

## EIROPAS SAVIENĪBAS DALĪBVALSTU PROFESIONĀLĀS IZGLĪTĪBAS UN APMĀCĪBAS REZULTĀTU IETEKMES IZVĒRTĒŠANAS PIEEJU ANALĪZE

### *Analysis of the Impact Assessment Approaches of Vocational Education and Training Results in European Union Member States*

**Grieta Tentere**

Latvijas Universitāte, Latvija

**Abstract.** Work based learning (WBL), introduced in Vocational education and training (VET) system, promises to increase economic competitiveness and development of the knowledge-based economy in Latvia. WBL aims to provide knowledge and understanding regarding types of work in a chosen occupation, build specific competencies needed for work and motivate young people to acquire 21st Century skills for smoother transition from education to sustainable employment and development of their professional career. WBL is closely linked to life-long guidance at all stages of decision making: future occupation or workplace, upskilling or reskilling, acquisition of transferable skills or career management skills. Ensuring effective integration of life-long guidance with WBL three elements are essential: engagement before entering WBL programmes; achievement within WBL to encourage participation and successful completion; transition to work after graduating VET supported by personalised follow-up and on-going career support.

WBL is a new approach for most European Union Member States (EU MS), ensuring a positive impact on employment perspectives for students by providing skills demanded by employers and an acceptable level of VET quality, allowing the VET graduate to find a job quickly or obtain a well-paid job. The European Quality Assurance Reference Framework for VET (EQAVET) is an EU instrument to improve the systems of Quality Assurance (QA) in VET, based on a quality cycle and on using performance indicators and self-assessment. EQAVET proposes indicators that could be utilized to monitor VET provision and for peer reviews between EU MS. Most indicators serve as VET performance indicators, however some characterize VET impact on the graduate's transition to work. Analysis of the positive and negative aspects of VET QA indicators could be the basis for development of WBL and support life-long learning strategies.

**Keywords:** life-long guidance, reskilling, sustainable employability, 21st Century skills, upskilling, work-based learning, quality assurance.

## **Ievads**

### ***Introduction***

Pēdējo gadu laikā pasaules valstīs, tai skaitā Eiropas Savienības (ES) dalībvalstīs raksturīgas straujas darbaspēka pieprasījuma izmaiņas gan attiecībā uz pieprasītajām profesijām, gan arī profesijas, profesiju grupu vai nozaru ietvaros pieprasītajām prasmēm. Turklāt darba devēji vēlas piesaistīt darbam uzņēmumā vai iestādē darbiniekus, kuriem ir ne vien profesijai raksturīgās specifiskās vai tehniskās prasmes bet arī transversālās prasmes, kas bieži vien pārsniedz mūžizglītības ietvaros noteiktās astoņas pamatprasmes. Papildus izglītības un nodarbinātības politikas dokumentos noteiktajai ES dalībvalstu virzībai uz zaļo pārkārtošanos un digitalizāciju, 2020. gada noslēgumā kļuva skaidrs, ka Covid-19 pandēmija ne tikai negatīvi ietekmēs daudzu valstu iedzīvotāju nodarbināmību bet arī aktualizēs nepieciešamību veikt apgūstamo prasmju strauju pārorientāciju, vienlaikus skarot izglītības un darba tirgus ekosistēmas. Pasaules un ES dalībvalstu ekonomiskās attīstības scenāriji un veiktie darba tirgus pētījumi Covid-19 ietekmes kontekstā liecina par daudzu profesiju izzušanas un daudzu profesiju kardinālu izmaiņu perspektīvām tuvāko piecu gadu laikā.

Lai stiprinātu profesionālās izglītības un apmācības (PIA) sistēmas spēju reaģēt uz paredzamajām darba tirgus izmaiņām ES dalībvalstu ietvaros un arī pasaules ekonomiskajā telpā, īpašu nozīmi iegūst PIA kvalitāte, kas rezultējas tās izglītības ieguvēju nodarbinātībā un profesionālās karjeras attīstībā. Šajos apstākļos ir nepieciešama mūžilga karjeras atbalsta sistēmas tālāka attīstība, kas sekmē cilvēka spēju pašam vadīt savu karjeru visas dzīves garumā, tai skaitā pieņemt pareizos lēmumus kvalifikācijas paaugstināšanā, pārkvalifikācijā vai tālākizglītībā, tādējādi veicinot viņa spēju adaptēties darba tirgus mainīgo prasību apstākļos.

Šī raksta mērķis ir identificēt PIA rezultātu ietekmes izvērtēšanas pieeju un instrumentu pozitīvos un negatīvos aspektus darba tirgū pieprasīta darbaspēka sagatavošanā, analizējot PIA un nodarbinātības ekosistēmu sasaisti ar mūžilga karjeras atbalsta sistēmu. Analīze tiek veikta, izvēloties PIA jauno īstenošanas veidu – darba vidē balstītas mācības (DVBM) – un izpētot Latvijas situāciju pētījuma mērķim atbilstīgo rādītāju, kas raksturo ES dalībvalstu sasniegumus, sasniegšanā. Izvirzītā mērķa sasniegšanai tiek pielietota trīs zemāk minēto pētījumu un šiem pētījumiem atbilstīgo zinātnisko rakstu kvalitatīvā kontentanalīze.

**Literatūras apskats par starptautisko pieredzi  
PIA rezultātu izvērtēšanā  
*Literature Review on International Experience  
in Evaluation VET Outcomes***

Darba ietvaros tiek apskatīti trīs pētījumu rezultāti un to savstarpējā mijiedarbība PIA absolventu sekmīgas nodarbinātības kontekstā, fokusējoties uz PIA kvalitāti un ietekmi un šī izglītības līmeņa rezultātus raksturojošajiem rādītājiem, lai noteiktu PIA spēju reaģēt uz darba tirgus jaunajiem izaicinājumiem, tai skaitā, sekmēt aktuālo transversālo prasmju apguvi, kuras Pasaules Ekonomikas Forums ir noteicis par 15 būtiskākajām prasmēm 2025. gadam (World Economic Forum, 2020) un/ vai 21. gadsimta 12 prasmes izglītības iestādes absolventa veiksmīgai karjerai (Ananiadou & Claro, 2009).

2010. gada decembrī pieņemtais Briges komunikē paredz ciešāku Eiropas sadarbību PIA jomā, nosakot stratēģisko mērķi līdzdalības valstu PIA sniedzējiem līdz 2015. gada beigām valsts līmenī izveidot kopīgu, Eiropas kvalitātes nodrošināšanas ietvarstruktūru profesionālajā izglītībā un apmācībā/ tālākizglītībā (EQAVET) PIA kvalitātes nodrošināšanas sistēmā. EQAVET kontekstā profesionālās izglītības kvalitātes sistēmas ieviešanai būtiska ir mācību rezultātos balstīta zināšanu, prasmju un kompetenču novērtēšanas sistēma. EQAVET pamatā ir PIA kvalitātes piemērotākā modeļa izveide, nosakot pamatprincipus kvalitātes nodrošināšanai praksē, iegūto prasmju novērtēšanā, apstiprināšanā un atzīšanā un tā ir atsauce uz ES dalībvalstu PIA kvalitātes attīstību un validāciju.

Eiropas kvalitātes nodrošināšanas ietvarstruktūru profesionālajā izglītībā un apmācībā pieņēma Eiropas Parlaments un Padome 2009. gada 18. jūnijā un tas ir viens no Eiropas instrumentiem Eiropas prasmju un kvalifikāciju telpas veidošanai. Viens no galvenajiem EQAVET izveidošanas mērķiem ir palīdzēt Eiropas valstīm turpināt uzlabot PIA sistēmu un paaugstināt jauno speciālistu sagatavošanas kvalitāti. EQAVET tīkls apvieno 33 iesaistīto Eiropas valstu kompetento valsts institūciju un sociālo partneru pārstāvjus un izveidotā institūciju tīkla uzdevums ir turpināt attīstīt EQAVET, kā arī konkrētus instrumentus un pamatnostādnes PIA kvalitātes uzlabošanai valsts līmenī.

2020. gada pirmajā pusē, iesaistot Pasaules Ekonomikas Foruma partnerus tika veikts Pētījums par darbavietu nākotni (Future of Jobs Survey), kura mērķis ir noteikt tendences, kas ietekmē darba tirgu un tehnoloģijas, darba vietas, prasmes un uzdevumus un prognozēt sagaidāmās darbaspēka pārveides laika posmam līdz 2025. gadam. Pētījums ietver arī informāciju par mācību programmām un darbinieku pārkvalificēšanas vajadzību izvērtējumu, kā arī COVID-19 ietekmes uz darba tirgu un uzņēmumu stratēģijām analīzi, kuras

rezultātā secināts, ka nākotnē pieaugs attālinātā darba iespējas, paātrināsies darba procesu digitalizācija un automatizācija un attīstīsies prasmju pilnveides un pārkvalificēšanas, tai skaitā, izglītības iestāžu, digitalizācija (World Economic Forum, 2020).

Pētījumā tika analizētas izvēlētas 26 valstu ekonomiku 11 nozares un tika izstrādātas darba tirgus attīstības prognozes 2025. gadam, kuras liecina, ka līdz 2025. gadam, mainoties darba sadalījumam starp darbiniekiem un tehnoloģijām, 85 miljoni darba vietu samazināsies. Savukārt par 97 miljoniem palielināsies darba vietas, kas vairāk pielāgotas jaunajam darba sadalījumam starp darbiniekiem, tehnoloģijām un algoritmiem, tādējādi izraisot būtiskas izmaiņas jeb prasību pēc jaunām prasmēm jau esošajās profesijās vai jaunu profesiju rašanos (World Economic Forum, 2020). Savukārt, jaunu tehnoloģiju ieviešana un pieaugošais pieprasījums pēc jauniem produktiem, kas izsauc jaunu profesiju rašanās nepieciešamību, veicina pieprasījumu pēc videi draudzīgām darbavietām, izmaiņām inženierzinātnēs, digitālajās tehnoloģijās un darbinieku prasmēs.

Pētījums noteica arī 15 pieprasītākās prasmes 2025. gadam (World Economic Forum, 2020), no kurām par trīs visnozīmīgākajām prasmēm ir atzītas kritiskā domāšana un analīze, problēmu risināšana un jauna prasme pašpārvaldība, kas sevī ietver prasmi aktīvi mācīties, noturību pret stresu un elastīgi reaģēt uz izmaiņām. Tehnoloģiju izmantošana un attīstība prasmju nozīmības vērtējumā ieņem ceturto vietu.

Tiek uzskatīts (Hrmo, Miština, & Krištofiaková, 2016), ka profesionālās izglītības un apmācības galvenais izaicinājums ir apmierināt indivīdu un darba tirgus mainīgās prasmju vajadzības saskaņā ar mūžizglītības principiem. Citu profesionālās izglītības analītiķu skatījums (Sylte, 2020) norāda, ka profesionālajā izglītībā pastāv divas galvenās problēmas - zems atbilstības un saskaņotības līmenis starp izglītības programmas saturu un kompetenču attīstīšanu darba dzīvē, ar kompetenci šai gadījumā izprotot attiecīgās zināšanas un prasmes, kā arī spēju tās pielietot jeb profesionālo attieksmi. Lai risinātu būtiskās problēmas, ar kurām šodien saskaras darba tirgus, ES dalībvalstu valdībām ir jāīsteno holistiska pieeja, izveidojot sasaisti starp izglītības iestādēm un pieprasītajām prasmēm, darbiniekiem un darba devējiem un rosinot sadarbību ar nodarbinātības aģentūrām attiecīgās valsts un lokālā līmenī. Arī PIA absolvents līdzīgi kā ikviens darbinieks ir motivēts līdzdarboties. Ja darba tirgus strauji izmaiņu laikā darbinieku iegūtās prasmes ir statiskas, paliekot tādā pašā līmenī kā absolvējot izglītības iestādi vai darba vietā pieslīpējot vienīgi tehniskās prasmes, viņiem pastāv augsts risks zaudēt darbu.

Pētījums “Mūžilga karjeras atbalsta politika un prakse ES: tendences, izaicinājumi un iespējas” (Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities) tika veikts 2019. gadā, iesaistot tajā ES

dalībvalstis. Pētījums ietver mūžilga karjeras atbalsta 11 iezīmes: mūžilga karjeras atbalsta likumdošanu, stratēģisko līderību, virkni karjeras atbalsta kontekstu, mūžilga karjeras atbalsts un mūžizglītības stratēģijas un politikas, koordināciju un sadarbību, karjeras atbalsta nodrošināšanu, darba tirgus informāciju, informācijas komunikāciju tehnoloģiju (IKT) stratēģiju, IKT operacionalizēšanu, profesionalizāciju, pierādījumus par mūžilga karjeras atbalsta ietekmi. Viens no pētījuma pamatjautājumiem ir kā mūžilgs karjeras atbalsts ietekmēs šī atbalsta lietotāja pāreju no izglītības sistēmas uz darba tirgu un mūžizglītību (European Commission, 2020). Pētījumam izvirzītais jautājums ir aktuāls Pasaules Ekonomiskā Foruma prognozēto darbaspēka izmaiņu kontekstā un arī saistībā ar sagaidāmo ekonomikas un profesiju pārstrukturizāciju post- Covid periodā

Pētījuma rezultāti liecina, ka mūžilga karjeras atbalsta ekosistēmā ir notikušas izmaiņas, tās pakalpojumi tiek labāk pielāgoti lietotāju vajadzībām, turklāt pakalpojumu sniegšanā lielā mērā tiek izmantotas digitālās tehnoloģijas. Otrs aspekts, kas izsauca šīs ekosistēmas izmaiņas, ir mūžilga karjeras atbalsta sistēmas nepieciešamība reaģēt uz darba tirgus izmaiņām, jaunu tehnoloģiju ieviešanu, politiku izmaiņām, darba tirgus informācijas pieejamību, finansējuma pieejamību un citiem mazāk būtiskiem faktoriem. Pētījuma rezultāti deva iespēju secināt, ka ES līmenī mūžilgs karjeras atbalsts ir izglītības, tālākizglītības, jaunatnes, nodarbinātības un sociālo lietu politiku kopīga atbildība. ES dalībvalstīs situācija ir visai atšķirīga, pārsvarā valstu mūžilga karjeras atbalsta normas iestrādātas izglītības vai nodarbinātības likumdošanā un tikai dažās dalībvalstīs ir izstrādāti mūžilga karjeras atbalsta tiesību akti (European Commission, 2020).

Lai stiprinātu profesionālās izglītības un apmācības (PIA) sistēmas spēju reaģēt uz paredzamajām darba tirgus izmaiņām ES dalībvalstu ietvaros un arī pasaules ekonomiskajā telpā, īpašu nozīmi iegūst PIA kvalitāte, kas rezultējas ne tikai izglītojamā pozitīvā vērtējumā, noslēdzot izglītības ieguvu PIA sistēmā, bet, galvenokārt, izglītības ieguvēju nodarbinātībā un profesionālās karjeras attīstībā. PIA absolventu ilgtspējīgu nodarbinātību un profesionālās karjeras attīstību iespējams stiprināt ar mūžilga karjeras atbalsta palīdzību, kas sekmēs izglītojamo, absolventu, jauno speciālistu un arī pieredzējušo darbinieku spēju pieņemt pareizus lēmumus par izglītības ieguvu, jaunu prasmju apguvi mūžizglītības ietvaros, kvalifikācijas paaugstināšanu vai pilnīgu pārkvalificēšanos, nodarbošanās un darba vietas izvēli, darba vietas maiņu, iespēju attīstīt profesionālo karjeru. Karjeras vadības prasmju apguve ir uzsākama jau obligātās izglītības ietvaros un īpaši būtiski ir nodrošināt karjeras vadības prasmes apguvi PIA sistēmā.

**Pētījumu par profesionālās izglītības un apmācības rezultātu ietekmes izvērtēšanas pieejām īss apskats**  
*Brief Overview of Studies on Approaches to the Impact of Vocational Education and Training*

Pētījums par ES PIA instrumentiem (EQAVET un ECVET) (Study on EU VET instruments (EQAVET and ECVET)) tika veikts 2018. gadā un tā mērķis ir izvērtēt Eiropas kvalitātes nodrošināšanas ietvarstruktūras profesionālajā izglītībā un apmācībā/ tālākizglītībā (EQAVET) un Eiropas kredītpunktu sistēma profesionālajā izglītībā un profesionālajā tālākizglītībā (ECVET) ietekmi uz politikas attīstību valstu un Eiropas līmenī, kā arī to saistību ar citiem ES instrumentiem kā Eiropas kvalifikācijas ietvarstruktūru (EQF) EUROPASS un Validācijas ieteikumiem, un apsvērt, vai un kādā veidā instrumenti var pamatoties līdzšinējos ieteikumos un maksimāli palielināt to ietekmi nākotnē (European Commission, 2019).

Šī raksta ietvaros analizēti PIA instrumenta EQAVET divi izvēlētie kvalitātes rādītāji, kas vienlaikus raksturo gan PIA kvalitāti, gan rezultātus un tālāk pielietojami PIA ietekmes uz izglītības iestādes absolventu nodarbināmības situācijas izpēti un, attīstot šos rādītājus, izmantojami kā pamats absolventu profesionālās karjeras attīstības turpmākai izpētei. Līdz šim EQAVET rādītāji galvenokārt tiek pielietoti sākotnējās PIA kvalitātes vērtēšanā, DVBM kvalitātes vērtēšanā tiek izmantoti mazāk, kas skaidrojams ar to, ka DVBM īstenošana daudzās ES dalībvalstīs ir uzsākta salīdzinoši nesen un nav nostiprinājusies kvalitātes rādītāju pielietošanas prakse to izglītības iestāžu lielā skaita dēļ, kas pakāpeniski iesaistās DVBM.

EQAVET ieteikumi ietver izglītības pakalpojumu sniedzēja līmeņa un izglītības sistēmas līmeņa indikatīvos deskriptorus un kvalitātes kritērijus četros kvalitātes cikla (plānošana, īstenošana, novērtēšana un pārskatīšana) posmos. EQAVET ieteikumā ierosināts pielietot 10 kopīgus rādītājus un saistītos deskriptorus PIA nodrošināšanas uzraudzībai. Visās ES dalībvalstīs ieteikto rādītāju lietošana ir brīvprātīga. PIA kvalitātes rādītāji nosaka elementus saistībā ar PIA izglītības programmu plānošanu, īstenošanu, izstrādi un rezultātiem. Savukārt, deskriptori atbalsta izglītības pakalpojumu plānotājus un izglītības iestādes kvalitātes cikla īstenošanā un pašvērtējuma veikšanā (European Commission, 2019).

Pētījuma par ES PIA instrumentiem (EQAVET un ECVET) analīze apstiprina, ka pusei pētījumā ietvertu valstu PIA sistēmās ir pieejami indikatīvi rādītāji visos četros kvalitātes cikla posmos, turklāt 69 % valstu (22 valstis) PIA sistēmas plānošanas posmā vienmēr izmanto indikatīvus deskriptorus, 66 % (21 valsts) izmanto indikatīvus deskriptorus īstenošanas posmā, 56 % (18 valstis)

pielieto tos novērtēšanas posmā un 53 % (17 valstis) lieto indikatīvos deskriptorus pārskatīšanas posmā (European Commission, 2019).

*1.tabula. Izvēlētie EQAVET rezultātu rādītāji, to pielietojuma raksturojums*

(European Commission, 2019)

*Table 1 Selected EQAVET Result Indicators, Characteristics of Their Application*

(European Commission, 2019)

Rādītāja numurs/ nosaukums	Pielietojuma raksturojums (pielietojuma līmenis, izaicinājumi/ iespējas)
<i>Raksturo PIA rezultātus</i>	
<p><b>Rādītājs #5</b>  <i>Darbiekārtošanās līmenis pēc PIA programmu pabeigšanas:</i></p> <p>a) PIA absolventu darbība noteiktā laika periodā pēc mācību beigšanas atbilstoši programmas veidam un individuāliem kritērijiem</p> <p>b) Nodarbināto absolventu īpatsvars noteiktā laika periodā pēc mācību pabeigšanas atbilstoši programmas veidam un individuāliem kritērijiem</p>	<p>Rezultāta rādītājs, kas: atbalsta kvalitātes uzlabošanu <u>PIA politikas līmenī</u>, atbalsta nodarbinātību, uzlabo PIA spēju reaģēt uz mainīgajām prasībām darba tirgū un atbalsta pielāgotas apmācības izmantojams kvalitātes ciklā PIA plānošanai, novērtēšanai un pārskatīšanai. Noderīgs budžeta mērķu noteikšanai.</p> <p>Datu avoti:  PIA iestādes (absolventu dati).  PIA absolventi.  Darba devēji.  Augstākās izglītības iestādes.</p>
<p>Nozīmīgākie izaicinājumi rādītāja pielietošanā:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– nepieciešama PIA absolventu aptaujas veikšana, kas ir resursietilpīgi un dārgi.</li> <li>– dalībvalsts neiegūst informāciju regulāri, tikai atsevišķu aptauju/ pētījumu veidā.</li> <li>– jāievēro personas datu aizsardzība.</li> <li>– apgrūtināta datu salīdzināšana, jo tie netiek iegūti noteiktā periodiskumā.</li> </ul> <p>Viens no retāk dalībvalstu kopēji pielietotajiem rādītājiem, it īpaši 5b rādītājs, kas sākotnējā profesionālajā izglītībā regulāri tiek lietots tikai 3 dalībvalstīs: Beļģija (fr), Čehija, Slovākija.</p>	
<p><b>Rādītājs #6</b>  <i>Iegūto prasmju izmantošana darba vietā:</i></p> <p>a) Informācija par apgūtajām profesijām pēc PIA programmas pabeigšanas atbilstoši programmas veidam un individuāliem kritērijiem.</p>	<p>Rezultāta rādītājs, kas: atbalsta kvalitātes uzlabošanu <u>PIA politikas līmenī</u>, atbalsta PIA absolventu nodarbināmību, uzlabo un pielāgo PIA procesa un PIA absolventu, jo īpaši nelabvēlīgā situācijā esošo izglītojamo, spēju reaģēt uz mainīgajām darba tirgus prasībām. izmantojams kvalitātes ciklā PIA plānošanai, īstenošanai, novērtēšanai un pārskatīšanai.</p> <p>Datu avoti:</p>

b)	Da	PIA iestādes (absolventu dati).
rba devēju un PIA absolventu apmierinātības līmenis ar PIA absolventa apgūtajām prasmēm/ kompetencēm.		PIA absolventi. Darba devēji.
Nozīmīgākie izaicinājumi rādītāja pielietošanā:		
– datu iegūšanai nepieciešama resursietilpīgu un dārgu aptauju veikšana.		
– darba devēju iesaistīšana aptaujās var radīt nepamatotu slogu darba devējiem.		
– grūtības atrast savstarpējo saistību starp apmācības jomu/kvalifikāciju un saimnieciskās darbības nozari.		
– dalībvalsts neiegūst informāciju regulāri, tikai atsevišķu aptauju/ pētījumu veidā.		
– jāievēro personas datu aizsardzība.		
– apgrūtināta datu salīdzināšana, jo tie netiek iegūti noteiktā periodiskumā.		
Viens no retāk dalībvalstu kopēji pielietotajiem rādītājiem tālākizglītībā, rādītājs regulāri tiek lietots tikai 7 dalībvalstīs: Kipra, Lietuva, Ungārija, Austrija, Rumānija, Slovākija, Somija.		

Avots: autores veidota, izmantojot European Commission, 2019.

Kā redzams 1.tabulā viena no nedaudzām ES dalībvalstīm, kas regulāri veic PIA rezultātu izvērtēšanu, pielietojot EQAVET piedāvātos rādītājus “Darbiekārtošanās līmenis pēc PIA programmu pabeigšanas” un “Iegūto prasmju izmantošana darba vietā”, ir Slovākija. Analizējot Slovēnijas PIA absolventu pāreju no izglītības sistēmas uz darba tirgu, ir konstatējams, ka viens no pārejas veiksmes faktoriem ir darba tirgū pieprasīto transversālo prasmju apguve profesionālās izglītības ieguves laikā. Šis pieejas efektivitāti apstiprina analīze par komunikācijas un prezentēšanas prasmju apguves, kas Pasaules Ekonomikas Foruma ieskatā ieņem ceturto un piekto vietu darba tirgus pieprasīto 15 prasmju vidū (World Economic Forum, 2020), ietekmi uz profesionālās izglītības iestāžu absolventu spēju iekārtoties darbā (Hrmo, Miština, & Krištofiaková, 2016).

EQAVET pētījuma ietvaros veiktā analīze par Latvijas situāciju kvalitātes izvērtēšanā (European Commission, 2019), liecina, ka PIA sistēmas līmenī tiek veikts kvalitātes pašvērtējums un neatkarīgais novērtējums. PIA kvalitātes pašvērtējumu veic PIA sniedzēji, pielietojot vienotu metodoloģiju pašnovērtējuma veikšanai. Daži no piedāvātajiem rādītājiem tiek lietoti profesionālās pamatizglītības, daži profesionālās vidējās izglītības kvalitātes vērtēšanai, galvenokārt, saistībā ar izglītības programmu, izglītojamo mācīšanas un mācīšanās, izglītojamo atbalstu, resursu un darba organizācijas, pārvaldības un kvalitātes novērtēšanu. Profesionālās pamatizglītības un profesionālās vidējās izglītības iestāžu un to programmu ārējais jeb neatkarīgais novērtējums Latvijā tiek veikts reizi sešos gados. Valsts izglītības kvalitātes dienests organizē



izglītības iestāžu kvalitātes novērtēšanu vai akreditāciju, kas tiek veikta, pamatojoties uz ekspertu komisijas ziņojumu un pielietojot atbilstošas procedūras un prasības.

Viens no pēdējā laika aktuālajiem PIA veidiem ES dalībvalstīs ir Darba vidē balstītas mācības (DVBM), kas apvieno praktiskās mācības darba vietā ar profesionālās izglītības iegūvi izglītības iestādē. Šī PIA veida ieviešanas pamatā ir nepieciešamība nodrošināt darba tirgu ar kvalificētu darbaspēku, kā arī veicināt PIA absolventu darbiekārtošanos, tādēļ būtiska ir DVBM atbilstība darba tirgus pieprasījumam un DVBM kvalitātes nodrošināšana. Izglītības un zinātnes ministrijas 2014. gada Informatīvais ziņojums “Par darba vidē balstītu mācību īstenošanas iespējām Latvijas profesionālās izglītības attīstības kontekstā” bija sākums DVBM ieviešanai Latvijā. Sākotnēji 2013./2014. mācību gadā DVBM tika īstenota pilotprojekta veidā, kas deva iespēju testēt šīs pieejas piemērotību Latvijā un identificēt likumdošanas un organizatoriskās nepilnības, kas novēršamas pirms DVBM ieviešanas Latvijas PIA sistēmā. DVBM īstenošana Latvijā tika uzsākta 2016. gadā pēc visu attiecīgo likumdošanas aktu pieņemšanas.

DVBM politikas mērķi ir vērsti uz zināšanu ekonomiku un ekonomikas izaugsmi. Savukārt, mūžizglītības mērķi ir sniegt atbalstu cilvēku integrācijai un attīstībai sociālekonomiskā struktūrā. Tādējādi abu jomu politikas savstarpēji mijiedarbojas un šai situācijā mūžilga karjeras atbalsta sistēma var kļūt sasaisti starp profesionālās izglītības un darba tirgus ekosistēmu dalībnieku vajadzībām un veicināt abu iepriekšminēto politiku mērķu sasniegšanu, vienlaikus arī sniedzot nepieciešamās prasmes PIA absolventiem un darbiniekiem nodarbināmības stiprināšanā un veiksmīgas profesionālās karjeras attīstībā. Atgriežoties pie 1. tabulā minētajiem rādītājiem #5 “Darbiekārtošanās līmenis pēc PIA programmu pabeigšanas” un #6 “Iegūto prasmju izmantošana darba vietā” ir konstatējama abu rādītāju cieša sasaiste ar PIA mērķi, kas vienkāršoti izsakāms ar spēju sagatavot darba tirgum vajadzīgu speciālistu, kura nodarbināmību raksturo gan darbiekārtošanās līmenis un daba vietas saglabāšana noteiktu laika periodu pēc iekārtošanās darbā, gan arī izglītības iestādē, un DVBM gadījumā arī strādājot pie darba devēja, iegūto prasmju izmantošana darba vietā. DVBM ir viens no mācekļības veidiem, kas analizēti attiecībā uz profesionālās izglītības iestādes absolventa piemērotību darbam, fokusējoties uz diviem aspektiem – apmierinātība ar darbu un profesionālās karjeras izaugsme. Analīzes rezultātā secināts (Diedrich, Neubauer, & Ortner, 2018), ka mācekļības panākumus kopumā un indivīda piemērotību noteiktam darbam, viņa apmierinātību ar darbu un līdz ar to profesionālos panākumus nosaka gan kognitīvās spējas un personība, gan arī profesionālās intereses. Savukārt, indivīdu, tai skaitā profesionālās izglītības sistēmas abiturientu vai

absolventu, sociāli emocionālo kompetenču un interešu noteikšanā ievērojama loma ir mūžilga karjeras atbalsta sistēmai.

Pētījumā “Mūžilga karjeras atbalsta politika un prakse ES: tendences, izaicinājumi un iespējas” kā mūžilga karjeras atbalsta sistēmas labās prakses piemērs ir minēts Latvijas Nodarbinātības Valsts Aģentūra (NVA), kas veic ieinteresēto sadarbības partneru koordinēšanu pieaugušo mācīšanās organizēšanai un iedzīvotāju nodarbinātības veicināšanai. NVA filiāles sniedz plašu pakalpojumu spektru pieaugušajiem, tai skaitā informēšanu, palīdzību karjeras virzībā, darba pieredzi un elastīgu apmācību profesionālās kvalifikācijas iegūšanai (European Commission, 2020).

Lai arī Latvijā izglītojamajiem ir iespēja saņemt profesionālās orientācijas un karjeras konsultāciju pakalpojumus, tomēr mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumi nav kļuvuši par PIA sastāvdaļu, kaut arī šie pakalpojumi varētu veicināt izglītojamo karjeras vadības prasmju apguvi, kas atvieglotu PIA absolventu pāreju no izglītības sistēmas uz nodarbinātību un veicinātu nodarbinātības ilgspēju. Ne mazāk svarīgs faktors ir tas, ka mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumi varētu veidot saiti starp darba devējiem un izglītības iestādēm, tādējādi veicinot izglītības sniedzēju iespējas operatīvāk reaģēt uz darba tirgus pieprasījuma izmaiņām gan profesiju, gan prasmju griezumā. Mūžilgs karjeras atbalsts ir saistīts ar izglītību, apmācību, nodarbinātību un sociālo iekļaušanu, cilvēkresursu attīstību un dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, tādējādi skarot visas cilvēkam svarīgās sfēras dažādos dzīves posmos.

Mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumu ietvaros būtu lietderīgi PIA sistēmas izglītojamajiem dot iespēju apgūt karjeras vadības prasmes, kas izdarāms izglītības programmā integrēta “Karjeras vadības” moduļa veidā. Pēc moduļa apgūšanas, izglītojamajam apgūstot darba prasmes DVBM ietvaros, viņam būtu iespēja apgūtās karjeras vadības prasmes testēt un uzlabot ikdienas saskarē ar darba devēju. Tādējādi izglītojamais būtu labāk sagatavots darba uzsākšanai pēc PIA absolvēšanas. Vienlaikus tiktu dots ieguldījums EQAVET rādītāju #5 un #6 uzlabošanā. Tādējādi ir sasniedzama ilgtermiņa ietekme uz PIA absolventu ilgspējīgu nodarbinātību un spēju adaptēties darba tirgus prasību izmaiņu gadījumā, tai skaitā gatavību apgūt Pasaules Ekonomikas Foruma izvirzītās 15 būtiskās prasmes 2025. gadam vai 21. gadsimta 12 prasmes, un sekmīgi virzīt savu karjeru mainīgā darba tirgus apstākļos.

Būtiski saistīt DVBM ar mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumiem arī tādēļ, ka gan izglītojamo praktisko iemaņu apguve, gan mūžizglītības ietvaros apgūstamās pamatprasmes un darba tirgū pieprasītās transversālās prasmes atbilst abu darba tirgū iesaistīto pušu – darbinieku un darba devēju – vajadzībām. Mūžilga karjeras atbalsta uzdevums ir stiprināt spēju līdzsvarot izglītības un darba tirgus iespējas un tuvināt izglītības sistēmas piedāvājumu

darba tirgus prasībām. Tomēr galvenais izglītības sistēmas uzdevums šai situācijā ir sagatavot izglītojamo dažādiem darba tirgus izaicinājumiem, izveidot un stiprināt izglītojamā prasmes un spēju patstāvīgi pieņemt darba tirgus situācijas izmaiņām atbilstošus lēmumus, stiprinot viņa prasmi pašam virzīt savu profesionālo karjeru.

### **Secinājumi** **Conclusions**

Darba tirgus straujās izmaiņas un ekonomikas pārstrukturēšanās, tai skaitā, saistībā ar post- Covid sagaidāmo ietekmi, rosina veidot ciešāku sadarbību starp izglītības un nodarbinātības ekosistēmām un sadarbības partneriem.

ES jaunā politika nodarbinātības un izglītības jomā ir vērsta uz digitālo prasmju stiprināšanu un videi draudzīgu jeb zaļo ekonomiku. Līdztekus zināmajām un lielā mērā akceptētajām prasībām apgūt Mūžizglītības memorandā noteiktās pamatprasmes pēdējo gadu laikā ir identificētas 12 prasmes, kas nepieciešamas studentiem veiksmīgas karjeras izveidei un nosauktas par 21. gadsimta prasmēm. 2020. gadā jau Covid-19 pandēmijas sagaidāmās ietekmes izvērtēšanas kontekstā Pasaules Ekonomikas Forums izvirzīja 15 būtiskās prasmes 2025. gadam, kas nepieciešamas darba tirgū.

Aizvien sarežģītāka ir jauniešu pāreja no izglītības sistēmas uz veiksmīgu nodarbinātību, spēja ilgstoši strādāt vai veidot veiksmīgu profesionālo karjeru. PIA kvalitāte un spēja reaģēt uz mainīgajām darba tirgus prasībām, kā arī izglītojamo gatavība apgūt ne vien ar darbu saistītās profesionālās prasmes bet arī darba tirgū pieprasītās pamatprasmes un transversālās prasmes, nosaka viņu iespējas iekārtoties darbā, uzsākt pašnodarbinātību vai uzņēmējdarbību.

Lielu nozīmi PIA absolventu ilgtspējīgas nodarbinātības veicināšanā un viņu profesionālās karjeras attīstībā iegūst karjeras vadības prasmju apguve, kas īstenojama iekļaujot mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumus profesionālajā izglītībā un apmācībā/ tālākizglītībā, tai skaitā, arī darba vidē balstītās mācībās.

### **Summary**

Rapid changes in the labour market and economic restructuring, including the expected impact resulting from Covid, encourage closer cooperation between education and employment ecosystems and labour market stakeholders.

The new EU policy on employment and education is aimed at strengthening digital skills and green transformation. In addition to the well-known and largely accepted requirements for acquiring basic skills as defined in the Memorandum on Lifelong Learning, 12 necessary skills that today's students need to succeed in their careers referred to as the skills for the 21<sup>st</sup> century have been identified in recent years. In 2020, in the context of the

evaluation of the expected impact of the Covid-19 pandemic, the World Economic Forum defined top-15 skills for 2025.

Two selected EQAVET's quality indicators #5 "Placement rate in VET programmes" and #6 "Utilisation of acquired skills at the workplace" describe both the quality and goals achieved by VET and should be used further to study the employability of VET graduates, including those who participated in WBL. The aforementioned should also be used as a basis for further research into the career development of VET graduates.

Career management skills play an important role in promoting sustainable employability of VET graduates and in their career development, therefore, lifelong career guidance which includes work-based learning should be introduced in VET.

### Literatūras saraksts

#### *References*

- Ananiadou, K., & Claro, M. (2009). *21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries*. Retrieved from <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/218525261154.pdf?expires=1614353605&id=id&accname=guest&checksum=58CAFC6379613B65EDAE9D5311896138>
- Diedrich, J., Neubauer, C.A., & Ortner, A. (2018). The Prediction of Professional Success in Apprenticeship: The Role of Cognitive and Non-Cognitive Abilities, of Interests and Personality. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, Vol. 5, (Issue 2), 82-111. DOI: 10.13152/IJRVET.5.2.1
- European Commission. (2019). *Study on EU VET instruments (EQAVET and ECVET)*. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/205aa0ac-460d-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>
- European Commission. (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8284&furtherPubs=yes>
- Hrmo, R., Miština, J., & Krištofiaková, L. (2016). Improving the Quality of Technical and Vocational Education in Slovakia for European Labour Market Needs. *International Journal of Engineering Pedagogy (iJEP)*, Vol 6, (No 2), 14-22. DOI: <http://dx.doi.org/10.3991/ijep.v6i2.5369>
- Sylte, A.L. (2020). Predicting the Future Competence Needs in Working Life: Didactical Implications for VET in Norway. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, Vol 7, Issue 2, 167–192. DOI: <https://doi.org/10.13152/IJRVET.7.2.3>
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report*. Retrieved from [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf)