvars no visiem mērķa grupas dalībniekiem ir augstāks. No visiem dalībniekiem 25-44 gadu vecumā personas ar invaliditāti – 2,9%, no personām 45-64 gadu vecumā – 16,1% un no personām 65 un vairāk gadu vecumā – 30,6%. 58,6% no visām personām ar invaliditāti, kas piedalījās 8.4.1. SAM projektā, ir deklarētas Rīgā, un redzams, ka praktiski visas Rīgā deklarētie projekta dalībnieki ar invaliditāti strādā SIA “Rīgas Satiksme”. Salīdzinot dalībnieku ar invaliditāti proporciju no mērķa grupas, var uzskatīt, ka tās sasniegšanas apmērs ir tuvu optimālam, jo ir tuvs vidējam valsts rādītājam par to, kādu daļu no iedzīvotājiem veido personas ar invaliditāti – saskaņā ar autoru aprēķiniem no VDEĀVK un CSP datiem 10,6% Latvijas iedzīvotāju ir personas ar invaliditāti⁵⁷ (datu par personu ar invaliditāti īpatsvaru zemu kvalificēto nodarbināto vidū nav, tāpēc precīzāks novērtējums nav veicams). Tomēr, vērtējot personu ar invaliditāti sasniegšanu 8.4.1. SAM projektā, indikatīvi redzams, ka lielāka uzmanība pievēršama citu reģionu (ārpus Rīgas) deklarēto iedzīvotāju piesaistei.

Salīdzinot 8.4.1. SAM projekta dalībnieku, kas kādā datu pārskata posmā bijuši nodarbināti zemas kvalifikācijas profesijās, portretu ar visu nodarbināto zemas kvalifikācijas profesijās portretu, kas veidots, balstoties uz CSP DSA datiem, redzams, ka projektā biežāk piedalījušies vīrieši, kas noticis, pateicoties viņu darba devēju aktivitātei (sk. turpinājumā 2.5.2. nodaļu) un, iespējams, pievilcīgākam izglītības pasākumu piedāvājumam. Projekta ietvaros vairāk ir sasniegti arī nodarbinātie ar zemu

⁵⁷ Autoru aprēķini, izmantojot par pamatu šādus datu avotus: Veselības un darbaspēju ekspertīzes un ārstu valsts komisija (2019). 2018. gada publiskais pārskats. Rīga. Pieejams: <http://www.vdeavk.gov.lv/wp-content/uploads/2014/09/pdfresizer.com-pdf-resize-3.pdf> (sk. 05.05.2020.); CSP (bez datuma). Datubāze >> Iedzīvotāji >> Iedzīvotāju skaits un tā izmaiņas >> Gada dati >> ISG010. Iedzīvotāju skaits, tā izmaiņas un dabiskās kustības galvenie rādītāji (sk. 05.05.2020.)

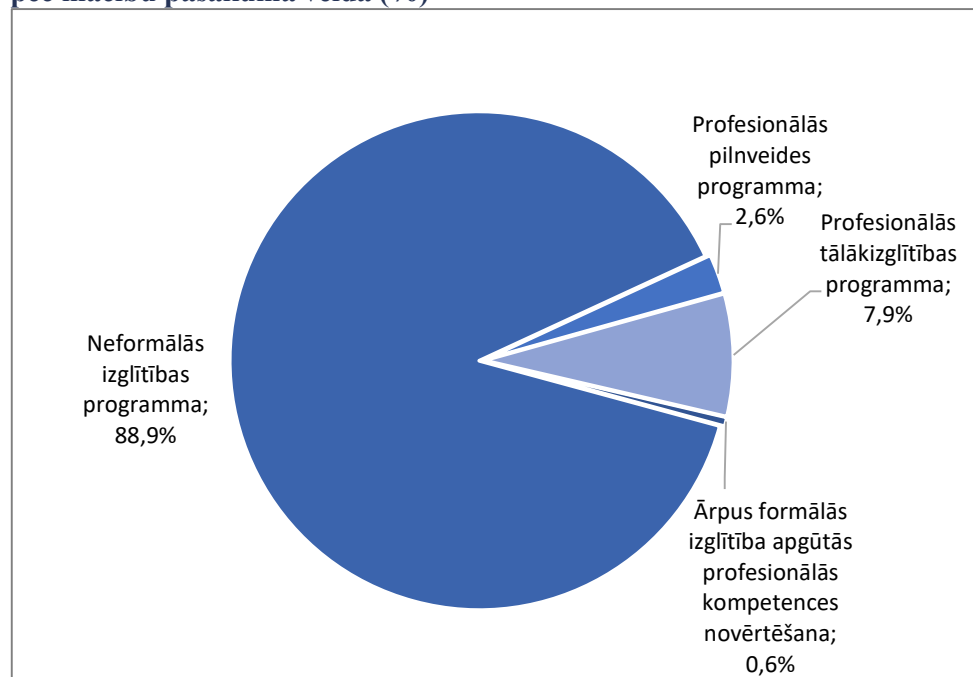
kvalifikāciju 25-44 gadu vecumā, tāpat Rīgas un Latgales reģionos dzīvesvietu deklarējušie, pilsētās dzīvojošie nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju.

2.5.2. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju – darbavietu raksturojums un mācību izvēles

Administratīvie dati ļauj noteikt 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju izvēlētos mācību pasākumus un darba devējus, pie kā viņi ir strādājuši mācību uzsākšanas brīdī. Šie dati ļauj izprast gan pieprasījumu (no esošā mācību piedāvājuma), gan netieši ilustrē darba devēja lomu mācību dalībnieku iesaistīšanā izglītības pasākumos (sk. sīkāk 2.6. nodaļu).

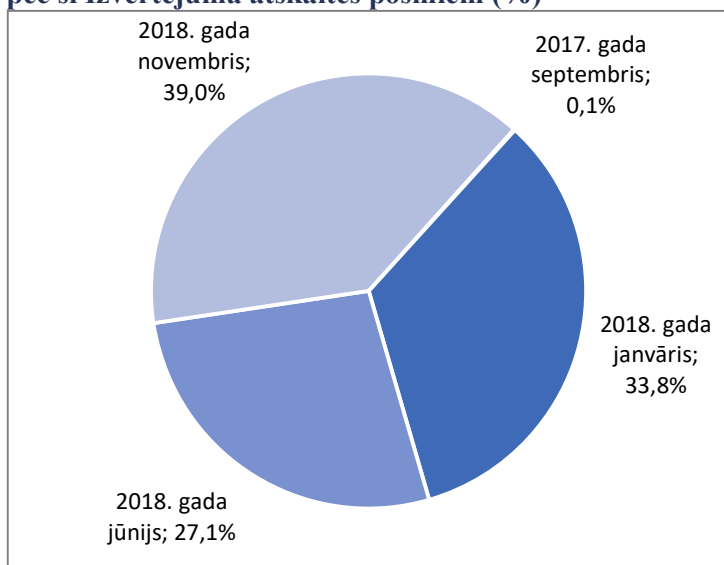
2.5.4. attēlā redzams, kādus mācību pasākumus ir izvēlējušies 8.4.1. SAM projekta dalībnieki – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju. 88,6% (3123 personas) gadījumu nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju ir iesaistījušies neformālās izglītības programmās, 7,9% (279 personas) – profesionālās tālākizglītības programmā, 2,6% (90 personas) – profesionālās pilnveides izglītības programmā un 0,6% (21 persona) iesaistījās ārpus formālās izglītības sistēmas apgūtās profesionālās kompetences novērtēšanas pasākumā. Redzams, ka būtiskas atšķirības, kādā 8.4.1. SAM projekta pasākumā ir iesaistījušies dalībnieki, vecuma un arī dzimuma griezumā. Redzams, jo vecāks ir dalībnieks, jo biežāk viņš piedalīsies tikai neformālās izglītības programmās, t.i., neformālā izglītības programmā ir piedalījušies 84,9% zemu kvalificēto nodarbināto 25-44 gadu vecumā, 93,5% – 45-64 gadu vecumā un 100% – ja nodarbinātā vecums ir 65 un vairāk gadu. Attiecīgi, pieaugot vecumam, samazinās nodarbināto ar zemu kvalifikāciju mēģinājumi iesaistīties profesionālās tālākizglītības programmās. Savukārt dzimuma griezumā redzams, ka vīrieši biežāk nekā sievietes bijuši iesaistīti tieši neformālās izglītības programmās, t.i., 90,5% vīriešu un 72,0% sieviešu ar zemu kvalifikāciju bijuši neformālās izglītības programmu dalībnieki.

2.5.4. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sadalījums pēc mācību pasākuma veida (%)



Avots: autoru aprēķini no KP VIS datiem un VID administratīvajiem datiem par darba ņēmējiem

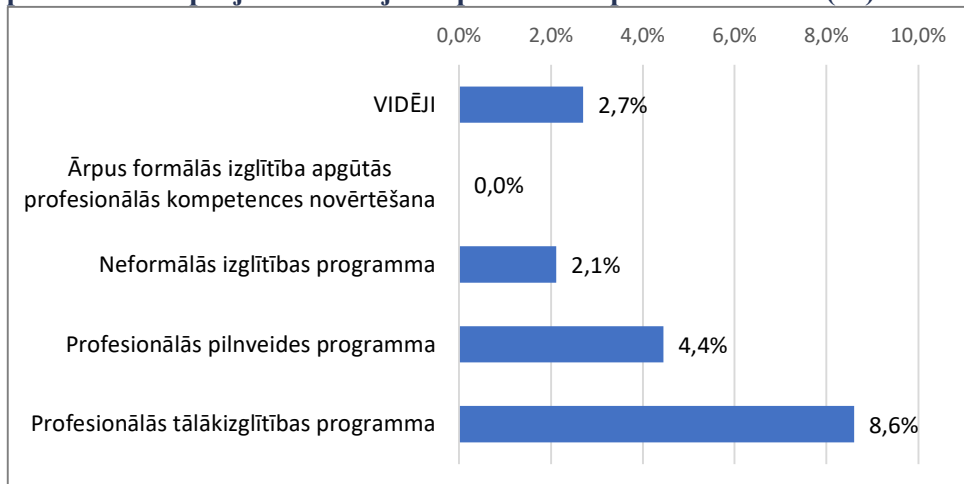
2.5.5. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sadalījums pēc šī Izvērtējuma atskaites posmiem (%)



Avots: autoru aprēķini no KP VIS datiem un VID administratīvajiem datiem par darba ņēmējiem

Ņemot vērā, ka turpmākā administratīvo datu analīzē visi dalībnieki ir atskaites posmos, atkarībā no tā, kurā uzsaukumu kārtā viņi ir pieteikušies un kādā datumā sākuši mācīties (sk. sīkāk metodoloģijas sadaļu), tad informatīviem nolūkiem 2.5.5. attēlā ir redzams 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju sadalījums pēc atskaites datumiem, uz kuriem tika noteikta projekta dalībnieku situācija pēc mācību noslēguma. Tā 0,1% mācību dalībnieku mācību uzsākšanas atskaites punkts ir 2017. gada septembris (visi piedalījušies ārpus formālās izglītība apgūtās profesionālās kompetences novērtēšanā), 33,8% – 2018. gada janvāris, 27,1% – 2018. gada jūnijs un 39,0% – 2018. gada novembris.

2.5.6. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju dalības pārtraukšana projektā sadalījumā pēc mācību pasākuma veida (%)



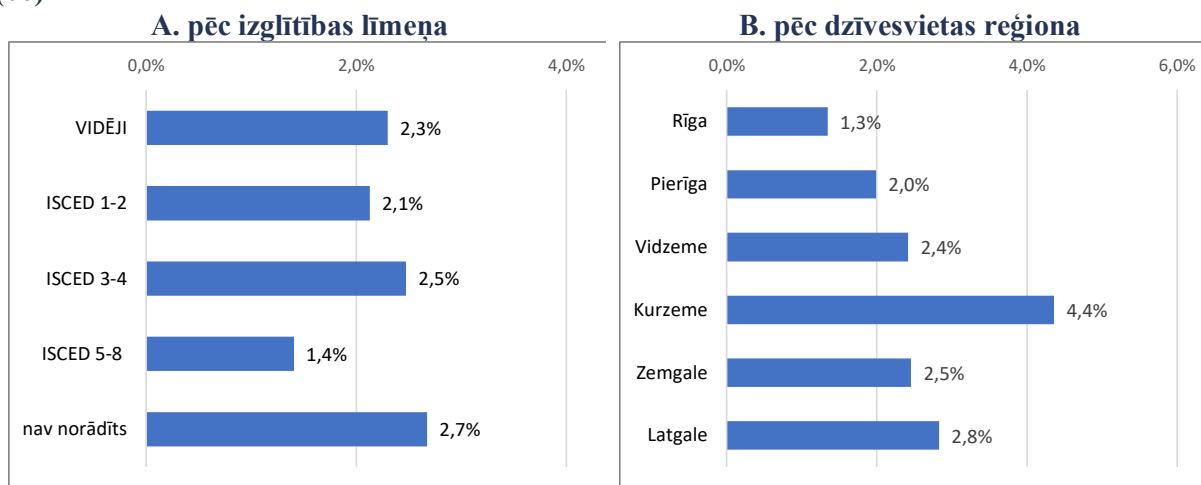
Avots: autoru aprēķini no KP VIS datiem un VID administratīvajiem datiem par darba ņēmējiem

Analizējot, cik bieži 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju ir pārtraukuši dalību projektā, redzams, ka vidēji tas noticis 2,7% gadījumu (2.5.6. attēls), t.i., dalību pārtraukušas 94 personas. Biežāk dalību projektā paturēja sievietes – 4,8% no visām sievietēm, kamēr vīrieši – 2,5%.

Šos datus gan daļēji skaidro atšķirības dzimumu starpā, kādos mācību pasākumos persona ir iesaistījusies. Tā kā vīrieši biežāk ir iesaistījušies neformālās izglītības programmās (īsas programmas ar mazu mācību stundu skaitu), kurām raksturīga arī retāka pārtraukšana (2,1% no visiem dalībniekiem), tad arī vidējais mācības pārtraukumu rādītājs vīriešu grupā ir zemāks. Dati rāda, ka, jo ilgāka ir mācību programma, jo lielāka iespēja, ka persona pārtrauks dalību (2.5.6. attēls), t.i., profesionālās tālākizglītības programmā mācību pārtraukumu īpatsvars ir augstāks (8,6%) nekā neformālās izglītības programmā (2,1%).

Aplūkojot 8.4.1. SAM projekta dalībniekus ar zemu kvalifikāciju, kas pārtraukuši dalību projektā, pēc viņu izglītības līmeņa, redzams, ka nedaudz biežāk tā ir darījušas personas ar augstāko izglītību (ISCED 5-8) – 4,2%, kamēr citos izglītības līmeņos šis rādītājs variē 2,3-2,8% robežās. Aplūkojot mācības pārtraukušos vecuma griezumā, redzama tendence, ka nedaudz biežāk to ir darījušas personas 25-44 gadu vecumā (3,5% no mērķa grupas) vai personas 65 un vairāk gadu vecumā (2,4% no mērķa grupas), retāk – 45-64 gadu vecumā (1,5% no mērķa grupas). Arī reģionu līmenī novērojamas atšķirības mācību pārtraukumu īpatsvarā, kas daļēji ir skaidrojams ar iesaistīšanos atšķirīgos mācību pasākumos. Tā redzams, ka mācības pārtrauca 3,0% Rīgā deklarēto mācību dalībnieku, 3,4% Pierīgas reģionā deklarēto, 2,7% Vidzemē deklarēto, 2,6% Kurzemē deklarēto, 3,4% Zemgalē un 1,4% Latgalē deklarēto mācību dalībnieku.

2.5.7. attēls. Kvalifikācijas iegūšanas īpatsvars 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju vidū sadalījumā pēc iepriekšējā izglītības līmeņa un dzīvesvietas reģiona (%)



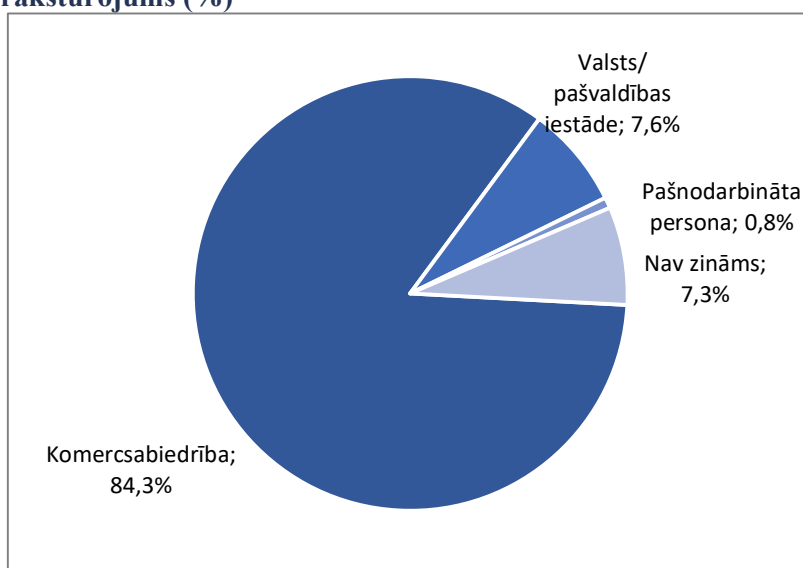
Avots: autoru aprēķini no KP VIS datiem un VID administratīvajiem datiem par darba ņēmējiem

Savukārt, aplūkojot 8.4.1. SAM projekta dalībnieku īpatsvaru, kas ieguva kvalifikāciju (2.5.7. attēls), redzams, ka vidēji šis rādītājs ir 2,3% no visiem mācību dalībniekiem. Vīriešu grupā rādītājs ir 2,1%, sievietēm – 4,8%, kas skaidrojams ar abu dzimumu dalībnieku atšķirīgu iesaistīšanos dažādās mācību programmās. Kvalifikāciju ieguvušo īpatsvars samazinās, pieaugot mācību dalībnieka vecumam. Tā kvalifikāciju ir ieguvuši 3,2% mācību dalībnieki ar zemu kvalifikāciju 25-44 gadu vecumā, 1,3% dalībnieku 45-64 gadu vecumā un 0% dalībnieku 65 un vairāk gadu vecumā. Tāpat redzama sakarība starp mācību dalībnieka esošo izglītību un kvalifikācijas iegūšanas īpatsvaru (2.5.7.A. attēls). Redzams, ka visbiežāk kvalifikāciju ieguva nodarbinātie ar vispārējo vidējo vai vidējo profesionālo izglītību (ISCED 3-4) – 2,5% no šīs grupas dalībniekiem. Nedaudz retāk (2,1%) kvalifikāciju ieguva personas ar pamatskolas izglītību vai zemākā līmeņa vidējā izglītību (ISCED 1-2). Retāk kvalifikāciju ir ieguvuši mācību dalībnieki zemas kvalifikācijas profesijās ar augstāko izglītību (ISCED 5-8) – 1,4%. Tāpat novērojamas arī reģionālās atšķirības, raugoties uz kvalifikāciju ieguvušo īpatsvaru attiecībā

pret kopīgo šī reģiona dalībnieku skaitu 8.4.1. SAM projektā (2.5.7.B. attēls). Visbiežāk (4,4%) kvalifikāciju ieguvuši 8.4.1. SAM dalībnieki ar zemu kvalifikāciju, kas deklarēti Kurzemes reģionā, pārējos reģionos, izņemot Rīgu, kvalifikāciju ieguvušo īpatsvars variē 2,0-2,8% robežās, savukārt no Rīgā deklarētajiem 8.4.1. SAM dalībniekiem kvalifikāciju ieguvuši 1,3%.

Lai raksturotu 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju darba devējus, KP VIS dati tika sagrupēti četrās grupās atbilstoši iespējam identificēt darba devēja piederību kādai no uzņēmējdarbības formām. Tādējādi tika iegūtas četras galvenās analīzes grupas – valsts vai pašvaldību iestādes (t.sk., izglītības un ārstniecības iestādes), komercsabiedrības (t.sk., valsts un pašvaldību AS vai SIA), pašnodarbinātas personas un nezināma informācija par darba devēju. Darba devēju sadalījums pēc uzņēmējdarbības formām redzams 2.5.8. attēlā. Savukārt lielākie darba devēji, kas parādās datos, ir redzami 2.5.1. tabulā.

2.5.8. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju darba devēju raksturojums (%)



Avots: autoru aprēķini no KP VIS datiem un VID administratīvajiem datiem par darba ņēmējiem

2.5.8. attēlā redzams, ka 84,3% 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju darba devējs ir komercsabiedrība (t.sk., valsts vai pašvaldību AS vai SIA), 7,6% mācību dalībnieku darba vieta bija valsts vai pašvaldības iestāde, 7,3% gadījumu darba devējs nebija zināms un 0,8% gadījumu darba devējs bija pašnodarbināta persona (vai pašnodarbināta persona pati piedalījās projektā). Darba devēju sadalījuma atšķirības atkarībā no dalībnieka dzimuma, dzīvesvietas reģiona un tā urbanizācijas pakāpes raksturo arī potenciālo darba devēja lomu darbinieku motivēšanā piedalīties projektā.

Aplūkojot 8.4.1. SAM projekta dalībniekus vīriešus ar zemu kvalifikāciju, redzams, ka 86,4% strādājuši komercsabiedrībās, 6,3% – valsts vai pašvaldības iestādēs un par 6,6% gadījumu darba devējs nav zināms. Savukārt projekta dalībnieču sievietes ar zemu kvalifikāciju vidū 62,7% gadījumu darba devējs ir bijusi komercsabiedrība, 20,6% gadījumu – valsts vai pašvaldības iestāde un 14,8% gadījumu darba devējs nav zināms. Sieviešu vidū biežāk darba devējs ir bijusi pašnodarbināta persona (1,9%).

Vislabāk darba devēju atšķirības redzams, salīdzinot mācību dalībniekus ar zemu kvalifikāciju pēc to deklarētās dzīvesvietas urbanizācijas pakāpes. Ja mācību dalībnieks dzīvo republikas nozīmes pilsētā, tad 88,7% gadījumu tā ir komercsabiedrība (Rīgā – SIA “Rīgas Satiksme”), 4,0% - valsts vai

pašvaldības iestāde un 6,5% gadījumu darba devējs nav zināms. Savukārt, ja mācību dalībnieks dzīvo novados (citās apdzīvotajās vietās, izņemot republikas nozīmes pilsētas), tad 79,2% gadījumu darba devējs ir komercsabiedrība, 11,6% gadījumu – valsts vai pašvaldības iestāde un 8,3% gadījumu darba devējs nav zināms. Ja atsevišķi aplūko mācību dalībniekus, kas dzīvo lauku apvidos, tad komercsabiedrība ir darba devējs jau tikai 74,4% gadījumu, 15,1% darba devējs ir valsts vai pašvaldību iestāde un 9,7% gadījumu darba devējs nav zināms.

Aplūkojot datus reģionālā līmenī, redzams, ka no Rīgas pilsētā deklarētajiem 8.4.1. SAM projekta dalībniekiem ar zemu kvalifikāciju 90,0% gadījumu darba devējs bija komercsabiedrība (t.sk., 19,5% gadījumu tā bija SIA “Rīgas satiksme”), 3,1% - valsts vai cita Rīgas pašvaldības iestāde un 6,5% gadījumu darba devējs nav zināms. Mācību dalībnieku ar zemu kvalifikāciju, kas deklarēti Pierīgas reģionā, darba devēji 85,1% gadījumu ir komercsabiedrības un 7,0% - valsts vai pašvaldību iestādes. Citos reģionos dati mainās tādējādi, ka samazinās komercsabiedrībās nodarbināto ar zemu kvalifikāciju īpatsvars un palielinās valsts vai pašvaldības iestādēs nodarbināto īpatsvars. Viszemākais komercsabiedrību kā darba devēju īpatsvars ir Vidzemes, Zemgales un Latgales reģionā deklarēto nodarbināto ar zemu kvalifikāciju vidū (79,0-80,6%). Vidzemes un Latgales reģionos lielāks ir valsts un pašvaldību iestāžu nodarbināto ar zemu kvalifikāciju īpatsvars (11,6-12,4%) no visiem šī reģiona mācību dalībniekiem.

Vienlaikus dati rāda, ka atsevišķiem darba devējiem ir bijusi nozīmīga loma 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju iesaistē. 19,5% no visiem mācību dalībniekiem ar zemu kvalifikāciju ir strādājuši SIA “Rīgas satiksme”, vēl 4,7% strādājuši kādā no koncerna “Latvijas Dzelzceļš” uzņēmumiem (2.5.1. attēls).

2.5.1. tabula. Lielākie 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju darba devēji

Darba devēja nosaukums	Dalībnieku skaits	Dalībnieku īpatsvars
Rīgas satiksme SIA	686	19,5%
Latvijas Dzelzceļš un tā meitas uzņēmumi, t.sk.:	165	4,7%
<i>Latvijas Dzelzceļš VAS</i>	65	1,9%
<i>LDZ apsardze SIA</i>	5	0,1%
<i>LDZ CARGO SIA</i>	81	2,3%
<i>LDZ ritošā sastāva serviss SIA</i>	14	0,4%
SKONTO PLAN LTD SIA	58	1,7%
RĪGAS MIKROAUTOBUSU SATIKSME PILNSABIEDRĪBA	56	1,6%
Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienests	26	0,7%
Latvijas autoceļu uzturētājs VAS	21	0,6%
Citi uzņēmumi	2244	63,9%
Nav zināms nosaukums	257	7,3%
KOPĀ	3513	100,0%

Avots: autoru aprēķini no KP VIS dati

Apkopojot informāciju par 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju mācību izvēlēm, secināms, ka, tā kā vairums izvēlas neformālās izglītības programmas un maza daļa – profesionālās tālākizglītības programmas, tad likumsakarīgi un turpmākajā analizē būtu pārbaudāmi, ka mācību pieredze nedod nozīmīgu ieguldījumu personas profesionālā izaugsmē tādā virzienā, kas būtu orientēta uz profesijas maiņu un augstākas kvalifikācijas iegūšanu. Neformālo izglītības programmu izvēle

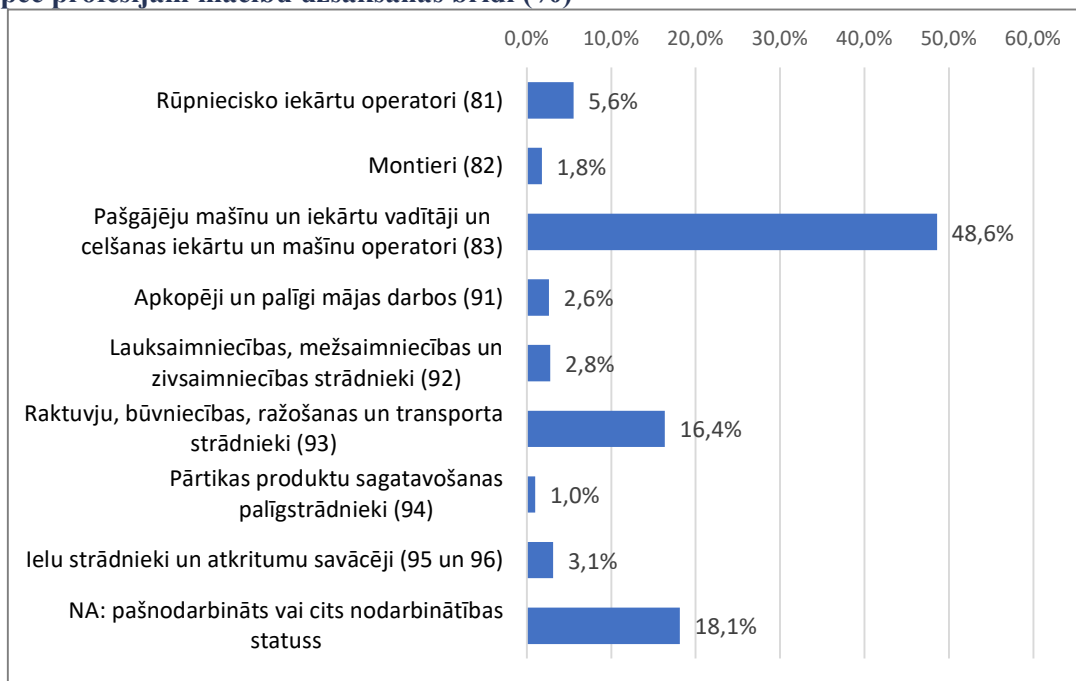
lielākā mērā var dot personai tādas ieguvumus, kas saistīti ar personības izaugsmi vai pozīciju nostiprināšanu esošajā profesijā, mācību pieredzes radīšanu vai uzturēšanu.

Savukārt 8.4.1. SAM projekta dalībnieku darba devēju analīze un salīdzinājums ar CSP DSA datiem par nodarbināto ar zemu kvalifikāciju darba devējiem rāda, ka nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju, kuru darba devēji ir sabiedriskā īpašuma organizācijas (valsts vai pašvaldību iestādes, valsts vai pašvaldību kapitālsabiedrības), īpaši reģionos un it īpaši – lauku teritorijās, piedalās projektā biežāk, nekā privātā īpašuma kapitālsabiedrībās nodarbinātie. Tādējādi secināms, ka informācijas par iespēju mācīties nodarbinātajiem pieaugušajiem ar zemu kvalifikāciju izplatīšana būtu īpaši izvērsama uz reģionu privāto uzņēmumu nodarbināto grupu, iespējams, iesaistot viņu darba devējus nodarbināto motivēšanā un atbalstīšanā.

2.5.3. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju – situācijas izmaiņas 6 un 12 mēnešus pēc dalības projektā uzsākšanas

Lai izvērtētu 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju darba tirgus situācijas izmaiņas aptuveni 6 un 12 mēnešu laika posmā pēc mācību uzsākšanas, no VID administratīvajiem datiem, ciktāl bija iespējams identificēt dalībnieku situāciju, tika noteikti vairāki parametri. Pirmkārt, tas ir augstākais profesijas grupas līmenis, kurā strādā persona, kas nozīmē, ka persona var strādāt citos darbos līdzīgā vai zemākā profesijā. Otrkārt, līdzīgā veidā tika noteikts mācību dalībnieka augstākais profesijas grupas līmenis 6 un 12 mēnešus pēc mācību uzsākšanas, lai analizētu, vai un kādas izmaiņas šajā statusā ir notikušas. Otrs parametrs, pēc kura tika veikta datu analīze, ir personas atalgojums norādītajos atskaites punktos pēc dažādiem raksturlielumiem – salīdzinājumam ar CSP DSA datiem par šīs nodarbināto grupas algu līmeņiem un ar VID datiem par vidējo algu katrā no profesijām.

2.5.9. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sadalījums pēc profesijām mācību uzsākšanas brīdī (%)



Avots: autoru aprēķini no KP VIS datiem un VID administratīvajiem datiem par darba ņēmējiem

Aplūkojot 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju iedalījumu pēc profesijām (2.5.9. attēls), redzams, ka kopumā gandrīz puse dalībnieku, uzsākot mācības, strādāja kā pašgājēju mašīnu

un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (83) – 48,6%, vēl 18,1% mācību uzsākšanas brīdī bija pašnodarbināts vai cits statuss, kas neļauj noteikt precīzu profesijas kodu, taču vēlākā posmā tas atbilst zemu kvalificētām profesijām, un 16,4% mācību dalībnieki bija raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki (93). Būtiskas ir mācību dalībnieku atšķirības profesiju griezumā sadalījumā pēc dzimuma un darba devēja, mazākā mērā pēc vecuma grupas un iepriekš iegūtā izglītības līmeņa.

8.4.1. SAM projekta dalībnieki vīrieši ar zemu kvalifikāciju visbiežāk mācību sākumā strādāja kā pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (83) – 52,2%, raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki (93) – 17,1%, rūpniecisko iekārtu operatori (81) – 5,6%. Savukārt sievietes 8.4.1. SAM projekta dalībnieces ar zemu kvalifikāciju visbiežāk mācību sākumā strādāja kā apkopēji un palīgi mājas darbos (91) – 25,4%, pārtikas produktu sagatavošanas palīgstrādnieki (94) – 9,6%, pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (83) – 11,3%, raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki (93) – 9,3% un ielu strādnieki un atkritumu savācēji (95 un 96) – 8,7%.

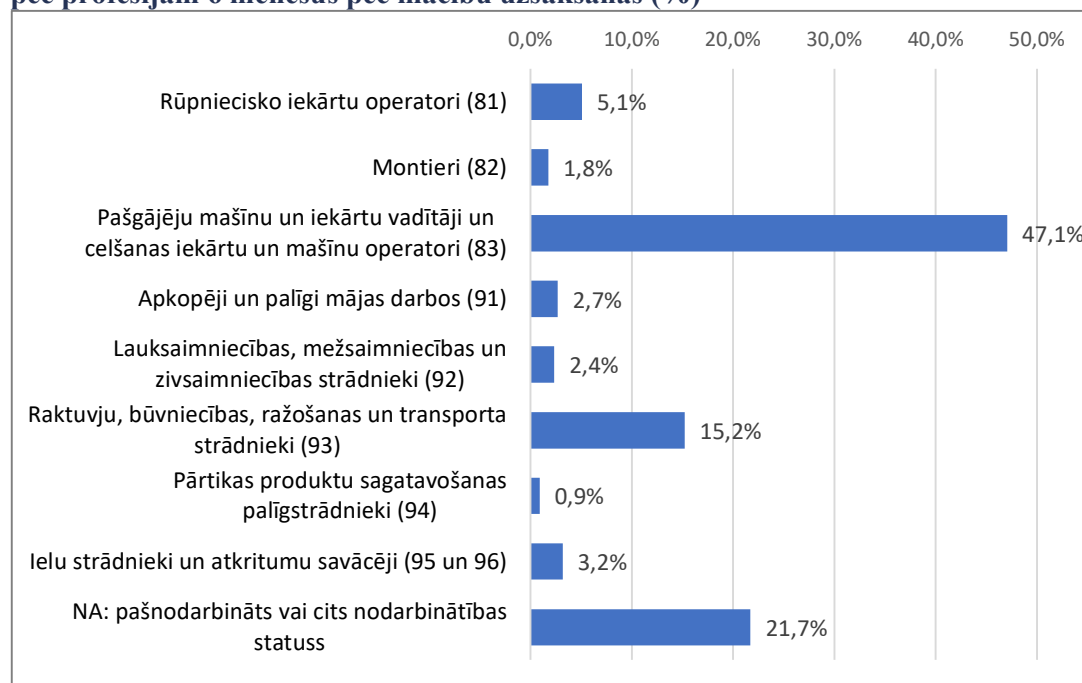
Salīdzinot ar CSP DSA, redzams, ka 8.4.1. SAM projektā būtiski biežāk ir piedalījušies pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (83), savukārt būtiski retāk projektā ir piedalījušies nodarbinātie, kas strādā kā apkopēji un palīgi mājas darbos (91), kas korelē ar to, ka sieviešu dalībnieku īpatsvars ir zemāks, raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki (93) un ielu strādnieki un atkritumu savācēji (95 un 96).

Vecuma griezumā redzams, ka, jo vecāks ir 8.4.1. SAM projekta dalībnieks, jo lielāka iespēja, ka viņš strādās par pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāju un celšanas iekārtu un mašīnu operatoru (83). Savukārt, jo relatīvi jaunāks ir dalībnieks, jo lielāka ir pārstāvēto zemas kvalifikācijas profesiju dažādība. Tā 36,3% dalībnieku 25-44 gadu vecumā strādāja kā pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (83), šajā profesijā strādāja 62,8% dalībnieku 45-64 gadu vecumā un 81,2% 65 un vairāk gadu vecumā. 8.4.1. SAM dalībnieki ar zemu kvalifikāciju 25-44 gadu vecuma grupā vēl samērā bieži strādāja kā raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki (93) (22,2%).

Darba devēju griezumā redzams, ka mācību dalībnieki no komercsabiedrībām visbiežāk strādāja kā pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (83) – 51,8% un raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki (93) – 17,3%. Savukārt mācību dalībnieki ar zemu kvalifikāciju no valsts un pašvaldību iestādēm pārstāvēja lielāku profesiju spektru un strādāja ne tikai kā pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (83) – 31,8% un raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki (93) – 10,5%, bet arī kā apkopēji un palīgi mājas darbos (91) – 12,4%, ielu strādnieki un atkritumu savācēji (95 un 96) – 12,4%, lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības strādnieki (92) – 8,2% un rūpniecisko iekārtu operatori (81) – 7,9%.

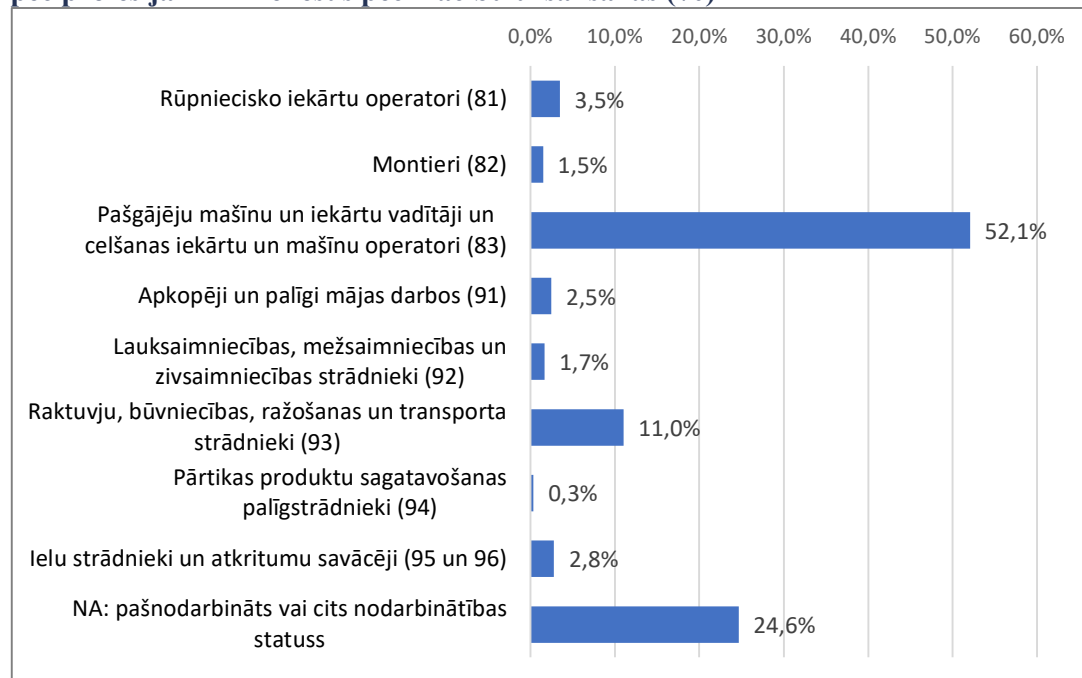
2.5.2. un 2.5.3. tabulas detalizēti attiecīgi rāda, kā notikusi pāreja no vienas profesiju grupas uz citu, savukārt kopējā nodarbināto kompozīcija 6 un 12 mēnešus pēc mācību noslēguma aplūkojama 2.5.10. un 2.5.11. attēlā.

2.5.10. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sadalījums pēc profesijām 6 mēnešus pēc mācību uzsākšanas (%)



Avots: autoru aprēķini no KP VIS datiem un VID administratīvajiem datiem par darba ņēmējiem

2.5.11. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sadalījums pēc profesijām 12 mēnešus pēc mācību uzsākšanas (%)



Avots: autoru aprēķini no KP VIS datiem un VID administratīvajiem datiem par darba ņēmējiem, personas, par kurām pieejami visi atskaites periodi, t.i., 2142 dalībnieki.

2.5.2. un 2.5.3. tabulās attēlotie dati rāda, ka lielākā daļa nodarbināto, kas piedalījušies 8.4.1. SAM projektā, ir saglabājuši savu iepriekšējo profesiju, par ko liecina liela novērojumu skaita

koncentrēšanās profesiju koda pirms mācību uzsākšanas un 6 vai 12 mēnešu pēc mācību uzsākšanas krustpunktā. Piemēram, 2.5.2. tabulā redzams, ka no nodarbinātajiem kas mācību sākumā strādāja pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāju un celšanas iekārtu un mašīnu operatoru (83) profesijā, vairums (1458 no 1707 personām) arī 6 mēnešus pēc mācību uzsākšanas joprojām strādāja tajā pašā profesijā, savukārt lielākā virzība, ja tāda ir notikusi, ir uz nezināmu nodarbinātības statusu (241 no 1707 personām). Vienlaikus tabulā redzams, ka atsevišķi cilvēki ir mainījuši profesiju – sākuši strādāt citā zemas kvalifikācijas profesijā.

Kopumā 2.5.2. tabulā redzams, ka, ja ir notikusi personas situācijas uzlabošanās darba tirgū, tad tā vairāk skārusi 9. pamatgrupas profesijā nodarbinātos, piemēram, redzams, ka nodarbinātie, kas pirms mācībām bijuši raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki (93), 6 mēnešus pēc mācību noslēguma var būt uzsākuši darbu kādā no 8. pamatgrupas profesijām (redzams, ka visbiežāk kā pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (83)), kas, lai gan arī šī Izvērtējuma ietvaros tiek uzskatīta par zemu kvalifikāciju, no nodarbinātā viedokļa tomēr ir uzskatāma par izaugsmi. Arī personas nodarbinātības statusa maiņa tādā veidā, ka nodarbinātības joma un profesijas kods vairs nav zināms (apzīmēts ar NA: pašnodarbināts vai cits nodarbinātības statuss (99)), rāda, ka personas situācija darba tirgū ir izmainījusies, tomēr pieejamo datu raksturs neļauj noteikt izmaiņu virzienu.

Ņemot vērā, ka 2.5.3. tabulā atspoguļoti dati par pēdējiem 12 mēnešiem, kas nav pieejami par personām, kas uzsākušas mācības 2018. gada novembrī, tad līdzīga datu analīze par 12 mēnešu periodu ir apgrūtināta, tomēr kopumā izmaiņu tendence saglabājas tāda pati, kāda novērota 6 mēnešu posmā – vairums paliek strādā savā profesijā vai arī ir novērojama 9. pamatgrupas profesijās strādājošo pāriešana darbā uz 8. pamatgrupas profesijām.

2.5.2. tabula. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju profesijas kods pirms dalības mācībās un 6 mēnešus pēc mācību uzsākšanas (skaits)

Augstākais profesijas līmenis mācību sākumā	Augstākais profesijas līmenis 6 mēnešus pēc mācībām									KOPĀ
	(81)	(82)	(83)	(91)	(92)	(93)	(94)	(96)	(99)	
Rūpniecisko iekārtu operatori (81)	146		5		1	4			39	195
Montieri (82)		48	2			1			12	63
Pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (83)	2	1	1458			4		1	241	1707
Apkopēji un palīgi mājas darbos (91)				74		1			18	93
Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības strādnieki (92)	4		1		75				18	98
Raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki (93)		1	15	2	2	431		2	122	575
Pārtikas produktu sagatavošanas palīgstrādnieki (94)							29		6	35
Ielu strādnieki un atkritumu savācēji (95 un 96)	1		1					80	28	110
NA: pašnodarbināts vai cits nodarbinātības statuss	26	12	171	18	5	94	3	29	279	637
KOPĀ	179	62	1653	94	83	535	32	112	763	3513

Avots: autoru aprēķini un kopsavilkums no KP VIS datiem un VID administratīvajiem datiem par darba ņēmējiem

2.5.3. tabula. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju profesijas kods pirms dalības mācībās uz 12 mēnešus pēc mācību uzsākšanas (skaits)

Augstākais profesijas līmenis mācību sākumā	Augstākais profesijas līmenis 12 mēnešus pēc mācībām										KOPĀ
	(81)	(82)	(83)	(91)	(92)	(93)	(94)	(96)	(99)	NA*	
Rūpniecisko iekārtu operatori (81)	65		1			2			23	104	195
Montieri (82)		16	2						10	35	63
Pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (83)	1	3	982			4		1	199	517	1707
Apkopēji un palīgi mājas darbos (91)				38					9	46	93
Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības strādnieki (92)			1		29	4			15	49	98
Raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki (93)	2	1	11	1	3	182		1	91	283	575
Pārtikas produktu sagatavošanas palīgstrādnieki (94)							5		4	26	35
Ielu strādnieki un atkritumu savācēji (95 un 96)			1			1		41	21	46	110
NA: pašnodarbināts vai cits nodarbinātības statuss (99)	7	12	117	14	4	43	2	17	156	265	637
KOPĀ	75	32	1115	53	36	236	7	60	528	1371	3513

Avots: autoru aprēķini un kopsavilkums no KP VIS datiem un VID administratīvajiem datiem par darba ņēmējiem

Piezīme: * nav datu par pēdējo no datu atskaites posmiem personām, kas mācībās iesaistījās pēc 2018. gada novembra

8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju atalgojuma analīze liecina, ka šo datu izmantošana situācijas raksturošanai ir ierobežota. To nosaka, pirmkārt, neskaidra atalgojuma politika uzņēmumā (iespējams, piemaksu esamība, kas atkarīga no sezonas vai uzņēmuma iekšējo kvalitātes rādītāju sasniegšanas), kā rezultātā iespējams, ka persona pēc 6 vai 12 mēnešiem saņem zemāku atalgojumu nekā mācību sākumā. Otrkārt, iespējamie atvaļinājumi un attiecīgi atvaļinājuma naudas izmaksāšana, kas uz darba samaksas izmaksu tiek iegrāmatota kā potenciālā darba alga dubultā apmērā, vai darbs nepilna mēneša apmērā (mazāks darba stundu skaits), kas samazina darba algu. Datos nav precīzas informācijas datos par abiem šiem aspektiem, attiecīgi tie ir Izvērtējuma autoru pieņēmums, caurskatot datu masīvu un salīdzinot notikušās izmaiņas. Taču kopējā rādītāju dinamikā šie dati rada situāciju, kad darba samaksa noteiktā periodā pieaug un pēc tam samazinās, kā rezultātā patiesā situācija atalgojuma jomā paliek neskaidra. Lai novērstu šo aspektu ietekmi uz secinājumiem, algu pārskati ir sniegti tikai apkopotā veidā, jo šāda pieeja daļēji neitralizē iepriekš minēto aspektu negatīvo ietekmi.

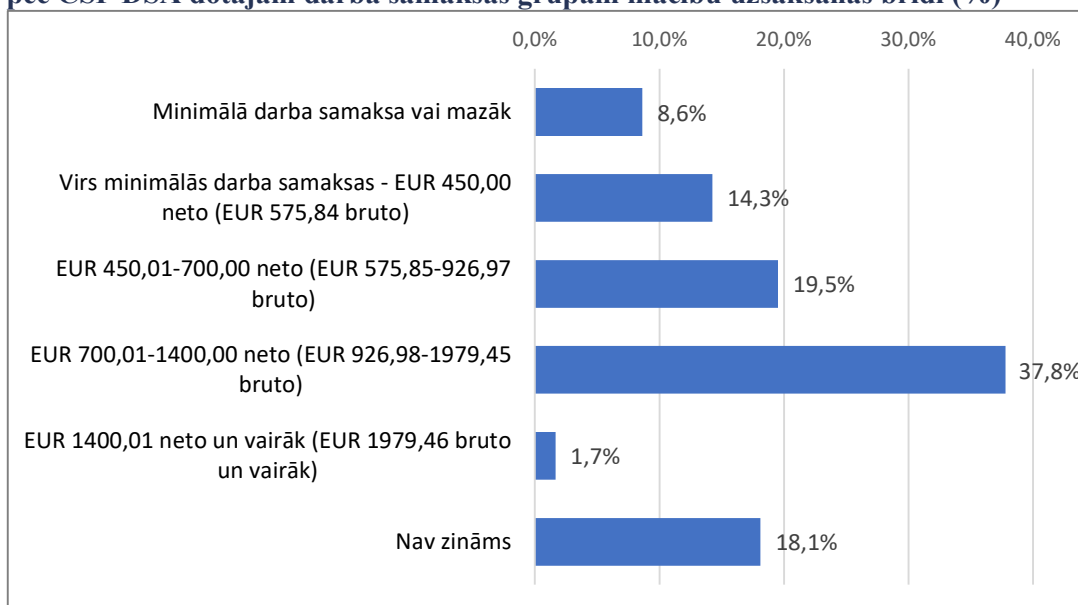
Administratīvie dati par 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju raksturojumu, kopumā ļauj analizēt šādus rādītājus: pirmkārt, dalībnieku sadalījumu pēc darba samaksas grupām, kuras tiek lietotas CSP DSA, lai raksturotu, kādi ir projektā sasniegtie dalībnieki attiecībā pret visiem nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju (kā arī darba samaksas izmaiņas 6 un 12 mēnešus pēc mācību uzsākšanas), otrkārt, projekta dalībnieku sadalījumu atkarībā no viņu algas salīdzinājuma pret profesijas vidējo algu no VID datiem un, treškārt, mācību dalībnieku potenciālo pāreju no vienas darba samaksas grupas uz citu.

2.5.12.-2.5.14. attēlos redzami 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju darba samaksas sadalījumi attiecīgi mācību uzsākšanas brīdī, 6 un 12 mēnešus pēc mācību uzsākšanas. Lai CSP DSA dati par darba algu, kas tiek norādīti neto (pēc nodokļu nomaksas), būtu salīdzināmi ar VID datiem, kas tiek doti bruto (pirms nodokļu nomaksas), tika veikti atbilstoši pārrēķini, pieņemot, ka personas atalgojumam līdz normatīvajā regulējumā noteiktajam apmēram tiek piemērots neapliekamais minimums un personas ienākumiem netiek piemēroti atvieglojumi par apgādībā esošajām personām. Visos attēlos attiecīgi tiek norādītas abas darba samaksas robežas, kur bez iekavām tiek dota CSP DSA lietotā darba samaksas skala neto un iekavās – neto summai atbilstošā darba samaksa bruto, pēc kuras grupēti VID administratīvie dati.

2.5.12. attēlā redzams, ka 37,8% 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju mācību sākumā saņēma atalgojumu EUR 700,01-1400,00 neto (jeb EUR 926,98-1979,45 bruto). 19,5% dalībnieku darba samaksa bija EUR 450,01-700,00 neto (jeb EUR 575,85-926,97 bruto), 14,3% darba samaksa bija nedaudz virs minimālās darba algas – no minimālās darba algas līmeņa līdz EUR 450,00 neto (jeb līdz EUR 575,84 bruto), 8,6% dalībnieku mācību uzsākšanas brīdī darba samaksa bija minimālās darba samaksas līmenī vai zemāka. Šeit gan jāņem vērā, ka daļai dalībnieku, iespējams, darba samaksa netika izmaksāta pilnu mēnesi vai arī persona strādā nepilnu darba laiku. Salīdzinot ar visu nodarbināto ar zemu kvalifikāciju darba samaksas sadalījumu CSP DSA, kopumā secināms, ka 8.4.1. SAM projektā biežāk piedalījušies tādi nodarbinātie, kuri jau sākotnēji saņēmuši relatīvi labāku darba algu, nekā vidēji, kas zināmā mērā izriet no tā apstākļa, ka projektā daudz dalībnieku strādājuši kā pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (83), t.i., profesijā, kurā vidēji darba samaksa ir relatīvi augstāka.

2.5.13. un 2.5.14. attēls, kurā redzama attiecīgi 8.4.1. SAM dalībnieku darba samaksa pēc 6 un 12 mēnešiem, liecina, ka darba algu sadalījums grupās palicis relatīvi nemainīgs – lai gan nelielas izmaiņas vērojamas, tomēr daļai dalībnieku nodarbinātības un attiecīgi darba samaksas situācija pēc dalības mācībās vairs nav izsekojama.

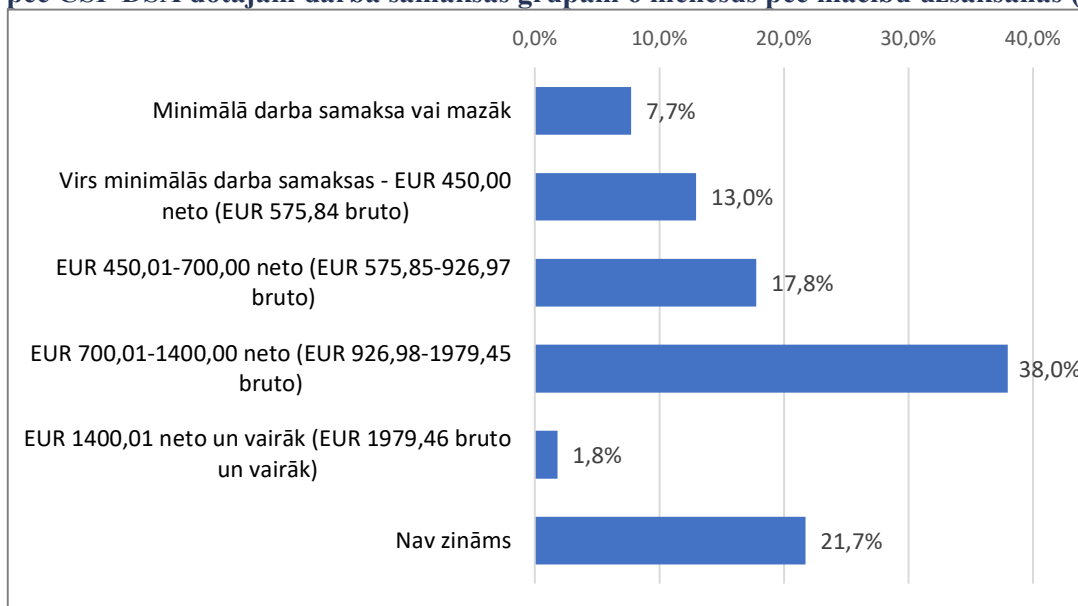
2.5.12. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sadalījums pēc CSP DSA dotajām darba samaksas grupām mācību uzsākšanas brīdī (%)



Avots: autoru aprēķini no KP VIS datiem un VID administratīvajiem datiem par darba ņēmējiem

Piezīme: VID administratīvie dati sadalīti darba samaksas grupās, kādas lieto CSP DSA

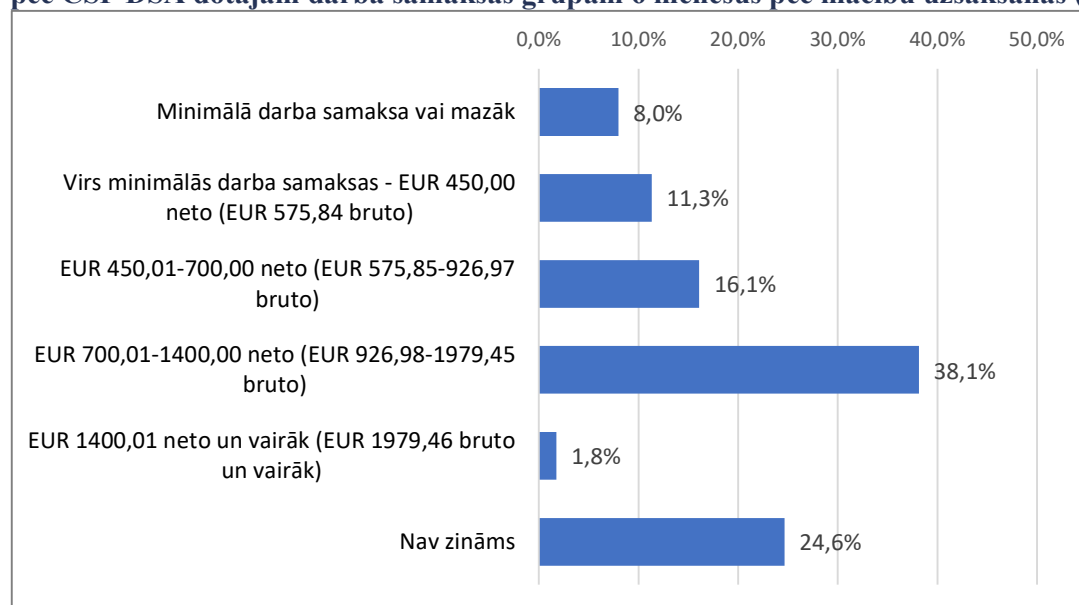
2.5.13. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sadalījums pēc CSP DSA dotajām darba samaksas grupām 6 mēnešus pēc mācību uzsākšanas (%)



Avots: autoru aprēķini no KP VIS datiem un VID administratīvajiem datiem par darba ņēmējiem

Piezīme: VID administratīvie dati sadalīti darba samaksas grupās, kādas lieto CSP DSA

2.5.14. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju sadalījums pēc CSP DSA dotajām darba samaksas grupām 6 mēnešus pēc mācību uzsākšanas (%)



Avots: autoru aprēķini no KP VIS datiem un VID administratīvajiem datiem par darba ņēmējiem, personas, par kurām pieejami visi atskaites periodi, t.i., 2142 dalībnieki.

Piezīme: VID administratīvie dati sadalīti darba samaksas grupās, kādas lieto CSP DSA

Lai parādītu personu ar noteiktu darba samaksas līmeni situācijas izmaiņas pēc 6 un 12 mēnešiem, kā arī raksturotu iepriekš minēto parādību, ka darba samaksa pēc mācībām, raugoties tīri no administratīvo datu viedokļa, var gan pieaugt, gan samazināties, 2.5.4. un 2.5.5. tabulās ir parādīta 8.4.1. SAM projekta dalībnieku pāreja no vienas darba samaksas grupas uz citu iepriekš minētajos atskaites posmos.

Līdzīgi kā profesijas gadījumā iepriekš, arī darba samaksas grupa, kurai atbilst 8.4.1. SAM dalībnieka ar zemu kvalifikāciju alga, vairumā gadījumu paliek nemainīga, par ko liecina liela novērojumu skaita koncentrēšanās darba samaksas līmeņa pirms mācību uzsākšanas un 6 vai 12 mēnešu pēc mācību uzsākšanas krustpunktā. Tā 2.5.4. tabulā redzams, ka 941 persona (no 1327), kuras darba samaksa mācību sākumā bija EUR 700,01-1400,00 neto (EUR 926,98-1979,45 bruto), šo pašu līmeni saglabā arī 6 mēnešus pēc mācību uzsākšanas. Tomēr, atšķirībā no profesijas, redzama arī darba samaksas grupu maiņa, kas vērtējama piesardzīgi iepriekš minēto datu ierobežojumu dēļ. Tā redzams, ka vairāk kā pusei no 8.4.1. SAM projekta dalībniekiem, kuriem mācību sākumā bija minimālā darba samaksa vai mazāka, pēc 6 mēnešiem alga bijusi atbilstīga jau citai darba samaksas grupai, un, tā kā vēl pusei no šīm personām darba samaksa apmērs turpina būt atbilstošs augstākai grupai nekā iepriekš (sk. turpinājumā 2.5.5. tabulu), tad administratīvo datu līmenī var runāt par darba samaksas potenciālu pieaugumu. Līdzīga tendence novērojama arī uz nākamo relatīvi zemo darba samaksas grupu – no minimālās darba samaksas līmeņa līdz EUR 450,00 neto (EUR 575,84 bruto), kuras dalībniekiem arī pēc 6 un 12 mēnešu posmu novērojams darba samaksas pieaugums, kas saglabājas arī 12 mēnešu posmā. Vienlaikus abas tabulas rāda, ka, ja personas alga mācību sākumā jau bija atbilstoši augstākajām grupām, tad arī pāreja uz citu grupu novērojama reti. Tas daļēji skaidrojams arī ar to, ka, jo augstāka ir darba samaksas grupa, jo tā ir definēta plašākā amplitūdā, un nelielas darba samaksas izmaiņas šajā gadījumā vairs netiek fiksētas.

2.5.4. tabula. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju profesijas kods pirms dalības mācībās uz 6 mēnešus pēc mācību uzsākšanas (skaits)

Darba samaksas grupa mācību sākumā	Darba samaksas grupa pēc 6 mēnešiem						KOPĀ
	Minimālā darba samaksa vai mazāk	Virš minimālās darba samaksas - EUR 450,00 neto (EUR 575,84 bruto)	EUR 450,01-700,00 neto (EUR 575,85-926,97 bruto)	EUR 700,01-1400,00 neto (EUR 926,98-1979,45 bruto)	EUR 1400,01 neto un vairāk (EUR 1979,46 bruto un vairāk)	Nav informācijas par algu	
Minimālā darba samaksa vai mazāk	112	45	33	16		97	303
Virš minimālās darba samaksas - EUR 450,00 neto (EUR 575,84 bruto)	52	263	75	23		88	501
EUR 450,01-700,00 neto (EUR 575,85-926,97 bruto)	30	66	289	179	4	118	686
EUR 700,01-1400,00 neto (EUR 926,98-1979,45 bruto)	12	17	139	941	42	176	1327
EUR 1400,01 neto un vairāk (EUR 1979,46 bruto un vairāk)	1		8	33	12	5	59
Nav informācijas par algu	65	64	81	142	6	279	637
KOPĀ	272	455	625	1334	64	763	3513

Avots: autoru aprēķini no KP VIS datiem un VID administratīvajiem datiem par darba ņēmējiem

Piezīme: VID administratīvie dati sadalīti darba samaksas grupās, kādas lieto CSP DSA

2.5.5. tabula. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju profesijas kods pirms dalības mācībās uz 12 mēnešus pēc mācību uzsākšanas (skaits)

Darba samaksas grupa mācību sākumā	Darba samaksas grupa pēc 12 mēnešiem							KOPĀ
	Minimālā darba samaksa vai mazāk	Virs minimālās darba samaksas - EUR 450,00 neto (EUR 575,84 bruto)	EUR 450,01-700,00 neto (EUR 575,85-926,97 bruto)	EUR 700,01-1400,00 neto (EUR 926,98-1979,45 bruto)	EUR 1400,01 neto un vairāk (EUR 1979,46 bruto un vairāk)	Nav informācijas par algu	NA*	
Minimālā darba samaksa vai mazāk	61	23	10	9		50	150	303
Virs minimālās darba samaksas - EUR 450,00 neto (EUR 575,84 bruto)	27	122	57	17		72	206	501
EUR 450,01-700,00 neto (EUR 575,85-926,97 bruto)	16	36	139	93	2	91	309	686
EUR 700,01-1400,00 neto (EUR 926,98-1979,45 bruto)	20	19	85	613	22	156	412	1327
EUR 1400,01 neto un vairāk (EUR 1979,46 bruto un vairāk)		1	3	11	12	3	29	59
Nav informācijas par algu	47	42	51	74	2	156	265	637
KOPĀ	171	243	345	817	38	528	1371	3513

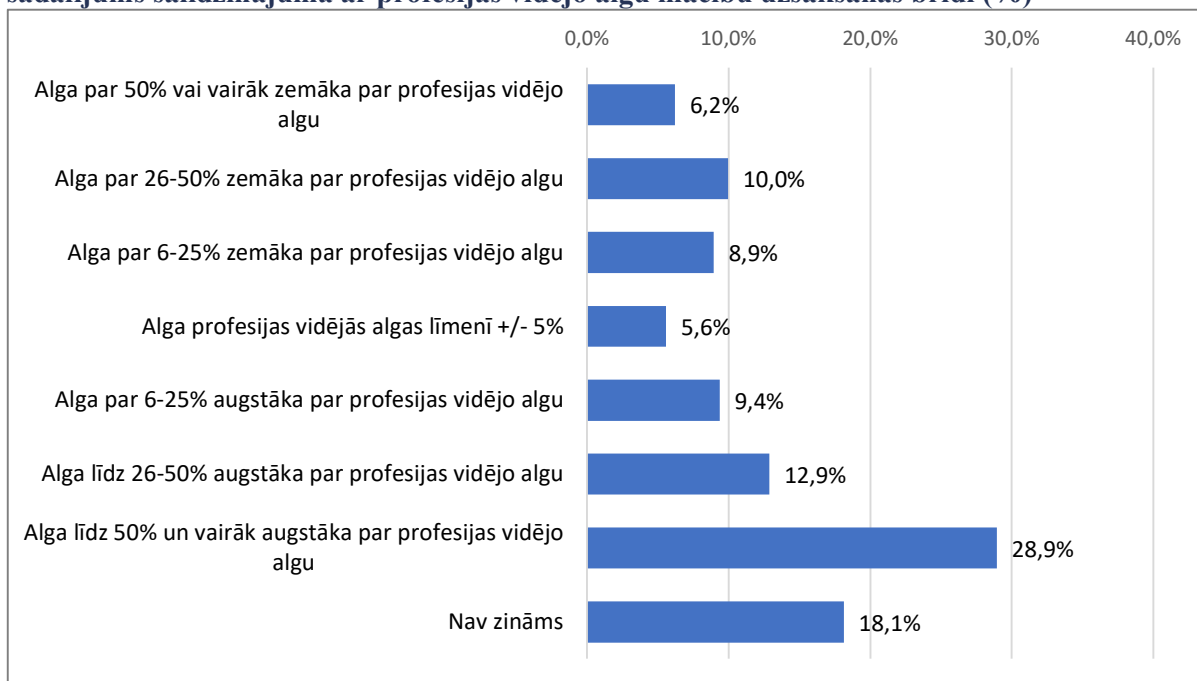
Avots: autoru aprēķini un kopsavilkums no KP VIS datiem un VID administratīvajiem datiem par darba ņēmējiem

Piezīme: VID administratīvie dati sadalīti darba samaksas grupās, kādas lieto CSP DSA ; * nav datu par pēdējo no datu atskaites posmiem personām, kas mācībās iesaistījās pēc 2018. gada novembra.

Lai veiktu 8.4.1. SAM projekta dalībnieku algas salīdzinājumu pret profesijas vidējo algu no VID datiem, katrai profesijai uz Izvērtējumā definētajiem atskaites punktiem (sk. metodoloģijas nodaļu) tika noteikta vidējā alga attiecīgajā mēnesī⁵⁸, kā rezultātā katram dalībniekam tika veikts salīdzinājums uz viņam atbilstošajiem atskaites punktiem. Dalībnieku atalgojuma atšķirību raksturošanai tika izveidota relatīva skala, proti, par cik procentiem virs vai zem profesijas vidējās algas atradās katra dalībnieka darba samaksa mācību uzsākšanas brīdī, 6 un 12 mēnešu laikā pēc mācību uzsākšanas. 2.5.15.-2.5.17. attēlā redzams visu 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju relatīvais sadalījums atbilstoši tam, cik lielā mērā viņa darba samaksa atbilst attiecīgās profesijas vidējai algai.

Kopumā 2.5.15.-2.5.17. attēlā redzams, ka dalībnieku sadalījums pēc viņa darba samaksas relatīvās attiecības pret profesijas vidējo algu visos trīs atskaites posmos – mācību sākumā, pēc 6 un 12 mēnešiem – saglabājas stabils, nedaudz samazinoties to personu īpatsvaram, kuru alga bija līdz 50% vai vairāk augstāka par profesijas vidējo algu. Tas iespējams arī tāpēc, ka dažādos atskaites posmos mainās katras profesijas vidējā alga, kas nozīmē, ka gadījumā, ja paša nodarbinātā darba samaksa ir palikusi iepriekšējā līmenī, tās relatīvā attiecība pret profesijas vidējo algu samazinās. Visumā turpmākie attēli parāda jau iepriekš raksturoto tendenci, ka 8.4.1. SAM projektā biežāk ir piedalījušies tādi nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju, kuriem jau mācību uzsākšanas brīdī ir bijusi labvēlīga situācija, raugoties no darba samaksas viedokļa. Šī labvēlīgā situācija lielā mērā tiek saglabāta arī pēc mācību uzsākšanas 6 un 12 mēnešu ilgā laika posmā.

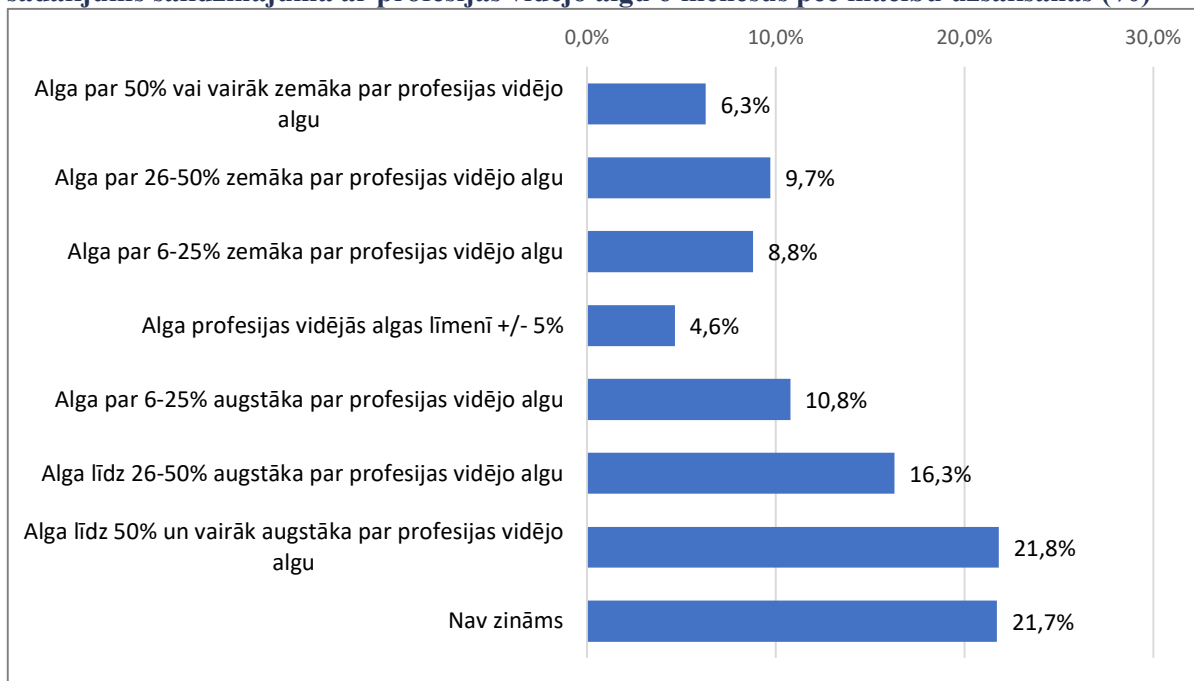
2.5.15. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju darba algas sadalījums salīdzinājumā ar profesijas vidējo algu mācību uzsākšanas brīdī (%)



Avots: autoru aprēķini no KP VIS datiem un VID administratīvajiem datiem par darba ņēmējiem, VID dati par vidējo algu attiecīgajā profesijā.

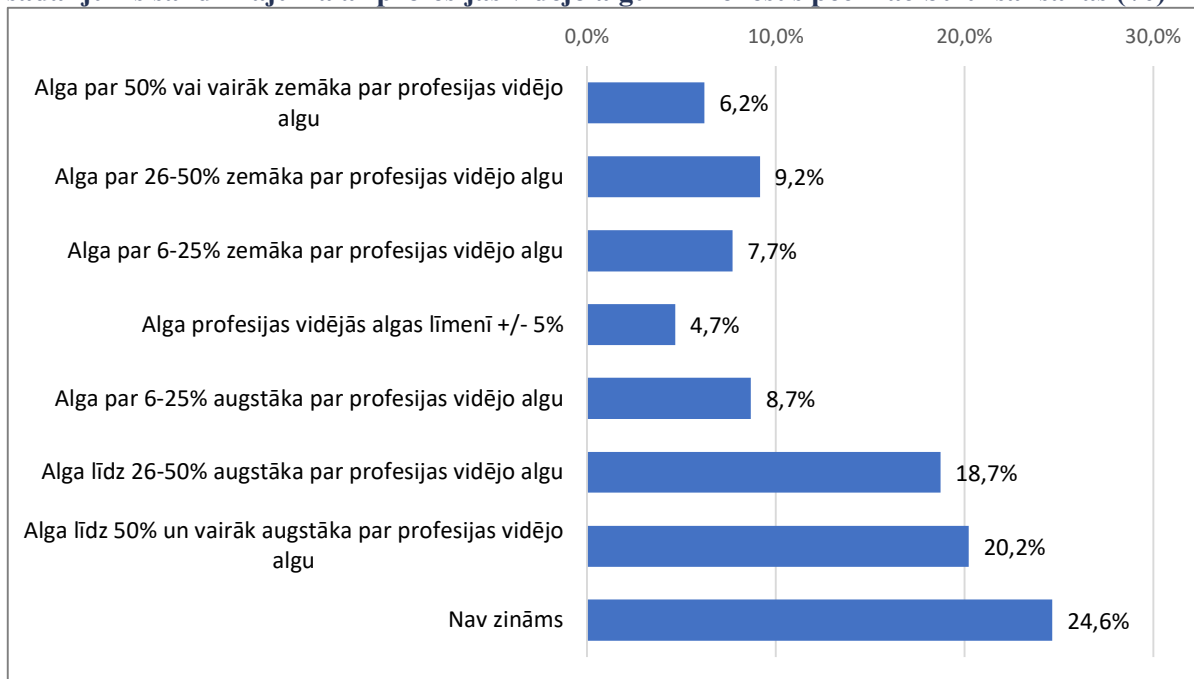
⁵⁸ Izmantoti dati no <https://www.vid.gov.lv/lv/statistika/profesiju-atalgojums>. Tā kā VID informāciju uzrāda kā vidējo algu par stundu un vidēji nostrādāto stundu skaitu, tad vidējās algas aprēķinam salīdzinājuma vajadzībām abi lielumi tika reizināti.

2.5.16. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju darba algas sadalījums salīdzinājumā ar profesijas vidējo algu 6 mēnešus pēc mācību uzsākšanas (%)



Avots: autoru aprēķini no KP VIS datiem un VID administratīvajiem datiem par darba ņēmējiem, VID dati par vidējo algu attiecīgajā profesijā.

2.5.17. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju darba algas sadalījums salīdzinājumā ar profesijas vidējo algu 12 mēnešus pēc mācību uzsākšanas (%)



Avots: autoru aprēķini no KP VIS datiem un VID administratīvajiem datiem par darba ņēmējiem, VID dati par vidējo algu attiecīgajā profesijā, personas, par kurām pieejami visi atskaites periodi, t.i., 2142 dalībnieki.

Apkopojot 8.4.1. SAM dalībnieku ar zemu kvalifikāciju raksturojumu no viņu atalgojuma viedokļa, redzams, ka kopumā projekta dalībnieki jau mācību sākumā atradās labvēlīgā atalgojuma pozīcijā,

raugoties no viņu profesijas vidējās algas perspektīvas. Vienlaikus atsevišķu rādītāju indikatīva analīze liecina, ka gadījumā, ja mācību rezultātā persona ir mainījusi profesiju, kas novērojams daļā 9. pamatgrupas profesijās sākotnēji strādājošo nodarbināto vidū, tad arī personai iespējams atalgojuma pieaugums, kas saistīts ar šo profesionālo pāreju. Dalībnieku atalgojuma izmaiņu salīdzinājums pret katras profesijas vidējo algu parāda, ka, saglabājot esošo profesija, persona pamatā saglabā savu darba samaksas apmēru.

2.5.4. Kopsavilkums

8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju administratīvo datu analīze rāda, ka projektā biežāk piedalījušies vīrieši, kas noticis, pateicoties viņu darba devēju aktivitātei un, iespējams, izglītības pasākumu piedāvājumam. Projekta ietvaros vairāk ir sasniegti arī nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju 25-44 gadu vecumā, tāpat Rīgas un Latgales reģionos dzīvesvietu deklarējušie, pilsētās dzīvojošie nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju. Vecuma grupu gadījumā redzams, ka, jo vecāks dalībnieks, jo biežāk dzīvo Rīgā, tādējādi secināms, ka projektā nepietiekami piedalās reģionos nodarbinātie zemu kvalificētie pirmspensijas vecumā.

8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju mācību izvēles rāda, ka vairums izvēlas neformālās izglītības programmas un maza daļa – profesionālās tālākizglītības programmas. Datu analīze mācību dalībnieku detalizētā profesiju griezumā rāda, ka gandrīz pusi mērķa grupas veido nodarbinātie, kas mācību sākumā strādāja kā pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (83). Šīs profesijas pārstāvji arī pēc dalības mācību pasākumus lielā mērā saglabāja pirms mācībām esošo profesiju, t.i., joprojām bija pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori (83). Tādējādi secināms, ka šai nodarbināto grupai mācību pieredze nedod izaugsmi, kas rezultētos kā profesijas maiņa uz augstāku profesiju pamatgrupu. Neformālo izglītības programmu izvēle lielākā mērā var dot personai tādas ieguvumus, kas saistīti ar personības izaugsmi vai pozīciju nostiprināšanu esošajā profesijā, mācību pieredzes radīšanu vai uzturēšanu.

Nodarbināto ar zemu kvalifikāciju situācijas izmaiņu analīze pirms un pēc mācībām atklāj, ka par darba tirgus situācijas uzlabošanu lielākā mērā var runāt, aplūkojot 9. pamatgrupas profesijā nodarbinātos. Šīs grupas situācija rāda, ka nodarbinātie, kas pirms mācībām bijuši, piemēram, raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki (93), 6 mēnešus pēc mācību noslēguma var būt uzsākuši darbu kādā no 8. pamatgrupas profesijām, kas, lai gan arī šī Izvērtējuma ietvaros arī tiek uzskatīta par zemu kvalifikāciju, no nodarbinātā viedokļa ir izaugsme.

8.4.1. SAM projekta dalībnieku darba devēju analīze un salīdzinājums ar CSP DSA datiem par nodarbināto ar zemu kvalifikāciju darba devējiem rāda, ka projektā biežāk piedalās tādi nodarbinātie, kuru darba devēji ir sabiedriskā īpašuma organizācijas (valsts vai pašvaldību iestādes, valsts vai pašvaldību kapitālsabiedrības), īpaši reģionos un it īpaši – lauku teritorijās. Tādējādi secināms, ka informācijas par iespēju mācīties nodarbinātajiem pieaugušajiem ar zemu kvalifikāciju izplatīšana būtu īpaši izvērsama uz reģionu privāto uzņēmumu nodarbināto grupu, iespējams, iesaistot viņu darba devējus nodarbināto motivēšanā un atbalstīšanā.

2.6. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju – izglītības motivācija, vajadzības un pieredze

Izvērtējuma TS 2.3., 2.4., ka arī 2.6. uzdevumu sasniegšanai šajā nodaļā ir aplūkoti galvenokārt divu pētniecisko aktivitāšu – 8.4.1. SAM projekta dalībnieku kvantitatīvās aptaujas un padziļināto interviju – rezultāti, secinājumus pēc nepieciešamības papildinot ar atsaucēm uz iepriekšējās nodaļās aplūkotajiem dati. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku situācijas salīdzināšanai ar vispārējo nodarbināto pieaugušo zemas kvalifikācijas profesijās situāciju daļa aptaujas jautājumu ir līdzīgi.

8.4.1. SAM projekta dalībnieku aptaujas un padziļināto interviju dati ir integrēti kopējā analizē atbilstoši datu raksturam un aplūkotajām tēmām, kā rezultātā kvantitatīvā aptauja ļauj raksturot dalībnieku pieredzi skaitliskā (biežuma) formā, savukārt padziļinātās intervijas sniedz skaidrojumu dalībnieku pieredzei, vērtējumam un iespējamajiem iemesliem, kāpēc kvantitatīvajā aptaujā ir iegūti noteikti skaitliski rezultāti. Atsevišķos jautājumos padziļinātās intervijas sniedz plašāku ikdienas praksi, problēmu un risinājumu izklāstu, nekā to spēj sniegt kvantitatīvās aptaujas dati.

2.6.1. Motivācija iesaistīties izglītības pasākumos

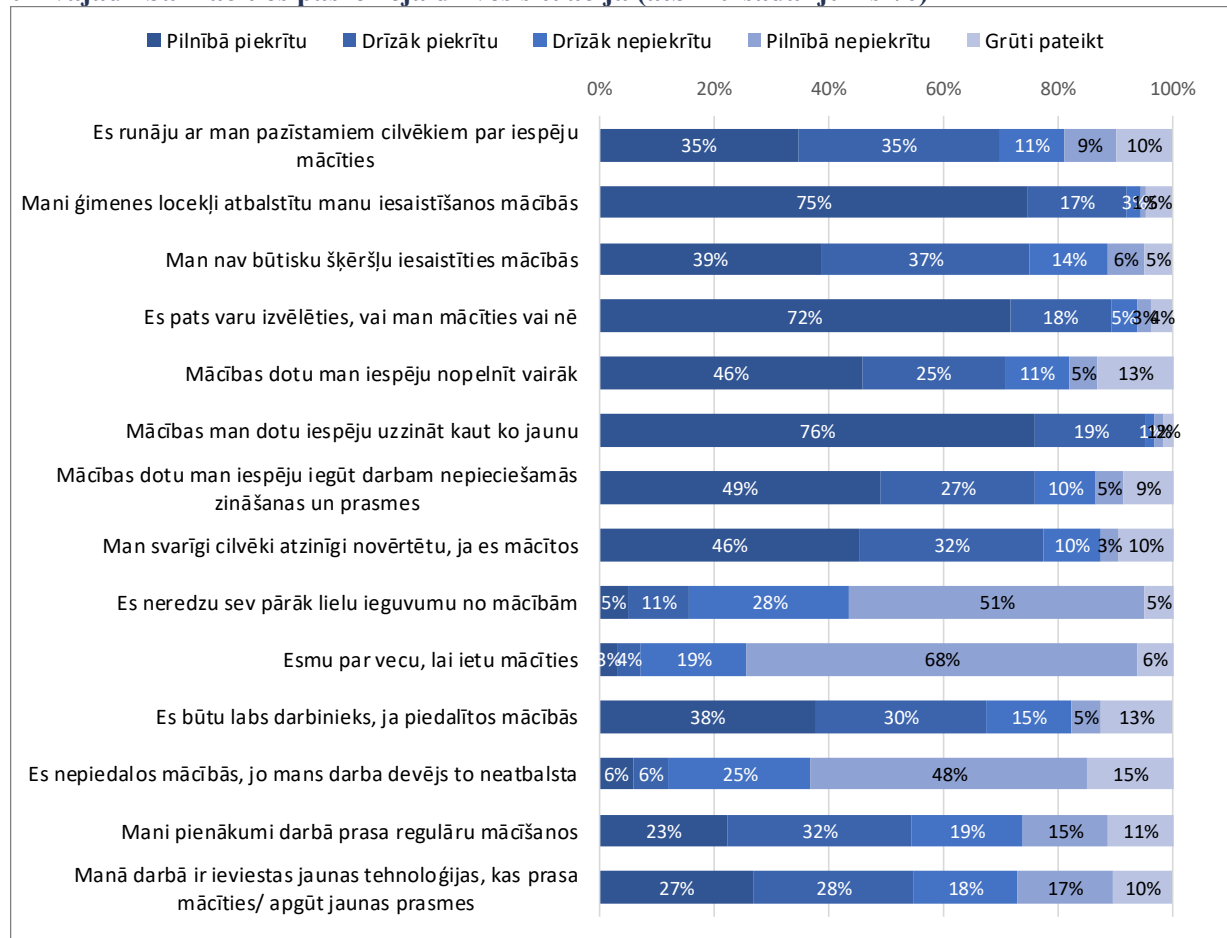
Līdzīgi kā nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju aptaujā 8.4.1. SAM projekta dalībnieku aptaujā tika noskaidrotas, pirmkārt, vispārējās attieksmes un vajadzības mācīties personas šī brīža dzīves situācijā, otrkārt, iemesli, kuri pamudināja personu iesaistīties 8.4.1. SAM projektā. Salīdzinot visu nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju attieksmes un vajadzības mācīties (sk. 2.4.1. nodaļu) un 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo motivāciju, redzams, ka 8.4.1. SAM projekta dalībnieki izrāda salīdzinoši augstāku motivāciju, lielāku pārliecību par potenciālajiem ieguvumiem, kas izpaužas gan ar lielāku piekrītošo atbilžu īpatsvaru kopumā, gan ar biežāku izvēli par labu atbildei “pilnībā piekrītu”, un redz mazāk šķēršļu mācībām.

Tā izteikumam “es pats varu izvēlēties, vai man mācīties vai nē”, kas raksturo personu pārliecību par savu spēju pārvaldīt savas mācību vajadzības, pilnīgi piekrīt 72% un drīzāk piekrīt 18% 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju (2.6.1. attēls). Lai gan kopumā aptaujāto pārliecības līmenis ir augsts, sociāli demogrāfiskā griezumā redzams, ka salīdzinoši retāk izteikumam piekrīt personas, kuru sarunvaloda ģimenē ir krievu vai cita valodu, personas, kas mācību uzsākšanas brīdī bija pašnodarbinātas vai citā nodarbinātības statusā (t.i., ne algoti darbinieki vispārējā kārtībā), kā arī tie aptaujātie, kuri pēdējo reizi bija kaut ko mācījušies pēdējo piecu gadu laikā pirms dalības 8.4.1. SAM projektā.

Līdzīgi kā nodarbināto gadījumā, pastāv nozīmīgas atšķirības starp to, cik lielā mērā 8.4.1. SAM projekta dalībnieki ar zemu kvalifikāciju redz ieguvumu no dalības mācībās vispār un cik lielā mērā tās ļauj iegūt darbam nepieciešamās zināšanas. Tā izteikumam “mācības man dotu iespēju uzzināt kaut ko jaunu” pilnīgi piekrīt 76% un drīzāk piekrīt 19% aptaujāto, savukārt izteikumam “mācības man dotu iespēju iegūt darbam nepieciešamās zināšanas” pilnīgi piekrīt tikai 49% un drīzāk piekrīt 27% aptaujāto 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju (2.6.1. attēls). Tādējādi vispārējais ieguvums tiek saskatīts ievērojami biežāk, nekā ieguvums darbam. Attiecībā uz izteikumu “mācības man dotu iespēju uzzināt kaut ko jaunu” redzams, ka aptaujātie 25-44 gadu vecumā tam pilnīgi piekrīt biežāk nekā pārējās vecuma grupas. Līdzīgi arī izteikumam “mācības man dotu iespēju iegūt darbam nepieciešamās zināšanas” biežāk pilnīgi piekrīt mācību dalībnieki ar zemu kvalifikāciju 25-44 gadu vecumā, vīrieši, kā arī novērojama atšķirība starp izglītības līmeņiem tādējādi, ka mācību dalībnieki zemas kvalifikācijas profesijās ar augstāko izglītību retāk norāda, ka “pilnīgi piekrīt” apgalvojumam.

Izteikums ar apgrieztu nozīmi “es neredzu sev pārāk lielu ieguvumu no mācībām” rāda, ka 8.4.1. SAM projekta dalībnieki ar zemu kvalifikāciju to kaut kādā mērā saista ar darba prasmju uzlabošanu, jo piekrītošo atbilžu īpatsvars uz izteikumu “mācības man dotu iespēju iegūt darbam nepieciešamās zināšanas” ir ļoti tuvas apgrieztajā nozīmē nepiekrītošo atbilžu īpatsvaram uz izteikumu “es neredzu sev pārāk lielu ieguvumu no mācībām”. Attiecīgi pēdējo izteikumu pilnīgi noraida 51% un drīzāk noraida 28% aptaujāto. Sociāli demogrāfiskā griezumā iezīmējas tendence, ka biežāk izteikumam nepiekrīt aptaujātie 25-44 gadu vecumā.

2.6.1. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo iespējas un vajadzība mācīties pašreizējā dzīves situācijā (atbilžu sadalījums %)



Avots: 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo aptauja

Darba saturs 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju vērtējumā ir lielāks stimuls mācīties, nekā nodarbināto ar zemu kvalifikāciju gadījumā, jo vismaz puse mācību dalībnieku piekrīt izteikumiem “mani pienākumi darbā prasa regulāru mācīšanos” un “manā darbā ir ieviestas jaunas tehnoloģijas, kas prasa mācīties/ apgūt jaunas prasmes” (2.6.1. attēls). Izteikumiem “mani pienākumi darbā prasa regulāru mācīšanos” pilnīgi piekrīt 23% un drīzāk piekrīt 32% 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju. Sociāli demogrāfiskā griezumā redzams, ka relatīvi biežāk izteikumam piekrīt republikas nozīmes pilsētās dzīvojošie mācību dalībnieki un tie aptaujātie, kuri pirms dalības 8.4.1. SAM projektā pēdējo reizi bija kaut ko mācījušies vismaz pēdējo piecu gadu laikā. Izteikumam “manā darbā ir ieviestas jaunas tehnoloģijas, kas prasa mācīties/ apgūt jaunas prasmes” pilnīgi piekrita 27% un drīzāk piekrita 28% aptaujāto, arī relatīvi biežāk tādi, kuri pirms dalības 8.4.1. SAM projektā pēdējo reizi bija kaut ko mācījušies vismaz pēdējo piecu gadu laikā.

8.4.1. SAM projekta dalībnieki ar zemu kvalifikāciju kopumā saskata mācību ietekmi uz darba algu, par ko liecina piekrītošo atbilžu īpatsvars izteikumam “mācības dotu man iespēju nopelnīt vairāk” (2.6.1. attēls). Tam pilnīgi piekrīt 46% un drīzāk piekrīt 25% aptaujāto. Vairāk pārliecināti ar šo sakarību ir mācību dalībnieki 25-44 gadu vecumā.

Izteikumi, kuru mērķis bija raksturot apkārtējās vides apstākļus un atbalstu vai iespējamajos šķēršļus, kuru ietekmi izjūt 8.4.1. SAM projekta dalībnieki ar zemu kvalifikāciju, domājot par mācību iespējām, rāda, ka kopumā mācību dalībnieki saskata gan lielāku apkārtējās vides atbalstu, gan mazāk šķēršļu, nekā nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju kopumā. Tā vispārīgajam izteikumam “man nav būtisku šķēršļu iesaistīties mācībās” pilnīgi piekrīt 39% un drīzāk piekrīt 37% 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju. Atbilžu sadalījuma atšķirības sociāli demogrāfiskās grupās kopumā variē abu piekrītošo atbilžu starpā, rezultātā tās nav statistiski nozīmīgas.

Izteikumu “esmu par vecu, lai ietu mācīties”, kas liecina par 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju iekšējām barjerām mācīties, kopumā pilnīgi noraidīja 68% un drīzāk noraidīja 19% aptaujāto (2.6.1. attēls), lai gan noraidīšanas biežums vecuma grupu griezumā atšķiras. Atbilžu sadalījums sociāli demogrāfiskajās grupās rāda, ka šādu barjeru izjūt 45 un vairāk gadus veci 8.4.1. SAM projekta dalībnieki ar zemu kvalifikāciju, neskatoties uz savu mācību pieredzi (sk. par šo jautājumu sīkāk turpmākajā analizē par personas motivāciju piedalīties projektā). Pastāv saistība starp šo izteikumu un arī laiku, kad gūta pēdējā mācību pieredze, un proti, izteikumu retāk noraida arī tie mācību dalībnieki, kas pēdējo reizi bija kaut ko mācījušies sešus vai vairāk gadus atpakaļ pirms dalības projektā. Tādējādi, strādājot ar potenciālo mērķa grupu, redzams, ka personas 45 un vairāk gadu vecumā un personas, kas ilgāku laiku posmu nav mācījušās, būtu psiholoģiski jāatbalsta pārvarēt iespējamo nedrošību par savu piemērotību un spēju mācīties.

Vairums 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju atzīmē arī augstu ģimenes atbalstu viņu mācībām, par ko liecina piekrītošo atbilžu īpatsvars izteikumam “mani ģimenes locekļi atbalstītu manu iesaistīšanos mācībās”. Tam pilnīgi piekrīt 75% un drīzāk piekrīt 17% aptaujāto (2.6.1. attēls). Biežāk izteikumam piekrīt 25-44 gadus veci mācību dalībnieki, sievietes ir tendētas biežāk izvēlēties atbilžu variantu “drīzāk piekrītu”, kas rāda par kaut kāda neliela apmēra šķēršļu pastāvēšanu mācībām. Lielāku pārliecību par ģimenes atbalstu pauž arī republikas nozīmes pilsētās dzīvojošie un aptaujātie ar krievu vai citu sarunvalodu ģimenē. Vienlaikus redzams, ka ārpus ģimenes atbalsts ir zemāks – izteikumam “man svarīgi cilvēki atzinīgi novērtētu, ja es mācītos” pilnīgi piekrīt 46% un drīzāk piekrīt 32% aptaujāto 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju. Tā kā biežāk par apkārtējās vides pozitīvo attieksmi ir pārliecināti 25-44 gadus veci mācību dalībnieki un retāk 45 un vairāk gadus veci aptaujātie, redzams, ka pēdējai mērķa grupai ir ne tikai jāpārvar iekšējās psiholoģiskās barjeras, bet viņi saņem arī mazāku ārējo atbalstu vēlmei mācīties. Tādējādi šis apstāklis raksturo arī plašāku vajadzību mainīt sabiedrības attieksmi pret dažāda vecuma personu dalību mācībās. Šo secinājumu atbalsta arī nākamais izteikums, kas raksturo personas uzvedību, un, proti, “es runāju ar man pazīstamiem cilvēkiem par iespēju mācīties”, kas rāda, ka personas 45 un vairāk gadu vecumā arī retāk runā ar pazīstamiem cilvēkiem par mācību iespējām. Vidēji šim izteikumam – “es runāju ar man pazīstamiem cilvēkiem par iespēju mācīties” – pilnīgi piekrīt 35% un drīzāk piekrīt vēl 35% aptaujāto mācību dalībnieku.

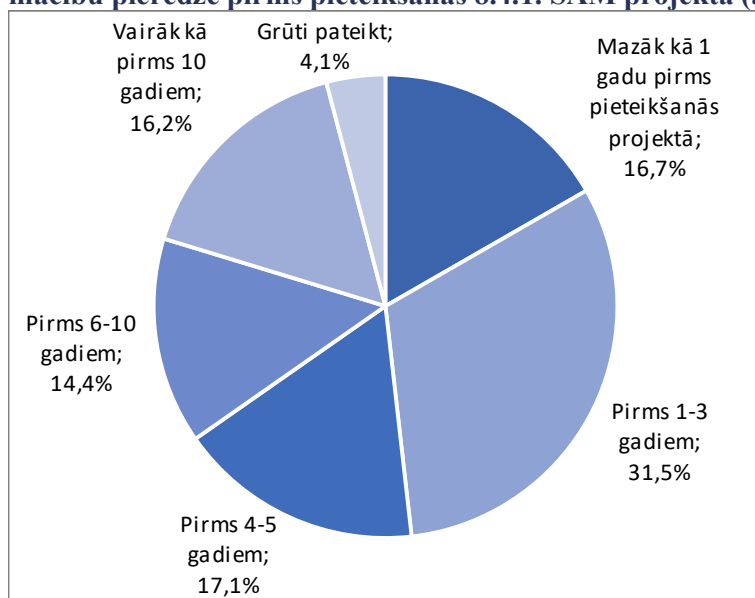
Darba devēja ietekme parādās divos izteikumos – “es būtu labs darbinieks, ja piedalītos mācībās” (pilnīgi piekrīt 38% un drīzāk piekrīt 30%) un “es nepiedalos mācībās, jo mans darba devējs to neatbalsta” (48% pilnīgi nepiekrīt un 25% drīzāk nepiekrīt), un redzams, ka kopumā darba devēju attieksme tiek atzīta par labvēlīgāku mācībām nekā visu nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju gadījumā. Sociāli demogrāfiskā griezumā redzams, ka izteikumam “es būtu labs darbinieks, ja piedalītos mācībās” biežāk piekrīt mācību dalībnieki 25-44 gadu vecumā, kopumā retāk izteikumam

piekrīt Latgalē deklarētie mācību dalībnieki. Savukārt izteikuma “es nepiedalos mācībās, jo mans darba devējs to neatbalsta” vērtējumā statistiski būtiskas sociāli demogrāfiskās atšķirības nav novērojamas.

Aplūkojot 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju vispārējo mācību motivāciju, secināms, ka, lai gan kopumā šķēršļu iesaistīties mācībās ir mazāk nekā nodarbinātajiem kopumā, tomēr tādi pastāv arī mācību dalībnieku vidū, turklāt vairāk arī tiem saskaras personas 45 un vairāk gadu vecumā. Turpmākajā nodaļas izklāstā arī redzams, ka līdz šim personai pašai bija jārod iekšējie resursi šo barjeru pārvarēšanai, kas ir prasījis lielākus laika resursus, kā arī, iespējams, ir atsaucies uz personu arī tādējādi, ka potenciālais ieguvums no mācībām ir mazāks nekā varētu būt, ja persona būtu iekšēji brīva izvēlēties tādus izglītības pasākumus, pēc kuriem tiešām jūt vajadzību.

2.6.2. attēlā redzams, ka vairāk kā puse aptaujāto 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo pēdējo reizi kaut ko mācījušies (kursos, semināros, izglītības iestādē u.tml.) bija pēdējo piecu gadu laikā pirms pieteikšanās projektā – 16,7% norāda, ka mācījies kaut ko mazāk kā vienu gadu pirms pieteikšanās projektā, 31,5% mācījās pirms 1-3 gadiem, 17,1% mācījās pirms 4-5 gadiem. Attiecīgi kopumā 20,6% pēdējo reizi kaut ko mācījās pirms 6-10 gadiem pirms dalības projektā. Sociāli demogrāfisko pazīmju griezumā redzams, ka biežāk kaut ko mācījušies mazāk kā vienu gadu pirms pieteikšanās projektā ir tie aptaujātie, kas dzīvo republikas nozīmes pilsētās.

2.6.2. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo pēdējā mācību pieredze pirms pieteikšanās 8.4.1. SAM projektā (atbilžu sadalījums %)

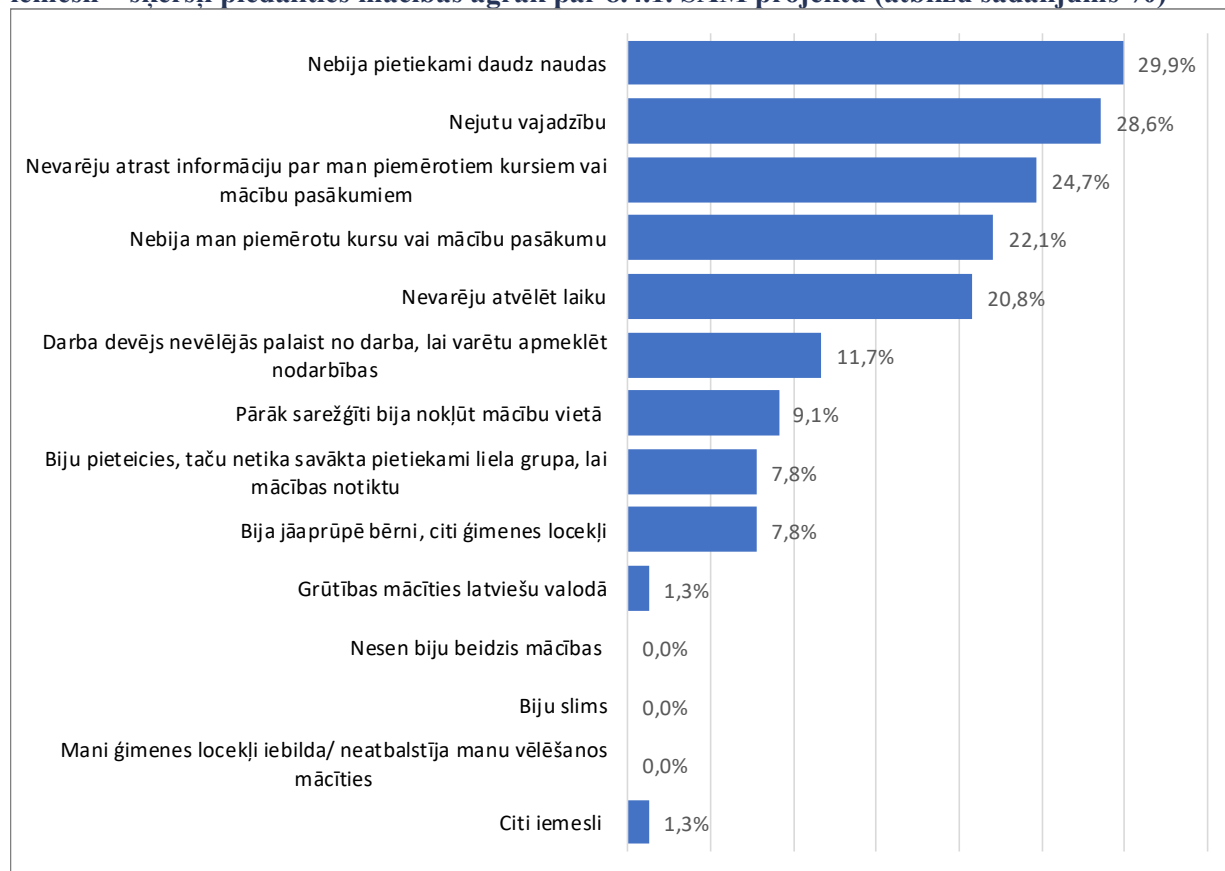


Avots: 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo aptauja

Runājot par šķēršļiem piedalīties mācībās agrāk, tie projekta dalībnieki, kuru pēdējā mācību pieredze bija vismaz sešus gadus pirms dalības 8.4.1. SAM projektā, visbiežāk norādīja, ka nebija pietiekami daudz naudas (29,9%) vai nejuta vajadzību (28,6%). Citu biežāk nosaukto iemeslu vidū ir grūtības atrast informāciju par piemērotiem kursiem vai mācību pasākumiem (24,7%), piemērotu kursu vai mācību pasākumu trūkums (22,1%) un grūtības atvēlēt laiku mācībām (20,8%) (2.6.3. attēls). Iemeslu vidū tiek minēti arī tādi šķēršļi kā darba devēja nevēlēšanās palaist no darba, lai persona varētu apmeklēt nodarbības (11,7%), grūtības nokļūt mācību vietā (9,1%), mācību pakalpojuma sniedzēja atteikums – lai gan persona bija pieteikusies, taču netika savākta pietiekami liela grupa, lai mācības notiktu (7,8%) un nepieciešamība aprūpēt bērnus vai citus ģimenes locekļus (7,8%).

Salīdzinot ar nodarbināto ar zemu kvalifikāciju, kuri meklēja mācību iespējas pēdējā gada laikā, taču tās neuzsāka (sk. iepriekš 2.4.4. attēls un 2.6.3. attēls), redzams, ka 8.4.1. SAM projekta dalībnieku un nodarbināto kopumā minētie būtiskākie šķēršļi un arī to minēšanas biežums ir samērā līdzīgs. Abos gadījumos pirmais nosauktais šķērslis ir finanšu trūkums (nebija pietiekami daudz naudas) – aptuveni trešdaļa (29,9%-32,3%), nākamais kopīgais šķērslis ir laika trūkums (nedaudz biežāk to vidū, kas mācību iespējas meklēja nesen – 29,9%, kamēr 8.4.1. SAM dalībnieku vidū, kas pēdējo sešu gadu laikā nebija mācījušies, – 20,8%), trešais kopīgais šķērslis ir piemērotu kursu vai mācību pasākumu trūkums (22,1%-26,1% atkarībā no aptaujāto apakšgrupas). Redzams, ka atsevišķu šķēršļu vai iemeslu nozīme ir vērtēta atšķirīgi. Tā 8.4.1. SAM dalībnieku vidū samērā nozīmīgs iemesls bija vajadzības mācīties trūkums, ko atzina aptaujātais, kā arī informācijas atrašanas grūtības par piemērotiem kursiem vai mācību pasākumiem, kas vispārējo nodarbināto grupā reti tiek atzīts par šķērslī.

2.6.3. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo minētie iemesli – šķēršļi piedalīties mācībās agrāk par 8.4.1. SAM projektu (atbilžu sadalījums %)



Avots: 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo aptauja, personas, kas pēdējo reizi piedalījās mācībās vismaz sešus gadus atpakaļ.

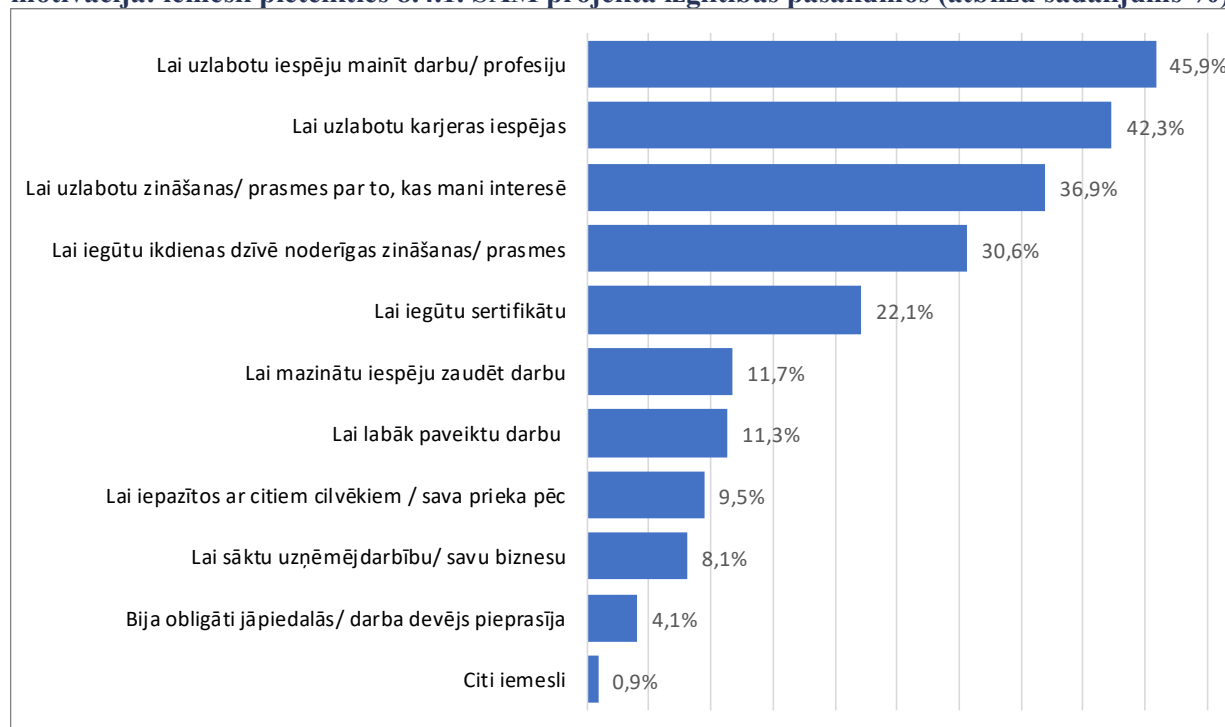
Sociāli demogrāfiskā griezumā redzamas vairākas atšķirības nosaukto iemeslu starpā, kāpēc mācību dalībnieki nav piedalījušies izglītības pasākumos ātrāk par dalību projektā. Tā naudas trūkumu kā iemeslu biežāk norādīja personas, kuras strādā 9.pamatgrupas profesijās vai kuras mācību sākumā bijušas pašnodarbinātas, un mazāk nodrošināto aptaujāto ģimenes (t.i., norādījuši, ka viņu ģimene nespēj segt neparedzētus izdevumus). Iemeslu “nejuta vajadzību” mācīties biežāk atzīmēja vīrieši, personas ar latviešu kā ģimenes sarunvalodu un personas, kuras strādā 9.pamatgrupas profesijās. Grūtības atrast informāciju par sev piemērotiem kursiem vai mācību pasākumiem biežāk atzina republikas nozīmes pilsētās dzīvojošie, salīdzinot ar novados dzīvojošajiem 8.4.1. SAM projekta

dalībniekiem – nodarbinātajiem pieaugušajiem ar zemu kvalifikāciju. Savukārt piemērotu kursu vai mācību pasākumu trūkumu norādīja tieši novados pretstatā republikas nozīmes pilsētās dzīvojošajiem aptaujātajiem, kā arī novados dzīvojošie biežāk norāda, ka bija pieteikušies, taču netika savākta pietiekami liela grupa, lai mācības notiktu. Grūtības atrast laiku mācībām biežāk kā iemeslu minēja vīrieši un 25-44 gadus veci aptaujātie. Grūtības nokļūt mācību vietā biežāk minēja aptaujātie 45-64 gadu vecumā un tie, kuri strādā 9.pamatgrupas profesijās. Bērnu un ģimenes locekļu aprūpi kā mācību šķērslī minēja galvenokārt sievietes, personas 25-44 gadu vecumā.

Blakus iepriekš nosauktajiem iemesliem, 2.6.3. attēlā redzams, ka nelielai daļai 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju bijuši arī citi iemesli, kāpēc iepriekš mācības netika uzsāktas. Padziļinātās intervijas atklāj, ka šeit būtu pieskaitāmi virkne personīgāku faktoru, piemēram, mazvērtības sajūta un psiholoģiskā nedrošība, piemēram, *“Laikam nebiju pārliecināts par sevi. Domāju, ka tas vairāk psiholoģiski, jo krievu laikā beidzu palīgskolu, tas man diezgan tā iekšēji ir iesitis – tu jau neesi ...”* (PI_22).

Tāpat personiskajiem faktoriem pieskaitāmas grūtības pārvarēt aizspriedumus par vecuma nozīmi mācību procesā, par ko padziļinātās intervijas dalībnieka piemērs, kurā pirms pieteikuma iesniegšanas 8.4.1. SAM projektam bija nepieciešams gads, lai **pārvarētu sajūtu, ka vecumā virs 50 gadiem mācības nav piemērotas**. Pat, daļēji pārvarot šo sajūtu, mācību dalībnieki vecumā virs 50 gadiem tiecas izvēlēties praktisku profesionālo prasmju apgūšanu, lai gan iekšējā motivācija būtu apgūt profesiju, kurā ir arī nozīmīgs teorētisko zināšanu apmērs. Atturēties no teorētiskām mācībām mudina pieņēmums, ka tādā būtu jāmacās kopā ar jauniešiem, kas nav pieņemami, jo intervijas dalībnieks sagaida, ka būs grūti iekļauties grupā un tikt līdzī mācību tempam, kuru varētu noteikt gados jaunākie dalībnieki.

2.6.4. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo motivācija: iemesli pieteikties 8.4.1. SAM projekta izglītības pasākumos (atbilžu sadalījums %)



Avots: 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo aptauja

Aplūkojot 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju motīvus mācīties (2.6.4. attēls) un salīdzinot tos ar visu nodarbināto ar zemu kvalifikāciju, kas pēdējā gada laikā mācījušies (2.4.1. nodaļa), redzams, ka galveno mācību iemeslu svarīgums atšķiras – 8.4.1. SAM projekta mācību dalībnieki biežāk norāda ar darbu saistītus iemeslus – iespējas mainīt darbu vai profesiju uzlabošana un karjeras iespēju uzlabošana, tikai pēc tam norādot savas vispārējās intereses vai dzīvē noderīgu prasmju iegūšanu. Tādējādi secināms, ka, piesakoties dalībai projektā, nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju lielākā mērā bija aktuāla interese uzlabot savu situāciju darba tirgū.

Kā redzams 2.6.4. attēlā, 45,9% 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju iemesls pieteikties dalībai izglītības pasākumos bija iespējas mainīt darbu vai profesiju uzlabošana. Šo iemeslu biežāk norādījuši vīrieši, personas ar krievu vai citu sarunvalodu ģimenē, kā arī tie aptaujātie, kas pirms dalības projektā nebija mācījušies vismaz sešus gadus. Vēl 42,3% norādījuši, ka pieteikušies mācībās, lai uzlabotu karjeras iespējas. Arī šo iemeslu biežāk minējuši vīrieši, personas 25-44 gadu vecumā, personas ar latviešu valodu kā sarunvalodu ģimenē un personas, kuras pirms dalības projektā pēdējo reizi bija kaut ko mācījušās ne vairāk kā piecus gadus atpakaļ.

Padziļinātās intervijas ar mācību dalībniekiem parāda dažādu apstākļu cēloņsakarības, kā rezultātā persona izlemj piedalīties projektā. Viens no šādiem apstākļiem ir darba piedāvājums nozarē, kas mudina iegūt nepieciešamās zināšanas un papildināt esošās prasmes, vai darba vajadzības, piemēram, darbā tiek ieviestas jauna tipa automašīnas, darbam ar kurām ir nepieciešamas citas kategorijas autovadītāja tiesības. Vairākos gadījumos dalībniekiem ir **ieceres par profesionālās darbības maiņu perspektīvā**, kas ir sākotnēji mudinājušas iesaistīties mācībās. Līdzīgi ir gadījumi, kad iecere mācīties ir bijusi iepriekš, taču dažādu iemeslu dēļ tā nav tikusi īstenota. Parādoties iespējai piedalīties 8.4.1. SAM projektā, vajadzība „aktualizējusies” un piedāvājums mācīties ticis veiksmīgi izmantots.

Tāpat daļu 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju papildus ir motivējis apstākļi, ka mācības ir paredzētas nodarbinātajiem. Pat ilgstoši strādājot vienā darbavietā šādi tiek saskatīta **iespēja kaut ko mainīt dzīvē, paplašināt savu kvalifikāciju**, tādējādi uzlabojot savas iespējas darba tirgū. Motivācijas pamatā var būt neapmierinātība ar savu darbu, pārmaiņu nepieciešamības apzināšanās, tomēr šāda sākotnējā motivācija nav garantija, ka mācību dalībnieks uzreiz īstenos visas tālākās ieceres, t.i., darbavietas maiņu. Tāpat projekta dalībnieki saskata, ka projekts dod iespēju **pilnveidot/atjaunot zināšanas savas profesionālās darbības jomā**, kurā izglītība iegūta pirms ilgāka laika, daļa zināšanu ir novecojušas, joma ir attīstījusies, par ko liecina arī aptaujā iegūtās atbildes sociāli demogrāfiskajā griezumā.

2.6.4. attēlā redzams, ka nākamais aptaujā minētais iemesls piedalīties mācībās ir bijusi vēlme uzlabot zināšanas vai prasmes par to, kas dalībnieku interesē (36,9%), un iegūt ikdienas dzīvē noderīgas zināšanas vai prasmes (30,6%). Šie iemesli saskan ar padziļinātajās intervijās iegūto informāciju, ka daļai mācību dalībnieku bija vēlēšanās apgūt kaut ko jaunu, t.i., personīgā pilnveide, izaugsme, ikdienas dzīves bagātināšana, pat ja mācību saturs nav tiešā saiknē ar esošo nodarbošanos vai iespēju nākotnē mainīt darbu, uzlabot savu nodarbinātības situāciju. Kvantitatīvās aptaujas dati rāda, ka biežāk iemeslu – uzlabot zināšanas vai prasmes par to, kas interesē, – ir minējušas sievietes, personas ar augstāko izglītību, kuras strādā zemas kvalifikācijas profesijās, nodarbinātie, kas, uzsākot mācības, strādāja 9. pamatgrupas profesijās vai bija pašnodarbinātas personas, kā arī pirms dalības 8.4.1. SAM projektā pēdējo reizi bija kaut ko mācījušās ne vairāk kā piecus gadus atpakaļ. Līdzīgas sakarības novērojamas arī gadījumā, ja personas motivācija mācīties bija ikdienas dzīvē noderīgu zināšanu un prasmju iegūšana. Arī to biežāk minējušas sievietes, nodarbinātie, kas, uzsākot mācības, strādāja 9. pamatgrupas profesijās vai bija pašnodarbinātas personas, kā arī pirms dalības 8.4.1. SAM projektā pēdējo reizi mācījās ne vairāk kā pirms pieciem gadiem.

Fakts, ka abus iepriekš minētos iemeslus biežāk norādījušas personas, kuras pēdējo reizi ir mācījušās vismaz piecu gadu ietveros pirms dalības projektā, saskan ar padziļināto interviju rezultātiem, kuras rāda, ka vajadzība mācīties var būt **personības īpašība** – pastāvīga vēlme uzzināt ko jaunu un papildināt esošās zināšanas, lai tās varētu pielietot savā profesionālajā vidē un arī privātajā dzīvē. Personīga interese iegūt prasmes, kuras izmantot savā privātajā dzīvē, t.sk. specifiskās nozarēs, piemēram, kokapstrāde: „*Savam priecīgam. Vispirms es uztaisīju, pati izdomāju, saviem bērniem gultu. Bija dzīves nepieciešamība. Tad es domāju, ka es varētu apgūt kaut ko vairāk, lai man kāds cits no malas pastāsta, kā varbūt labāk darīt, no kādiem materiāliem labāk darīt utt. Tad es izdomāju.. tas arī bija pamudinājums, kāpēc es gribēju par to piemācīties klāt.*” (PI_5) Tāpat intervijās izskanēja viedoklis, ka vajadzība mācīties ir sociāli noteikta (audzināšanas un izglītības rezultāts).

Tālāk aptaujas dati rāda, ka 22,1% 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju pieteicās mācībām tāpēc, lai iegūtu sertifikātu (2.6.4. attēls), ar to saprotot jebkuru dokumentu, kas apliecina dalību izglītības pasākumos vai iegūto kvalifikāciju. Tādējādi, vērtējot aptaujāto atbildes, ir jāņem vērā uztveres atšķirības, kas pastāv starp valsts tiesisko regulējumu un mācību dalībnieku vienkāršoto uztveri par iegūtā dokumenta formālo nozīmi. To raksturo arī padziļināto interviju dalībnieku komentāri, piemēram: “*Ja kaut kāds papīrs ir uz rokas, tad tomēr vieglāk ir atrast darbu*” (PI_22). Kā rāda padziļinātās intervijas, izglītības pasākuma apmeklējumu apliecinošs dokuments retāk ir primārais motivējošais faktors, taču daļā gadījumu arī tam ir būtiska nozīme.

Preventīvi bezdarba situācijai (lai mazinātu iespēju zaudēt darbu) mācībās piedalījās 11,7% aptaujāto 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju (2.6.4. attēls). Biežāk šo iemeslu minēja mācību dalībnieki 45 un vairāk gadu vecumā. Padziļinātās intervijas ar mācību dalībniekiem rāda, ka daļā gadījumu tā var būt vairāk vai mazāk apzināta **preventīva darbība, lai nodrošinātos pret bezdarba risku**. “*Tā ir papildu drošības sajūta, ja dzīvē kaut kas pamainās, ja man ar savu darbu vairs nesānāk nopelnīt. Vismaz ir rezerves varianti.*” (PI_7) Kopumā padziļinātās intervijas rāda, ka šajā gadījumā personas vada apziņu, ka mūsdienām raksturīgas straujas pārmaiņas visās tautsaimniecības nozarēs, īpaši tehniskajās, kas nozīmē, ka profesijas rodas un izzūd, tāpēc ir nepieciešams pastāvīgi pilnveidot zināšanas, apgūt jaunas, lai neizkristu no darba tirgus. Vienlaikus kvantitatīvās aptaujas dati rāda, ka 8.4.1. SAM projekta dalībnieku vidū, līdzīgi kā nodarbināto pieaugušo vidū šis motīvs aktualizējas salīdzinoši retāk par citiem.

Vēl daļā gadījumu iemesls piedalīties 8.4.1. SAM projekta izglītības pasākumos ir bijusi vēlēšanās labāk paveikt darbu (11,3%), iepazīšanās ar citiem cilvēkiem vai sava prieka pēc (9,5%), savas uzņēmējdarbības uzsākšana (8,1%), kā arī obligāta darba devēja prasība (4,1%). Attiecībā uz darba devēja iesaisti padziļinātās intervijas arī rāda, ka gadījumā, ja darba devējs nebūtu prasījis mācīties, tad persona to arī nebūtu darījusi. Šajā piemērā parādās vairākkārt kvantitatīvajā aptaujā secinātais, ka darba devējs var arī motivēt darbiniekus izmantot mācību iespējas. Tādā gadījumā sākotnēji tā ir darba devēja interese celt savu darbinieku kvalifikāciju, lai varētu piedāvāt augstākas kvalitātes pakalpojumu savā nozarē. Mazos uzņēmumos ir identificēta arī prakse, kad darba devējs mācās kopā ar darbiniekiem, kas atvieglo darba un mācību vajadzību saskaņošanu uzņēmumā.

Papildus iepriekš minētajiem iemesliem padziļinātās intervijas arī atklāj, ka 8.4.1. SAM projekta zemā maksa par mācībām (līdzmaksājums pretstatā pilnai mācību maksai) var kalpot par nozīmīgu pamudinājumu ilgākā laika posmā noturīgu, bet nepietiekami akūtu vēlmi apgūt kādas konkrētas prasmes. Šādos gadījumos interviju dalībniekiem ir raksturīgi atzīt, ka par nepieciešamību apgūt noteiktas prasmes viņi ir domājuši jau iepriekš, pat ilgstoši, apsvēruši iespēju mācīties par saviem finanšu līdzekļiem pilnā apmērā, taču “bijis grūti saņemt”. Uzzinot par iespēju mācīties par **samazinātu maksu**, tā ir mudinājusi mācību dalībniekus pieņemt lēmumu un īstenot ieceri.

Tāpat padziļinātās intervijās iegūtā informācija parāda, kādā veidā regulāra mācību pieredze, par kuras nozīmi liecina arī kvantitatīvās aptaujas dati, palīdz uzturēt mācīšanās motivāciju. Redzams, ka **tie interviju dalībnieki, kuri savā dzīvē ir vairākkārt iesaistījušies izglītībā, ir ar augstāku mācīšanās motivācijas līmeni**, nekā tie, kuri pēc formālās izglītības iegūšanas nav iesaistījušies nedz neformālajā, nedz formālajā izglītībā. Iepriekšējā mācību pieredze, arī tad, ja tā ir iegūta kā obligāta prasība, piemēram, esot bezdarbnieka statusā, ir motivējoša iesaistīties izglītībā citā dzīves posmā. Iegūtā mācību **pieredze motivē turpmāk arī mācīties**, ceļ personas pašvērtējumu, “varēšanas” apziņu.

Apkopojot 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju motivāciju piedalīties izglītības pasākumos, redzams, ka to piedāvājums mudina mērķa grupu pieteikties mācībām lielākā mērā tāpēc, lai uzlabotu savu situāciju darba tirgū, salīdzinot ar nodarbinātajiem zemas kvalifikācijas profesijās, kas kopumā ir piedalījušies mācībās pēdējo 12 mēnešu laikā (sk. 2.4.1. nodaļu). Vienlaikus dati rāda, ka pirms pieteikšanās izglītības pasākumiem personām ir nepieciešams pārvarēt dažādus šķēršļus, kuru risināšanai noderīgas būtu karjeras vai cita veida konsultācijas, kas palīdzētu pārvarētu nedrošību tiem nodarbinātajiem, kuri psiholoģiski nejūtas droši. Nodaļā aplūkots materiāls arī apliecina, ka darba devēja pozitīvai attieksmei pret darbinieka mācībām ir motivējoša loma gan organizatoriskā ziņā, gan arī psiholoģiskā atbalsta un iedrošinājuma ziņā.

2.6.2. Informācijas iegūšanas galvenie kanāli un konsultācijas

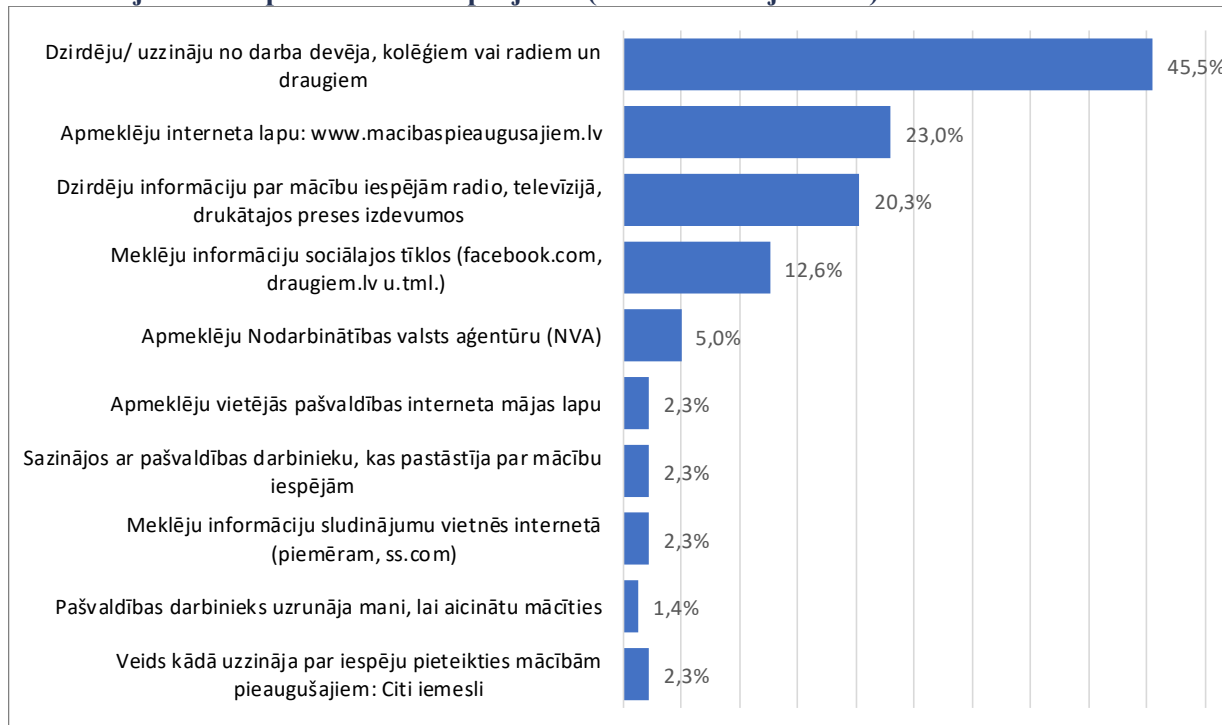
Aplūkojot galvenos informācijas kanālus, kādā veidā 8.4.1. SAM projekta dalībnieki ar zemu kvalifikāciju ir uzzinājuši par mācību iespējām, redzams, ka dominējošā atbilde ir informācijas iegūšana no darba devējiem, kolēģiem, radiem vai draugiem – 45,5% uzzinājuši par mācību iespējām šādā veidā (2.6.5. attēls). Biežāk šo informācijas avotu minējuši tie mācību dalībnieki, kuri dzīvo novados (pretstatā republikas nozīmes pilsētām), kuri mācību sākumā strādājuši 8.pamatgrupas profesijās, vai kuri pirms dalības projektā pēdējo reizi bija mācījušies pēdējo piecu gadu laikā. Vienlaikus padziļināto interviju dalībnieku pieredze rāda, ka ziņas nesēji par 8.4.1. SAM projektu savukārt šo informāciju bija ieguvuši no dažāda veida avotiem – radio, laikraksta, televīzijas, interneta portāliem, kā arī paši piedaloties projekta ietvaros organizētajās mācībās.

Retāk minēts, taču pietiekami nozīmīgs informācijas avots par 8.4.1. SAM projektu ir arī interneta mājas lapa www.macibaspieaugusajiem.lv, kuru apmeklēja un caur kuru par iespēju mācīties uzzināja 23,0% 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju, informācija plašsaziņas līdzekļos (radio, televīzijā, drukātajos preses izdevumos) – 20,3%, kā arī sociālie tīkli (piemēram, facebook.com, draugiem.lv), no kuriem informāciju uzzināja 12,6% mācību dalībnieku (2.6.5. attēls). Datu analīze sociāli demogrāfiskā griezumā rāda, ka šie informācijas avoti piesaistījuši atšķirīgu cilvēku uzmanību. Tā mājas lapa www.macibaspieaugusajiem.lv biežāk bijusi informācijas avots mācību dalībniekiem 45-64 gadu vecumā, plašsaziņas līdzekļi – personu, kuri ģimenē lieto krievu vai citu valodu, kā arī personas 25-44 gadu vecumā. Sociālie tīkli (padziļinātās intervijās parasti tiek minēta facebook.com vietne) biežāk snieguši informāciju 25-44 gadus veciem mācību dalībniekiem. Vērtējot sociālo mediju, šajā gadījumā tieši facebook.com vietnes nozīmi, jāņem vērā, ka tā efektivitāte lielā mērā saistīta ar katra cilvēka individuālo sociālo kontaktu tīklu tādā nozīmē, ka daļa uzzināja par mācībām facebook.com vietnē, jo kāds no viņa tīklā esošajiem cilvēkiem bija dalījies ar šo informāciju.

Daļa padziļināto interviju dalībnieku vērs uzmanību arī uz to, ka iepriekš minētie informācijas kanāli viens otru pastiprina, kas izpaužas tādējādi, ka, uzzinot informāciju par 8.4.1. SAM projektu vienā no vietnēm, viņi vēlāk atkāroti to ir pamanījuši arī citos informācijas kanālos.

Kopumā dažādi citi informācijas kanāli – pašvaldības interneta mājas lapa, pašvaldības PI koordinators u.tml. – samērā reti ir bijis veids, kādā 8.4.1. SAM projekta dalībnieki ar zemu kvalifikāciju uzzinājuši par iespēju pieteikties mācībām – šos kanālus vidēji min ~2% aptaujāto (2.6.5. attēls).

2.6.5. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo informācijas kanāli par 8.4.1. SAM projektu (atbilžu sadalījums %)



Avots: 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo aptauja

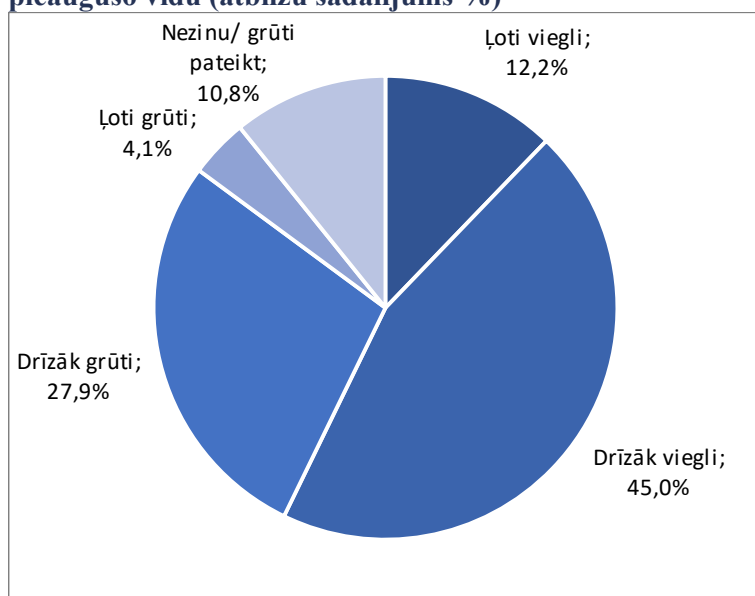
Datu analīze sociāli demogrāfiskā griezumā neparāda statistiski būtiskas sakarības starp personas raksturojumu un informācijas iegūšanu no šiem mazāk nozīmīgajiem avotiem. Papildus tam aptaujas dati rāda, ka atsevišķos gadījumos informāciju par 8.4.1. SAM projektu ir ieguvuši arī citā veidā.

Viens no šādiem piemēriem ir **konsultācijas par mācībām, ko dalībnieki saņēmuši izglītības iestādēs**. Tādā gadījumā dalībnieks ir devies uz izglītības iestādi, kurā ieguvis informāciju par mācību organizāciju (norises laiku, ilgumu, pedagogiem, telpām), atsevišķos gadījumos izglītības piedāvātāja pārstāvis ir palīdzējis izprast cilvēka mācību vajadzības, atrast piemērotāko programmu, pat tad, ja to nepiedāvā konkrētā iestāde. Tā kā mācību dalībnieki ir apmierināti ar šādu izglītības iestāžu sniegto informāciju, jo tā ir bijusi atbilstoša viņu vajadzībām un bijusi nepieciešama galīgā lēmuma pieņemšanai, šāda pieeja uzskatāma par labu praksi, kas palīdz mazināt potenciālā mācību dalībnieka šķēršļus. Šeit jāuzsver, ka, lai gan konkrētajos piemēros palīdzību sniedzis izglītības piedāvātāja pārstāvis, tā ir funkcija, kas veicama pašvaldības PI koordinātoram. Tomēr, kā rāda kvantitatīvās aptaujas dati, tikai retos gadījumos informācijas avots par 8.4.1. SAM projektu ir bijis pašvaldības PI koordinators.

Analizējot padziļināto interviju dalībnieku pieredzi, uzmanību piesaista tas, ka vairākos gadījumos mācību dalībnieki informāciju ieguvuši viņu vērtējumā novēloti – pēdējā brīdī (nedēļu vai pat dienu pirms pieteikšanās beigām). Tāpēc daļa savu izvēli uzskata par nedaudz sasteigta, daļa uzskata, ka tā bijusi veiksmē – “paspēt ielēkt pēdējā vilcienā”. Šādā dalībnieku pieredzē balstās viedoklis, ka “*reklāma varēja būt vairāk un uzspiestāka.*” (PI_7).

Neskatoties uz to, ka darba devējs kopā ar draugu un paziņu loku ir bijis nozīmīgs informācijas avots jau esošo mācību dalībnieku ar zemu kvalifikāciju piesaistē, padziļināto interviju dalībnieki uzskatīja, ka nepieciešams vēl plašāk informēt darba devējus par darbinieku mācību iespējām, jo tad darba devēji būtu ieinteresēti, lai darbinieki apgūst zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas kopējās uzņēmuma darbības efektivitātes un produktivitātes paaugstināšanai. Vērtējot šo ieteikumu, jāņem vērā, ka šāda pieeja gan ir piemērota tikai tādā situācijā, ja darbinieks ir motivēts saglabāt esošo profesiju un turpināt darbu esošajā nozarē un uzņēmumā. Tomēr 8.4.1. SAM projekta mērķis ir plašāks, vērsts arī uz pilnīgi jaunu prasmju ieguvu, kuras nebūtu saistītas ar mācību dalībnieka esošo darbavietu. Tādējādi, atzīstot darba devēja nozīmi savu darbinieku mācību motivācijas uzturēšanā, vienlaikus informācijas izplatīšanā ir jāuztur daudzveidīgi informācijas kanāli, kādi tie ir bijuši līdz šim, stiprinot to informācijas avotu lomu, kas pēc aptaujas datiem šobrīd nav devuši pietiekamu atdevi. Tie būtu pirmām kārtām PI koordinatori pašvaldībās, paplašinot iespējamo informācijas kanālu spektru arī ar sadarbību ar citiem pašvaldību darbiniekiem, kas izriet no 2.4. nodaļā analizēto nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju vajadzībām.

2.6.6. attēls. Informācijas par mācību iespējām (iestādēm, programmām, kursiem u.tml.) atrašanas piepūles vērtējums 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo vidū (atbilžu sadalījums %)



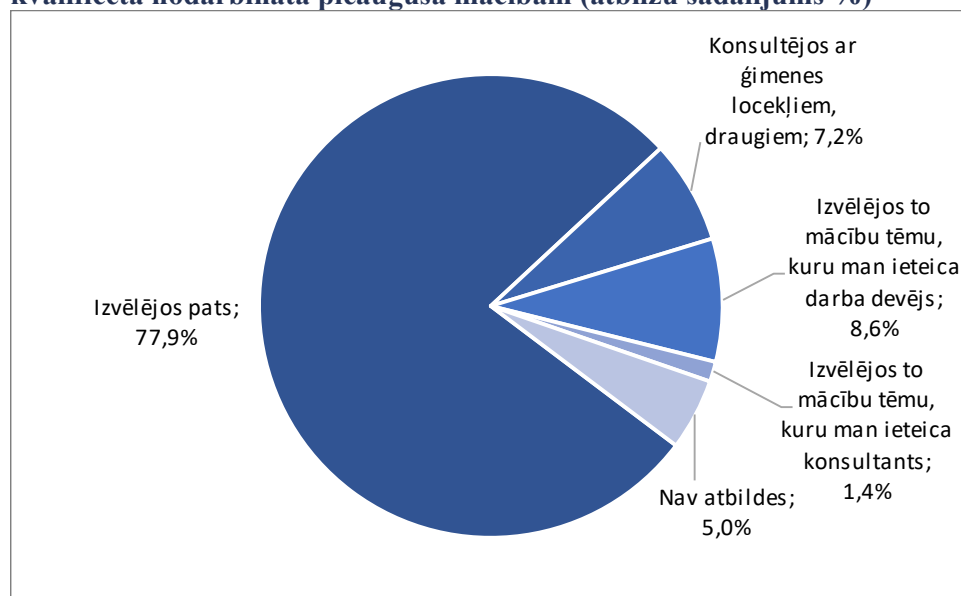
Avots: 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo aptauja

Vērtējot informācijas iegūšanas vienkāršību vai sarežģītību, nedaudz vairāk kā puse 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju uzskata, ka tas ir bijis viegli – 12,2% norāda, ka informācijas atrašana par iespējām mācīties (iestādēm, mācību programmām, kursiem u.tml.) bijusi ļoti viegla, un 45,0% – drīzāk viegla (2.6.6. attēls). Sievietes biežāk nekā vīrieši norāda, ka informāciju atrast ir bijis vairāk vai mazāk viegli, tāpat informācija atrašana bijusi vienkāršāka personām ar augstāku izglītības līmeni. Vērā ņemams fakts ir tāds, ka informācijas atrašanu kā vieglu biežāk vērtē tie mācību dalībnieki, kas dzīvo novados (pretstatā republikas nozīmes pilsētām), ko varētu skaidrot ar informācijas aprites atšķirībām dažāda lieluma apdzīvotajās vietās (iepriekš redzams, ka novados dzīvojošie mācību dalībnieki informāciju biežāk ieguvuši neformālos kontaktos ar darba devējiem, kolēģiem vai citiem tuviem cilvēkiem). Apdzīvotās vietas urbanizācijas pakāpe vienlaikus var būt viens no skaidrojumiem, kāpēc mācību dalībnieki, kuru ģimenes lieto latviešu valodu, biežāk atzīst, ka informācijas atrašana bijusi vairāk vai mazāk vienkārša, t.i., tā kā iedzīvotāji ar dominējošo krievu

vai citu valodu parasti dzīvo republikas nozīmes pilsētās, viņu informācijas iegūšanas grūtības atspoguļojas šo apdzīvoto vietu mācību dalībnieku vērtējumā.

Kā rāda 2.6.7. attēls, liela daļa (77,9%) 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju uzskata, ka mācību tēmu projektā ir izvēlējušies paši, tomēr padziļināto interviju dalībnieku pieredze rāda, ka arī šajā gadījumā iespējama darba devēju ietekme. Kopumā 8,6% mācību dalībnieku norāda, ka izvēlējās to mācību tēmu, kuru ieteica darba devējs, 7,2% konsultējās ar ģimenes locekļiem un 1,4% norāda, ka izvēlējās to mācību tēmu, kuru ieteica konsultants. Sociāli demogrāfiskā griezumā redzams, ka biežāk paši mācību tēmu izvēlējās dalībnieki 25-44 gadu vecumā, savukārt 45-64 gadu vecumā biežāk ieklausījās darba devēja viedoklī. Tāpat biežāk pārliecināti, ka tēmu izvēlējušies paši, ir mācību dalībnieki, kuri dzīvo republikas nozīmes pilsētās, savukārt novados dzīvojošiem mācību dalībniekiem raksturīgs mazāks šādas pārliecības īpatsvars, ar lielāku ietekmi darba devējiem, kā arī biežāk raksturīgi norādīt, ka nevēlas atbildēt uz šo jautājumu. Retāk paši izvēlējušies mācību programmu ir arī dalībnieki, kuri, uzsākot mācības, ir strādājuši 9. pamatgrupas profesijās vai pirms dalības projektā nebija mācījušies vismaz sešus gadus. Tādējādi dati rāda, ka, jo vienkāršāka ir nodarbinātā kvalifikācija un jo ilgāks ir laika posms, kad persona nav mācījies, jo vairāk viņai ir nepieciešams atbalsts un konsultācijas, lai izvēlētos piemērotu mācību programmu un pierēģistrētos mācībām.

2.6.7. attēls. Mācību tēmas izvēlē iesaistītās personas par 8.4.1. SAM projekta dalībnieka – zemu kvalificētā nodarbinātā pieaugušā mācībām (atbilžu sadalījums %)



Avots: 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo aptauja

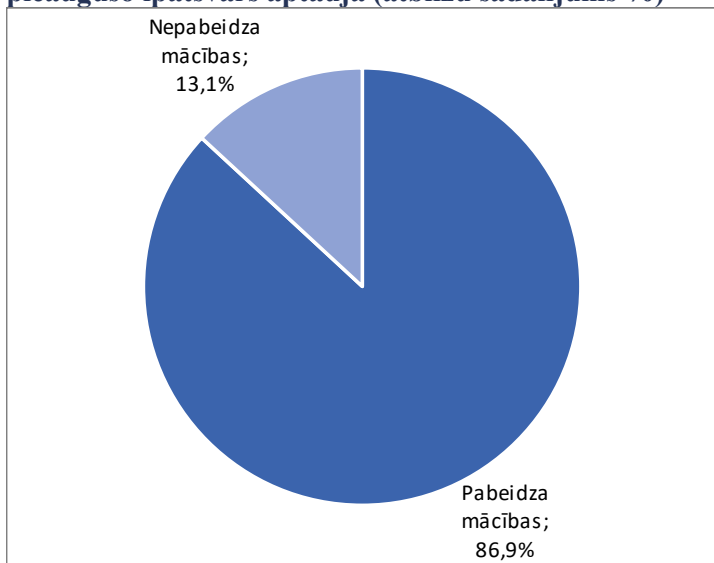
Secinājumu, ka personām, kas ilgāku laiku nav mācījušās vai tām nepieciešams konsultatīvs atbalsts, kā arī iespējams, arī organizatorisks atbalsts, papildina arī kvalitatīvās izpētes rezultāti, kas rāda, ka nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju 45+ gadu vecumā ar zemām digitālajām prasmēm ir atkarīgi no citu personu sniegtās palīdzības.

2.6.3. Mācību organizācijas un kvalitātes vērtējums

Kopumā vairums aptaujāto 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju pabeidza mācības (sk. 2.6.8. attēls), tomēr, salīdzinot aptaujāto īpatsvaru, kas nepabeidza mācības, ar administratīvajiem datiem no KP VIS, redzams, ka aptaujā piedalījies lielāks mācības nepabeigušo īpatsvars, t.i., šīs personas bija aktīvākas piedalīties aptaujā. Šajā gadījumā tas ir uzskatāms par noderīgu apstākli, jo

ļauj sasniegt tādu aptaujāto skaitu šaurā apakšgrupā, kas ļauj precīzāk noskaidrot galvenos mācību pārtraukšanas iemeslus (sk. turpinājumā 2.6.9. attēlu). Tā kā vairāki padziļināto interviju dalībnieki vēlētos atkārtoti piedalīties projektā, tas netieši liecina par piedāvājuma atbilstību nodarbināto mācību vajadzībām.

2.6.8. attēls. Mācības pabeigušo 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo īpatsvars aptaujā (atbilžu sadalījums %)



Avots: 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo aptauja

2.6.9. attēls. Mācību pārtraukšanas iemesli 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo vidū (atbilžu sadalījums %)

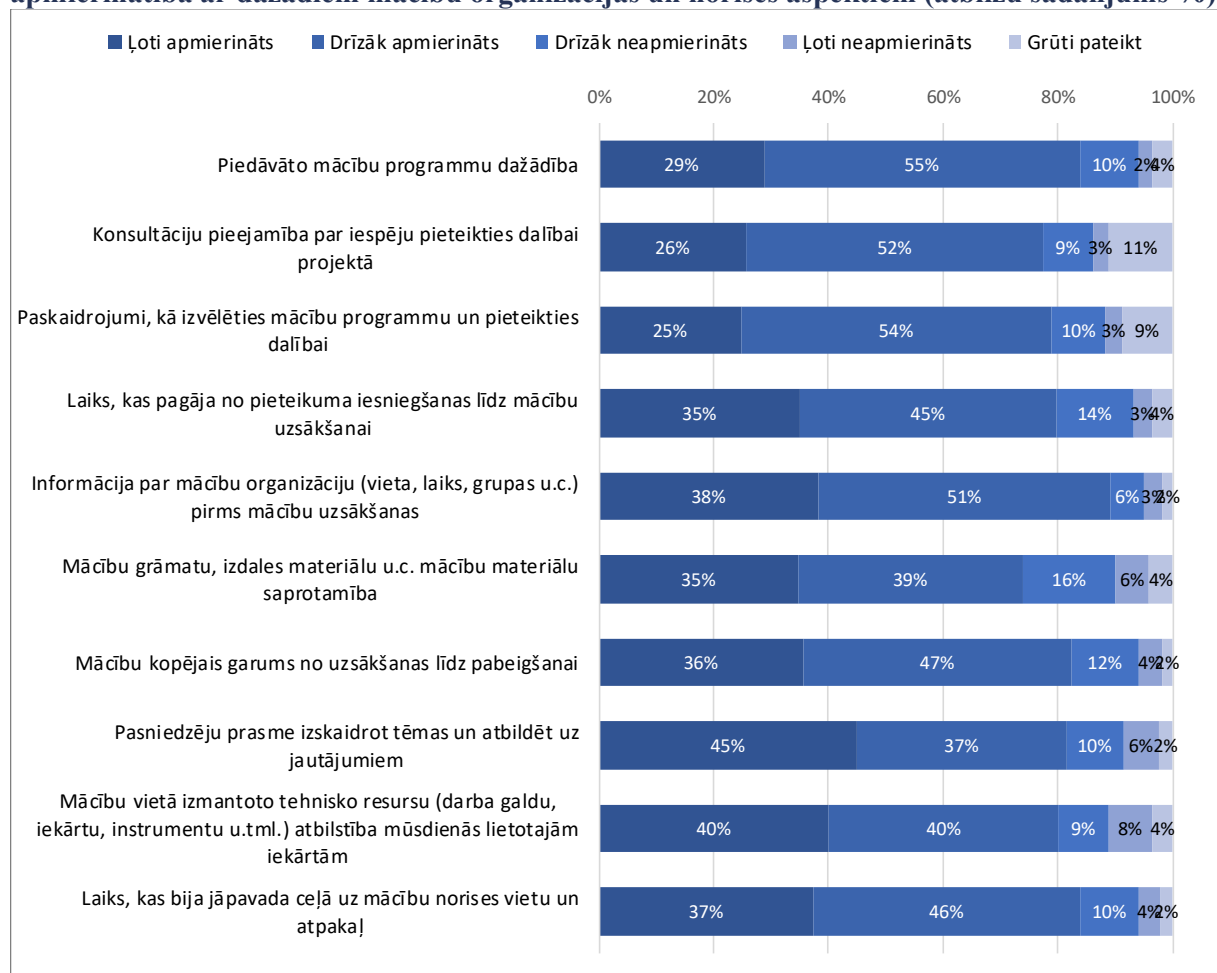


Avots: 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo aptauja, personas, kuras nepabeidza uzsāktās mācības.

Saskaņā ar to 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju pieredzi, kuri mācības nepabeidza, galvenais iemesls ir bijis grūtības atvēlēt laiku – šo apstākli norādīja 37,9% (2.6.9. attēls). Vairāki iemesli ir saistīti ar izglītības iestādi – 24,1% norāda, ka viņus neapmierināja pasniedzēja darbs (piemēram, nesniedza paskaidrojumus, neatbildēja uz jautājumiem), 20,7% norādīja, ka mācību iestāde tika likvidēta (neformālās izglītības programmas sniedzējs beidza darbību), tāpat pietiekami nozīmīgi iemesli ir grūtības sekot nodarbību ātrumam, iepriekšēju zināšanu trūkums izvēlētajā jomā, grūtības nokļūt mācību vietā un darba devēja nevēlēšanās palaist no darba, lai persona varētu apmeklēt nodarbības – visus šos iemeslus katru nosauca 17,1% aptaujāto, kuri nepabeidza mācības. Tā kā aptaujāto skaits šajā apakšgrupā ir mazs, nav iespējams veikt datu analīzi sociāli demogrāfiskā griezumā.

Vērtējot 8.4.1. SAM projekta atbilstību nodarbināto ar zemu kvalifikāciju vajadzībām, galvenie apmierinātību un mācību kvalitāti raksturojošie parametri ir aplūkoti 2.6.10. attēlā. Kopumā redzams, ka mācību dalībnieki parasti izvēlas ļoti apmierināts vai drīzāk apmierināts atbilžu variantus, kas pēdējā gadījumā pieļauj arī kādas kritiskas piezīmes vai maznozīmīgas grūtības, par kurām dalībnieki sīkāk runā padziļināto interviju ietvaros.

2.6.10. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo apmierinātība ar dažādiem mācību organizācijas un norises aspektiem (atbilžu sadalījums %)



Avots: 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo aptauja

Vērtējot piedāvāto mācību programmu dažādību, 29% 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju norāda, ka ir ļoti apmierināti, un vēl 55% bija drīzāk ar to apmierināti (2.6.10. attēls). Mazliet retāka apmierinātās bija sievietes. Arī konsultāciju pieejamību ar iespēju pieteikties dalībai projektā mācību dalībnieki vērtē līdzīgi – 26% ir pilnīgi ar to apmierināti un 52% – drīzāk apmierināti, lai gan pastāv iespēja, ka par šādām konsultācijām mācību dalībnieki uzskata to skaidrojošo darbu, ko veic izglītības piedāvātāji. Statistiski būtiskas sociāli demogrāfisko atšķirības šī aspekta vērtējumā nav novērotas. Ļoti līdzīga kopumā augsta apmierinātība ir arī par paskaidrojumiem, kā izvēlēties mācību programmu un pieteikties dalībai – 25% ir ļoti apmierināti un 54% – drīzāk apmierināti. Padziļinātajās intervijās iegūtie dati rāda, ka šajā gadījumā palīdzību var sniegt darba devējs vai izglītības piedāvātāji, kuri izskaidro procedūru.

2.6.10. attēlā redzams, ka kopumā mācību dalībnieki ir apmierināti gan ar laika garumu, kas pagāja no pieteikuma iesniegšanas līdz mācību uzsākšanai (ļoti apmierināti – 35%, drīzāk apmierināti – 45%), gan ar informāciju par mācību organizāciju (vietu, laiku, grupām u.tml.) pirms mācību uzsākšanas (ļoti apmierināti – 38% un drīzāk apmierināti – 51%). Vērtējot laika garumu no pietiekšanās līdz mācību uzsākšanai, biežāk apmierinātas ir bijušas sievietes, vīrieši – mazliet retāk. Šo rezultātu skaidro padziļināto interviju dalībnieki, kuri norāda, ka ilgāks gaidīšanas laiks var būt šķērslis tādā ziņā, ka var mainīties apstākļi, kritas motivācija mācīties vai aizmirstas fakts, ka persona ir pieteikusies mācībām.

Padziļināto interviju dalībnieki kopumā pauda viedokli, ka optimāls gaidīšanas laiks līdz mācību sākumam ir viens mēnesis, jo ir nepieciešams laiks, lai sakārtotu ikdienas grafiku, darba pienākumus, ieviestu nepieciešamās izmaiņas, pārplānotu darbus u.tml. Grūtības rada ne tik lielā mērā ilgums no pieteikšanās brīža līdz mācību sākumam, cik neskaidrība un nenoteiktība par mācību sākumu. Papildus tam padziļināto interviju dalībnieki norāda, ka vasara kopumā ir nevēlams laiks mācībām.

Lai gan kvantitatīvās aptaujas ietvaros grupas lielums netika vērtēts kā atsevišķs mācību organizācijas aspekts, vairākās padziļinātajās intervijās dalībnieki norādīja, ka **grupas ir bijušas pārāk lielas**. „Mums bija šausmīgi liela grupa, bija par daudz masas, jo daudzi cilvēki vēlējas uzzināt informāciju no pasniedzējiem. Tas tāpat kā universitātē, grupa ar piecdesmit, sešdesmit cilvēkiem. Līdz ar to arī pasniedzējiem grūti strādāt.” (PI_6) Ja teorētiskajās mācībās tas ne vienmēr ir būtiski traucējošs apstāklis, tad tas apgrūtina praktisko nodarbību norisi, īpaši, ja ir ierobežots materiāli tehniskais aprīkojums.

Dalībnieku skaita ziņā lielas grupas paaugstina risku, ka dalībnieki būs ar atšķirīgām priekšzināšanām, kā rezultātā rodas atšķirīgas mācību vajadzības: “(..) es jau tāds parasts darbinieks, strādnieks, vairāk praktisks. Tur, protams, tie, kas tādi matemātiķi atnāk, viņiem atkal citas lietas interesē vairāk, veikt kādus aprēķinus” (PI_22).

Kopumā 36% mācību dalībnieki bija pilnībā apmierināti ar mācību kopējo garumu no uzsākšanas līdz pabeigšanai un vēl 47% bija drīzāk ar to apmierināti (2.6.10. attēls). Retāk apmierināti bija novados (t.i., ārpus republikas nozīmes pilsētām) dzīvojošie mācību dalībnieki. Iespējams, ka šim apstāklim ir saistība ar laiku, kas pagāja ceļā uz mācību norises vietu un atpakaļ, par kuru kopumā vairums mācību dalībnieku ir apmierināti (37% – ļoti apmierināti un 46% – drīzāk apmierināti), taču retāk šādu viedokli pauž tieši novados dzīvojošie mācību dalībnieki. Padziļināto interviju dati rāda, ka šis aspekts tiek izvērtēts jau mācību programmas izveles laikā, un dominējošā prakse ir meklēt mācību iespējas tajā pašā pilsētā, kurā dzīvo. Tomēr gadījumos, kad mācību dalībnieki ir motivēti apgūt konkrētu profesiju, notiek izvēle par labu kvalitatīvam izglītības piedāvātajam, nevis attālumam līdz mācību vietai.

Turpinājumā, vērtējot dažādus mācību norises aspektus, redzams, ka tas ir nozīmīgs faktors, lai nodarbinātie piedalītos mācībās. Padziļinātās intervijas rāda, ka mēdz būt gadījumi, kad nodarbību biežums un laiks tiek mainīti pasniedzēja dēļ (ļoti pieprasīti pasniedzēji, kas diktē savus noteikumus, taču dalībnieki ar to samierinās pasniedzēja darba augstās kvalitātes dēļ; par šo aspektu tika runāts arī vienā no ekspertu intervijām). Tomēr, mainoties nodarbību grafikam, rodas grūtības savienot mācības ar darbu. Tāpēc mācību dalībniekiem ir ļoti svarīgi iegūt informāciju par mācību organizāciju pirms to uzsākšanas, lai varētu pieņemt atbildīgu lēmumu par iesaisti mācībās. Tāpat jāatzīmē, ka nodarbību biežums un dienas laiks ir individuāli vērtējams, jo daļai dalībnieku piemērots ir laiks, kas ir ārpus standarta darba laika, daļai gluži otrādi – piemērotākais laiks ir darba laikā. Šajos gadījumos liela nozīme ir darba devēja attieksmei un izpratnei par darbinieku mācību vajadzībām, kā arī nodarbību biežumam darba dienās. Lielākas grūtības salāgot mācību un darba grafikus ir nodarbinātajiem, kuri strādā maiņu darbu, un šī brīža pieredze rāda, ka katrs dalībnieks šīs situācijas risina individuāli.

Kvantitatīvās aptaujas dati rāda, ka uz kopējā augstā apmierinātības fona mācību grāmatu, izdales materiālu u.c. mācību materiālu saprotamības un mācību vietā izmantoto tehnisko resursu (darba galdu, iekārtu, instrumentu u.tml.) atbilstības mūsdienās lietotajām iekārtām vērtējums ir nedaudz zemāks (sk. 2.6.10. attēls). Tā 35% mācību dalībnieku bija ļoti apmierināti ar mācību grāmatu, izdales materiālu u.c. mācību materiālu saprotamību, 39% – drīzāk apmierināti, kā arī 16% – drīzāk neapmierināti. Biežāk neapmierinātību pauduši mācību dalībnieki, kas mācību uzsākšanas brīdī strādājuši 8.pamatgrupas profesijās vai bijuši pašnodarbināti. Padziļinātās intervijas rāda, ka iespējamie neapmierinātības iemesli meklējami tādos apstākļos kā nepieciešamība pašiem iegādāties teorētisko materiālu.

Savukārt, aptaujas ietvaros vērtējot mācību vietā izmantoto tehnisko resursu (darba galdu, iekārtu, instrumentu u.tml.) atbilstību mūsdienās lietotajām iekārtām, 40% mācību dalībnieku bija ļoti apmierināti, 40% – drīzāk apmierināti un vēl 17% – vairāk vai mazāk neapmierināti (2.6.10. attēls). Padziļinātās intervijas rāda, ka iespējamie neapmierinātības iemesli ir meklējamas šādos piemēros:

- atsevišķas iekārtas pieejamas ierobežoti, tāpēc uz iespēju tās lietot mācību procesā bija jāgaida, jāvelta papildu laiks;
- nav nodrošinātas atbilstošas iekārtas, tiek izmantoti zemākas kvalitātes instrumenti, lai īstenotu praktiskās apmācības;
- mācību iestādei nav resursu, lai nodrošinātu mūsdienīgu materiāli tehnisko bāzi;
- novecojuši datori, kas apgrūtināja datorprogrammas apmācības.

Kvantitatīvās aptaujas ietvaros vērtējot pasniedzēju prasmi izskaidrot tēmas un atbildēt uz jautājumiem, 45% mācību dalībnieki bija ļoti apmierināti un 37% – drīzāk apmierināti (2.6.10. attēls). Statistiski nozīmīgas atšķirības sociāli demogrāfiskā griezumā šī aspekta vērtējumā nav novērojamas. Padziļināto interviju dalībnieku pieredze rāda, ka pedagogu darba vērtējumā svarīgi ir šādi aspekti:

- labas pedagogiskās prasmes, spēja sniegt specifiskas zināšanas, pieredzi no dzīves, kas pēc tam ir noderīga praksē;
- komunikācijas prasmes: atsaucība, interese rast pēc iespējas individuālu pieeju mācību dalībniekam.

Vienlaikus padziļināto interviju dalībnieku pieredze rāda, ka pedagoga profesionalitāte var kombinēties ar novecojušām zināšanām (*“Ļoti labs vecis, viņš stāstīja par žigūļiem vienkārši no galvas”* (PI_9)). Arī kopumā daļa interviju dalībnieku norādīja, ka novecojušas zināšanas un lietotās iekārtas ir ne tikai atsevišķu pedagogu, bet gan mācību iestādes kopējā problēma. Attiecīgi, pat ja mācību dalībnieks ir devies uz iestādi, lai paaugstinātu profesionālo kvalifikāciju, rezultātā šo mērķi nav iespējams sasniegt moderna materiāli tehniskā aprīkojuma trūkuma dēļ. Būtiski, ka gadījumā, ja

izglītības piedāvātāja pakalpojums ir zems, mācību dalībniekam nav bijis iespējams mainīt pakalpojuma sniedzēju.

Dažādos aptaujas jautājumos, kas skar iespējamās grūtības mācīties, latviešu valoda kā mācību norises valoda netiek atzīta par šķērslī, un padziļināto interviju dalībnieku pieredze rāda, ka tas lielā mērā ir saistāms ar mācību organizāciju, piemēram, mācības pēc būtības notika bilingvāli vai “(..) ja cilvēks kaut ko nesaprata, tad viņam tika pārtulkots un izskaidrots – pasniedzējs vai mēs, grupa, viņam pārtulkojām” (PI_2); „principā mācības notika tajā valodā, kurā tu gribēji. Ja tu runāji krieviski, tev visu paskaidroja arī krieviski, bet pārsvarā latviski. Ne jau visi saprata. Ja kāds pajautāja, kā tas ir, tad momentā bija tulkojums arī krieviski” (PI_3). Lai gan ne aptaujā, ne padziļinātajās intervijās paši dalībnieki mācību valodas problēmu neakcentēja, tomēr atzina, ka viņu grupās bijuši gadījumi, kad mācību dalībnieki nav apmeklējuši daļu nodarbību, jo tās notiek tikai latviešu valodā, bet dalībnieku valodas zināšanu līmenis nav tik augsts, lai varētu uztvert mācību saturu. Vienlaikus daļa padziļināto interviju dalībnieku norāda, ka neformālās izglītības programmās iespējama arī pretēja situācija – krievu valodas dominēšana pār latviešu valodu, kas noticis, piemēram, praktisko nodarbību laikā.

Padziļinātās intervijas arī parāda, ka nodarbinātajiem pieaugušajiem ar zemu kvalifikāciju, kas iegūst papildu kvalifikāciju vai padziļina savas zināšanas/ prasmes, izšķiroši svarīgas ir tieši praktiskās nodarbības. Tas nozīmē, ka prakses organizēšana, iespēja vienoties par mācību dalībniekam ērti prakses laiku ir būtiski svarīgi mācību organizācijas aspekti. Tādējādi kritiku padziļinātās intervijās iegūst situācija, kad profesionālās izglītības programmas prakse ir paredzēta divus mēnešus pilnas darba dienas, t.i., intensīvu laika posmu, ko šobrīd jau nodarbinātam zemas kvalifikācijas profesijās ir grūti veikt, ja darba devējs nav īpaši pretimnākošs un gatavs piešķirt brīvas dienas vai pārskatīt darba laiku. Nodarīnāto zemas kvalifikācijas profesijās pieredze rāda, ka darbā nav iespējams paņemt atvaļinājumu uz prakses laiku; t.i., pat, ja mācību dalībnieks ir gatavs atvaļinājumu veltīt mācībām, šo risinājumu nav iespējams īstenot gadījumos, kad atvaļinājuma laiku nosaka darba devējs, nevis izvēlas darbinieks. Papildus tam lielākas grūtības ir vienoties ar darba devēju gadījumā, ja mācības nav saistītas ar pamatdarbu, t.i., situācijās, kad nodarbinātais apsver profesijas maiņu. Tā rezultātā profesionālās tālākizglītības programmā, kurā ir apgūtas visas teorētiskās nodarbības, iespējamās situācijas, kad nodarbinātais mācību dalībnieks nespēj iziet praksi, kā rezultātā: „Mums beidza tikai, tie diplomu bija tām jaunajām meitenēm, kuras ar bērniņu sēž mājās, kuras tur blakus skolai dzīvo, kuras varēja to visu izdarīt. Nevienai, kura strādāja, nebija tas diploms.” (PI_3)

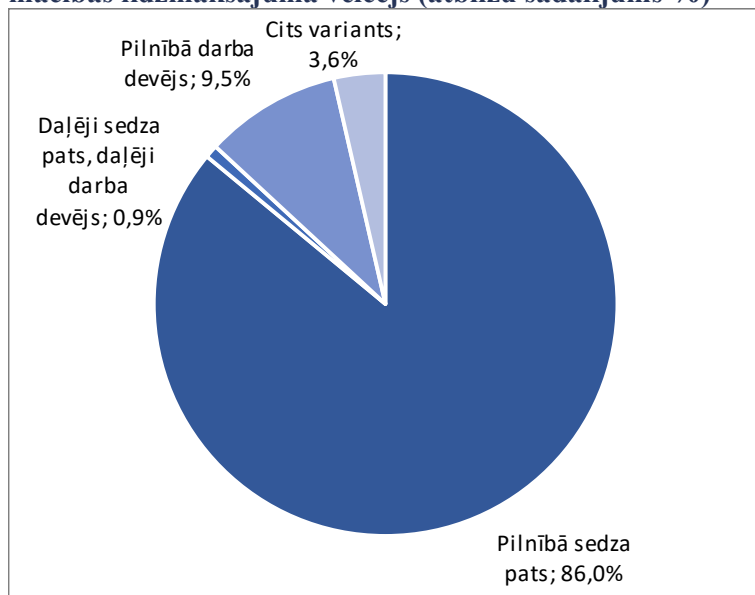
Tādējādi šāda mācību prakses organizācijas kārtība praktiski padara nodarbinātajiem pieejamas tikai neformālās izglītības programmas, kas salīdzinoši viegli īstenojamas, un nepieejamas – profesionālās tālākizglītības programmas, kas tiešām ļautu paaugstināt kvalifikāciju un pēc būtības uzlabot nodarbināto situāciju darba tirgū. Mācību dalībnieki, kas saskārušies ar šādām prakses organizēšanas grūtībām, norāda, ka būtu lietderīgi organizēt praksi atbilstoši strādājošo specifiskajām iespējām – nedēļas nogalēs vai darba dienās nepilnu darba laiku ilgākā laika posmā. Izvērtējot dalībnieku pieredzi, redzams, ka arī moduļu programmu īstenošana ir piemērota šim nolūkam.

Papildus iepriekš minētajam daļa dalībnieku vēlētos, lai prakses proporcija būtu vēl lielāka, lai iegūtu tiešām turpmākajā darbā noderīgas zināšanas un pielietojamas prasmes, taču jāņem vērā, ka šo dalījumu ietekmē kopējā programmas struktūra.

Atsevišķos gadījumos dalībnieki norāda, ka mācību prakse nav bijusi atbilstoša teorētiskajām apmācībām: „Prakse man bija, bet praksē viss bija pilnīgi savādāk. Mācības bija vairāk par daudzdzīvokļu māju apsaimniekošanu. Es strādāju biroja ēkā, un tur viss bija pavisam savādāk. Apmācībās pietrūka tas, ka nebija par tām biroja ēkām. Tāpat tajā praksē es netiku pie teikšanas

nekādas.” (PI_6) Saskaņā ar mācību dalībnieka stāstīto ir atšķirīgas prasības dzīvojamo māju un biroja ēku apsaimniekošanai, tāpēc tas ir uzskatāms par būtisku šo apmācību trūkumu.

2.6.11. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo dalības mācībās līdzmaksājuma veicējs (atbilžu sadalījums %)



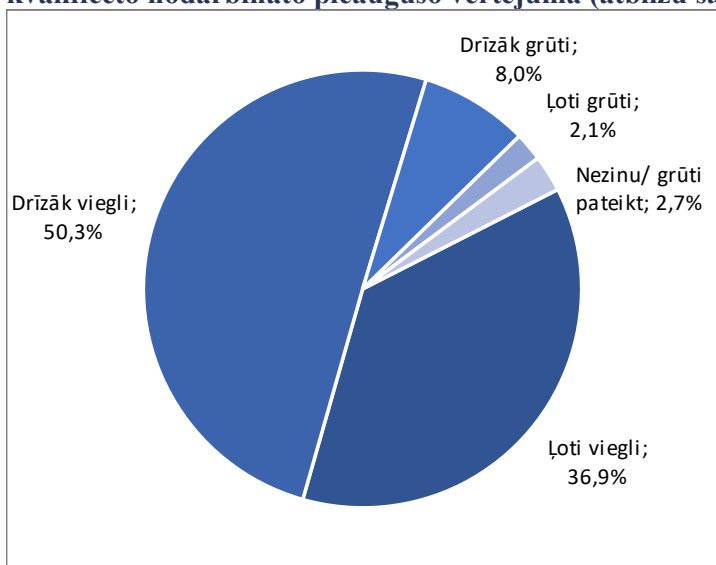
Avots: 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo aptauja

86,0% 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju norāda, ka mācību līdzmaksājumu pilnībā seguši paši, 9,5% norāda, ka to darījis darba devējs (2.6.11. attēls). Sociāli demogrāfiskā griezumā redzams, ka mācību dalībnieki, kuru ģimenē lieto krievu vai citu sarunvalodu, biežāk līdzmaksājumu seguši paši. Vēl 3,6% norāda, ka mācību līdzmaksājumā bijuši vēl citi iesaistītie, piemēram, līdzmaksājumu palīdzēja segt radnieki gadījumā, kad tas bijis pietiekami augsts (profesionālās tālākizglītības programma: 920 stundas; līdzmaksājums virs 100 EUR). Padziļinātās intervijas kopumā rāda, ka līdzfinansējuma apmērs ir motivējošs faktors iesaistīties mācībās. Ņemot vērā zemo līdzmaksājumu, mācību dalībniekiem nav vēlmju pēc citiem atbalsta pasākumiem.

Mācību dalībnieki, kuri līdzmaksājumu pilnībā vai daļēji sedza paši, vērtējot tā grūtības pakāpi, 36,9% gadījumu norāda, ka tas ir bijis ļoti viegli, 50,3% - drīzāk viegli, vēl aptuveni 10% - drīzāk vai ļoti grūti (2.6.12. attēls). Padziļinātajās intervijās iegūtie mācību dalībnieku komentāri rāda, ka līdzmaksājuma segšanas grūtības ir saistāmas ar personas darba algu – ja tā ir apmierinoša (un augstāka par minimālo darba algu), tad līdzmaksājumu segt ir vienkārši. Šo skaidrojumu apstiprina arī aptaujas datu analīze sociāli demogrāfiskā griezumā, kas rāda, ka relatīvi retāk kā ļoti vieglu līdzmaksājuma veikšanu vērtēja salīdzinoši mazāk nodrošinātas personas (ģimene nespēj segt neparedzētus izdevumus), Kurzemē un Latgalē dzīvojoši mācību dalībnieki un personas, kuras mācību uzsākšanas brīdī strādāja 9.pamatgrupas profesijās.

Ņemot vērā, ka aptaujāto skaits, kas piedalījušies dažādos izglītības pasākumos, atsevišķās apakšgrupās ir samērā maz, tāpēc nevar apgalvot, ka atšķirības ir statistiski būtiskas, tomēr pastāv arī tendence, ka mazliet retāk līdzmaksājuma segšanu kā vienkāršu norādījušas personas, kas mācījušās profesionālās pilnveides izglītības programmās vai profesionālās tālākizglītības programmās, pretstatot tās neformālo izglītības programmu līdzmaksājumam. Šāds rezultāts uzskatāms par iespējamu, ņemot vērā līdzmaksājuma apjomu dažādās izglītības programmās.

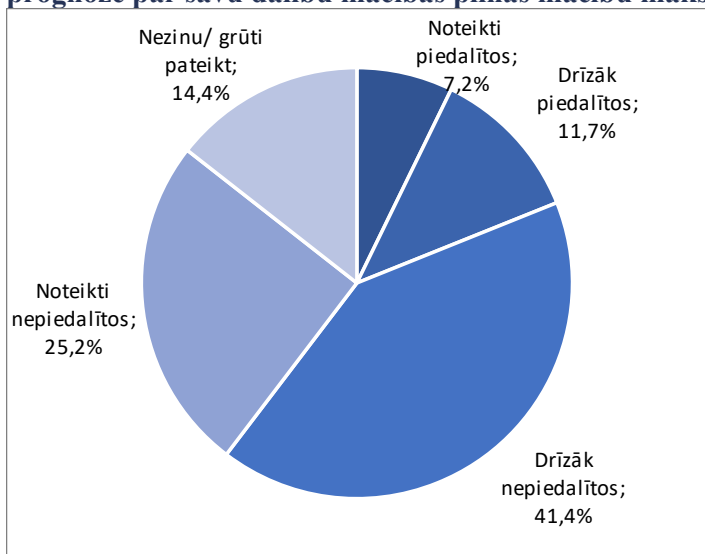
2.6.12. attēls. Līdzmaksājuma veikšanas grūtības pakāpe 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo vērtējumā (atbilžu sadalījums %)



Avots: 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo aptauja, personas, kuras mācību līdzmaksājumu pilnībā vai daļēji sedza pašas.

Līdzmaksājuma nozīme mācību pieejamībā nodarbinātajiem pieaugušajiem atklājas arī citā aptaujas jautājumā, proti, 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju vērtējumā, vai viņu piedalītos mācībās, ja būtu jāmaksā pilna mācību maksa. 2.6.13. attēlā redzams, ka vairums mācību dalībnieku uzskata, ka tādā gadījumā viņi mācībās visdrīzāk nepiedalītos – tikai 7,2% norāda, ka noteikti piedalītos, 11,7% – drīzāk piedalītos, 41,4% norāda, ka drīzāk nepiedalītos un 25,2% – noteikti nepiedalītos. Datu analīze sociāli demogrāfiskā griezumā rāda, ka nedaudz biežāk to, ka nepiedalītos mācībās, ja būtu jāmaksā pilna maksa, atzīst mācību dalībnieki, kuru ģimenēs lieto krievu vai citu sarunvalodu, un lielākā mērā pārliecināti, ka noteikti nepiedalītos ir mazāk nodrošinātie dalībnieki, t.i., tie, kuru ģimene nespēj segt neparedzētus izdevumus.

2.6.13. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo prognoze par savu dalību mācībās pilnas mācību maksas gadījumā (atbilžu sadalījums %)



Avots: 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo aptauja

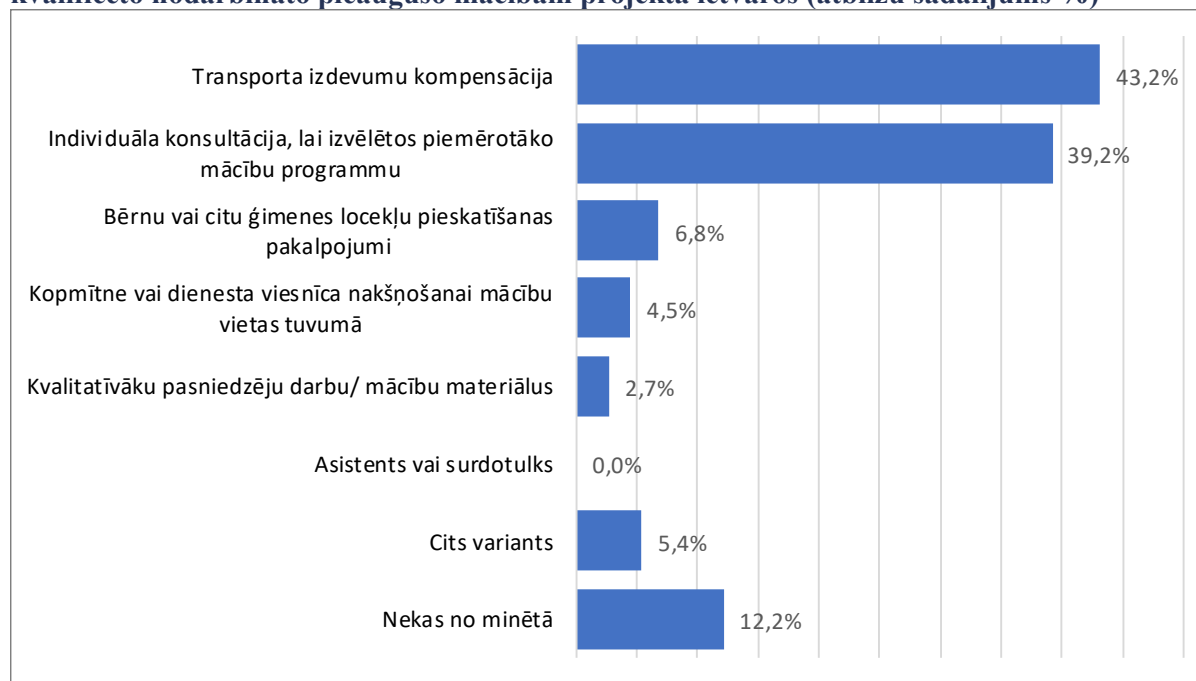
Tādējādi, apkopojot datus, redzams, ka līdzmaksājums kā finanšu atbalsta instruments ir būtiski nozīmīgs mazāk nodrošinātajiem nodarbinātajiem pieaugušajiem, taču, lai tas lielākā mērā sasniegtu savu pozitīvo efektu, ir nepieciešams pievērst vairāk uzmanības, lai informētu un iedrošinātu nodarbinātos ar zemu kvalifikāciju iesaistīties mācībās.

2.6.4. Šķēršļi un nepieciešamie atbalsta pasākumi

Vērtējot, kādi atbalsta pasākumi viņiem būtu noderīgi, ņemot vērā iegūto mācību pieredzi, 8.4.1. SAM projekta dalībnieki ar zemu kvalifikāciju visbiežāk (43,2%) norāda uz **transporta izdevumu kompensācijas** nepieciešamību (2.6.14. attēls). Kā rāda padziļināto interviju pieredze, sabiedriskā transporta pakalpojumu ierobežotā pieejamība reģionos prasa privātā transporta izmantošanu, lai nokļūtu uz izglītības iestādi. Gadījumā, ja personai sava privātā transporta nav, viņas dalība mācībās ir atkarīga no atbalsta personu gatavības aizvest uz mācību norises vietu. Vienā no padziļināto interviju gadījumiem darba devējs bija atbalstošs, pats ar savu transportu vedot darbiniekus uz mācībām. Citkārt transporta izmaksas var pieaugt mācību gaitā, piemēram, lai izbraukātu uz prakses vietu, kura tika pārcelta un īstenota paralēli teorētiskajām apmācībām, personai bija divreiz biežāk nepieciešams doties uz un no mācību iestādi, attiecīgi palielinoties ceļa (transporta) izdevumiem.

Aptaujas datu analīze sociāli demogrāfisko grupu griezumā rāda, ka biežāk uz transporta izdevumu kompensācijas nepieciešamību norāda vīrieši un mācību dalībnieki, kas dzīvo novados (pretstatā republikas nozīmes pilsētām), kas skaidrojams ar iepriekš minētajiem piemēriem par transporta pieejamību reģionos u.c. apstākļiem.

2.6.14. attēls. Dažādu atbalsta pasākumu noderīgums 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo mācībām projekta ietvaros (atbilžu sadalījums %)



Avots: 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo aptauja

Otrs aptaujā biežāk minētais atbalsta veids ir individuāla konsultācija, lai izvēlētos piemērotāji mācību programmu, ko vēlētos saņemt 39,2% mācību dalībnieku (2.6.14. attēls). Šo konsultāciju biežāk vēlētos saņemt republikas nozīmes pilsētās dzīvojošie, kas, iespējams, skaidrojams ar informācijas ieguves atšķirībām republikas nozīmes pilsētās un citos novados, kas aplūkotas 2.6.2. nodaļā.

Vienlaikus šis rezultāts ir netieša norāde uz to, ka nepieciešams ir vērts lielāku uzmanību PI koordinatoru pieejamībai lielākās apdzīvotajās vietās.

2.6.14. attēlā redzams, ka citi iespējamie pakalpojumi – bērnu pieskatīšana, kopmītne vai dienesta viesnīca, asistents vai surdotulks ir nepieciešami salīdzinoši retāk. Kopmītne vai dienesta viesnīca tiek minēts kā nepieciešamais atbalsts gadījumos, kad mācību norises vieta atrodas attālāk no personas dzīvesvietas, un sevišķi noderīga tā var būt gadījumos, kad mācības notiek intensīvi vairākas dienas pēc kārtas, piemēram, nedēļas nogalēs. Minot citus atbalsta variantus, 8.4.1. SAM projekta dalībnieki ar zemu kvalifikāciju visbiežāk norāda uz vajadzību panākt darba devēja atbalstu mācībām – pretimnākšanu, lai savienotu darbu un mācības. Sīkāku ieskatu šajās mācību dalībnieku vajadzībās un skaidrojumu to zemākam pieprasījumam sniedz padziļināto interviju rezultāti.

Padziļināto interviju dati rāda, ka, ja persona ir pieteikusies mācībām, tad ģimenes nostāja parasti ir neitrāla vai atbalstoša, jo lēmums būtiski neietekmē ģimenes dzīvi. Tādējādi, ja ģimenē ir bērni, speciāls pakalpojums viņu pieskatīšanai bieži vairs nav nepieciešams (šādu vajadzību atzīst 6,8% aptaujāto). Tas tāpēc, ka strādājošie jau to ir atrisinājuši ģimenei pieņemamā formā, vai arī – personas, kuras bērnu pieskatīšanas dēļ nevar vai arī negrib iesaistīties mācībās, uzskatot, ka bērnam ir jāsasniedz noteikts vecums pirms vecāku iesaistīšanās izglītības pasākumos, to arī nedara, un attiecīgi nav iekļuvušas mācību dalībnieku vidū. Tikai vienā gadījumā intervijas dalībniece norādīja, ka mācību norise trīs reizes nedēļā darba dienu vakaros negatīvi ietekmējusi viņas attiecības ģimenē: „*Man vispār ģimenē to neatbalstīja – tu tāpat visu zini, priekš kam tev tas, kāpēc tev jābrauc, kur tu biji tik vēlu un kāpēc tev? Pilnīga nesaprašana.*” (PI_3)

Kā rāda gan nodarbināto pieaugušo kopumā aptaujas dati, gan SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju aptaujas dati, nozīmīgs mācību izvēli ietekmējošs faktors ir iespēja **savienot mācības ar darbu**, tāpēc mācību organizācijai – nodarbību dienām un laikiem – arī ir svarīga loma. Kā redzams iepriekš, grūtības atrast laiku (savienot darbu ar mācībām) var būt iemesls pārtraukt mācības. Īpaši nozīmīgs šis apstāklis ir tad, ja persona vēlas piedalīties profesionālās tālākizglītības programmās, kas notiek ilgstoši vairākas reizes nedēļā, t.sk. darba dienās, kas prasa veikt pārkārtojumus darba dzīvē, rast vienošanos ar darba devēju. Šajos gadījumos ļoti svarīgi, lai nenotiktu nobīdes no sākotnēji plānotā mācību grafika par mēnesi un ilgāk.

Mācību dalībnieku pieredze rāda, ka gadījumos, ja mācības nepārklājas ar darba laiku, tad darba devējiem parasti iebildumu nav, taču ir gadījumi, kad darbinieki nemaz neinformē savus darba devējus par to, ka ir iesaistījušies mācībās. Šādu rīcību var uzskatīt arī par piesardzību no nodarbinātā puses, jo darba devēji mēdz arī saskatīt risku tajā, ka darbinieki mācās, paredzot, ka pēc mācībām darbinieks varētu mainīt savu nodarbošanos; „*Darba devējs uztraucās, ka es pēc mācībām varētu mainīt darba vietu, jo mācības nebija saistītas ar manu pamatdarbu. Es teicu, ka tas ir manis pilnveidošanai un manis pašas attīstībai. Vienkārši, lai celtu savu pašapziņu un pilnveidotos.*” (PI_8)

Kopumā interviju dalībnieku, no kuriem vairums piedalījušies neformālās izglītības programmās, pieredze rāda, ka darba devēju reti iebilst mācībām, jo, ja arī darbiniekiem ir nepieciešams veikt izmaiņas darba organizācijā, tad tās ir, pirmkārt, salīdzinoši nelielas (visbiežāk, kā liecina interviju gadījumi, pāris stundas), otrkārt, uz īsu laiku (mēnešu skaits atkarīgs no mācību programmas ilguma). Tomēr, kā rāda iepriekšējā nodaļā izskatītie piemēri, šāda vajadzība veikt saskaņojumus ar darba devēju bieži noved pie tā, ka nodarbinātie reti iesaistās ilgākās mācībās – profesionālās pilnveides izglītības programmās vai profesionālās tālākizglītības programmās.

Blakus darba devējiem sava loma ir arī kolēģu attieksmei pret mācībām. Tā var būt gan neitrāla, gan atbalstoša, gan noraidoša. Mācību dalībnieku pieredze rāda, ka noraidoša attieksme drīzāk ir tiem

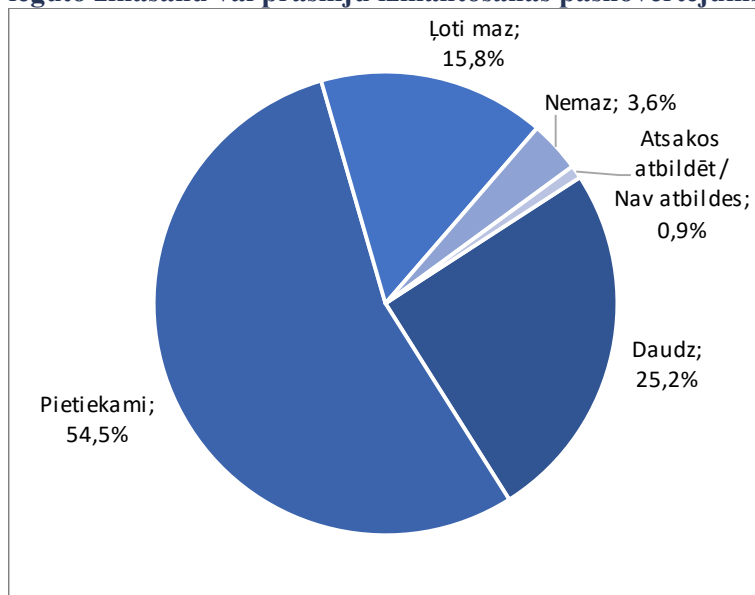
kolēģiem, kuriem jāaizvieto kolēģis, kurš mācās. Tāpat iespējamās situācijas, ka mācību dalībniekam ir jāmaksā par darbu no savas atalgojuma daļas kolēģiem, kas viņu ir aizvietojuši, tādējādi mācību dalībnieks zaudē daļu ikmēneša ienākumus, ko varētu kompensēt, piemēram, saņemot atalgojumu par praksē padarīto. Lielākas grūtības savienot mācības ar darbu ir tad, ja mācības sākas darba dienas vidū, taču to dalībniekam darbs ir jāveic noteiktā laikā vai vietā, tāpēc praksē ir nepieciešams aizvietotājs. Izvērtējot mācību dalībnieku pieredzi, secināms, ka noteikts atbalsts varētu būt noderīgs gadījumos, kad ir grūtības savienot ar darbu, un šajā gadījumā tas izpaustos kā mācību norises, t.sk. prakses, organizēšana, ņemot vērā strādājošo darba laika specifiku.

2.6.5. Mācību ietekme uz nodarbinātības situāciju

Vērtējot 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju mācību ieguvumus, redzams, ka 25,2% norāda, ka plāno izmantot vai izmanto daudz no iegūtajām zināšanām vai prasmēm, un 54,5% – pietiekami (2.6.15. attēls). Biežāk lielākā vai mazākā mērā mācību ieguvumus plāno izmantot vīrieši, dalībnieki 25-44 gadu vecumā un tie, kuru ģimenē lieto latviešu sarunvalodu.

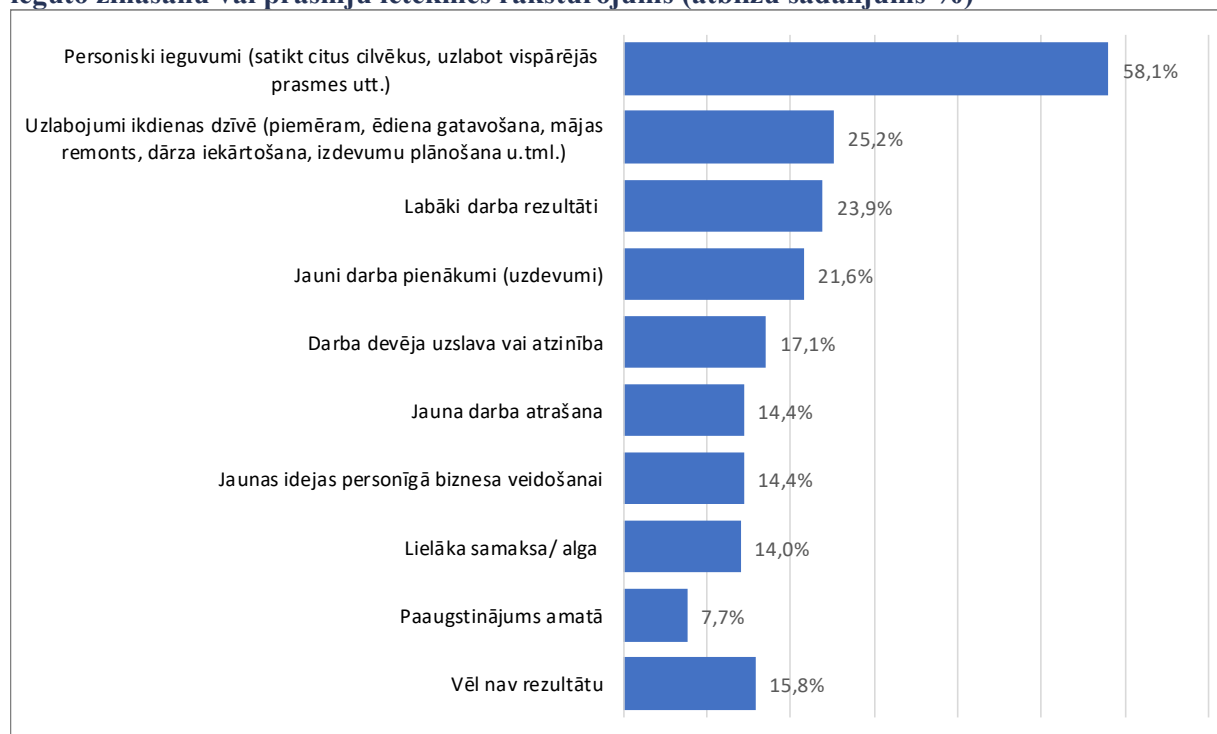
Salīdzinot šos plānotos mācību ietekmes rezultātus ar nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju, kas mācījušies pēdējo 12 mēnešu laikā, plāniem izmantot zināšanas, redzams, ka statistiski nozīmīgu atšķirību šo grupu starpā nav. Tādējādi var secināt, ka neatkarīgi no tā, vai persona ir mācījusies 8.4.1. SAM projekta ietvaros vai kopumā, neidentificējot mācību finansējuma avotu, apmērs, kādā iegūtās zināšanas tiek plānots izmantot vai jau tiek izmantotas, būtiski neatšķiras. Nav arī atšķirību to mācību dalībnieku īpatsvarā, kuriem aptaujas veikšanas brīdī vēl nebija rezultātu (sk. arī 2.6.16. attēlu), tomēr nosaukto ieguvumu secība un to minēšanas biežums gan abu salīdzināto mācību dalībnieku grupu vidū zināmā mērā atšķiras. Vislielākā mērā atšķiras pakāpe, kādā abu grupu mācību dalībnieki redz personiskos ieguvumus – 8.4.1. SAM projekta dalībnieki tos saskata ievērojami biežāk.

2.6.15. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo mācībās iegūto zināšanu vai prasmju izmantošanas pašnovērtējums (atbilžu sadalījums %)



Avots: 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo aptauja

2.6.16. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo mācībās iegūto zināšanu vai prasmju ietekmes raksturojums (atbilžu sadalījums %)



Avots: 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo aptauja

Pirmais visbiežāk minētais mācību ieguvums, ko norāda 8.4.1. SAM projekta dalībnieki ar zemu kvalifikāciju, ir personiski ieguvumi (iespēja satikt cilvēkus, uzlabot vispārējās prasmes) – 58,1% (2.6.16. attēls). Retāk, bet arī nozīmīgi ir uzlabojumi ikdienas dzīvē, ko minējuši 25,2% mācību dalībnieki. Šos abu aspektu izpausmes plaši raksturo arī padziļināto interviju dalībnieku pieredze, kuri norāda, ka mācības ir gan personiskā pilnveide – prieks, hobijs, brīvā laika pavadīšana, gan iespējas satikt jaunus cilvēkus. *“Viss patika, jauni draugi, jaunas paziņas, jaunas iespējas, zināšanas. Tas tā bija tikai priekš manis, es nedomāju, ka es mainīšu profesiju”* (P_17). Šeit pieskaitāms arī dalībnieku atzinums, ka mācību procesa ietekmē ir cēlies viņu **pašvērtējums un pašapziņa**.

Tāpat padziļināto interviju dalībnieku pieredze rāda, ka mācības ir iespēja iepazīties ar citiem cilvēkiem, iespēja paplašināt savu sociālo tīklu, iepazīties ar cilvēkiem, kuriem ir līdzīgas intereses, veidot atbalsta grupas un iespēja saturīgi pavadīt laiku.

„(..) man ļoti patika tas periods, kad es gāju uz teorijas nodarbībām, kad es izraujos ārā no sava kolektīva, kas ir vecais kolektīvs, sastapu jaunus cilvēkus, tiešām ar asarām acīs, kā man gribētos vēlreiz tādus kursus iet.” (PI_2)

„Man, piemēram, arī patika, jā, tur bija daudz jauniešu, bet bija arī mana vecuma. Principā tu brauc uz tām nodarbībām, tas bija kaut kas jauns, tur bija jauni cilvēki, viss, bez maz vai izklaide.” (PI_3)

„Es ieguvu jaunus cilvēkus, mēs joprojām kopā pasēžam un parunājam, kaut ko arī jaunu uzzināju.” (PI_6)

Personiskajiem ieguvumiem seko virkne profesionālo ieguvumu, kuriem potenciāli būtu jāuzlabo 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju situāciju darba tirgū. Tā 23,9% aptaujas dalībnieku norāda, ka viņiem ir labāki darba rezultāti, un 21,6% norāda, ka viņiem ir parādījušies jauni darba pienākumi (2.6.16. attēls). To apliecina arī padziļinātās intervijas, piemēram, par **darba produktivitātes** un kvalitātes pieaugumu mācību rezultātā liecina šāda dalībnieku pieredze: *„Tie paši*

[pienākumi], bet tagad es pats varu visu izdarīt. Kādreiz es prasīju, lai kāds to izdara manā vietā, bet tagad pats visu varu izdarīt. Viegļāk, ērtāk strādāt” (PI_10). „Tādas lielas izmaiņas nav dzīvē, bet kā lai saka, tu vairs neesi tāds galīgs muļķis! Vairāk zinu ko un kā darbā izdarīt, tu vairs neesi tikai salātu griezējs, tu jau vari arī kaut ko uzcept, sataisīt” (PI_4).

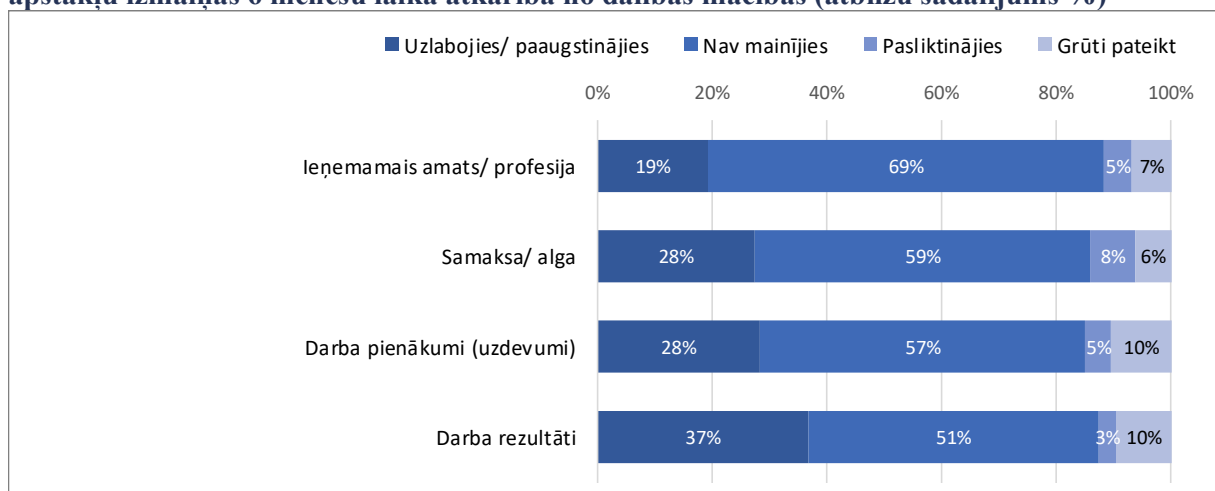
Tāpat padziļinātajās intervijās novēroti gadījumi, kad cilvēks profesijā nepieciešamās prasmes ir apguvis tikai praksē, pašmācības ceļā, kā rezultātā dalība 8.4.1. SAM projektā ir bijusi iespēja apgūt nepieciešamās teorētiskās zināšanas, lai gūtu izpratni par savu darbu un uzlabot sava darba kvalitāti.

Tāpat aptaujātie 8.4.1. SAM projekta dalībnieki ar zemu kvalifikāciju norāda, ka viņu ieguvums no dalības mācībās ir arī darba devēja atzinība – 17,1%, labāka darba samaksa – 14,0% un paaugstinājums amatā (2.6.16. attēls). Padziļināto interviju dati rāda, ka atalgojuma izmaiņas parasti ir nelielas, tomēr tiek pozitīvi vērtētas. Dažos gadījumos darba devējs ar piemaksu pie algas arī motivē darbiniekus iegūt papildu kvalifikāciju, kas īpaši raksturīgs autovadītājiem, kuriem ir dažādu kategoriju transporta līdzekļu vadīšanas tiesības. Savukārt paaugstinājumu amatā raksturo šāda mācību dalībnieka pieredze: “Esmu nomainījusi darbavietu. Esmu tajā pašā kompānijā meitas uzņēmumā esmu. (..) biju pie komplektētājiem noliktavā. Tagad es pārgāju uz klientu apkalpošanu, kur man ir ar grāmatvedību, plānošanu un transportu viss saistībā. (..) man ir vairāk pienākumu un atbildības” (PI_8).

Papildus iepriekš minētajam 14,4% 8.4.1. SAM projekta dalībnieki ar zemu kvalifikāciju ir atraduši jaunu darbu un vēl 14,4% guvuši jaunas idejas personīgā biznesa veidošanai (2.6.16. attēls). Savukārt tie, kuri uzskata, ka mācību rezultātu vēl nav (15,8%), tomēr norāda, ka ir iegūts **izglītības dokuments**: „Nekas īpaši mainījies nav, vienkārši tev ir uz rokas tā apliecība”. (PI_1) Tāpat tiem paustas cerības, ka **ietekme varētu būt nākotnē**, ka izdosies īstenot savus plānus par nodarbinātību (gadījumi, kad domā par nodarbinātības izmaiņu nepieciešamību pirmspensijas vecumā).

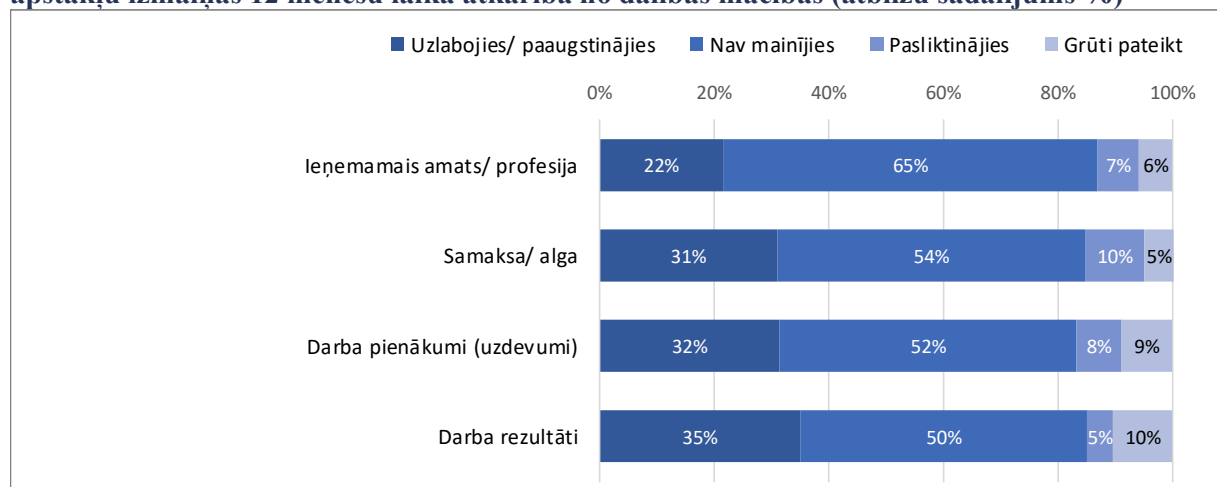
Lai raksturotu mācību iespaidu uz 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju situāciju viņu darbavietā, aptaujas ietvaros visi dalībnieki novērtēja savu situāciju pirms 6 un 12 mēnešiem (2.6.17. un 2.6.18. attēls).

2.6.17. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo darba apstākļu izmaiņas 6 mēnešu laikā atkarībā no dalības mācībās (atbilžu sadalījums %)



Avots: 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo aptauja

2.6.18. attēls. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo darba apstākļu izmaiņas 12 mēnešu laikā atkarībā no dalības mācībās (atbilžu sadalījums %)



Avots: 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo aptauja

Aplūkojot vidēji iespējamus ieguvumus (situācijas izmaiņas darbavietā), redzams, ka mācību dalībnieki ir pieredzējuši gan uzlabošanas (19-37%), vairumā gadījumu (51-69% vidēji, atkarībā no aplūkojamā aspekta) situācija nav mainījusies, gan maza daļa atzīst arī situācijas pasliktināšanos vai grūtības novērtēt kāda aspekta izmaiņas (vidēji 3-8%). Būtiski, ka pietiekami bieži sastopamas situācijas, kad mācību dalībnieku situācija ir uzlabojusies. Visbiežāk ir uzlabojusies darba rezultāti, par ko, salīdzinot ar situāciju pirms 6 mēnešiem, ir pārliecināti 37% mācību dalībnieku. 28% gadījumu mācību dalībnieki uzskata, ka ir uzlabojusies darba pienākumi vai uzdevumi un darba samaksa. Retāk (19% gadījumu) mācību dalībnieki atzīmē arī ieņemamā amata pozitīvas izmaiņas (2.6.17. attēls). Redzams, ka līdzīgas tendences tiek nosauktas, salīdzinot ar laika posmu pirms 12 mēnešiem, turklāt arī samērā līdzīgā apmērā (sk. 2.6.18. attēlu).

8.4.1. SAM projekta ietekmes uz mācību dalībnieku ar zemu kvalifikāciju raksturošanai būtiska ir iegūto datu salīdzināšana ar vispārējo nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju situāciju. 2.4.4. nodaļā redzamo datu analīze rāda, ka relatīvi biežāk situācijas uzlabošanas dažādās darba apstākļu jomās redz tie nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju, kas pēdējo 12 mēnešu laikā ir mācījušies, tādējādi konstatējot mācību pozitīvo mācību ietekmi attiecībā uz ieņemamo amatu/ profesiju, darba pienākumiem (uzdevumiem) un darba rezultātiem. Statistiski nozīmīga mācību pozitīvā ietekme uz darba algu, salīdzinot ar tiem, kas nav mācījušies, vispārējā nodarbināto pieaugušo grupā ar zemu kvalifikāciju, kuri pēdējo 12 mēnešu laikā ir mācījušies, netika konstatēta.

Salīdzinot 2.4.4. nodaļā atspoguļotos datus par nodarbinātajiem, kuri vispār ir mācījušies (t.sk., pašmācības ceļā), un 8.4.1. SAM projekta mācību dalībnieku vērtējumu par situācijas izmaiņām, redzams, ka nav statistiski būtisku atšķirību starp abu grupu mācību dalībnieku ieguvumiem. Tādējādi var secināt, ka **mācībām bijusi pozitīva ietekme neatkarīgi no tā, kādā ietvarā persona ir mācījusies** – vai ar 8.4.1. SAM projekta dalību vai vispārīgi, neidentificējot mācību finansētāju un mācību tēmu, kā tas veikts 2.4.4. nodaļā. Vienlaikus jāatgādina, ka gadījumā, ja nodarbinātais pieaugušais ar zemu kvalifikāciju nebija mācījies, viņa darba tirgus situācija virknē aspektu bija sliktāka.

2.6.6. Kopsavilkums

Apkopojot 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju motivāciju mācīties, šķēršļus, mācību pieredzi un tās ietekmi uz darba tirgus situāciju, secināms, ka projekta mācību dalībnieki ir bijuši motivētāki uzlabot savu darba tirgus situāciju, tāpēc biežāk kā nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju kopumā ir iesaistījušies izglītības pasākumos ar nodarbinātību saistītu apsvērumu dēļ (t.sk., iegūt jaunu profesionālo kvalifikāciju). Kaut arī 8.4.1. SAM projekta dalībnieki norāda uz salīdzinoši mazāku šķēršļu apjomu iesaistīties mācībās, tomēr arī šajā gadījumā šķēršļi ir bijuši, un to pārvarēšana lielā mērā ir atkarīga no paša nodarbinātā. Iegūtie dati rāda, ka ar šķēršļiem biežāk saskaras nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju 45 un vairāk gadu vecumā. Šķēršļu pārvarēšana prasa ne tikai laika resursus, bet ietekmē arī personas mācību izvēli, kura notiek nevis par labu tam, ko nodarbinātajam patiešām ir nepieciešams mācīties, bet gan par labu tam, ko persona uzskata par iespējamu savu ierobežojumu apstākļos. Tā kā šie ierobežojumi vismaz daļēji ir psiholoģiskas dabas, tie būtu pārvarami ar atbilstošu PI koordinatora konsultāciju un mācību piedāvājumu.

Apkopojot 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju atbildes uz vairākiem jautājumiem par motivāciju mācīties, informācijas kanāliem, šķēršļiem un nepieciešamo atbalstu, redzams, ka, pirmkārt, būtiska pozitīva nozīme ir līdzmaksājumam kā finanšu atbalsta mehānismam, otrkārt, svarīgi ir saņemt adekvātu konsultāciju, lai izvēlētos piemērotāko mācību programmu, un, treškārt, nozīmīgs ir darba devēja atbalsts mācībām un tāda mācību norises organizācija, kas ir savienojama ar nodarbinātību arī tad, ja darba devējs ir mazāk atbalstoši noskaņots. Līdzmaksājums (pretstatā pilnai mācību maksai) ir nozīmīgs atbalsta instruments, piesaistot 8.4.1. SAM projektam mazāk nodrošinātos nodarbinātos ar zemu kvalifikāciju, t.i., personas, kuras strādā 9.pamatgrupas profesijās vai kuras mācību sākumā bijušas pašnodarbinātas, un personas, kas norādījušas, ka viņu ģimene nespēj segt neparedzētus izdevumus. Taču, lai līdzmaksājums lielākā mērā sasniegtu savu pozitīvo efektu, ir nepieciešams pievērst vairāk uzmanības, lai informētu un iedrošinātu nodarbinātos ar zemu kvalifikāciju lielākā mērā iesaistīties mācībās, nekā tas ir noticis līdz šim laikam.

Konsultācijas par mācību programmām un atbalsts atbilstošās mācību programmas izvēlei, izprotot nodarbinātā pieaugušā ar zemu kvalifikāciju vajadzības, ir nākamais nozīmīgais atbalsta instruments, un, kā rāda 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju pieredze, tas šī brīža informācijas aprites apstākļos ir pieejams nepietiekami. Biežāk grūtības atrast informāciju par sev piemērotiem kursiem vai mācību pasākumiem atzina republikas nozīmes pilsētās dzīvojošie, salīdzinot ar novados dzīvojošajiem 8.4.1. SAM projekta dalībniekiem. Šī tendence atkarojas gan mācību šķēršļu, gan nepieciešamā atbalsta, gan informācijas avotu vērtējumā. Redzams, ka šobrīd 8.4.1. SAM projekta dalībnieki informāciju visbiežāk ieguvuši no darba devējiem, kolēģiem, radiem vai draugiem, kuri to, savukārt, ir ieguvuši dažādos veidos, t.sk., no plašsaziņas līdzekļiem. Vienlaikus redzams, ka PI koordinators nozīme informācijas izplatīšanā līdz šim, raugoties no mērķa grupas perspektīvas, ir bijusi salīdzinoši maza.

8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju pieredze arī atklāj, cik nozīmīga var būt darba devēja loma, lai persona iesaistītos mācībās. Darba devēja loma atklājas ne tikai kā informācijas avots (starpnieks) un motivators (iedvesmotājs) mācīties, bet arī organizatoriskā ziņā – darba devēja ieinteresētība atvieglo vienošanos, kā pielāgot darba laiku mācību norises grafikam. Tomēr vajadzība veikt saskaņojumus ar darba devēju noved tā, ka nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju tiecas iesaistīties tādās mācībās, kuras viņa darba laiku ietekmē mazākā mērā (piemēram, neformālās izglītības programmas), un retāk iesaistās ilgākās mācībās – profesionālās pilnveides izglītības programmās vai profesionālās tālākizglītības programmās, kas tiešām ļautu paaugstināt kvalifikāciju un pēc būtības uzlabot nodarbināto situāciju darba tirgū. Iegūtie dati rāda, ka 8.4.1. SAM projekta dalībniekiem – nodarbinātajiem pieaugušajiem ar zemu kvalifikāciju, kas iegūst papildu kvalifikāciju vai padziļina

savas zināšanas/ prasmes, izšķiroši svarīgas ir tieši praktiskās nodarbības. Tādējādi prakses organizēšana, iespēja vienoties par mācību dalībniekam ērti prakses laiku ir būtiski svarīgi mācību organizācijas aspekti, un kritiku iegūst situācijas, kad profesionālās izglītības programmas prakse notiek intensīvu laika posmu, ko šobrīd jau nodarbinātam zemas kvalifikācijas profesijās ir grūti veikt, ja darba devējs nav gatavs piešķirt brīvas dienas vai pārskatīt darba laiku. Identificētā problēma būtu risināma, organizējot praksi atbilstoši strādājošo specifiskajām iespējām, piemēram, nedēļas nogalēs vai darba dienās nepilnu darba laiku, sasniedzot nepieciešamo prakses stundu apjomu ilgākā laika posmā. Domājot par iespējamiem risinājumiem, jāņem vērā, ka nodarbinātā pieaugušā, kas iesaistījies mācībās, pamatdarbs var būt darbs ar summētā darba laika organizāciju, maiņu vai nakts darbs. Tas nozīmē, ka prakses norises organizācijas risinājumam jābūt salāgotam ar nodarbinātības/darba laika organizācijas veidu.

Iegūto datu analīze rāda, ka nav statistiski būtisku atšķirību starp ieguvumiem, ko izjutuši 8.4.1. SAM projekta dalībnieku ar zemu kvalifikāciju un nodarbinātie pieaugušie ar zemu kvalifikāciju, kuri pēdējo 12 mēnešu laikā mācījušies. Tādējādi secināms, ka jebkurām mācībām bijusi pozitīva ietekme uz darba tirgus situāciju neatkarīgi no tā, kādā ietvarā persona ir mācījusies – vai ar 8.4.1. SAM projekta dalību vai vispārīgi, neidentificējot mācību finansētāju un mācību tēmu. Abos gadījumos nodarbinātā situācija ir uzlabojusies, salīdzinot ar nodarbinātajiem pieaugušajiem ar zemu kvalifikāciju, kas pēdējo 12 mēnešu laikā nav mācījušies.

2.7. Ārvalstu pieredzes izpēte nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju iesaistei pieaugušo izglītībā

Ārvalstu pieredzes izpētes ietvaros detalizēti tika aplūkotas trīs ES valstis – Igaunija, Somija un Nīderlande. Atbilstoši tam nodaļas iesākumā ir aplūkoti galvenie pieaugušo izglītības rādītāji minētajās valstīs un Latvijā, tādējādi parādot, ka visas valstis lielākā vai mazākā mērā saskaras ar līdzīgu problēmu – nepieciešamību motivēt un iesaistīt nodarbinātos pieaugušos ar zemu kvalifikāciju pieaugušo izglītībā. Turpinājumā kā ārvalstu izpētes ievads ir aplūkoti nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju vispārējie problemātiskie aspekti dažādās valstīs, kam seko trīs izvēlēto valstu situācijas izklāsts.

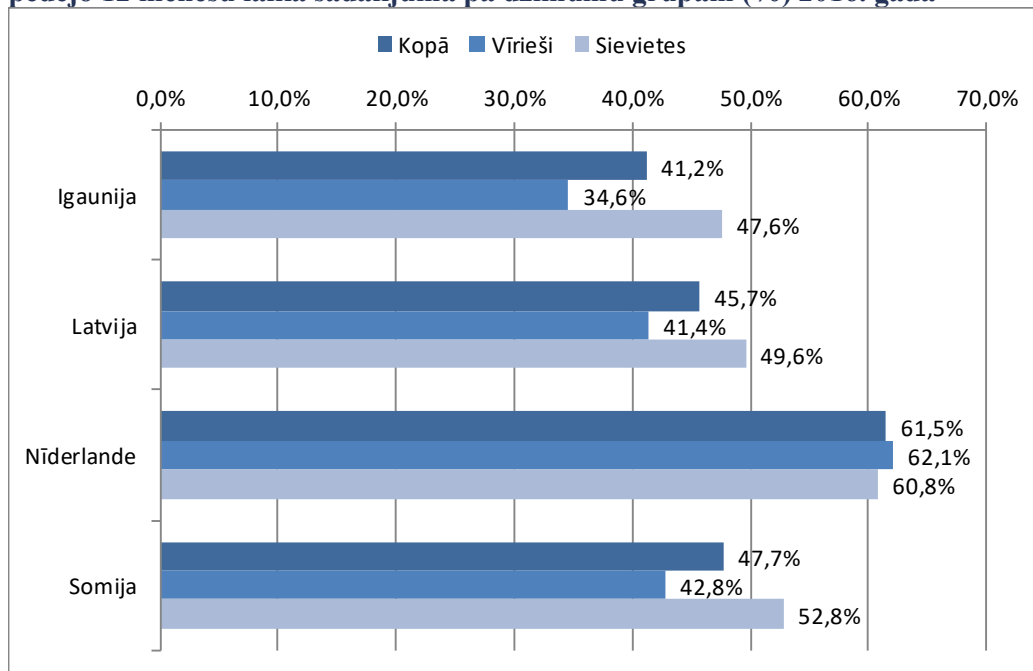
Vērtējot katras valsts analīzi attiecībā uz nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju iesaisti pieaugušo izglītībā, jāņem vērā, ka analīzes ietvaru veido pieejamā informācija angļu valodā, attiecīgi, ja par kādu no valstīm (piemēram, Nīderlandi vai Somiju) vai par kādu no politikas instrumentiem ir pieejama sīkāka informācija, tad tā ir iekļauta šajā pārskatā iespējami detalizēti. Tāpat jāņem vērā, ka aplūkotajās valstīs pastāv atšķirīgas darba tirgus prognozēšanas sistēmas, t.i., Nīderlandē joprojām saglabājas atsauce uz nodarbinātajiem pieaugušajiem ar zemu kvalifikāciju, kas labāk atbilst Latvijas sistēmai, savukārt Somijā (un tās piemēram sekojošajā Igaunijā) uzsvars tiek likts uz prasmju prognozēšanu, kas Latvijā vēl nav ieviesta, attiecīgi par pēdējām divām valstīm atrodams mazāk informācijas par šī izvērtējuma mērķa grupu.

2.7.1. Galvenie pieaugušo izglītības salīdzinošie rādītāji Latvijā, Igaunijā, Somijā un Nīderlandē

Pēdējais visaptverošais PI apsekojums ES ir veikts 2016. gadā. Tā rezultāti rāda, ka tikai 4,4% no Latvijas iedzīvotājiem 25-64 gadu vecumā ieguva izglītību kādā no formālās izglītības programmām, tāpēc detalizētāka analīze dažādās sociāli demogrāfiskās (dzimuma, vecuma, izglītības) grupās attiecībā uz formālo izglītību nav iespējama. Tāpēc turpinājumā tiek aplūkota Latvijas, Igaunijas,

Somijas un Nīderlandes iedzīvotāju iesaistīšanās neformālās izglītības programmās⁵⁹. 2016. gada apsekojumā 45,7% Latvijas iedzīvotāju ir norādījuši, ka pēdējo 12 mēnešu laikā viņi bija iesaistījušies kādā no neformālās izglītības vai mācību programmām. Salīdzinājumam Nīderlandē šādu personu īpatsvars sasniedz 61,5% (sk. 2.7.1.attēls).

2.7.1. attēls. Iesaistīšanās neformālās izglītības un mācību programmās 25-64 gadu vecumā pēdējo 12 mēnešu laikā sadalījumā pa dzimumu grupām (%) 2016. gadā



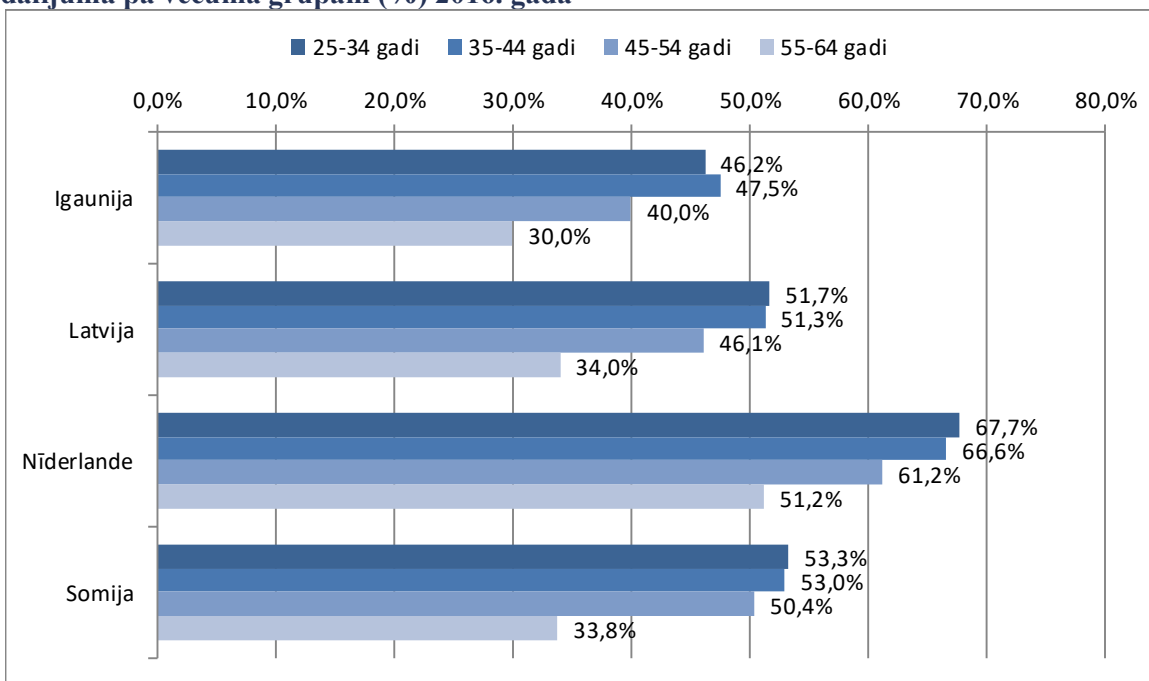
Avots: Eurostat (07.03.2019.). Participation rate in education and training by sex [trng_aes_100].

Latvijā, Igaunijā un Somijā biežāk neformālajā izglītībā iesaistās sievietes (2.7.1. attēls). Nīderlandē šādas atšķirības nav novērojamas. Taču kopumā ES kopējā tendence ir tāda, ka biežāk tomēr neformālajā izglītībā iesaistās sievietes.

Visbiežāk visās šeit aplūkotajās valstīs apmācībā iesaistās cilvēki vecumā no 25 līdz 44 gadiem (2.7.2. attēls). Visretāk dažādu iemeslu dēļ to dara personas pirmspensijas vecumā. Piemēram, Latvijā 51,7% 25-34 gadu vecu personu grupā norādīja, ka ir iesaistījušies neformālajā izglītībā. 55-64 gadu vecu personu grupā tādu respondentu īpatsvars bija 34%. Svarīgi uzsvērt, ka visās ES dalībvalstīs ir vērojama tendence, ka vecāki cilvēki neiesaistās mācībās.

⁵⁹ Eurostat (07.03.2019). Participation rate in education and training by sex [trng_aes_100]. Pieejams: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics (sk. 09.04.2020.)

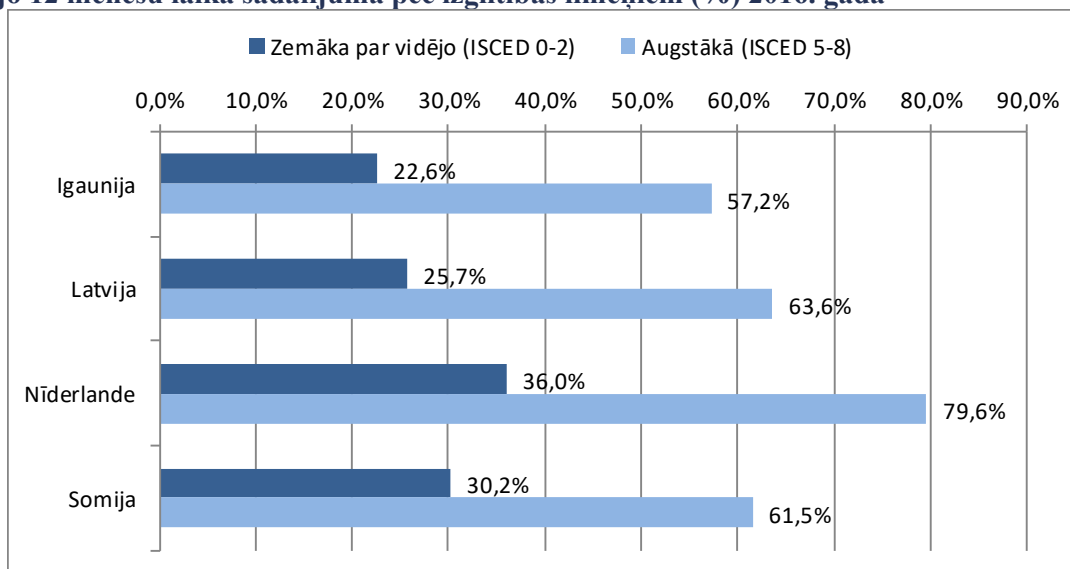
2.7.2.attēls. Iesaistīšanās neformālās izglītības un mācību programmās pēdējo 12 mēnešu laikā sadalījumā pa vecuma grupām (%) 2016. gadā



Avots: Eurostat (07.03.2019.) Participation rate in education and training by age [trng_aes_101].

Visizteiktākās atšķirības parādās dažādās izglītības grupās (2.7.3. attēls). Latvijā augstāko izglītību ieguvušo grupā 63,9% norādīja, ka ir piedalījušies neformālās izglītības vai mācību programmā. Personas ar pamatzglītību un zemāku izglītības līmeni to norādījušas retāk, t.i. 25,7% gadījumos.

2.7.3.attēls. Iesaistīšanās neformālās izglītības un mācību programmās 25-64 gadu vecumā pēdējo 12 mēnešu laikā sadalījumā pēc izglītības līmeņiem (%) 2016. gadā

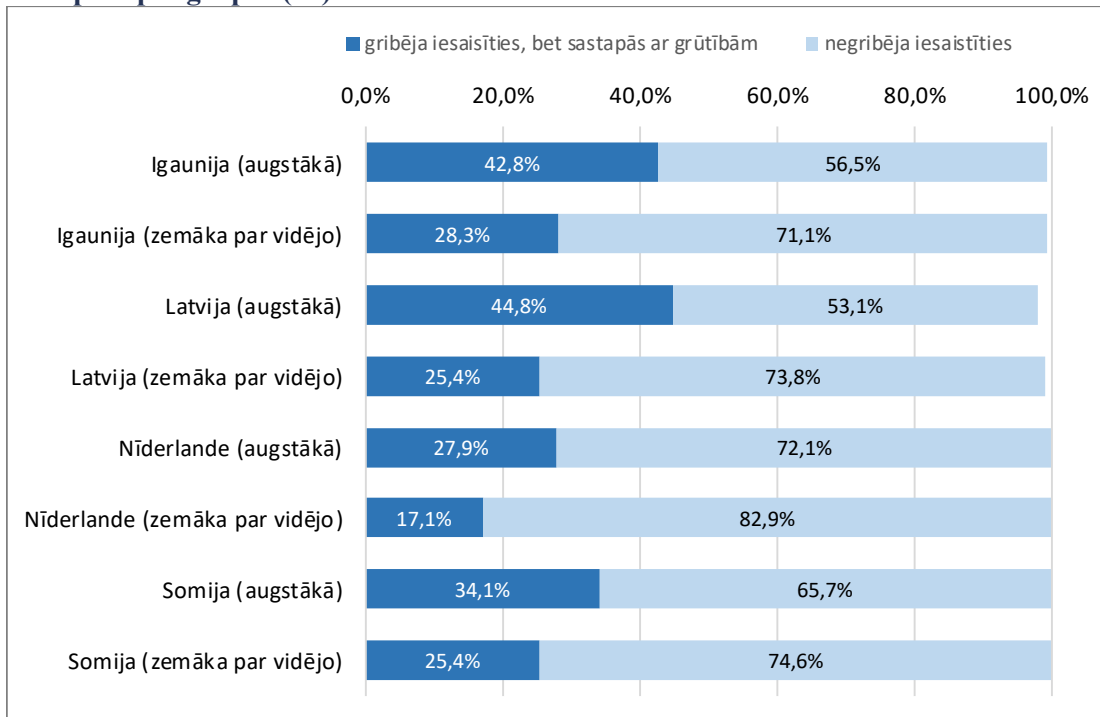


Avots: Eurostat (07.03.2019.). Participation rate in education and training by educational attainment level [trng_aes_102].

Ir dažādi iemesli, kāpēc cilvēki neiesaistās izglītībā, bet visbiežāk nosauktais ir nevēlēšanās piedalīties šādās mācībās (2.7.4. attēls). Līdzīgi kā iepriekšējā piemērā, arī šeit visizteiktākās atšķirības ir

vērojamas starp augstāko un zemāko izglītības līmeni ieguvušo grupām. Latvijā 73,8% respondentu ar zemu izglītību norādīja, ka viņi nav iesaistījušies, jo nav gribējuši to darīt. Augstāko izglītību ieguvušo grupā šādu respondentu īpatsvars ir mazāks, t.i., 53,1%.

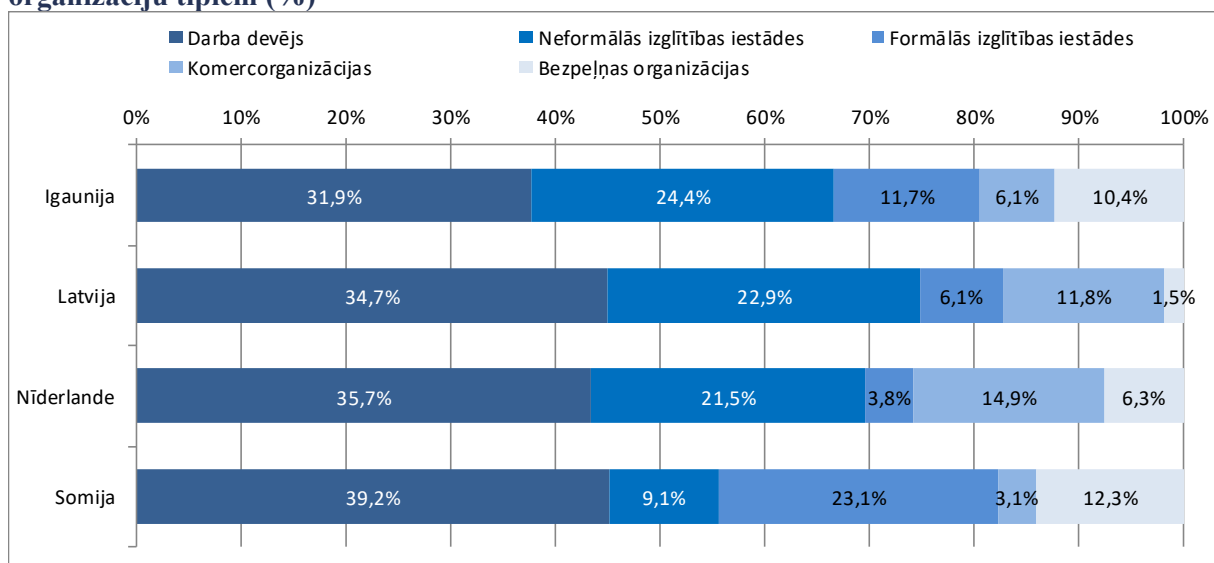
2.7.4.attēls. Motivācija iesaistīties izglītības vai mācību programmā. Atbilžu sadalījums izglītības pakāpes grupās (%)



Avots: Eurostat. (12.12.2019.). Population not participating in education or training by main reason and educational attainment level [trng_aes_197].

Piezīme: Procentu summa nav 100%, jo Eurostat tabulās rezultāti ir noapaļoti ar precizitāti līdz vienai desmitdaļai.

2.7.5.attēls. Neformālo izglītības programmu un mācību īstenotāji 2016. gadā. Sadalījums pa organizāciju tiem (%)



Avots: Avots: Eurostat (07.03.2019.) Distribution of non-formal education and training activities by provider [trng_aes_170].

Visbiežāk šāda neformāla izglītība vai apmācība ir saistīta ar respondentu darbavietu (2.7.5. attēls). Par to liecina arī apsekojuma dati. Latvijā 34,7 % gadījumu neformālo izglītību vai mācības īsteno darba devējs. Otrs biežākais atbilžu variants ir dažādas neformālās izglītības iestādes. Līdzīgs atbilžu sadalījums ir arī vērojams Nīderlandē un Igaunijā. Somijā ievērojamu daļu neformālās izglītības pakalpojumu sniedz arī formālās izglītības iestādes (universitātes, koledžas).

Eurostat dati liecina, ka tipiskākais indivīds, kas varētu iesaistīties neformālās izglītības vai mācību programmā, ir sieviete **25-45 gadu vecumā ar augstāko izglītību, kuru uz apmācību ir nosūtījis darba devējs**. Savukārt personai ar zemu izglītības līmeni pirmspensijas vecumā ir mazāka varbūtība būt iesaistītai šādā apmācībā. Tāpat personām ar zemu izglītību ir vāja motivācija mācīties.

2.7.2. Ārvalstu ekspertu vērtējumi un pētījumu rezultātu analīze par personu ar zemu kvalifikāciju un zemu prasmju līmeni iesaistīšanos izglītības vai apmācības programmās

Starptautiskās tendences rāda, ka arvien biežāk tiek atmeta jēdziena “zema kvalifikācija” lietošana, kas norāda uz personas nodarbinātību vienkāršās un īpašas tehniskas prasmes maz prasošās profesijās, pārejot uz jēdziena “zemas prasmes” lietošanu, kas nomaina uzsvarus un paredz papildus tehniskajām prasmēm aplūkoti arī personas vispārējās, ar konkrētu profesiju tieši nesaistītas prasmes, kas ietekmē personas spēju pielāgoties mainīgajam darba tirgum. Latvijas gadījumā gan jāatzīst, ka pētījuma rāda – personas ar zemu kvalifikācijas līmeni bieži ir arī personas ar zemām prasmēm. Ņemot vērā starptautiskās tendences, šajā nodaļā ir aplūkoti daži jaunākie pētījumi un dažādu valstu pieredze, iesaistot personas ar zemām prasmēm pieaugušo izglītībā.

OECD eksperti norāda, ka apmācība ir īpaši svarīga cilvēkiem ar zemu prasmju līmeni un izglītību, jo nākotnē viņu darbu visdrīzāk aizstās tehnoloģijas un roboti. Šie cilvēki var nonākt „zemu prasmju slazdā” (*low skill trap*)⁶⁰. Viņu nodarbinātības stāvoklis darba tirgū bieži vien ir nedrošs. Nodarbinātības periodi mijās ar bezdarba periodiem. Darba dēvēji nevēlas ieguldīt viņu cilvēkkapitālā, tādejādi liedzot cilvēkiem ar nepietiekamām prasmēm iegūt labāk apmaksātu darbu nākotnē.

Vairāki pētījumi liecina, ka cilvēki ar zemu prasmju līmeni bieži vien neapzinās nepieciešamību mācīties un arī nemeklē informāciju par izglītības iespējām.⁶¹ Tāpēc ir svarīgi šos indivīdus sasniegt tur, kur viņi dodas, dzīvo, darbojas katru dienu – viņu darbavietās, skolās, kopienu centros. Piemēram, kopš 2006. gada Lielbritānijā arodbiedrības īsteno programmu „*Unionlearn*”, kas ir līdz šim apmācījusi 40 000 arodbiedrības mācīšanās pārstāvjus (*Union Learning Representatives*), kas, savukārt, palīdz darbiniekiem apzināt savas mācību vajadzības⁶². Interesants piemērs ir arī Vīnē īstenotais projekts “*Mama lernt Deutsch!*”, kurā mātes ar zemu izglītību un vājām vācu valodas zināšanām (visbiežāk imigranti vai to pēcteči) var apgūt valsts valodu, kā arī doties dažādās izglītojošās ekskursijās. Turklāt šis apmācības notiek bieži vien tur, kur mācās viņu bērni – bērnudārzos, skolās⁶³. Tomēr jāsecina, ka šeit un citur īstenotajos **projektos reti ir veikts efektivitātes mērījums**. Iepazīstoties ar dažādiem avotiem, var iegūt tehnisku informāciju par apmācīto skaitu, iesaistīto skaitu, bet par to, cik liela daļa no iesaistītajiem mācībās ir ieguvuši noderīgas prasmes un patstāvīgu darbu, ir sarežģīti vai neiespējami identificēt.

Taču vispirms risināma problēma ir vispār jebkāda personu ar zemu prasmju iesaistīšana mācībās, ne tik daudz šādu pasākumu efektivitātes uzlabošana, kas gan, protams, arī ir svarīgi. Kā jau *Eurostat*

⁶⁰ OECD (2019). *Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning*, p.3. Pieejams: <http://www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf> (sk. 09.04.2020.)

⁶¹ Turpat, p.5.

⁶² Turpat, p.6.

⁶³ Turpat.

2016. gada apsekojums liecina, tikai viena ceturtdaļa Latvijas pieaugušo ar zemu izglītību ir iesaistījušies neformālajā izglītībā pēdējo 12 mēnešu laikā. Kādi ir galvenie šķēršļi? OECD ekspertu secinājumi ir tādi, ka ievērojama daļa personu ar zemju prasmju līmeni nevar apmeklēt mācības laika trūkuma dēļ, jo viņiem ir jāstrādā vai jā rūpējas par ģimeni. Tāpat daudzi indivīdi nevar atļauties to finansiālu apsvērumu dēļ⁶⁴. Tāpēc jāmeklē iespējami risinājumi, kā mazināt šo faktoru ietekmi, piemēram, piedāvājot modulāro apmācību, tālmācības iespējas, kompensējot ar izglītības iegūšanu saistītos izdevumus. Piemēram, Austrija, Luksemburga un Beļģija piedāvā apmaksātus mācību atvaļinājumus. Mācību atvaļinājuma piešķiršanas iespējas ar darba algas saglabāšanu vai bez tās, atkarībā no darba devēja lēmuma, ir paredzētas arī Latvijas Darba likumā (157. pants). Dānijā piedāvā plašu klāstu moduļu apmācību programmu, ko var elastīgi (dažādos laikos) apgūt dažādas iedzīvotāju grupas. Līdzīgi kā Latvijā, iedzīvotājiem ir iespēja arī iegūt formālu izglītību, kombinējot dažādus apmācību modeļus.

Daudzi eksperti uzskata, ka personām ar zemu prasmju līmeni trūkst pamatzināšanu un iemaņu. PIAAC pētījumos zemas prasmes cieši korelē ar vājām kognitīvām prasmēm (neprasmi uztver teksta nozīmi). OECD izdevuma "Iegūt pareizas prasmes: pieaugušo izglītības sistēmas, kas sagatavo nākotnei" autori uzskata, ka bez pamatzināšanu un prasmju iegūšanas indivīds nevar attīstīt savu potenciālu un iegūt citas prasmes, kas būs nepieciešamas tālākajā viņa dzīvē un karjerā⁶⁵.

OECD eksperte Hedrike Katriona Vindiša (*Hendrickje Catriona Windisch*) ir apkopojusi OECD dalībvalstu pieredzi, īstenojot apmācību pieaugušajiem ar vāju lasītprasmi un matemātikas prasmēm. Eksperte vēlreiz apstiprina citos pētījumos konstatēto, ka pieaugušajiem ar vājām pamatprasmēm ir lielākā varbūtība būt bezdarbniekam vai iegūt sliktas kvalitātes darbu (atalgojumu un darba apstākļu aspektā). Diemžēl nav pietiekami pierādījumi, ka līdz šim īstenotajām apmācību programmām ir nozīmīga ietekme uz šo personu grupas sociālekonomisko stāvokli. Ir vairākas indikācijas, ka mācību programmas paaugstina viņu motivāciju, pašnovērtējumu, kā arī pamatprasmju līmeni, bet pozitīvi ilgtermiņa rezultāti (nodarbinātība, ienākumi) visbiežāk nav konstatēti.⁶⁶

H. Vindiša arī norāda, ka apmācību programmas, kas ir īstenotas izolēti no zemu izglītību ieguvušo sociālās vides, nevarēs sasniegt izvirzītos mērķus. Viņiem vajadzīgs pastāvīgs atbalsts no vietējiem sociālajiem tīkliem (kopienas, ģimenes, darba devējiem). Viņiem ir jāattīsta motivācija, jo bieži vien cilvēki ar vājām pamatprasmēm neapzinās, ka viņiem trūkst zināšanu un prasmju⁶⁷. Apmācību programmām ir jāizmanto "kontekstualizēta pieeja" (*contextualised approach*), kas sasaistītu iegūtās zināšanas ar viņu ģimenes un darba dzīvi. Apmācība, kas atgādina formālās izglītības pieeju (lekcijas, semināri), t.i., skolu, var atbaidīt šo cilvēku grupu, jo bieži vien viņu skolas pieredze ir negatīva⁶⁸.

PI starptautiskā līmeņa eksperti secina, ka nav pietiekami daudz indikāciju, ka līdz šim īstenotās programmas ir bijušas efektīvas, nodrošinot personas ar vājām pamatprasmēm ar darbu un prasmēm, kas viņiem ļautu konkurēt darba tirgū nākotnē. Tās ir paaugstinājušas pamatzināšanu līmeni un cilvēku pašnovērtējumu, bet ilgtermiņa ieguvumi bieži vien nav identificēti. Līdzšinējo vājo iesaisti un motivāciju var izskaidrot ar daudziem ekonomiskajiem un sociālajiem faktoriem (naudas

⁶⁴ OECD (2019). OECD Latvijas prasmju stratēģija. Novērojumi un rekomendācijas. Kopsavilkums, 19.lpp. Pieejams: <https://www.izm.gov.lv/images/OECD/Report-Summary-LV.PDF> (sk. 09.04.2020.)

⁶⁵ OECD (2019). Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, p.22. Pieejams: <https://doi.org/10.1787/9789264311756-en> (sk. 09.04.2020.)

⁶⁶ Windisch, H.C. (2016). How to motivate adults with low literacy and numeracy skills to engage and persist in learning: A literature review of policy interventions. *Int Rev Educ* 62, 279–297 (2016) doi:10.1007/s11159-016-9553-x, p.283-284. Pieejams: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11159-016-9553-x> (sk. 02.02.2020.)

⁶⁷ Turpat, pp.284.-289.

⁶⁸ Windisch, H.C. (2016). How to motivate adults with low literacy and numeracy skills to engage and persist in learning: A literature review of policy interventions. *Int Rev Educ* 62, 279–297 (2016) doi:10.1007/s11159-016-9553-x, p.291.

un laika trūkums, nepieciešamība aprūpēt ģimeni), bet pamatā tomēr jāatzīst, ka daudzi indivīdi ar vājām pamatprasmēm bieži vien neapzinās savu zināšanu trūkumu un nevēlas iesaistīties apmācībā. Tāpēc šādu mācību organizētājiem būtu jāveido tāds piedāvājums, kas mudinātu personām apzināties savu prasmju trūkumu un sasaistītu mācībās iegūto ar viņu reālo ģimenes un darba dzīvi.

2.7.3. Igaunija

PI jomu Igaunijā regulē 2015. gadā pieņemtais Pieaugušo izglītības likums (*Adult Education Act*)⁶⁹. Tas nosaka, ka katrai personai ir tiesības pilnveidot savas prasmes un zināšanas, kā arī nosaka valstij un pašvaldībām koordinēt pasākumus, kas ir saistīti ar PI. Tāpat darba devējiem ir pienākums piešķirt mācību atvaļinājumu (saskaņojot ar darbinieka darba laiku un citām prasībām) darbiniekiem, kas vēlas iegūt izglītību tālākizglītības, vakara maiņas vai nepilna laika studiju programmās⁷⁰.

Igaunijā atbildība par PI jomu ir sadalīta starp vairākām ministrijām. Izglītības un zinātnes ministrija sagatavo plānošanas dokumentus, rosina normatīvo aktu izmaiņas. Sociālo lietu ministrija atbild par izglītību un apmācību, kas ir mērķēta uz bezdarbniekiem un riska grupām. Tās pārraudzībā esošā institūcija Igaunijas Bezdarba apdrošināšanas fonds (*Eesti Töötukassa, Estonian Unemployment Insurance Fund*) īsteno attiecīgos aktīvās nodarbinātības pasākumus. Ekonomisko lietu un komunikācijas ministrija atbild par ietvara radīšana apmācībai darbavietās. Savukārt Lauksaimniecības ministrija atbild par izglītību un apmācību lauksaimniecības jomā. PI nodrošina augstākās izglītības mācību iestādes, profesionālās izglītības iestādes un dažādas privātas un pašvaldības neformālās izglītības iestādes⁷¹.

Igaunijas izglītības sistēma funkcionē līdzīgi kā Latvijā. Formālās izglītības programmas īsteno profesionālās izglītības iestādes, nozaru augstskolas un universitātes. Neformālās izglītības programmas visbiežāk piedāvā privātas organizācijas. *Eurydice* ziņojumā par Igaunijas izglītības sistēmu ir norāde, ka Igaunijā **nav attīstīts sistemātisks izglītības un apmācības programmu piedāvājums pieaugušajiem ar zemu pamatprasmju līmeni, jo šādu cilvēku īpatsvars ir mazs.**⁷²

Igaunijas Izglītības un zinātnes ministrijas 2019. gada darba grupas sagatavotajā npublicētajā dokumentā par Izglītības stratēģiju 2021.-2035. gadam ir vairākas norādes, ka šobrīd Igaunijā nav pieejama visaptveroša informācija par PI jomā iesaistīto skolotāju kvalifikāciju un šādas izglītības kvalitāti⁷³. Dokumenta autori arī norāda, ka **personu īpatsvars bez profesionālās kvalifikācijas un ar zemu izglītību ir pārāk augsts galvenokārt ievērojama atbīruma no mācību iestādēm dēļ.** Apmācības darbavietā bieži neatbilst darba tirgus vajadzībām⁷⁴. Diemžēl precīzu statistiku/indikatorus par šādu personu īpatsvaru un apmācības neatbilstību tirgus prasībām nevar atrast ne šajā, ne arī citos politikas dokumentos.

Līdzīgi kā Latvijā un citur pasaulē, šādas personas visbiežāk nonāk nodarbinātības dienestā, Igaunijā Bezdarba apdrošināšanas fondā. Literatūrā visbiežāk atsauces ir par Igaunijā īstenoto atbalstu mācībām – apmācības kuponiem (igauņu valodā – *Koolituskaart*, angļu valodā - *Training Vouchers for*

⁶⁹ Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/529062015007/consolide> (sk.09.04.2020.)

⁷⁰ Estonian Ministry of Education and Research. (16.10.2017). Adult education. Pieejams: <https://www.hm.ee/en/activities/adult-education> (sk. 09.04.2020.)

⁷¹ OECD (13.12.2019.). Increasing adult learning participation – learning from successful reforms. - Draft version, p.96. [nav publicēts]

⁷² Eurydice (20.01.2020). Estonia. Adult Education and Training. Pieejams: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/esti/83-main-providers_en (sk. 09.04.2020.)

⁷³ Estonian Ministry of Education and Research (2019). Education Strategy 2021-2035. Working document of the meeting of 5 December of the working group on education strategy [npublicēts materiāls], p.4.

⁷⁴ Turpat.

personalised training provision)⁷⁵. Kopš 2017. gada to var saņemt **ne tikai bezdarbnieki, bet arī strādājošie**. Kuponu iegūšanas kritēriji ir, pirmkārt, darbaspējas vecums, otrkārt, nav profesionālās izglītības. Papildus kritēriji var būt vecums (50+) un vājas igauņu valodas zināšanas.

Kuponu var izmantot gan īstermiņa, gan arī ilgtermiņa izglītības programmu apgūšanai, tomēr programmu piedāvājums, ko fonds atbalsta ir ierobežots. Tam jāatbilst Igaunijas kvalifikācijas iestādes (*OSKA, Estonian Qualifications Authority*) noteiktajam profesiju sarakstam, kas būs pieprasītas Igaunijas darba tirgū tuvāko 10 gadu laikā⁷⁶. Piemēram, šobrīd darba tirgū pieprasīto profesiju sarakstā ir IKT sistēmanalītiķi, harvesteru operatori, sociālie darbinieki, medmāsas, farmaceiti, enerģētikas inženieri, jumīķi, šefpavāri un citas profesijas 17 nozarēs⁷⁷. Igaunijas Bezdarba apdrošināšanas fonda mājas lapā pieejamā informācija liecina (pieejama arī krievu valodā), ka 489 izglītības pakalpojumu sniedzēji (universitātes, profesionālās izglītības iestādes, komercorganizācijas) piedāvā vairāk nekā 4316 mācību kursus.

Igaunijas Bezdarba apdrošināšanas fonda apkopotā, bet vēl nepubliskotā informācija liecina, ka šī atbalsta pasākuma popularitāte ir pieaugusi, īpaši 25-49 gadu vecu nodarbināto cilvēku grupā. Piemēram, 2019. gadā kuponu ir saņēmuši un izmantojuši 3969 indivīdi, no kuriem 2332 jeb 58,8% ir vecumā no 25 līdz 49 gadiem. Jāatzīst, ka šo iespēju iegūt kuponu mācībām ir izmantojušas galvenokārt sievietes. 2019. gadā no visiem kuponu saņēmējiem 79% bija sievietes. Diemžēl nav iespējams iegūt informāciju par iesaistīto personu izglītību un kvalifikāciju.

Pašu jaunāko informāciju par atbalsta pasākumiem angļu valodā nav atrodama. Vecākajā publikācijā ir norāde, ka 2014. gadā kuponus bija saņēmuši 7561 indivīdi⁷⁸. Datu analīze par vēl agrāku periodu (2010. gadu) liecina, ka kuponu apmācībai bija pozitīva ietekme uz nodarbinātību un ienākumiem. 2010. gadā personām, kas bija ieguvušas kuponu, pēc 6 mēnešiem bija par 12% augstāks nodarbinātības līmenis nekā personām kontroles grupā. Tāpat pēc 6 mēnešiem viņiem bija par 107 EUR augstāki ienākumi⁷⁹.

Kopš 2017. gada Igaunijas Bezdarba apdrošināšanas fonds piedāvā finansiālu atbalstu formālās izglītības iegūšanai (angļu valodā - *Degree study allowance*). Šis **pabalsts ir domāts gan nodarbinātām, gan arī nenodarbinātām personām, lai viņi varētu iegūt vidējo profesionālo, augstāko profesionālo vai bakalaura izglītību**. Šī pabalsta iegūšanas kritēriji ir, pirmkārt, nav pabeigta vai iegūta profesionālā vidējā izglītība, otrkārt, profesionālā izglītība iegūta pirms 15 gadiem. Strādājošiem un cilvēkiem ar ienākumiem no saimnieciskās darbības pabalsta apmērs ir 130 EUR mēnesī. Nestrādājošiem un personām bez ienākumiem pabalsta apmērs ir 260 EUR mēnesī⁸⁰.

⁷⁵ Mutual Learning Programme Database of National Labour Market Practices (n.d.) Training Vouchers for personalised training provision. Estonia. Pieejams: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1080&langId=en&practiceId=54> (sk. 09.04.2020.)

⁷⁶ Eesti Tootukasa. (11.12.2019). Supported Programmes. Pieejams: <https://www.tootukassa.ee/eng/content/prevention-unemployment/degree-study-allowance> (sk. 09.04.2020.)

⁷⁷ Eesti Tootukasa (31.12.2019.). Training programmes supported. Pieejams: <https://www.tootukassa.ee/eng/content/prevention-unemployment/training-programmes-supported> (sk. 09.04.2020.)

⁷⁸ Mutual Learning Programme Database of National Labour Market Practices (n.d.) Training Vouchers for personalised training provision. Estonia. Pieejams: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1080&langId=en&practiceId=54> (sk. 09.04.2020.)

⁷⁹ Mutual Learning Programme Database of National Labour Market Practices (n.d.) Training Vouchers for personalised training provision. Estonia. Pieejams: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1080&langId=en&practiceId=54> (sk. 09.04.2020.)

⁸⁰ Eesti Tootukasa. (21.03.2017). Degree study allowance. Pieejams: <https://www.tootukassa.ee/eng/content/prevention-unemployment/degree-study-allowance> (sk. 09.04.2020.)

Igaunijas Bezdarba apdrošināšanas fonda informācija par 2019. gadu liecina, ka aktuālā piedāvājumā ir 407 dažādās izglītības programmas, ko īsteno gan universitātes, gan arī vidējās profesionālās mācību iestādes. Tās ir lielākoties saistītas ar tehniskajām un eksaktajām jomām – metālapstrādi, elektrotehniku, enerģētiku, IKT u.tml. Ņemot vērā šī atbalsta ieviešanas gadu, nav iespējams iegūt informāciju par šī atbalsta efektivitāti⁸¹.

Igaunijas Bezdarba apdrošināšanas fonda nepublikotā informācija liecina, ka 2019. gadā 415 nodarbinātas personas saņēma **pabalstu formālās izglītības iegūšanai**. Visbiežāk to ir saņēmušas personas 25-49 gadu vecumā, t.i., 263 personas jeb 63,3%. 2019. gadā tikai 27% no pabalsta saņēmējiem nodarbinātajām personām bija vīrieši. Detalizētāka informācija par programmām, kurās viņi ir iesaistījušies, nav pieejama. Igaunijas Bezdarba apdrošināšanas fonda sniegtā nepublikotā informācija liecina, ka laika periodā no 01.05.2017. līdz 30.04.2018. 30% no visiem pabalsta saņēmējiem (ieskaitot gan nodarbinātos, gan arī nenodarbinātos) bija ar profesionālo vidējo izglītību, 25% ar augstāko izglītību un 45% ar izglītību, kas nebija ne augstākā, ne arī profesionāli vidējā izglītība. Šī informācija parāda, ka šāds atbalsta veids sasniedz arī personas ar zemu kvalifikāciju.

Igaunijas Izglītības un zinātnes ministrijas Pieaugušo izglītības departamenta vadītājas vietnieces Kūlijas Allas (*Küllli All*) sniegtā (līdz šim nepublikotā) informācija liecina, Igaunijas valsts apmaksā īstermiņa neformālās izglītības kursus (vidējais apmācības ilgums – 52 stundas) dažādām iedzīvotāju grupām, ko organizē profesionālas izglītības iestādes. Kursantiem šie kursi ir bez maksas. Laika periodā no 2016. gada līdz 2019. gadam šādus kursus apmeklēja un sertifikātu par pabeigšanu ieguva 52564 personas. 2019. gadā šiem nolūkiem Igaunijas valdība ir iztērējusi 2,87 milj. eiro. 2019. gadā 21% no šo kursu apmeklētājiem bija ar zemu izglītību (nav iegūta profesionālā vai augstākā izglītība). 33% no tiem bija vecāki par 50 gadiem. 73% no kursu apmeklētājiem bija nodarbinātie. Visbiežāk šie kursi bija saistīti ar datorlietotāju prasmju iegūšanu, personīgo izaugsmi/prasmju attīstīšanu, grāmatvedību, metālapstrādi, sociālā darba prasmju pilnveidošanu, dārzkopību u.tml. Diemžēl detalizētāku informāciju par šo kursu piedāvājumu, apmeklētāju sociāldemogrāfisko profilu nav iespējams iegūt un identificēt.

2.7.4. Somija

Somijā PI jomu regulē 1998. gadā pieņemtais Likums par liberālo pieaugušo izglītību (*Act on Liberal Adult Education*)⁸². Lielāko daļu finansējumu dažādas izglītības iestādes saņem no Somijas Izglītības un kultūras ministrijas, kas savstarpēji vienojas par maksimālo finansējumu (mācību maksu) un mācību tematiskajiem virzieniem. PI no kopējā finansējuma 57% līdz 65% veido dažādas valsts subsīdijas⁸³.

Somijas izglītības sistēma pieaugušajiem piedāvā plašu klāstu neformālās un formālās izglītības programmu dažādās izglītības iestādēs: 1) vispārīzglītojošās vidusskolās pieaugušajiem (somu valodā - *aikuislukio*), 2) tautas augstskolās (*kansanopisto*), 3) PI centros (*kansalaisopisto*), 4) studiju centros (*opintokeskus*), 5) sporta izglītības centros (*liikunnan koulutuskeskus*), 6) mākslas un mūzikas izglītības iestādēs, 7) vasaras universitātēs (*kesäyliopisto*), 8) formālajās izglītības iestādēs (universitātes, koledžas, arodskolās). PI aptver arodapmācību un vispārējo izglītību, kā arī formālo un neformālo izglītību. Somijā pieaugušais ir tas, kuram ir 25 vai vairāk gadu. PI var būt visās izglītības

⁸¹ Eestí Tootukasa. (11.12.2019). Supported Programmes. Pieejams: <https://www.tootukassa.ee/eng/content/prevention-unemployment/degree-study-allowance> (sk. 09.04.2020.)

⁸² Pieejams: <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1998/en19980632> (sk. 09.03.2020.)

⁸³ Eurydice (28.01.2020). Finland. Adult Education and Training Funding. Pieejams: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-funding-25_en (sk. 09.04.2020.)

pakāpēs, sākot ar pamatizglītību un beidzot ar augstāko izglītību⁸⁴. PI Somijā ir atvēlēti aptuveni 7% no Izglītības ministrijas budžeta.

Vispārīzglītojošā vidusskola pieaugušajiem (Latvijā šo funkciju līdz šim pildīja vakarskolas) ir galvenokārt paredzēta nodarbinātajiem pieaugušajiem, kuri vēlas pabeigt pamatizglītību vai vispārējo vidējo izglītību. Tādas vidusskolas Somijā ir 40 pašvaldībās. PI centri, studiju centri, tautas augstskolas, sporta izglītības centri un vasaras augstskolas piedāvā plašu klāstu neformālās izglītības programmu un kursu, kas visbiežāk nav saistīta ar zināšanu vai prasmju iegūšana noteiktam darbam⁸⁵.

Visbiežāk personas ar vājām pamatprasmēm nonāk vietējā nodarbinātības dienestā (somu valodā - *“TE-palvelut”*, angļu valodā - *Employment and Economic Development Offices - TE Offices*), kas piedāvā plašu klāstu dažādus aktīvās nodarbinātības pasākumus, tajā skaitā arī nodarbinātajām personām. Diemžēl detalizētu informāciju angļu valodā par pasākumu klāstu, kas būtu orientēti uz pieaugušajiem ar zemu pamatprasmju līmeni, neizdevās identificēt. OECD ziņojuma autori, kuri pēta NEET jauniešu grupu Somijā, konstatēja, ka Somijai vajadzētu darīt vairāk, lai nomērītu un novērtētu daudzskaitlīgo iniciatīvu, projektu un programmu efektivitāti, ko īsteno gan nodarbinātības dienests, gan arī dažādas pašvaldības⁸⁶. OECD ekspertu vērtējumā nodarbinātības dienesta pasākumu efektivitāte nav viennozīmīgi vērtējama, jo tikai aptuveni 20% iesaistīto 6 mēnešu laikā iegūst darbu.

Literatūrā var atrast vairākas norādes par pasākumiem, kas ir visbiežāk citēti kā labi piemēri, kā Somijā iesaista apmācībā cilvēkus ar zemu prasmju līmeni, t.i., jauniešu darbsemināri (*youth workshops*) un kupons mācībām pēc paša iniciatīvas (angļu valodā - *Voucher for Self-Motivated Studies*, somu valodā - *Vapaan sivistystyön opintoseteliavustus*). Jauniešu darbsemināri ir paredzēti 16-29 gadus veciem jauniešiem. Tie ir ļoti populāri un tos organizē aptuveni 90% pašvaldību visā Somijā. Tos organizē tieši tiem indivīdiem, kuri nav iesaistīti mācībās vai ir atbiruši no izglītības sistēmas. 35% šo darbnīcu apmeklētāju ir nodarbinātības dienestu klienti, 28% - sociālo dienestu klienti un 10% - atsūtīti pēc izglītības iestāžu norādēm. Darbsemināros aplūko dažādas profesijas un nozares, bet visbiežāk šo semināru temati ir saistīti ar kokapstrādi, būvniecību un tekstilapstrādi. Trīs ceturtdaļas šo darbsemināru organizē pašvaldības. Pārējos organizē dažādas asociācijas vai biedrības. Kopumā 2016. gadā tādu darbsemināru bija 208, iesaistot vairāk nekā 14 870 personu 1826 speciālistu vadībā. Lai jaunietis būtu motivēts, viņš saņem 9 EUR par katru darbseminārā pavadīto dienu.⁸⁷

Darbsemināros jaunieši iegūst praktiskās darba iemaņas. Apmācībā tiek akcentētas arī vispārējās prasmes, piemēram, prasmes plānot un novērtēt savu darbu. Darbsemināri bieži vien ir organizēti sadarbībā ar izglītības iestādēm un komercorganizācijām. Darbsemināros iesaistās arī treneri (kouči), kuriem ir vismaz bakalaura vai maģistra grāds. Trenera palīdzība var ilgt līdz pat 6 mēnešiem. Pēc darbsemināru apmeklējumu jaunietis saņem sertifikātu, kas detalizēti izklāsta darbsemināros izdarīto. OECD eksperti uzskata, ka šī pasākuma efektivitāte ir laba. Aptuveni viena trešdaļa jauniešu atgriežas izglītības iestādēs un 20% iegūst darbu⁸⁸. Lai arī pasākums ir fokusēts uz jauniešu grupu, tajā iesaistās arī pieaugušie, kas ir vecāki par 24 gadiem. Šie pasākumi ir pieejami ne tikai reģistrētajiem bezdarbniekiem, bet arī pārējiem indivīdiem.

⁸⁴ Eurydice (19.12.2018). Finland. Adult Education and Training. Pieejams: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-25_en (sk. 09.04.2020.)

⁸⁵ Turpat.

⁸⁶ OECD (2019). Investing in Youth: Finland, Investing in Youth, OECD Publishing, Paris, p.116. Pieejams: <https://doi.org/10.1787/1251a123-en> (sk. 09.04.2020.)

⁸⁷ OECD (2019). Investing in Youth: Finland, Investing in Youth, OECD Publishing, Paris, p.53. Pieejams: <https://doi.org/10.1787/1251a123-en> (sk. 09.04.2020.)

⁸⁸ Turpat.

Pēdējie precīzie dati par atbalsta pasākumu “Kupons mācībām pēc paša iniciatīvas” ir atrodami 2014. gada publikācijā angļu valodā. Somijas valdība pilnībā vai daļēji sedz izglītības kursu izmaksas aptuveni 80 000 kursantu katru gadu. Šādas izmaksas katru gadu sasniedz 2,8 milj. EUR⁸⁹. Tie parasti ir dažādi īstermiņa kursi vasaras universitātēs, tautas augstskolās vai mākslas un mūzikas izglītības iestādēs. Šī atbalsta pasākuma mērķa grupas ir bezdarbnieki, imigranti, pensionāri, personas ar zemu izglītību, ar mācīšanās grūtībām, vispārējo mācību iestāžu absolventi, kuri neturpina mācības. Kuponu var saņemt arī nodarbinātās personas. Vairākums kuponu turētāju apmeklēja dažādus kursus, kuros var apgūt amatniecības prasmes, iemaņas sportojot vai arī muzicēšanas prasmes. Imigrantiem noderīgi bija valodas kursi. 2014. gada ziņojuma autors uzskata, ka galvenī ieguvi kursantiem ir psiholoģiski un sociāli. Viņi ieguva lielāku pārliecību par sevi, ieguva lielāku motivāciju turpināt mācības. Tāpat kursanti ieguva valodas prasmes, kas viņiem ļaus turpmāk veidot sociālus kontaktus. Finansiāls atbalsts bija nozīmīgs atspaidis daudziem kursantiem. Visdrīzāk viņi nebūtu šādus kursus apmeklējuši.⁹⁰ Par šī pasākuma ilgtermiņa ieguvumiem (ekonomiskiem, sociālajiem) diemžēl detalizētu informāciju neizdevās iegūt.

Somijas Izglītības fonds (*Education Fund*), ko administrē sociālie partneri Somijas darba tirgū, piedāvā **PI pabalstu** (*adult education allowance*) **strādājošiem un pašnodarbinātajām personām, lai tās varētu iegūt profesionālo izglītību vai tālākizglītību** kādā no Somijas izglītības iestādēm. Šim pabalstam var kvalificēties tikai tie strādājošie, kuri ir nodarbināti pie viena darba devēja Somijā vismaz gadu. Pabalstu saņemšanu ierobežo arī citi nosacījumi (dzīvo Somijā, ES vai EEZ, bijis nodarbināts vai pašnodarbinātais vismaz astoņus gadus). Pabalsta apmērs ir atkarīgs no iepriekšējās darba algas. 2019. gadā nemainīgā pabalsta daļa bija 592,11 EUR. Otra pabalsta komponente ir mainīgā daļa, kas ir atkarīga no algas lieluma. Piemēram, ja bruto alga personai ir bijusi 2000 EUR, tad kopējā pabalsta lielums ir aprēķināts 1183,90 EUR mēnesī⁹¹. Pabalsta izmaksāšanas ilgums ir 15 mēneši. Izglītības fonda publiskotā, bet neauditētā informācija liecina, ka 2019. gadā šim pabalstam un citām stipendijām ir kopā izmaksāti 187 milj. EUR. PI pabalsta saņēmēju skaits bija 25 701, kas bija par 3,4% vairāk nekā 2018. gadā.⁹²

Somijas Nacionālais audita birojs (angļu valodā - *The National Audit Office of Finland*, somu valodā - *Valtiontalouden tarkastusvirasto*) 2018. gadā sagatavoja ziņojumu par uzņēmējdarbības izglītību, ko finansē Somijas Ekonomikas un nodarbinātības ministrija un īsteno Ēkonomiskās attīstības, transporta un vides centri dažādos Somijas reģionos (*ELY Centres*). Šī ziņojuma kopsavilkums ir pieejams angļu valodā. Tajā norādīts, ka aptuveni 3000 personu katru gadu apgūst uzņēmējdarbības kursu, kas ilgst aptuveni mēnesi un kura izmaksas sasniedz 1000 EUR uz vienu kursantu. Biroja padziļināta izpēte ar 2014. gada kursantiem identificē nelielu ekonomisko efektu, t.i., vidēji par 10 procentpunktiem palielinās kursantu varbūtība būt nodarbinātiem pēc pusgada vai pēc pusotra gada. Šādiem uzņēmējdarbības kursiem ir arī neliela pozitīva ietekme uz ienākumiem nākotnē. Kursi ir pieejami gan nenodarbinātajām personām, gan arī nodarbinātajām personām, tomēr galvenais mērķis ir atbalstīt tās personas, kas vēlas vai ir jau uzsākušas savu uzņēmējdarbību⁹³. Birojs gan norāda, ka skaidri izmērāmu mērķu un datu trūkums apgrūtina šīs izglītības formas efektivitātes novērtējumu.

⁸⁹ Pätäri, J. (2014). Summary. Research report on the benefits of study vouchers in Finnish liberal adult education, p.4. Pieejams: http://www.sivistystyo.fi/doc/tutkimustulokset/Vaikuttavuus_Opintoseteli_2014.pdf (sk. 09.04.2020.)

⁹⁰ Turpat.

⁹¹ Education Fund. (2019). Information leaflet about the adult education allowance. Pieejams: <https://www.tyollisyssrahassto.fi/globalassets/etuksien-liitteet/information-about-adult-education-allowance-2019.pdf> (sk. 09.04.2020.)

⁹² Eurydice (28.01.2020). Finland. Adult Education and Training Funding. Pieejams: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-funding-25_en (sk. 09.04.2020.)

⁹³ The National Audit Office of Finland. (17.04.2018). Entrepreneur education as part of vocational labour market training. Pieejams: <https://www.vtv.fi/en/publications/entrepreneur-education-as-part-of-vocational-labour-market-training/> (sk. 09.02.2020.)

2.7.5. Nīderlande

2018. gadā Nīderlandē 40,1% nodarbināto bija ar vidēju izglītību, 33,4% ar augstāko izglītību, bet ceturtdaļa (25,3%) nodarbināto bija ar zemu izglītības līmeni. Visvairāk nodarbināto bija vecāko speciālistu grupā (27,3%) un pakalpojumu sniedzēju un tirdzniecības darbinieku grupā (18,6%), no tiem 7,7% bija tirdzniecības darbinieki un 7,4% biroja darbinieki. Savukārt vienkāršajās profesijās bija nodarbināti 8,7% nodarbināto, no tiem 3,7% bija tehnisko darbu veicēji, 2,9% apkopēji un palīgi, 0,3% lauksaimniecības strādnieki, 0,8% pārtikas produktu sagatavošanas palīgstrādnieki un 1% citi vienkāršu darbu veicēji. Aplūkojot nodarbinātos pēc vecuma struktūras, visvairāk nodarbināto bija vecumā no 25-49 gadiem (49%), bet vismazāk vecumā no 19-24 gadiem (19%).⁹⁴

Nīderlande ir valsts ar spēcīgu izglītības/ mācību kultūru, kurā ir viens no augstākajiem PI iesaistīto iedzīvotāju radītājiem un viens no zemākajiem bezdarba rādītājiem ES. Lielā mērā tas ir panākts, pateicoties sociālajiem partneriem, kuri ieņem nozīmīgu lomu nodarbināto profesionālajā pilnveidē. Nodarbināto apmācības galvenokārt nosaka nozares ietvaros noslēgtais koplīgums, kas nereti ietver arī klauzulu par apmācību fondiem, ko Nīderlandē dēvē par *Opleidings-en Ontwikkelingsfondsen*. Savukārt bezdarbnieku apmācības un formālo izglītību reglamentē valsts. Tomēr, lai arī valstī kopumā vērojama augsta nodarbināto līdzdalība formālās un neformālās izglītības aktivitātēs, nodarbināto ar zemu kvalifikāciju, gadījuma darbu veicēju un gados vecāko iedzīvotāju starpā tā vēl aizvien ir salīdzinoši zema. Tādējādi lai to paaugstinātu, kā arī ņemot vērā mainīgās darba tirgus vajadzības un pensijas vecuma palielināšanu, Nīderlandes valdība ir pieņēmusi lēmumu pāriet uz daudz individualizētāku pieeju PI un stiprināt mācību kultūru.⁹⁵⁹⁶

Nīderlandē daļa no PI - formālā izglītība un bezdarbnieku apmācības – ir valsts pārziņā, bet otra daļa – nodarbināto apmācības – nodota sociālo partneru pārziņā.⁹⁷ Formālās izglītības struktūra Nīderlandē ir tāda pati kā Latvijā, pie tās pieder vidējā profesionālā izglītība, kas ilgst līdz četriem gadiem, atkarībā no mācību līmeņa, un augstākā izglītība, kas ietver augstāko profesionālo izglītību un augstāko izglītību, kas bakalaura studiju līmenī ilgst līdz četriem gadiem, bet maģistra studiju līmenī divus gadus (ar dažiem izņēmumiem). Vidējā profesionālā izglītība sastāv no četriem apmācību līmeņiem (vidējās vadības apmācības, profesionālā apmācības, pamata profesionālā apmācības un asistenta apmācības) un sagatavo studentus visdažādākajām profesijām, sākot no franšīzes vadītāja līdz mehāniķim un medmāsas palīgam. Tie, kas ir pabeiguši mācības, var sākt strādāt vai turpināt mācīties. 2020. gadā saskaņā ar publiski pieejamo informāciju valstī tiek nodrošināti vairāk nekā 700 dažādu profesionālās apmācības kursu.⁹⁸⁹⁹ Nodarbināto apmācību jomu regulē nozaru un uzņēmumu koplīgumi¹⁰⁰, kuros

⁹⁴ Skills panorama (2020). Netherlands. Pieejams: <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/countries/netherlands> (sk.11.04.2020).

⁹⁵ German Economic Institute (2016-2018). Promoting social partnership in employee training: Netherlands country report, p.3. Pieejams: http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2018/08/NL_Country-Report_Netherlands_final.pdf (sk.08.04.2020.)

⁹⁶ European Centre for the Development of Vocational Training (3.11.2018). The Netherlands: policy developments in lifelong learning. Pieejams: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/netherlands-policy-developments-lifelong-learning> (sk. 06.04.2020.)

⁹⁷ German Economic Institute (2016-2018). Promoting social partnership in employee training: Netherlands country report, p.8.

⁹⁸ Government in Netherlands (2020). Secondary vocational education (MBO). Pieejams: <https://www.government.nl/topics/secondary-vocational-education-mbo-and-higher-education/secondary-vocational-education-mbo> (sk.10.04.2020.)

⁹⁹ Turpat.

¹⁰⁰ Pēc 2009. gada datiem, Nīderlandē kopumā bija 200 nozares koplīgumi un ap 800 uzņēmumu koplīgumi. Avots: CEDEFOP (2020). Financing adult learning database. Pieejams: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/search/training-and-development-fund-metal-processing-sector> (sk.08.04.2020).

parasti ir ietverti nosacījumi par nodarbināto apmācībām un dalību apmācību un attīstības fondos. Līdz ar to visu pakāpju formālo izglītību reglamentē nacionālais tiesiskais regulējums, bet nodarbināto apmācības - nozaru un uzņēmumu koplīgumi. Lai arī nozaru koplīgumi nav valsts izdots tiesību akts, Nīderlandes PI sistēmā tiem ir ļoti liela nozīme, jo tie lielākoties ietver nosacījumus par nodarbināto apmācību īstenošanu un atbalstu nozares apmācību un attīstības fondiem. Koplīgumi tiek reģistrēti Nodarbinātības un sociālo lietu ministrijā. Jāatzīmē, ka nozares līmenī koplīgums ir saistošs tikai tādā gadījumā, ja tajā ir ietverta vienošanās par apmācību īstenošanu¹⁰¹ (sk. izvērsti zemāk par sociālajiem partneriem).

Sociālie partneri ieņem nozīmīgu vietu koplīgumu slēgšanā un to loma PI sistēmā ir institucionalizēta ar to līdzdalību Sociālo un ekonomisko lietu padomē (flāmu valodā - *Sociaal Economisch Raad - SER*), kas ir viena no galvenajām institūcijām, kas Nīderlandē nodarbojas ar darba tirgus un nodarbināto apmācību jautājumiem. Padomes uzdevums ir konsultēt valdību un parlamentu saistībā ar sociālo un ekonomisko lietu jautājumiem un savest kopā visas iesaistītās puses, lai panāktu savstarpēju vienošanos par turpmāku rīcību. Padomes sastāvu veido trīs galveno arodbiedrību pārstāvji, trīs galveno darba devēju konfederāciju pārstāvji un neatkarīgie locekļi, ko iecēlusi valdība.¹⁰²

Sociālie partneri ir iesaistīti arī divpusējā Darba fondā (flāmu valodā - *Stichting van de Arbeid - STAR*). Darba fonds sniedz konsultācijas sociālajiem partneriem, kuri iesaistīti koplīguma slēgšanā vietējā vai nozares līmenī. Viens no sociālo partneru uzdevumiem pie koplīgumu slēgšanas ir panākt vienošanos par darbinieku apmācību iekļaušanu koplīgumā un iepazīstināt darba devējus ar nozaru apmācību un attīstības fondiem, kas tiek finansēti no uzņēmumu peļņas nodokļiem (angļu valodā - *payroll levy*).¹⁰³ Tāpat nozīmīgu vietu PI ieņem Darba tirgus un Profesionālās izglītības un apmācību sadarbības organizācija (flāmu valodā - *Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven – SBB*), kas pilda koordinatora funkciju starp darba tirgu un profesionālo izglītību visās astoņās nozaru kamerās. Saskaņā ar Pieaugušo un profesionālo izglītības likumu, organizācija veic sekojošus darba uzdevumus:

- konsultē, akreditē un apmāca darbā iekārtošanas birojus;
- kopā ar sociālajiem partneriem un izglītības pakalpojuma sniedzējiem izstrādā un pārvalda profesionālās kvalifikācijas saturu (kompetenču, mācību rezultātu un darba tirgus prasību apraksti);
- nodrošina pētījumus un informāciju par darba tirgu, prakses iespējām uzņēmumos un profesionālās izglītības programmu efektivitāti;
- konsultē Izglītības, kultūras un zinātnes ministru par profesionālo izglītību un darba tirgu.

Kopumā Nīderlandē pastāv **cieša sadarbība starp izglītības iestādēm, sociālajiem partneriem un pārējām iesaistītajām pusēm, turklāt pastāv tendence aizvien vairāk atbildības par PI nodot reģiona un vietējā līmeņa aģentūrām**, kas nereti ir privātas institūcijas. Reģiona un vietējā līmeņa aģentūras, kā arī uzņēmumi ir nozīmīgi dalībnieki, kas nereti saņem valsts un ES fondu finansējumu. Jāuzsver, ka profesionālās izglītības sniedzējiem Nīderlandē tiek sniegta liela autonomija, tie lielā mērā paši var izstrādāt apmācību programmas, kuras sekmīgi pabeidzot, tiek iegūta kvalifikācija. Proti, izglītības iestādēm ir tiesības noteikt savu iekšējo organizāciju, mācību procesu un izvēlēties mācību materiālus, ar kuriem tās strādās. Izglītības iestāžu brīvību vienīgi ierobežo normatīvie akti, kas nosaka

¹⁰¹ German Economic Institute (2016-2018). Promoting social partnership in employee training: Netherlands country report, p.9.

¹⁰² Social and Economic Council (2015). The Social and Economic Council of the Netherlands (SER), p.4. Pieejams: <https://www.ser.nl/en/SER/About-the-SER/-/media/544A7D818CA04A2FA1DFCCE9E0F09057.ashx> (sk. 13.04.2020.)

¹⁰³ German Economic Institute (2016-2018). Promoting social partnership in employee training: Netherlands country report, p.9.

mācību mērķu sasniegšanu, minimālo mācību stundu skaitu, eksāmenu kārtību un profesijas prasības.¹⁰⁴

PI normatīvo ietvaru pamatā veido divi tiesību akti - Pieaugušo un profesionālās izglītības likums (1996) un Nacionālais kvalitātes kodekss (2006). Normatīvais regulējums nosaka pieaugušo un profesionālās izglītības mērķi, kvalifikācijas struktūru, kvalitāti un finansējuma sistēmu.¹⁰⁵ Tiesību akts paredz divus atšķirīgus profesionālās izglītības un apmācību veidus: (1) teorētisko zināšanu apgūšanu izglītības iestādē ar praktisko iemaņu gūšanu darba vidē un (2) praktisko iemaņu gūšanu darba vidē ar teorētisko zināšanu apgūšanu izglītības iestādē. Neatkarīgi no izvēlēta mācību veida un profesionālās izglītības līmeņa, pēc sekmīgas programmas pabeigšanas tiek iegūts diploms.¹⁰⁶ **Viens no galvenajiem likuma izstrādes mērķiem bija uzlabot piedāvāto apmācību kvalitāti un uzlabot saikni starp izglītības nozari un darba tirgu.**¹⁰⁷

1998. gadā likums ielika pamatu **neformālās izglītības un ikdienējās mācīšanās rezultātā iegūto prasmju atzīšanas rīcībpolitikai** Nīderlandē, izstrādājot izglītības atzīšanas procedūru (apzīmēta kā NIMRA).¹⁰⁸ Neformālās un ikdienējās mācīšanās rezultātu atzīšanā galvenās ieinteresētas puses ir: (1) valsts iestādes, kas veicina NIMRA turpmāku attīstību; (2) sociālie partneri, kas aicina organizācijas izmantot NIMRA; (3) izglītības iestādes, kas nodrošina piekļuvi saviem standartiem, izmantojot NIMRA procedūras; (4) uzņēmumi un organizācijas, kas virza savus darbiniekus uz NIMRA; (5) iedzīvotāji, kuri vēlas institucionalizēt savas prasmes un iegūt kvalifikāciju. Lai nodrošinātu neformālās un ikdienējās mācīšanās rezultātu atzīšanas kvalitāti, 2006. gadā tika pieņemts Nacionālais kvalitātes kodekss, kura piemērošana un uzraudzība ir deleģēta Izglītības ministrijai kopš 2010. gada. 2012. gadā valdība un sociālie partneri vienojās, ka NIMRA turpmāk būs viens no darba tirgus atbalsta instrumentiem. Iesaistītās puses vienojās par: (1) kvalitātes kodeksa pielāgošanu personu individuālajām mācību vajadzībām; (2) personai tiek izsniegts sertifikāts, kurā iekļauts personas kompetenču apraksts; (3) visiem akreditētajiem NIMRA pakalpojuma sniedzējiem ir jābūt NIMRA datu bāzē.¹⁰⁹

Ar mērķi sekmēt nodarbināto spēju pielāgoties mūsdienu darba tirgus prasībām, Nīderlandes valdība sadarbībā ar sociālajiem partneriem, apmācību un attīstības fondiem, izglītības institūcijām un pārējām iesaistītajām pusēm **2018. gada septembrī izstrādāja jaunu mūžizglītības pieeju.**¹¹⁰ Šīs pieejas pamatā bija pārliecība, saskaņā ar kuru **mūžizglītības attīstības veicināšanai nepieciešams mainīt mācību kultūru un tā ir jāizvirza par prioritāti starp visām iesaistītajām pusēm.** Jaunās mūžizglītības rīcībpolitikas mērķis ir veicināt iedzīvotāju spēju pielāgoties mainīgajam darba tirgus prasībām. Lai to sasniegtu, valdība ir noteikusi trīs apakšmērķus:

- veicināt sabiedrības izpratni par mūžizglītības nozīmību, iepazīstinot sabiedrību ar dažādām apmācību iespējām un palīdzot personām pašām izdarīt izvēli;

¹⁰⁴ German Economic Institute (2016-2018). Promoting social partnership in employee training: Netherlands country report, p.9.

¹⁰⁵ Eurydice (2018). Legislation and Official Policy Documents. Pieejams: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/legislation-47_en (sk.10.04.2020.)

¹⁰⁶ Foundation for Cooperation on Vocational Education, Training and Labour Market (2020). About SBB, Pieejams: <https://www.s-bb.nl/en/education/dutch-educational-system> (sk. 09.04.2020.)

¹⁰⁷ German Economic Institute (2016-2018). Promoting social partnership in employee training: Netherlands country report, p.9..

¹⁰⁸ UNESCO Institute for Lifelong Learning (2013). The Netherlands: Country Profile, p.1. Pieejams: <https://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/LifelongLearning/en/NetherlandsCountryProfile.pdf> (sk.10.04.2020.)

¹⁰⁹ Turpat.

¹¹⁰ European Centre for the Development of Vocational Training (13.11.2018). The Netherlands: policy developments in lifelong learning. Pieejams: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/netherlands-policy-developments-lifelong-learning> (sk. 06.04.2020.)

- ieviest individuālo mācīšanos un mācību pabalstu (subsīdijas);
- palīdzēt personām piedalīties mūžizglītības programmās, nodrošinot atbalsta pasākumus un elastīgas apmācību iespējas.¹¹¹

Izvirzīto mērķu sasniegšanai, noteikti sekojoši pasākumi (kopējais plānotais finansējums šiem pasākumiem bija 10,15 milj. EUR):

- sadarbībā ar sociālajiem partneriem, nozaru apmācību un attīstības fondiem un izpildinstitūcijām izveidot finansiālo atbalsta sistēmu un individualizētu mācību kontu, kas ietver nodokļu atvieglojumus, valsts un privāto finansējumu;
- izveidot vienotu platformu, kurā iespējams iepazīties ar visām mācību programmām un apmācību iespējām valstī (1,4 milj. EUR);
- sākot ar 2019. gada augustu uzsākt īstenot pilotprogrammas kvalifikācijas iegūšanai vai celšanai darba meklētājiem ar zemu kvalifikāciju un nodarbinātajiem bez kvalifikācijas;
- veicināt pozitīvu mācīšanās kultūru mazos un vidēji lielos uzņēmumos, uzmanību vēršot gan uz formālo un neformālo izglītību, gan arī uz ilgtspējīgu nodarbinātību (1,5 milj. EUR);
- veicināt neformālās izglītības un ikdienējās mācīšanās rezultātā iegūto prasmju un zināšanu atzīšanu;
- īstenot pilotprojektu, kura mērķis ir uzlabot jau esošās “Strādā un mācies” programmas, kas atbalsta darba meklētājus un darba devējus (1,4 milj. EUR);
- padarīt elastīgāku izglītības ieguves procesu pieaugušajiem, kuri mācās profesionālās izglītības iestādēs (5 milj. EUR);
- kopīgu risinājumu meklēšana un vienošanās slēgšana ar sociāliem partneriem;
- īstenoto pasākumu uzraudzība un izvērtēšana (0,85 milj. EUR).¹¹²

Pēdējo gadu laikā Nīderlandes valdība aizvien vairāk cenšas **veicināt ilgtspējīgu nodarbinātību**, lai iedzīvotāju veselības stāvoklis un prasmes tiem ļautu atrasties darba attiecībās, laiku pa laikam nomainot darbavietu, līdz pat pensijas vecuma sasniegšanai. Lai to panāktu, **tiek celta darba devēju un darba ņēmēju izpratne par apmācību nepieciešamību visas dzīves garumā un nodrošināta virkne dažādu atbalsta instrumentu.**¹¹³ Kopumā pieejami septiņi dažādi instrumenti veidi: (1) apmācību fondi; (2) nodokļu atvieglojumi (personām); (3) uzņēmumu dotācijas; (4) individuālās dotācijas; (5) aizdevumi; (6) mācību atvaļinājumi un (7) atmaksas klauzula.¹¹⁴ Turklāt esošos instrumentus plānots papildināt ar diviem jauniem instrumentiem - personīgo izglītības kontu un prasmju attīstības uzkrājumu kontu. Vairāki no šiem instrumentiem ir ieviesti pirms 2016. gada, taču, tā kā tie joprojām ir pieejami un atspoguļo PI atbalsta sistēmu Nīderlandē, to apskats ir iekļauts šajā Izvērtējumā.

Nozaru apmācību fondi ir galvenais mehānisms, kā Nīderlandē tiek atbalstīta un koordinēta profesionālā izglītība un apmācības.¹¹⁵ Tie tiek dibināti, savstarpēji vienojoties nozares sociālajiem partneriem, un to darbību nosaka katras nozares koplīgums. Galvenie apmācību un attīstības fondi ir Apmācību un attīstības fonds metālapstrādes nozarē un Apmācību un attīstības fonds uz noteiktu laiku nodarbinātajiem. Piemēram, Apmācību un attīstības fonds metālapstrādes nozarē tika dibināts 1984. gadā ar mērķi (1) veicināt darba devēju un darba ņēmēju izpratni par nepieciešamību turpināt

¹¹¹ European Centre for the Development of Vocational Training (13.11.2018). The Netherlands: policy developments in lifelong learning. Pieejams: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/netherlands-policy-developments-lifelong-learning> (sk. 06.04.2020.)

¹¹² Turpat.

¹¹³ Graaf-Zijl, M., et al. (2015). De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025, p.106.

¹¹⁴ CEDEFOP (2020). Financing adult learning database. Pieejams: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/overview> (sk. 08.04.2020.)

¹¹⁵ Turpat.

profesionālo pilnveidi, (2) veicināt augstas kvalitātes un pievilcīgas izglītības un apmācību iespējas, jo (3) īpaši atbalstot uzņēmīgus darbiniekus ar nākotnes perspektīvām, kuri vēlas attīstīt karjeru, kā arī (4) veicināt dialogu starp darba devējiem un darba ņēmējiem. Fonds piešķir dotācijas gan uzņēmumiem, kas darbojas metālapstrādes nozarē, gan arī darba ņēmējiem, kas tajos ir nodarbināti. Fonda ietvaros pieejams dažādas programmas, tādas kā:

- individuālo apmācību dotācijas darba ņēmējiem, kuri vēlas apmeklēt apmācības vai apgūt zināšanas kādā no izglītības programmām;
- attīstības budžets uzņēmumiem, lai izstrādātu savu izglītības un apmācības politiku;
- prakses stipendija studentiem;
- dotācijas uzņēmējiem, lai apmācītu bezdarbniekus, darba meklētājus un personas ar īpašām vajadzībām darbam metālapstrādes nozarē.¹¹⁶

Finansējuma formula ir atkarīga no katras programmas, piemēram, individuālo apmācību dotācijas darba ņēmējiem, kuri vēlas apmeklēt apmācības vai apgūt zināšanas kādā no izglītības programmām, tiek segti 50% apmērā no attaisnotajām izmaksām, nepārsniedzot 750 EUR. Savukārt programmas, kas paredzēta uzņēmumiem, lai izstrādātu savu izglītības un apmācības politiku, maksimālais pieejamais finansējums ir 1 800 EUR, tam var pieteikties divas reizes gadā.

Otrs piemērs ir Apmācību un attīstības fonds uz noteiktu laiku nodarbinātajiem, kurš Nīderlandē darbojas kopš 2003. gada. Fonda mērķi ir (1) celt darbā iekārtošanas aģentūru profesionalitāti attiecībā uz apmācību un attīstības politiku, (2) palielināt darbinieku mobilitāti darba tirgū un (3) izstrādāt apmācību programmas, kas vērstas uz dažādu prasmju attīstīšanu. Fonda ietvaros pieejami dažādi pieaugušo nodarbināto izglītības instrumenti:

- apmācības kuponi;
- dotācijas, lai mācekļiem nodrošinātu mentorus;
- licences izsniegšana e-apmācību moduļiem nodarbinātajiem ar zemu rakstītprasmi,
- finansējums nodarbinātā pieredzes atzīšanai.¹¹⁷

Līdzīgi kā citās nozarēs, darba devēji, balstoties uz koplīguma nosacījumiem, apmācību fondā iemaksā noteiktu daļu (0,2%) no uzņēmuma apgrozījuma (angļu valodā - *payroll*), kas attiecīgi sniedz iespēju izmantot augstāk minētos atbalsta instrumentus. Jāpiebilst, ka šis fonds saņem atbalstu arī ESF.

Vēl viens nozīmīgs PI atbalsta instruments Nīderlandē ir **nodokļu atvieglojumi izglītībā iesaistītajiem**, var tikt piemēroti personai, kura studē vai apmeklē kāda veida apmācības, kas saistītas ar tās pašreizējo vai nākotnes profesiju. Tādējādi no personas kopējiem ienākumiem tiek atskaitīti izdevumi, kas saistīti ar mācību maksas segšanu. Maksimālā summa ir 15 00 EUR (2014. gads).¹¹⁸

Nākamie instrumenti, kas tiek iekļauti vienā grupā ar uzņēmumu dotācijām, ir **mācību kuponi un līdzfinansējums neformālās izglītības un ikdienējās mācīšanās rezultātā iegūto prasmju atzīšanai**. Mācību kuponi paredzēti darba devējiem, lai segtu daļu no darbinieka, kuram nav iegūts izglītības dokuments par vidējo izglītību, mācību izmaksām. Viena kupona vērtība ir 500 EUR, katrs uzņēmums var pieteikties pieciem mācību kuponiem. Līdzfinansējums iepriekš iegūtās izglītības atzīšanai paredz kompensēt daļu no izdevumiem, kas saistīti ar iepriekš neformālās izglītības un ikdienējās mācīšanās rezultātā iegūto prasmju atzīšanu. Ja darba devējs uzņemas segt šīs izmaksas, tad fonds tam var atlīdzināt līdz 400 EUR no kopējām izmaksām. Savukārt, ja darba ņēmējs pats apņemas

¹¹⁶ CEDEFOP (2020). Financing adult learning database. Pieejams: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/overview> (sk. 08.04.2020.)

¹¹⁷ Turpat.

¹¹⁸ Turpat.

segt visas izmaksas, tad viņš no fonda var saņemt no 700 EUR līdz 1 500 EUR atkarībā no izglītības atzišanas procedūras ilguma un veida.¹¹⁹

Individuālās dotācijas ietver divus instrumentus – **studiju grantus un mācību kuponus nepilna laika studijām**. **Studiju grantiem** var pieteikties studenti, kuri iepriekš nav studējuši profesionālās izglītības 3. un 4. līmenī. Lai arī pārsvarā no šī instrumenta iegūst jauniešu ģimenes, to var izmantot arī pieaugušie. Šis instruments pastāv kopš 1986. gada. Savukārt salīdzinoši nesen, 2015. gadā, tika ieviesti mācību kuponi nepilna laika studentiem. Instruments paredz, ka persona, kura mācās nepilna laika studijās noteiktās augstākās izglītības programmās un apmācībās, ir tiesīga saņemt no valsts finansiālu atbalstu mācību maksas segšanai. Mācību maksa nedrīkst pārsniegt 3 750 EUR par 30 ECTS kredītpunktiem. Nepilna laika studiju programmas apjoms var būt no 120- 240 ECTS kredītpunktiem. Persona (bez augstākās izglītības) studiju aizdevumam var pieteikties vienu reizi. Par katriem 30 ECTS kredītpunktiem tiek izsniegts kupons 1 250 EUR vērtībā. Atlikušo mācību maksu sedz persona vai tās darba devējs.¹²⁰

Aizdevumi ietver iepriekš minētās studiju dotācijas, **studiju aizdevumu un mūžizglītības kredītu**. Studiju aizdevumam var pieteikties personas, kuras vēlas mācīties kādā no augstākās izglītības programmām. Šo instrumentu iespējams izmantot arī pieaugušajiem. Valdība, izmantojot specializētu aģentūru, nodrošina studiju aizdevumu un subsidē procentu likmes. Personām ar zemiem ienākumiem paredzēts papildus atbalsts. Aizdevuma atmaksu jāsāk maksāt pēc studiju beigšanas, tās apmērs atkarīgs no ienākumu apmēra.¹²¹ Tāpat salīdzinoši nesen ir ieviests **mūžizglītības kredīts**, kas ir paredzēts personām, kurām nav pieejami iepriekš minētie individuālie atbalsta veidi. Lai pieteiktos mūžizglītības kredītam, personai jāatbilst sekojošiem nosacījumiem:

- persona ir pilna laika vai nepilna laika students universitātē vai augstākās profesionālās izglītības iestādē vai arī pilna laika students vidējās profesionālās izglītības iestādē;
- persona studē Nīderlandē (bet ne Karību jūras reģionā);
- studiju programma ir akreditēta Nīderlandē;
- personai ir Nīderlandes pilsonība vai arī II, III, IV vai V tipa uzturēšanās atļauja;
- persona vairs nevarat saņemt studentu finansējumu vai studiju maksas aizdevumu;
- personai ir vecumā no 30-55 gadiem;
- personas mācību maksu neatmaksā neviena juridiska vai fiziska persona.

Ja persona atbilst visiem iepriekš minētajiem nosacījumiem, tā var iesniegt pieteikumu ministrijas mājaslapā speciāli tam paredzētā vietnē. Kredītam nepieciešams pieteikties pirms mācību uzsākšanas, ja mācību programma ir garāka par vienu akadēmisko vai mācību gadu, tad kredītam nepieciešams pieteikties atkārtoti. Kredītu iespējams saņemt uz faktisko mācību ilgumu, kas parasti ir četri gadi. Ja persona mācās nepilna laika programmā vai universitātē, tai tiek piešķirts viens papildus gads. Kopumā persona gadā var aizņemt līdz 10 300 EUR, ja tā ir pilna laika vai nepilna laika students universitātē vai augstākās profesionālās izglītības iestādē, vai līdz 5 775 EUR, ja tā ir pilna laika students vidējās profesionālās izglītības iestādē. Mūžizglītības kredīts tiek izmaksāts katra mēneša beigās. Izsniegtā kredīta atmaksa tiek uzsākta gadu pēc mācību pabeigšanas, atkarībā no datuma, kurā persona tiek atskaitīta no mācībām, un to iespējams nomaksāt 15 gadu laikā. Būtiski norādīt, ka ikmēneša maksājuma summa ir atkarīga no personas kopējiem ienākumiem un tā, vai personas apgādībā ir bērni. Ja personai nav bērnu, tad 16 597 EUR no gada ienākumiem netiek aplikti ar ienākuma nodokli, savukārt personām, kuru apgādībā ir bērni, neapliekamā summa ir 23 710 EUR gadā. Līdz ar to

¹¹⁹ CEDEFOP (2020). Financing adult learning database. Pieejams: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/overview> (sk. 08.04.2020.).

¹²⁰ Turpat.

¹²¹ Turpat.

personai nepieciešams atmaksāt 12% no atlikušajiem gada ienākumiem, sadalot tos 12 ikmēneša maksājumos.¹²²

Mācību atvaļinājums var būt iekļauts nozares koplīgumā, taču valsts tiesiskais regulējums to neparedz. Mācību atvaļinājums parasti tiek piešķirts uz noteiktu laiku, visbiežāk vienu vai diviem gadiem, un tas var būt gan apmaksāts, gan neapmaksāts. Koplīgumos tiek atrunāts, kāda veida apmācības (kursus) darba devējs apmaksā un atvaļinājuma ilgums darbiniekam. Parasti **tiek uzsvērts, ka apmācības ir darba devēja interesēs un pēc darba devēja pieprasījuma, tāpēc tām ir jānotiek apmaksātā darba laikā**. Tāpat koplīgumos mēdz ietvert nosacījumus attiecībā uz konkrētām nodarbināto grupām - nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju, nodarbinātajiem ar zemu atalgojumu, gados vecākiem nodarbinātajiem, nodarbinātajiem ar īpašam vajadzībām un nodarbinātajiem, kas ir imigranti. Līdz ar to šīm grupām pastāv lielākas iespējas saņemt konkrēto atbalsta veidu. Vienlaikus jānorāda, ka koplīgumos ietvertie nosacījumi par mācību atvaļinājuma izmantošanu var būt ļoti atšķirīgi starp nozarēm.¹²³¹²⁴

Pēdējais no PI atbalsta instrumentiem ir **atmaksas klauzula**, kas paredz mācību izdevumu atmaksu darbiniekam. Darbinieks var vienoties ar darba devēju par atmaksas klauzulu. Vienošanās par apmācībām, t.sk. atmaksas klauzula, var būt daļa no nozares koplīguma. Atmaksas klauzulu piemēri liecina, ka atmaksas periods ir ierobežots un mācību maksas izdevumi tiek segti pakāpeniski, piemēram, pirmajā gadā 100%, bet otrajā gadā - 50%.

Lai atbalstītu pieprasījumu pēc mācībām un PI padarītu personām pietuvinātāku, Sociālo un ekonomisko lietu padome ieteica papildināt esošos instrumentus ar diviem jauniem instrumentiem – izveidot **personīgo izglītības kontu** un izveidot **prasmju attīstības uzkrājumu kontu**. Kā iepriekš norādīts, visiem Nīderlandes iedzīvotājiem ir tiesības saņemt valsts finansējumu vidējās profesionālās un augstākās izglītības iegūšanai, taču lielākā daļa par to nav informēta. Padome iesaka izveidot personīgo izglītības kontu, no kura persona varētu ņemt aizņēmumu valsts finansētai izglītībai. Tādējādi tiktu veicināta izpratne par izglītību un savu personīgo iespēju apzināšanās. Piešķirot nodarbinātajiem tiesības pašiem ņemt aizņēmumu, ko viņi var izmantot kvalifikācijas/ izglītības dokumenta iegūšanai jebkurā akreditētā izglītības iestādē, mācīšanās kļūtu individualizētāka un daudz pievilcīgāka.¹²⁵

Tomēr valsts aizdevuma izlietošanai nevajadzētu būt šķērslim, lai persona nākotnē vairāk neturpinātu mācības. Lai iedzīvotājus iedrošinātu iesaistīties savu prasmju attīstīšanās, padome iesaka ieviest **prasmju attīstības uzkrājumu kontu**, kurā tiek uzkrāti nodokļu atvieglojumi, kas rezervēti, lai apmaksātu mācības. Tāpat varētu tikt nodrošināta iespēja darba devējiem, nozaru apmācību un attīstības fondiem un pašam personām iemaksāt kontā, lai vēlāk būtu iespējams segt mācību maksu par kursiem, profesionālo vidējo izglītību, otru augstāko izglītību vai, piemēram, par karjeras konsultanta pakalpojumiem.¹²⁶ Šāds instruments finanšu resursus piesaista konkrētai personai nevis darbavietai. Līdz ar to, ja persona maina darbu, konts tai “seko” līdz. Līdzšinējā pieredze rāda, ka instruments vairāk atbalsta vidēja līmeņa un augstākā līmeņa nodarbinātos, taču līdz galam nesasniedz nodarbinātos ar zemu kvalifikāciju, kas jau tā mazāk iesaistās PI. Turklāt līdz šim apspriestais plāns

¹²² Ministry of Education, Culture and Science (2019). Lifelong learning credit. Pieejams: <https://duo.nl/particulier/lifelong-learning-credit.jsp> (sk. 06.04.2020.)

¹²³ German Economic Institute (2016-2018). Promoting social partnership in employee training: Netherlands country report, p.10. Pieejams: http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2018/08/NL_Country-Report_Netherlands_final.pdf (sk.08.04.2020.)

¹²⁴ CEDEFOP (2020). Financing adult learning database. Pieejams: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/search/training-leave-2> (sk. 12.04.2020.)

¹²⁵ Social and economic council (2017). Learning and development during career, p.4.

¹²⁶ Turpat.

paredz, ka prasmju attīstības uzkrājuma konti ir pieejami tikai personām ar formālo izglītību, no kā izriet, ka divas personu grupas (personas, kuras nav pabeigušas formālo izglītību vai ir iebraucēji, kuru iepriekšējā izglītība nav apstiprināta vai atzīta Nīderlandē), kuras visvairāk iegūtu no šī instrumenta, paliek izslēgtas. OECD norāda, ka šim instrumentam būtu jābūt speciāli mērķētam uz nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju, kuri nav ieguvuši formālo izglītību un imigrantiem, kuru prasmes nav atzītas. Šādā veidā mērķēta konta noteikšana palīdzētu ierobežot kopējās izmaksas, turklāt sociālie partneri un uzņēmumi arī varētu uzņemties segt daļu no prasmju kontu izmaksām, tādējādi samazinot valsts kopējās izmaksas pieaugušo izglītībā.¹²⁷

Galvenie iemesli, kādēļ pieaugušie Nīderlandē kavējas iesaistīties PI ir laika un naudas trūkums, informācijas trūkums par mācību iespējām un potenciālajiem ieguvumiem, neizjūt nepieciešamību, kā arī tāpēc, ka iepriekš ir bijusi negatīva mācību pieredze.¹²⁸ Papildus tiek minēts, ka darba devēji neredz nepieciešamību investēt darbiniekos, kuri uzņēmumā ir nodarbināti tikai uz noteiktu laiku jeb veic gadījuma rakstura darbus.¹²⁹ Lai veicinātu pieaugušo līdzdalību PI, tiek izmantoti dažādi **informācijas izplatīšanas veidi**: bukleti darba ņēmējiem un darba devējiem par neformālā ceļā gūto prasmju atzišanu; semināri un konferences, dažādas tikšanās klātienē; tīkla kafējnīcas; reklāmas kampaņas; privāti karjeras konsultācijas punkti; apmācību palīdzības dienesti; organizāciju iekšējie izdevumi (avīzes, žurnāli); karjeras iespēju un konsultācijas centri; īsfilmas sociālajos medijos u.c.¹³⁰¹³¹

Tā kā PI ir vairākas iesaistītās puses, katra no tām mēģina atrast sev piemērotākos informācijas izplatīšanas kanālus un veidus. Piemēram, Nacionālais koordinācijas punkts informē darba ņēmējus, darba devējus, studentus un apmācību sniedzējus par kvalifikāciju klasifikāciju, organizējot tikšanās un konferences ar ieinteresētajam pusēm un izdodot speciālus biļetenus un bukletus. Tas ir arī izveidojis animācijas īsfilmu, kas skatāma "You Tube" kanālā.¹³²¹³³ Nīderlandes arodbiedrību federācija nodrošina karjeras konsultāciju punktus visos 35 darba tirgus reģionos.¹³⁴ Savukārt sociālie partneri savus biedrus informē, izmantojot savu organizāciju avīzes un žurnālus, bet pārējos - izmantojot apmācību un attīstības fondus. Tāpat iesaistās arī daži no apmācību un attīstības fondiem, kas organizē seminārus darbiniekiem un kampaņas, kurās tiek pievērsta uzmanība noteiktām nodarbināto grupām. Dažkārt semināri tiek organizēti sadarbībā ar darba devējiem, izmantojot uzņēmumu telpas. Fondi vēršas arī pie darba devējiem, tie cenšas tos iedrošināt vairāk izmantot to sniegtās iespējas un darbiniekiem piedāvāt apmācības, taču pastāv grūtības sasniegt mazos un vidēji lielos uzņēmumus, tādēļ to sasniegšanai tiek iesaistītas arī darba devēju organizācijas, kas tos pārstāv.¹³⁵

Nozīmīga loma pieaugušo informēšanā un motivēšanā iesaistītie PI ir darba devējiem. Nīderlandes gadījumā kā labās prakses piemērs tiek minēti uzņēmumos "Philips" un "Tata Steel" īstenotie pasākumi, kas ir vērsti uz savstarpēju informācijas nodošanu un ilgtspējīgas nodarbinātības veicināšanu. Uzņēmumā "Philips" tika īstenots pilotprojekts "Mācību vēstneši", kura pamatā ir ideja

¹²⁷ OECD (2018). OECD Economic Surveys: Netherlands 2018, p. 98.

<http://www.oecd.org/economy/surveys/Netherlands-2018-OECD-economic-survey-overview.pdf> (sk. 09.04.2020.)

¹²⁸ Social and economic council (2017). Learning and development during career, p.3.

¹²⁹ OECD (2018). OECD Economic Surveys: Netherlands 2018, p.88.

¹³⁰ German Economic Institute (2016-2018). Promoting social partnership in employee training: Netherlands country report, p.13-14.

¹³¹ Social and economic council (2017). Learning and development during career, p.3.

¹³² NLOF (2020). Dutch Qualification Framework (NLQF). Pieejams: <https://nlqf.nl/english> (sk.14.04.2020.)

¹³³ NLQF (2018). NLQF increases visibility and value, p.4. Pieejams:

https://nlqf.nl/images/downloads/Artikelen/NLOF_Brochure_Engels_2018_site.pdf (sk. 14.04.2020.)

¹³⁴ German Economic Institute (2016-2018). Promoting social partnership in employee training: Netherlands country report, p.14.

¹³⁵ Turpat.

par to, ka līdzīgs līdzīgam nodod informāciju. Proti, uzņēmuma darbinieki, kas ir mācību vēstneši, nodot informāciju saviem kolēģiem par apmācību iespējām un to tiesībām saņemt apmācības. Līdz ar to tiek mēģināts panākt, ka darbinieks brīvā, nepiespiestā veidā uzzina sev interesējošos jautājumus. Tas ir īpaši svarīgi nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju, jo nereti šī grupa izjūt neērtības sajūtu apspriest savas mācību vajadzības ar augstāk stāvošu personu. Lai atbalstītu mācību vēstnešus, projekta partneri ir izveidojuši speciālu viņiem domātu rokasgrāmatu.¹³⁶ Savukārt, lai izrādītu uzticību un atbalstītu savus darbiniekus, "Tata Steel", kas ir viens no lielākajiem tērauda ražotājiem Eiropā, ir izstrādājis un pieņēmis pats savu nodarbinātības paktu. Uzņēmums apņemas gadījumā, ja darbavieta tiek likvidēta, atrast darbiniekam citu darbavietu uzņēmumā un to atbilstoši apmācīt. Ja tas gadījumā nav iespējams, palīdzēt atrast darbu citur. Tādējādi nodarbinātības pakts vērš uzmanību gan uzņēmumam nepieciešamajām prasmēm, gan atsevišķu darbinieku nodarbinātības iespējām.¹³⁷

Nīderlandes valdība 2014. gadā īstenoja eksperimentu, kura laikā 600 (no 1266) zemi kvalificētiem nodarbinātajiem tika izsniegti mācību kuponi 1000 EUR apmērā. Eksperimenta mērķis bija noskaidrot, cik daudzi no kuponu saņēmējiem tos arī izmantos, kāda veida apmācībām tiks dota priekšroka un kāda ietekme tam būs uz saņēmēja ienākumiem, darba mobilitāti un turpmākiem apmācību plāniem. Eksperimenta rezultāti parādīja, ka divu gadu laikā mācību kuponi palielināja dalību apmācībās par nepilniem 20% un tam bija pozitīva ietekme uz nākotnes plāniem saistībā ar apmācībām, taču tam nebija ietekme uz ienākumu palielināšanos un darba mobilitāti.¹³⁸

Arodbiedrības un darba devēju konfederācijas vērš uzmanību uz nepieciešamību pēc apmācību konsultantiem, kas būtu pieejami katrā reģionā, jo pašreiz pieejamo privāto konsultantu skaits nav pietiekams. Pēc darba devēju konfederāciju domām, konsultantus varētu organizēt brīvais tirgus, taču būtu nepieciešams valsts atbalsts, lai tie būtu pieejami visā valstī vienmērīgi.¹³⁹ Līdzīgās domās ir arī Sociālo un ekonomisko lietu padome, kura norāda uz darba devēju un darba ņēmēju grūtībām orientēties plašajā apmācību klāstā. Padome iesaka stiprināt jau esošos atbalsta veidus - apmācību palīdzības dienestus, tīkla kafejnīcas un karjeras iespēju un konsultācijas centrus.¹⁴⁰

Līdz šim arodbiedrības ir īstenojušas pilotprojektu piecos Nīderlandes reģionos, kura ietvaros bezdarbniekiem, potenciālajiem bezdarbniekiem un personām ar zemu izglītību tika sniegts atbalsts piemērotu apmācību un darba atrašanā.¹⁴¹ Lai veicinātu nodarbināto ar zemu kvalifikāciju augstāku līdzdalību PI, tiek ieteikti sekojoši pasākumi:

- veicināt darba devēju un nodarbināto ar zemu kvalifikāciju izpratni par apmācību nozīmību;
- izveidot atbalsta instrumentu, kas risina personas individuālās problēmas (veselības problēmas, kredītsaistības u.c.) un motivē pašam sevi attīstīt;¹⁴²
- veidot visaptverošāku apmācību piedāvājumu, jo ir novērots, ka bezdarbnieki, kuri apmeklē apmācības paliek ilgāku laiku bez darba.¹⁴³

Tāpat iesaistītās puses aicina **veicināt mācību kultūru darbavietās, iesakot šādus pasākumus:**

¹³⁶ German Economic Institute (2016-2018). Promoting social partnership in employee training: Netherlands country report, p.12.

¹³⁷ Turpat, p.10.

¹³⁸ Hidalgo D., et al. (2014.).The impact of training vouchers on low-skilled workers. *Labour Economics* 31(2014), p.117

¹³⁹ German Economic Institute (2016-2018). Promoting social partnership in employee training: Netherlands country report, p.10.

¹⁴⁰ Social and economic council (2017). Learning and development during career, p.3.

¹⁴¹ German Economic Institute (2016-2018). Promoting social partnership in employee training: Netherlands country report, p.10.

¹⁴² Turpat, p.14.

¹⁴³ Graaf-Zijl, M., et al. (2015). De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025, p.105-106.

- stiprināt izpratni par mācību nozīmību starp darba devējiem un darba ņēmējiem, jo īpaši mazos un vidēji lielos uzņēmumos (saskaņojot to ar nozares organizācijām un reģionālajām uzņēmējdarbības organizācijām);
- īstenot ikgadējas prasmju attīstības intervijas, kā daļu no uzņēmuma cilvēkresursu politikas. (intervijās nepieciešams uzsvērt apmācību un prasmju pilnveidošanas nozīmību un tās nepieciešams veikt visiem darbiniekiem, t.sk. arī gadījuma darba veicējiem un tiem, kuriem darba līgums ir uz noteiktu laiku);
- valsts atbalstīti, neatkarīgi karjeras konsultanti;
- mācību vēstnieki, kas veido izpratni par apmācību nozīmību un piesaista darbam personas ar zemu kvalifikāciju (mācību vēstnieku apmācībām un uzraudzībai būtu jābūt valsts pārziņā);
- atbalsta instrumentu/ īpašu programma izstrāde grūti aizsniedzamām mērķa grupām;¹⁴⁴
- ieviest apbalvojumu dabā devējiem par apmācību un attīstību veicinošāko uzņēmumu;
- valdībai kopā ar darba devējiem un darba devēju konfederācijām jāizstrādā pētījumā balstīta pilotprogramma, kas izvērtē labās prakses piemērus starp uzņēmumiem un nozarēm (balstoties uz rezultātiem, valdība varētu apsvērt mērķtiecīgu finansiāla atbalsta sniegšanu uzņēmumiem to cilvēkresursu attīstībai un darba procesa pārveidošanai);
- valdībai, arodbiedrībām, darba devējiem, darba devēju konfederācijām un citām ieinteresētajām pusēm, noslēdzot prasmju līgumu, jāaņem veikt īpašus pasākumus, lai veicinātu PI un spēcīnātu mācīšanās kultūras attīstību uzņēmumos un sabiedrībā kopumā.¹⁴⁵

2.7.6. Kopsavilkums

Apkopojot ārvalstu praksi nodarbināto ar zemām prasmēs un zemu kvalifikāciju iesaistei mācībās, redzams, pirmkārt, ka ar līdzīgām problēmām darbā ar šo mērķa grupu saskaras daudzas ES valstis. Otrkārt, PI veicināšanai ir izstrādāts atbilstošs tiesiskais regulējums – pastāv likums, kas regulē tieši PI organizāciju valstī. Šāds tiesību akts ir izstrādāts gan Igaunijā, gan Somijā, gan Nīderlandē. Lai gan Igaunijā īpaši pasākumi nodarbināto pieaugušo ar zemām prasmēm iesaistē mācībās vēl nav plaši attīstīti, Somijā un Nīderlandē pastāv īpaši atbalsta mehānismi, kādā veicināt šīs mērķa grupas dalību. Abās valstīs pastāv izglītību (vai prasmju) fondi, kuru veidošanā un nodarbināto iesaistīšanā mācībās ir iesaistīti darba devēji un sociālie partneri. Nīderlandē PI koordinēšanā aktīvu lomu ieņem arī sociālie partneri, un šie jautājumi tiek regulēti arī koplīgumos.

Izglītības vai prasmju fondu darbībai dažādās valstīs ir atšķirīgi nosacījumi, taču pastāv vairāki kopīgie elementi. Pirmais no tiem ir regulāra finansējuma piesaiste mācību izdevumu segšanai, ko jāveic nodarbinātā darba devējam caur vispārējo nodokļu sistēmu, piemēram, fondā tiek veiktas iemaksas no uzņēmuma apgrozījuma, savukārt nodarbinātajam mācību maksa nav jāsedz. Finansiālā atbalsta ietvaros ārvalstīs (piemēram, Nīderlandē) līdzīgi kā Latvijā pastāv nodokļu atvieglojumu personām par izdevumiem izglītībai, tomēr ievērojami lielāks uzsvars tiek likts uz izglītības un prasmju fondiem kā iepriekš novirzītu finansējumu, kuru darbinieks var saņemt, iesaistoties mācībās. Redzams, ka šī instrumenta ietekme darbojas caur akcentu maiņu, kas pieņem lēmumu par finansējuma atvēlēšanu mācībām. Nodokļu atvieglojumi šajā ziņā ir mazāk tiešs instruments, kamēr prasmju fondi – tiešāks atbalsta instruments.

Nīderlandes piemēra analīze akcentē arī nepieciešamību veicināt uz mācībām un tālākizglītību vērstu uzņēmumu iekšējo un sabiedrības kopumā kultūru, t.i., veicinot izpratni par tālākizglītības lomu un vajadzību atjaunot prasmes, panākt gan darba devēju lielāku atsaucību darbinieku iesaistei tālākizglītībā, gan arī pašas mērķa grupas motivācijas pieaugumu iesaistīties mācībās.

¹⁴⁴ Social and economic council (2017). Learning and development during career, p.7.

¹⁴⁵ OECD (2017). OECD Skills Strategy Diagnostic Report Executive Summary Netherlands 2017, p.12.

3. Secinājumi un ieteikumi

Pētījuma secinājumi ir balstīti uz ziņojumā apkopotajiem rezultātiem, kas izriet no kvantitatīvo un kvalitatīvo datu analīzes. Tā kā Izvērtējuma galvenie rezultāti kopsavilkumu veidā ir apkopoti katras Izvērtējuma nodaļas noslēgumā, **secinājumos ir raksturotas galvenās nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju iesaistes mācībās problēmas un ieteikumi to risināšanai.** Daļa no nepieciešamajiem risinājumiem vai mērķa grupas atbalsta pasākumiem jau šobrīd tiek praksē ieviesti, attiecīgi secinājumos norādīts, ka konkrētie pasākumi ir jāturpina īstenot vai jāpastiprina to intensitāte. Nodaļas noslēgumā ir sniegts secinājumos iztirzāto ieteikumu apkopojums.

Latvijā PI jomas attīstību stratēģiski nosaka vairāku politikas nozaru plānošanas dokumenti, to regulē vairāki tiesību akti, t.sk. Izglītības likums, Profesionālās izglītības likums un Augstskolu likums. PI ir izteikti horizontāla politikas apakšnozare tādā nozīmē, ka tā ir saistīta gan ar izglītības, gan nodarbinātības, gan sociālo, gan ekonomikas un pat kultūras politiku. PIPP veido astoņas nozaru ministrijas un vēl astoņas citas institūcijas. Tā rezultātā ir izveidojusies situācija, kad, kaut arī “Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plāns 2016.-2020. gadam” nosaka daļas iesaistīto institūciju funkcijas un atbildību, **kopējais PI iesaistīto pušu funkciju, atbildības un attiecīgi arī finansējuma sadales definējums ir nepilnīgs.** Šo problēmu apstiprina arī pašvaldību prakse politikas īstenošanā PI jomā. Izvērtējuma rezultātā ir secināms, ka PI pasākumi pašvaldībās tiek īstenoti nevienmērīgi, darbs ar PI mērķa grupu ir fragmentārs un nereti arī formāls, galvenie PI pasākumi ir iedzīvotāju informēšana formālā un neformālā veidā, PI koordinatoru darbs nesniedz gaidītos rezultātus, pašvaldībām nav vienotas izpratnes par PI kā izglītības politikas apakšnozari un savām funkcijām PI jomā. Šobrīd Latvijā PI lielā mērā tiek finansēta ar ES fondu atbalstu un valsts līdzfinansējumu, taču tas rada risku nākotnē, ja šajā ārējā finansējuma atbalsta periodā netiek izveidota stabili un patstāvīgi funkcionējoša sistēma ar skaidri definētu iesaistīto pušu lomu un valsts un pašvaldību dibināto izglītības iestāžu funkcijām PI īstenošanā.

Ieteikums #1: Lai novērstu šo problēmu, ņemot vērā ES fondu atbalstu PI pasākumiem un attīstībai, ieteicams šajā atbalsta sniegšanas periodā **izveidot un iedzīvināt PI sistēmu**, kā arī izstrādāt mehānismus, kas nostiprināti normatīvajā regulējumā, šīs sistēmas tālākai darbībai pēc ES fondu atbalsta noslēguma. Sekojot arī ārvalstu pozitīvās pieredzes izpētes rezultātiem, ir ieteicams izstrādāt PI normatīvo regulējumu, kurā primāri ir jānosaka iesaistīto valsts un pašvaldības institūciju atbildības, funkcijas un to izpildei nepieciešamā finansējuma avoti. PI sistēmas izveidē jāizmanto jau esošās iestrādes un resursi – PI pārvaldības modelis, pilnveidojot PI plānošanā un īstenošanā iesaistīto pušu funkciju definējumu plašākā mērogā, ne tikai 8.4.1. SAM projekta īstenošanas ietvarā; noteikt definēto funkciju finansējuma avotus un sadales principus; attīstīt PI koordinācijas tīklu reģionālajā un pašvaldību līmenī; celt plānošanas reģionu un pašvaldību kapacitāti tām noteikto funkciju izpildei (sk. ieteikumus zemāk par reģionālajiem un pašvaldību koordinatoriem); balstoties 8.4.1. SAM projekta un citu ES fondu atbalstīto projektu pieredzē, kas saistīti ar PI, izstrādāt atbalsta pasākumu kopumu dažādām pieaugušo izglītības mērķa grupām un to vajadzībām, t.sk. mobilitātes atbalstu, personu ar invaliditāti atbalstu, finansiālo atbalstu, darba devēju atbalstu.

Ieteikums #2: PI sistēmas nozīmīga sastāvdaļa ir PI piedāvājuma – kā satura, tā formas (programmu izpratnē) – veidošana. Izvērtējumā konstatēts, ka esošā piedāvājuma veidošanā nepietiekami tiek ņemtas vērā darba tirgus prognozes, lai gan EM kvantitatīvās darba tirgus prognozes izstrādā kopš 2008. gada, un tās tiek publicētas reizi divos gados, parādot tendences profesiju grupu, nozaru un izglītības griezumā. Princips, kas paredz darba tirgus prognožu izmantošanu PI piedāvājuma veidošanā, pēc būtības jau ir ietverts PI pārvaldības modelī, kas ir aprakstīts “Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plānā 2016.-2020. gadam”. Nepieciešama tā iedzīvināšana praksē,

iesaistot arī pašvaldības, darba devēju un nozaru profesionālās organizācijas, kuras, izstrādājot savus priekšlikumus PIPP, kā vienu no faktoriem ņem vērā ne tikai īstermiņa vajadzības, bet arī vidējā termiņa un ilgtermiņa darba tirgus prognozes. Izvērtējot nacionālā līmeņa darba tirgus prognozes, ieteicams ņemt vērā nozares, kas attīstās reģionā, reģiona pašvaldību attīstības stratēģijas, nozaru uzņēmumu attīstības plānus. Darba tirgus prognožu interpretāciju ieteicams veikt arī PI piedāvātājiem, izmantojot ar ES fondu atbalstu (8.5.3. SAM projektā “Profesionālās izglītības iestāžu efektīva pārvaldība un personāla kompetences pilnveide”) izstrādāto metodisko materiālu “Praktisks ceļvedis darbam ar pieaugušajiem profesionālās izglītības iestādēs”.

Izvērtējumā apzināto un pētīto mērķa grupu – nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju, pašvaldību atbildīgo darbinieku par PI jomu, netieši (caur minēto grupu un ekspertu intervijās iegūtajiem datiem) arī darba devēju – viedokļi, vērtējumi un rīcības analīze parādīja, ka šajās grupās ir **nepilnīga izpratne par mūžizglītību, ietverot tajā PI, un tās nozīmi kā cilvēka profesionālajā, tā personības izaugsmē**, atstājot ārpus uzmanības PI pasākumu ietekmi uz tautsaimniecību un valsts labklājību kopumā. Viena no šī Izvērtējuma **caurvijas problēmām ir nodarbināto ar zemu kvalifikāciju vājā motivācija iesaistīties mācībās**. Viens no būtiskākajiem vājās motivācijas iemesliem ir neizpratne par ilgtermiņa ieguvumu no izglītības mūža garumā nodarbinātības kontekstā. Šai grupai ir raksturīgi sagaidīt tūlītējus ieguvumus no iesaistes mācībās, kas izpaužas atalgojuma pieaugumā, taču Izvērtējuma rezultāti rāda, ka lielākajā daļā gadījumu šāda ieguvuma nav. Savukārt ieguvumi ir novērojami tādos rādītājos kā darba produktivitāte un darba uzdevumu daudzveidība. Turklāt šī **grupa neapzinās, ka sabiedrībā notiek nodarbinātības paradigmas maiņa, atbilstoši kurai nav iespējams sekmīgi iekļauties darba tirgū visas dzīves garumā, balstoties tikai uz sākotnējo izglītību**. Tas arī izskaidro apstākli, kāpēc šīs grupas motivēšanai nav pietiekami ar ārējiem atbalsta instrumentiem (daļā gadījumu tie pat nav nepieciešami un netiek izmantoti), daudz būtiskāk ir veidot nodarbināto iekšējo motivāciju. Vienlaikus kā šis, tā citi pētījumi par līdzīgām mērķa grupām, piemēram, ilgstošajiem bezdarbniekiem, sociālās atstumtības riska grupām, kā arī ārvalstu pētījumi par nodarbināto ar zemu kvalifikāciju situāciju parāda, ka personas atbildība par saviem dzīves apstākļiem, izglītību un nodarbinātības situāciju ir jāapgūst pēc iespējas agrīnākā vispārējās izglītības posmā, bet ne vēlāk kā pēc sākumskolas pabeigšanas.

Ieteikums #3: Ir nepieciešams turpināt attīstīt **karjeras izglītību** un karjeras atbalsta pakalpojumus vispārējās izglītības posmā, kā arī jāturpina darbs ar atbiršanas no izglītības sistēmas riska grupām, kas šobrīd jau tiek darīts ar ES fondu finansiālu atbalstu.

Ieteikums #4: Papildus ir jāatvieglo iespējas atgriezties izglītības sistēmā tiem pieaugušajiem, kas dažādu iemeslu dēļ no tās ir atbiruši. Tas nozīmē, ka ir jānodrošina iespējas šīm izglītības mērķa grupām **apgūt nepieciešamo bāzes izglītību**, proti, pabeigt pamatizglītības, vidējās izglītības vai sākotnējās profesionālās izglītības pakāpi, organizatoriskā un pedagoģiskā ziņā pielāgotās programmās tieši pieaugušajiem.

Kā rāda darba tirgus izpēte un prognozes, zemu kvalificētā darba spēka pieprasījums krītas, piedāvājums pārsniedz pieprasījumu. Vienlaikus šai grupai ir raksturīga zema motivācija pārkvalificēties un iesaistīties mācībās. Turklāt nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju, tāpat kā PI mērķa grupa kopumā, visbiežāk izvēlas apgūt neformālās izglītības programmas, kas biežāk dod ieguldījumu personas pašattīstībai, mazāk – profesionālajai izaugsmei. Tam ir vairāki iemesli, kas izgaismo arī problēmas šajā sakarā. Pirmkārt, nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju grūtības iesaistīties formālajā profesionālajā izglītībā ar mērķi iegūt jaunu profesiju vai kvalifikāciju rada viņu **esošās izglītības neatbilstība programmas ieejas nosacījumiem** (sk. ieteikumu #3 par bāzes izglītības iegūvi). Otrs šķērslis iesaistei formālajā un profesionālās pilnveides izglītībā ir šo **programmu apguves organizācija**, kas, kaut arī arvien vairāk tiek pielāgota pieaugušo mērķa grupas specifikai, tomēr

joprojām, kā parāda Izvērtējuma rezultāti, rada grūtības to savienot ar darba un ģimenes dzīvi. Šādu programmu apguvei noteikti ir nepieciešams arī mācībās iesaistīto finansiālais atbalsts (stipendija), kura mērķis būtu ne tikai motivēt, bet arī tiešām finansiāli atbalstīt, ņemot vērā, ka profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmu apguve būtiski samazina personas iespējas gūt ienākumus no darba.

Ieteikums #5: Paplašināt mācību piedāvājumu pamatprasmju un mūžizglītības kompetenču apguvei, t.sk. 8.4.1. SAM projekta ietvaros, atbilstoši nodarbināto pieaugušo mērķa grupas pieprasījumam, t.i., **digitālās kompetences visos līmeņos, daudzvalodu kompetenci** (profesionālās svešavlovas zināšanas), **personīgo, sociālo un mācīšanās kompetenci** (piemēram, komandas darba vadīšanas principus).

Ieteikums #6: Paaugstināt PIKC iesaisti PI īstenošanā, t.sk. nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju, organizatoriski pielāgojot formālās izglītības programmas apguvi nodarbinātajiem pieaugušajiem. Tas paredz, pirmkārt, celt PIKC mācībspēku kompetenci darbā ar pieaugušajiem, izvirzot prasību pedagogiem, kas strādā ar pieaugušo auditoriju, apgūt andragoģijas kursu 36 vai 72 stundu apmērā (šādas programmas tiek piedāvātas, t.sk. tālmācības formā), konkrēto stundu skaita apmēru izvērtējot izglītības jomas profesionāļiem. Otrkārt, kur iespējams, profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmas pielāgot arī satura un veidu ziņā pieaugušo vajadzībām, viņu darba pieredzei, piemēram, izmantojot modulārās apmācības formas. Treškārt, kā to dara jau šobrīd atsevišķi PIKC, būt proaktīviem darbā ar darba devējiem un pieaugušajiem kā izglītības mērķa grupu un/vai sadarboties ar PI koordinatoriem reģionālā un pašvaldību līmenī, veidojot darbinieku un darba devēju vajadzībās, kā arī nacionālā un reģionālā līmeņa darba tirgus prognozēs, ko izstrādā EM, balstītu PI piedāvājumu. Ceturtkārt, izmantot ar ES fondu atbalstu izstrādāto metodisko materiālu “Praktisks ceļvedis darbam ar pieaugušajiem profesionālās izglītības iestādēs”, kurā ir sniegti gan stratēģiski, gan organizatoriski ieteikumi PI piedāvājuma plānošanā un īstenošanā PII, t.sk. PIKC.

Ieteikums #7: Mācību stipendijas ir ieteicams piešķirt PI iesaistītajiem kā vispārējo motivāciju sekmējošu instrumentu, bet jo īpaši tiem, kuriem ir zemi ienākumi. Ienākumu līmeņa noteikšanai iespējams izmantot dažādus rādītājus, t.sk. maznodrošinātas personas ienākumu līmenis (tas gan šobrīd ir atšķirīgs katrā pašvaldībā robežās no 135 EUR līdz 400 EUR), trūcīgas personas ienākumu līmenis (128 EUR uz vienu personu mājāsaimniecībā), valstī noteiktās minimālās algas apmērs (2020. gadā – 430 EUR) vai valstī noteiktais minimālā ienākuma līmenis, kas 2018. gadā vienas personas mājāsaimniecībai bija 218 EUR. Ja nepieciešams diferencēt mācību stipendijas piešķiršanu, t.sk. dēļ finanšu resursu ierobežojumu, ieteikums to **prioritāri piešķirt tiem nodarbinātajiem pieaugušajiem, kas atbilst, piemēram, šādiem kritērijiem:** apgūst profesionālās tālākizglītības programmas un profesionālās pilnveides izglītības programmas, apgūst izglītības programmas noteiktās (saskaņā ar darba tirgus prognozēm īpaši atbalstāmās) nozarēs, apgūst izglītības programmas konkrētu (saskaņā ar darba tirgus prognozēm īpaši atbalstāmu) profesionālo kvalifikāciju iegūšanai, reģionos nodarbinātajiem pieaugušajiem, mazo un vidējo uzņēmumu darbiniekiem u.c. kritērijiem, kas vērsti uz valsts noteikto prioritāro nozaru, kvalifikāciju apgūšanu un to mērķa grupu motivēšanu, kurām ir nozīmīgāki šķēršļi vai zemāka motivācija iesaistīties mācībās.

Līdzās finansiālajam atbalstam ir jāturpina nodrošināt arī tādi atbalsta pasākumi kā **transporta kompensācijas, dienesta viesnīcas pakalpojumi** un, kā parādīja mērķa grupas aptaujas, arī finansiāls atbalsts aukles pakalpojumiem vai bērna pieskatīšanas pakalpojumiem, kas visdrīzāk neprāsu lielus finansiālus ieguldījumus, ņemot vērā šī atbalsta veida zemo pieprasījumu. Šāda veida atbalsta pasākumi daļēji jau tiek nodrošināti 8.4.1. SAM projektā “Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide”, kaut arī izmantoti nepilnīgi. Papildus sadarbībā ar pašvaldībām (PI koordinatoriem) nepieciešams attīstīt konsultatīvos pakalpojumus mērķa grupai un psiholoģiskā atbalsta pakalpojumus,

taču ļoti būtisks ir šo pakalpojumu formāts un saturs, lai tie būtu pievilcīgi mērķa grupai un dotu nepieciešamos rezultātus – augstāku iesaistes aktivitāti mācībās (sk. zemāk secinājumus un ieteikumus par PI koordinatoriem).

Ieteikums #8: Ieteicams turpināt esošos tehniskā atbalsta pasākumus, īpaši **reģionālajai mobilitātei mācību nolūkos**. Lai sekmētu šī atbalsta pasākuma izmantošanu 8.4.1. SAM projektā, ieteicams izvērst informatīvo darbu par šāda atbalsta pieejamību, t.sk. ar PI koordinatoru palīdzību un izglītības piedāvātāju starpniecību, pārskatīt transporta kompensācijas apmēru un tās piešķiršanas nosacījumus, diferencējot to un pēc iespējas pielāgojot mācību dalībnieku individuālajām vajadzībām, piemēram, atkarībā no apgūstamās izglītības veida un ilguma, attāluma no darba vietas vai dzīves vietas līdz mācību iestādei. Reģionālās mobilitātes atbalsta pakalpojums paplašina izglītības piedāvājuma pieejamību dažādās nozarēs, īpaši gadījumos, kad to pieejamība reģionāli ir ierobežota. Šis ieteikums paredz jau pieejamā ES fondu finansējuma iekšējo pārstrukturizāciju.

Izvērtējuma rezultāti parāda, ka 8.4.1. SAM projektā līdz šim mācībās iesaistīto **personu ar invaliditāti īpatsvars** (9,1%) gandrīz atbilst šīs grupas īpatsvaram no kopējā iedzīvotāju skaita valstī atbilstoši 2018. gada datiem. Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju mērķa grupu aptaujā sasniegto personu ar invaliditāti īpatsvars, savukārt, ir pārāk mazs, lai varētu izvirzīt droši ticamus secinājumus par specifiskiem atbalsta pasākumiem šai mērķa grupai. Turklāt jāņem vērā, ka šī grupa kopumā ir ļoti daudzveidīga gan pēc traucējumu veidiem, gan invaliditātes smaguma pakāpes. Nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju, kas iesaistās PI, piemēram, 8.4.1. SAM projekta pasākumos, visvairāk atbilst personas ar III grupas invaliditāti, kurām projekta ietvaros pieejamais atbalsts – surdotulks vai asistents, ņemot vērā šo atbalsta instrumentu izmantošanas zemo intensitāti, ir nepieciešams mazā apmērā. Personas ar II grupas invaliditāti ir pamatā NVA īstenotā ES fonda projekta par subsidētās nodarbinātības atbalstu mērķa grupa, jo tai ir nepieciešami jau specifiskāki atbalsta instrumenti līdzdalībai nodarbinātībā un attiecīgi arī nodarbināto izglītībā. Savukārt personas ar I grupas invaliditāti ir ar ļoti smagiem traucējumiem un 80-100% darba spēju zudumu, turklāt pārsvarā saskaņā ar VSAA datiem 2017. gadā 64% no viņiem ir pensijas vecumā, tāpēc, pirmkārt, šai grupai iesaiste mācībās nav tik aktuāla, otrkārt, tai ir nepieciešami tieši tādi specifiski un individuāli atbalsta instrumenti, kādus piedāvā NVA subsidētās nodarbinātības programmas.

Ieteikums #9: Tā kā personu ar invaliditāti, īpaši II un I grupas invaliditāti, vajadzības ir individuālas, būtu ieteicams izvērtēt iespēju turpmāk ES fondu atbalstītajos projektos, kas vērsti uz izglītības pasākumu piedāvājumu, **noteikt šīm grupām finansiālā atbalsta apmēru (noteiktu naudas summu), kuru persona drīkst izmantot atbilstoši savām vajadzībām**, lai iesaistītos projekta pasākumos. Iespējamie risinājumi šāda finansiāla atbalsta apmēra noteikšanai ir personu ar invaliditāti intereses pārstāvošo NVO ekspresaptaujas veikšana vai šī jautājuma aktualizēšana Invaliditātes lietu nacionālajā padomē.

Nodarbināto ar zemu kvalifikāciju kā PI mērķa grupas identificēšana, sasniegšana, komunikācija ar mērķa grupu un tās motivācijas celšana iesaistīties mācībās 8.4.1. SAM projekta ietvaros ir cieši saistīta ar **PI koordinatoru darbu pašvaldībās**. Pašvaldību situācijas izpēte atklāja, ka PI koordinatoru darbs līdz šim ir mazefektīvs, koordinatori ir vāji motivēti proaktīvi strādāt ar mērķa grupu. Par problēmu uzskatāms tas, ka lielai daļai pašvaldības atbildīgo darbinieku par PI jomu raksturīgs diskurss, saskaņā ar kuru **izglītībā jāiesaista tikai motivētie iedzīvotāji, bet ar nemotivētām iedzīvotāju grupām, t.sk. nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju, nav jāstrādā, tā nav PI koordinatoru mērķa grupa**, bet gan sociālo dienestu un NVA mērķa grupa. Tādējādi šobrīd PI koordinatori tiecas norobežoties no komplicētākās grupas – nodarbinātajiem pieaugušajiem ar zemu kvalifikāciju. Bez tam pašvaldībām **nav nepieciešami cilvēku, finanšu un laika resursi** šīs grupas motivēšanai, trūkst stratēģiskā izpratne par PI kopumā, PI joma pašvaldībās strādājošajiem esot jauna,

nav iegūta praktiskā pieredze, nav zināšanu par šīs grupas vajadzībām, veidiem, kā ar šo mērķa grupu strādāt. Viss šo problēmu kopums liecina par **nepieciešamību celt PI koordinatoru kapacitāti, darba motivāciju un profesionālo kompetenci**, domājot ne tikai par 8.4.1. SAM projekta īstenošanu, bet arī par ilgtermiņa PI atbalsta sistēmas izveidi un pieaugušo iesaistes PI mērķa rādītāja sasniegšanu.

Ieteikums #10: Lai stiprinātu plānošanas reģionu lomu PI nodrošināšanā, nepieciešams izvērtēt iespēju veidot **PI reģionālo pārvaldību** – PI reģionālo koordinatoru tīklu, nosakot tā funkcijas, t.sk. attiecībā uz sadarbību ar reģiona pašvaldībām, vienlaikus vērtējot nepieciešamību organizēt finansējuma sadali un uzraudzību pār tā izlietojumu reģionālajā līmenī, ņemot vērā arī reģionos esošo PI piedāvātāju un infrastruktūras kapacitāti. Reģionālo PI koordinatoru funkcijās ietilptu PI pieprasījuma un piedāvājuma analīze reģionā un tā salāgošana ar izglītības piedāvātāju kapacitāti, darba tirgus prognožu interpretācija reģionālā līmenī (sk. ieteikumu #2), metodiska, izglītojoša un informatīva atbalsta sniegšana reģiona pašvaldību PI koordinatoriem.

Ieteikums #11: PI koordinatoru darbības uzlabošanai nepieciešams strādāt vairākos virzienos. Pirmkārt, jānodrošina pastāvīgs PI koordinatoru tīkls visā Latvijā, **ieviešot PI koordinatorus kā amata vienību pašvaldībās** ar pilnas slodzes likmi un tam atbilstošu atalgojumu. Esošajā sistēmā, kas darbojas 8.4.1. SAM projekta ietvaros, ieteicams pārskatīt PI koordinatoru atalgojumu par sniegtajām konsultācijām – gan to apmēru (18,40 EUR par vienu rezultatīvu konsultāciju – klients uzsāk mācības), kas šobrīd nav motivējošs, gan atalgojuma saņemšanas nosacījumus (par notikušu konsultāciju, nevis tikai rezultatīvu konsultāciju, diferencējot atalgojuma apmēru vienā un otrā gadījumā). Otrkārt, nepieciešams noteikt **PI koordinatora darba uzdevumus un funkcijas, izveidojot amata aprakstu**. PI koordinatora uzdevumos ietilptu normatīvā regulējuma pārzināšana kā izglītības, tā nodarbinātības un citās saistītajās nozarēs; sadarbība ar reģionu pārstāvjiem (reģinālajiem PI koordinatoriem), lai komunicētu pašvaldības iedzīvotāju izglītības pieprasījumu un izglītības piedāvātāju intereses; starpinstitutionālās sadarbības ar pašvaldības iestādēm (sociālajiem dienestiem, dienas centriem, bibliotēkām, kultūras centriem u.c.) veidošana, kas ļautu efektīvāk identificēt un profilēt PI mērķa grupu; pārzināt aktuālo PI piedāvājumu kā vietējā, tā reģionālā un arī nacionālā mērogā; PI jomas situācijas izpēte pašvaldībā un iedzīvotāju izglītības vajadzību noskaidrošana un monitorēšana; sadarbības ar darba devējiem veidošana, lai varētu piedāvāt darba vidē balstītas karjeras konsultācijas; informācijas izplatīšana par PI iespējām, atbalsta pasākumiem un izglītības iestādēm; karjeras un izglītības izvēļu konsultāciju sniegšana pieaugušajiem; formālā un neformālā komunikācija ar mērķa grupu, tostarp komunikācija ar cilvēkiem ar dažāda veida invaliditāti, izmantojot daudzveidīgus komunikācijas rīkus un sistematizējot iegūto informāciju.

Ieteikums #12: Viss minēto uzdevumu kopums, kas prasa plašas kompetences un daudzveidīgu mērķa grupas motivāciju veicinošo instrumentu pārzināšanu, rada pamatu ieteikumam **izstrādāt PI koordinatoriem neformālās izglītības programmu** vismaz 36-40 stundu apmērā. Programmas precīzais apjoms stundās būtu nosakāms, izstrādājot tās saturu, kas izriet no PI koordinatora funkciju un uzdevumu klāsta (sk. iepriekšējā rindkopā ar PI koordinatora uzdevumiem). Programmas ietvaros būtu ļoti svarīgi arī veidot izpratni par mūžizglītības nozīmi, psiholoģiskā atbalsta pamatprincipiem, lai palīdzētu PI mērķa grupai pārvarēt iespējamo nedrošību par piemērotību un spēju mācīties, nodarbinātības paradigmas maiņu (proti, ka sākotnējā izglītība nav pamats nodarbinātībai visa mūža garumā, bet arī izglītošanās process nodarbinātības saglabāšanai notiek visa mūža garumā) un pieaugušajiem kā izglītības mērķa grupu, tās kopējo specifiku un dažādu apakšgrupu specifiku, piemēram, nodarbinātie pieaugušie ar zemu izglītību un zemām prasmēm.

Nodarbināto ar zemu kvalifikāciju pieredzes izpēte norāda uz **darba devēja nozīmīgo lomu darbinieku iesaistē PI**. Tā atklājās vairākos veidos. Pirmkārt, darba devējs bieži ir informācijas sniedzējs par mācību iespējām, vienlaikus motivējot un atbalstot darbinieku iesaisti. Redzams, ka pat

tie nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju, kuri paši par mācību iespējām neinteresējas, tomēr pauž gatavību iesaistīties mācībās, ja tā būtu viņu darba devēja prasība. Papildus tam arī dalība mācībās kopā ar kolēģiem var būt atbalstošs un motivējošs faktors. Otrkārt, darba devēja ietekme uz nodarbinātā dalību mācībās atklājas arī caur pretimnākšanu vai **atbalstu, pielāgojot darba laiku un grafiku mācību norises grafikam**. Redzot šo darba devēja ietekmi, ir likumsakarīgi, ka nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju, kas piedalījušies 8.4.1. SAM projektā, visbiežāk ir gan ieguvuši prasmes, kas papildina esošo profesiju (turklāt visbiežāk īsāko neformālās izglītības programmu ietvaros), gan arī tas, ka pēc mācību noslēguma lielākā daļa ir saglabājusi esošo profesiju (un potenciāli – arī darba devēju).

Darba devēja ietekme var būt arī negatīva gadījumā, ja nodarbinātais ar zemu kvalifikāciju vēlas iesaistīties profesionālās tālākizglītības programmas apgūvē, kā rezultātā tiek iegūta kvalifikācija un paaugstinās personas iespēja manīt profesiju un attiecīgi – darbavietu. Šādā gadījumā darba devējam nav intereses būtiski atbalstīt nodarbināto viņa mācību procesā, jo daļēji zaudē darbinieku gan mācību laikā, gan pēc mācībām. Arī pašiem nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju ir lielāki šķēršļi iesaistīties profesionālās tālākizglītības programmās, jo mācību prakses organizācija notiek tādā veidā, ka to ir grūti savienot ar esošo darbu. Tādējādi, lai veicinātu nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju iesaisti tādās mācību programmās, kas veicina profesionālo mobilitāti uz augstākas kvalifikācijas profesiju, **nepieciešams pielāgot mācību prakses norisi nodarbināto pieaugušo iespējām**, t.i., organizēt to ilgākā laika posmā, samazinot vienas nedēļas ietvaros apgūstamo stundu skaitu.

Darbs ar darba devējiem PI jomā izvērsams vairākos virzienos – pirmkārt, ir jāpaaugstina darba devēju motivācija atbalstīt darbinieku izglītošanos; otrkārt, jāiesaista darba devēji PI finansēšanā; treškārt, sadarbībā ar darba devējiem jāceļ nodarbināto pieaugušo motivācija iesaistīties mācībās. Sekojošie trīs ieteikumi aptver šos trīs virzienus.

Ieteikums #13: Darba devēju izpratnes veidošana par darbinieku izglītības un **mācīšanās kultūras uzņēmumā** nozīmi (tās nozīme izriet arī no ārvalstu pieredzes, īpaši Nīderlandes, izpētes rezultātiem). Darbam ar uzņēmumiem iespējams izmantot jau esošos labās prakses piemērus, daļa no kuriem ir apkopota interneta vietnē www.muzizglitiba.lv. Uzņēmumi, kuros šāda mācīšanās kultūra ir izveidota, ir novērojama **augsta cilvēkresursu vadības speciālistu izpratne par darbinieku mācīšanās nozīmi** strauji mainīgajos mūsdienu apstākļos, kas izpaužas konkrētos sasniegto rezultātu rādītājos (piemēram, darbinieku mainības samazināšanās, klientu pieaugums, nozares speciālistu motivācija strādāt konkrētajā uzņēmumā). Ir nepieciešams attīstīt darba devēju un cilvēkresursu vadības (personāla vadības) speciālistu izpratni par to, ka mācību izmaksas ir daļa no darbaspēka izmaksām, tās ir investīcijas darbiniekos, kuras nes peļņu jeb ieguvumus gan darbiniekiem, gan arī pašam uzņēmumam, ar nosacījumu, ka mācības ir mērķtiecīgi saplānotas atbilstoši darbinieku spējām, vajadzībām, motivācijai un iespējām¹⁴⁶. Lai to izdarītu, ir jāīsteno skaidrojošais un informatīvais darbs ar darba devējiem un viņu pārstāvjiem gan par izglītības ietekmi uz darbinieku lojalitāti, piesaisti uzņēmumam, darba produktivitāti un efektivitāti, gan par darba devēju atbalsta un/ vai motivēšanas veidiem darbinieku iesaistei izglītībā, gan par konkrētiem veidiem, kā attīstīt mācīšanās kultūru uzņēmumā, piemēram, uzņēmuma vērtību definēšana un iedzīvināšana, bonusi tiem darbiniekiem, kas iesaistās mācību aktivitātēs, dažādu mācību aktivitāšu piedāvāšana darba vietā un pēcāk jau ārpus tās, dažādu mācīšanās formātu piedāvājums – klātienē, attālināti u.tml., mācību nedēļu un/ vai mēnešu organizēšana u.c. Darba devēju izglītošanā un informēšanā, pēc Izvērtējuma autoru domām, var iesaistīties gan pašvaldības, t.sk. PI koordinatori, (vietējā līmenī), gan plānošanas reģioni (reģionālā līmenī), gan sociālie partneri (reģionālā un nacionālā līmenī).

¹⁴⁶ Romele, L. (n.d.). Uzņēmumu līdzdalība mācību organizēšanā un arodbiedrību iesaiste. Status quo. Pieejams: <http://www.muzizglitiba.lv/node/246> (sk. 05.05.2020.)

Ieteikums #14: Attīstīt jaunu PI ilgtspējīgu finansējuma modeli sadarbībā ar darba devējiem un sociālajiem partneriem – **nozaru prasmju fondus**. To priekšnosacījums ir iepriekšējā ieteikuma īstenošana – darba devēju izpratne par darbinieku izglītošanās nozīmi un motivācija investēt darbinieku profesionālajā izaugsme. Prasmju fonda finanšu līdzekļi tiek iegūti no darba devējiem, t.i., veicot iemaksas fondā, piemēram, 0,2% no uzņēmuma apgrozījuma nodokļa gadā (Nīderlandes piemērs) vai konkrētu summu gadā par katru strādājošo (piemēram, 360 EUR, kā tas ir Dānijā). Iemaksas fondos var tikt veiktas arī novirzot šim mērķim noteiktu daļu no darbinieku ienākumu nodokļa. Prasmju fondu izveide tiek balstīta uz darba koplīgumiem, slēdzot ģenerālvienošanas nozarē. Arodbiedrību pārstāvji tiek iesaistīti lēmumu pieņemšanā par mācību organizēšanu konkrētajā uzņēmumā. Prasmju fonda resursu izlietojuma izvēle ir diskutējama starp iesaistītajām pusēm – sociālajiem partneriem (arodbiedrību), nozaru asociācijām, darba devējiem. Kā liecina citu valstu pieredze, tie var tikt izmantoti dažādiem mērķiem – uzlabot nozarē strādājošo prasmes, segt darbinieka darba algas izmaksas mācību laikā, veikt prasmju analīzi, segt mācību izmaksas, īstenot izglītības programmu licencēšanu u.c. Vēl viens no iespējamajiem variantiem ir individualizētas sistēmas veidošana, kas paredz, ka katram prasmju fonda sistēmas dalībniekam (darbiniekam) ir tiesības uz noteiktu mācību stundu skaitu vai naudas summu gadā, kuru dalībnieks izmanto pēc saviem ieskatiem vai arī ar darba devēja saskaņojumu. Kaut arī katra konkrētā modeļa izvēlē iesaistīto pušu funkcijas ir precizējamas, kopumā to sadalījums veidojas šādi: valsts nosaka kopējo PI politikas ietvaru, virsmērķi, darba tirgus prognozēs balstītu izglītības pieprasījumu, izstrādā nepieciešamo regulējumu, veic grozījumus esošajos normatīvajos aktos, kur attiecināms, piedalās fondu pārvaldībā, nodrošina izglītības kvalitātes standartus; sociālie partneri atbild par prasmju fondu izveides un darbības nosacījumu iekļaušanu koplīgumos, vienošanas ar darba devējiem par konkrētiem nosacījumiem attiecībā uz darba devēju investīcijām fondos, piedalās fondu pārvaldībā; darba devēji investē finanšu resursus darbaspēka izglītošanai (investīcijas vai to daļa var būt piesaistītas arī darbinieku darba algai, piemēram, jau minētā ienākumu nodokļa veidā), piedalās fondu darbības nosacījumu izstrādē un pārraudzībā, atbalsta darbinieku iesaistīšanos izglītības pasākumos.

Ieteikums #15: Attīstīt **integrētu nodarbinātības un mācību konsultāciju pakalpojumu sniegšanu darba vidē** sadarbībā ar pašvaldību PI koordinatoriem, darbinieku interešu pārstāvjiem (arodbiedrībām, NVO, karjeras konsultantiem u.c.) un darba devējiem atkarībā no pašvaldības lieluma un darbinieku interešu pārstāvju darbības pašvaldībā. Attiecībā uz PI koordinatoriem šis ieteikums ieviešams ar nosacījumu, ka tiek celta PI koordinatoru kompetence un kapacitāte (sk. ieteikumus #11, 12). Integrētu nodarbinātības un mācību konsultāciju sniegšanas darba vidē pakalpojums ir vērsts uz nodarbināto pieaugušo **motivācijas iesaistīties mācībās celšanu** un balstīts uz Izvērtējumā identificēto labās prakses piemēru vienā no pašvaldībām. Tas paredz pašvaldības PI koordinators proaktīvu darbību, veidojot sadarbību starp izglītības mērķu grupu (pieaugušo nodarbināto, piemēram) un darba devēju, t.sk. iesaistot šīs sadarbības veidošanā darbinieku interešu pārstāvjus. Pakalpojuma pamatā ir iespēja potenciālajam mācību dalībniekam un reizē darbiniekam iepazīties ar iespējamo nākamo darba vietu un/vai profesiju darba vidē, vienlaikus saņemot konsultāciju par mācību iespējām un vienojoties ar darba devēju par nodarbinātību uzņēmumā pēc mācību pabeigšanas. Šāda pieeja piemērota gadījumiem, kad darbinieks vēlas mainīt savu profesiju vai darba vietu, vai paredzams, ka esošā darba vieta varētu pārtraukt savu darbību, pārstrukturēties u.tml., kamēr citā uzņēmumā ir darbaspēka trūkums. PI koordinators uzdevums būtu pārzināt savā pašvaldībā nodarbinātības situāciju un sadarboties ar pašvaldības struktūrvienībām (piemēram, attīstības nodaļām) un darbiniekiem, kas strādā ar pašvaldības uzņēmējiem, kā arī darbinieku interešu pārstāvjiem, kur iespējams.

Rezumējot Izvērtējuma secinājumus, redzams, ka nodarbināto ar zemu kvalifikāciju iesaistes mācībās paaugstināšanai aktivitātes ir veicamas vairākos līmeņos. Pirmkārt, PI pārvaldības līmenī ir nepieciešams skaidrs funkciju un atbildību sadalījums, izstrādājot ilgtspējīgu un normatīvajā regulējumā nostiprinātu PI sistēmu, kas aptver nacionālo, reģionālo un pašvaldību līmeni. Otrkārt,

Latvijas uzņēmumos nepieciešams attīstīt uz mācībām orientētu iekšējo kultūru, veidojot kā darba devēju, tā darbinieku izpratni par izglītības nozīmi nodarbinātības kontekstā mūža garumā. Treškārt, uzlabojoties uzņēmumu iekšējai kultūrai, kas vērsta uz atbalstu mūžizglītībai, tiktu veicināta arī nodarbināto ar zemu kvalifikāciju izpratne par mācību ietekmi uz viņu darba situāciju. Ārvalstu pieredze rāda, ka šo pasākumu īstenošana ir ilgstošs un nepārtraukts process, kurā jābūt iesaistītām visām ieinteresētajām pusēm – politikas veidotājiem, pašvaldībām un sociālajiem partneriem (darba devēju un darbinieku pārstāvjiem).

3.1. tabulā ir sniegts Izvērtējuma rezultātā izstrādāto ieteikumu apkopojums, nosakot katram ieteikumam tā būtību (tehnisks vai stratēģisks ieteikums), atbildīgo institūciju, finansējuma avotu, ietekmi uz valsts un pašvaldību budžetu, ja attiecināms. Ieteikumu īstenošanas indikatīvās izmaksas ir norādītas tajos gadījumos, kad tiek piedāvāti specifiski atbalsta instrumenti nodarbināto iesaistei mācībās. Indikatīvo izmaksu noteikšanā ir izmantoti dati par līdzīgu atbalsta instrumentu izmaksām (piemēram, stipendiju gadījumā atbilstoši NVA nodrošinātajām bezdarbnieku apmācību stipendijām), normatīvais regulējums, konkrēti, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums, ārvalstu pieredze un nozares profesionāļu sniegtā informācija par izglītības programmu izstrādes un nodrošināšanas izmaksām. Ieteikumu ieviešanas termiņš ir noteikts atbilstoši trīs kategorijām – īstermiņā ieviešams ieteikums (viena gada laikā), vidējā termiņā ieviešams ieteikums (divu līdz septiņu gadu laikā) un ilgtermiņā (vairāk nekā septiņu gadu laikā) ieviešams ieteikums.

3.1. tabula. Ieteikumi nodarbināto pieaugušo iesaistīšanai PI

Ieteikums	Ieteikuma būtība	AI	Finansējuma avots	Ietekme uz valsts, pašvaldību budžetu un indikatīvās izmaksas	Ieteikuma ieviešanas termiņš
1. Balstoties uz esošajām iestrādēm un resursiem, t.sk. ES fondu atbalstītajos projektos PI jomā, izveidot ilgtspējīgu PI sistēmu, aptverot nacionālo, reģionālo un pašvaldību līmeni. Izstrādāt PI sistēmas normatīvo ietvaru, nosakot iesaistīto pušu atbildību, funkcijas un finansējuma avotus to īstenošanai	Stratēģisks	IZM	Valsts budžets, ES fondu finansējums	Nav ietekmes uz valsts budžetu. Ieteikums īstenojams esošā budžeta ietvaros.	Vidēja termiņa ieteikums
2. Darba tirgus prognozēm atbilstoša mācību piedāvājuma veidošanas nodarbinātajiem mehānisma iedzīvināšana praksē, iesaistot pašvaldību,	Stratēģisks	IZM, EM, PIPP, pašvaldības, nozaru asociācijas	Valsts un pašvaldību budžets, privātais kapitāls, ES fondu finansējums	Nav ietekmes uz valsts un pašvaldību budžetu. Ieteikums īstenojams esošā budžeta ietvaros.	Īstermiņa ieteikums

darba devēju un nozaru profesionālās organizācijas, kā arī izglītības piedāvātājus.				Ietekme uz privāto budžetu nav nosakāma. ES fondu finansējums esošo atbalstīto projektu budžeta ievaros.	
3. Karjeras izglītības pasākumu atbalsts vispārējās izglītības līmenī	Stratēģisks un tehnisks	IZM, VIAA, VISC	Valsts budžets, ES fondu finansējums	Ieteikums īstenojams esošā budžeta ietvaros. ES fondu finansējums esošo atbalstīto projektu budžeta ievaros.	Īstermiņa ieteikums
4. Nodrošināt iespējas atgriezties izglītības sistēmā tiem pieaugušajiem, kas dažādu iemeslu dēļ no tās ir atbiruši, lai varētu iegūt nepieciešamo bāzes izglītību - pabeigt pamatzglītības, vidējās izglītības vai sākotnējās profesionālās izglītības pakāpi, organizatoriskā un pedagoģiskā ziņā pielāgotās programmās tieši pieaugušajiem.	Tehnisks	IZM, pašvaldības	Valsts budžets, pašvaldību budžets	Ir ietekme uz valsts un pašvaldību budžetu, tās apmērs nosakāms atbilstoši mērķa grupas pieprasījumam. Izdevumu pozīcijas ir pedagogu profesionālā pilnveidei darbam ar pieaugušajiem un pedagogu atalgojums.	Vidēja termiņa ieteikums
5. Paplašināt mācību piedāvājumu pamatprasmju un mūžizglītības kompetenču apguvei (digitālās kompetences, daudzvalodu kompetence, personīgā, sociālā un mācīšanās kompetence)	Tehnisks	IZM	Valsts un pašvaldību budžets, privātais kapitāls, ES fondu finansējums	Nav ietekmes uz valsts un pašvaldību budžetu. Ieteikums īstenojams esošā budžeta ietvaros.	Īstermiņa ieteikums
6. Paaugstināt PIKC iesaisti PI īstenošanā nodarbinātajiem ar zemu kvalifikāciju, organizatoriski pielāgojot profesionālās	Tehnisks	IZM, PIKC	Valsts budžets, ES fondu finansējums	Nav ietekmes uz valsts budžetu. Ieteikums īstenojams esošā budžeta ietvaros.	Vidēja termiņa ieteikums

tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmas nodarbinātajiem, t.sk. ar zemu kvalifikāciju.				ES fondu finansējums esošo projektu ietvaros, kas vērsti uz PI un profesionālo izglītību.	
7. Nodrošināt finansiālu mācību atbalstu (stipendiju) PI iesaistītajiem zemas kvalifikācijas profesijās nodarbinātajiem, īpaši tiem, kuriem ir zemi ienākumi vai kuri iesaistītās mācībās īpaši atbalstāmās nozarēs	Stratēģisks un tehnisks	IZM, VIAA	Valsts budžets, ES fondu finansējums	Vienai personai paredzēt stipendiju 5,00 EUR dienā, mēnesī vienai personai 100 EUR	Vidēja termiņa ieteikums
8. Mobilitātes atbalsts transporta un dienesta viesnīcu izmaksu segšanai	Tehnisks	IZM, VIAA	Valsts budžets ES fondu finansējums	Vidēji vienai personai 200 EUR	Īstermiņa ieteikums
9. Finansiāls atbalsts iesaistei mācībās personām ar invaliditāti ar individuālu izlietojuma iespējām (konkrētas naudas summas piešķiršana, kas izmantojama iesaistei mācībās atbilstoši individuālām vajadzībām)	Tehnisks	IZM, LM, VIAA	Valsts budžets ES fondu finansējums	Vienai personai paredzamā atbalsta apmērs ir diskutējams ar mērķa grupas interešu pārstāvjiem.	Vidēja termiņa ieteikums
10. Īstenot PI pārvaldību reģionālā līmenī, piemēram, izveidojot reģionālo PI koordinātoru tīklu, kas cita starpā sniegtu atbalstu sava reģiona pašvaldību PI koordinātoriem	Stratēģisks	IZM, plānošanas reģioni	Valsts budžets, ES fondu finansējums	Ietekme uz valsts budžetu. ES fondu finansējums PI sistēmas izveides līmenī (saistībā ar ieteikumu #1).	Vidēja termiņa ieteikums
11. Izstrādāt un nodrošināt PI koordinātoru neformālās izglītības programmu, tādējādi ceļot PI koordinātoru kapacitāti un kompetenci mērķa grupas sasniegšanā,	Stratēģisks un tehnisks	IZM	Valsts un pašvaldību budžets, ES fondu finansējums	Programmas izstrāde 1200 EUR (36-40 h programmai) Programmas nodrošināšana 1000 EUR (36-40 h programmai)	Vidēja termiņa ieteikums

motivēšanā un konsultēšanā				Programmas apguve vienam dalībniekam 120 EUR (36-40 h programmai)	
12. Ieviest pilnas slodzes PI koordinators amata vietu pašvaldībās, nosakot to pienākumus, atbildību un atbilstošu atalgojumu	Stratēģisks	Pašvaldības, IZM	Valsts un/vai pašvaldību budžets	PI koordinators pilnas slodzes darba atalgojums atbilstoši 9. mēnešalgu grupai (līdz 1190 EUR mēnesī), darba devēja nodokļi (kopējās ar darbinieka atalgojumu paredzamās izmaksas – 1477 EUR) un darba vietas iekārtošanas izmaksas, ja nepieciešams.	Vidēja termiņa ieteikums
13. Attīstīt mācīšanās kultūru uzņēmumos un darba devēju izpratni par tās ietekmi uz uzņēmuma darbību.	Stratēģisks un tehnisks	Pašvaldības, LBAS, LDDK	Pašvaldību budžets. LBAS, LDDK budžets.	Pašvaldību PI koordinators atalgojums (sk. iepriekš indikatīvās izmaksas vienam darbiniekam).	Vidēja termiņa ieteikums
14. Attīstīt jaunu modeli PI finansējumam sadarbībā ar darba devējiem un sociālajiem partneriem – prasmju fondus	Stratēģisks un tehnisks	IZM, LBAS, nozaru asociācijas, LDDK	Valsts budžets (fonda izveidei), ES fondu finansējums, LBAS, LDDK budžets (fonda izveidei), privātais kapitāls.	Ietekme uz valsts budžetu nav precīzi nosakāma, jo tas ir atkarīgs no izveidotā modeļa (piemēram, valsts līdzfinansējums sākotnējā posmā). LBAS, LDDK esošā budžeta ietvaros, t.sk. ES fondu finansējums.	Vidēja termiņa ieteikums

				Privātais kapitāls, piemēram, 0,1-0,2 % no uzņēmuma apgrozījuma nodokļa.	
15. Attīstīt integrētu nodarbinātības un mācību konsultāciju pakalpojumu sniegšanu darba vidē sadarbībā ar pašvaldību PI koordinatoriem, sociālajiem partneriem un darba devējiem	Stratēģisks	IZM, pašvaldības LBAS, LDDK	Valsts un/vai pašvaldību budžets	PI koordinators pilnas slodzes darba atalgojuma ietvaros. PI koordinators pilnas slodzes darba atalgojums atbilstoši 9. mēnešalgu grupai (līdz 1190 EUR mēnesī)	Vidēja termiņa ieteikums

Anotācija

<p>Pētījuma mērķis, uzdevumi un galvenie rezultāti</p> <p>Pētījuma mērķis - izstrādāt nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju raksturojumu un identificēt to mācību vajadzības un efektīvākās sasniegšanas stratēģijas to iesaistei mācībās. Galvenie uzdevumi - noteikt mērķa grupas motivāciju un šķēršļus iesaistīties mācībās; noskaidrot mācību pieredzi, nepieciešamos atbalsta pasākumus un informācijas izplatīšanas kanālu atbilstību; veikt izpēti 119 pašvaldībās par pieaugušo izglītības darba organizāciju un īstenošanu; apkopot ārvalstu pieredzi; sagatavot secinājumus un ieteikumus.</p> <p>Pētījuma rezultāti – Latvijā nav skaidrs pieaugušo izglītības funkciju sadalījums, izglītības pasākumi tiek pamatā finansēti no ES fondiem, pašvaldību darbs šajā jomā ir fragmentārs, pieaugušo izglītības koordinātoru darbība ir drīzāk formāla. Nodarbināto ar zemu kvalifikāciju galvenie izglītošanās motivāciju stiprinošie faktori ir tūlītēji ieguvumi, vēlme apgūt zināšanas, kas ir saistītas ar viņu esošo nodarbošanos. Līdz šim dalība mācībās būtiski neietekmē mērķa grupas nodarbinātības situāciju. Lai sekmētu nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju iesaisti mācībās, nepieciešams pastiprināti strādāt ar darba devējiem, attīstīt pieaugušo izglītības atbalsta instrumentus, finansiāli motivēt mērķa grupu un celt pieaugušo izglītības koordinēšanā iesaistītā personāla kompetenci.</p>	<p>The main aim, tasks and results of the study</p> <p>The aim of the study is to develop a portrait of low-skilled adults and to identify their learning needs and the most effective strategies for their involvement in adult education. The main tasks - to determine the motivation of the target group and obstacles to engage in adult education; to find out the learning experience, the necessary support measures and the adequacy of information dissemination channels; to analyze the situation in 119 local governments on the organization and implementation of adult education; to gather foreign experience; to make conclusions and recommendations.</p> <p>Results of the study - in Latvia there is no clear division of adult education functions defined in the national legislation, educational activities are mainly financed from EU funds, the work of local governments in this field is insufficient, the activity of the adult education coordinators is rather formal. The main factors that strengthen the motivation of low-skilled employees to learn are the immediate benefits and the desire to acquire knowledge that is related to their current occupation. To date, participation in training does not significantly affect the employment situation of the target group. In order to promote the involvement of low-skilled adults in training, it is necessary to work more intensively with employers, develop adult education support tools, financially motivate the target group and increase the competence of the staff involved in the coordination of adult education activities.</p>
<p>Galvenās pētījumā aplūkotās tēmas</p>	<p>Pētījumā ir aplūkotas šādas tēmas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju statistiskais portrets 2018. gadā; 2) nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju izglītības pieredze, motivācija un šķēršļi; 3) pieaugušo izglītības sistēma un piedāvājums nacionālā un pašvaldību līmenī; 4) pieaugušo izglītības organizēšana un īstenošana pašvaldībās; 5) ārvalstu pieredze nodarbināto pieaugušo iesaistīšanā mācībās.
<p>Pētījuma pasūtītājs</p>	<p>LR Finanšu ministrija</p>

Pētījuma īstenotājs	Nodibinājums "Baltic Institute of Social Sciences"
Pētījuma īstenošanas gads	18.10.2019.-29.05.2020.
Pētījuma finansēšanas summa un finansēšanas avots	42 377,83 EUR (ar PVN)
Pētījuma klasifikācija*	Pētījums atbilst divām pētījumu kategorijām: 1) sabiedriskās domas pētījums; 2) padziļinātas ekspertīzes pētījumi politikas vai tiesiskā regulējuma izstrādei, politikas analīzei un ietekmes novērtēšanai.
Politikas joma, nozare**	6. Izglītības un zinātnes politika 6.1. Mūžizglītības sistēmas attīstība
Pētījuma ģeogrāfiskais aptvērums (visa Latvija vai noteikts reģions/novads)	Visa Latvija
Pētījuma mērķa grupa/-as (piemēram, Latvijas iedzīvotāji darbības vecumā)	Pētījumā piedalījās šādas mērķa grupas: 1) nodarbinātie pieaugušie vecumā no 25 gadiem, kas ir nodarbināti 8.,9. pamatprofesiju grupās; 2) 8.4.1. SAM projekta dalībnieki – nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju; 3) pašvaldību pārstāvji jautājumos par mūžizglītību un pieaugušo izglītību; 4) izglītības politikas veidotāji un īstenotāji 5) pieaugušo izglītības piedāvātāji.
Pētījumā izmantotās metodes pēc informācijas ieguves veida:	
1) tiesību aktu vai politikas plānošanas dokumentu analīze	Izmantota
2) statistikas datu analīze	Izmantota
3) esošo pētījumu datu sekundārā analīze	Izmantota
4) padziļināto/expertu interviju veikšana un analīze	Izmantota
5) fokusa grupu diskusiju veikšana un analīze	Nav izmantota
6) gadījumu izpēte	Nav izmantota
7) kvantitatīvās aptaujas veikšana un datu analīze	Izmantota
8) citas metodes (norādīt, kādas)	-
Kvantitatīvās pētījuma metodes (ja attiecināms):	
1) aptaujas izlases metode	Tika veiktas trīs aptaujas: 1) tiešsaistes aptauja; 2) tiešsaistes aptauja; 3) ģenerālās kopas telefona aptauja.
2) aptaujāto/anketēto respondentu/vienību skaits	1) 453 nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju; 2) 222 8.4.1. SAM projekta dalībnieki; 3) 119 pašvaldību pārstāvji.

Kvalitatīvās pētījuma metodes (ja attiecināms):	
1) padziļināto/ekspertu interviju skaits (ja attiecināms)	22 padziļinātās intervijas ar 8.4.1. SAM projekta dalībniekiem; 13 ekspertu intervijas ar 21 ekspertu
2) fokusa grupu diskusiju skaits (ja attiecināms)	-
Izmantotās analīzes grupas (griezumi)	
Pētījuma pasūtītāja kontaktinformācija	Dace Beļajeva, tālr. 67095636, e-pasts: Dace.Belajeva@fm.gov.lv
Pētījuma autori*** (autortiesību subjekti)	Nodibinājums "Baltic Institute of Social Sciences"

Pielikumi

1. pielikums. Nodarbināto ar zemu kvalifikāciju aptaujas anketa

Lūdzam Jūs piedalīties Finanšu ministrijas uzdevumā veiktajā aptaujā, ko sadarbībā ar NORSTAT organizē nodibinājums „Baltic Institute of Social Sciences”. Aptaujas mērķis ir noskaidrot Latvijas pieaugušo iedzīvotāju vajadzības un pieredzi mācīties, t.sk.,ursos, mācoties darbavietā uz vietas vai izglītības iestādē, kā arī iespējamām grūtībām. Lūdzam Jūs piedalīties aptaujā arī tad, ja uzskatāt, ka Jums šobrīd nav vajadzības mācīties, jo mūs interesē visu Latvijas pieaugušo iedzīvotāju viedoklis. Aptauja ir anonīma, un dati tiks analizēti apkopotā veidā. Aptaujas aptuvenais ilgums ir 10 minūtes. Būsim ļoti pateicīgi, ja Jūs piedalīsieties aptaujā un līdz... [datums] aizpildīsiet aptaujas anketu pēc pievienotās saites!

D1. Jūsu dzimums:

Vīrietis	1
Sieviete	2

D2. Jūsu vecums: |__|__| pilni gadi

D3. Kāda ir Jūsu izglītība (augstākais pabeigtās izglītības līmenis)?

Nepabeigta pamatskola, pamatskola (līdz 9 klasēm) vai nepabeigta vidējā	1
Vispārīgā vidējā izglītība (vidusskola)	2
Profesionālā vidējā/ vidējā speciālā	3
Augstākā (iegūts bakalaura, maģistra vai līdzvērtīgs grāds)	4

D4. Kādā amatā/ profesijā Jūs šobrīd strādājat savā pamata darbavietā? *Izvēlēties vienu, vispiemērotāko atbildi.*

Viesnīcu, biroju un māju apkopējs un palīgs mājas darbos (istabene, veļas mazgātājs, gludinātājs, logu mazgātājs u.tml.)	1
Lauksaimniecības, mežsaimniecības vai zivsaimniecības strādnieks (dārzkopības strādnieks, lopkopējs, slaucējs, mežstrādnieks, zivju apstrādes iekārtu strādnieks)	2
Raktuvju, būvniecības, ceļubūves, ražošanas vai transporta <u>palīgstrādnieks</u>	3
Iesaiņotājs vai komplektētājs	4
Noliktavas strādnieks, krāvējs, preču izvietotājs	5
Virtuves strādnieks, zivju vērējs, pārtikas produktu sagatavošanas palīgstrādnieks ātrās ēdināšanas uzņēmumā	6
Sētnieks, atkritumu savācējs vai šķirotājs	7
Rūpniecisko iekārtu operators (piemēram, pārtikas, ķīmisko, koksnes, metāla apstrādes, iepakojšanas iekārtu operators)	8
Mašīnu, izstrādājumu un iekārtu montieris	9
Lokomotīves vadītājs, mašīnists, mašīnista palīgs, dzelzceļa pārmijnieks u.tml.	10
Kravas mašīnas, autobusa šoferis, taksometra šoferis, lauksaimniecības, karjeru izstrādes, meža un ceļu būves un uzturēšanas tehnikas u.tml. vadītājs	11
Autoceltnu un citu kraušanas iekārtu operators	12
Kuģa klāja komandas strādnieks (bocmanis, matrozis, kuģa motorists u.tml.)	13
Cits nekvalificēts darbs, gadījumu darbu strādnieks, garderobists, preču piegādātājs, ēkas vai autostāvvietas dežurants u.tml.	14

Kvalificēts strādnieks vai amatnieks (mūrnieks, jumīkis, santehniķis)	15
Kvalificēts lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieks (dārznieks, biškopis, lopkopis)	16
Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks (pavārs, viesmīlis, veikalu pārdevējs)	17
Kalpotājs (bibliotekārs, sekretāre, ceļojumu konsultants)	18
Speciālists (feldšeris, zobārsts, biroju vadītājs)	19
Vecākais speciālists (inženieris, arhitekts, ārsts, pedagogs, jurists, programmētājs)	20
Vadītājs (komercdirektors, uzņēmumu vadītājs, ražošanas vadītājs)	21

Turpināt aptauju, ja D4 ir 1-14. atbilžu variants. Pārējiem (15.-21. atbilde) → beigt aptauju

D5. Kā Jūs raksturotu savu statusu savā darbavietā? Izvēlēties vienu, vispiemērotāko atbildi.

Algots darbinieks ar darba līgumu uz nenoteiktu laiku (pastāvīgs darbs)	1
Algots darbinieks ar darba līgumu uz noteiktu laiku vai par noteikta darba izpildi (pagaidu darbs)	2
Algots darbinieks bez noslēgta darba līguma	3
Uzņēmuma īpašnieks	4
Pašnodarbināta persona (bez algotiem darbiniekiem)	5
Nezinu	6
Atsakos atbildēt / Nav atbildes	7

D6. Vai Jūs strādājat...

Pilnu (normālu) darba laiku (vismaz 40 stundas nedēļā)	1
Nepilnu darba laiku (mazāk par 40 stundām nedēļā)	2

D7. Kurš no zemāk minētajiem variantiem vislabāk atbilst tam, kā tiek organizēts Jūsu darbs?

Standarta darba laiks (no 8-9 rītā līdz 17-18 vakarā)	1
Maiņu darbs	2
Darba stundas mainās atkarībā no pasūtījumu skaita ar dīkstāves periodiem	3
Sezonāls darbs atkarībā no tā, vai ir piemēroti laika apstākļi, ražas novākšanas laiks, gadalaiks (vasara vai ziema)	4
Cits (ierakstiet, kāds?)	5

D8. Cik personu strādā Jūsu pamatdarba vietā (ieskaitot vadītāju)?

1 līdz 9 personas	1
10 līdz 19 personas	2
20 līdz 49 personas	3
50 līdz 249 personas	4
250 personu vai vairāk	5
Precīzi nezinu, tomēr 10 vai vairāk personu	6
Atsakos atbildēt / Nav atbildes	7

D9. Kādā valodā Jūs galvenokārt runājat ģimenē?

Latviešu	1
Krievu	2
Cita valoda	3

D10. Kurā Latvijas reģionā Jūs dzīvojat? → [attēlā tiek parādīta reģionu karte, pēc tam tiek jautāts par apdzīvotās vietas tipu un pēc tam, ja nepieciešams, tiek parādīts attiecīgā reģiona novadu saraksts]

D11. Apdzīvotās vietas tips: → no NORSTAT standarta jautājumu bloka

D12. Novads → no NORSTAT paneļa informācijas

Turpinājumā jautājumi par to, cik lielā mērā Jūsu darbā un ikdienas dzīvē rodas vajadzība mācīties un kādas ir Jūsu iespējas.

A1. Cik lielā mērā Jūs piekrītat vai nepiekrītat zemāk izteiktajiem apgalvojumiem par iespējām un vajadzību mācīties Jūsu pašreizējā dzīves situācijā? *Viena atbilde katrā rindiņā. Izteikumus rotēt!*

	Pilnībā piekrītu	Drīzāk piekrītu	Drīzāk nepiekrītu	Pilnībā nepiekrītu	Grūti pateikt
1) Es runāju ar man pazīstamiem cilvēkiem par iespēju mācīties	1	2	3	4	5
2) Mani ģimenes locekļi atbalstītu manu iesaistīšanos mācībās	1	2	3	4	5
3) Man nav būtisku šķēršļu iesaistīties mācībās	1	2	3	4	5
4) Es pats varu izvēlēties, vai man mācīties vai nē	1	2	3	4	5
5) Mācības dotu man iespēju nopelnīt vairāk	1	2	3	4	5
6) Mācības man dotu iespēju uzzināt kaut ko jaunu	1	2	3	4	5
7) Mācības dotu man iespēju iegūt darbam nepieciešamās zināšanas un prasmes	1	2	3	4	5
8) Man svarīgi cilvēki atzinīgi novērtētu, ja es mācītos	1	2	3	4	5
9) Es neredzu sev pārāk lielu ieguvumu no mācībām	1	2	3	4	5
10) Esmu par vecu, lai ietu mācīties	1	2	3	4	5
11) Es būtu labs darbinieks, ja piedalītos mācībās	1	2	3	4	5
12) Es nepiedalos mācībās, jo mans darba devējs to neatbalsta	1	2	3	4	5
13) Mani pienākumi darbā prasa regulāru mācīšanos	1	2	3	4	5
14) Manā darbā ir ieviestas jaunas tehnoloģijas, kas prasa mācīties/ apgūt jaunas prasmes	1	2	3	4	5

A2. Ko no zemāk minētā Jums šobrīd nepieciešams mācīties/ tuvākajā laikā vēlētos mācīties? Iespējamās vairākas atbildes.

Auto remontu, auto atslēdznieka profesiju	1,
Celtniecības darbus	2,
Ēdiena gatavošanu, pavāra profesiju	3,
Elektrotehniku, auto elektriķa profesiju	4,
Galdniecības darbus	5,
Metināšanu	6,
Prasmes darbā ar mežsaimniecības tehniku	7,
Darbu ar programmvadības darbapaldiem (CNC)	8,
C vai D kategorijas autovadītāja tiesības/ to atjaunošana (95 kods)	9,
Traktortehnikas tiesību iegūšana	10,
Dārzkopību	11,
Skaistumkopšanu: friziera, manikīra veikšanu u.tml.	12,
Svešvalodas, datorlietošanas prasmes manā profesijā/ nozarē	13,
Citas prasmes/ profesiju (lūdzu, norādiet)	14,
Neko no iepriekš minētā	15

A3. Vai pēdējo 12 mēnešu laikā Jūs esat meklējis informāciju par iespējam mācīties – apmeklēt kursus, mācības u.tml.?

Jā	1
Nē	2

A4. Kopumā cik viegli vai grūti, Jūsuprāt, Latvijā ir atrast informāciju par iespējam mācīties pieaugušajiem – iestādēm, izglītības programmām, kursiem u.tml.?

Ļoti viegli	1
Drīzāk viegli	2
Drīzāk grūti	3
Ļoti grūti	4
Nezinu/ grūti pateikt	5

Jautājumi tiem, kas IR meklējuši informāciju par mācību iespējām (A3 = 1)

A5. Vai, interesējoties par mācību iespējām, Jūs darījāt kaut ko no zemāk minētā? Lūdzu, atzīmējiet, kurus avotus esat izmantojis? Iespējamās vairākas atbildes.

Dzirdēju informāciju par mācību iespējām radio, televīzijā, drukātajos preses izdevumos	1,
Apmeklēju interneta lapu: www.macibaspieaugusajiem.lv	2,
Apmeklēju vietējās pašvaldības interneta mājas lapu	3,
Sazinājos ar pašvaldības darbinieku, kas pastāstīja par mācību iespējām	4,
Apmeklēju Nodarbinātības valsts aģentūru (NVA)	5,
Meklēju informāciju sociālajos tīklos (facebook.com, draugiem.lv u.tml.)	6,
Meklēju informāciju sludinājumu vietnēs internetā (piemēram, ss.com)	7,
Dzirdēju/ uzzināju no darba devēja, kolēģiem vai radiem un draugiem	8,
Nesmu izmantojis nevienu no nosauktajiem avotiem	9

A6. Vai pēdējo 12 mēnešu laikā Jūs kaut ko mācījāties, piemēram,ursos, semināros, pašmācības ceļā u.tml.?

Jā	1
Nē	2

Jautājums tiem, kas mācības neuzsāka (A6 = 2)

A7. Kāpēc neaizgājāt mācīties, lai gan interesējāties par iespējām? Iespējamās vairākas atbildes.

Nevarēju atrast informāciju par man piemērotiem kursiem vai mācību pasākumiem	1,
Nebija man piemērotu kursu vai mācību pasākumu	2,
Netika savākta pietiekami liela grupa, lai mācības notiktu	3,
Nevarēju atvēlēt laiku	4,
Nebija pietiekami daudz naudas	5,
Pārāk sarežģīti bija nokļūt mācību vietā	6,
Biju slims	7,
Bija jāaprūpē bērni, citi ģimenes locekļi	8,
Mani ģimenes locekļi iebilda/ neatbalstīja manu vēlēšanos mācīties	9,
Darba devējs nevēlējās palaist no darba, lai varētu apmeklēt nodarbības	10,
Grūtības mācīties latviešu valodā	11,
Citi iemesli (lūdzu, norādiet)	12,

Jautājums tiem, kas uzsāka mācības (A6 = 1)

A8. Kādi ir/ bija galvenie iemesli, kādēļ Jūs mācījāties? Iespējamās vairākas atbildes.

Lai labāk paveiktu darbu	1,
Lai uzlabotu karjeras iespējas	2,
Lai mazinātu iespēju zaudēt darbu	3,
Lai uzlabotu iespēju mainīt darbu/ profesiju	4,
Lai sāktu uzņēmējdarbību/ savu biznesu	5,
Bija obligāti jāpiedalās/ darba devējs pieprasīja	6,
Lai iegūtu ikdienas dzīvē noderīgas zināšanas/ prasmes	7,
Lai uzlabotu zināšanas/ prasmes par to, kas mani interesē	8,
Lai iegūtu sertifikātu	9,
Lai iepazītos ar citiem cilvēkiem / sava prieka pēc	10,
Citi iemesli (ierakstiet, kāds?)	11,

A9. Kad notika Jūsu mācības? Atbildiet arī tad, ja Jūs turpināt mācīties!

Darba laikā	1
Darba dienās pēc darba laika beigām	2
Nedēļas nogalēs, brīvdienās	3

A10. Cik daudz no iegūtajām zināšanām vai prasmēm Jūs izmantojat vai plānojat izmantot?

Daudz	1
Pietiekami	2
Ļoti maz	3
Nemaz	4
Nav atbildes	5

A11. Vai jaunās prasmes un zināšanas, kas tika iegūtas mācību laikā, Jums ir palīdzējušas kādā no minētajiem veidiem? Iespējamās vairākas atbildes.

Jauna darba atrašana	1,
Paaugstinājums amatā	2,
Lielāka samaksa/ alga	3,
Jauni darba pienākumi (uzdevumi)	4,
Labāki darba rezultāti	5,
Darba devēja uzslava vai atzinība	6,
Personiski ieguvumi (satikt citus cilvēkus, uzlabot vispārējās prasmes utt.)	7,
Jaunas idejas personīgā biznesa veidošanai	8,
Uzlabojumi ikdienas dzīvē (piemēram, ēdiena gatavošana, mājas remonts, dārza iekārtošana, izdevumu plānošana u.tml.)	9,
Vēl nav rezultātu	10

Jautājumi tiem, kas NAV meklējuši informāciju par mācību iespējām (A3 = 2)

A12. Kas Jūs varētu mudināt piedalīties mācībās? Iespējamās vairākas atbildes.

Mana priekšnieka/ darba devēja prasība	1,
Iespēja, ka priekšnieks/ darba devējs mani uzskatītu par labu darbinieku	2,
Mācības notiktu manā darbavietā kopā ar citiem kolēģiem	3,
Pazīstamu cilvēku pozitīva pieredze, ieteikumi	4,
Iespēja iegūt augstāku kvalifikāciju	5,
Iespēja saglabāt esošo darbu/ nodarbošanos	6,
Iespēja nopelnīt vairāk	7,
Iespēja mainīt darbu/ profesiju/ amatu	8,
Iespēja uzlabot zināšanas/ prasmes par to, kas mani interesē	9,
Iespēja mācīties par brīvu	10,
Apmaksāti transporta izdevumi	11,
Apmaksāta kopmītne, naktsmājas	12,
Apmaksāta aukle/ pieskatīšana bērnam	13,
Cits iemesls (ierakstiet, kāds?)	14,

A13. Vai Jūs zināt vai esat kaut ko dzirdējis par mājas lapu www.macibaspieaugusajiem.lv?

Nē, pirmo reizi dzirdu/ redzu par tādu mājas lapu	1
Jā, esmu dzirdējis, bet mani tas neinteresē	2
Jā, esmu par to dzirdējis, bet neesmu apmeklējis/ ielūkojies	3
Jā, esmu dzirdējis un esmu aplūkojis	4
Nezinu, grūti pateikt	5

A14. Vai Jūs esat dzirdējis par iespēju sazināties ar pašvaldības darbinieku, kas pastāstītu par mācību iespējām?

Nē, pirmo reizi dzirdu/ redzu par tādu iespēju	1
Jā, esmu dzirdējis, bet mani tas neinteresē	2
Jā, esmu par to dzirdējis, bet neesmu kontaktējies	3
Jā, esmu dzirdējis un esmu kontaktējies ar pašvaldības darbinieku par mācību iespējām	4
Nezinu, grūti pateikt	5

A15. Cik lielā mērā Jūs pievērstu uzmanību informācijai par iespējām mācīties, ja tā tiktu izstāstīta, būtu izlasāma vai pieejama šādās vietās? Viena atbilde katrā rindīņā.

	Noteikti pievērstu uzmanību	Drīzāk pievērstu uzmanību	Drīzāk nepievērstu uzmanību	Noteikti nepievērstu uzmanību	Grūti pateikt
1) Radio, televīzijā, drukātajā presē	1	2	3	4	5
2) Sociālajos tīklos (facebook.com, draugiem.lv u.tml.)	1	2	3	4	5
3) Nodarbinātības valsts aģentūras mājas lapā	1	2	3	4	5
4) Vietējās pašvaldības mājas lapā	1	2	3	4	5
5) Speciālā mājas lapā, kas veltīta mācību jautājumiem (www.macibaspieaugusajiem.lv ; www.muzizglitiba.lv)	1	2	3	4	5
6) Citu valsts iestāžu mājas lapās	1	2	3	4	5
7) Priekšnieka/ darba devēja stāstītais	1	2	3	4	5
8) Kolēģu stāstītais	1	2	3	4	5
9) Pašvaldības darbinieka stāstītais (klātienē vai pa tālruni)	1	2	3	4	5

Jautājumi visiem:

A16. Kā ir mainījušies šādi Jūsu darba apstākļi, salīdzinot ar laika posmu pirms 6 mēnešiem? Viena atbilde katrā rindīņā.

	Uzlabojies/ paaugstinājies	Nav mainījies	Pasliktinājies	Grūti pateikt
1) Ieņemamais amats/ profesija	1	2	3	4
2) Samaksa/ alga	1	2	3	4
3) Darba pienākumi (uzdevumi)	1	2	3	4
4) Darba rezultāti	1	2	3	4

A17. Kā ir mainījušies šādi Jūsu darba apstākļi, salīdzinot ar laika posmu pirms 12 mēnešiem? Viena atbilde katrā rindīņā.

	Uzlabojies/ paaugstinājies	Nav mainījies	Pasliktinājies	Grūti pateikt
1) Ieņemamais amats/ profesija	1	2	3	4
2) Samaksa/ alga	1	2	3	4
3) Darba pienākumi (uzdevumi)	1	2	3	4
4) Darba rezultāti	1	2	3	4

Noslēgumā vēl daži jautājumi par Jums:

D13. Vai Jums ir kāda ilgstoša slimība/ veselības problēma vai invaliditāte?

Jā	1
Nē	2

D14. Vai šī slimība/ veselības problēma vai invaliditāte kaut kādā veidā ierobežo Jūsu ikdienu (darbu, mājsaimniecības darbus, bērnu aprūpi u.tml.)?

Jā	1
Nē	2

D15. Vai Jūsu ģimene var atļauties segt neparedzētus izdevumus 330 euro apmērā no pašu līdzekļiem?

Jā	1
Nē	2

D16. Ņemot vērā Jūsu mājsaimniecības kopējos ienākumus uz rokas, kā Jūsu ģimenei izdodas „savilkt galus kopā”, t.i., nomaksāt nepieciešamos ikdienas izdevumus?

Ar grūtībām	1
Ar nelielām grūtībām	2
Samērā viegli	3
Viegli	4
Grūti pateikt	5

2. pielikums. 8.4.1. SAM projekta dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju – aptaujas anketa

Lūdzam Jūs piedalīties Finanšu ministrijas uzdevumā veiktajā aptaujā par pieredzi, iesaistoties mācībās ar www.macibaspieaugusajiem.lv (ES fondu projektā „Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide”). Aptauju organizē nodibinājums „Baltic Institute of Social Sciences”. Tās mērķis ir noskaidrot Latvijas pieaugušo iedzīvotāju vajadzības un pieredzi mācīties, ieguvumiem un grūtībām saistībā ar mācībām. Aicinām Jūs piedalīties aptaujā arī tad, ja www.macibaspieaugusajiem.lv izvēlētas mācības Jūs uzsākat, taču nepabeidzāt! Aptauja ir anonīma, un dati tiks analizēti apkopotā veidā. Aptaujas aptuvenais ilgums ir 15 minūtes. Būsim ļoti pateicīgi, ja Jūs piedalīsieties aptaujā un līdz 2019. gada... [datums – iesākumā divas nedēļas kopš uzaicinājuma izsūtīšanas dienas] aizpildīsiet aptaujas anketu pēc pievienotās saites!

Demogrāfiskie dati: dzimums, vecums, profesijas kods, dzīvesvietas reģions, mācību programma nāk no administratīvajiem datiem → anketa tiek izsūtīta mērķtiecīgi tiem, kuri mācību uzsākšanas datumā strādāja 8. vai 9. profesijas pamatgrupā.

D3. Kāda ir Jūsu izglītība (augstākais pabeigtās izglītības līmenis)?

Nepabeigta pamatskola, pamatskola (līdz 9 klasēm) vai nepabeigta vidējā	1
Vispārējā vidējā izglītība (vidusskola)	2
Profesionālā vidējā/ vidējā speciālā	3
Augstākā (iegūts bakalaura, maģistra vai līdzvērtīgs grāds)	4

D5. Kā Jūs raksturotu savu statusu savā darbavietā? *Izvēlēties vienu, vispiemērotāko atbildi.*

Algots darbinieks ar darba līgumu uz nenoteiktu laiku (pastāvīgs darbs)	1
Algots darbinieks ar darba līgumu uz noteiktu laiku vai par noteikta darba izpildi (pagaidu darbs)	2
Algots darbinieks bez noslēgta darba līguma	3
Uzņēmuma īpašnieks	4
Pašnodarbināta persona (bez algotiem darbiniekiem)	5
Nezinu	6
Atsakos atbildēt / Nav atbildes	7

D6. Vai Jūs šobrīd strādājat...

Pilnu (normālu) darba laiku (vismaz 40 stundas nedēļā)	1
Nepilnu darba laiku (mazāk par 40 stundām nedēļā)	2

D7. Kurš no zemāk minētajiem variantiem vislabāk atbilst tam, kā tiek organizēts Jūsu darbs?

Standarta darba laiks (no 8-9 rītā līdz 17-18 vakarā)	1
Maiņu darbs	2
Darba stundas mainās atkarībā no pasūtījumu skaita ar dīkstāves periodiem	3
Sezonāls darbs atkarībā no tā, vai ir piemēroti laika apstākļi, ražas novākšanas laiks, gadalaiks (vasara vai ziema)	4
Cits (ierakstiet, kāds?)	5

D8. Cik personu strādā Jūsu pamatdarba vietā (ieskaitot vadītāju)?

1 līdz 9 personas	1
10 līdz 19 personas	2
20 līdz 49 personas	3

50 līdz 249 personas	4
250 personu vai vairāk	5
Precīzi nezinu, tomēr 10 vai vairāk personu	6
Atsakos atbildēt / Nav atbildes	7

D9. Kādā valodā Jūs galvenokārt runājat ģimenē?

Latviešu	1
Krievu	2
Cita valoda	3

Iesākumā jautājumi par to, cik lielā mērā Jūsu darbā un ikdienas dzīvē rodas vajadzība mācīties un kādas ir Jūsu iespējas.

A1. Cik lielā mērā Jūs piekrītat vai nepiekrītat zemāk izteiktajiem apgalvojumiem par vajadzību mācīties Jūsu pašreizējā dzīves situācijā? Viena atbilde katrā rindiņā. Izteikumus rotēt!

	Pilnībā piekrītu	Drīzāk piekrītu	Drīzāk nepiekrītu	Pilnībā nepiekrītu	Grūti pateikt
1) Es runāju ar man pazīstamiem cilvēkiem par iespēju mācīties	1	2	3	4	5
2) Mani ģimenes locekļi atbalstītu manu iesaistīšanos mācībās	1	2	3	4	5
3) Man nav būtisku šķēršļu iesaistīties mācībās	1	2	3	4	5
4) Es pats varu izvēlēties, vai man mācīties vai nē	1	2	3	4	5
5) Mācības dotu man iespēju nopelnīt vairāk	1	2	3	4	5
6) Mācības man dotu iespēju uzzināt kaut ko jaunu	1	2	3	4	5
7) Mācības dotu man iespēju iegūt darbam nepieciešamās zināšanas un prasmes	1	2	3	4	5
8) Man svarīgi cilvēki atzinīgi novērtētu, ja es mācītos	1	2	3	4	5
9) Es neredzu sev pārāk lielu ieguvumu no mācībām	1	2	3	4	5
10) Esmu par vecu, lai ietu mācīties	1	2	3	4	5
11) Es būtu labs darbinieks, ja piedalītos mācībās	1	2	3	4	5
12) Es nepiedalos mācībās, jo mans darba devējs to neatbalsta	1	2	3	4	5
13) Mani pienākumi darbā prasa regulāru mācīšanos	1	2	3	4	5
14) Manā darbā ir ieviestas jaunas tehnoloģijas, kas prasa mācīties/ apgūt jaunas prasmes	1	2	3	4	5

A2. Cik sen pirms pieteikšanās projektā www.macibaspieaugusajiem.lv Jūs pēdējo reizi bijāt kaut ko mācījies (piemēram, apmeklējāt kursus, seminārus, apmeklējāt skolu, ieguvāt izglītību)? Viena atbilde.

Mazāk kā 1 gadu pirms pieteikšanās projektā	1
Pirms 1-3 gadiem	2
Pirms 4-5 gadiem	3
Pirms 6-10 gadiem	4
Vairāk kā pirms 10 gadiem	5
Grūti pateikt	6

Jautājums tiem, kas pēdējo reizi mācībās vismaz 6 gadus atpakaļ (A2=4, 5, 6)

A3. Kāpēc Jūs agrāk neizmantojāt iespēju mācīties?

Nesen biju beidzis mācības	1,
Nejutu vajadzību	2,
Nevarēju atrast informāciju par man piemērotiem kursiem vai mācību pasākumiem	3,
Nebija man piemērotu kursu vai mācību pasākumu	4,
Biju pieteicies, taču netika savākta pietiekami liela grupa, lai mācības notiktu	5,
Nevarēju atvēlēt laiku	6,
Nebija pietiekami daudz naudas	7,
Pārāk sarežģīti bija nokļūt mācību vietā	8,
Biju slims	9,
Bija jāaprūpē bērni, citi ģimenes locekļi	10,
Mani ģimenes locekļi iebilda/ neatbalstīja manu vēlēšanos mācīties	11,
Darba devējs nevēlējās palaist no darba, lai varētu apmeklēt nodarbības	12,
Grūtības mācīties latviešu valodā	13,
Citi iemesli (lūdzu, norādiet)	14,

Turpinājumā par Jūsu iesaistīšanos mācībās caur „mācības pieaugušajiem” projektu.

A4. Kādā veidā Jūs uzzinājāt par iespēju pieteikties mācībām pieaugušajiem?

Dzirdēju informāciju par mācību iespējām radio, televīzijā, drukātajos preses izdevumos	1,
Apmeklēju interneta lapu: www.macibaspieaugusajiem.lv	2,
Apmeklēju vietējās pašvaldības interneta mājas lapu	3,
Sazinājos ar pašvaldības darbinieku, kas pastāstīja par mācību iespējām	4,
Pašvaldības darbinieks uzrunāja mani, lai aicinātu mācīties	5,
Apmeklēju Nodarbinātības valsts aģentūru (NVA)	6,
Meklēju informāciju sociālajos tīklos (facebook.com, draugiem.lv u.tml.)	7,
Meklēju informāciju sludinājumu vietnēs internetā (piemēram, ss.com)	8,
Dzirdēju/ uzzināju no darba devēja, kolēģiem vai radiem un draugiem	9,
Citā veidā (ierakstiet, kādā?)	10,

A5. Kopumā cik viegli vai grūti, Jūsprāt, Latvijā ir atrast informāciju par iespējām mācīties – iestādēm, mācību programmām, kursiem u.tml.?

Ļoti viegli	1
Drīzāk viegli	2
Drīzāk grūti	3
Ļoti grūti	4
Nezinu/ grūti pateikt	5

A6. Kādi bija galvenie iemesli, kādēļ Jūs pieteicāties mācībām www.macibaspieaugusajiem.lv?

Lai labāk paveiktu darbu	1,
Lai uzlabotu karjeras iespējas	2,
Lai mazinātu iespēju zaudēt darbu	3,
Lai uzlabotu iespēju mainīt darbu/ profesiju	4,
Lai sāktu uzņēmējdarbību/ savu biznesu	5,
Bija obligāti jāpiedalās/ darba devējs pieprasīja	6,
Lai iegūtu ikdienas dzīvē noderīgas zināšanas/ prasmes	7,
Lai uzlabotu zināšanas/ prasmes par to, kas mani interesē	8,
Lai iegūtu sertifikātu	9,
Lai iepazītos ar citiem cilvēkiem / sava prieka pēc	10,
Citi iemesli (ierakstiet, kāds?)	11,

A7. Kā Jūs izvēlējāties mācību tēmu projektā www.macibaspieaugusajiem.lv? Viena atbilde.

Izvēlējos pats	1
Konsultējos ar ģimenes locekļiem, draugiem	2
Izvēlējos to mācību tēmu, kuru man ieteica darba devējs	3
Izvēlējos to mācību tēmu, kuru man ieteica konsultants	4
Cits variants (ierakstiet, kāds?)	5

A8. Vai Jūs pilnībā pabeidzāt mācības, kuras uzsācāt projektā www.macibaspieaugusajiem.lv?

Jā	1
Nē	2

Jautājums tiem, kas mācības pilnībā nepabeidza (A8 = 2)

A9. Kādi bija galvenie iemesli, kāpēc Jūs nepabeidzāt projektā www.macibaspieaugusajiem.lv uzsāktās mācības?

Mācību saturs nesaskanēja ar to, ko biju cerējis uzzināt piesakoties	1,
Man bija grūti sekot nodarbību norises ātrumam	2,
Man nebija pietiekamu iepriekšēju zināšanu izvēlētajā jomā	3,
Neapmierināja pasniedzēju darbs, piemēram, pasniedzēji nepaskaidroja un/vai neatbildēja uz jautājumiem	4,
Nevarēju atvēlēt laiku	5,
Nebija pietiekami daudz naudas	6,
Pārāk sarežģīti bija nokļūt mācību vietā	7,
Biju slims	8,
Bija jāaprūpē bērni, citi ģimenes locekļi	9,
Mani ģimenes locekļi iebilda/ neatbalstīja manu mācīšanos	10,
Darba devējs nevēlējās palaist no darba, lai varētu apmeklēt nodarbības	11,
Grūtības mācīties latviešu valodā	12,
Citi iemesli (ierakstiet, kāds?)	13,

Jautājumi visiem:

A10. cik apmierināts vai neapmierināts Jūs esat ar mācību norisi projektā www.macibaspieaugusajiem.lv? Lūdzu, novērtējiet katru zemāk minēto izteikumu. Viena atbilde katrā rindiņā.

	Ļoti apmierināts	Drīzāk apmierināts	Drīzāk neapmierināts	Ļoti neapmierināts	Grūti pateikt
1) Piedāvāto mācību programmu dažādība	1	2	3	4	5
2) Konsultāciju pieejamība par iespēju pieteikties dalībai projektā	1	2	3	4	5
3) Paskaidrojumi, kā izvēlēties mācību programmu un pieteikties dalībai	1	2	3	4	5
4) Laiks, kas pagāja no pieteikuma iesniegšanas līdz mācību uzsākšanai	1	2	3	4	5
5) Informācija par mācību organizāciju (vieta, laiks, grupas u.c.) pirms mācību uzsākšanas	1	2	3	4	5
6) Mācību grāmatu, izdales materiālu u.c. mācību materiālu saprotamība	1	2	3	4	5
7) Mācību kopējais garums no uzsākšanas līdz pabeigšanai	1	2	3	4	5
8) Pasniedzēju prasme izskaidrot tēmas un atbildēt uz jautājumiem	1	2	3	4	5
9) Mācību vietā izmantoto tehnisko resursu (darba galdu, iekārtu, instrumentu u.tml.) atbilstība mūsdienās lietotajām iekārtām	1	2	3	4	5
10) Laiks, kas bija jāpavada ceļā uz mācību norises vietu un atpakaļ	1	2	3	4	5

A11. Kurš sedza Jūsu līdzmaksājumu par mācībām projektā www.macibaspieaugusajiem.lv?

Pilnībā sedzu pats	1
Daļēji sedzu pats, daļēji darba devējs	2
Pilnībā darba devējs	3
Cits variants (ierakstiet, kāds?)	4

A12 jautāt tiem, kas A11=1 vai 2

A12. Cik viegli vai grūti bija samaksāt līdzmaksājumu par mācībām www.macibaspieaugusajiem.lv?

Ļoti viegli	1
Drīzāk viegli	2
Drīzāk grūti	3
Ļoti grūti	4
Nezinu/ grūti pateikt	5

Jautājumi visiem:

A13. Vai Jūs piedalītos projektā www.macibaspieaugusajiem.lv, ja Jums būtu jāmaksā pilna mācību maksa?

Noteikti piedalītos	1
Drīzāk piedalītos	2
Drīzāk nepiedalītos	3
Noteikti nepiedalītos	4
Nezinu/ grūti pateikt	5

A14. Ņemot vērā Jūsu mācību pieredzi, kāds atbalsts Jums būtu bijis noderīgs, mācoties projektā www.macibaspieaugusajiem.lv?

Individuāla konsultācija, lai izvēlētos piemērotāko mācību programmu	1,
Transporta izdevumu kompensācija	2,
Bērnu vai citu ģimenes locekļu pieskatīšanas pakalpojumi	3,
Kopmītne vai dienesta viesnīca nakšņošanai mācību vietas tuvumā	4,
Asistents vai surdotulks	5,
Cits variants (ierakstiet, kāds?)	6

Turpinājumā daži jautājumi par mācību laikā iegūto zināšanu praktisko pielietojumu.

A15. Cik daudz no iegūtajām zināšanām vai prasmēm Jūs izmantojat vai plānojat izmantot?

Daudz	1
Pietiekami	2
Ļoti maz	3
Nemaz	4
Atsakos atbildēt / Nav atbildes	5

A16. Vai jaunās prasmes un zināšanas, kas tika iegūtas mācību laikā, Jums ir palīdzējušas kādā no minētajiem veidiem?

Jauna darba atrašana	1,
Paaugstinājums amatā	2,
Lielāka samaksa/ alga	3,
Jauni darba pienākumi (uzdevumi)	4,
Labāki darba rezultāti	5,
Darba devēja uzslava vai atzinība	6,
Personiski ieguvumi (satikt citus cilvēkus, uzlabot vispārējās prasmes utt.)	7,
Jaunas idejas personīgā biznesa veidošanai	8,

Uzlabojumi ikdienas dzīvē (piemēram, ēdiena gatavošana, mājas remonts, dārza iekārtošana, izdevumu plānošana u.tml.)	9,
Vēl nav rezultātu	10

A17. Kā ir mainījušies šādi Jūsu darba apstākļi, salīdzinot ar laika posmu pirms 6 mēnešiem?

	Uzlabojies/ paaugstinājies	Nav mainījies	Pasliktinājies	Grūti pateikt
Ieņemamais amats/ profesija	1	2	3	4
Samaksa/ alga	1	2	3	4
Darba pienākumi (uzdevumi)	1	2	3	4
Darba rezultāti	1	2	3	4

A18. Kā ir mainījušies šādi Jūsu darba apstākļi, salīdzinot ar laika posmu pirms 12 mēnešiem?

	Uzlabojies/ paaugstinājies	Nav mainījies	Pasliktinājies	Grūti pateikt
Ieņemamais amats/ profesija	1	2	3	4
Samaksa/ alga	1	2	3	4
Darba pienākumi (uzdevumi)	1	2	3	4
Darba rezultāti	1	2	3	4

Noslēgumā vēl daži jautājumi par Jums:

D13. Vai Jums ir kāda ilgstoša slimība/ veselības problēma vai invaliditāte?

Jā	1
Nē	2

D14. Vai šī slimība vai invaliditāte kaut kādā veidā ierobežo Jūsu ikdienu (darbu, mājsaimniecības darbus, bērnu aprūpi u.tml.)?

Jā	1
Nē	2

D15. Vai Jūsu ģimene var atļauties segt neparedzētus izdevumus 330 euro apmērā no pašu līdzekļiem?

Jā	1
Nē	2

D16. Ņemot vērā Jūsu mājsaimniecības kopējos ienākumus uz rokas, kā Jūsu ģimenei izdodas „savilkt galus kopā”, t.i., nomaksāt nepieciešamos ikdienas izdevumus?

Ar grūtībām	1
Ar nelielām grūtībām	2
Samērā viegli	3
Viegli	4
Grūti pateikt	5

3. pielikums. 8.4.1. SAM dalībnieku – nodarbināto ar zemu kvalifikāciju – padziļināto interviju vadlīnijas

Informācijas kanāli

Kā Jūs uzzinājāt par šādu iespēju – iesaistīties pieaugušo mācībās [tieši www.macibaspieaugusajiem.lv projekta ietvaros]? Lūgt pēc iespējas sīkāk pastāstīt par izmantoto informācijas avotu (kas patika, nepatika, ko nevarēja uzreiz labi saprast utt.).

Vai Jūs vēl kaut kur bijāt pamanījis vai dzirdējis šādu informāciju? Kur tieši? Par katru no respondenta norādītajiem informācijas kanāliem noskaidrot, kas tajā patika/ nepatika; ko varēja/ nevarēja uztvert.

Vai Jūs īpaši meklējāt informāciju par iespējām mācīties vai arī nejauši to pamanījāt? Ja īpaši meklēja, vaicāt: Cik vienkārši vai sarežģīti bija atrast vajadzīgo informāciju? Ar ko Jūs sākat? Kam lūdzāt padomu un/ vai atbalstu?

Motivācija

Kas Jūs pamudināja pieteikties mācībām? Kā Jūs nolēmāt iet mācīties? Kas Jums bija svarīgi [kādas faktorus respondents ņēma vērā], piesakoties mācībām?

Kāda bija Jūsu ģimenes/ darba devēja/ kolēģu attieksme pret to, ka iesaistāties mācībās? Pēc iespējas noskaidrot par visām trīs grupām, īpaši par darba devēju.

Ja neņemam vērā skolā iegūto izglītību, vai savas darba dzīves laikā Jūs esat kaut ko mācījies? Ja jā: Ko Jūs mācījāties? Kas Jūs pamudināja to darīt?

Ja nē: Kāpēc Jūs jau agrāk nebijāt izmantojis iespēju tālāk mācīties kaut ko, kas var noderēt darbam vai Jums pašam?

Pieteikšanās un programmas izvēle

Cik vienkārši vai sarežģīti bija pieteikties mācībām [www.macibaspieaugusajiem.lv ietvaros]? Lūdzu, pastāstiet detalizēti, kas tieši Jums bija jādara?

Ja kādi aspekti bija radījuši respondentam sarežģījumus, izvaicāt par tiem: Kas Jums radīja grūtības, piesakoties mācībām? Kā Jūs šīs grūtības risinājāt?

Vai Jums bija nepieciešama kāda cita cilvēka palīdzība, lai pieteiktos mācībām?

Ja jā: Kas Jums palīdzēja? Ja tas ir bijis konsultants, vaicāt padziļināti: Kā Jūs uzzinājāt par iespēju saņemt konsultāciju? Kādus jautājumus Jūs pārrunājāt konsultācijā? Vai Jūs saņēmt atbildes uz saviem jautājumiem? Ja ne par visu: Kas Jums palika nesaprotams pēc konsultācijas?

Ja tas bijis izglītības iestādes personāls vai jebkurš cits speciālists, jautāt: Kādu atbalstu Jūs saņēmt no speciālista, kas Jums palīdzēja pieteikties mācībām? Vai Jūs saņēmt atbildes uz saviem jautājumiem? Ja ne par visu: Kas Jums palika nesaprotams pēc konsultācijas?

Cik ilgs laiks pagāja no pieteikšanās brīža mācībām līdz mācību uzsākšanai? Vai tas radīja kādas grūtības?

Kādu mācību programmu/ tēmu Jūs izvēlējāties? Kāpēc Jūs izvēlējāties konkrēto mācību programmu/ tēmu?

Vai Jūs konsultējāties ar kādu pirms izvēlējāties konkrēto mācību programmu/ tēmu? Ja jā: Ar ko Jūs konsultējāties? Cik noderīga Jums bija šī konsultācija? Kā konsultēšanās ietekmēja Jūsu

izvēli? Vai konsultācijas ietekmē Jūs mainījāt izvēlēto mācību programmu? Ja jā: Lūdzu, pastāstiet sīkāk, kāpēc mainījāt savu izvēli?

Ja nē: Kāpēc Jūs nekonsultējāties? Uzdot papildu jautājumus, lai novērtētu, cik lielā mērā problēma ir konsultantu pieejamība un konsultāciju kvalitāte, un cik lielā mērā – paša respondenta spēja/ vēlme pašam izvēlēties mācību programmu.

Apmierinātība ar mācībām

Cik ilgas bija mācības? Kādos dienas laikos tās notika?

Kā Jūs savienojāt mācības ar darbu? Cik viegli vai grūti tas bija? Kā tas ietekmēja Jūsu darba pienākumu pildīšanu?

Kādā valodā notika mācības? Vai mācību valoda Jums radīja kādas grūtības? Kādas? Kā Jūs tās risinājāt? Ja respondents norāda, ka bija grūtības, bet nepiemin, kā tās palīdzēja risināt pasniedzējs, jautāt: Kā pasniedzējs palīdzēja Jums risināt grūtības, kas saistītas ar mācību valodu?

Kā jūs vērtējat teorētisko kursu atbilstību praksei? Ja nepieciešams, jautāt, vai starp tiem bija savstarpēja saistība, vai teorētiskie kursi palīdzēja saprast iekārtu praktisko darbību u.tml.

Cik apmierināts Jūs bijāt ar pasniedzēju/-iem? Kas Jums patika/ kas Jūs neapmierināja? Ja nepieciešams, var skaidrot jautājuma saturu, piemēram, jautājot, vai viss bija saprotams, ko pasniedzējs stāstīja, vai pasniedzējs mācēja strādāt ar iekārtām un paskaidrot to darbību, runas temps, attieksme, spēja un interese atbildēt uz jautājumiem u.tml.

Kā Jūs vērtējat mācību materiālus (ja nepieciešams, var paskaidrot, ka tās mācību grāmatas, izdales materiāli u.tml.) un dažādus materiāltehniskos līdzekļus (dažādas iekārtas, instrumenti u.tml.)? Cik lielā mērā tie atbilda Jūsu mācību vajadzībām? Kas Jums pietrūka?

Cik viegli vai grūti Jums bija samaksāt savu daļu naudas par mācībām [veikt līdzmaksājumu]? Vai Jums kāds palīdzēja to segt? Ja jā: Kas tieši Jums palīdzēja?

Kas Jums [vēl] patika/ nepatika saistībā ar mācībām? Kāpēc? Abu jautājumu – patika/ nepatika – mērķis ir noskaidrot vēl citus aspektus, ar kuriem respondents bija apmierināts/ nebija apmierināts.

Šķēršļi un atbalsta pakalpojumi

Ar kādiem šķēršļiem/ grūtībām/ neērtībām Jūs saskārāties mācību laikā? Ja jau iepriekš šī tēma ir apspriesta, beigt apkopojumu un jautāt, vai ir vēl kādi citi šķēršļi bijuši.

Kāda veida atbalstu Jūs saņēmat no mācību organizatoriem, lai mazinātu šos šķēršļus? Cik noderīgs Jums bija šis atbalsts?

Kāda veida atbalsts/ palīdzība Jums būtu bijusi noderīga? Ja respondents pats neko nevar nosaukt, jautāt par šādiem atbalsta veidiem:

- Darba devēja, kolēģu u.c. tuvu cilvēku palīdzība saprast, kāda apmācība varētu būt noderīga;
- Individuāla konsultācija, lai izvēlētos piemērotāko mācību programmu;
- Transporta izdevumu kompensācija;
- Bērnu vai citu ģimenes locekļu pieskatīšanas pakalpojumi;
- Kopmītne vai dienesta viesnīca nakšņošanai mācību vietas tuvumā;
- Asistents vai surdotulks.

Izmaiņas nodarbinātībā

Ko Jūs ieguvāt priekš sevis no šīm mācībām? Kas mainījās Jūsu dzīvē?

Cik lielā mērā Jūs varat izmantot mācībās iegūtās zināšanas/ prasmes savā darbā/ savā ikdienas dzīvē?

Kā ir mainījusies Jūsu darba dzīve pēc mācību pabeigšanas? *Atbilstoši respondenta stāstītajam aptvert šādus aspektus: amats, alga, darba pienākumi, darba rezultāti, par katru noskaidrojot, vai ir bijušas izmaiņas un kādas tieši.*

Vai Jūs esat novērojis kādu atšķirību starp sevi un kolēģiem, kuri nav apmeklējuši mācības?

Ko Jūs vēl vēlētos piebilst pie apspriestajiem jautājumiem?

4. pielikums. Padziļināto interviju dalībnieku profils

Kods	Dzimums	Vecums	Dzīves vieta	Valoda ģimenē	Izglītības līmenis	Intervijas datums
PI_1	Vīrietis	46	Reģions (lielā pilsēta)	Latviešu	Pamata izglītība	30.01.2020.
PI_2	Sieviete	47	Rīga	Latviešu	Pabeigta profesionālā vidējā izglītība	27.01.2020.
PI_3	Sieviete	55	Rīga	Latviešu	Nepabeigta vai pabeigta vispārējā vidējā izglītība	24.01.2020.
PI_4	Sieviete	52	Reģions (novads)	Latviešu	Pabeigta profesionālā vidējā izglītība	22.01.2020.
PI_5	Sieviete	37	Reģions (novads)	Latviešu	Nepabeigta vai pabeigta augstākā izglītība	29.01.2020.
PI_6	Vīrietis	35	Rīga	Latviešu	Nepabeigta vai pabeigta augstākā izglītība	22.01.2020.
PI_7	Vīrietis	27	Rīga	Latviešu	Pamata izglītība	27.01.2020.
PI_8	Sieviete	30	Rīga	Latviešu	Nepabeigta vai pabeigta vispārējā vidējā izglītība	27.01.2020.
PI_9	Vīrietis	50	Rīga	Latviešu	Pabeigta profesionālā vidējā izglītība	23.01.2020.
PI_10	Vīrietis	36	Reģions (novads)	Latviešu	Pamata izglītība	04.02.2020.
PI_11	Vīrietis	29	Rīga	Latviešu	Nepabeigta vai pabeigta vispārējā vidējā izglītība	23.01.2020.
PI_12	Sieviete	42	Reģions (novads)	Latviešu	Pamata izglītība	24.01.2020.
PI_13	Vīrietis	51	Rīga	Latviešu	Nepabeigta vai pabeigta vispārējā vidējā izglītība	28.01.2020.
PI_14	Vīrietis	53	Reģions (novads)	Latviešu	Pamata izglītība	28.01.2020.
PI_15	Sieviete	46	Reģions (novads)	Latviešu	Nepabeigta vai pabeigta vispārējā vidējā izglītība	27.01.2020.
PI_16	Sieviete	55	Reģions (lielā pilsēta)	Latviešu	Pabeigta profesionālā vidējā izglītība	28.01.2020.
PI_17	Sieviete	34	Reģions (novads)	Latviešu	Nepabeigta vai pabeigta augstākā izglītība	30.01.2020.
PI_18	Vīrietis	33	Rīga	Krievu	Pamata izglītība	29.01.2020.
PI_19	Vīrietis	45	Reģions (lielā pilsēta)	Krievu	Nepabeigta vai pabeigta vispārējā vidējā izglītība	04.02.2020.

PI_20	Vīrietis	39	Reģions (novads)	Krievu	Nepabeigta vai pabeigta vispārējā vidējā izglītība	29.01.2020.
PI_21	Vīrietis	31	Reģions (novads)	Krievu	Pabeigta profesionālā vidējā izglītība	28.01.2020.
PI_22	Vīrietis	44	Rīga	Krievu	Pamata izglītība	31.01.2020.

5. pielikums. Ekspertu interviju dalībnieku saraksts

Nr.p .k.	Interv. nr.	Vārds, uzvārds	Iestāde vai organizācija/ Amats	Eksperta pārstāvētā grupa	Intervijas datums
1.	1	Baiba Baškere	Izglītības un zinātnes ministrija, Profesionālās un pieaugušo izglītības departamenta direktora vietniece pedagoģu un pieaugušo izglītības jomā	Politikas veidotāji	13.01.2020.
2.	2	Anita Zaļaiskalne	Izglītības un zinātnes ministrija, Eiropas Komisijas Erasmus+ programmas projekta “Nacionālie koordinatori Eiropas programmas īstenošanai pieaugušo izglītības jomā” eksperte pieaugušo izglītības jomā	Politikas veidotāji/ īstenotāji	17.12.2019.
3.	3	Laura Iveta Strode	Izglītības un zinātnes ministrija, Profesionālās un pieaugušo izglītības departamenta vecākā eksperte, Eiropas Komisijas Erasmus+ programmas projekta “Nacionālie koordinatori Eiropas programmas īstenošanai pieaugušo izglītības jomā” vadītāja	Politikas veidotāji/ īstenotāji	06.01.2020.
4.	4	Elīna Purmale-Baumane	Valsts izglītības attīstības aģentūra, Profesionālās izglītības projektu departamenta direktore, projekta „Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide” vadītāja	Politikas īstenotāji	06.12.2019.
5.	4	Zane Birka	Valsts izglītības attīstības aģentūra, Komunikācijas un programmu publicitātes nodaļas vecākā informācijas speciāliste	Politikas īstenotāji	06.12.2019.
6.	4	Kristīne Balandiņa	Valsts izglītības attīstības aģentūra, Profesionālās izglītības projektu departamenta Pieaugušo izglītības pārvaldības nodaļas vadītāja - departamenta direktores vietniece	Politikas īstenotāji	06.12.2019.
7.	4	Ilona Oksaniča	Valsts izglītības attīstības aģentūra, Pieaugušo izglītības pārvaldības nodaļas projekta vadītāja	Politikas īstenotāji	06.12.2019.
8.	5	Normunds Ozols	Ekonomikas ministrija, Analītikas dienesta vecākais ekonomists	Politikas veidotāji	20.12.2019.
9.	6	Ilze Zvīdriņa	Labklājības ministrija, Darba politikas departamenta direktora vietniece Eiropas Savienības (ES) Nodarbinātības komitejas (EMCO) vadītāja vietniece un EMCO Ad Hoc grupas vadītāja	Politikas veidotāji	08.01.2020.
10.	7	Anita Līce	Latvijas Darba devēju konfederācija, Izglītības un nodarbinātības jomas vadītāja	Sociālie partneri	09.01.2020.

Nr.p.k.	Interv. nr.	Vārds, uzvārds	Iestāde vai organizācija/ Amats	Eksperta pārstāvētā grupa	Intervijas datums
11.	8	Linda Romele	Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, eksperte izglītības un nodarbinātības jautājumos	Sociālie partneri	09.01.2020.
12.	9	Ināra Dundure	Latvijas pašvaldību savienība, Izglītības un kultūras komitejas padomniece	Politikas veidotāji	20.01.2020.
13.	10	Mārtiņš Segliņš	Mācību centrs „BUTS”, direktora vietnieks	Izglītības pakalpojumu sniedzēji	19.12.2019.
14.	10	Ingus Zitmanis	Mācību centrs „BUTS”, projektu vadītājs	Izglītības pakalpojumu sniedzēji	19.12.2019.
15.	11	Brigita Tivča	Dobeles Pieaugušo izglītības un uzņēmējdarbības atbalsta centra vadītāja	Izglītības pakalpojumu sniedzēji	23.01.2020.
16.	12	Ilze Brante	PIKC Ogres tehnikums, direktore	Izglītības pakalpojumu sniedzēji	17.01.2020.
17.	12	Baiba Liepiņa	PIKC Ogres tehnikums, direktores vietniece kvalitātes, attīstības un tālākizglītības jomā	Izglītības pakalpojumu sniedzēji	17.01.2020.
18.	12	Zane Mundure	PIKC Ogres tehnikums, Pieaugušo izglītības centra projektu vadītāja	Izglītības pakalpojumu sniedzēji	17.01.2020.
19.	12	Alīna Liepiņa	PIKC Ogres tehnikums, Pieaugušo izglītības centra projektu vadītāja	Izglītības pakalpojumu sniedzēji	17.01.2020.
20.	12	Ilze Ozola	PIKC Ogres tehnikums, Pieaugušo izglītības centra projektu vadītāja	Izglītības pakalpojumu sniedzēji	17.01.2020.
21.	13	Inita Stikute	RISEBA Mūzikizglītības centra vadītāja	Izglītības pakalpojumu sniedzēji	07.01.2020.

6. pielikums. Pašvaldību aptaujas anketa

Pirms intervijas respondentam tika nosūtīts intervijas tēmu saraksts elektroniski. Jautājumu nosūtīšanas mērķis bija sniegt respondentam iespēju sagatavoties intervijai. Tāpat iepriekš nosūtītajā e-pasta vēstulē tika sniegts skaidrojums, kas tiek saprasts izvērtējuma ietvaros ar šādiem terminiem:

- 1) **pieaugušo izglītība** – personu vecumā virs 25 gadiem daudzveidīgs izglītošanas process [ietver gan formālo, gan neformālo izglītību], kas cilvēka mūža garumā nodrošina personības attīstību un konkurētspēju darba tirgū. Pieaugušo izglītība iekļaujas mūžizglītības jomā.
- 2) **nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju** - vienkāršās profesijās strādājošie.
- 3)

PAMATA INFORMĀCIJA PAR PAŠVALDĪBU

Aizpilda intervētājs, pēc nepieciešamības precizējot informāciju.

1. Pašvaldības nosaukums _____ 2. Kods: _____

3. Reģions

Rīga	1
Rīgas reģions	2
Vidzeme	3
Kurzeme	4
Zemgale	5
Latgale	6

4. Pašvaldības atbilstība nacionālas nozīmes centra, reģionālas nozīmes centra vai lauku teritorijas administratīvajam statusam

Nacionālas nozīmes centrs (9 lielās pilsētas)	1
Reģionālas nozīmes centrs ¹⁴⁷ (21 pašvaldība/ pilsētnovadi)	2
Lauku teritorija (89 pašvaldības/ lauku novadi)	3

5. Pašvaldības administratīvi teritoriālais statuss

Lielā pilsēta: Rīga, Daugavpils, Liepāja, Ventspils, Jelgava, Jūrmala, Rēzekne, Valmiera, Jēkabpils	1
Liels novads (virs 20 000 iedzīvotāju)	2
Vidējs novads (5 000 līdz 20 000 iedzīvotāju)	3
Mazs novads (zem 5 000 iedzīvotāju)	4

PIEAUGUŠO IZGLĪTĪBAS ORGANIZĀCIJA PAŠVALDĪBĀ

6. Lūdzu, brīvā veidā raksturojiet pieaugušo izglītības jomu, tās organizāciju un aktualitātes jūsu pašvaldībā. *Atvērtais jautājums kontakta nodibināšanai, kopējās situācijas izpratnei, kā arī respondenta fokusēšanai uz intervijas tēmu.*

¹⁴⁷ Aizkraukle, Alūksne, Balvi, Bauska, Cēsis, Dobeles, Gulbene, Krāslava, Kuldīga, Limbaži, Līvāni, Ludza, Madona, Ogre, Preiļi, Saldus, Sigulda, Smiltene, Talsi, Tukums, Valka

7. Kādi pašvaldības speciālisti/ darbinieki jūsu pašvaldībā nodarbojas ar pieaugušo izglītības jautājumiem? *Atvērtais vairāku atbilžu jautājums ar kodiem, kuri tiek papildināti pēc fakta. Intervijas laikā intervētājs atzīmē atbilstošos kodus un/vai veic papildinājumus atbilžu variantu (kodu) sarakstā.*

Domes priekšsēdētājs/-a	1,
Domes priekšsēdētāja vietnieks/-niece	2,
Pieaugušo izglītības centra vadītājs/-a	3,
Izglītības, kultūras un sporta pārvaldes vadītāja/-s	4,
Izglītības darba speciālists/-e / Izglītības nodaļas metodiķis/ -e	5,
Jaunatnes lietu speciālists/-e	6,
Attīstības nodaļas speciālists/-e	7,
Sabiedrisko attiecību speciālists/-e	8,
Bibliotēkas vadītājs/a	9,
Sociālā dienesta vadītājs/-a/ speciāliste	10,
Skolas direktors/-e	11,
VIAA projekta ietvaros (SAM 8.4.1.) pieaugušo izglītības koordinators/-e	12,
Cits _____ (ierakstīt)	13

8. Kāds konkrēti ir Jūsu amats? *Atvērtais jautājums, kas tika kodēts pēc 7. jautājuma kodiem.*

9. Kādi ir Jūsu kopējie ikdienas darba pienākumi? *Atvērtais jautājums.*

10. Kādi ir Jūsu darba pienākumi – gan saturiskie, gan administratīvie - saistībā ar pieaugušo izglītību? *Atvērtais vairāku atbilžu jautājums ar kodiem, kuri tika papildināti pēc fakta.*

Pieaugušo izglītības/ mūžizglītības jautājumu koordinēšana pašvaldībā <i>Lūdzu, precizēt, ko tieši ietver koordinēšanas darbs.</i>	1,
Situācijas analīzes par pieaugušo izglītības iespējām pašvaldībā	2,
Izglītības pasākumu/ aktivitāšu mērķa grupu noteikšana	3,
Iedzīvotāju motivēšana uzlabot savas prasmes un iemaņas	4,
Informācijas ievietošana pašvaldības mājas lapā	5,
Karjeras un izglītības izvēles konsultācijas	6,
Pieaugušo izglītības pasākumu organizēšana (lekcijas, mācības, darbnīcas, tikšanās ar iedzīvotājiem u.tml.)	7,
Neformālas sarunas ar iedzīvotājiem	8,
Pieredzes apmaiņa ar citu pašvaldību pieaugušo izglītības koordinatoriem	9,
Pieredzes apmaiņa ar citām pašvaldības iestādēm/ struktūrvienībām	10,
Pieaugušo izglītības plānošana pašvaldībā (t.sk. budžeta plānošana attiecīgajai jomai)	11,
...	12

11. Lūdzu, novērtējiet, cik lielu daļu procentuāli (%) no Jūsu kopējā darba laika aizņem pienākumu pildīšana, kas saistīta ar pieaugušo izglītības jomu?

100%	1
75%	2
50%	3
25%	4
< 25%	5
<i>Grūti pateikt</i>	6

12. jautājums tiem, kas 11.jautājumā snieguši atbildes 2, 3, 4, 5, 6:

12. Vai Jūs saņemat atalgojumu par pienākumu pildīšanu, kas saistīti ar pieaugušo izglītības koordinēšanu?

Jā, saņemu kopējā atalgojuma ietvaros	1
Jā, saņemu atsevišķi piemaksu kā VIAA projekta (8.4.1. SAM projekta) koordinators	2
Nē, nesaņemu	3
<i>Cita atbilde</i>	4

13. Lūdzu, nosauciet kā valsts līmeņa, tā pašvaldības līmeņa iestādes, kā arī nevalstiskās organizācijas un privātos uzņēmumus, ar kuriem jūsu pašvaldība sadarbojas pieaugušo izglītības jomā? *Respondents pats brīvi nosauc sadarbības partnerus, intervētājs tos atzīmē. Vairāku atbilžu jautājums, atbilžu varianti tiek papildināti pēc fakta.*

Izglītības un zinātnes ministrija	1,
Valsts izglītības attīstības aģentūra	2,
Nodarbinātības valsts aģentūra	3,
Pašvaldības izglītības pārvalde	4,
Pašvaldības pieaugušo izglītības/ mūzikas izglītības centrs	5,
Profesionālās izglītības kompetences centrs (pašvaldības teritorijā)	6,
Vispārējās izglītības iestādes	7,
Profesionālās izglītības iestādes	8,
Augstākās izglītības iestādes	9,
Pašvaldības interešu izglītības iestādes (mūzikas un mākslas skolas, sporta skolas)	10,
Privātās tālākizglītības iestādes	11,
Pašvaldības sociālais dienests	12,
Pašvaldības dienas centrs	13,
Pašvaldības kultūras centrs	14,
Pašvaldības bibliotēka	15,
Citas pašvaldības iestādes (piemēram, pašvaldības policija u.c.)	16,
Nevalstiskās organizācijas	17,
Pašvaldībā darbojošies uzņēmumi (darba devēji)	18,
Citu pašvaldību izglītības iestādes	19,
Citu pašvaldību iestādes (bibliotēkas, sociālie dienesti, dienas centri, kultūras centri, pieaugušo izglītības centri u.c.)	20,
Citu pašvaldību uzņēmumi, darba devēji	21

14. Lūdzu, raksturojiet visu Jūsu minēto sadarbības partneru atbildības jomas, funkcijas, pienākumus pieaugušo izglītības jomā. Atvērtais jautājums par katru no respondenta minētajiem sadarbības partneriem. Jautājuma uzdevums ir rast izpratni par sadarbības modeļiem, funkciju un atbildību sadalījumu šajos modeļos.

Sadarbības partneris	Funkcijas/ atbildības jomas
Ierakstīt, lūdzu.	Ierakstīt, lūdzu.

Jautājumi tiem, kas 4. jautājumā snieguši atbildi 2 (reģionālās nozīmes centri).

15. Ar kuriem novadiem jūsu pašvaldībai ir aktīva sadarbība?

16. Kas palīdz veidot aktīvu sadarbību ar šiem novadiem? Atvērtais jautājums, kas tika kodēts pēc fakta.

17. Ar kuriem novadiem jūsu pašvaldībai ir vāja sadarbība vai tās nemaz nav?

18. Kas kavē veidot aktīvu sadarbību ar šiem novadiem? Atvērtais jautājums, kas tika kodēts pēc fakta.

JAUTĀJUMI VISIEM

19. Kādā veidā notiek saziņa ar pieaugušo izglītības jomā iesaistītajām pusēm jūsu pašvaldībā? Daļēji slēgtais vairāku atbilžu jautājums. Atbilžu varianti (kodi) papildināti pēc fakta.

Elektroniskā sarakste	1,
Saziņa pa tālruni	2,
Regulāras individuālas klātienes tikšanās, konsultācijas	3,
Regulāras vairāku pieaugušo izglītības jomā iesaistīto pušu tikšanās klātienē	4,
...	5

AKTIVITĀTES UN PASĀKUMI MĒRĶA GRUPAS SASNIEGŠANAI, MOTIVĒŠANAI, IESAISTĪŠANAI MĀCĪBĀS

20. Kādi pasākumi kopumā ir īstenoti jūsu pašvaldībā laikā no 2016.- 2018. gadam pieaugušo izglītības jomā? Atvērtais jautājums ar iepriekš sagatavotiem kodiem, kuri tika papildināti pēc fakta.

Veikta pieaugušo izglītības jomas/ situācijas analīze	1,
Noteiktas pašvaldības pieaugušo iedzīvotāju izglītības vajadzības un vēlmes	2,
Pašvaldības mājas lapā izvietota informācija par pieaugušo izglītības/ mūžizglītības aktualitātēm un piedāvājumu pašvaldībā un reģionā	3,
Pašvaldības mājas lapā izvietota informācija par pieaugušo izglītības/ mūžizglītības aktualitātēm un piedāvājumu valstī	4,
Mutiski nodrošināta informācija par pieaugušo izglītības/ mūžizglītības aktualitātēm un piedāvājumu	5,
Izveidots/ darbojas mūžizglītības centrs/ pieaugušo izglītības centrs <i>Lūdzu, pasvītrot, vai centrs ir šajā laikā izveidots vai darbojas, vai abi.</i>	6,
Nodrošinātas karjeras un izglītības izvēles konsultācijas pieaugušajiem	7,

Ieviestas jaunas neformālās izglītības programmas pieaugušajiem (dažādi kursi, apmācības, semināri)	8,
Pilnveidotas esošās neformālās izglītības iespējas pieaugušajiem	9,
Nodrošināti tālākizglītības (iepriekš iegūtās izglītības turpināšana un profesionālās meistarības pilnveidošana atbilstoši konkrētās profesijas prasībām) pasākumi	10,
Pilnveidotas iedzīvotāju pašmācības iespējas	11,
Darbojas pieaugušo neformālās izglītības programmu licencēšana (to programmu, kuras iesniedz juridiskas/fiziskas personas, kas nav reģistrētas Izglītības iestāžu reģistrā)	12,
Izstrādāta un/ vai realizēta motivācijas programma sociālās atstumtības un bezdarba riska grupām	13,
Ieviestas mērķa stipendijas mūžizglītības veicināšanā	14,
Veikta pašvaldības izglītības iestāžu materiāli tehniskās bāzes pilnveidošana	15,
Atbalstīta pedagogu profesionālā pilnveide	16,
Paaugstinātas pieaugušo izglītības organizatoru un īstenotāju kompetences	17,
Īstenoti reģionāli, nacionāli un starptautiski pieredzes apmaiņas un sadarbības pasākumi	18,
Pilnveidoti pašvaldības bibliotēku pakalpojumi	19,
Attīstīti sociālie pakalpojumi sociālās atstumtības un bezdarba riska grupām	20,
Tiek īstenots VIAA administrētais 8.4.1. SAM projekts <i>Lūdzu, precizēt, vai citi nosauktie pasākumi iekļaujas VIAA projektā vai tiek īstenoti neatkarīgi no projekta; ja jā, pie konkrētā pasākuma atzīmēt „VIAA”</i>	21

21. Kādi informācijas izplatīšanas kanāli un veidi tiek izmantoti jūsu pašvaldībā, lai informētu pieaugušos iedzīvotājus par izglītības iespējām pašvaldībā/ kaimiņu pašvaldībās/ valstī kopumā?

Daļēji slēgtais jautājums. Atbilžu varianti (kodi) papildināti pēc fakta.

Pašvaldības mājas lapa	1,
Vietējais laikraksts/ radio/ televīzijas kanāli	2,
Sociālie tīkli (piemēram, pašvaldības konts <i>Facebook, Twitter</i>)	3,
Informatīvie vides plakāti	4,
Informatīvie iekštelpu plakāti	5,
Informācijas izplatīšana ar citu pašvaldības iestāžu starpniecību (sociālais dienests, izglītības iestādes, bibliotēkas u.c.)	6,
Neformālas sarunas ar iedzīvotājiem	7,
Pašvaldības pieaugušo izglītības koordinators konsultācijas	8,
Pats/-i zvanu, rakstu iedzīvotājiem, uzrunāju iedzīvotājus	9,
Izglītības pakalpojumu sniedzēji reklamē sevi	10

22. Vai nodarbināto ar zemu kvalifikāciju informēšanai tiek izmantoti kādi specifiski informēšanas kanāli vai veidi (t.sk. pasākumi) jūsu pašvaldībā?

Jā	1
Nē	2

Ja atbilde uz 22. jautājumu ir apstiprinoša, tad uzdot 23. jautājumu:

23. Kādi tieši informācijas kanāli un veidi (t.sk. pasākumi) ir izmantoti nodarbināto ar zemu kvalifikāciju informēšanai par iespējām iesaistīties pieaugušo izglītībā? Atvērtais jautājums, kas tika kodēts pēc fakta.

24. Kā jūsu pašvaldībā tiek noteiktas pieaugušo iedzīvotāju vajadzības un vēlmes izglītības jomā? *Atvērtais jautājums, kas tika kodēts pēc fakta.*

25. Kā Jūs vērtējat savu kā pašvaldības pārstāvja/-ves informētības līmeni par jūsu pašvaldības pieaugušo iedzīvotāju izglītības vajadzībām un vēlmēm?

Pilnībā informēts/-a - pilnībā saprotu pieaugušo iedzīvotāju izglītības vajadzības un vēlmes	1
Daļēji informēts/-a - daļēji saprotu pieaugušo iedzīvotāju izglītības vajadzības un vēlmes	2
Maz informēts/-a – vāji saprotu pieaugušo iedzīvotāju izglītības vajadzības un vēlmes	3
Grūti pateikt	4

26. Vai jūsu pašvaldības plānošanas dokumentos paredzētie pasākumi tiek praksē īstenoti ? *Intervētājs pirms jautājuma uzdošanas īsi pastāsta par konkrētās pašvaldības dokumentos pieejamo informāciju par pieaugušo izglītības/ mūžizglītības pasākumiem.*

Plānotie pasākumi tiek īstenoti pilnībā	1
Plānotie pasākumi tiek īstenoti daļēji	2
Plānotie pasākumi netiek īstenoti	3
Cita atbilde	4

27. Kādas aktivitātes/ pasākumi ir īstenoti jūsu pašvaldībā laikā no 2016.-2018.gadam pieaugušo izglītības jomā, lai motivētu iedzīvotājus iesaistīties pieaugušo izglītības pasākumos? *Atvērtais jautājums, kas tika kodēts atbilstoši faktam.*

28. Vai ir bijuši kādi specifiski pasākumi/ aktivitātes laikā no 2016.-2018.gadam, lai motivētu tieši nodarbinātos ar zemu kvalifikāciju iesaistīties jebkādas apmācībās? Ja ir bijuši, kādi? Ja nav bijuši, kāpēc? *Atvērtais jautājums, kas tika kodēts atbilstoši faktam.*

29. Lūdzu, nosauciet visus jūsu pašvaldībā īstenoto pieaugušo izglītības attīstību sekmējošo aktivitāšu finansējuma avotus. Pēc iespējas norādiet, lūdzu, katram aktivitāšu veidam atbilstošo finansējuma avotu/-us. *Atvērtais jautājums, kas tika kodēts atbilstoši faktam.*

30. Vai pašvaldības budžetā pieaugušo izglītības jomai tiek regulāri – ik gadu – paredzēti mērķēti budžeta līdzekļi?

Jā	1
Nē	2
Grūti pateikt, nezinu	3

Ja 30. jautājumā atbilde ir 1, jautāt:

31. Kādiem pieaugušo izglītības jomas pasākumiem/ izdevumiem tiek paredzēti pašvaldības budžeta līdzekļi? *Atvērtais jautājums, kas tika kodēts atbilstoši faktam.*

32. Kādi pieaugušo izglītības organizācijas šķēršļi, Jūsprāt, šobrīd pastāv nodarbināto pieaugušo, īpaši zemu kvalificēto, iesaistei pieaugušo izglītībā? Vairāku atbilžu daļēji slēgtais jautājums.

Nav veikta pieaugušo izglītības vajadzību izpēte	1,
Informācijas trūkums par pieaugušo izglītības iespējām	2,
Pieaugušo apmācību neatbilstība mūsdienu darba tirgus vajadzībām/ pieprasījumam	3,
Pedagogu, kas strādā ar pieaugušajiem, atalgojuma problēma	4,
Pieaugušo mācību pasākumi pieejami tālu no dzīvesvietas	5,
Neatbilstoša sabiedriskā transporta infrastruktūra un/vai pieejamība	6,
Sadarbības trūkumi ar pieaugušo izglītības jomā iesaistītajiem partneriem	7,
...	8

33. Kādi jūsu pašvaldības gadījumā ir šķēršļi pašiem nodarbinātajiem pieaugušajiem ar zemu kvalifikāciju iesaistīties pieaugušo izglītībā? Vairāku atbilžu daļēji slēgtais jautājums.

Neprot atrast informāciju par mācību pasākumiem vai kursiem	1,
Mācību saturs neatbilst mērķa grupas vajadzībām/ vēlmēm	2,
Netiek savāktas pietiekami lielas grupas, lai mācības notiktu	3,
Nevar atvēlēt mācībām laiku	4,
Nav pietiekami daudz naudas (naudas trūkums mācībām par maksu vai ar dalībnieku līdzfinansējumu)	5,
Grūtības nokļūt mācību vietā	6,
Slimība un/vai invaliditāte	7,
Uzskata sevi par veciem mācībām	8,
Rūpes par ģimenes locekļiem (bērni, pieaugušie aprūpējamie u.c.)	9,
Ģimenes locekļi iebilst/ neatbalsta vēlēšanos mācīties	10,
Darba devējs nevēlas palaist no darba, lai varētu apmeklēt mācības	11,
Neredz mācībām praktisku pielietojumu/ ieguvumus	12,
Grūtības mācīties latviešu valodā	13,
Nedomā/ neinteresējas par nākotni	14,
Nav šķēršļu mācībām	15,
...	16

NOSLĒGUMA JAUTĀJUMI

34. Ko Jūs vēl vēlētos piebilst pie apspriestajiem jautājumiem? Atvērtais jautājums.

35. Kādus informācijas avotus, dokumentus Jūs ieteiktu mums kā pētniekiem vēl izmantot, lai gūtu izpratni par pieaugušo izglītības jomu jūsu pašvaldībā? Atvērtais jautājums.

7. pielikums. Izvērtējumā izmantotie informācijas avoti

Act on Liberal Adult Education (n.d.). [Somijas PI izglītības likums] Pieejams: <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1998/en19980632> (sk. 09.04.2020.)

AIC (n.d.). Akadēmiskās informācijas centra interneta vietnes resursi. Pieejams: <http://www.aic.lv/portal/lv> (sk. 09.04.2020.)

Adult Education Act (18.02.2015.). [Igaunijas Pieaugušo izglītības likums] Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/529062015007/consolide> (sk. 09.04.2020.)

ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas pamatnostādnes 2014.-2020. gadam (22.11.2013). Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=262238> (sk. 09.04.2020.)

Augstskolu likums (02.11.1995.). Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=37967> (sk. 08.04.2020.)

Birziņa, R. (2014.) Pieaugušo izglītības piedāvājums un pieprasījums. Pieejams: http://www.muzizglitiba.lv/sites/default/files/06_Birzina_piedavajums-un-pieprasijums.pdf (sk. 09.04.2020.)

CEDEFOP (2020). Financing adult learning database. Pieejams: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/search/training-and-development-fund-metal-processing-sector> (sk.08.04.2020.)

CEDEFOP (2015). Profesionālā izglītība Latvijā. Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs. Pieejams: https://www.cedefop.europa.eu/files/4134_lv.pdf (sk. 09.04.2020.)

CEIC (2020). Netherlands Labour Force Participation Rate. Pieejams: <https://www.ceicdata.com/en/indicator/netherlands/labour-force-participation-rate> (sk.14.04.2020.)

CSP (2019). Darbaspēka apsekojuma galvenie rādītāji 2018.gadā. Statistisko datu krājums. Pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/nodarbinatiba/meklet-tema/380-darbaspeka-apsekojuma-galvenie-raditaji> (sk. 06.11.2019.)

CSP (2017). Darbaspēka apsekojuma galvenie rādītāji 2016.gadā. Statistisko datu krājums. Pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/nodarbinatiba/meklet-tema/130-darbaspeka-apsekojuma-galvenie-raditaji> (sk. 06.11.2019.)

CSP (2018). Darbaspēka apsekojuma galvenie rādītāji 2017.gadā. Statistisko datu krājums. Pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/nodarbinatiba/meklet-tema/306-darbaspeka-apsekojuma-galvenie-raditaji> (sk. 06.11.2019.)

Darba likums (20.06.2001.). Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums> (sk. 05.05.2020.)

Education Fund (28.01.2020.). Employment Fund's Preliminary Results for Year 2019. Pieejams: <https://www.globenewswire.com/news-relese/2020/01/28/1975909/0/en/Employment-Fund-s-Preliminary-Results-for-Year-2019.html> (sk. 09.04.2020.)

Education Fund (2019). Information leaflet about the adult education allowance. Pieejams: <https://www.tyollisyssrahassto.fi/globalassets/etuksien-liitteet/information-about-adult-education-allowance-2019.pdf> (sk. 09.04.2020.)

Eesti Tootukasa (31.12.2019.). Training programmes supported. Pieejams: <https://www.tootukassa.ee/eng/content/prevention-unemployment/training-programmes-supported> (sk. 09.04.2020.)

Eesti Tootukasa. (11.12.2019.) [Supported Programmes](https://www.tootukassa.ee/eng/content/prevention-unemployment/degree-study-allowance). Pieejams: <https://www.tootukassa.ee/eng/content/prevention-unemployment/degree-study-allowance> (sk. 09.04.2020.)

Eesti Tootukasa. (21.03.2017.). Degree study allowance. Pieejams: <https://www.tootukassa.ee/eng/content/prevention-unemployment/degree-study-allowance> (sk. 09.04.2020.)

Eiropas Savienības Padome (2011). Padomes Rezolūcija par atjaunotu Eiropas izglītības programmu pieaugušajiem. Pieejams: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32011G1220\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32011G1220(01)&from=EN) (sk. 09.04.2020.)

EM (2018). Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm. Pieejams: https://www.em.gov.lv/files/tautsaimniecibas_attistiba/dsp/EMZino_06072018_full.pdf (sk. 09.04.2020.)

Estonian Ministry of Education and Research (2019). Education Strategy 2021-2035. Working document of the meeting of 5 December of the working group on education strategy [nepublicēts materiāls].

Estonian Ministry of Education and Research. (16.10.2017). Adult education. Pieejams: <https://www.hm.ee/en/activities/adult-education> (sk. 09.04.2020.)

European Centre for the Development of Vocational Training (2016). Vocational education and training in the Netherlands: Short description. Pieejams: https://www.cedefop.europa.eu/files/4142_en.pdf (sk. 09.04.2020.)

European Centre for the Development of Vocational Training (13.11.2018). The Netherlands: policy developments in lifelong learning. Pieejams: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/netherlands-policy-developments-lifelong-learning> (sk. 06.04.2020.)

Eurostat (07.03.2019.). Participation rate in education and training by sex [trng_aes_100]. Pieejams: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics (sk. 09.04.2020.)

Eurostat. (12.12.2019.). Population not participating in education or training by main reason and educational attainment level [trng_aes_197]. Pieejams: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/database> (sk. 09.04.2020.)

Eurostat (07.03.2019.) Distribution of non-formal education and training activities by provider [trng_aes_170]. Pieejams: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics (sk. 09.04.2020.)

Eurostat (07.03.2019.) Participation rate in education and training by age [trng_aes_101]. Pieejams: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics (sk. 09.04.2020.)

Eurostat (07.03.2019.). Participation rate in education and training by sex [trng_aes_100]. Pieejams: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics (sk. 09.04.2020.)

Eurostat (07.03.2019.). Participation rate in education and training by educational attainment level [trng_aes_102]. Pieejams: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics (sk. 09.04.2020.)

Eurostat. (12.12.2019.). Population not participating in education or training by main reason and educational attainment level [trng_aes_197]. Pieejams: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/database> (sk. 09.04.2020.)

Eurydice (19.12.2018.). Finland. Adult Education and Training. Pieejams: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-25_en (sk. 09.04.2020.)

Eurydice (28.01.2020.). Finland. Adult Education and Training Funding. Pieejams: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-funding-25_en (sk. 09.04.2020.)

Eurydice (20.01.2020.). Estonia. Adult Education and Training. Pieejams: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/eesti/83-main-providers_en (sk. 09.04.2020.)

Eurydice (2018). Legislation and Official Policy Documents. Pieejams: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/legislation-47_en (sk.10.04.2020.)

Eurydice (n.d.). Pieaugušo iespējas formālajā izglītībā: mūžizglītība praksē. Pieejams: http://www.viaa.gov.lv/files/news/6378/galveno_faktu_buklets.pdf (sk. 09.04.2020.)

Foundation for Cooperation on Vocational Education, Training and Labour Market (2020). About SBB. Pieejams: <https://www.s-bb.nl/en/about-sbb> (sk. 09.04.2020.)

German Economic Institute (2016-2018). Promoting social partnership in employee training: Netherlands country report. Pieejams: http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2018/08/NL_Country-Report_Netherlands_final.pdf (sk.08.04.2020.)

Graaf-Zijl, M., et al. (2015). De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025.

Hidalgo D., et al. (2014.).The impact of training vouchers on low-skilled workers. *Labour Economics* 31(2014).

Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādnes 2015.-2020.gadam (12.05.2015.). Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/273969-par-ieklausosas-nodarbinatibas-pamatnostadnem-2015-2020-gadam> (sk. 09.04.2020.)

IKVD (2019). 2018. gada publiskais pārskats. Pieejams: https://ikvd.gov.lv/wp-content/uploads/2019/09/2018_IKVD_Gada_p%C4%81rskats_1.pdf (sk. 09.04.2020.)

Informatīvais ziņojums “Par Izglītības attīstības pamatnostādņu 2014.–2020.gadam īstenošanas 2014.-2017.gadā starpposma novērtējumu” (08.10.2019.). Pieejams: <http://tap.mk.gov.lv/mk/tap/?pid=40468938> (sk. 09.04.2020.)

Informatīvais ziņojums. Latvijas nostāja Eiropas Savienības Nodarbinātības, sociālās politikas, veselības un patērētāju lietu ministru padomes 2019.gada 24.oktobra sanāksmē izskatāmajos jautājumos (22.10.2019.). Pieejams: <http://tap.mk.gov.lv/mk/tap/?pid=40479196> (sk. 09.04.2020.)

International Labour Organization (2020). Netherlands: Education, vocational guidance and training. Pieejams: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=69505&p_classification=09 (sk. 12.04.2020.)

Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.-2020. gadam (22.05.2014.). <https://m.likumi.lv/doc.php?id=266406> Pieejams: (sk. 09.04.2020.)

Izglītības likums (29.10.1998.). Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=50759> (sk. 09.04.2020.)

IZM statistika (n.d.). Pieejams: <https://www.izm.gov.lv/lv/publikācijas-un-statistika> (sk. 09.04.2020.)

IZM (n.d.) EK Erasmus+ programmas projekta “Nacionālie koordinatori Eiropas programmas īstenošanai pieaugušo izglītības jomā” interneta vietne www.muzizglitiba.lv (sk. 09.04.2020.)

IZM (2019). Pārskats par Latvijas augstāko izglītību. Pieejams: https://www.izm.gov.lv/images/statistika/augst_izgl/Augstakas_izglitibas_LV_parskats_2018.pdf (sk. 09.04.2020.)

IZM (2019). Reģionālo diskusiju “Pieaugušo izglītības īstenošana Latvijā” kopsavilkums. Pieejams: <http://www.muzizglitiba.lv/sites/default/files/muzizglitiba-Regionalo-diskusiju-kopsavilkums-2019.pdf> (sk. 10.04.2020.)

IZM (2020). Konceptuālais ziņojums “Par augstskolu iekšējās pārvaldības modeļa maiņu” (18.02.2020.). Pieejams: <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40483658&mode=mk&date=2020-02-18> (sk. 09.04.2020.)

Kutraitis, J. (2016). Augstskolu iesaiste pieaugušo izglītībā un ārpus formālās izglītības iegūto kompetenču pielīdzināšanā. Pieejams: <https://epale.ec.europa.eu/lv/node/26444> (sk. 09.04.2020.)

Kyndt, Eva & Govaerts, Natalie & Dochy, Filip & Baert, Herman. (2011). *The Learning Intention of Low-Qualified Employees: A Key for Participation in Lifelong Learning and Continuous Training. Vocations and Learning*. 4. 211-229. DOI: 10.1007/s12186-011-9058-5.

Latvijas izaugsmes modelis: Cilvēks pirmajā vietā (26.10.2005.). Pieejams: <https://m.likumi.lv/doc.php?id=217923> (sk. 09.04.2020.)

Latvijas ilgspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam (2010.). Pieejams: https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/Latvija_2030_7.pdf (sk. 09.04.2020.)

Latvijas Nacionālās attīstības plāns 2014.-2020.gadam (20.12.2012.). Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/253919-par-latvijas-nacionalo-attistibas-planu-2014-2020-gadam> (sk. 09.04.2020.)

Latvijas nacionālā reformu programma „ES 2020” stratēģijas īstenošanai (2011). Pieejams: https://www.em.gov.lv/lv/eiropas_savieniba/strategija_eiropa_2020_latvijas_nacionala_reformu_programma/ (sk. 09.04.2020.)

LDDK (2019). veica darba devēju aptauju “Darbinieku izglītība uzņēmumos” IZM Erasmus+ projekta “Nacionālie koordinatori Eiropas programmas īstenošanai pieaugušo izglītībā” ietvaros. Pieejams:

http://www.muzizglitiba.lv/sites/default/files/Pieauguso_izglitibas_aptaujas_rezultati%202019%20LDDK%20IZM.pdf (sk. 09.04.2020.)

LR Finanšu ministrija (2014). Darbības programma “Izaugsme un nodarbinātība”. Pieejams: https://www.esfondi.lv/upload/Planosana/FMProg_270115_DP_2.pdf (sk. 09.04.2020.)

Ministry of Education, Culture and Science (2019). Lifelong learning credit. Pieejams: <https://duo.nl/particulier/lifelong-learning-credit.jsp> (sk. 06.04.2020.)

MK noteikumiem Nr.146 “Kārtība, kādā novērtē ārpus formālās izglītības sistēmas apgūto profesionālo kompetenci” (22.02.2011.). Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/226788-kartiba-kada-noverte-arpus-formalas-izglitibas-sistemas-apguto-profesionalo-kompetenci> (sk. 09.04.2020.)

MK noteikumi Nr. 474 “Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 8.4.1. specifiskā atbalsta mērķa “Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci” īstenošanas noteikumi” (15.07.2016.). Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/283669-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-8-4-1-specifiska-atbalsta-merka-pilnveidot-nodarbinato-personu-profesionalo> (sk. 09.04.2020.)

MK noteikumi Nr. 264 “Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstoši pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām” (23.05.2017.). Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/291004-noteikumi-par-profesiju-klasifikatoru-profesijai-atbilstosiem-pamatuzdevumiem-un-kvalifikacijas-pamatprasibam> (sk. 09.04.2020.)

MK noteikumiem Nr. 505 “Ārpus formālās izglītības apgūto vai profesionālajā pieredzē iegūto kompetenču un iepriekšējā izglītībā sasniegtu studiju rezultātu atzīšanas noteikumi” (14.08.2018.). Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/301013-arpus-formalas-izglitibas-apguto-vai-profesionalaja-pieredze-ieguto-kompetencu-un-iepriekseja-izglitiba-sasniegtu> (sk. 30.04.2020.)

Mutual Learning Programme Database of National Labour Market Practices (n.d.) Training Vouchers for personalised training provision. Estonia. Pieejams: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1080&langId=en&practiceId=54> (sk. 09.04.2020.)

Mūzizglītības kompetenču apguves moduļi pieaugušo izglītībā. Pieejams: <http://www.muzizglitiba.lv/node/191> (sk. 09.04.2020.)

Nacionālās industriālās politikas pamatnostādnes 2014.-2020. gadam (28.06.2013.). Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/257875-par-nacionalas-industrialas-politikas-pamatnostadnem-2014-2020-gadam> (sk. 09.04.2020.)

NLOF (2020). Dutch Qualification Framework (NLQF). Pieejams: <https://nlqf.nl/english> (sk.14.04.2020.)

NLQF (2018). NLQF increases visibility and value. Pieejams: https://nlqf.nl/images/downloads/Artikelen/NLOF_Brochure_Engels_2018_site.pdf (sk. 14.04.2020.)

NIID (n.d). Nacionālā izglītības iespēju datu bāze. Pieejams: www.niid.lv (sk. 09.04.2020.)

OECD (2019). OECD Latvijas prasmju stratēģija. Novērojumi un rekomendācijas. Kopsavilkums. Pieejams: <https://www.izm.gov.lv/images/OECD/Report-Summary-LV.PDF> (sk. 09.04.2020.)

OECD (2018). OECD Economic Surveys: Netherlands 2018. Pieejams: <http://www.oecd.org/economy/surveys/Netherlands-2018-OECD-economic-survey-overview.pdf> (sk. 09.04.2020.)

OECD (2017). OECD Skills Strategy Diagnostic Report. Executive Summary. Netherlands 2017. Pieejams: <https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/OECD-Skills-Strategy-Diagnostic-Report-Netherlands-Executive-Summary.pdf> (sk. 09.04.2020.)

OECD (2019). Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris. Pieejams: <https://doi.org/10.1787/9789264311756-en> (sk. 09.04.2020.)

OECD (2019). Investing in Youth: Finland, Investing in Youth, OECD Publishing, Paris. Pieejams: <https://doi.org/10.1787/1251a123-en> (sk. 09.04.2020.)

OECD (13.12.2019.). Increasing adult learning participation – learning from successful reforms. - Draft version. [unpublished]

OECD (2019). Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning. Pieejams: <http://www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf> (sk. 09.04.2020.)

Ozols, N. (2019). Mazkvalificētais darbspēks Latvijā. Rīga: Ekonomikas ministrija. Pieejams: https://www.em.gov.lv/files/tautsaimniecibas_attistiba/dsp/Mazkvalificetais%20darbaspeks%20Latvija%202019.pdf (sk. 09.04.2020.)

Pätäri, J. (2014). Summary. Research report on the benefits of study vouchers in Finnish liberal adult education. Pieejams: http://www.sivistystyo.fi/doc/tutkimustulokset/Vaikuttavuus_Opintoseteli_2014.pdf (sk. 09.04.2020.)

Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plāns 2016.-2020. gadam (05.05.2016.). Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/281992-par-pieauguso-izglitibas-parvaldibas-modeļa-ieviesanas-planu-2016-2020-gadam> (sk. 09.04.2020.)

Pieaugušo izglītības finansējums. Pieejams: <http://www.muzizglitiba.lv/izglitibas-politika/31> (sk. 09.04.2020.).

Profesionālās izglītības likums (10.06.1999.). Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=20244> (sk. 09.04.2020.)

Riigikogu. (01.07.2015). Adult Education Act. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/529062015007/consolide> (sk. 09.04.2020.)

Romele, L. (2019). Pieaugušo iesaiste mācībās: reālā situācija un izaicinājumi. Pieejams: <http://www.muzizglitiba.lv/aktuali/216> (sk. 09.04.2020.)

Romele, L. (n.d.). Uzņēmumu līdzdalība mācību organizēšanā un arodbiedrību iesaiste. Status quo. Pieejams: <http://www.muzizglitiba.lv/node/246> (sk. 05.05.2020.)

Skills panorama (2020). Netherlands. Pieejams:

<https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/countries/netherlands> (sk.02.04.2020).

Social and Economic Council (2015). The Social and Economic Council of the Netherlands (SER).

P-4 Pieejams: <https://www.ser.nl/en/SER/About-the-SER/-/media/544A7D818CA04A2FA1DFCCE9E0F09057.ashx> (sk. 02.04.2020.)

The National Audit Office of Finland. (17.04.2018). Entrepreneur education as part of vocational labour market training. Pieejams: <https://www.vtv.fi/en/publications/entrepreneur-education-as-part-of-vocational-labour-market-training/> (sk. 09.02.2020.)

The Social and Economic Council (2020). What does the SER do? Pieejams:

<https://www.ser.nl/en/SER/About-the-SER/What-does-the-SER-do> (sk.08.04.2020.)

UNESCO Institute for Lifelong learning (2013). The Netherlands: Country Profile. P-1 Pieejams:

<https://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/LifelongLearning/en/NetherlandsCountryProfile.pdf> (sk.02.04.2020.)

VIAA (n.d.). 8.4.1. SAM projekta “Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide”

interneta vietne www.macibaspieaugusajiem.lv (sk. 09.04.2020.)

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums (01.12.2009.).

Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/202273-valsts-un-pasvaldibu-instituciju-amatpersonu-un-darbinieku-atlidzibas-likums> (sk. 09.04.2020.)

Windisch, H.C. (2015). Adults with low literacy and numeracy skills: A literature review on policy intervention. *OECD Education Working Papers, No. 123*, Paris: OECD Publishing. Pieejams:

<http://dx.doi.org/10.1787/5jrxnjdd3r5k-en> (sk. 09.04.2020.)

Windisch, H.C. (2016). How to motivate adults with low literacy and numeracy skills to engage and persist in learning: A literature review of policy interventions. *Int Rev Educ* 62, 279–297 (2016)

doi:10.1007/s11159-016-9553-x, pp. 279-297. Pieejams:

<https://link.springer.com/article/10.1007/s11159-016-9553-x> (sk. 02.02.2020.)