



Latvijas  
kvalifikāciju  
ietvarstruktūra



Eiropas  
kvalifikāciju  
ietvarstruktūra

# Eiropas vadlīnijas neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanai

TREŠAIS IZDEVUMS



Līdzfinansē  
Eiropas Savienība

# Eiropas vadlīnijas neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanai

TREŠAIS IZDEVUMS

*Cedefop* atsauces materiālu sērija Nr. 124

Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2023. gads



First published in English as:

European guidelines for validating non-formal and informal learning:  
third edition by the Publications Office of the European Union.

© Cedefop (2023)

Latvian translation: © Academic Information Centre, 2023

Responsibility for the translation lies entirely with the Academic Information Centre.

Adrese:

Nacionālais koordinācijas punkts EKI

Vaļņu iela 2,

Rīga LV-1050

E-pasts: [nkp@aic.lv](mailto:nkp@aic.lv)

<http://nki-latvija.lv>

Šis tulkojums veikts ar Eiropas Komisijas projekta

„EQF National Coordination Point and National Europass Centre - Latvia”

(Nr. 101051168) atbalstu.

Lūdzam šo publikāciju citēt šādi:

*Cedefop (2023). European guidelines for validating non-formal and informal learning.  
Luxembourg: Publications Office.*

*Cedefop reference series; No 124.*

<http://dx.doi.org/10.2801/389827>

# Saturs

1. NODAĻA .....	9
Eiropas vadlīniju mērķis .....	9
2. NODAĻA .....	12
Stratēģisks skatījums – indivīda izvirzīšana priekšplānā .....	12
2.1. Indivīda centrālā loma .....	12
2.2. Četri atzīšanas posmi .....	13
2.2.1. Noteikšana .....	14
2.2.2. Dokumentēšana .....	14
2.2.3. Novērtēšana .....	15
2.2.4. Apstiprināšana .....	16
2.3. Dažādi atzīšanas mērķi un ieguvumi .....	17
3. NODAĻA .....	19
Atzīšana kā individuālo mācīšanos, mūžizglītību un plaštvēruma mācīšanos sekmējošs faktors .....	19
3.1. Atzīšanas konteksti un rezultātu pārnesamība .....	19
3.1.1. Atzīšana izglītībā .....	20
3.1.2. Atzīšana darba tirgū .....	21
3.1.3. Atzīšana trešajā sektorā .....	22
3.2. Atzīšana prasmju un mūžizglītības stratēģiju kontekstā .....	23
3.3. Ieinteresēto pušu iesaistīšanās un koordinēšana .....	25
3.4. Finansējums un izmaksas .....	27
3.5. Atzīšanas speciālisti un viņu kompetences .....	29
3.5.1. Konsultants/padomdevējs .....	30
3.5.2. Atzīšanas novērtēšanas speciālists .....	31
3.5.3. Atzīšanas procesa vadītāji, administratori un ārējie novērotāji .....	31
4. NODAĻA .....	33
Atzīšanas nodrošināšanas aspekti .....	33
4.1. No mācīšanās rezultātiem līdz apstiprināšanai .....	33
4.1.1. Mācīšanās rezultāti .....	33
4.1.2. Mācīšanās pieredze, atskaites punkti un standarti .....	34
4.1.3. Atzīšana mainīgo kvalifikāciju un apliecinājumu kontekstā .....	35
4.2. Informēšana, izpratnes vairošana un informatīvi pasākumi .....	40
4.3. Atbalsts un konsultēšana .....	41
4.4. IKT un atzīšana .....	43
4.5. Kvalitātes nodrošināšana.....	45



5. NODAĻA .....	47
Atzīšanas metodoloģijas un līdzekļi .....	47
5.1. Pretrunīgu prasību līdzsvarošana .....	47
5.2. Atzīšanas metodoloģijas un līdzekļi, to atbilstība mērķim .....	48
5.3. Uz rezultātiem un kompetenci vērsti standarti .....	48
5.3.1. Mācīšanās rezultātu noteikšana – mācīšanās jomu robežas .....	48
5.3.2. Mācīšanās rezultātu noteikšana: kritēriji un konstrukti .....	49
5.4. Atzīšanas līdzekļi un metodes .....	50
5.4.1. Pašnovērtēšanas un pašdeklaratīvas metodes .....	51
5.4.2. Fiksēta atbilde/vairākas atbildes (slēgta tipa formas) .....	52
5.4.3. Rakstiskas pārbaudes (atvērta tipa formas), tostarp eseja .....	52
5.4.4. Dialogs vai sarunu metodes .....	53
5.4.5. Novērojumi .....	53
5.4.6. Simulācija un kontrolēta darba prakse .....	54
5.4.7. Citu personu ziņojumi .....	54
5.4.8. Portfeļi .....	55
6. NODAĻA .....	57
Noslēguma piezīmes .....	57
Akronīmi .....	59
Atsauces .....	60
1. PIELIKUMS .....	62
Pamatjautājumi par atzīšanas izstrādi un īstenošanu .....	62
Izcēlumi:	
1. izcēlums: Pamatjautājumi par atzīšanu .....	10
2. izcēlums: Pamatjautājumi par indivīda centrālo lomu .....	13
3. izcēlums: Pamatjautājumi par noteikšanu .....	14
4. izcēlums: Pamatjautājumi par dokumentēšanu .....	15
5. izcēlums: Pamatjautājumi par novērtēšanu .....	16
6. izcēlums: Pamatjautājumi par apstiprināšanu .....	17
7. izcēlums: Pamatjautājumi par mērķiem un ieguvumiem .....	18
8. izcēlums: Pamatjautājumi par izglītību .....	21
9. izcēlums: Pamatjautājumi par darba tirgu .....	22
10. izcēlums: Pamatjautājumi par trešo sektoru .....	23
11. izcēlums: Pamatjautājumi par prasmēm un mūžizglītības stratēģijām .....	24
12. izcēlums: Pamatjautājumi par ieinteresēto pušu iesaisti .....	27
13. izcēlums: Pamatjautājumi par finansējumu un izmaksām .....	29
14. izcēlums: Konsultantu pamatzināšanas un prasmes .....	30



15. izcēlums: Novērtēšanas speciālistu pamatzināšanas un prasmes .....	31
16. izcēlums: Pamatjautājumi par atzīšanas speciālistiem un viņu kompetencēm .....	32
17. izcēlums: Pamatjautājumi par mācīšanās rezultātiem un atzīšanu .....	34
18. izcēlums: Pamatjautājumi par mācīšanās pieredzi .....	35
19. izcēlums: Izglītības un profesiju standarti .....	36
20. izcēlums: Pamatjautājumi par standartiem un atskaites punktiem .....	37
21. izcēlums: Pamatjautājumi par atzīšanas saistību ar izglītības dokumentiem .....	38
22. izcēlums: Pamatjautājumi par saistību ar kvalifikāciju ietvarstruktūrām .....	39
23. izcēlums: Galvenās jomas, par kurām indivīdi jāinformē .....	40
24. izcēlums: Pamatjautājumi par izpratnes vairošanu, informēšanu un informatīviem pasākumiem .....	41
25. izcēlums: Pamatjautājumi par atbalstu un konsultēšanu .....	43
26. izcēlums: Kvalifikācijās (tostarp digitālajos apliecinājumos) iekļaujamās jomas: .....	44
27. izcēlums: Pamatjautājumi par IKT un atzīšanu .....	45
28. izcēlums: Pamatjautājumi par kvalitātes nodrošināšanu .....	46
29. izcēlums: Transversālās prasmes un kompetences .....	49
30. izcēlums: Pamatjautājumi par atzīšanas līdzekļiem un metodēm .....	56

Attēli:

1. attēls: Iespējamās atzīšanā iesaistītās ieinteresētās puses un to funkcijas .....	26
2. attēls Galvenie atzīšanas aspekti .....	57

Tabula:

1. tabula: Atzīšanā izmantotie līdzekļi un instrumenti .....	50
--------------------------------------------------------------	----



## Pateicība

Šīs vadlīnijas ir tikušas aktualizētas, kopš 2020. gada konsultējoties ar ieinteresētajām pusēm un ekspertiem atzišanas jomā:

- (a) Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras konsultatīvā grupa ir apspriedusi vadlīniju aspektus plenārsēdēs un sniegusi vērtīgus komentārus;
- (b) atzišanas projekta grupas, tostarp Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras konsultatīvās grupas (EKI KG), locekļi un izvēlētie eksperti ir snieguši atbalstu, īstenojot dažādus pasākumus;
- (c) rezultāti, kas tika iegūti no ātrās aptaujas, kurā piedalījās aptuveni 200 atzišanas procesā iesaistītās personas, sniedza vērtīgu ieguldījumu;
- (d) apspriedes un ieguldījums, ko nodrošināja vairāk nekā 100 tiešsaistes semināra dalībnieku sniegtais ieguldījums 2021. gada novembrī, sniedza vērtīgu ieskatu konkrētās tēmās;
- (e) konsultācijām un dalībai ar *Erasmus+* un citiem Eiropas projektiem saistītos pasākumos ir bijusi liela nozīme aktualizēto vadlīniju izstrādes procesā.

Eiropas Komisijas Nodarbinātības un sociālo lietu ģenerāldirektorāts (ĢD) koordinēja darbu atbilstoši 2012. gada ieteikumiem par neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanu. *Cedefop*, ko pārstāvēja Ernesto Viljalba Garsija [*Ernesto Villalba-Garcia*] un Jenss Bjornavolds [*Jens Bjornavold*], sniedza tehnisku un konceptuālu atbalstu un izstrādāja vadlīnijas. Īpaši pateicamies atzišanas projekta grupai, kas vairākkārt sniedza vērtīgu ieguldījumu un palīdzēja pilnveidot dokumentu.

## 1. NODAĻA

# Eiropas vadlīniju mērķis

Vadlīniju kontekstā šajā publikācijā tiek lietota *Padomes 2012. gada Ieteikumā par neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanu* sniegtā jēdziena “atzīšana” (*validation*<sup>1</sup>) definīcija (2):

“Atzīšana ir pilnvarotas struktūras veikts process, kurā tiek apstiprināts, ka indivīds ir sasniegjis mācīšanās rezultātus, kas noteikti attiecīgā standartā, un tam ir šādi četri posmi: noteikšana, dokumentēšana, novērtēšana un apstiprināšana.”

Neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšana ir balstīta uz diviem pamatprincipiem. Pirmkārt, jebkura mācīšanās neatkarīgi no tā, kad un kur tā notiek, var būt vērtīga. Otrkārt, ikdienas, neformālā un formālā mācīšanās viena otru papildina (3). Šie vienkāršie principi ir jāņem vērā visām attiecīgajām ieinteresētajām pusēm, lai atzīšana tiktu īstenota un izmantota sekmīgi un pilnībā izmantotu tās potenciālu.

Ar atzīšanu iespējams pielāgot mācību iespējas individuālām vajadzībām, vienlaicīgi sniedzot indivīdam iespēju balstīties uz to, ko viņš jau zina, spēj un saprot. Padarot izglītības iespējas elastīgākas, piemēram, piešķirot kredītpunktus un atvieglot piekļuvi mācību programmām, iespējams uzlabot kvalifikācijas celšanu un pārkvalificēšanos. Darba tirgū atzīšana var ietekmēt darba mobilitāti, jo īpaši, atvieglot zināšanu, prasmju un kompetenču pārnešanu (4) starp iestādēm, sektoriem un valstīm. Darba devēji un arodbiedrības var izmantot atzīšanu, lai uzlabotu darbinieku karjeras iespējas un veiksmīgāk pielāgotu prasmes darba uzdevumiem. Pilsoniskā sabiedrība, kā arī brīvprātīgā darba un jauniešu organizācijas var paļauties uz atzīšanas procesiem, lai apzinātu un dokumentētu to personu kompetences, kuras piedalās šo organizāciju rīkotajās darbībās.

Šīs vadlīnijas ir paredzētas ikvienai atzīšanas ierosināšanā, izstrādē un īstenošanā iesaistītajai pusei, un tās paredzēts izmantot kā iedvesmas un pārdomu avotu, risinot kopīgus jautājumus un problēmas dažādos līmeņos un kontekstos. Tajās ir precizēti

- 1 [Šeit un citviet tekstā lietots termins „neformālās un ikdienas mācīšanās rezultātu atzīšana”, attiecinot to uz procedūrām, kas Latvijā tiek piemērotas LKI 2.-7. līmeņa kvalifikācijām. Akadēmiskā informācijas centra piezīme.]
- 2 Padomes ieteikums (2012. gada 20. decembris) par neformālās un ikdienas mācīšanās validēšanu.
- 3 Formālā mācīšanās “notiek organizētā un strukturētā vidē mācīšanās mērķu, laika vai resursu ziņā (piemēram, izglītības vai mācību iestādēs)”. Neformālā mācīšanās “notiek plānotu darbību veidā mācīšanās mērķu, laika vai resursu ziņā, kurā tiek sniegts noteikta veida mācīšanās atbalsts (piemēram, studenta un pasniedzēja/apmācītāja kontakts)”. Ikdienas mācīšanās “notiek ikdienā saistībā ar darbu, ģimenes dzīvi vai brīvo laiku, un tā nav organizēta mērķu, laika vai mācīšanās atbalsta ziņā. Šie mācīšanās veidi katrā valstī var atšķirties un tikt interpretēti dažādi”. Plašāku informāciju par definīcijām skat. *Cedefop* (2023).
- 4 Šajās vadlīnijās ir ņemta vērā mācīšanās rezultātu sarežģītība un dažādība, proti, tos nevar veidot vienīgi teorētiskās un praktiskās zināšanas. Tie var ietvert arī praktiskās un analītiskās prasmes, kā arī plašākas kompetences. Šīs kompetences var atšķirties atkarībā no indivīdu spējas pašiem autonomi pielietot zināšanas un prasmes. Mēs apzināties, ka dažkārt attieksmes un iemaņas tiek ņemtas vērā kā papildu konceptuāli elementi mācīšanās rezultātu dokumentēšanai, taču vienkāršības labad šie elementi vadlīnijās nav ietverti.



atzīšanas izstrādes un īstenošanas nosacījumi, uzsverot izšķirošos lēmumus, kas ieinteresētajām pusēm jāpieņem dažādos atzīšanas procesa posmos. Vadlīniju mērķis nav izvirzīt tikai vienu “pareizo risinājumu”, bet gan apzināt alternatīvas un to ietekmi. Tas nozīmē, ka atzīšanas pasākumiem ir jāatbilst izvirzītajam mērķim un jābūt izstrādātiem atbilstoši dažādām mērķgrupām un vajadzībām.

Vadlīnijas lasāmas kopsakarā ar [Eiropas pārskatu](#) par atzīšanu. Eiropas pārskats pilnveido un papildina vadlīnijas ar piemēriem par to, kā dažādas valstis un iestādes izstrādā un īsteno atzīšanu. Tie kopumā sekmē savstarpēju mācīšanos <sup>(5)</sup>.

Šajās vadlīnijās aplūkotās tēmas jāuztver kā savstarpēji saistīti bloki, kas kopā var stiprināt atzīšanas nozīmi valsts un Eiropas līmenī, radot saskaņotu pieeju. Pirmais pārskats par tēmām un no tām izrietošajiem jautājumiem ir sniegts 1. izcēlumā, un tajā raksturoti dažādi savstarpēji saistīti jautājumi, kas ieinteresētajām pusēm šajā jomā ir jārisina.

### 1. izcēlums: Pamatjautājumi par atzīšanu

- Vai individuālā perspektīva tiek ņemta vērā visos atzīšanas aspektos?
- Vai atzīšanas nolūks, mērķis un paredzamie rezultāti ir tikuši definēti un skaidri paziņoti?
- Vai atzīšanas mērķis ir atspoguļots tās organizēšanā un tās dažādo posmu uzsvēršanā?
- Vai atzīšanas iespējas pastāv dažādos kontekstos un kāda ir to nozīme:
  - izglītībā,
  - darba tirgū,
  - trešajā sektorā?
- Vai atzīšana atbilst citai rīcībpolitikai un pakalpojumiem?
  - Vai ir precizētas ieinteresēto pušu lomas un pienākumi?
  - Kādi pasākumi tiek veikti, lai izvairītos no sadrumstalotības un nodrošinātu saskaņotu pieeju?
- Vai indivīdi var pārņemt un uzkrāt atzīšanas rezultātus dažādos kontekstos?
- Vai ir nodrošināts ilgtspējīgs finansējums un panākta vienošanās par izmaksu dalīšanas mehānismiem?
- Vai ir precizētas, izstrādātas un sekmētas atzīšanas speciālistu profesionālās lomas?
- Vai informācija par atzīšanu tiek sniegta tā, lai vairotu izpratni, sniegtu informāciju un nodrošinātu piekļuvi?
- Vai pirms atzīšanas, tās laikā vai pēc tam tiek nodrošināts atbalsts un konsultācijas?

5 Paredzēts izveidot interaktīvu rīku, kas ļautu lietotājiem izpētīt vadlīnijas kopsakarā ar Eiropas pārskatu. Tas būs pieejams *Cedefop* tīmekļa portālā. Nepieciešamības gadījumā būs norādītas arī saites uz *Cedefop* rokasgrāmatu saistībā ar mācīšanās rezultātu definīciju un aprakstu, kas ir validēšanas pamatā un to sekmē. Tas ļaus pilnveidot vadlīnijas un tās izmantot kā integrētu līdzekli, kas tieši sekmē politikas veidotāju un speciālistu darbu.

- Vai atzīšanas atskaites punktu definēšanai tiek izmantoti mācīšanās rezultāti?
  - Vai ieinteresētās puses ir vienojušās par atskaites punktiem un standartiem?
  - Kā atzīšana ir saistīta ar dažādiem izglītības dokumentiem?
  - Vai ir novērojama skaidra saistība ar NKI?
- Vai ir ticis ņemts vērā IKT potenciāls atzīšanas uzlabošanai?
- Kā atzīšanas procesā ir tikusi nodrošināta kvalitāte?
- Kādas atzīšanas metodoloģijas ir pieejamas un kā tās var izmantot un attiecīgi apvienot konkrētas rīcībpolitikas un prakses kontekstā?
  - Vai atzīšanas metodes atbilst mērķim?
  - Vai rīki ir uzticami, pamatoti un mērogojami?

Vadlīnijas ir organizētas turpmāk norādītajā veidā. 2. nodaļā ir uzsvērts, cik svarīgi ir izvirzīt individu jebkura atzīšanas pasākuma centrā, uzsverot nepieciešamību apmierināt viņa vajadzības un sasniegt izvirzītos mērķus. Savukārt 4. nodaļā tiek aplūkots, kā atzīšana tiek īstenota dažādos kontekstos un kā tā profesionāli un ilgtspējīgi ir saistīta ar dažādām rīcībpolitikām. Šīs abas pirmās nodaļas ir vērstas galvenokārt uz politikas veidotājiem un lēmumu pieņēmējiem, atspoguļojot atzīšanas rīcībpolitikas stratēģisko raksturu. 4. nodaļā ir aplūkots atzīšanas process, kā arī tā koordinēšanas un īstenošanas iespējas. Savukārt 5. nodaļā ir apspriestas atzīšanas metodoloģijas un līdzekļi <sup>(6)</sup>. Noslēgumā 6. nodaļā ir īsumā apkopotas visas sadaļas. Katras sadaļas beigās ir uzskaitīti pamatjautājumi, kas sniedz vielu pārdomām. Jautājumi ir atkārtoti norādīti 1. pielikumā, lai atvieglotu diskusiju.

6 5. nodaļā ir aplūkoti tehniski un konceptuāli jautājumi, kas neattiecas uz visām validēšanas procesā iesaistītajām pusēm, bet gan drīzāk ir svarīgi tieši rīku un metodoloģiju izstādē, kā arī atskaites punktu un standartu definēšanā un izmantošanā iesaistītajām pusēm.

## 2. NODAĻA

# Stratēģisks skatījums – indivīda izvirzīšana priekšplānā

### 2.1. Indivīda centrālā loma

Indivīds un viņa konkrētās prasības un apstākļi ir jāņem vērā visos atzīšanas pasākuma aspektos. Lai gan tas ir saistīts ar politisko, institucionālo, finansiālo, tehnisko un juridisko kontekstu un ir no tā atkarīgs, ir svarīgi, lai jebkurš atzīšanas pasākums būtu konkrēti pielāgots indivīdam. Atzīšana var kalpot plašākiem izglītības sistēmai, darba tirgum un sabiedrībai kopumā izvirzītiem mērķiem vienīgi tad, ja tiek nodrošināta atbilstoša indivīda apgūto zināšanu, prasmju un kompetenču dokumentēšana.

Nav vienas universālas atzīšanas pieejas – tai jāatbilst dažādiem individuāliem apstākļiem un vajadzībām. Ideālā gadījumā indivīdiem būtu jāspēj piekļūt atzīšanas procesiem dažādos viņu dzīves posmos, tādējādi nodrošinot attiecīgās mācīšanās pieredzes atbilstošu noteikšanu un novērtēšanu. Atzīšanai vajadzētu ļaut indivīdiem apzināties viņu esošās zināšanas, prasmes un kompetences, padarot tās uzskatāmas citiem, lai indivīds varētu spert nākamo soli mūžizglītībā, plaštvēruma mācīšanās procesā un darba karjerā. Atzīšana ļauj ne tikai izvairīties no nevajadzīgas jau apgūtu mācību atkārtošanas, bet gan arī atzīt pašu stiprās un vājās puses, turklāt tā arī var būt noderīgs līdzeklis personīgajai izaugsmei. Turpmāk aplūkoti aspekti ir svarīgi, lai nodrošinātu indivīda centrālo lomu atzīšanas procesā.

Pirmkārt, atzīšanā iesaistītajiem indivīdiem ir jāapzinās un pilnībā jāsaprot tas, ko atzīšana ietver. To var panākt, orientējot indivīdu pirms atzīšanas, tās laikā un pēc tam un iekļaujot atzīšanu plašākā mācību un karjeras attīstības pieejā, proti, tā ir efektīvāka, ja tā ir saistīta ar visiem attiecīgajiem pakalpojumiem un atbalsta struktūrām un ietver ne tikai karjeras atbalstu, bet arī finansējumu un atbilstošas un kvalitatīvas mācības. Tādēļ nepieciešami informatīvi un veicināšanas pasākumi, kā arī adekvāta informācija, kas indivīda dzīvesvietā un darba vietā ir viegli pieejama.

Otrkārt, atzīšanas procesā iesaistītajiem indivīdiem jāspēj kontrolēt procesu un pieņemt lēmumus par rezultātu izmantošanu. Turklāt indivīdam jābūt iespējai šo procesu pārtraukt jebkurā brīdī bez jebkādam negatīvām sekām. Tāpat ir svarīgi, lai kandidāts apzinātos pārsūdzības iespējas un šim mērķim izveidotie mehānismi būtu pārredzami un ticami. Lai izvairītos no interešu konflikta un nodrošinātu godīgu rīcību, ir skaidri jāsadala lomas un pienākumi. Par atzīšanas procesu atbildīgajām personām ir jāapsver un jāņem vērā indivīda privātums un neaizsargātība. Tāpat jāievēro standarti par indivīda datu aizsardzību un tiesībām uz privātās dzīves neaizskaramību, nodrošinot stingru konfidencialitāti un taisnīgu attieksmi.

Treškārt, ir svarīgi izvērtēt indivīda cerības. Indivīdam ir jābūt informētam par atzīšanas pievienoto vērtību un tā jāapzinās. Jau pašā sākumā ir jābūt izpratnei par atzīšanas

rezultāta maiņas vērtību (valūtu) un to, kā to izmantot, lai nodrošinātu indivīdam tālākizglītības un/vai nodarbinātības vai personīgās izaugsmes iespēju pieejamību. Indivīdiem nevajadzētu iesaistīties atzīšanas procesā, balstoties uz nepatiesiem pieņēmumiem.

Tādējādi indivīda vajadzības un apstākļi ir svarīgāki par visiem šajās vadlīnijās minētajiem aspektiem un līdz ar to ir jāņem vērā, kad tiek izstrādāti, īstenoti un uzlaboti atzīšanas pasākumi.

## 2. izcēlums: Pamatjautājumi par indivīda centrālo lomu

- Cik lielā mērā indivīdi ir informēti par atzīšanu un tā viņiem ir pieejama?
- Vai atzīšanas pasākumi ir izstrādāti tā, lai tie ietvertu dažādu (un neparedzētu) mācīšanās pieredzi, un vai arī tie attiecas uz ierobežotu (un iepriekš noteiktu) pieredzes kopumu?
- Cik lielā mērā atzīšana dažādiem indivīdiem ir noderīga dažādos viņu dzīves posmos? Cik lielā mērā tā attiecas uz mūžizglītību, plaštvēruma mācīšanos, darba karjeru un brīvprātīgo darbu?
- Vai atzīšanas procesa īstenošanas laikā tiek aizsargāta kandidāta privātās dzīves un personas neaizskaramība?
- Vai ir ieviestas skaidras procedūras konfidencialitātes nodrošināšanai?
- Kādi pasākumi ir tikuši ieviesti, lai garantētu taisnīgu un vienlīdzīgu attieksmi?
- Vai indivīdam ir pieejamas pārsūdzības iespējas?
- Vai ir izstrādāti un tiek piemēroti ētikas standarti?
- Vai procesa rezultāti ir kandidāta ekskluzīvs īpašums?
- Vai indivīds var pārņemt un uzkrāt atzīšanas rezultātus, ja radusies šāda iespēja?
- Vai indivīdiem tiek sniegts atbalsts pirms atzīšanas procesa, tā laikā un pēc tam?

### 2.2. Četri atzīšanas posmi

No plašās atzīšanas pieejas, kas ir priekšnoteikums tam, lai spētu aptvert individuālo mācību sarežģītību, tieši izriet četru posmu (etapu) modelis, kas tika ieviests ar 2009. gada vadlīnijām par atzīšanu un 2012. gada leteikumu par mācīšanās atzīšanu. Ar šiem četriem atzīšanas posmiem, proti, noteikšanu, dokumentēšanu, novērtēšanu un apstiprināšanu, atzīšanas jēdzienu iespējams pielāgot dažādiem kontekstiem un mērķiem. Atkarībā no atzīšanas procesa mērķa noteikti posmi tiks uzsvērti vairāk nekā pārējie (skat. 2.3. sadaļu).



## 2.2.1. Noteikšana

Atzīšana sākas ar sasniegto mācīšanās rezultātu noteikšanu, un šajā posmā indivīds aizvien vairāk apzinās iepriekš iegūtos mācīšanās sasniegumus. Šis posms ir izšķirošs, jo katra indivīda mācīšanās rezultāti ir atšķirīgi un tiek sasniegti dažādos kontekstos, proti, mājās, izglītības ceļā, darbā vai brīvprātīgā darba laikā. Daudziem individuālo spēju atklāšana un noteikšana pati par sevi ir vērtīgs atzīšanas procesa rezultāts. Dažās valstīs noteikšanas posms ietver iepriekšējās iesaistes/piesaistes posmu, kurā tiek noteikts, vai indivīds ir piemērots dalībai atzīšanas procesā. Noteikšana var sākties, salīdzinot indivīda mācīšanās rezultātus ar iepriekš noteiktu standartu vai analizējot indivīda pieredzi. Šajā sākotnējā posmā indivīds ir jāinformē par atzīšanas izmaksām un ieguvumiem. Dažkārt šis posms arī ir saistīts ar profilēšanu vai skrīningu karjeras atbalsta procesā (*Cedefop*, 2020).

Noteikšanas metodēm un pieejām ir jābūt tādām, lai spētu reaģēt uz neparedzamiem apstākļiem, un tās nedrīkst būt strukturētas tādā veidā, ka tās sašaurina izvērtējamo mācīšanās rezultātu daudzveidību (skat. 4.1.2. sadaļu par atskaites punktiem un standartiem). Šajā posmā ir svarīgi, lai procesā bieži iesaistās padomdevēji un konsultanti, kuri spēj uzturēt dialogu ar kandidātu un viņu orientēt, piedāvājot viņam atbilstošas iespējas un rīkus, kā arī palīdzēt viņam analizēt iecerēto. Šajā posmā aizvien vairāk tiek izmantotas uz IKT balstītas pieejas, jo tās ir viegli mērogojamas un rada mazākas izmaksas, taču tās ir standartizētas un līdz ar to var apgrūtināt sarežģītu indivīda zināšanu, prasmju un kompetenču kombināciju noteikšanu un vērtēšanu. Interviju un dialogos balstītu pieeju izmantošana var būt dārgāka, taču tās kandidātam var sniegt lielāku vērtību (skat. arī 5. nodaļu).

## 3. izcēlums: Pamatjautājumi par noteikšanu

- Vai pastāv standarti vai sistemātiski veidi, kā noteikt mācīšanās rezultātus?
- Vai noteikšanas posms attiecas vienīgi uz iepriekš noteiktām iepriekšējās mācīšanās jomām? Ar ko sākas prasmju noteikšana?
- Kā tiek apvienotas un līdzsvarotas standartizētas (piemēram, uz IKT balstītas) un atklāta tipa (piemēram, dialogos balstītas) noteikšanas metodes?
- Kā atbalsts un konsultācijas sekmē noteikšanas posmu un ir ar to saistītas?
- Kā profesionāli atbalsta noteikšanas procesu?

## 2.2.2. Dokumentēšana

Dokumentēšanas posms papildina noteikšanas posmu, proti, tajā tiek dokumentēti mācīšanās rezultātu pierādījumi un liecības. To iespējams panākt, izveidojot dokumentu kopumu, kas parasti ietver CV un darba pieredzes aprakstu. Šos dokumentus papildina dažāda veida pierādījumi, sākot no rakstiskiem dokumentiem līdz darba paraugiem un prakses demonstrējumiem (skat. 5. nodaļu). Šiem pierādījumiem jābūt tādiem, lai (turpmākie) ārējie lasītāji un lietotāji varētu spriest par indivīda sasniegtajiem mācīšanās rezultātiem un galu galā tiem uzticēties – nepietiek vien ar to, ka tiek uzskaitītas nodarbošanās vai amati.

Šāda uzticamība un līdz ar to pierādījumu pārnesamība ir ļoti svarīga, un tā ir jākoordinē reģionālā, valsts un Eiropas līmenī. Ja katrs atzīšanas pakalpojumu sniedzējs vietējā, reģionālā, sektora, valsts un Eiropas līmenī izmantos atšķirīgus (un, iespējams, konkurētspējīgus) dokumentu un pierādījumu formātus, indivīdam būs grūti pārnest un uzkrāt mācīšanās rezultātus ne tikai visas dzīves laikā, bet arī izglītības un darba jomā. Vienoti mācīšanās rezultātu noformēšanas formāti, kā tas ir *Europass* gadījumā, var atvieglot rezultātu pārnesi un vairot izpratni par šiem mācīšanās rezultātiem. Vienota terminoloģija, piemēram, *Eiropas prasmi, kompetenču, kvalifikāciju un profesiju klasifikācija (ESCO)*, var palīdzēt izstrādāt labāku un vieglāk īstenojamu dokumentēšanas procesu. Arī IKT kļūst aizvien svarīgākas mācīšanās rezultātu dokumentēšanā, ļaujot izveidot un uzglabāt tiešsaistes dokumentu kopumus.

#### 4. izcēlums: Pamatjautājumi par dokumentēšanu

- Vai ir panākta vienošanās par to, kādi pierādījumi ir akceptējami atzīšanas veikšanai?
- Vai gala lietotāji, jo īpaši indivīdi, ir informēti par to, kādi pierādījumi ir pieņemami?
- Vai izmantotie neformālās un ikdienas mācīšanās rezultātu dokumentēšanas formāti kopumā ir zināmi un/vai atzīti?
- Cik lielā mērā esošie dokumentēšanas formāti sekmē apkopoto pierādījumu pārnesamību atzīšanas kontekstā?

#### 3.2.2. Novērtēšana

Ar novērtēšanu parasti saprot posmu, kurā indivīda mācīšanās rezultāti tiek salīdzināti ar konkrētiem atskaites punktiem un/vai standartiem. Šim procesam jābūt strukturētam tā, lai dokumentētu un novērtētu katra indivīda konkrētos mācīšanās rezultātus, tādēļ jāapsver dažādu līdzekļu izmantošana. Atsevišķos gadījumos var būt pietiekami ar rakstiskiem pārbaudījumiem, taču citos gadījumos var būt nepieciešami demonstrējumi, praktiski pārbaudījumi un citi pierādījumu izvērtēšanas veidi.

Novērtēšanas posms ir atkarīgs no izmantotā standarta vai atskaites punkta. Kopumā ir ļoti svarīgi pāriet uz mācīšanās rezultātos balstītiem standartiem, lai atzīšana vispār būtu iespējama. Koncentrējoties uz to, ko izglītības guvējs zina, saprot un spēj paveikt, mācīšanās rezultātos balstīts novērtējums neattieksies vienīgi uz konkrētiem vērtēšanas faktoriem. Tādējādi ir vieglāk analizēt un ņemt vērā individuālās atšķirības mācību ziņā, pieņemot to, ka mācīšanās notikusi dažādos veidos, vietās un laikos. Vērtēšanas faktori (piemēram, mācīšanās vieta un ilgums) var būt svarīgi, veidojot mācīšanās pierādījumus un liecības. Atkarībā no šiem faktoriem daži pierādījumi var būt svarīgāki par pārējiem.

Daudzi neformālās un ikdienas mācīšanās rezultātu novērtēšanai izmantotie līdzekļi un metodes būs balstītas uz formālās izglītības rezultātu novērtēšanā izmantotajiem līdzekļiem un metodēm vai tām līdzināsies. Lai analizētu sarežģītos mācīšanās rezultātus, līdzekļus un metodoloģijas, var nākties kombinēt.

Novērtēšanas posms būtiski ietekmē neformālās un ikdienas mācīšanās rezultātu atzīšanas kopējo ticamību. Dažkārt atzīšanas ceļā iegūtie apliecinājumi tiek uzskatīti par mazsvarīgākiem nekā pēc tradicionālo kursu un programmu pabeigšanas iegūtie apliecinājumi. Lai šāds priekšstats neveidotos, attiecīgajiem līdzekļiem un procesiem ir jābūt pēc iespējas pārredzamākiem un saistītiem ar skaidriem standartiem. Savstarpējas uzticēšanās stiprināšana ir cieši saistīta ar stabilu kvalitātes nodrošināšanas pasākumu ieviešanu, nodrošinot, ka visus atzīšanas posmus, tostarp novērtēšanu, iespējams kritiski izvērtēt. Uzticību vairo arī attiecīgo ieinteresēto pušu iesaistīšanās.

## 5. izcēlums: **Pamatjautājumi par novērtēšanu**

- Vai novērtēšanas līdzekļi ir pielāgoti indivīda vajadzībām un iezīmēm?
- Vai tiek nodrošināta pamatotība, uzticamība, pieejamība un taisnīgums?
- Vai novērtēšanas rezultāti ir apstrīdami?
- Vai novērtēšanas nosacījumi procedūras, līdzekļu un izvērtēšanas/novērtēšanas standartu ziņā ir tikuši skaidri definēti un paziņoti:
  - kandidātiem;
  - darba devējiem un izglītības iestādēm?
- Vai regulāri tiek apkopota un analizēta atgriezeniskā saite?

### 2.2.4. **Apstiprināšana**

Atzīšanas pēdējais posms ir noteikto, dokumentēto un novērtēto mācīšanās rezultātu apstiprināšana un galīgā izvērtēšana. To iespējams veikt vairākos veidos, taču visbiežāk tiek piešķirta formāla kvalifikācija (7) (vai daļēja kvalifikācija vai atsevišķa mazāka apjoma kvalifikācijas daļa). Noteiktās jomās (tautsaimniecības nozarēs un sektoros) apstiprināšana var ietvert arī licences izdošanu personai konkrētu uzdevumu veikšanai. Pēdējos gados novērojama dažādu izglītības dokumentu daudzveidība (8), piemēram, digitālās nozīmītes, mikrokvalifikācijas, pakalpojumu sniedzēju apliecinājumi un starptautiskas kvalifikācijas. Alternatīvo kvalifikāciju rašanās var būtiski ietekmēt atzīšanu turpmākajos gados (skat. 4.1. sadaļu).

Kvalifikāciju, apliecinājumu un izglītības dokumentu vērtība jeb valūta būtiski atšķiras un lielā mērā liecina par mācīšanās rezultātus apstiprināšanas izsniedzējstruktūras vai iestādes leģitimitāti. Ir svarīgi, lai kandidāti apzinātos šīs atšķirības, jo tās var ietekmēt visa atzīšanas procesa vērtību.

Daudzās ES valstīs atzīšana ir saistīta ar valsts kvalifikāciju sistēmām un lielā mērā tajās integrēta. Turklāt tā ir strukturēta kā alternatīvs veids zināmu un ieviestu kvalifikāciju

7 Formāla kvalifikācija ir "oficiāls novērtēšanas procesa rezultāts (apliecinājums, diploms vai tituls), ko iegūst, kad kompetenta struktūra konstatē, ka indivīds ir sasniegjis mācīšanās rezultātus atbilstīgi konkrētiem standartiem un/vai viņam ir nepieciešamā kompetence strādāt attiecīgajā darba jomā. Iegūstot kvalifikāciju, mācīšanās rezultātu vērtība tiek oficiāli atzīta gan darba tirgū, gan izglītībā. Kvalifikāciju var uzskatīt par likumīgām tiesībām ieņemt konkrētu amatu" (Cedefop, 2023).

8 Kompetentas iestādes (izglītības vai mācību sniedzējs, piešķirēja struktūra, profesionāla organizācija) paziņojums, raksturojot mācīšanās darbību (saskaņā ar Cedefop, 2023).

iegūšanai (Cedefop, 2020). Tā kā prasības kandidātiem, kuri ir izvēlējušies dažādus mācīšanās veidus, ir līdzīgas, validācijas ceļā piešķirtajai kvalifikācijai principā būs tāda pati vērtība kā formālās izglītības ceļā piešķirtai kvalifikācijai.

Var apgalvot, ka atzīšanai var būt aizvien lielāka nozīme nacionālo kvalifikāciju sistēmu un ietvarstruktūru uzlabošanā. NKI sniedz pārskatu par kvalifikācijām un to savstarpējo saistību attiecīgajā valstī, taču atzīšana var palīdzēt izglītības guvējiem saistībā ar kvalifikāciju atzīšanu starptautiskā, sektora vai valsts līmenī.

## 6. izcēlums: Pamatjautājumi par apstiprināšanu

- Vai ir zināma piešķirēja struktūra?
- Vai kvalifikācijas piešķiršanas process ir pārredzams?
- Cik lielā mērā atzīšanas rezultāti (kvalifikācijas, apliecinājumi, izglītības dokumenti u.c.) ietekmē tālākizglītības un darba iespējas?
- Vai atzīšanas ceļā iegūtie apliecinājumi ir saistīti ar NKI?

## 2.3. Dažādi atzīšanas mērķi un ieguvumi

Ņemot vērā indivīdu dažādās vajadzības, atzīšanai ir jāatbilst dažādiem mērķiem. Dažādie atzīšanas posmi tiek uzsvērti atkarībā no indivīda specifiskajām vajadzībām. Ja indivīds vēlas iegūt formālu kvalifikāciju, novērtēšanas un apstiprināšanas posma stabilitātei un uzticamībai ir izšķiroša nozīme. Citos gadījumos, piemēram, saistībā ar brīvprātīgo darbu, noteikšana un dokumentēšana tiek uzsvērta vairāk, formāla novērtēšana un apstiprināšana – mazāk.

Uzsvars uz noteikšanu un dokumentēšanu parasti saistāms ar atzīšanas pasākumiem, kas pēc to būtības ir vairāk veidojoši, savukārt uzsvars uz novērtēšanu un apstiprināšanu ir vairāk summatīvs. Summatīvo atzīšanas pasākumu galvenais mērķis ir kompetenču apstiprināšana, savukārt veidojošās pieejas ir vairāk vērstas uz pašapziņas un personīgās izaugsmes vairošanu. Abas pieejas iespējams izmantot vienlaicīgi, turklāt summatīvās pieejas dažkārt ietver, piemēram, veidojošus faktoros.

Atzīšanas pasākumi jānoformē tā, lai tie precizētu galveno mērķi un ļautu indivīdiem izvēlēties viņu vajadzībām vispiemērotāko risinājumu. Personai, kura nevēlas iegūt formālu kvalifikāciju, jābūt iespējai izvēlēties risinājumu, kas paredz lielāku uzsvāri uz noteikšanas un dokumentēšanas posmu.

Atzīšanas procesā parasti tiek novērtēti iepriekš sasniegtie mācīšanās rezultāti, lai indivīds varētu uzsākt mācības kādā izglītības programmā vai iegūt daļēju vai pilnu kvalifikāciju. Šādi iespējams būtiski saīsināt izglītībai nepieciešamo laiku, kā arī personalizēt programmas un pielāgot tās indivīda vajadzībām, lai apgūtu vajadzīgās zināšanas un prasmes. Līdz ar to iespējams mazināt sociālo nevienlīdzību, jo izglītība kļūst pieejamāka, ļaujot iegūt izglītību arī personām, kurām nav formālas kvalifikācijas.





Atzīšana var būtiski ietekmēt darbā pieņemšanas procesus, uzņēmumu iekšējo prasmju attīstību un cilvēkresursu vadību kopumā. Atzīšana, ko bieži vien uzskata par kompetenču vai prasmju kartēšanu un/vai mērīšanu, uzņēmumos ir visaptveroša, un tai sabiedrībā ir būtiska nozīme, lai arī tas ne vienmēr ir pamanāms (*Cedefop*, 2014). Atzīšanas rezultātus var izmantot, lai paredzētu kandidāta piemērotību konkrētam amatam. Īstenojot atzīšanas procesus, iespējams apzināt iekšējās mācību vajadzības un prasmju neatbilstības.

Atzīšanas rezultātus arī var izmantot, lai dokumentētu mācīšanās rezultātus, kas sasniegti, veicot brīvprātīgo darbu pilsoniskās sabiedrības organizāciju vai jauniešu asociāciju kontekstā. Šajos gadījumos atzīšanas galvenais mērķis ir padarīt šīs pieredzes rezultātus uzskatāmus, nevis tos formalizēt, piešķirot kvalifikācijas.

Atzīšana arī var būtiski sekmēt indivīdu pašizpratni un palīdzēt viņiem pārorientēt savu karjeru vai pāriet no viena darba un sektora uz otru, pamatojoties uz iepriekš iegūto izglītību.

## 7. izcēlums: Pamatjautājumi par mērķiem un ieguvumiem

- Vai atzīšanas mērķis ir ticis definēts un skaidri paziņots?
- Vai atzīšanas procesa posmi ir skaidri definēti tā, lai tie būtu vērsti uz atzīšanas mērķi?
- Vai atzīšanas mērķis ir atspoguļots dažādo atzīšanas posmu struktūrā un uzsvēršanā?
- Vai indivīdi ir skaidri informēti par atzīšanas ieguvumiem?



### 3. NODAĻA

# Atzīšana kā individuālo mācīšanos, mūžizglītību un plaštvēruma mācīšanos sekmējošs faktors

## 3.1. Atzīšanas konteksti un rezultātu pārnesamība

Atzīšanas procesi atšķiras atkarībā no iesaistīto kandidātu vajadzībām un iezīmēm, kā arī konteksta. Lai atzīšana sekmētu individuālo mācīšanos un darba karjeru, uzmanība jāpievērš rezultātu pārnesamībai. Kā liecina Eiropas pārskats, atzīšana tiek organizēta dažādos veidos dažādos kontekstos un apstākļos. Atzīšana izglītībā būtiski atšķiras no atzīšanas procesiem, ko veic uzņēmumos vai pilsoniskās sabiedrības organizācijās. Īstenojot atzīšanas procesu stratēģiski, tiek izmantota transversāla pieeja, kas aptver visus sektorus un nozares, ļaujot darba tirgus dalībniekiem, pilsoniskās sabiedrības organizācijām, izglītības iestādēm, kā arī pakalpojumu sniedzējiem orientēties uz indivīdiem, viņu potenciālu un vajadzībām. Ideālā gadījumā atzīšanas pasākumiem jāsekmē indivīda pāreja izglītībā, nodarbinātībā un pilsoniskajā sabiedrībā, raugoties no plašākas kvalifikācijas celšanas un pārkvalificēšanās, kā arī personīgās izaugsmes perspektīvas.

Viens no šādai pārejai raksturīgiem sarežģījumiem ir atšķirības starp atzīšanu izglītībā un atzīšanas procesiem (kompetenču kartēšanu) uzņēmumos, proti, validējot indivīdu daļējas vai pilnas kvalifikācijas piešķiršanai, par atsaucē punktu parasti izmanto formālās izglītības programmas vai standartus. Tie parasti ir labi zināmi, un tiem ir skaidra maiņas vērtība (tālākizglītībai vai nodarbinātībai). Kartējot kompetences uzņēmumos, tiek izmantoti iekšējie (dažos gadījumos sektoru) atskaites punkti. Tie plašākai sabiedrībai ir mazāk zināmi un nav strukturēti tādējādi, ka tiem būtu ietekme ārpus attiecīgā uzņēmuma vai sektora. Lai gan abi šie procesi ir vērsti uz līdzīgiem rezultātiem, t. i., iepriekš sasniegto mācīšanās rezultātu dokumentēšanu, tie parasti tiek īstenoti atsevišķi, un indivīds tikai retos gadījumos spēs tos apvienot. Tas pats attiecas uz brīvprātīgā darba ceļā sasniegto rezultātu atzīšanu, kad rezultātu pārnesamībai uz citiem kontekstiem un sektoriem tiek piešķirta tikai ierobežota uzmanība.

Tas liecina par nepieciešamību uzlabot dialogu starp atzīšanas pakalpojumu sniedzējiem, jo īpaši starp izglītības sniedzējiem un darba tirgu. Piemēram, kompetenču kartēšanai uzņēmumos un sektoros jāsniedz vērtīga informācija un jāatvieglo atzīšana, kuras mērķis ir piešķirt formālas kvalifikācijas un apliecinājumus. Taču tas nenozīmē, ka atzīšanas pasākumiem dažādos sektoros un kontekstos jābūt līdzīgiem – tiem drīzāk jāspēj sniegt informācija, balstoties uz kopīgu kompetenču vai mācīšanās rezultātu valodu. Tomēr ir svarīgi detalizētāk aplūkot īpašas dažādu atzīšanas kontekstu iezīmes.

### 3.1.1. Atzišana izglītībā

Vairumā Eiropas valstu atzišanas stratēģijas (sākot no 80. gadiem) tika ieviestas kā daļa no izglītības, mācību un kvalifikāciju rīcībpolitikas. Tā ir būtiski ietekmējusi pašreizējo izpratni par atzišanas pasākumiem un to struktūru. Izglītība Eiropā joprojām ir galvenie neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanu sekmējošie faktori, un izglītības ministrijas parasti ir galvenās šī procesa sekmētājas un koordinētājas.

Atzišana nodrošina daudz elastīgāku izglītības pieejamību, kas ir būtisks kvalifikācijas celšanas un pārkvalificēšanās rīcībpolitikas aspekts. Izglītības guvējus, kuriem nav formālas kvalifikācijas, iespējams uzņemt izglītības programmās, balstoties uz viņu iepriekšējo izglītību. Īstenojot atzišanu, individuāli iespējams atbrīvot no noteiktām izglītības programmu daļām, līdz ar to samazinot izglītībai nepieciešamo laiku. Tas ir raksturīgi profesionālās izglītības (PI) jomā, kur iepriekšējā darba pieredze bieži vien tiek pielīdzināta programmas, moduļa vai kvalifikācijas daļām. Augstākajā izglītībā par iepriekš iegūto pieredzi iespējams piešķirt kredītpunktus (parasti ECTS kredītpunktus). Daudzos gadījumos pilnas kvalifikācijas tiek piešķirtas, pamatojoties uz atzišanu. Tas nozīmē, ka kvalifikācijas iespējams iegūt dažādos mācību veidos un ceļos, tādējādi raisot pārdomas par to, vai tikai formālās izglītības iestādes spēj nodrošināt izglītību. Izšķirošā nozīme ir mācīšanās rezultātiem, proti, tam, ko kandidāts zina, saprot un spēj paveikt atbilstoši kvalifikācijas aprakstā noteiktajam.

Šis pieejas ideja ir panākt, lai izglītības iestādes, tostarp to piedāvātās kvalifikācijas, būtu atvērtas ārpus formālās izglītības apgūtām prasmēm un kompetencēm. Šo pasākumu mērķis ir galvenokārt noskaidrot, vai kandidāts atbilst konkrētām attiecīgās iestādes vai izglītības nozares izvirzītajām prasībām. Šie pasākumi ir īpaši svarīgi, lai padarītu izglītību pieejamas plašākam izglītības guvēju lokam, tostarp atzīstot plašāku prasmju un kompetenču kopumu, un radītu elastīgākus mācīšanās ceļus.

Dažkārt tiek uzskatīts, ka atzišana ir saistīta vienīgi ar izglītību, kas var ierobežot tās lomu, piemēram, uzņēmumos vai brīvprātīgā darba nozarē. Atzišanas pasākumi izglītībā var būt (šauri) orientēti uz noteiktu programmu vai kvalifikāciju un/vai institūciju. Šāda šaura orientēšanās ierobežo iespēju validēt prasmes, kas individam var būt ļoti vērtīgas un kuras vēl oficiāli netiek atzītas. Turklāt atzišanas rezultāti, iespējams, tiks izmantoti vienīgi vienā konkrētā iestādē un izglītības nozarē un attieksies vienīgi uz atbilstošo programmu vai kvalifikāciju. Līdz ar to tiek ierobežota atzišanas rezultātu pārnesamība.

Ja izglītības iestādes var validēt ārpus formālās izglītības iestādēm sasniegtus mācīšanās rezultātus, izglītības iestādes kļūst par sava veida "vārtsargiem" un nosaka, vai darbā un dzīves gaitā sasniegto neformālās un ikdienas mācīšanās rezultāti atbilst formālās izglītības standartiem. Tas saistāms ar epistemoloģijas spēku, kā arī pieaugošu risku, ka tiks izslēgtas konkrētas zināšanas un dažas nelabvēlīgā situācijā esošas grupas.

## 8. izcēlums: Pamatjautājumi par izglītību

- Vai indivīdiem ir ticis precizēts atzīšanas mērķis izglītībā un viņi par to ir skaidri informēti?
- Vai atzīšana tiek piedāvāta visos izglītības sistēmu segmentos?
- Vai dažādos izglītības sistēmas segmentos piedāvātā atzīšana ir balstīta uz līdzīgiem vai atšķirīgiem principiem? Vai atzīšana dažādos izglītības segmentos ir saskaņota?
- Vai atzīšanas pasākumi dažādos izglītības segmentos var sekmēt attīstību dažāda veida un līmeņa izglītībā? Cik lielā mērā atzīšanas rezultātus var izmantot dažādos izglītības segmentos?
- Kā atzīšana ir saistīta ar kredītpunktu uzkrāšanu un pārnesi?

### 3.1.2. Atzīšana darba tirgū

Prasmju noteikšana un dokumentēšana uzņēmumos ir svarīga un ierasta cilvēkresursu vadības prakse iezīme (*Cedefop*, 2014), un tā var būt saistīta ar prasmju novērtēšanu, kas ir ierasta prakse publiskajos un privātajos nodarbinātības dienestos. Lai gan izmantotās metodoloģijas netiek dēvētas par atzīšanu, tās bieži vien ir līdzīgas atzīšanā izmantotajām metodoloģijām. Pieņemot indivīdu darbā, tiek veiktas intervijas, pārbaudes un cita veida prasmju novērtēšana, lai noskaidrotu, vai kandidāts atbilst konkrētam amatam vai karjerai. Papildus formālajām kvalifikācijām vērā ņem arī mācīšanās pieredzi.

Atzīšana var palīdzēt darba devējiem izstrādāt mācību un personāla attīstības stratēģijas, ļaujot viņiem atzīt personāla pieredzi un plānot personāla prasmju pilnveidi. Atzīšana uzlabo personāla saglabāšanas un motivēšanas iespējas un sekmē karjeras izaugsmi. Tā ļauj indivīdiem pārorientēt savas karjeras, kā arī palīdzēt viņiem celt kvalifikāciju un pārkvalificēties, samazinot mācībām nepieciešamo laiku un paverot jaunas nodarbinātības un karjeras iespējas. Noteikšana un dokumentēšana arī ļauj izstrādāt mācību plānu un individuālu mācību piedāvājumu, ko iespējams pielāgot indivīda konkrētajām vajadzībām, tādējādi sekmējot viņa karjeras izaugsmi.

Līdz ar to atzīšana palielina indivīda izredzes integrācijai un dalībai darba tirgū un ļauj darba tirgiem darboties daudz efektīvāk, padarot prasmju piedāvājumu pārredzamāku. Šajā kontekstā atzīšana var būt vērtīga indivīdiem, jo viņus var pieņemt darbā un viņi var attīstīt savu karjeru, un darba devējiem, jo viņi var saglabāt savu personālu un plānot, kādas prasmes darbiniekiem turpmāk jāapgūst.

Lai gan noteikšanas un dokumentēšanas rezultātā ne vienmēr notiek apstiprināšana, šie posmi ir svarīgi un tiek plaši izmantoti daudzās valstīs un sektoros. Ņemot vērā privāto uzņēmumu un valsts rīcībpolitikas apvienojumu, atzīšanas prakse darba tirgū joprojām ir ierobežota un nestrukturēta. Bieži vien apzinātās prasmes netiek dokumentētas vai nav ieviesti kopēji standarti. Uzņēmuma iekšējo prasmju un kompetenču novērtējumu rezultātus var izmantot vienīgi ārpus uzņēmuma, turklāt tikai atsevišķos gadījumos. Ņemot vērā aizvien pieaugošo darba vietu maiņu sabiedrībā, indivīdiem aizvien vairāk nāksies izmantot šos rezultātus. Turklāt pašreiz darba tirgū īstenotā atzīšana parasti nav saistīta ar citu nodarbinātības rīcībpolitiku vai darba tirgus iniciatīvām.

Ir svarīgi papildus precizēt iespējamo atzišanas lomu darba tirgū, ņemot vērā, ka tā sekmē ne tikai mūžizglītību, bet arī nodarbinātības izaugsmi, kā arī to, kā šo izaugsmi sasaistīt ar tālākizglītību. Aktīvāka darba tirgus ieinteresēto pušu dalība atzišanas procesā ir ļoti svarīga, lai virzītu valsts stratēģijas šajā jomā.

## 9. izcēlums: Pamatjautājumi par darba tirgu

- Vai darba tirgū iespējams veikt sistemātisku atzišanu?
- Vai dažādi darba tirgus dalībnieki izmanto saskaņotu atzišanas pieeju darba tirgū?
- Vai indivīdiem ir ticis precizēts atzišanas mērķis darba tirgus iniciatīvās un viņi par to ir skaidri informēti?
- Vai darba tirgū īstenotās atzišanas ceļā iegūtos apliecinājumus iespējams sasaistīt ar formālās izglītības programmām?
- Kāda vērtība ir apliecinājumiem par indivīda prasmju atbilstību konkrētam darba tirgus sektoram un kā tos iespējams iegūt atzišanas ceļā?
- Vai atzišana tiek izmantota kvalifikācijas celšanas un pārkvalificēšanās iniciatīvām un ir ar tām saistīta?
- Vai darba tirgū īstenotā atzišanas procesa rezultātus var izmantot citos kontekstos, piemēram, mācību uzsākšanai formālās izglītības programmās?

### 3.1.3. Atzišana trešajā sektorā

Glūži kā darba tirgū prasmju noteikšana un dokumentēšana notiek arī saistībā ar pilsoniskās sabiedrības pasākumiem, brīvprātīgo darbu, kā arī jaunatnes vai sociālo rīcībpolitiku. Atzišana attiecas arī uz jauniešu programmām un brīvprātīgo darbu, un to izmanto, lai pievienotu vērtību pieredzei, ko indivīdi gūst šo pasākumu kontekstā. Atzišana var attiekties arī uz plašāko sociālo rīcībpolitiku, piemēram, migrantu vai bēgļu integrāciju, padarot viņu kompetences uzskatāmas un piešķirot tām maiņas vērtību. Arī trešajam sektoram ir būtiska nozīme neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanā, un tas var sekmēt informatīvos pasākumus. NVO, pilsoniskā sabiedrība un jauniešu organizācijas, iespējams, ir ciešāk saistītas ar tiem, kuriem izglītības atzišana ir nepieciešama, un var viņiem piekļūt. Viņu veiktie pasākumi var būt sākuma punkts izglītības noteikšanai un dokumentēšanai, kas var atvieglot viņu iesaisti darba tirgū vai formālā izglītībā. Pieaugušo izglītībā un mūžizglītībā iesaistītās nevalstiskās organizācijas uzskata neformālo un ikdienējo izglītību par svarīgiem šo organizāciju īstenoto pasākumu rezultātiem, kam ir jābūt uzskatāmākiem.

Tomēr trūkst saiknes starp pilsoniskās sabiedrības un jauniešu organizāciju ierosinātajiem vai izstrādātajiem atzišanas pasākumiem un izglītības vai darba tirgus iniciatīvām. Dažos gadījumos formālajai izglītībai noteiktie atskaites punkti neatbilst dažiem mācīšanās rezultātiem, kas sasniegti, veicot brīvprātīgo vai jauniešu darbu. Iespējams piešķirt pašu apliecinājumus ar dažādas pakāpes vērtību. Dažas trešā sektora organizācijas piedāvā mācības un izsniedz pašas savus apliecinājumus, diplomus un

citus iekšējus dokumentus mācību rezultātu atzīšanai. Dažus no tiem var atzīt publiskās iestādes, un tie var būt piesaistīti NKI līmeņiem.

Atzīšanas procesi trešajā sektorā mēdz būt veidojoši, un to galvenais mērķis ir nodrošināt pašizvērtēšanu un vairoto pašapziņu. Iespēju sniegšana indivīdiem un pašapziņas vairošana parasti tiek uzskatīta par šo procesu rezultātiem.

Šie rezultāti arī var būtiski ietekmēt formālās izglītības, kā arī nodarbinātības progresu. Izmantojot kopīgus atskaites punktus, kas ļauj izmantot pilsoniskajā sabiedrībā vai jauniešu organizācijās īstenoto atzīšanas procesa rezultātus kā sākuma punktu formālākiem un summatīvākiem mācīšanās veidiem, tiks sekmēta indivīdu iesaistīšanās atzīšanas procesā un sistēma būs efektīvāka un vērtīgāka. Kā minēts iepriekš, lai brīvprātīgā darba nozarē veiktā atzīšana būtu uzticama, ir jāievieš pārredzami standarti un novērtēšanas mehānisms un jāņem vērā dažādie šajās vadlīnijās raksturotie aspekti.

## 10. izcēlums: Pamatjautājumi par trešo sektoru

- Vai trešajā sektorā iespējams veikt sistemātisku atzīšanu?
- Vai indivīdiem ir ticis precizēts atzīšanas mērķis trešā sektora iniciatīvās un viņi par to ir skaidri informēti?
- Vai trešajā sektorā īstenotās atzīšanas ceļā iegūtos apliecinājumus iespējams sasaistīt ar formālās izglītības programmām?
- Vai trešajā sektorā īstenotā atzīšanas procesa rezultātus var izmantot citos kontekstos, piemēram, mācību uzsākšanai formālās izglītības programmās?

## 3.2. Atzīšana prasmju un mūžizglītības stratēģiju kontekstā

Atzīšana var skart dažādas rīcībpolitikas jomas, tostarp izglītību, darba tirgu, sociālo integrāciju, migrāciju un jaunatnes rīcībpolitiku. Tomēr šīs politikas jomas tikai retos gadījumos ir savstarpēji saistītas un ne vienmēr veido daļu no saskaņotas valsts prasmju stratēģijas. Ņemot vērā dažādos mērķus, kas vērsti uz dažādām indivīdu vajadzībām, ir jāīsteno koordinēta, saskaņota pieeja visās politikas jomās un pakalpojumos, lai izmantotu pilnu atzīšanas potenciālu. Būtiska nozīme ir kopīgai izpratnei par atzīšanas lomu izglītībā, nodarbinātībā un sociālajā rīcībpolitikā, kā arī vienotai nostājai par dažādu ieinteresēto pušu lomām un ieguldījumiem. Lai ar atzīšanu sniegtu indivīdiem atbalstu visas viņu dzīves laikā, jābūt iespējai to īstenot dažādos reģionos, iestādēs un sektoros.

Atzīšana jāuztver kā daļa no plašākas, uz indivīdiem vērstas stimulu sistēmas. Ietvarstruktūras (vairāk vai mazāk formalizētas), kas reglamentē attiecības starp dažādām rīcībpolitikām un pakalpojumiem, sekmēs saskaņotību un palielinās efektivitāti. Atzīšanas pasākumi ir jākoordinē un jāīsteno kopā ar informatīviem un mūžilgas profesionālās atbalsta pakalpojumiem, izglītību, finanšu stimuliem, kā arī nodarbinātības, sociālās integrācijas un migrācijas pakalpojumiem.

To iespējams panākt vienīgi tad, ja vērā ņem kontekstuālos faktoros, tradīcijas un mērķus, vienlaicīgi pārliecinoties, ka ieinteresētās puses ņem vērā šajās vadlīnijās raksturotos galvenos aspektus dažādos kontekstos un par tiem vienojas. Ņemot vērā atzišanas sarežģītību, katrai valstij ir jāanalizē sava institucionālā sistēma un vispārīgā lomu un uzdevumu sadale, lai panāktu sinerģiju. Lai labāk koordinētu atzišanas pasākumus, jāpievērš uzmanība vairākiem aspektiem:

1. Tiesiskajam regulējumam ir nozīme. Izmantojot atšķirīgas un, iespējams, konkurētspējīgas tiesību sistēmas, var tikt kavēts progress. Tomēr jebkuri centralizēti risinājumi jālīdzsvaro, ņemot vērā nepieciešamību izstrādāt pasākumus konkrētām mērķgrupām, kontekstiem un ieinteresētajām pusēm.
2. Jāpievērš uzmanība koordinēšanai valsts līmenī. Vairumā valstu nav vienas koordinējošās organizācijas, kas veiktu atzišanu. Tā vietā šo pienākumu pilda vairākas ministrijas vai citas valsts iestādes, tādējādi padarot atzišanu par transversālu problēmu. Valstīm jāizvērtē nepieciešamība apzināt un izraudzīt koordinējošo organizāciju.
3. Pastiprināta uzmanība jāpievērš sadarbības tīklu veidošanai sektoros un starp tiem, kur atzišana pašlaik atrodas izstrādes un īstenošanas procesā. Valsts atzišanas stratēģijām jābūt vērstām tieši uz šīm sadarbības tīklu izveides problēmām, lai nodrošinātu uzskatāmus, labi zināmus, uzticamus un cenas ziņā izdevīgus atzišanas pakalpojumus tur, kur indivīds dzīvo, mācās un strādā.
4. Ir svarīgi izvērtēt atzišanas pasākumu vispārīgo līdzsvaru. Izglītības pārsvaram atzišanas kontekstā nevajadzētu aizēnot potenciāli svarīgo funkciju, ko atzišana pilda citiem mērķiem, piemēram, atbalstīt karjeras attīstību un nodarbinātības iespējas. Dažās valstīs atzišanas sistēmas mēdz būt definētas (un ierobežotas), balstoties uz konkrētu grupu, piemēram, bezdarbnieku, zemi kvalificēto personu un migrantu, vajadzībām. Lai gan šāda (ierobežota) orientēšanās ir svarīga un aktuāla, uzmanība jāpievērš arī plašākam atzišanas potenciālam, lai kopumā padarītu neformālo un ikdienas mācīšanos uzskatāmu un vērtīgāku.

## 11. izcēlums: Pamatjautājumi par prasmēm un mūžizglītības stratēģijām

- Vai ir precizēta atzišanas loma izglītībā, darba tirgū un sociālajā rīcībpolitikā?
- Vai ir izstrādātas vadlīnijas vai ietvarstruktūras, kas reglamentē atzišanas saistību ar citiem pakalpojumiem, piemēram, karjeras atbalstu un valsts nodarbinātības dienestiem?
- Vai ir izveidoti forumi, kuros dažādi dalībnieki no dažādām politikas jomām var sanākt kopā un apspriest ar atzišanu saistītas problēmas?

### 3.3. Ieinteresēto pušu iesaistīšanās un koordinēšana

Lai īstenotu stratēģisku atzīšanas pieeju, ir jāiesaista daudz dažādu dalībnieku ar dažādiem pienākumiem un funkcijām. 2012. gada leteikumā dalībvalstis tiek aicinātas "iesaistīt atzīšanas sastāvdaļu un principu izstrādē un īstenošanā visas attiecīgās ieinteresētās puses, proti, darba devējus, arodbiedrības, tirdzniecības, rūpniecības un amatniecības kameras, valstu struktūras, kuras ir iesaistītas profesionālo kvalifikāciju atzīšanas procesā, nodarbinātības dienestus, jauniešu organizācijas, jaunatnes darbiniekus, izglītības iestādes, kā arī pilsoniskās sabiedrības organizācijas" (Eiropas Savienības Padome, 2012, 4. lpp., 4. punkts). Lai panāktu šādu sarežģītu koordinēšanu, dažādām ieinteresētajām pusēm ir jāvienojas par kopīgiem principiem, kas attiecas uz dažādiem kontekstiem, izveidojot atzīšanas sistēmu un tajā pašā laikā ļaujot to pielāgot attiecīgajam kontekstam un indivīdam.

Ietvarstruktūras var uzlabot koordinēšanu un saskaņotību starp dažādiem kontekstiem, institucionalizējot saskaņotos principus un atgriezeniskās saites un informācijas sniegšanas veidus. Ietvarstruktūrām var būt dažādi formalizācijas līmeņi. Tās var definēt vai regulēt valsts/reģionālais tiesiskais regulējums, stratēģija vai reģionālās/nozares partnerības tīkls starp dažādām ieinteresētajām pusēm (tostarp darba devējiem un darbinieku organizācijas, kā arī pilsoniskās sabiedrības organizācijas). Tās var noteikt skaidrus principus, noteikumus vai procedūras un sistemātiski sekmēt pāreju starp dažādiem atzīšanas kontekstiem. Kopīgas vadlīnijas, kas ideālā gadījumā izstrādātas kopā ar attiecīgajām ieinteresētajām pusēm, var paredzēt līdzīgas funkcijas, lai gan tās mēdz būt mazāk preskriptīvas. Potenciālajiem lietotājiem un indivīdiem jāsniedz iespēja iesaistīties atzīšanas izstrādē un sniegt tajā ieguldījumu.

Lai gan šī situācija katrā valstī ir atšķirīga, galvenās ieinteresētās puses iespējams apzināt diezgan viegli. 1. attēlā ir raksturots sākuma punkts šādai analīzei, kas jāveic valsts, reģionālā, nozares un vietējā līmenī.





## 1. attēls: Iespējamās atzišanā iesaistītās ieinteresētās puses un to funkcijas

Galveno funkciju piemērs		Iesaistīto pušu piemēri
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atgriezeniskās saites sniegšana;</li> <li>• Sekmēšana.</li> </ul>	<b>Indivīdi un lietotāji</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenciālie atzišanas lietotāji;</li> <li>• Izvēlētie kandidāti.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Izpratnes vairošana un iesaistes/informatīvie pasākumi;</li> <li>• Informācijas sniegšana un atbalsts;</li> <li>• Kompetenču noteikšana un dokumentēšana;</li> <li>• Novērtēšana un apstiprināšana.</li> </ul>	<b>Pilsoniskā sabiedrība, brīvprātīgā darba un jauniešu organizācijas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nevalstiskās organizācijas;</li> <li>• Brīvprātīgā darba organizāciju projekti.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informācijas sniegšana;</li> <li>• Novērtēšana un apstiprināšana;</li> <li>• Kompetenču noteikšana un dokumentēšana.</li> </ul>	<b>Uzņēmējdarbības joma</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uzņēmumi;</li> <li>• Sektora vai nozares asociācijas;</li> <li>• Arodbiedrības;</li> <li>• Darba devēju organizācijas;</li> <li>• Tirdzniecības un rūpniecības kameru projekti.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Novērtēšana un apstiprināšana;</li> <li>• Noteikšanas un dokumentēšanas sekmēšana, tostarp informācijas sniegšana un atbalsts;</li> <li>• Atbalsta sniegšana indivīdiem.</li> </ul>	<b>Izglītība</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vispārīzglītojošās un profesionālās izglītības skolas;</li> <li>• Universitātes;</li> <li>• Pieaugušo izglītības sniedzēji;</li> <li>• Privātās izglītības iestādes;</li> <li>• Novērtēšanas un speciālistu atzišanas centri;</li> <li>• Alianses/konsorcijs/platformas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atbalsta sniegšana iestādēm;</li> <li>• Procedūru izstrāde;</li> <li>• Vadlīniju pielāgošana vietējai videi;</li> <li>• Reģionālo struktūru koordinēšana;</li> <li>• Informācijas un atbalsta sniegšana;</li> <li>• Noteikšana, dokumentēšana, novērtēšana un apstiprināšana.</li> </ul>	<b>Reģionālās un vietējās ieinteresētās puses</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reģionālās publiskās iestādes izglītības jomā;</li> <li>• Darba un sociālie dienesti u.c.;</li> <li>• Vietējās publiskās iestādes izglītības jomā;</li> <li>• Nodarbinātības un sociālie dienesti;</li> <li>• Reģionālie un vietējie projekti.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atbilstoša tiesiskā regulējuma nodrošināšana;</li> <li>• Ietvarstruktūru un stratēģiju izstrāde;</li> <li>• Procedūru izstrāde;</li> <li>• Lomu un pienākumu noteikšana;</li> <li>• Ar iestādēm saistīto dalībnieku koordinēšana;</li> <li>• Valsts vadlīniju nodrošināšana;</li> <li>• Kvalitātes nodrošināšanas mehānismu izveide.</li> </ul>	<b>Valsts līmeņa ieinteresētās puses</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministrijas (izglītības, nodarbinātības u.c.) un valsts aģentūras;</li> <li>• Izglītības, mācību un kvalifikācijas piešķiršanas iestādes;</li> <li>• Valsts līmeņa projekti;</li> <li>• Valsts nodarbinātības dienesti;</li> <li>• Sociālie dienesti;</li> <li>• Sociālie partneri.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kopēju vadlīniju nodrošināšana;</li> <li>• Kopēju ES atzišanas līdzekļu nodrošināšana;</li> <li>• Pārredzamības un pārnesamības sekmēšana;</li> <li>• Rīcībpolitikas apzināšanas un paraugprakses nodošanas sekmēšana.</li> </ul>	<b>Eiropas līmeņa ieinteresētās puses</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ES Komisija un Padome;</li> <li>• ES aģentūras, Cedefop un Eiropas Izglītības fonds (EIF);</li> <li>• Eiropas programmas;</li> <li>• Eiropas sociālie fondi;</li> <li>• Eiropas sociālo partneru organizācijas;</li> <li>• Eiropas darba devēji;</li> <li>• Eiropas projekti;</li> <li>• Eiropas nevalstiskās organizācijas;</li> <li>• Eiropas jauniešu organizācijas.</li> </ul>

## 12. izcēlums: Pamatjautājumi par ieinteresēto pušu iesaisti

- Vai dažādas ieinteresētās puses apzinās un akceptē atzišanas rezultātus?
- Vai dažādas ieinteresētās puses ir iesaistītas atzišanas pasākumu izstrādē, īstenošanā un izpildē?
- Vai starp sociālajiem partneriem, izglītības iestādēm un pilsoniskās sabiedrības organizācijām pastāv dialogs par atzišanas prakses lommu?
- Vai ir ieviests viens vai vairāki tiesiskie regulējumi, kas reglamentē attiecības starp dalībniekiem saistībā ar atzišanu?
- Kādi administratīvie procesi ir izveidoti (saziņas un informēšanas procedūras, rezultātu fiksēšana un uzraudzība, kopēji kvalitātes nodrošināšanas pasākumi)?
- Kādas sadarbības tīklu izveides iespējas ieinteresētajām pusēm ir pieejamas? Kādos forumos iespējams apspriest un saskaņot atzišanu?
- Kurš ir atbildīgs par koordinēšanu valsts, reģionālā un vietējā līmenī? Kā dažādos līmeņos tiek nodrošināta konsekvence un saskaņotība?
- Kādi mehānismi ir izveidoti, lai atzišanas sistēmas lietotāju tiešā pieredze sniegtu ieguldījumu valsts atzišanas rīcībpolitikā un procedūrās, tās izvērtētu un pārskatītu?

## 3.4. Finansējums un izmaksas

Atzišanas pasākumiem ir nepieciešams pietiekams un ilgtspējīgs finansējums. Vispārīgās stratēģiskās atzišanas pieejas kontekstā ieinteresētajām pusēm ir jāapspriež un jāaskaņo izmaksu un resursu sadale. Ir jāizvērtē izmaksu sadale starp Eiropas, valsts, reģionālajām un vietējām iestādēm, tostarp citām ieinteresētajām pusēm, kas var būt iesaistītas atzišanā. Ir jāizvērtē nepieciešamība iekasēt atsevišķu maksu saistībā ar atsevišķiem apstākļiem, kopējo atzišanas stratēģiju un potenciālajiem atzišanas ieguvumiem.

Iespējams izvērtēt un apvienot dažādus mehānismus un finanšu instrumentus. Jāņem vērā ne tikai tradīcijas un esošie konteksti, bet arī atzišanas procesa nolūks un mērķis. Izstrādājot finansēšanas modeli, jāņem vērā esošās finanšu struktūras, taču daudzos gadījumos tās var nākties pārskatīt, lai nodrošinātu pietiekamus stimulus atzišanas veikšanai. Ieviešot jaunus instrumentus, piemēram, individuālos mācību kontus (IMK), iespējams pavērt jaunas atzišanas finansēšanas iespējas.

Atzišanai paredzētie naudas līdzekļi tiek sadalīti dažādi. Vairumā gadījumu tie ir iekļauti kopējā izglītības budžetā, un nav atsevišķa atzišanas līdzekļu budžeta. Finansēšanas kritēriji, kas paredz naudas līdzekļu piešķiršanu izglītības sniedzējiem, ir jāizvērtē, ņemot vērā to ietekmi uz atzišanas stimulēšanu. Šie izglītības sniedzēji, kas daudzos gadījumos ir izglītības iestādes, tiks finansēti atkarībā no studējošo skaita gadā. Individīdi, kuru mācīšanās rezultāti tiek validēti, var netikt uzskatīti par studējošajiem vai var pavadīt mazāk laika mācību programmā, kā rezultātā izglītības sniedzējs zaudē naudu. Ir svarīgi, lai šie aspekti tiktu ņemti vērā, izstrādājot atzišanas finansēšanas modeli.

Izglītības guvēju finansēšanas instrumenti, kas paredz finansējuma piešķiršanu indivīdiem (vai uzņēmumiem) atzīšanas veikšanai, ir retāk sastopami. Pie šādiem instrumentiem pieskaitāmi mācību fondi, nodokļu atvieglojumi, mērķfinansējumi, mācību atvaļinājums, kuponi vai individuālie mācību konti (IMK) (skat. *Cedefop*, 2022a). Tie var sekmēt atzīšanu, taču tie jāizmanto kopā ar citiem pasākumiem, piemēram, sekmēšanas un izpratnes vairošanas kampaņām un atbalsta pakalpojumiem.

Izstrādājot atzīšanas finansēšanas modeļus, jānodrošina līdzsvars starp izglītības guvējiem un sniedzējiem, kas ļauj gūt maksimālu labumu no atzīšanas procesa gan izglītības sniedzējiem, gan indivīdiem. Eiropas finansējums bieži tiek izmantots izmēģinājuma projektu uzsākšanai, kā arī valsts, vietējo un individuālo finansēšanas avotu papildināšanai. To var izmantot arī kā sākuma kapitālu. Atzīšanas mērķfinansējums un tā izlietošanas uzraudzība palīdzēs izprast to, kāds ieguldījums tiek sniegts kopējā sistēmas darbībā.

Atzīšanas pakalpojumu sadrumstalotība dažādās iestādēs un sarežģītie finansēšanas pasākumi, kas skar Eiropas, valsts, reģionālo, vietējo un individuālo finansējumu, sarežģī atzīšanai paredzētā finansējuma un atzīšanas izmaksu kontroli. Ir pieejams maz informācijas par izmaksu un finansējuma atzīšanu, un trūkst pierādījumu, kas liedz iespēju veikt izmaksu un ieguvumu analīzi. Atzīšanas finansējumu iespējams izprast konkrētos pasākumos, kas ir ierobežoti un atbilstoši definēti, taču kopējā izmaksu situācija valsts, reģionālajā vai vietējā līmenī mēdz būt sarežģītāka. Skaidra izpratne par attiecīgajām izmaksām varētu sniegt noderīgu informāciju par efektivitātes uzlabošanas iespējām atzīšanas ceļā, kā arī vērtīgu materiālu atzīšanas atbalstīšanai.

Atzīšana parasti tiek uzskatīta par dārgu procesu. Tajā ir iesaistīti vairāki speciālisti. Individuālās mācīšanās rezultātu noteikšanai, dokumentēšanai, novērtēšanai un apstiprināšanai ir nepieciešams laiks. Tā kā tas ir individualizēts process, ir grūtāk piemērot apjoma radītus ietaupījumus, turklāt sarežģītās individuālās vajadzības par palielināt izmaksas. Arī atbilstošu, uzticamu un pamatotu atzīšanas metodoloģiju izstrāde var būt dārga, jo īpaši tādēļ, ka tās ir jāpielāgo dažādām vajadzībām un mācīšanās pieredzei, turklāt metožu kombinēšana var būt sarežģīta. Tomēr atzīšana, iespējams, nav dārgāka par konkrētu programmu īstenošanu. Īstenojot kopīgus vai grupā balstītus atzīšanas procesus, kuros vairākas personas ir iesaistītas atzīšanas procesā uz noteiktu laiku, izmaksas iespējams samazināt, sniedzot informāciju, orientējot indivīdu un kartējot standartus daudz efektīvāk. Pēc infrastruktūras izveides pielāgošanās citos līdzīgos kontekstos nav tik dārga.



### 13. izcēlums: Pamatjautājumi par finansējumu un izmaksām

- Vai ir izveidots ilgtspējīgs finansējuma atzīšanas modelis?
- Vai līdzekļu piešķiršanas kritēriji stimulē atzīšanas procesu izmantošanu?
- Vai ir izveidoti kopēji atzīšanas izmaksu sadales mehānismi? Vai iespējams panākt vienošanos par izmaksu sadali starp attiecīgajām ieinteresētajām pusēm?
- Kādi finansēšanas instrumenti ir ieviesti, lai stimulētu un sekmētu indivīdu iesaisti un iestāžu piedāvājumu?
- Vai informācija par atzīšanas izmaksām un ieguvumiem ir skaidra un indivīdam tiek sniegta savlaicīgi?
- Vai ir definēti aspekti, kas sadārdzina atzīšanu?
- Vai ir ieviestas procedūras, lai iegūtu nepieciešamo informāciju par izmaksām?
- Vai iespējams veikt atzīšanas izmaksu un ieguvumu analīzi?

## 3.5. Atzīšanas speciālisti un viņu kompetences

Uzticamība atzīšanai lielā mērā ir atkarīga no vadošajiem speciālistiem un profesionāļiem, kuriem ir tieša saskarsme ar kandidātiem. Šie speciālisti ir iesaistīti visos atzīšanas aspektos, tostarp tajos, kas ietver informācijas sniegšanu, kā arī orientē indivīdus, veic novērtēšanu un/vai vada novērtēšanas centrus/procedūras.

Atzīšanas speciālisti tikai retos gadījumos veic vienīgi atzīšanu, proti, vairumā gadījumu viņi apvieno savus atzīšanas pienākumus ar citām funkcijām, piemēram, indivīdu orientēšanu, mācīšanu un mācībām un/vai darba vadīšanu. Šāda pienākumu apvienošana ir izdevīga, jo tādējādi tiek uzsvērtā atzīšanas kā mācīšanos sekmējoša faktora nozīme dažādās jomās. Atzīšanas speciālistiem ir jābūt kompetencēm, kas atbilst dažādajiem atzīšanas procesa posmiem. Izglītības sākotnējai noteikšanai un dokumentēšanai nepieciešamās prasmes un kompetences daudzos gadījumos līdzinās tām, kas raksturīgas karjeras atbalsta speciālistiem, palīdzot kandidātam izprast un izvērtēt savas stiprās un vājās puses. Veicot novērtēšanu un apstiprināšanu, speciālistam ir jābūt padziļinātām un specializētām zināšanām, proti, jāpārzina konkrēti standarti un attiecīgās jomas.

Kopumā ir svarīgi nodrošināt pastāvīgu profesionālo attīstību saistībā ar šīm funkcijām. Ņemot vērā šo pilnveides vajadzību dažādību, sistemātiska pieredzes apmaiņa, piemēram, veidojot sadarbības tīklus, var kalpot kā sākuma punkts.



### 3.5.1. Konsultants/padomdevējs

Konsultanta darbs var sākties ar potenciālo kandidātu piesaistīšanu atzīšanai, pēc tam palīdzot viņam sagatavoties novērtēšanai un orientējot viņu pēc novērtēšanas lēmuma pieņemšanas.

Daudzos gadījumos konsultants ir eksperts karjeras atbalsta jomā. Lai karjeras atbalsta un atzīšanas speciālisti varētu pildīt konkrētas lomas/funkcijas gan tehnisko, gan transversālo prasmju ziņā, viņiem ir jāpiedalās speciālās mācībās. Nodrošinot mācības, kas aptver abas funkcijas, speciālists var gūt izpratni par procesu un tā rezultātiem, turklāt iespējams uzlabot pakalpojumu saskaņotību un vispārējo kvalitāti.

Būtiska šīs lomas daļa paredz saskarsmi ar kandidātu, lai izvērtētu, cik plaši un padziļināti ir mācīšanās pierādījumi (palīdzot attīstīt pašapziņu). To dažkārt mēdz dēvēt par kompetenču kartēšanu, uzsverot konsultantu svarīgo lomu prasmju pārbaudē un uzņēmumu iekšējā kompetenču kartēšanā. Lai pildītu šo lomu, konsultantam ir jābūt skaidram priekšstatam par atzīšanas kontekstu. Ja kandidāts vēlas iegūt formālu kvalifikāciju, konsultantam ir jāzina attiecīgie atskaites punkti un jāspēj norādīt kandidātam, vai iesniegtie pierādījumi ir pietiekami. Konsultants palīdz kandidātam sagatavoties novērtēšanai, informējot viņu par mācīšanās pierādījumu iesniegšanas kārtību un iespējamajiem procesa rezultātiem. Konsultants atbild uz jautājumiem un izvērtē kandidāta vēlmes. Tādēļ konsultantam ir jābūt plašām zināšanām par novērtēšanas procesu. Būtisks konsultanta lomas aspekts ir neatkarība no novērtēšanas procesa un spēja sniegt objektīvu padomu.

Konsultantam ir būtiska loma arī pēc atzīšanas procesa pabeigšanas. Viņš var palīdzēt individam saprast, kā lietot procesa rezultātus, uzsākt tālākizglītību, iekārtoties darbā, uzsākt praksi u.c. Tādēļ var būt noderīgas zināšanas par vietējo darba tirgu un nodarbinātības iespējām. Šā procesa sasaistīšana ar mūžilga karjeras atbalsta pakalpojumiem spēcina atzīšanas potenciālu.

## 14. izcēlums: Konsultantu pamatzināšanas un prasmes

- Plašas zināšanas par atzīšanas procesu;
- Plašas zināšanas par izglītības sistēmu;
- Spēja izteikt mācīšanās pieredzi mācīšanās rezultātos, uz kuriem var attiecināt noteiktos atskaites punktus;
- Izpratne par darba tirgu;
- Vairākas kontaktpersonas (eksperti), kuras atbild uz tehniskiem jautājumiem (sociālie partneri un citi nozares eksperti).

### 3.5.2. Atzīšanas novērtēšanas speciālists

Novērtēšanas speciālists <sup>(9)</sup> meklē, izskata un pārbauda indivīda mācīšanās pierādījumus un izvērtē, cik lielā mērā persona atbilst konkrētajiem standartiem. Novērtēšanas speciālistiem ir jāpārzina standarti un potenciāli noderīgas novērtēšanas metodes, lai salīdzinātu pierādījumus ar standartiem. Viņi ir atzīstami par savas jomas speciālistiem, kas rada uzticību un uzticamību pašam novērtēšanas procesam. Lai nodrošinātu objektivitāti, novērtēšanas speciālists nekādā veidā nevar būt saistīts ar kandidātu vai viņa darbu vai sociālo dzīvi. Atzīšanas procesa uzticamība ir atkarīga no novērtēšanas speciālista uzticamības un neitralitātes.

Novērtēšanas speciālistiem parasti ir jābūt noteiktu gadu ilgai pieredzei attiecīgajā jomā. Tie var būt augstākā līmeņa vadītāji, trešā sektora pārstāvji, kuri vienlaicīgi ir arī eksperti, sociālie partneri vai pasniedzēji konkrētajā sektorā ar tiešu pieredzi. Tieši uz atzīšanas procesu vērsta mācības sekmē profesionalitāti un kvalitāti. Iespēju robežās ir jāizveido novērtēšanas speciālistu sadarbības tīkli, lai nodrošinātu profesionālu pilnveidi un saskaņotu praksi.

Piesaistot katram kandidātam vairākus novērtēšanas speciālistus, iespējams palielināt uzticamību un uzticību, lai gan tādējādi palielināsies atzīšanas pasākumu izmaksas.

## 15. izcēlums: Novērtēšanas speciālistu pamatzināšanas un prasmes

- Zināšanas par atzīšanas procesu (pamatotība un uzticamība);
- Pieredze attiecīgajā darba jomā;
- Neitralitāte attiecībā uz atzīšanas procesa rezultātu (lai garantētu objektivitāti un izvairītos no interešu konflikta);
- Zināšanas par dažādām novērtēšanas metodoloģijām;
- Spēja viest kandidātos uzticību un radīt atbilstošu psiholoģisku vidi;
- Spēja sniegt atgriezenisko saiti par mācīšanās rezultātu atbilstību atzīšanas standartiem/atskaites punktiem (izmantojot atbalsta sistēmas);
- Novērtēšanas un atzīšanas procesa pārzināšana un zināšanas par kvalitātes nodrošināšanas mehānismiem;
- Rīcība atbilstoši attiecīgajam ētikas kodeksam.

### 3.5.3. Atzīšanas procesa vadītāji, administratori un ārējie novērotāji

Trešā galvenā speciālistu grupa ir atzīšanas procesa vadītāji. Viņi vada procesu, personas un, iespējams, fizisku vai virtuālu centru, kurā kopā sanāk kandidāti, konsultanti un novērtēšanas speciālisti. Atzīšanas procesa vadītājiem var būt pienākums rūpēties par atzīšanas centra publisko tēlu, nodrošināt vienlīdzīgu atzīšanas pieejamību, vadīt pārsūdzības procesus un nodrošināt ārējo pārbaudi. Viena no viņu galvenajām lomām ir finanšu vadība. Neatkarīgi no tā, vai tiek izmantots privāts vai publisks finansējums, izmaksu samazināšana un ilgtspējīgas darbības nodrošināšana rada zināmas problēmas.

9 Detalizētu izklāstu par izaicinājumiem novērtēšanas jomā skat. *Cedefop* (2022b).

Ārējie novērtētāji nodrošina atzīšanas procedūru, speciālistu mācību un kandidātu rezultātu kvalitātes pārbaudi. Konsultantiem un novērtēšanas speciālistiem saskarsmē ar kandidātu ir dažādas lomas, un ārējais novērotājs uzrauga, vai šīs lomas tiek nodalītas. Dažkārt ārējais novērotājs konsultē konsultantus un novērtēšanas speciālistus un palīdz viņiem mācīties no savas un citu pieredzes. Ārējais novērotājs var arī izvērtēt procesa efektivitāti un pārbaudīt, vai resursi tiek izmantoti optimāli. Viņš ne vienmēr ir eksperts attiecīgajā profesijā/darbībā, taču viņam ir jāpārzina kvalitātes nodrošināšanas procedūras. Novērotāju var uzskatīt par personu, ar kuru iespējams konsultēties, turklāt viņš var darboties kā ārējais revidents, kurš procesā nepiedalās regulāri.

## 16. izcēlums: Pamatjautājumi par atzīšanas speciālistiem un viņu kompetencēm

- Kādas prasības (ja tādas izvirzītas) ir noteiktas:
  - konsultantiem un atbalsta personālam;
  - novērtēšanas speciālistiem,
  - citiem atzīšanas procesā iesaistītajiem speciālistiem?
- Vai ir izstrādāta šo speciālistu profesionālās pilnveides stratēģija?
- Vai atzīšanas speciālistu profesionālā pilnveide ir koordinēta starp dažādiem sektoriem un pasākumiem?
- Vai iespējams izveidot atzīšanas speciālistu prakses kopienu, kas ļautu veidot sadarbības tīklus un nodrošinātu profesionālo pilnveidi?

## 4. NODAĻA

# Atzīšanas nodrošināšanas aspekti

## 4.1. No mācīšanās rezultātiem līdz apstiprināšanai

### 4.1.1. Mācīšanās rezultāti

Mācīšanās rezultāti tiek izmantoti kvalifikāciju standartos un programmu saturā kā nolūku un gaidāmo rezultātu izklāsts, lai definētu un raksturotu izglītības, mācību un mācīšanās mērķus. Atzīšanas procesā tiek vērtēts, vai zināšanas, prasmes un kompetences, ko indivīds faktiski ieguvis formālās izglītības ceļā un ārpus formālās izglītības, atbilst šiem iepriekš definētajiem nolūkiem un gaidāmajiem rezultātiem.

Pārejai uz mācīšanās rezultātos balstītām kvalifikācijām vairumā Eiropas izglītības sistēmu ir izšķiroša nozīme, lai īstenotu atzīšanu. Ar mācīšanās rezultātos balstīto pieeju uzmanība tiek pievērsta tam, kas indivīdam pēc mācību pabeigšanas ir jāzina, jāsaprot un jāspēj. Vairāk uzmanības tiek pievērsts tam, kādām zināšanām, prasmēm un kompetencēm indivīdam ir jābūt, nevis tam, kur un kad mācības notikušas. Tas nozīmē, ka kvalifikāciju var iegūt dažādos veidos, proti, ne tikai formālās izglītības ceļā, bet arī mācoties darbā, brīvajā laikā un mājās. Bez šādām elastīgām iespējām atzīšana tiktu ievērojami ierobežota.

Tas, kā mācīšanās rezultāti ir formulēti kvalifikācijās, ietekmē atzīšanas procesu, nosakot, kādas zināšanas, prasmes un kompetences ir jāņem vērā un jāizvērtē. Lai gan dažas mācīšanās rezultātos balstītās tradicionālās pieejas ir vērstas uz viegli novērojamiem un tieši izmērāmiem rezultātiem, citas ir daudz plašākas un ļauj akceptēt un atzīt zināmas neskaidrības (*Cedefop*, 2016; 2017; 2022c). No attiecīgās pieejas izvēles lielā mērā būs atkarīgs mācību apjoms, kas jāņem vērā atzīšanas procesā. Līdzīga izvēle jāizdara, saskaroties ar dažādiem mācīšanās veidiem un jomām. Tam būs liela nozīme, vai vērā tiek ņemtas (piemēram) profesionālās prasmes un funkcijas, vai arī ir pieliktas pūles ietvert (piemēram) vispārīgas zināšanas un transversālas prasmes un kompetences. Lai gan mācīšanās rezultātus var uzskatīt par priekšnoteikumu veiksmīgai atzīšanas īstenošanai, šī pieejas izmantošana ir rūpīgi jāpārdomā. Ja mācīšanās rezultāti tiek formulēti pārāk šauri, būtiski individuālās mācīšanās pieredzes aspekti var tikt atstāti bez ievērības. Ja tie ir formulēti pārāk plaši, atzīšana var zaudēt orientāciju, konsekvenci un uzticamību. Līdz ar to tiek uzsvērts fakts, ka mācīšanās rezultātos balstīti atskaites punkti ir ieinteresēto pušu pārrunu un kompromisu rezultāts. Lai garantētu atbilstību un uzticamību, ir nepieciešams (pastāvīgs) dialogs starp ieinteresētajām pusēm par to, kā izvirzīt mērķus un izteikt iecerētos mācīšanās rezultātus.



## 17. izcēlums: Pamatjautājumi par mācīšanās rezultātiem un atzīšanu

- Vai atzīšanas procesā tiek izmantots atskaites punkts (standarts, mācību programma, programmas apraksts), kas balstīts uz ieguldījumu vai iecerētajiem rezultātiem?
- Kam iecerēto mācīšanās rezultātu kontekstā tiek pievērsta uzmanība tvēruma (zināšanu, prasmju un/vai kompetenču) un padziļinātības (sarežģītības līmeņa) ziņā?
- Vai atskaites punkta saturs ir definēts pietiekami plaši, lai noskaidrotu, vai mācīšanās notikusi ārpus formālās izglītības.

### 4.1.2. Mācīšanās pieredze, atskaites punkti un standarti

Jebkurā atzīšanas procesā ir jānosaka atskaites punkts. Tas var būt oficiāls un formalizēts, neformāls vai pat netiešs. Zināms skepticisms saistībā ar atzīšanu saistāms ar atskaites punktu neskaidro lomu procesā. Uzskatāmu standartu trūkums, nepietiekama skaidrība par standartu piemērošanu vai nepietiekama ieinteresēto pušu iesaistīšanās šo standartu definēšanā var negatīvi ietekmēt uzticību atzīšanai. Tāpat dažādu standartu izmantošana formālajā izglītībā un atzīšanā dažkārt tiek interpretēta kā apstiprinājums tam, ka mācīšanās ārpus formālās izglītības iestādes netiek stingri vērtēta. Tā rezultātā var tikt ieviesti A un B tipa apliecinājumi, tādējādi samazinot atzīšanas vērtību.

Atskaites punkti tieši attiecas uz katru atsevišķo kandidātu, un tie var tieši ietekmēt to, ko uzskata par atbilstošu mācīšanās pieredzi un rezultātiem, līdz ar to izlemjot, kas ir pievienotā vērtība atzīšanas procesā. Katrā procesa posmā, sākot no sākotnējās noteikšanas līdz apstiprināšanai, indivīdam ir jāapzinās šis atskaites punkts vai standarts.

Sākotnējos posmos, proti, noteikšanas un dokumentēšanas posmā, centrālā punkta (mācīšanās padziļinātības vai tvēruma) izvēlei ir izšķiroša nozīme. Ja (speciālistam, kā arī kandidātam) ir pārāk šaurs skatījums, var tikt ietekmēts sniegtais profesionālais padoms un līdz ar to ierobežota kandidāta pašnovērtēšana. Atzīšanas speciālistiem ir jāprecizē un jāizvērtē savas vēlmes un to avoti. Atzīšanas speciālists palīdz kandidātam apzināt un dokumentēt atbilstošos mācīšanās rezultātus, tādēļ viņam ir jāizmanto (konceptuāla) ietvarstruktūra, kas ir pietiekami plaša un detalizēta, lai fiksētu un dokumentētu attiecīgo indivīda mācīšanās pieredzi. 18. izcēlumā uzskaitītie jautājumi attiecas uz aspektiem, kas jāņem vērā, izvērtējot individuālās mācīšanās pieredzes kopējo saturu, tostarp sākotnējā noteikšanas posmā.

## 18. izcēlums: Pamatjautājumi par mācīšanās pieredzi

- Kādas zināšanas tikušas apgūtas:
  - pamatzināšanas (lasītprasme, rakstītprasme, rēķinātprasme u.c.);
  - tehniskas un specializētas zināšanas?
- Kādas prasmes tiek ietvertas:
  - praktiskas prasmes (saistītas ar uzdevumiem, funkcijām un/vai nodarbošanos);
  - analītiskas prasmes?
- Kādas plašākas transversālas prasmes un kompetences tikušas apgūtas:
- pašorganizācijas prasmes un kompetences (laika organizācija, mācīšanās metožu apgūšana u.c.);
- komunikācijas prasmes un kompetences (mutiskas un rakstiskas prezentācijas u.c.);
- sociālās prasmes un kompetences (darbs komandā, citu personu vadība u.c.)?
- Kādā sarežģītības (padziļinātības) līmenī mācīšanās notikusi? Vai iespējams norādīt mācību padziļinātību un sarežģītību, atsaucoties uz formāliem līmeņiem un/vai izmantojot darbības vārdus?

Ja atzīšana tiek veikta formālas kvalifikācijas vai apliecinājuma piešķiršanai (galvenokārt trešajā un ceturtajā posmā), atskaites punkta (kvalifikācijas standarta, mācību programmas vai programmas apraksta) lomai ir tieša un izšķiroša nozīme. Standarts ietekmē to, kam novērtēšanas speciālisti pievērš uzmanību un kas tiek ietverts, izvērtējot kandidātu. Vienkāršāk sakot, formālajai novērtēšanai un apstiprināšanai izmantotie standarti izriet vai nu no izglītības sektora, vai arī darba tirgus. Izglītības un profesiju standarti var būt aprakstīti un definēti, balstoties uz mācīšanās rezultātiem, taču tiek uzsvērti dažādi mācīšanās aspekti. Izglītības standarti parasti attiecas uz plašāku iecerēto mācīšanās rezultātu loku nekā profesiju standarti, norādot uz sākotnējās izglītības iestāžu plašajiem pienākumiem un pilnvarām. Turpretim profesiju standartu uzdevums un funkcija var būt vērsta uz šaurākiem prasmju un kompetenču kopumiem, līdz ar to tos ne vienmēr var izmantot sarežģītas individuālās mācīšanās pieredzes dokumentēšanai.



## 19. izcēlums: Izglītības un profesiju standarti

Izglītības/mācību standarti: pēc izglītības loģikas šie standarti, ko parasti izmanto programmās, pēc kuru pabeigšanas tiek iegūta formāla kvalifikācija, ir vērsti uz to, kas indivīdam ir jāiemācās, kā viņš to ir iemācījies un kā tiek novērtēta mācību kvalitāte un saturs. Šie standarti parasti ir formulēti kā ieguldījums (mācību priekšmets, mācību plāns, mācīšanas metodes, process un novērtēšana), taču pastāvīgā pāreja uz mācīšanās rezultātiem lielākajā daļā Eiropas valstu liecina par to, ka izglītības standarti aizvien vairāk ir vērsti uz iecerētajiem individuālajiem rezultātiem, līdz ar to pieļaujot elastīgāku to iegūšanas veidu. Daudzās valstīs jēdziena "standarts" vietā tiek izmantots jēdziens "mācību programma", taču to funkcijas ir vienādas.

Profesiju standarti: pēc nodarbinātības loģikas šie standarti ir vērsti uz to, kas indivīdam ir jādara, kā viņš to dara un cik labi viņš to dara (plašā vai šaurā) profesijas kontekstā. Tie ir ieviesti visās Eiropas valstīs, taču katrai valstij un sektoram ir raksturīgs savs standartu strukturēšanas un noformēšanas stils. Profesiju standarti var sasaistīt darba tirgu un izglītību, jo, balstoties uz tiem, iespējams izstrādāt izglītības standartus. Daudzos gadījumos profesiju standarti tiek izmantoti ārpus izglītības sektora.

*Avots: Cedefop.*

2015. gada Eiropas vadlīnijās ir brīdināts, ka nevajadzētu izmantot atšķirīgus formālās izglītības un atzišanas standartus. Tiek uzsvērts, ka kvalifikācijām jābūt atvērtām dažādām mācīšanās formām un ceļiem, bet iecerētajiem rezultātiem jābūt vienādiem. To uzskata par risinājumu, lai izvairītos no A un B tipa apliecinājumu ieviešanas un nodrošinātu līdzvērtīgu attieksmi pret formālo, neformālo un ikdienas mācīšanos. Šis princips joprojām ir pamatots, taču tas ir jāprecizē.

Esošie standarti, kas izstrādāti vienam konkrētam mērķim (pat tad, ja tiek izmantoti mācīšanās rezultāti), ne vienmēr ir piemēroti sarežģītas indivīda mācīšanās pieredzes noteikšanai. Piemēram, standarti, kas izstrādāti skolas izglītības novērtēšanai un apstiprināšanai, parasti ir vērsti uz mācīšanās veidu, laiku un vietu (ieguldījumiem). Šie atskaites punkti nav labi piemēroti, lai dokumentētu atšķirīgu un dažkārt neparastu mācīšanos, kas notikusi neformālā vai ikdienas vidē. Izstrādājot vienotas kvalifikācijas un apstiprināšanas standartus, ir svarīgi izvērtēt, vai izvēlētie atskaites punkti ir vērsti uz mācīšanos formālā vidē un kā tie var palīdzēt dokumentēt individuālu mācīšanās pieredzi, kas gūta ārpus formālās izglītības.

Nemot vērā, ka standarti ir izstrādāti noteiktiem mērķiem, tie var palielināt plaisu starp izglītību, darba tirgu un trešo sektoru, kā arī pašā izglītības sektorā. Viens no galvenajiem izaicinājumiem, ar kuriem turpmākajos gados nāksies saskarties, ir stiprināt sadarbību starp ieinteresētajām pusēm dažādās jomās un sektoros, lai noskaidrotu, kā labāk savstarpēji saskaņot standartus darba tirgū, trešajā sektorā un izglītības sektorā, kā arī citās jomās. Pārstājot sistemātisku mācīšanās rezultātu izmantošanu un uzsverot nepieciešamību ieviest kopēju valodu dažādos sektoros un jomās, iespējams atrast mūžizglītības un plaštvēruma mācīšanās atzišanas potenciālu.

## 20. izcēlums: Pamatjautājumi par standartiem un atskaites punktiem

- Vai atzišanas atskaites punkti ir skaidri apzināti?
- Vai ieinteresētās puses ir iesaistītas atskaites punktu izstrādē? Vai standarti ir balstīti uz vienprātību un dialogu?
- Vai kandidāts ir informēts par atzišanas atskaites punktu?
- Vai atskaites punkts ir atvērts indivīda mācīšanās pieredzes dažādībai, vai arī tas ir jāsašaurina?
- Vai atskaites punkts ir iesakņojies ierobežotā izglītības, mācību un/vai profesiju sektorā un vai tiek ņemta vērā ārpus tā gūtā pieredze?
- Vai ir ieviesti atgriezeniskās saites mehānismi atskaites punktu izstrādei?

### 4.1.3. Atzišana mainīgo kvalifikāciju un apliecinājumu kontekstā

Liela daļa diskusijas par atzišanu ir saistīta ar (sākotnējo) kvalifikāciju piešķiršanu par neformālo un ikdienas mācīšanos. Šajā gadījumā jautājums ir par to, vai standarti un atskaites punktus, uz kuriem šis kvalifikācijas ir balstītas, iespējams pārdefinēt tā, lai varētu ņemt vērā individuālo izglītības guvēju atšķirīgo pieredzi. Tomēr pēdējo desmitgažu laikā kvalifikāciju sistēmas ir pakāpeniski attīstījušās, ļaujot ieviest daļējas kvalifikācijas un moduļus (valsts izglītības sistēmās) un pastiprinot to ar uzdevumu un tehnoloģiju saistīto apliecinājumu nozīmi, ko piedāvā darba tirgus valsts un (aizvien vairāk) starptautiskā līmenī. Šīs norises var tieši ietekmēt atzišanu. Modularizētu sistēmu izstrāde var palīdzēt kandidātam virzīt savu izglītību pakāpeniski, ņemot vērā savas vajadzības un stiprās puses. Ņemot vērā, ka pieaug to mazāka apjoma apliecinājumu nozīme, ko (daļēji) izmanto ārpus ierastajām kvalifikāciju sistēmām, rodas jauni jautājumi, uz kuriem turpmāk būs jāatbild.

#### 4.1.3.1. Izglītības dokumenti un atzišana

Kvalifikāciju saturs un struktūra pastāvīgi attīstās. Visā Eiropā strauji izplatās īsie mācību kursi un mācību pieredze, ko sniedz dažādas publiskas un privātas ieinteresētās puses, ņemot vērā nepieciešamību pēc elastīgākām un studentcentrētām izglītības formām. Šīs īsās mācīšanās formas tiek apstiprinātas dažādi, dažkārt saistībā ar formālām kvalifikāciju sistēmām un ietvarstruktūrām, taču biežāk ārpus tām. Lai gan pēdējos gados daudz uzmanības ticis pievērsts mikrokvalifikāciju lomai (*Cedefop*, 2022d), ar konkrētu sektoru, tirgotāju un uzdevumu saistītu apliecinājumu un izglītības dokumentu loma darba tirgū (un ārpus tā) nav nekāds jaunums. Jau ilgu laiku tiek izmantoti mazāka apjoma un specializēti apliecinājumi un izglītības dokumenti, lai dokumentētu kvalifikācijas celšanu un pārkvalificēšanos un daudzos gadījumos noskaidrotu, vai indivīds drīkst pildīt kādu konkrētu uzdevumu vai funkciju. Šiem dažādajiem un augsti specializētajiem apliecinājumiem un izglītības dokumentiem ir svarīga loma saistībā ar tālākizglītību, kā arī darba tirgus darbības sekmēšanu.

Līdz šim saikne starp atzišanu un šo sarežģīto apstiprināšanas jomu ir aplūkota tikai virspusēji. Tomēr diskusija par izglītības dokumentu un apliecinājumu iespējamo

uzkrāšanu un savienojamību var liecināt par to, ka validācijai nākotnē var būt aktīvāka loma. Lai to panāktu, šiem apliecinājumiem un izglītības dokumentiem pamatā esošajiem standartiem un atskaites punktiem jābūt noformētiem, balstoties uz mācīšanās rezultātiem, skaidri norādot, kādas zināšanas, prasmes un kompetences indivīds ir apguvis. Līdz ar to iespējams norādīt, kādi mācīšanās rezultāti ir sasniegti, un atzīšanas procesā izvērtēt, vai iespējams piešķirt dažādus apliecinājumus un izglītības dokumentus, ko var apvienot un sasaistīt. Tas, vai dažādus apliecinājumus iespējams sasaistīt un uzkrāt, ir atkarīgs no kopējas valodas ieviešanas un piemērošanas, kas ļauj izvērtēt, vai dažādi elementi ir saderīgi un kopā var veidot kādu lielāku vienību.

Izglītības dokumentu digitalizēšana var atvieglot šo procesu (skat. 4.4. sadaļu par IKT), ļaujot uzkrāt lielu daudzumu informācijas un sniedzot iespējas uzskatāmības uzlabošanai. Digitāli (piemēram, ar *Europass* digitālo izglītības dokumentu infrastruktūras palīdzību) izsniegti izglītības dokumenti ļauj dokumenta izsniedzējam apstiprināt dažādas darbības un pieredzi, ko iespējams viegli apzināt, kategorizēt un sasaistīt ar citu informāciju, piemēram, par to, kā apliecinājums tika saņemts. Digitālās nozīmītes ir tikušas ieviestas kā elastīgs formāts pieredzes dokumentēšanai. Tās tiek izmantotas daudzos veidos, lai apliecinātu, ka indivīds ir guvis noteiktu pieredzi vai sasniegumus. Tās attiecas uz daudzām jomām, sākot no tiešsaistes mācīšanās spēliskošanas (*gamification*) ceļā līdz novērtēto prasmju un kompetenču apstiprināšanu. Piemēram, tiešsaistes platformas darbinieki iegūst noteikta veida apliecinājumu, balstoties uz klientu atsauksmēm un paveikto darbu.

Lai apvienotu un uzkrātu apliecinājumus un izglītības dokumentus lielākā vienībā darba tirgus vai mūžizglītības mērķiem, lielāka uzmanība jāpievērš šo izglītības dokumentu saturam. Tas, vai izglītības dokuments iekļaujas plašākā mācību karjerā, ir atkarīgs nevis no mācību ilguma vai apjoma, bet gan to satura. Atzīšana var tieši ietekmēt šo priekšstatu par izglītības dokumentu uzkrāšanu, taču šo apliecinājumu un izglītības dokumentu profils un saturs ir uzskatāmi jāapraksta. Darbs pie šos mācīšanās rezultātos balstītu kvalifikāciju aprakstu izstrādes (EKI KG un *Europass* kontekstā) liecina par pieeju, ko var izmantot ne tikai pilnām kvalifikācijām, bet aizvien vairāk arī mazāka apjoma apliecinājumiem un izglītības dokumentiem.

## 21. izcēlums: Pamatjautājumi par atzīšanas saistību ar izglītības dokumentiem

- Vai izglītības dokumenta vai apliecinājuma saturu un profilu iespējams izteikt mācīšanās rezultātos?
- Cik lielā mērā izglītības dokumentu un apliecinājumu saturu un profilu iespējams salīdzināt?
- Kā iespējams sistemātiskāk fiksēt un salīdzināt izglītības dokumentu un apliecinājumu saturu un profilu? Vai digitalizācijai ir nozīme?
- Kā izglītības dokumentu un apliecinājumu saturu un profilu iespējams (uzticami un pamatoti) iekļaut atzīšanā?

#### 4.1.3.2. Atzišana un tās saikne ar kvalifikāciju ietvarstruktūrām un sistēmām

Neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanas un nacionālo kvalifikāciju ietvarstruktūru (NKI) izstrādei ir kopīgs mērķis, proti, palīdzēt indivīdiem turpināt mācību karjeru, balstoties uz sasniegtajiem mācīšanās rezultātiem nevis attiecīgo mācību programmu ilgumu un apguves vietu.

Nacionālo kvalifikāciju sistēmu jēdzienu tagad plaši saprot kā visus kādas valsts darbības aspektus, kas ļauj atzīt mācīšanos Eiropā. Šīs sistēmas ietver līdzekļus, lai izstrādātu un īstenotu valsts vai reģionālo rīcībpolitiku kvalifikāciju jomā, institucionālo kārtību, kvalitātes nodrošināšanas procesus, novērtēšanas un kvalifikācijas piešķiršanas procesus, prasmju atzišanu un citus mehānismus, kas saista izglītību ar darba tirgu un pilsonisko sabiedrību. Atzišanas pasākumi ir svarīga šo kvalifikāciju sistēmu daļa un (parasti) ir tajās integrēti. Politiski un juridiski integrējot neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanu nacionālajās kvalifikāciju sistēmās, atzišanas aspektu uzskatāmāku padara skaidrāks juridiskais statuss, pārvaldība un finansējums.

Kas ir vēl svarīgāk, atzišana paredz praktisku atbalstu virzībai dažāda veida un līmeņa izglītībā. Lai integrētu atzišanu nacionālajā kvalifikāciju sistēmā, kvalifikācijas ir jāspēj iegūt dažādos mācīšanās ceļos, savukārt atzišanas pasākumiem ir jābūt ieviestiem kā atzītam un ierastam apliecinājuma vai kvalifikācijas iegūšanas veidam. Tādēļ ir nepieciešama pāreja uz mācīšanās rezultātiem.

Vairuma NKI kopējais mērķis ir uzlabot saistību starp dažādām kvalifikācijām, kas veicina progresu. To iespējams panākt, mazinot šķēršļus mācīšanās rezultātu pārnesei un uzkrāšanai. Neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanas metodes un sistēmas, kas vērstas uz sasniegtajiem rezultātiem, tieši ietekmē šo mērķi. Ja atzišana tiek ieviesta sistemātiski, tā ne tikai pavērs kvalifikācijas plašākai mācīšanās pieredzei, bet arī sekmēs indivīdu virzību institucionālajā, nozares un valsts līmenī.

Nodrošinot atzišanas un NKI integrāciju, kopumā iespējams veicināt izglītības elastīgumu. Tas tā jo īpaši ir tad, ja atzišana paredz atbrīvot indivīdu no programmas daļām, lai izvairītos no jau apgūto mācību atkārtošana. Tas varētu veicināt progresu un liecināt par to, ka izglītības iestādes uztver neformālo un ikdienas mācīšanos nopietni. Būtiski tiks ietaupīta nauda un laiks, ja tiks nodrošināta vertikāla (starp līmeņiem) un horizontāla (starp tēmām un jomām) virzība.

## 22. izcēlums: Pamatjautājumi par saistību ar kvalifikāciju ietvarstruktūrām

- Vai ieinteresētās puses apzinās un izprot NKI, to līmeņus un deskriptorus?
- Vai atzišanas pasākumi (visi vai tikai daži) tiek uzskatīti par neatņemamu nacionālās kvalifikāciju sistēmas daļu un ierastu kvalifikāciju iegūšanas veidu?
- Kāda ir saistība starp atzišanu un NKI?
- Cik lielā mērā atzišanu var izmantot, lai sekmētu virzību starp dažādu veidu un līmeņu kvalifikācijām NKI.
- Vai pastāv saikne starp atzišanu un (iespējamajiem) kredītpunktu pārnesei un uzkrāšanas pasākumiem?

## 4.2. Informēšana, izpratnes vairošana un informatīvi pasākumi

Kā liecina Eiropas pārskats par atzīšanu un 2012. gada Ieteikuma vērtējums, liela daļa indivīdu joprojām nav informēti par neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanas iespējām. Atzīšana pamatā balstās uz izpratni par to, ka jebkuras mācības neatkarīgi no to īstenošanas vietas, laika un veida var būt vērtīgas. Atspoguļojot tradicionāli spēcīgo uzticību formālai izglītībai, šo izpratni nevar uzskatīt par pašsaprotamu. Tādēļ, lai sekmētu atzīšanu, ir nepieciešams sistemātisks darbs, lai uzskatāmi parādītu, cik svarīgas ir visas mācīšanās formas, jo īpaši mācīšanās mājās, darbā vai pilsoniskās iesaistīšanās ceļā, un to, kā ar atzīšanu šos rezultātus iespējams tieši un likumīgi padarīt uzskatāmus un piemērotus tālākizglītībai un nodarbinātībai. Atzīšanas vērtība individuāliem lietotājiem ne vienmēr ir acīmredzama, proti, procesi, kas kalpo par pamatu atzīšanai, var tikt uzskatīti par izkaisītiem, sadrumstalotiem un bieži vien balstītiem uz katru atsevišķo gadījumu. Lai nodrošinātu plašāku atzīšanas izmantošanu un līdz ar to sekmētu mūžizglītību un plaštvēruma mācīšanos, potenciālajiem lietotājiem ir jāparedz atzīšanas (maiņas) vērtība un tai jāuzticas.

Sabiedrībai jāpieņem atzīšana kā pamatots veids, kā apstiprina prasmes, iegūt kvalifikācijas vai uzsākt izglītību, mācības un darbu. Jāvairo indivīdu izpratne par to, kas ir atzīšana, ko ar šo procesu saprot un kādus pasākumus tas ietver gan individuālās iesaistes, gan iespējamo rezultātu ziņā. Ir ļoti svarīgi, lai indivīdi iegūtu skaidru informāciju par atzīšanas izmaksām un ieguvumiem. Potenciālajiem atzīšanas kandidātiem ir jāzina, kādi pasākumi veicami laika, naudas un individuālās iesaistes ziņā. Informācijai par ieguvumiem jāatspoguļo atzīšanas maiņas vērtība, precizējot, vai izglītības iestādes un darba devēji atzīst rezultātus. 23. izcēlumā ir uzskaitīti galvenie aspekti, par kuriem indivīdi ir jāinformē.

### 23. izcēlums: Galvenās jomas, par kurām indivīdi jāinformē

- Pašlaik pieejamie alternatīvie atzīšanas veidi (veidojošā un summatīvās);
- Atzīšanas termiņi;
- Izmaksas;
- Procedūra;
- Mācīšanās rezultātu pierādījumu veidi;
- Pierādījumu iesniegšana;
- Prasības attiecībā uz pierādījumiem;
- Piemērojami atskaites punkti;
- Novērtēšana un vislabākā pieeja šim procesam;
- Pieejamais atbalsts – gan finansiālais, gan ar finansēm nesaistītais;
- Pārsūdzības procedūras;
- Atzīšanas procesa rezultāti un iznākumi.

Lai ar atzīšanu piesaistītu lielu potenciālo lietotāju grupu, risinot pēc iespējas plašākas vajadzības, informācija sistemātiski jāizplata iestādēs un nozarēs, kā arī starp tām. Lai plānotu informācijas plūsmu tā, ka labumu gūst atzīšanas individuālie lietotāji, darbs jāveic dažādos sektoros (izglītības, nodarbinātības, sociālo pakalpojumu u.c. sektoros) un sadarbība starp iestādēm un ieinteresētajām pusēm dažādos līmeņos (vietējā, reģionālā, valsts un Eiropas līmenī). Informāciju nevajadzētu izplatīt izolēti, tādējādi, tā atspoguļo vienīgi izglītību sniedzošo iestāžu vajadzības. Tā vietā tai jābūt strukturētai tā, lai indivīdi, kuri nonākuši izglītības/mācību un darba krustcelēs un sasnieguši dažādus etapus izglītībā un profesionālajā karjerā, varētu spriest par atzīšanas atbilstību. Informatīvo pasākumu kontekstā pilsoniskās sabiedrības un jauniešu organizācijām ir būtiska nozīme, jo tās mēdz īstenot pasākumus tuvāk indivīdu darba un dzīves vietai, balstoties uz kopienām, kuras aktīvi piedalās šajos pasākumos.

Ļaujot lietotājiem, kuri veiksmīgi pabeiguši atzīšanas procesu, dalīties savā pieredzē, iespējams popularizēt atzīšanu un motivēt potenciālos lietotājus, īstenojot informatīvus pasākumus. Potenciālajiem lietotājiem, iespējams, ir vieglāk balstīties uz iepriekšējo lietotāju pieredzi un apzināt atzīšanas iespējas.

#### 24. izcēlums: Pamatjautājumi par izpratnes vairošanu, informēšanu un informatīviem pasākumiem

- Kādi izpratnes vairošanas pasākumi ir ieviesti?
- Vai informācija par izmaksām, ieguvumiem un procesu ir pieejama un tai ir viegli piekļūt?
- Kā tiek nodrošināta viegla informācijas pieejamība?
- Vai dažādas iesaistītās puses sniedz saskaņotu, papildinošu informāciju?
- Kā publiskās un privātās ieinteresētās puses var sadarboties, lai sniegtu atbilstošāku informāciju par atzīšanu?
- Vai iepriekšējiem lietotājiem tiek dota iespēja dalīties savā pieredzē, lai sekmētu atzīšanas iniciatīvas?

### 4.3. Atbalsts un konsultēšana

Karjeras atbalsts parasti tiek uzskatīts par nepārtrauktu procesu, kas ļauj indivīdiem jebkurā brīdī viņu dzīves laikā apzināt savas spējas, kompetences un intereses. Saskaņā ar Vadlīnijām rīcībpolitikas un sistēmu izstrādei mūžīgam karjeras atbalstam (ELGPN, 2015), viens no karjeras atbalsta mērķiem ir attīstīt karjeras vadības prasmes un kompetences, lai pārvaldītu mācīšanās un dzīves ceļus. Šīs prasmes ir svarīgas, lai izmantotu pieejamos resursus un pakalpojumus, piemēram, atzīšanu. Līdz ar to karjeras atbalsts palīdz indivīdiem pieņemt lēmumus, kas skar viņu tālākizglītību un nodarbinātību, ļaujot labāk izmantot savas (dažkārt nesaredzamās) raksturīgās spējas un potenciālu. Spriežot pēc valsts līmeņa pieredzes, ir svarīgi sniegt objektīvu un visaptverošu atbalstu un konsultācijas visa atzīšanas procesa laikā, kā arī pirms un pēc



tam. Tā kā atbalstu var nodrošināt dažādi dienesti un ieinteresētās puses (izglītības, mācību un nodarbinātības dienesti, vietējā pārvalde, brīvprātīgā darba organizācijas), īpaši nozīmīga kļūst starpnozaru koordinēšana. Lai sasaistītu karjeras atbalstu ar atzīšanas pakalpojumiem, ir jānodrošina saziņa un sadarbība starp sektoriem un iestādēm, jo īpaši starp karjeras atbalstu, ko nodrošina nodarbinātības (un sociālie) dienesti, un mūžizglītības atbalstu, ko nodrošina izglītības iestādes. Tas liecina par to, ka ir svarīgi koordinēt atzīšanu un esošos karjeras atbalsta pakalpojumus. Tas arī atbilst sistēmiskai mūžilga atbalsta pieejai, kas sekmē horizontālu un vertikālu saikni starp pakalpojumiem, piemēram, ieteikumu veidā, kā arī no valsts rīcībpolitikas līmeņa līdz pakalpojumiem, kas vērsti uz klientu.

2019. gadā veiktais *Cedefop* pētījums par atzīšanu un atbalstu liecina par daudzām līdzībām starp atzīšanas “noteikšanas” un “dokumentēšanas” posmu, kā arī dažiem konsultāciju un karjeras atbalsta pasākumiem. Karjeras atbalsta sākuma posmus varētu tieši integrēt atzīšanas procesā vai otrādi, sasaistot prasmju noteikšanu un atzīšanu ar plašāku karjeras atbalsta attīstības perspektīvu (*Cedefop*, 2020).

Saistība starp abiem pakalpojumiem ir atkarīga no institucionālās kārtības un stratēģiskās vietas, kuru tie ieņem kopējā prasmju veidošanas sistēmā (skat. 3.2. sadaļu). Atbalsta un atzīšanas koordinēšanu nodrošina trīs galvenie faktori, proti, visaptverošums, sniedzot atbilstošu informāciju un atbalstu pirms lēmuma pieņemšanas par atzīšanu visa atzīšanas procesa laikā un arī pēc tam, saskaņotība, izmantojot kopīgus kvalifikāciju vai kompetences standartus, profesiju standartus vai citas atsauces ietvarstruktūras visos prakses posmos, lai apzinātu, dokumentētu un novērtētu prasmes, kā arī personāla resursu, kompetenču un izmantoto instrumentu kvalitātes nodrošināšana.

Atbalsts un konsultācijas ir svarīgas arī nelabvēlīgā situācijā esošo grupu iesaistei un viņu potenciāla atraisīšanai. Esošās atbalsta metodes un līdzekļus, kas paredzēti, lai apmierinātu konkrēto mērķgrupu apzinātās vajadzības, balstoties uz vecumu, nodarbinātības statusu, sociālekonomisko situāciju, invaliditātes statusu kādā brīdī vai migrācijas statusu, iespējams izmantot atzīšanas iniciatīvās, lai palīdzētu definēt atzīšanas mērķi.

Atzīšanas un atbalsta sasaistīšana nodrošina atbilstošāku resursu izmantošanu. Koordinācija un saziņa starp atzīšanā un atbalstā iesaistītajām struktūrām var samazināt procesuālās izmaksas un pievienot vērtību attiecīgajam pakalpojumam. Koordinētāks atbalsts un atzīšana arī var sekmēt uzskatu maiņu un mazināt/izskaust aizspriedumus par atzīšanas pievienoto vērtību.



## 25. izcēlums: Pamatjautājumi par atbalstu un konsultēšanu

- Vai karjeras atbalsts ir integrēts atzišanas pakalpojumos un rīcībpolitikā sistēmiskā līmenī?
- Cik lielā mērā esošie karjeras atbalsta un konsultāciju pakalpojumi (piemēram, izglītībā, darba tirgū un sociālajos pakalpojumos) ir sasaistīti un koordinēti ar esošajiem atzišanas pakalpojumiem dažādās vidēs?
- Cik lielā mērā karjeras atbalsts tiek sniegts pirms atzišanas procesiem, to laikā un pēc tam?
- Kā iespējams uzlabot esošo karjera atbalsta un konsultāciju pakalpojumu sadarbības tīklu izveidi, lai izvērtētu visas potenciālās atzišanas mērķgrupas?
- Kāds koordinēšanas mehānisms tiek izmantots, lai nodrošinātu pakalpojumu sniegšanu kandidātiem viņu dzīves, studiju un darba vietā?
- Vai atbalsta pakalpojumu ietvaros tiek sniegta informācija par atzišanas iespējām, izmaksām un ieguvumiem?
- Vai atzišanas speciālisti apzinās un pārzina esošās atzišanas iespējas?

## 4.4. IKT un atzišana

IKT izmantošana atzišanā var būtiski mainīt iespējamo kompetenču noteikšanas, dokumentēšanas, novērtēšanas un apstiprināšanas pieejas. IKT sistēmu izplatība ļauj vieglāk izveidot izglītības guvēju un viņu apgūto zināšanu un kompetenču datubāzes – repozitorijus. Izveidojot centralizētus reģistrus, no indivīda iespējams iegūt informāciju par visu viņa iegūto mācīšanās pieredzi. Šī informācija var būt vieglāk pārnesama, izmantojot savstarpējas savietojamības iespējas, kas ļauj sasaistīt IKT sistēmas.

Digitāla formāta apliecinājumi var saturēt lielu daudzumu informācijas, kas var būt detalizētāka un izsmeļošāka, līdz ar to padarot apliecinājumu daudz pārredzamāku un sniedzot personai, kura lasa apliecinājumu, vairāk informācijas. Mākslīgā intelekta izmantošana var pavērt iespēju labāk sasaistīt indivīda prasmju profilu ar mācību, nodarbinātības un brīvprātīgā darba iespējām.

26. izcēlumā ir minētas minimālās prasības, balstoties uz [EKL ieteikumu](#) kā galvenos elementus, kas jānorāda jebkurā kvalifikācijā/apliecinājumā. Tās ir kalpojušas par pamatu, lai izveidotu *Europass* digitālos izglītības dokumentus un mācīšanās modeli, kas ietver 487 iezīmes, lai aprakstītu apliecinājumu, norādot tā izdevēju, saņēmēju, sasniegtos rezultātus, darbības un tiesības <sup>(10)</sup>.

## 26. izcēlums: Kvalifikācijās (tostarp digitālajos apliecinājumos) iekļaujamās jomas:

- Izglītības guvēja apzināšana;
- Izglītības dokumenta vai kvalifikācijas un jomas nosaukums;
- Piešķirēja struktūra vai kompetentā iestāde;
- Izdošanas datums un derīguma termiņš (ja nepieciešams);
- Mācīšanās rezultāti;
- Nosacītā noslodze mācīšanās rezultātu sasniegšanai (piemēram, ECTS);
- Izglītības dokumenta vai kvalifikācijas līmenis NKI/EKI;
- Novērtēšanas veids;
- Izglītības dokumenta vai kvalifikācijas pamatošanai izmantotās kvalitātes nodrošināšanas veids;
- Kvalifikācijas iegūšanas veidi.

Avots: *Cedefop*, balstoties uz EKI ieteikumu.

Digitālo apliecinājumu autentiskumu iespējams pārbaudīt daudz ātrāk, un tajā sniegto informāciju var vieglāk salīdzināt ar citiem sektoriem, kā rezultātā atzišanas process ir ātrāks un vienkāršāks. Arī blokķēdes tehnoloģija var palielināt drošību un apgrūtināt apliecinājumu viltošanu.

Savukārt IKT paver iespējas izmantot jaunus prasmju noteikšanas, dokumentēšanas un novērtēšanas veidus. Tagad daudzos atzišanas procesos sākotnēji bieži vien izmanto pašnovērtēšanas rīkus un robotprogrammatūras, kas palīdz indivīdiem apzināt viņu intereses, prasmes un izredzes. Tāpat iespējams izmantot prasmju pasus vai e-portfeļus, lai apkopotu informāciju par dažādos kontekstos sasniegtajiem mācīšanās rezultātiem, līdz ar to ļaujot pilnībā dokumentēt visus individuālos mācīšanās ceļus. Jaunas novērtēšanas formas, piemēram, 360 grādu vērtēšanas metodes un salīdzinošā novērtēšana, var pavērt interesantas prasmju dokumentēšanas un novērtēšanas iespējas. Jaunās tehnoloģijas arī ļauj uzskatāmi parādīt prasmes, izmantojot virtuālo realitāti un skaitļošanas adaptīvos testus, kas nodrošina efektīvāku testu veikšanu īsākā laikā.

Tomēr IKT iespējas jāsaista ar kvalitātes nodrošināšanas (skat. 4.5. sadaļu) un kontroles elementiem. Ir jānodrošina personas datu aizsardzība, un ir nepieciešama individuāla kontrole ar iespējām izvēlēties, kādu informāciju kopīgnot. Visi šie ar IKT saistītie elementi ir jāizvērtē, ņemot vērā atzišanas procesa izmaksas un mērķus, taču stratēģiska atzišanas pieeja, ņemot šos elementus vērā jau sākumā un saistībā ar citiem pakalpojumiem, palielinās efektivitāti un samazinās izmaksas.

## 27. izcēlums: Pamatjautājumi par IKT un atzīšanu

- Vai ir ieviestas IKT sistēmas, ko iespējams sasaistīt ar atzīšanu?
- Vai indivīdu mācīšanās rezultātu reģistrēšanai un kontrolēšanai tiek izmantotas digitālās tehnoloģijas?
- Vai pastāv vienprātība par to, kurās jomās ir jānodrošina digitālā apstiprināšana?
- Vai ir ņemtas vērā IKT sistēmu izstrādes izmaksas un ieguvumi?
- Vai ir ieviesti mehānismi, lai kontrolētu digitālo apliecinājumu kvalitāti un lēģitimitāti?

## 4.5. Kvalitātes nodrošināšana

Kvalitātes nodrošināšanai ir izšķiroša nozīme, lai nodrošinātu uzticību atzīšanas pasākumu rezultātiem. Kvalitātes nodrošināšanas procesam jābūt sistemātiskam, jānotiek nepārtraukti un jābūt neatņemamai atzīšanas pasākuma daļai. Lai to panāktu, ir jāizstrādā skaidra un saskaņota stratēģija atbilstoši atzīšanas stratēģiskā redzējuma parametriem. Kvalitātes nodrošināšanas plānam/stratēģijai ir jābūt pieejamam publiski, tostarp kandidātiem, tādējādi ļaujot izvērtēt gaidāmos rezultātus. Kvalitātes nodrošināšanas plāns/stratēģija var ietvert iekšējos kvalitātes nodrošināšanas mehānismus un kalpot par pamatu ārējai kvalitātes nodrošināšanai un pārbaudei. Jāizvērtē nepieciešamība ieviest lietotāju/klientu atgriezeniskās saites sistēmu, lai pārliecinātos, ka tiek uzklauts lietotāju viedoklis.

Darbs pie kvalitātes novērtēšanas, izstrādājot konkrētu atzīšanas ietvarstruktūru, rokasgrāmatas vai vadlīnijas, būs efektīvāks, ja tiek iesaistītas un ņemtas vērā visas ieinteresētās puses. Ietvarstruktūra, ko var izmantot dažādos līmeņos un kontekstos, palielinās atzīšanas sistēmas efektivitāti, kā arī palīdzēs attīstīt sinerģijas un pārvarēt barjeras starp dažādiem kontekstiem.

Kopumā atzīšanas kvalitāte ir atkarīga no vairākiem faktoriem, kas atspoguļo procesa būtību un sarežģītību. Ņemot vērā, ka kvalitātes nodrošināšanas procesa konkrētā forma katrā valstī un kontekstā ir atšķirīga, lai nodrošinātu kvalitāti, nāksies izvērtēt visus šajās Eiropas vadlīnijās minētos aspektus. Ikviens raksturtais aspekts ietekmē atzīšanas rezultātu atbilstību un līdz ar to nosaka kvalitāti. Tādējādi dažādu šajās vadlīnijās izklāstīto aspektu mijiedarbībā iespējams izveidot kvalitātes ietvarstruktūru.

Lai uzturētu un palielinātu kvalitāti, ir jāpiemēro kvalitātes apspriedes grupas principi, proti, plānošana, īstenošana, pārbaude un izmaiņu veikšana. Šajā ziņā ir svarīgi, lai atzīšanu pēc iespējas biežāk papildinātu sistemātiski monitoringa un vērtēšanas mehānismi, izvērtējot dažādos šajās vadlīnijās izklāstītos aspektus.

Viens no galvenajiem atzīšanas trūkumiem Eiropā ir atbilstošas sistemātiskas datu apkopošanas trūkums, kas ļautu uzraudzīt un izvērtēt atzīšanas sistēmas un procesus. Ja dati tomēr ir pieejami, tos iespējams apkopot vienīgi ar konkrētiem pasākumiem bez sistēmiskas perspektīvas. Ir jāizvērtē un jākoordinē datu apkopšana dažādos līmeņos

un kontekstos. Tas ļauj veikt pētījumus un izvērtējumus, un tam ir izšķiroša nozīme, lai apzinātu izaicinājumus un jomas, kuras nepieciešams uzlabot. Tāpat var tikt sekmēta atzīšanas pētniecība, kā arī tās praktiskā un teorētiskā izstrāde Eiropā.

## 28. izcēlums: Pamatjautājumi par kvalitātes nodrošināšanu

- Vai attiecībā uz atzīšanu ir ieviesti skaidri un integrēti kvalitātes nodrošināšanas pasākumi? Ja tādi ir ieviesti:
  - vai šie pasākumi atspoguļo skaidru un saskaņotu kvalitātes stratēģiju?
  - kā kvalitātes nodrošināšanas stratēģija skar tādus galvenos mērķus kā procesa uzticamība, pamatotība un ticamība?
- Kuras puses dažādos līmeņos ir iesaistītas kvalitātes nodrošināšanas stratēģijas īstenošanā?
- Kā kvalitātes nodrošināšanas pasākumi tiek sadalīti starp iekšējo un ārējo nodrošināšanu un kontroli?
- Vai procesi un rezultāti tiek uzraudzīti un vai ir ieviesta sistēma, lai iegūtu atgriezenisko saiti no lietotājiem/klientiem?
- Cik lielā mērā tiek atbalstīta atzīšanas sistēmu un procesu pētniecība un izvērtēšana?

## 5. NODAĻA

# Atzīšanas metodoloģijas un līdzekļi

## 5.1. Pretrunīgu prasību līdzsvarošana

Atzīšanas metodoloģijām, tostarp tās papildinošajām metodēm un līdzekļiem, ir jābūt tādiem, lai padarītu individuālās mācīšanās pieredzes rezultātus uzskatāmus neatkarīgi no mācību vietas un laika. Metodoloģijām jābūt vērstām uz tādiem izaicinājumiem kā pamatotība, uzticamība, mērogojamība un izmaksas.

- (a) Lai nodrošinātu pamatotību, metodoloģiju izstrādes procesā ir jāņem vērā, ka individuālās mācīšanās pieredze ir unikāla. Jāņem vērā ikviena indivīda konkrētie sasniegumi. Tas nozīmē, ka pieredze, kas nav skaidri saredzama un acīmredzama, ir jāizsaka uzskatāmos rezultātos.
- (b) Lai nodrošinātu uzticamību, atzīšanas metodoloģijām ir jāsniedz konsekventi un ticami rezultāti. Lai gan apzinātās zināšanas, prasmes un kompetences atšķirsies atkarībā no individuālās pieredzes, pašai metodoloģijai ir jābūt paredzamai, pārredzamai un atkārtojamai. Uzticamība arī iet roku rokā ar taisnīgu attieksmi un kandidāta tiesībām uz paredzamu un taisnīgu attieksmi.
- (c) Lai nodrošinātu mērogojamību, atzīšanas metodoloģijām jābūt tādām, lai tās varētu pavairot un izmantot dažādiem lietotājiem dažādos kontekstos, vienlaicīgi saglabājot pamatotību un uzticamību.

Lai neradītu liekas izmaksas, ar atzīšanas metodoloģijām jālīdzsvaro pamatotība, uzticamība un mērogojamība, kā arī jā saglabā objektivitāte. Tāpat jāizvērtē apsvērumi par samērīgumu, laiku un naudu attiecībā uz kandidātiem un atzīšanas pakalpojumu sniedzējiem. Izstrādājot un īstenojot jebkuru atzīšanas pieeju, būs jānodrošina līdzsvars starp šiem elementiem. Instrumenti, kas paredz augstas pakāpes atzīšanu, var būt dārgi un var nebūt mērogojami. Savukārt citi instrumenti var būt mērogojami, bet tie var nebūt pamatoti un ar tiem, iespējams, nevar izvērtēt individuālu mācīšanās pieredzi. Turpmākajās sadaļās ir izklāstīti izaicinājumi saistībā ar atzīšanas metodoloģiju un līdzekļu izstrādi un īstenošanu. Pārskats par visbiežāk izmantotajiem līdzekļiem un instrumentiem ir sniegts nodaļas beigās.

## 5.2. Atzišanas metodologijas un līdzekļi, to atbilstība mērķim

Lai nodrošinātu veiksmīgu atzišanas virzību, ir jāprecizē atšķirība starp veidojošo un summatīvo pieeju. Šajās vadlīnijās šīs pieejas ir definētas šādi:

- (a) Novērtēšanas un atzišanas veidojošo pieeju mērķis ir sniegt atgriezenisko saiti indivīdam, norādot viņa stiprās un vājās puses un nodrošinot sākuma punktu individuālajai pilnveidei;
- (b) Novērtēšanas un atzišanas summatīvo pieeju mērķis ir konkrēti formalizēt un apstiprina indivīda mācīšanās rezultātus. Tās ir sasaistītas ar iestādēm un struktūrām, kuras ir pilnvarotas piešķirt kvalifikācijas, un ir tajās integrētas.

Tomēr robežas starp veidojošo un summatīvajām pieejām ne vienmēr ir skaidras. Dažkārt abiem mērķiem iespējams izmantot dažādus līdzekļus. Tas, kā veidojošo un summatīvo pieeju pamatotība, uzticamība, mērogojamība un izmaksas tiek līdzsvarotas, būs atkarīgs no katra atsevišķā gadījuma (skat. 5.4. sadaļu un detalizētu līdzekļu izklāstu) un būs jāņem vērā atkarībā no indivīda vajadzībām un atzišanas mērķiem.

## 5.3. Uz rezultātiem un kompetenci vērsti standarti

Lai veiktu atzišanu, kvalifikācijām un mācību programmām ir jābūt izteiktām mācīšanās rezultātos, pievēršot uzmanību tam, ko indivīds zina, spēj paveikt un saprot pēc mācību pabeigšanas. Turpmākajās divās sadaļās ir aplūkoti jautājumi, kas ir vienlīdz svarīgi gan tiem, kuri izstrādā mācīšanās rezultātus, gan tiem, kuri tos izmanto kā atskaites punktus.

### 5.3.1. Mācīšanās rezultātu noteikšana – mācīšanās jomu robežas

Standarta vai atskaites punkta kvalitāte lielā mērā ir atkarīga no tā, vai attiecīgā zināšanu, prasmju un kompetenču joma ir skaidri definēta. Neatkarīgi no tā, kur standartu vai atskaites punktu paredzēts izmantot, ir jāapzina, jādefinē un jāsaprot attiecīgās jomas robežas. Jomas iespējams definēt dažādi, piemēram, atsaucoties uz profesiju vai izglītības klasifikāciju vai standartiem. Tiek izmantoti arī vispārīgāki atskaites punkti (piemēram, *Blūma taksonomija*), kā arī dažādas transversālo prasmju un kompetenču klasifikācijas. Šim mērķim tiek izmantoti arī citi līdzīgi terminoloģijas rīki un iniciatīvas, piemēram, *O\*NET* un *ESCO*, ļaujot norobežot un apzināt attiecīgās jomas. Kā norādīts attiecībā uz mācīšanās rezultātu un kritēriju sasaisti, jomas definēšana tieši ietekmēs atzišanas veikšanas pamatotību un būs atkarīga no atzišanas mērķa.



### 5.3.2. Mācīšanās rezultātu noteikšana: kritēriji un konstrukti

Atzīšanas speciālistiem ir jāņem vērā atšķirības starp atbilstoši normām un kritērijiem veiktu novērtēšanu. Atzīšanā parasti tiek izmantots pēdējais no minētajiem variantiem. Ar atbilstoši kritērijiem veiktu novērtēšanu saprot to, ka novērtēšana attiecas uz konkrēta rezultāta izvērtēšanu atbilstoši kritērijam, kas, piemēram, izteikts kā plānotais mācīšanās rezultāts. Atbilstoši kritērijiem veikta novērtēšana un atzīšana liecina par to, ka ir svarīgi nošķirt satura pamatotību no konstrukta pamatotības. Satura pamatotība attiecas uz aspektu (piemēram, uzdevumiem vai prasmēm), ko var novērot tieši un nekļūdīgi, savukārt ar konstrukta pamatotību rezultāts tiek mērīts netieši un saistībā ar kādu teorētisku atskaites punktu. Kā piemēru var minēt tādas transversālās prasmes kā komunikācija, sadarbība, radošums un mācīšanās metožu apgūšana (skat. 29. izcēlumu). Ar konstrukta pamatotību saistītie jautājumi var šķist tehniski, taču tie tieši ietekmē atzīšanas metodoloģiju spēju aptvert sarežģītu mācīšanās pieredzi. Ja netiek ņemta vērā šī atšķirība, var tikt novērota noslieksšanās uz vieglāk novērojamiem uzdevumiem un prasmēm, atstājot bez ievēribas daudz sarežģītākas (un dažkārt būtiskākas) kompetences.

## 29. izcēlums: Transversālās prasmes un kompetences

Daudzas neformālās un ikdienasmācīšanās ceļā iegūtās pieredzes un kompetences iespējams noteikt, ņemot vērā transversālās prasmes un kompetences (TPK), kas, piemēram, saistītas ar pašorganizāciju un pašizvērtēšanu, komandas darbu un sadarbību, problēmu risināšanu un plānošanu, kā arī dažādām ļoti vērtīgām dzīves prasmēm modernajā sabiedrībā. TPK definēšana var palīdzēt noteikt izaicinājumus, ar kuriem saskaras tie, kuri definē standartus, kā arī izaicinājumus, ar kuriem šajā jomā saskaras novērtēšanas speciālisti. Atzīšanas kvalitāte pamatotības, uzticamības, mērogojamības un izmaksu kontekstā ir atkarīga no stabila konceptuāla pamata, precizējot, ko tieši saprot ar zināšanām, prasmēm un kompetencēm.

TPK aizvien vairāk nonāk debašu centrā. Liela daļa pētījumu un pieeju ir tikušas izstrādātas pēdējo 20 gadu laikā. ESCO transversālo prasmju darba grupa pilnveidoja priekšlikumu TPK izmantotajai terminoloģijai. Izmantojot dažādus avotus, tostarp starptautisku pētījumu un rīcībpolitikas dokumentus, iespējams izstrādāt terminoloģiju, kas precīzē transversālo prasmju un kompetenču apjomu un savstarpējo saistību. Ietvarstruktūrā precizēts, kā dažādas ar TPK saistītas iniciatīvas (ES pamatkompetenču ietvarstruktūra, citas kompetenču ietvarstruktūras, piemēram, [DigiComp](#), [EntreComp](#) vai [LifeComp](#)) tiek izvīzītas plašākā terminoloģijas kontekstā.

Aprakstot vairāk nekā 1200 sākotnējā darba posmā apzinātos terminus, galīgais modelis ietver sešas kategorijas, 24 klasterus un (aptuveni) 75 atsevišķus jēdzienus. Izmantojot jebkuru kompetenču modeli, nepieciešamie jēdzieni ir jāierobežo līdz kontrolējamam apjomam. Gala ziņojums: [Towards a structured and consistent terminology on transversal skills and competences \(Virzība uz strukturētas un konsekventas transversālo prasmju un kompetenču terminoloģijas izstrādi\)](#).



## 5.4. Atzīšanas līdzekļi un metodes

Atzīšanas līdzekļi un metodes ir cieši saistītas ar iepriekš aplūkoto atskaites punktu definēšanu un interpretēšanu un ir lielā mērā no tā atkarīgas. Turpmāk redzamajā tabulā ir sniegts pārskats par galvenajām atzīšanas līdzekļu formām, kas jāizmanto atsevišķi vai apvienojumā ar citiem līdzekļiem. Norādījumi saistībā ar četrām galvenajām prasībām (uzticamību, pamatotību, mērogojamību un izmaksas) ir ietverti turpmāk redzamajā tabulā un aplūkoti turpmāk. Atzīšanas līdzekļu veidiem būs dažādas četrām kvalitātes prasībām raksturīgās pakāpes atkarībā no tā, kā un kurš tās piemēro. Apvienojot dažādus līdzekļus, iespējams labāk izvērtēt individuālās mācīšanās pieredzes sarežģītos aspektus, proti, gan padziļinātību, gan tvērumu). Jebkuram izvēlētajam līdzeklim vienmēr būs jāatbilst kontekstam un mērķim, uz kuru tas attiecas. Ir jāveic plašāki pētījumi par līdzekļiem un instrumentiem, kā arī to, kā tie ir pielāgoti atzīšanai.

1. tabula: Atzīšanā izmantotie līdzekļi un instrumenti

Veidi	Uzticamība, pamatotība un citi aspekti	Mērogojamība un izmaksas	Galvenā saistība ar atzīšanas posmiem
Pašnovērtējums (pašdeklaratīvs)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pamatotību un uzticamību var apšaubīt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augsta līmeņa mērogojamība;</li> <li>Zemas izmaksas.</li> </ul>	Noteikšana
Fiksēta atbilde/vairākas atbildes (slēgta tipa formas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sekmē standartizāciju un uzticamību;</li> <li>Neatbilstoša formulējuma gadījumā rada neobjektivitāti un ierobežo pielāgošanos individuālam un kontekstam.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augsta līmeņa mērogojamība;</li> <li>Zemas izmaksas (sākotnējā izstrāde var būt dārga).</li> </ul>	Novērtēšana, apstiprināšana
Rakstiskas pārbaudes (atvērta tipa formas), tostarp eseja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Izvērtēšanas speciālistu dažādo interpretāciju dēļ var tikt ierobežota uzticamība;</li> <li>Ierobežota konkrētas novērtēšanas pamatotība;</li> <li>Iespējama zināma standartizācija;</li> <li>Iespējama pielāgošanās kontekstam.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augsta līmeņa mērogojamība;</li> <li>Zemas izmaksas (sākotnējā izstrāde var būt dārga).</li> </ul>	Novērtēšana, apstiprināšana

Rakstiskas pārbaudes (atvērta tipa formas), tostarp eseja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Izvērtēšanas speciālistu dažādo interpretāciju dēļ var tikt ierobežota uzticamība;</li> <li>• Ierobežota konkrētas novērtēšanas pamatotība;</li> <li>• Iespējama zināma standartizācija;</li> <li>• Iespējama pielāgošanās kontekstam.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ierobežota mērogojamība;</li> <li>• Zemas izmaksas;</li> <li>• Izvērtēšanas speciālistiem jābūt labi apmācītiem.</li> </ul>	Noteikšana, novērtēšana
Simulācija un kontrolēta darba prakse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sekmē pamatotību;</li> <li>• Potenciāli spēcīga uzticamība;</li> <li>• Aptver no konteksta atkarīgas un netveramas prasmes un kompetences.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iespējama mērogojamība;</li> <li>• Lielas izmaksas.</li> </ul>	Novērtēšana, apstiprināšana
Pierādījumu kopums	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Var ietvert dažādus aspektus (darbības rezultātus, sasniegumus, produktivitātes rādītājus, kvalitātes rādītājus u.c.);</li> <li>• Elastīgums;</li> <li>• Apvienojums stiprina gan pamatotību, gan uzticamību.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elastīga mērogojamība;</li> <li>• Izmaksas ir atkarīgas no sniegtā atbalsta līmeņa.</li> </ul>	Noteikšana, dokumentēšana, novērtēšana, apstiprināšana
Citu personu (kolēģu, uzrauga, klientu u.c.) ziņojumi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uzticamību var uzlabot ar vairāk novērojumiem;</li> <li>• Pamatotība var būt atkarīga no ziņojumu skaita.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iespējama mērogošana;</li> <li>• Zemas izmaksas.</li> </ul>	Noteikšana, dokumentēšana, novērtēšana, apstiprināšana

#### 5.4.1. Pašnovērtēšanas un pašdeklaratīvas metodes

Ņemot vērā pieaugošās IKT iespējas, pēdējos gados ir tikuši izstrādāti vairāki pašnovērtēšanas rīki. Tie ir balstīti uz indivīdu atsevišķu kompetenču noteikšanu un dokumentēšanu (dažkārt pārbaudot to atbilstību kritērijiem, bet dažkārt ne). Dažos gadījumos pašdeklarāciju var pārbaudīt trešā puse. Šādā gadījumā tiek dokumentēti novērtēšanas rezultāti, piemēram, prasmju pasē vai CV, vai arī kādā līdzīgā dokumentā. Pašnovērtēšanas metodes bieži vien ir piemērotas veidojošajai novērtēšanai un parasti tiek izmantotas, lai veiktu noteikšanu kā pirmo posmu vai kā pārbaudes rīku, lai pieņemtu lēmumus par turpmāko rīcību. Karjeras atbalsta platformām dažkārt ir pašām savi pašnovērtēšanas rīki, ko izmanto kopā ar konsultantu pakalpojumiem.

Šī pieeja ir elastīga, ļaujot indivīdiem izvērtēt savas zināšanas, prasmes un kompetences viņiem piemērotā tempā. Tomēr šiem procesiem parasti ir raksturīgs pamatotības un uzticamības trūkums, jo netiek veikta objektīva ārēja novērtēšana un indivīdi parasti pilnībā neapzinās savu prasmju līmeni. Praksē šo metožu pamatotība un uzticamība ir atkarīga no tā, vai ir ieviestas skaidras vadlīnijas vai standarti, ko indivīds var izmantot, sagatavošanās posmā tiek sniegts atbalsts un vai indivīds spēj reāli novērtēt savas

kompetences. Konsultantu atbalsts var palielināt šīs metodes taisnīgumu, jo īpaši tādēļ, ka indivīdi, kuri pārstāv dažādas sfēras, var uzskatāmi parādīt savas prasmes un kompetences dažādi. Konsultanti var palīdzēt mazināt šādu aizspriedumu nozīmi, ziņojot par indivīdu mācīšanos.

Viens no deklaratīvās metodes galvenajiem trūkumiem ir tāds, ka tā pati par sevi tikai retos gadījumos var radīt skaidru saikni ar esošajām kvalifikāciju vai standartu ietvarstruktūrām, jo īpaši, ņemot vērā atbalsta trūkumu, un tikai retos gadījumos paredz kvalifikāciju piešķiršanu. Tai arī raksturīgs zemāks uzticamības līmenis.

#### 5.4.2. Fiksēta atbilde/vairākas atbildes (slēgta tipa formas)

Vairumam pētījumu un aptauju, kā arī kompetenču novērtēšanas testu ir raksturīgas slēgta tipa formas, kurās indivīdam no vairākām atbildēm ir jāizvēlas viena pareizā atbilde. Ja slēgta tipa jautājumi ir izstrādāti atbilstoši, indivīds var pietiekami plaši paust savu viedokli un iespējams pielāgoties attiecīgajam kontekstam. Teorētiski slēgta tipa jautājumi ļauj respondentiem izvēlēties savas atbildes daudz efektīvāk nekā tad, ja viņiem pašiem jāsniedz detalizētas atbildes.

Psihometriskie testi ir balstīti uz šiem principiem. To izstrāde iesākumā var būt dārga, jo ir jāizstrādā parametri un jākalibrē rīks. Lai tos izstrādātu, ir nepieciešama zināma līmeņa pieredze gan attiecīgajā jomā, gan saistībā ar aptaujas anketas izstrādi. Jautājumu formulējumam un interpretācijai ir ļoti liela nozīme, izstrādājot pamatotus un uzticamus rīkus. Pēc aptaujas anketas izstrādes izmaksas par vienu vienību ir relatīvi zemas, un pēc tam iespējams izvērst to izmantošanu.

Šos rīkus mēdz izmantot summatīvajā novērtēšanā, jo tie tiek uzskatīti par pamatotiem un uzticamiem. Jaunās tehnoloģijas un sasniegumi statistikas jomā ļauj izstrādāt daudz sarežģītākus rīkus, kas ir efektīvāki un uzticamāki. Piemēram, izmantojot TAT (testelementa-atbildes teorijas) modeļus un datorizēto adaptīvo testēšanu, iespējams būtiski saīsināt testa ilgumu.

#### 5.4.3. Rakstiskas pārbaudes (atvērta tipa formas), tostarp eseja

Šis visticamāk ir vizuālais pārbaudes veids. Šāda veida pārbaudes iespējams viegli pārvaldīt un salīdzinoši viegli izstrādāt, lai gan tās var būt problemātiskas indivīdiem ar valodas grūtībām vai negatīvu iepriekšējo pieredzi.

Uzticamība var būt atkarīga no novērtēšanas speciālista profesionalitātes pakāpes un saskaņotības līmeņa. Dažādi novērtēšanas speciālisti var interpretēt atbildes dažādi. Tāpat var tikt ietekmēta pamatotība, jo esejas izveidei var būt nepieciešamas prasmes, kas neietilpst novērtējamo prasmju kopumā. Indivīdam var būt ļoti padziļinātas zināšanas un prasmes, taču viņš, iespējams, nespēj tās pilnībā formulēt, atbildot uz atvērta tipa jautājumiem. Tas tā jo īpaši ir attiecībā uz migrantiem un citām personām, kuras nepārvalda attiecīgo valodu. Kādā citā brīdī vai situācijā šie rezultāti var atšķirties.

Metodes mērogošana ir relatīvi vienkārša, turklāt tās zemo izmaksu un atpazīstamības dēļ tā tiek izmantota ļoti bieži – vairumā gadījumu apvienojumā ar citām novērtēšanas metodēm, lai gan izvērtēšana salīdzinājumā ar citiem pārbaudes veidiem var būt laikietilpīga.



#### 5.4.4. Dialogs vai sarunu metodes

Sarunu metodes novērtēšanas procesā var iedalīt divos galvenajos veidos, proti, intervijas un debates (vai diskusijas). Salīdzinoši bieži vien pēc intervijas/debates tiek sniegta prezentācija. Intervijas var izmantot, lai iegūtu papildu informāciju, kas dokumentēta ar citiem līdzekļiem, un noteiktu dokumentētās zināšanas, prasmes un kompetences. Tām var būt dažādi strukturētības līmeņi, sākot ar ļoti strukturētām līdz pat daļēji strukturētām un nestrukturētām intervijām. Var uzskatīt, ka intervijas pilda papildu funkciju, kas nodrošina papildu informācijas izzināšanu tā vietā, lai tās izmantotu kā primāro līdzekli neformālās un ikdienas mācīšanās rezultātu noskaidrošanai.

Dialogam un intervijām var būt būtiska nozīme dažādos atzīšanas posmos, un tās var būt ļoti noderīgas tieši iegūto kompetenču noteikšanas brīdī. Ja dialogi un intervijas notiek procesa sākumā, tās var izmantot kā pārbaudes līdzekli, lai pārbaudītu, vai pierādījumu iegūšanai nepieciešams izmantot citus mehānismus. Intervijas var izmantot gan summatīviem, gan veidojošiem mērķiem.

Intervijām var būt raksturīgs augstāks pamatotības līmenis nekā testiem un pārbaudījumiem, jo tās nodrošina dialogu, ļaujot izvairīties no pārpratumiem jautājumu formulējumā un iegūt papildu informāciju. Tomēr tās var būt mazāk uzticamas nekā testi un pārbaudījumi, ja vien tiek īstenoti atbilstoši protokoli, jo dažādi intervētāji (ņemot vērā viņu pieredzi, rakstura iezīmes un intervēšanas stilu) var ietekmēt intervijas rezultātus. Tās arī var būt ne tik taisnīgas kā eksāmeni, jo intervējamo personu rakstura iezīmes var ietekmēt novērtēšanas speciālistu. Pamatotību, uzticamību un taisnīgumu būtiski ietekmē novērtēšanas speciālistu pieredze, komunikāciju un koordinēšanas prasmes, kā arī viņu plašās zināšanas par novērtējamiem mācīšanās rezultātiem (lai varētu iegūt aktuālo un atbilstošo informāciju).

Izmaksas ir salīdzinoši zemas, un iespējama mēroga noteikšana, lai gan ir nepieciešams ievērojami daudz laika – gan saskarsmei ar kandidātu (atkarībā no novērtējamo mācīšanās rezultātu apjoma), gan sagatavošanās pasākumiem.

#### 5.4.5. Novērojumi

Ar novērošanu kā metodi saprot pierādījumu iegūšanu no kandidātiem, kamēr viņi pilda reālajā dzīvē veicamos uzdevumus. Šī pieeja, ko novērtējis kāds neitrāls novērtēšanas speciālists, salīdzinoši bieži tiek izmantota privātajā sektorā, taču tā ir izplatīta arī citās jomās.

Novērojumiem var būt raksturīga liela pamatotība, un ar to palīdzību iespējams noteikt kompetences, kuras ir grūti noskaidrot ar citu līdzekļu palīdzību. Novērojumu priekšrocība ir tāda, ka tie ļauj novērtēt prasmju kopumus vienlaicīgi un rezultātus ir pamatots. Novērojumi arī ir taisnīgi, jo indivīdi netiek nošķirti no viņu ierastās darba vides un pirms novērtēšanas pakļauti papildu stresam. Tomēr iespējama novērtēšanas speciālista neobjektivitāte, jo procesa laikā atklājas indivīdu rakstura iezīmes un viņu darba vieta, kas savukārt var ietekmēt novērtēšanas rezultātu.



Dažādu apstākļu, drošības apsvērumu, ierobežota laika un citu faktoru dēļ novērošana ne vienmēr ir iespējama. Tā arī var būt laikietilpīga, jo īpaši gadījumos, kad ir piesaistīti vairāki novērtēšanas speciālisti. Turklāt, tā kā novērošana tiek veikta, indivīdam veicot viņa ierastās ikdienas darbības, šādi iegūtā informācija indivīda novērtēšanai var attiekties vienīgi uz konkrēto kontekstu, nevis tikt aplūkota vispārīgi.

#### 5.4.6. Simulācija un kontrolēta darba prakse

Izmantojot simulācijas metodoloģijas, indivīdu kompetences tiek novērtētas situācijās, kas līdzinās reālās dzīves situācijām. Dažkārt tās tiek izmantotas gadījumos, kad novērošana nav iespējama. Tomēr to izmantošanu ierobežo vairāki aspekti, jo īpaši izmaksas. Dažas situācijas drošības un citu apsvērumu dēļ nav iespējams novērot reālajā dzīvē. Kā piemēru var minēt lidaparātu pilotu vai autobusu vadītāju rīcību ekstrēmos meteoroloģiskos apstākļos vai motora/dzinēja atteices gadījumā.

Glūži kā attiecībā uz novērojumiem, simulācijai raksturīgs augsts pamatotības līmenis. Tomēr simulāciju organizēšana var būt sarežģītāka un dārgāka par citām atzīšanas metodēm. Ņemot vērā jaunākos sasniegumus virtuālās realitātes (VR) jomā, simulācijas tagad ir lētākas. Lai tās atbilstoši sagatavotu, parasti ir jāveic apjomīgi pētījumi un konkrētā amata analīze. Jo reālāka simulācija, jo efektīvāka kopējā novērtēšana. Simulācijas var palīdzēt atrisināt daļu no darba vietā veikto novērojumu problēmām, jo to laikā tiek novērota indivīdu rīcība dažādos kontekstos, līdz ar to palielinot novērtēšanas pamatotību. Šīs metodes uzticamību un taisnīgumu bieži vien atzīst par augstu.

#### 5.4.7. Citu personu ziņojumi

Trešo pušu ziņojumiem neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanai var būt raksturīgas dažādas formas. Tie var ietvert ieteikuma vēstules (vai audio/video paziņojumus) no uzraugiem, darba devējiem un/vai kolēģiem, kā arī uzņēmumu sniegtus indivīda snieguma vērtējumus. Minētie vērtējumi ir diezgan izplatīti, taču tos ne vienmēr paredzēts izmantot ārpus uzņēmuma. Tas nozīmē, ka darbiniekiem dažkārt ir grūti pierādīt patieso darba pieredzes līmeni, jo īpaši gadījumos, kad viņu patiesais sniegums un līdz ar to prasmes un kompetences pārsniedz formālajā amata aprakstā minēto. Darba devēju ziņojumi par palīdzēt dokumentēt faktiski izpildītos uzdevumus.

Izmantojot jaunās metodoloģijas, piemēram, 360 grādu snieguma vērtēšanas metodi, iespējams iegūt informāciju no dažādiem avotiem, tostarp dažādām personām. IKT darba meklēšanas platformās tiek izmantota indivīdu līdzgaitnieku sniegtā informācija, lai uzskatāmi demonstrētu kompetences līmeni.

Uzticamības un pamatotības līmenis ir atkarīgs no ziņojošo personu skaita un tā, cik lielā mērā iespējams uzticēties viņu spriedumam. Šis rīks ir mērogojams, un tā izstrāde nav pārāk dārga, taču noteiktu kategoriju atzīšanas lietotājiem var rasties grūtības panākt, lai procesā piedalītos pietiekams skaits personu.



#### 5.4.8. Portfeļi

Portfeļi ir viena no sarežģītākajām un visbiežāk lietotajām metodēm, lai dokumentētu atzīšanai nepieciešamos pierādījumus. Portfeļu mērķis ir pārvarēt subjektivitātes risku, ieviešot dažādu instrumentu kopumu, lai iegūtu pierādījumus par indivīdu kompetencēm, un tajos var iekļaut trešo pušu vērtējumus. Tie sniedz visaptverošu ieskatu izglītības guvēja sasniegumos un panākumos. Pēdējā laikā ir novērojama būtiska portfeļu un e-portfeļu izplatības nozīmes palielināšanās.

Portfeļu metode mēdz būt vērsta uz procesu, turklāt ir daudz liecību tam, ka procesa izvēle portfeļa izveidei sekmē pašnovērtēšanu un ļauj vērst kandidāta uzmanību uz kvalitātes kritērijiem. Līdz ar to portfelis ir noderīgs rīks veidojošās un summatīvās atzīšanas praksē.

Portfeļi var ietvert pierādījumus, kas iegūti, apvienojot dažādas metodes. Tiek apgalvots, ka ar portfeļa metodēm saistīta izvērtēšana un izpēte mudina indivīdus piedalīties atzīšanā, kas palīdz viņiem atrast darbu vai izvēlēties atbilstošu izglītību. Tāpat portfeļus var izstrādāt, lai palīdzētu nelabvēlīgā situācijā esošiem cilvēkiem izkļūt no sociālās atstumtības vai atrast darbu, ņemot vērā viņu konkrētās rakstura īpašības.

No pieteikuma iesniedzēja skatījuma portfeļa izveide ir laikietilpīgs, taču izplatīts process. Kandidātiem ir iespēja demonstrēt savas kompetences elastīgi un autentiski apvienojumā ar pierādījumiem. Novērtēšana bieži vien ir atkarīga no tā, cik labi rakstveidā ir dokumentētas indivīda prasmes. Dažiem šīs metodes izmantošana var radīt grūtības, tādēļ nepieciešams sniegt atbilstošu informāciju un norādījumus. Visnopietnākais risks portfeļu sagatavošanā ir nepietiekamais uzsvars, kad pieteikuma iesniedzēji tos sagatavo individuāli vai ar nelielu pienācīgu atbalstu. Lai nodrošinātu šīs metodes efektivitāti un taisnīgumu, izšķiroša nozīme ir konsultanta sniegtajam atbalstam un pietiekamam laikam pārdomām. Veicot pašnovērtēšanu, balstoties uz mācību programmas standartiem, ir jāsniedz norādījumi, lai palīdzētu paskaidrot teorētiskos jēdzienus un pāreju no teorijas uz praksi.

Dažās valstīs, kurās ir ieviestas valsts vadlīnijas atzīšanai nevis noteiktas atzīšanas metodes, tiek rekomendēts paredzēt atzīšanas procesā posmu, kurā trešā puse (piemēram, žūrija) zināmā mērā novērtētu portfeļa saturu, lai nodrošinātu lielāku pamatotību. Trešo pušu veiktas novērtēšanas ieviešana neatrisina visas problēmas. Ir jābūt ieviestiem kvalitātes nodrošināšanas procesiem, lai nodrošinātu trešo pušu veiktās novērtēšanas konsekveni un pārredzamību, kā arī taisnīgu atzīšanas procesu visiem kandidātiem.



### 30. izcēlums: Pamatjautājumi par atzīšanas līdzekļiem un metodēm

- Vai, izvēloties metodoloģijas, tiek ņemti vērā individuālie apstākļi un iezīmes?
- Vai metodoloģijas atbilst nolūkam un ir saskaņā ar atzīšanas mērķiem? Vai ir skaidri norādīts to mērķis?
- Vai metodoloģijās nav aizspriedumu un kā tiek nodrošināta taisnīga attieksme?
- Kā metodoloģijas līdzsvaro uzticamības, pamatotības, mērogojamības un izmaksu kritērijus?
- Vai atzīšanas metodoloģijas ir uzticamas, pamatotas un mērogojamas?
- Vai atzīšanas metodoloģijas aptver dažādus individuālās pieredzes mācīšanās rezultātus?
- Vai metodoloģijas ir paredzamas, pārredzamas un atkārtojamas?
- Vai metodoloģijas iespējams atveidot un izmantot dažādos kontekstos, vienlaicīgi saglabājot pamatotību un uzticamību?
- Vai tikušas izvērtētas metodoloģiju izstrādes un uzturēšanas izmaksas?
- Vai ieinteresētās puses ir precizējušas ar novērtēšanas būtību, kritēriju konstruktiem un mācīšanās jomām saistītos tehniskos apsvērumus un par tiem ir vienojušās?
- Kādas atzīšanas metodoloģijas ir pieejamas un kā tās var izmantot un attiecīgi apvienot konkrētas rīcībpolitikas un prakses kontekstā, kā arī konkrētiem mērķiem?

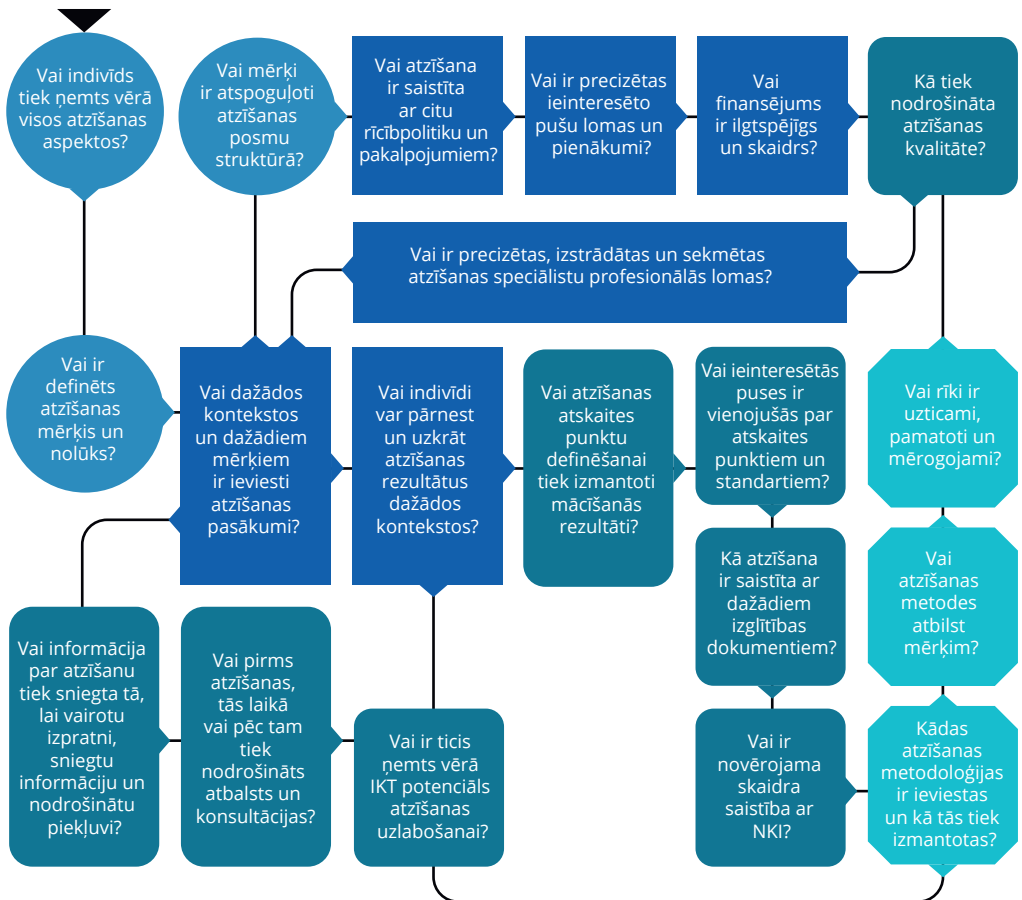
6. NODAĻA

# Noslēguma piezīmes

Atzišanas pasākumu izstrāde un īstenošana ir atkarīga no vairākiem savstarpēji saistītiem faktoriem, kas ir izklāstīti šajās vadlīnijās. Nav vienas universālas pieejas, taču ir kopīgi faktori, kas jāņem vērā, un jomas, kuras jāizvērtē, pirms var pieņemt citus lēmumus. Šajās vadlīnijās izklāstītais galvenais vēstījums ir nemainīgs, proti, atzišana ir vērsta uz to:

- (a) kā padarīt neformālās un ikdienas mācīšanās rezultātus uzskatāmus;
- (b) kā piešķirt neformālās un ikdienas mācīšanās rezultātiem atbilstošu vērtību.

## 2. attēls. Galvenie atzišanas aspekti



Avots: Cedefop.



Lai ar atzīšanu sekmētu mūžizglītību un plaštvēruma mācīšanos, iestādēm, sektoriem un valstīm ir jāuzticas rezultātiem. Atzīšana bez pārredzamības un pārnesamības piešķir individuālajam gala lietotājam necīgu vērtību. 2. attēlā ir redzami galvenie elementi šīs pārredzamības un pārnesamības sekmēšanai.

Vienkāršāk sakot, tajā ir attēlots, kā šajās vadlīnijās izklāstītie dažādie aspekti ir savstarpēji saistīti un viens no otra atkarīgi. Šajā attēlā tiek uzsvērts, cik svarīgi ir izvirzīt indivīdu procesa priekšplānā. Atzīšanas procesa mērķim ir jābūt skaidram un jāatbilst šo gala lietotāju interesēm un vajadzībām, un tos nedrīkst aizēnot atzīšanas pakalpojumu sniedzēju vajadzības un intereses. Ja dažādos kontekstos ir ieviesti atzīšanas pasākumi, ir svarīgi izvērtēt, kā tos sasaistīt ar pārējiem pakalpojumiem, kāda ir dažādo ieinteresēto pušu loma un kā to iespējams atbalstīt finansiāli. Jāpieņem lēmumi par to, kā popularizēt pasākumus, lai vairotu lietotāju izpratni par piemērotu atbalstu pirms atzīšanas procesa, tā laikā un pēc tam, kā arī lai viņi šajos pasākumos piedalītos. Tāpat ir svarīgi izvērtēt mācīšanās rezultātu un atskaites punktu izmantošanu un iespējamo saikni ar esošo ietvarstruktūru, kas ietekmēs metodoloģiju izvēli.

Jāatzīmē, ka šeit tiek sniegts vienkāršots pārskats un ka izcēlumi par attiecīgajām tēmām ir savstarpēji saistīti. Plānojot valsts līmeņa atzīšanas pasākumus, jāņem vērā visas šīs darbības, taču ar konkrētu sektoru vai lietotāju grupu saistītas iniciatīvas var būt vērstas uz šaurāku jautājumu un pasākumu izvēli. Mēs ceram, ka Eiropas vadlīnijas apvienojumā ar ikvienai iepriekš minētajai darbībai izstrādātajiem jautājumiem/kontrolpunktu sarakstu būs noderīgas gan rīcībpolitikas veidotājiem, gan līdzīgiem speciālistiem.



# Akronīmi

CV	Dzīves gājums (curriculum vitae)
ECTS	Eiropas kredītpunktu pārneses sistēma
ECVET	Eiropas kredītpunktu sistēma profesionālajai izglītībai
ELGPN	Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls
EKI	Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūra
EKI KG	Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras konsultatīvā grupa
ESCO	Eiropas prasmju, kompetenču, kvalifikāciju un profesiju klasifikācija
IKT	Informācijas un komunikāciju tehnoloģijas
IMK	Individuālais mācību konts
NKI	Nacionālā kvalifikāciju ietvarstruktūra
TPK	Transversālās prasmes un kompetences
PI	Profesionālā izglītība



# Atsauces

[piekļuve saitēm 12.01.2023.]

- Cedefop (2014). Use of validation by enterprises for human resources and career development purposes. Luxembourg: Publication Office. Cedefop reference series, No 96. <http://dx.doi.org/10.2801/47250>
- Cedefop (2016). Application of learning outcomes approaches across Europe: a comparative study. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series, No 105. <http://dx.doi.org/10.2801/735711>
- Cedefop (2017). Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook. Luxembourg: Publications Office. <http://dx.doi.org/10.2801/566770>
- Cedefop (2018). European inventory on validation of non-formal and informal learning: 2018 update. [www.cedefop.europa.eu/en/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory](http://www.cedefop.europa.eu/en/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory)
- Cedefop (2020). National qualifications frameworks developments in Europe 2019. qualifications frameworks: transparency and added value for end-users. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/105773>
- Cedefop (2022a). Financing adult learning database. [www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db](http://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db)
- Cedefop. (2022b). The future of vocational education and training in Europe: volume 3: the influence of assessments on vocational learning. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 90. <http://dx.doi.org/10.2801/067378>
- Cedefop (2022c). Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook: 2nd edition. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/703079>
- Cedefop (2022d). Microcredentials for labour market education and training: first look at mapping microcredentials in European labour-market-related education, training and learning: take-up, characteristics and functions. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 87. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/351271>
- Cedefop (2023). Terminology of European education and training policy – Glossary. Luxembourg: Publications Office. [www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary](http://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary)
- Council of the European Union. (2012). Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning. Official Journal of the European Union, C 398 22.12.2012, pp. 1-5. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32012H1222(01))
- Council of the European Union (2017). Council Recommendation of 22 May 2017 on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning European learning model. Official Journal of the European Union, C 189/15, 15.6.2017. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017H0615%2801%29>
- European guidelines for validating non-formal and informal learning ELGPN (2015). The guidelines for policies and systems development for lifelong guidance: a reference framework for the EU and for the Commission. ELGPN tools No 6. [www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance](http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance)
- European Commission (2020). ESCO portal: multilingual classification of European Skills, Competences, and Occupations. [website]. <https://esco.ec.europa.eu/en>
- European Commission (2021). The European pillar of social rights action plan. <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>



- European Commission (2022). European skills agenda. [website]. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>
- European Commission (2023a). Europass: your free, personal tool for learning and working in Europe. [website]. <https://europa.eu/europass/en>
- European Commission (2023b). The European Area of Education: quality education and training for all. [website]. <https://education.ec.europa.eu/>
- European Commission (2023c). The reinforced Youth guarantee. [website]. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079>
- European Commission. Joint Research Centre (2022a). DigComp: digital competence framework for citizens. [website]. [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp\\_en](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp_en)
- European Commission. Joint Research Centre (2022b). EntreComp: the European entrepreneurship competence framework. [website]. <https://entre-comp.eu/>
- European Commission. Joint Research Centre (2022c). LifeComp: the European framework for the personal, social and learning to learn key competence. [website]. [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/lifecomp\\_en](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/lifecomp_en)
- United States. Department of Labor/Employment and Training Administration (2023). O\*NET: occupational information network. [website]. [www.onetonline.org](http://www.onetonline.org)



## 1. PIELIKUMS

# Pamatjautājumi par atzīšanas izstrādi un īstenošanu

Šajā pielikumā ir apkopoti visi Eiropas vadlīnijās izklāstītie jautājumi. Tie veido tēmu un elementu uzskaitījumu, kas var kalpot par vielu pārdomām un ko var izmantot, lai uzsāktu diskusiju par dažādām tēmām.

## Pamatjautājumi par atzīšanu

- Vai individuālā perspektīva tiek ņemta vērā visos validācijas aspektos?
- Vai atzīšanas nolūks, mērķis un paredzamie rezultāti ir tikuši definēti un skaidri paziņoti?
- Vai atzīšanas mērķis ir atspoguļots tās organizēšanā un tās dažādo posmu uzsvēršanā?
- Vai atzīšanas iespējas pastāv dažādos kontekstos un kāda ir to nozīme:
  - izglītībā;
  - darba tirgū,
  - trešajā sektorā?
- Vai atzīšana atbilst citai rīcībpolitikai un pakalpojumiem?
- Vai ir precizētas ieinteresēto pušu lomas un pienākumi?
- Kādi pasākumi tiek veikti, lai izvairītos no sadrumstalotības un nodrošinātu saskaņotu pieeju?
- Vai indivīdi var pārņemt un uzkrāt atzīšanas rezultātus dažādos kontekstos?
- Vai ir nodrošināts ilgtspējīgs finansējums un panākta vienošanās par izmaksu dalīšanas mehānismiem?
- Vai ir precizētas, izstrādātas un sekmētas atzīšanas speciālistu profesionālās lomas?
- Vai informācija par atzīšanu tiek sniegta tā, lai vairotu izpratni, sniegtu informāciju un nodrošinātu piekļuvi?
- Vai pirms atzīšanas, tās laikā vai pēc tam tiek nodrošināts atbalsts un konsultācijas?
- Vai atzīšanas atskaites punktu definēšanai tiek izmantoti mācīšanās rezultāti?
- Vai ieinteresētās puses ir vienojušās par atskaites punktiem un standartiem?
- Kā atzīšana ir saistīta ar dažādiem izglītības dokumentiem?
- Vai ir novērojama skaidra saistība ar NKI?
- Vai ir ticis ņemts vērā IKT potenciāls atzīšanas uzlabošanai?
- Kā atzīšanas procesā ir tikusi nodrošināta kvalitāte?
- Kādas atzīšanas metodoloģijas ir pieejamas un kā tās var izmantot un attiecīgi apvienot konkrētas rīcībpolitikas un prakses kontekstā?
- Vai atzīšanas metodes atbilst mērķim?
- Vai rīki ir uzticami, pamatoti un mērogojami?

## Pamatjautājumi par indivīda centrālo lomu

- Cik lielā mērā indivīdi ir informēti par atzīšanu un tā viņiem ir pieejama?
- Vai atzīšanas pasākumi ir izstrādāti tā, lai tie ietvertu dažādu (un neparedzētu) mācīšanās pieredzi, un vai arī tie attiecas uz ierobežotu (un iepriekš noteiktu) pieredzes kopumu?
- Cik lielā mērā atzīšana dažādiem indivīdiem ir noderīga dažādos viņu dzīves posmos? Cik lielā mērā tā attiecas uz mūžizglītību, plaštvēruma mācīšanos, darba karjeru un brīvprātīgo darbu?
- Vai atzīšanas procesa īstenošanas laikā tiek aizsargāta kandidāta privātās dzīves un personas neaizskaramība?
- Vai ir ieviestas skaidras procedūras konfidencialitātes nodrošināšanai?
- Kādi pasākumi ir tikuši ieviesti, lai garantētu taisnīgu un vienlīdzīgu attieksmi?
- Vai indivīdam ir pieejamas pārsūdzības iespējas?
- Vai ir izstrādāti un tiek piemēroti ētikas standarti?
- Vai procesa rezultāti ir kandidāta ekskluzīvs īpašums?
- Vai indivīds var pārņemt un uzkrāt atzīšanas rezultātus, ja radusies šāda iespēja?
- Vai indivīdiem tiek sniegts atbalsts pirms atzīšanas procesa, tā laikā un pēc tam?

## Pamatjautājumi par noteikšanu

- Vai pastāv standarti vai sistemātiski veidi, kā noteikt mācīšanās rezultātus?
- Vai noteikšanas posms attiecas vienīgi uz iepriekš noteiktām iepriekšējās mācīšanās jomām? Ar ko sākas prasmju noteikšana?
- Kā tiek apvienotas un līdzsvarotas standartizētas (piemēram, IKT balstītas) un atklāta tipa (piemēram, dialogos balstītas) noteikšanas metodes?
- Kā atbalsts un konsultācijas sekmē noteikšanas posmu un ir ar to saistītas?
- Kā profesionāli atbalsta noteikšanas procesu?

## Pamatjautājumi par dokumentāciju

- Vai ir panākta vienošanās par to, kādi pierādījumi ir akceptējami atzīšanas veikšanai?
- Vai gala lietotāji, jo īpaši indivīdi, ir informēti par to, kādi pierādījumi ir pieņemami?
- Vai izmantotie neformālās un ikdienas mācīšanās rezultātu dokumentēšanas formāti kopumā ir zināmi un/vai atzīti?
- Cik lielā mērā esošie dokumentēšanas formāti sekmē apkopoto pierādījumu pārnesamību atzīšanas kontekstā?



### Pamatjautājumi par novērtēšanu

- Vai novērtēšanas līdzekļi ir pielāgoti indivīda vajadzībām un iezīmēm?
- Vai tiek nodrošināta pamatotība, uzticamība, pieejamība un taisnīgums?
- Vai novērtēšanas rezultāti ir apstrīdami?
- Vai novērtēšanas nosacījumi procedūras, līdzekļu un izvērtēšanas/novērtēšanas standartu ziņā ir tikuši skaidri definēti un paziņoti:
  - kandidātiem;
  - darba devējiem un izglītības iestādēm?
- Vai regulāri tiek apkopota un analizēta atgriezeniskā saite?

### Pamatjautājumi par apstiprināšanu

- Vai ir zināma piešķirēja struktūra?
- Vai kvalifikācijas piešķiršanas process ir pārredzams?
- Cik lielā mērā atzišanas rezultāti (kvalifikācijas, apliecinājumi, izglītības dokumenti u.c.) ietekmē tālākizglītības un darba iespējas?
- Vai atzišanas ceļā iegūtie apliecinājumi ir saistīti ar NKI?

### Pamatjautājumi par mērķiem un ieguvumiem

- Vai atzišanas mērķis ir ticis definēts un skaidri paziņots?
- Vai atzišanas procesa posmi ir skaidri definēti tā, lai tie būtu vērsti uz atzišanas mērķi?
- Vai atzišanas mērķis ir atspoguļots dažādo atzišanas posmu struktūrā un uzsvēršanā?
- Vai indivīdi ir skaidri informēti par atzišanas ieguvumiem?

### Pamatjautājumi par izglītību

- Vai indivīdiem ir ticis precizēts atzišanas mērķis izglītībā un viņi par to ir skaidri informēti?
- Vai atzišana tiek piedāvāta visos izglītības sistēmu segmentos?
- Vai dažādos izglītības sistēmas segmentos piedāvātā atzišana ir balstīta uz līdzīgiem vai atšķirīgiem principiem? Vai atzišana dažādos izglītības segmentos ir saskaņota?
- Vai atzišanas pasākumi dažādos izglītības segmentos var sekmēt attīstību dažāda veida un līmeņa izglītībā? Cik lielā mērā atzišanas rezultātus var izmantot dažādos izglītības segmentos?
- Kā atzišana ir saistīta ar kredītpunktu uzkrāšanu un pārnesei?

### Pamatjautājumi par darba tirgu

- Vai darba tirgū iespējams veikt sistemātisku atzišanu?
- Vai dažādi darba tirgus dalībnieki izmanto saskaņotu atzišanas pieeju darba tirgū?
- Vai indivīdiem ir ticis precizēts atzišanas mērķis darba tirgus iniciatīvās un viņi par to ir skaidri informēti?



- Vai darba tirgū īstentās atzišanas ceļā iegūtos apliecinājumus iespējams sasaistīt ar formālās izglītības programmām?
- Kāda vērtība ir apliecinājumiem par indivīda prasmju atbilstību konkrētam darba tirgus sektoram un kā tos iespējams iegūt atzišanas ceļā?
- Vai atzišana tiek izmantota kvalifikācijas celšanas un pārkvalificēšanās iniciatīvām un ir ar tām saistīta?
- Vai darba tirgū īstentā atzišanas procesa rezultātus var izmantot citos kontekstos, piemēram, mācību uzsākšanai formālās izglītības programmās?

### Pamatjautājumi par trešo sektoru

- Vai trešajā sektorā iespējams veikt sistemātisku atzišanu?
- Vai indivīdiem ir ticis precizēts atzišanas mērķis trešā sektora iniciatīvās un viņi par to ir skaidri informēti?
- Vai trešajā sektorā īstentās atzišanas ceļā iegūtos apliecinājumus iespējams sasaistīt ar formālās izglītības programmām?
- Vai trešajā sektorā īstentā atzišanas procesa rezultātus var izmantot citos kontekstos, piemēram, mācību uzsākšanai formālās izglītības programmās?

### Pamatjautājumi par prasmēm un mūžizglītības stratēģijām

- Vai ir precizēta atzišanas loma izglītībā, darba tirgū un sociālajā rīcībpolitikā?
- Vai ir izstrādātas vadlīnijas vai ietvarstruktūras, kas reglamentē atzišanas saistību ar citiem pakalpojumiem, piemēram, karjeras atbalstu un valsts nodarbinātības dienestiem?
- Vai ir izveidoti forumi, kuros dažādi dalībnieki no dažādām politikas jomām var sanākt kopā un apspriest ar atzišanu saistītas problēmas?

### Pamatjautājumi par ieinteresēto pušu iesaisti

- Vai dažādas ieinteresētās puses apzinās un akceptē atzišanas rezultātus?
- Vai dažādas ieinteresētās puses ir iesaistītas atzišanas pasākumu izstrādē, īstenošanā un izpildē?
- Vai starp sociālajiem partneriem, izglītības iestādēm un pilsoniskās sabiedrības organizācijām pastāv dialogs par atzišanas prakses lomu?
- Vai ir ieviests viens vai vairāki tiesiskais regulējums, kas reglamentē attiecības starp dalībniekiem saistībā ar atzišanu?
- Kādi administratīvie procesi ir izveidoti (saziņas un informēšanas procedūras, rezultātu fiksēšana un uzraudzība, kopēji kvalitātes nodrošināšanas pasākumi)?
- Kādas sadarbības tīklu izveides iespējas ieinteresētajām pusēm ir pieejamas? Kādos forumos iespējams apspriest un saskaņot atzišanu?
- Kurš ir atbildīgs par koordinēšanu valsts, reģionālā un vietējā līmenī? Kā dažādos līmeņos tiek nodrošināta konsekvence un saskaņotība?
- Kādi mehānismi ir izveidoti, lai atzišanas sistēmas lietotāju tiešā pieredze sniegtu ieguldījumu valsts atzišanas rīcībpolitikā un procedūrās, tās izvērtētu un pārskatītu?





### Pamatjautājumi par finansējumu un izmaksām

- Vai ir izveidots ilgtspējīgs finansējuma atzīšanas modelis?
- Vai līdzekļu piešķiršanas kritēriji stimulē atzīšanas procesu izmantošanu?
- Vai ir izveidoti kopēji atzīšanas izmaksu sadales mehānismi? Vai iespējams panākt vienošanos par izmaksu sadali starp attiecīgajām ieinteresētajām pusēm?
- Kādi finansēšanas instrumenti ir ieviesti, lai stimulētu un sekmētu indivīdu iesaisti un iestāžu piedāvājumu?
- Vai informācija par atzīšanas izmaksām un ieguvumiem ir skaidra un indivīdam tiek sniegta savlaicīgi?
- Vai ir definēti aspekti, kas sadārdzina atzīšanu?
- Vai ir ieviestas procedūras, lai iegūtu nepieciešamo informāciju par izmaksām?
- Vai iespējams veikt atzīšanas izmaksu un ieguvumu analīzi?

### Pamatjautājumi par atzīšanas speciālistiem un viņu kompetencēm

- Kādas prasības (ja tādas izvirzītas) ir noteiktas:
  - konsultantiem un atbalsta personālam;
  - novērtēšanas speciālistiem,
  - citiem atzīšanas procesā iesaistītajiem speciālistiem?
- Vai ir izstrādāta šo speciālistu profesionālās pilnveides stratēģija?
- Vai atzīšanas speciālistu profesionālā pilnveide ir koordinēta starp dažādiem sektoriem un pasākumiem?
- Vai iespējams izveidot atzīšanas speciālistu prakses kopienu, kas ļautu veidot sadarbības tīklus un nodrošinātu profesionālo pilnveidi?

### Pamatjautājumi par mācīšanās rezultātiem un atzīšanu

- Vai atzīšanas procesā tiek izmantots atskaites punkts (standarts, mācību programma, programmas apraksts), kas balstīts uz ieguldījumu vai iecerētajiem rezultātiem?
- Kam iecerēto mācīšanās rezultātu kontekstā tiek pievērsta uzmanība tvēruma (zināšanu, prasmju un/vai kompetenču) un padziļinātības (sarežģītības līmeņa) ziņā?
- Vai atskaites punkta saturs ir definēts pietiekami plaši, lai noskaidrotu, vai mācīšanās notikusi ārpus formālās izglītības.



## Pamatjautājumi par mācīšanās pieredzi

- Kādas zināšanas tikušas apgūtas:
  - pamatzināšanas (lasītprasme, rakstītprasme, rēķinātprasme u.c.);
  - tehniskas un specializētas zināšanas?
- Kādas prasmes tiek ietvertas:
  - praktiskas prasmes (saistītas ar uzdevumiem, funkcijām un/vai nodarbošanos);
  - analītiskas prasmes?
- Kādas plašākas transversālas prasmes un kompetences tikušas apgūtas:
  - pašorganizācijas prasmes un kompetences (laika organizācija, mācīšanās metožu apgūšana u.c.);
  - komunikācijas prasmes un kompetences (mutiskas un rakstiskas prezentācijas u.c.);
  - sociālās prasmes un kompetences (darbs komandā, citu personu vadība u.c.)?
- Kādā sarežģītības (padziļinātības) līmenī mācīšanās notikusi? Vai iespējams norādīt mācību padziļinātību un sarežģītību, atsaucoties uz formāliem līmeņiem un/vai izmantojot darbības vārdus?

## Pamatjautājumi par standartiem un atskaites punktiem

- Vai atzišanas atskaites punkti ir skaidri noteikti?
- Vai ieinteresētās puses ir iesaistītas atskaites punktu izstrādē? Vai standarti ir balstīti uz vienprātību un dialogu?
- Vai kandidāts ir informēts par atzišanas atskaites punktu?
- Vai atskaites punkts ir atvērts indivīda mācīšanās pieredzes dažādībai, vai arī tas ir jāsašaurina?
- Vai atskaites punkts ir iesakņojies ierobežotā izglītības, mācību un/vai profesiju sektorā un vai tiek ņemta vērā ārpus tā gūtā pieredze?
- Vai ir ieviesti atgriezeniskās saites mehānismi atskaites punktu izstrādei?

## Pamatjautājumi par atzišanas saistību ar izglītības dokumentiem

- Vai izglītības dokumenta vai apliecinājuma saturu un profilu iespējams izteikt mācīšanās rezultātos?
- Cik lielā mērā izglītības dokumentu un apliecinājumu saturu un profilu iespējams salīdzināt?
- Kā iespējams sistemātiskāk fiksēt un salīdzināt izglītības dokumentu un apliecinājumu saturu un profilu? Vai digitalizācijai ir nozīme?
- Kā izglītības dokumentu un apliecinājumu saturu un profilu iespējams (uzticami un pamatoti) iekļaut atzišanā?



### Pamatjautājumi par saistību ar kvalifikāciju ietvarstruktūrām

- Vai ieinteresētās puses apzinās un izprot NKI, to līmeņus un deskriptorus?
- Vai atzīšanas pasākumi (visi vai tikai daži) tiek uzskatīti par neatņemamu nacionālās kvalifikāciju sistēmas daļu un ierastu kvalifikāciju iegūšanas veidu.
- Kāda ir saistība starp atzīšanu un NKI?
- Cik lielā mērā atzīšanu var izmantot, lai sekmētu virzību starp dažādu veidu un līmeņu kvalifikācijām NKI?
- Vai pastāv saikne starp atzīšanu un (iespējamajiem) kredītpunktu pārneses un uzkrāšanas pasākumiem?

### Pamatjautājumi par izpratnes vairošanu, informēšanu un informatīviem pasākumiem

- Kādi izpratnes vairošanas pasākumi ir ieviesti?
- Vai informācija par izmaksām, ieguvumiem un procesu ir pieejama un tai ir viegli piekļūt?
- Kā tiek nodrošināta viegla informācijas pieejamība?
- Vai dažādas iesaistītās puses sniedz saskaņotu, papildinošu informāciju?
- Kā publiskās un privātās ieinteresētās puses var sadarboties, lai sniegtu atbilstošāku informāciju par atzīšanu?
- Vai iepriekšējiem lietotājiem tiek dota iespēja dalīties savā pieredzē, lai sekmētu atzīšanas iniciatīvas?

### Pamatjautājumi par atbalstu un konsultēšanu

- Vai karjeras atbalsts ir integrēts atzīšanas pakalpojumos un rīcībpolitikā sistēmiskā līmenī?
- Cik lielā mērā esošie karjeras atbalsta un konsultāciju pakalpojumi (piemēram, izglītībā, darba tirgū un sociālajos pakalpojumos) ir sasaistīti un koordinēti ar esošajiem atzīšanas pakalpojumiem dažādās vidēs?
- Cik lielā mērā karjeras atbalsts tiek sniegts pirms atzīšanas procesiem, to laikā un pēc tam?
- Kā iespējams uzlabot esošo karjera atbalsta un konsultāciju pakalpojumu sadarbības tīklu izveidi, lai izvērtētu visas potenciālās atzīšanas mērķgrupas?
- Kāds koordinēšanas mehānisms tiek izmantots, lai nodrošinātu pakalpojumu sniegšanu kandidātiem viņu dzīves, studiju un darba vietā?
- Vai atbalsta pakalpojumu ietvaros tiek sniegta informācija par atzīšanas iespējām, izmaksām un ieguvumiem?
- Vai atzīšanas speciālisti apzinās un pārzina esošās atzīšanas iespējas?

## Pamatjautājumi par IKT un atzīšanu

- Vai ir ieviestas IKT sistēmas, ko iespējams sasaistīt ar atzīšanu?
- Vai indivīdu mācīšanās rezultātu reģistrēšanai un kontrolēšanai tiek izmantotas digitālās tehnoloģijas?
- Vai pastāv vienprātība par to, kurās jomās ir jānodrošina digitālā apstiprināšana?
- Vai ir ņemtas vērā IKT sistēmu izstrādes izmaksas un ieguvumi?
- Vai ir ieviesti mehānismi, lai kontrolētu digitālo apliecinājumu kvalitāti un legitimitāti?

## Pamatjautājumi par kvalitātes nodrošināšanu

- Vai attiecībā uz atzīšanu ir ieviesti skaidri un integrēti kvalitātes nodrošināšanas pasākumi? Ja tādi ir ieviesti:
  - vai šie pasākumi atspoguļo skaidru un saskaņotu kvalitātes stratēģiju?
  - kā kvalitātes nodrošināšanas stratēģija skar tādus galvenos mērķus kā procesa uzticamība, pamatotība un ticamība?
- Kuras puses dažādos līmeņos ir iesaistītas kvalitātes nodrošināšanas stratēģijas īstenošanā?
- Kā kvalitātes nodrošināšanas pasākumi tiek sadalīti starp iekšējo un ārējo nodrošināšanu un kontroli?
- Vai procesi un rezultāti tiek uzraudzīti un vai ir ieviesta sistēma, lai iegūtu atgriezenisko saiti no lietotājiem/klientiem?
- Cik lielā mērā tiek atbalstīta atzīšanas sistēmu un procesu pētniecība un izvērtēšana?

## Pamatjautājumi par atzīšanas līdzekļiem un metodēm

- Vai, izvēloties metodoloģijas, tiek ņemti vērā individuālie apstākļi un iezīmes?
- Vai metodoloģijas atbilst nolūkam un ir saskaņā ar atzīšanas mērķiem? Vai ir skaidri norādīts to mērķis?
- Vai metodoloģijās nav aizspriedumu un kā tiek nodrošināta taisnīga attieksme?
- Kā metodoloģijas līdzsvaro uzticamības, pamatotības, mērogojamības un izmaksu kritērijus?
- Vai atzīšanas metodoloģijas ir uzticamas, pamatotas un mērogojamas?
- Vai atzīšanas metodoloģijas aptver dažādus individuālās pieredzes mācīšanās rezultātus?
- Vai metodoloģijas ir paredzamas, pārredzamas un atkārtojamas?
- Vai metodoloģijas iespējams atveidot un izmantot dažādos kontekstos, vienlaicīgi saglabājot pamatotību un uzticamību?
- Vai tikušas izvērtētas metodoloģiju izstrādes un uzturēšanas izmaksas?
- Vai ieinteresētās puses ir precizējušas ar novērtēšanas būtību, kritēriju konstruktiem un mācīšanās jomām saistītos tehniskos apsvērumus un par tiem ir vienojušās?
- Kādas atzīšanas metodoloģijas ir pieejamas un kā tās var izmantot un attiecīgi apvienot konkrētas rīcībpolitikas un prakses kontekstā, kā arī konkrētiem mērķiem?

## Eiropas vadlīnijas neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanai

*Eiropas vadlīniju neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanai* mērķis ir precizēt atzīšanas izstrādes un īstenošanas nosacījumus. Šīs vadlīnijas ir paredzētas ikvienai atzīšanas ierosināšanā, izstrādē un īstenošanā iesaistītajai pusei, un tās paredzēts izmantot kā iedvesmas un pārdomu avotu.

Atzīšanas izstrāde un īstenošana ir atkarīga no vairākiem savstarpēji saistītiem faktoriem, kas kopā var stiprināt atzīšanas lomu valsts un Eiropas līmenī. Vadlīnijas paredz indivīda izvirzīšanu priekšplānā, ņemot vērā viņa vajadzības un mērķus. Tās ļauj gūt priekšstatu par atzīšanas nodrošināšanu un metodoloģijām, kā arī to, kā šo procesu iespējams koordinēt un īstenot.

Šis trešais Eiropas vadlīniju aktualizējums ir balstīts uz Padomes 2012. gada lēmumā par izglītības atzīšanu saskaņotajiem principiem un tos papildina. Tajā arī ņemts vērā lēmuma izvērtējums un turpmākie pasākumi. Vadlīnijas tapušas, konsultējoties ar ieinteresētajām pusēm un atzīšanas ekspertiem 3 gadu laikā.