

Eiropas vadlīnijas neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanai



Ar Eiropas Savienības
programmas
„Erasmus+” atbalstu

Eiropas vadlīnijas neformālās
un ikdienas mācīšanās atzīšanai

First published in English as
European guidelines for validating non-formal and informal learning
by the Office for Official Publications of the European Communities.
© European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), 2015

Latvian translation: © Academic Information Centre, 2017
Responsibility for the translation lies entirely with the
Academic Information Centre.

Adrese:
Nacionālais koordinācijas punkts EKI
Valņu iela 2,
Rīga LV-1050
E-pasts: nkp@aic.lv
<http://nki-latvija.lv>

Plaša apjoma papildu informācija par Eiropas Savienību ir pieejama internetā, izmantojot
Eiropas serveri (<http://europa.eu>).
Reģistrācijas dati atrodas publikācijas beigās.

Saturs

Kopsavilkums

1. NODAĻA

Mērķis un saistība ar 2012. gada ieteikumu neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanai 7

2. NODAĻA

Galvenās atzīšanas iezīmes 9

2.1. Četri atzīšanas posmi 10

2.1.1. Apzināšana 11

2.1.2. Dokumentēšana 12

2.1.3. Novērtēšana 13

2.1.4. Sertificēšana 14

2.2. Atzīšanas centrā – indivīds

3. NODAĻA

Nosacījumi atzīšanas kārtības izstrādāšanai un īstenošanai

3.1. Informācija, atbalsts un konsultēšana 15

3.2. Atzīšanas partneru saziņa 17

3.3. Saistība ar valstu kvalifikāciju sistēmām un ietvarstruktūrām 20

3.4. Standarti un mācīšanās rezultāti 22

3.5. Kvalitātes nodrošināšana 24

3.6. Speciālistu profesionālās kompetences 26

4. NODAĻA

Atzīšanas jomas

4.1. Atzīšana izglītībā un apmācībā 29

4.1.1. Atzīšana un atvērtie izglītības resursi 30

4.2. Atzīšana uzņēmumos 32

4.3. Prasmju audits un darba tirgus 34

4.4. Atzīšana brīvprātīgā darba sektorā 36

5. NODAĻA

Atzīšanas rīki

5.1. Piemērotu rīku izvēle	38
5.2. Rīki pierādījumu iegūšanai	40
5.2.1 Testi un pārbaudījumi	40
5.2.2. Dialogs vai sarunas metodes	40
5.2.3. Deklaratīvas metodes	41
5.2.4. Novērojumi	41
5.2.5. Simulācijas	41
5.2.6. Pierādījumi, kas iegūti no darba vai citas praktiskās darbības	42
5.3. Rīki pierādījumu prezentācijai	42
5.3.1. CV un individuāls kompetenču ziņojums	42
5.3.2. Trešo pušu ziņojumi	43
5.3.3. Portfolio	43

6. NODAĻA

Nobeiguma piezīmes	45
--------------------	----

Saīsinājumu saraksts	47
----------------------	----

Atsauces	48
----------	----

PIELIKUMS

Svarīgākie jautājumi par neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanas izstrādi un ieviešanu	49
---	----

Logi:

1. Individīdiem sniedzamā informācija	15
2. Svarīgākās konsultantu zināšanas un prasmes	26
3. Svarīgākās novērtētāju zināšanas un prasmes	27
4. Iespējamās prasības ar atvērtajiem izglītības resursiem veiktas mācīšanās atzīšanai	31
5. Ieguvumi no kompetenču novērtēšanas uzņēmumos	32
6. Sadarbība kompetenču novērtēšanā uzņēmumos	33

Kopsavilkums

Eiropas Komisija kopā ar Cedefop 2009. gadā izdeva Eiropas vadlīniju kopumu neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanai. 2012. gada Padomes ieteikums rosina Eiropas Komisijai regulāri pārbaudīt vadlīnijas, apspriežoties ar dalībvalstīm un atzišanas partneriem. Vadlīnijas, kuras izklāstītas šajā publikācijā, ir pirmais atjauninājums. Šīs vadlīnijas ir izstrādātas, apspriežoties ar ieinteresētajām personām Eiropas, valstu un reģionālā līmenī.

Vadlīnijās ir atzīts, ka risinājumiem jābūt piemērotiem paredzētajam mērķim, tie jāveido atbilstoši konkrētajai videi. Vadlīniju mērķis ir palīdzēt šajā darbā, noskaidrojot dažādās iespējas un iespējamās soļus, lai izveidotu atzišanas kārtību Eiropā.

Vadlīnijās tiek turpināts apskatīt tematus, kuri tika identificēti 2012. gada ieteikumā neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanā. Katram tematam tiek sniegts jautājumu kontrolosaraksts, lai pārdomātu svarīgāko, kas jārisina, lai atzišanas pasākumi pilnībā darbotos. Ieteikumā identificētie temati ir savstarpēji cieši saistīti, un dažādās vadlīniju daļās jāuztver kā celtniecības bloki, kuri, kopā salikti, var kalpot par pamatu saskaņotai pieejai neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanai. Turpmākajās rindkopās ir raksturota vadlīniju struktūra.

Pirmajā nodaļā ir izklāstīts konteksts, kurā vadlīnijas tika sagatavotas, uzsverot, ka tās tika izveidotas un papildina 2012. gada Padomes ieteikumu.

Otrajā nodaļā atspoguļotas atzišanas pamatiezīmes, uzsverot, ka tādējādi tiek paaugstināta neformālās mācīšanās redzamība, kā arī piešķirot vērtību šādas mācīšanās rezultātiem. Šajā nodaļā atzišana ir definēta kā "...pilnvarotas iestādes veikts process, kurā tiek apstiprināts, ka cilvēks ir sasniegjis mācīšanās rezultātus, kas noteikti attiecīgā standartā" (ES Padome, 2012, 5. lpp.) un ir uzsvērti dažādi šī procesa posmi. Atšķirība starp identificēšanu, dokumentēšanu, novērtēšanu un sertificēšanu ir ļoti nozīmīga, lai atzišanas pasākumi būtu elastīgi un piemēroti konkrētam mērķim.

Trešajā nodaļā tiek stāstīts par vajadzīgajiem apstākļiem funkcionējošu atzišanas pasākumu izstrādāšanai un īstenošanai. Kā īpaši svarīgi aplūkoti šādi aspekti:

- (a) objektīva un visaptveroša informācija, norādījumi un padomi atzišanas procesa laikā;
- (b) dalībnieku un dažādu funkciju koordinācija dažādos līmeņos;
- (c) atzišanas pasākumu sasaistīšana ar nacionālo kvalifikāciju ietvarstruktūrām un sistēmām;
- (d) atsaukšanās uz mācīšanās rezultātos balstītiem standartiem, kas ir līdzīgi vai līdzvērtīgi formālajā izglītībā izmantotajiem;

- (e) kvalitātes nodrošināšanas mehānismu izveidošana;
- (f) kvalificētu speciālistu nodrošināšana.

Ceturtajā nodaļā stāstīts par dažādām vidēm, kādās tiek izmantota atzišana. Sākumā raksturoti atzišanas pasākumi izglītībā, it īpaši uzsverot atvērtos izglītības resursus. Tad stāstīts par to, kā cilvēkresursu vadības prakse uzņēmumos var tikt saistīta ar atzišanas pasākumiem un kā uzņēmumi var ietekmēt atzišanas rezultātu pārnesamību. Stāstīts arī par “prasmju audita” organizēšanu - iespēju individuāli pārbaudīt iegūtās zināšanas, prasmes un kompetences. Tas parāda, kā brīvprātīgā darba (jeb “trešais”) sektors ieņem svarīgu lomu atzišanā.

Piektajā nodaļā stāstīts par atzišanas rīkiem un vajadzību pēc tā, lai tie būtu konkrētam mērķim piemēroti, uzticami un taisnīgi. Rīki ir svarīgi, jo tie atstāj iespaidu uz atzišanas procesa un tā rezultātu vispārējo kvalitāti - pamatotību un ticamību. Tie ļoti lielā mērā ietekmē to, kāda ir individuālā atzišanas pieredze, un nosaka, vai šī pieredze tiek fiksēta. Šajā nodaļā tiek skaidrots, kā atšķiras rīki, kurus izmanto, lai iegūtu pierādījumus, no rīkiem, kurus galvenokārt izmanto, lai šos pierādījumus uzrādītu.

Vadlīniju nobeigumā ir kopsavilkums par savstarpēji saistītiem soļiem, kuri vajadzīgi, lai izveidotu funkcionējošu atzišanas kārtību. Vadlīniju galvenais vēstījums ir tāds, ka atzišanas uzdevums ir padarīt redzamus neformālās un ikdienas mācīšanās rezultātus un piešķirt tiem pienācīgu vērtību.

1. NODAĻA

Mērķis un saistība ar 2012. gada ieteikumu neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanai

Eiropas vadlīnijas neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanai ir radītas individiem un iestādēm, kas atbild par atzīšanas ieviešanu, izstrādi, īstenošanu un darbību. Šīs ieinteresētās personas darbojas dažādos līmeņos (Eiropas, valsts, nozares un vietējā) un kontekstos (publiskā, privātā un brīvprātīgā darba sektoros, izglītībā un darba tirgū). Vadlīniju mērķis ir noskaidrot atzīšanas īstenošanas nosacījumus, uzsvērt nozīmīgas izvēles, kas jāizdara ieinteresētajām personām dažādos procesa posmos. Atzīšanas pasākumiem jābūt piemērotiem konkrētajam mērķim un plānotiem atbilstoši to darbības kontekstam, tāpēc vadlīnijās netiek norādīts “pareizais risinājums”, bet ir mēģināts identificēt darbības, kas būtu būtiskas ilgtspējīgu risinājumu rašanai. Vadlīniju nolūks ir noskaidrot lēmumus, kuri jāpieņem **atzīšanas partneriem**, īstenojot atzīšanas pasākumus, kā arī norādīt uz iespējamājo rīcības kārtību un to ietekmi.

Eiropas Komisija kopā ar Cedefop publicēja pirmās Eiropas vadlīnijas neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanai 2009. gadā (Cedefop un Eiropas Komisija, 2009). Atbildot uz pozitīvajām atsauksmēm, 2012. gada 20. decembra Padomes ieteikumā par neformālās un ikdienas mācīšanās¹ atzīšanu tika izteikts lūgums Eiropas Komisijai, apspriežoties ar dalībvalstīm un ieinteresētajām personām, regulāri pārskatīt vadlīnijas. Ieteikums sniedz spēcīgu bāzi Eiropas sadarbībai neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanas procesā. Dalībvalstis, izglītības iestādes, sociālie partneri un citas būtiskas ieinteresētās personas tiek aicināti intensīvi darboties šajā jomā un līdz 2018. gadam izveidot atzīšanas kārtību, ļaujot cilvēkiem novērtēt un padarīt redzamus mācīšanās rezultātus, kuri gūti, mācoties darbā, mājās, brīvajā laikā un veicot brīvprātīgo darbu.

Ieteikumā ir identificēti daži svarīgi politiski un praktiski jautājumi, kuri ir jārisina, lai atzīšana tiktu pilnībā integrēta un pieņemta valsts līmenī. Lai ieteikums būtu detalizētāks un vērtīgāks, jaunās vadlīnijas ir strukturētas saskaņā ar tematiem, kuri ir izvirzīti, un papildinātas ar detalizētām vadlīnijām katram tematam. Ieteikumā aplūkotas tēmas nav jāskata izolēti, bet gan kā savstarpēji saistītas sastāvdaļas, kuras, kopā saliktas, spēj sniegt saskaņotu pieeju neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanai. Tālāk minēti galvenie jautājumi par katru tēmu.

¹ ES Padome, 2012. Turpmāk – ieteikums.

Svarīgākie jautājumi par atzišanas īstenošanu

- Vai ir noskaidrots konkrētās atzišanas iniciatīvas mērķis (2.1 punkts)?
- Vai šī atzišanas iniciatīva atbilst pilsoņu interesēm (2.2 punkts)?
- Vai ir veikti pasākumi, lai koordinētu un pilnveidotu informācijas un atbalsta sniegšanu (3.1 punkts)?
- Vai pastāv atzišanas partneru koordinācijas mehānisms, lai izvairītos no sadrumstalotības un nodrošinātu saskaņotu pieeju (3.2 punkts)?
- Vai atzišanas kārtība ir saskaņota ar nacionālajām kvalifikāciju ietvarstruktūrām (3.3 punkts) un kā tas ietekmē caurskatāmību un pieejamību?
- Vai atzišanas rezultāti atsaucas uz tādiem pašiem vai pielīdzināmiem standartiem kā formālajā izglītībā (3.4. punkts), un kā tas ietekmē šīs izglītības vērtību un mūsdienību?
- Vai atzišanas sistēmā ir ieviesti kvalitātes nodrošināšanas pasākumi (3.5 punkts) un kā tas ietekmē savstarpējo uzticēšanos un atzišanas ticamību?
- Kādis pasākumi ir veikti, lai uzlabotu atzišanas īstenošanu profesionālās kompetences (3.6 punkts)?
- Kāda ir atzišanas loma izglītības un apmācības sistēmā (4.1 punkts), darba tirgū (4.2 un 4.3 punkti) un brīvprātīgā darba sektorā (punkts 4.4)?
- Kādus rīkus un instrumentus var izmantot (un kombinēt) mācīšanās identificēšanai, dokumentēšanai un novērtēšanai (5. nodaļa)?

Šie temati tiek detalizētāk apskatīti turpmākajās nodaļās, norādot, kas jāņem vērā atzišanas kārtības izstrādāšanā un īstenošanās dažādās Eiropas valstīs.

Šajā īsajā vadlīniju versijā nav ietverti praktiski piemēri, taču tie būs pieejami elektroniskajā versijā Cedefop tīmekļa lapā.² Paplašinātajā versijā būs arī saites uz pārskatu par neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanu Eiropā, un tiks sniegti detalizēti piemēri par visiem apskatītajiem tematiem. Tādējādi vadlīnijas un pārskats kopā kalpos kā integrēts rīks, sniedzot tiešu atbalstu politikas veidotājiem un īstenošanai.

² Cedefop tīmekļa vietne: <http://cedefop.europe.eu/validation>. Pasākumi un projekti: neformālās un ikdienas mācīšanās atzišana: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning> [skatīts 11.11.2015.]

2. NODAĻA

Galvenās atzīšanas iezīmes

Nozīmīgs ieteikuma nolūks ir identificēt svarīgākās atzīšanas iezīmes. Atzīšana tiek definēta kā "... pilnvarotas iestādes veikts process, kurā tiek apstiprināts, ka konkrēta persona ir guvusi attiecīgā standartā noteiktus mācīšanās rezultātus" (ES Padome, 2012, 5. lpp.).

Pirmkārt, atzīšana dod iespēju apliecināt dažādu un produktīvu mācīšanos. Šāda mācīšanās nereti notiek ārpus formālās izglītības – mājās, darba vietā vai brīvā laikā – un bieži vien netiek ņemta vērā un novērtēta. Otrkārt, atzīšana piešķir vērtību mācīšanās procesam, neatkarīgi no mācīšanās vides. Atzīšana palīdz mācīšanās procesā iesaistītajiem "ieomainīt" neformālās un ikdienas mācīšanās rezultātus pret mācīšanās turpināšanu vai darba iespējām. Šim procesam ir jāveido uzticēšanās, parādot, ka ticamības, pamatotības un kvalitātes nodrošināšanas prasības tiek ievērotas. Šie redzamības un vērtības elementi, lai gan dažādā veidā un apvienojumā, vienmēr jāņem vērā, plānojot atzīšanas pasākumus.

2.1 Četri atzīšanas posmi

Iepriekšminētā definīcija neierobežo atzīšanu līdz konkrētas iestādes vi-
dei. Lai gan atzīšana visbiežāk notiek izglītībā un apmācībā, dodot iespēju cilvēkiem iegūt formālu kvalifikāciju, pamatojoties uz neformālu un ikdienas mācīšanos, atzīšanas procesu veic arī noteiktas iestādes un ieinteresētās puses ārpus izglītības un apmācības vides: ar nodarbinātību saistītas pārvaldes iestādes, ekonomikas nozares, uzņēmumi un brīvprātīgo organizācijas. Daudzos atzīšanas rezultātus, sākot no formālām kvalifikācijām līdz uzņēmumu iekšējiem pierādījumiem par apgūtām kompetencēm, vieno centieni paaugstināt ārpusklases mācīšanās redzamību un vērtību. Lai noskaidrotu galvenās atzīšanas iezīmes, ieteikums identificē četrus tās posmus: apzināšana, dokumentēšana, novērtēšana un sertifikēšana.

- Neformālās un ikdienas mācīšanās rezultātu apzināšana;
- Neformālās un ikdienas mācīšanās rezultātu dokumentēšana;
- Neformālās un ikdienas mācīšanās rezultātu novērtēšana;
- Neformālās un ikdienas mācīšanās rezultātu sertifikēšana, piešķirot kvalifikāciju vai kredītpunktus, kas dod iespēju iegūt kvalifikāciju, vai citā piemērotā veidā. (ES Padome, 2012, 3. lpp, 2a līdz 2d punkti)

Šos posmus iespējams kombinēt un līdzsvarot dažādos veidos, tiecoties uz konkrētā atzišanas procesa mērķi. Piešķirot formālu kvalifikāciju, īpaši nozīmīga ir novērtēšanas posma kvalitāte un ticamība.

Citos gadījumos, piemēram, saistībā ar brīvprātīgo darbu, būtiskāka ir apzināšana un dokumentēšana, mazāk svarīga – formāla novērtēšana un sertificēšana. Tomēr parasti visa veida atzišanas procesus veido visi četri posmi.

Atzišanas mērķis ir iegūt mācīšanās pierādījumus, kurus var izmantot, lai turpinātu mācīties vai lai iegūtu darbu. Tāpēc nepieciešams, lai šādas mācīšanās apzināšana, dokumentēšana un novērtēšana atsauktos uz saskaņotiem un pārredzamiem kritērijiem vai standartiem. Formālu kvalifikāciju atzišanā atzišanas procesa prasības lielā mērā nosaka oficiālie standarti, kurus izmanto izglītības un apmācības sistēmā/iestādē. Citos apstākļos, piemēram, nosakot kompetences uzņēmumā, tiek izmantoti iekšēji un ne tik formāli kritēriji. Lai gan abos gadījumos izmanto vienādu apzināšanas, dokumentēšanas, novērtēšanas un sertificēšanas elementus, to īpatsvars var būtiski atšķirties. Cik lielā mērā atzišanas procesa rezultāti var būt pārnesami un tālākās mācībās vai darbā vērtīgi, ir atkarīgs no pakāpes, kādā trešās personas un atzišanas partneri uzticas izglītības dokumentam, portfolio vai kvalifikācijai, un tas savukārt atspoguļo veidu, kā četri atzišanas posmi ir tikuši plānoti un īstenoti.

Atzišanas pasākumi jāatspoguļo tā, lai būtu skaidrs to galvenais mērķis un cilvēki varētu izvēlēties savām vajadzībām vispiemērotāko atzišanas veidu. Cilvēkam, kurš nav ieinteresēts oficiālas kvalifikācijas iegūšanā, jādod iespēja izvēlēties risinājumu, kurā lielāks uzsvars likts uz apzināšanas un dokumentēšanas posmiem. Tā kā atzišana pozitīvi ietekmē cilvēka pašapziņu un pašcieņu, tai jābūt individuālai izvēlei – pasākumiem jābūt plānotiem tā, lai katrs varētu izvēlēties visizdevīgāko risinājumu, iespējams, izvēloties ierobežota apjoma dokumentēšanu, nevis pilnu un oficiālu sertificēšanu.

Svarīgākie jautājumi par atzišanas galvenajām iezīmēm

Ir svarīgi izšķirt dažādos atzišanas mērķus un posmus. Zemāk minētie jautājumi palīdz noskaidrot:

- vai atzišanas nolūks ir skaidri definēts un izklāstīts?
- vai atzišanas procesa posmi ir skaidri definēti un izklāstīti katram atzišanas kandidātam?

2.1.1. Apzināšana

Atzišana sākas ar iegūto zināšanu, prasmju un kompetenču noteikšanu, un šajā posmā cilvēks pastiprināti apzina savus iepriekšējos sasniegumus. Tas ir nozīmīgs posms, jo mācīšanās rezultāti katram cilvēkam ir atšķirīgi, iegūti dažādās vidēs – mājās, darbā vai brīvprātīgās aktivitātēs. Daudziem savu spēju atklāšana un apzināšanās ir vērtīgs procesa rezultāts.

Neformālās un ikdienas mācīšanās individuālo īpatnību apzināšana ir ievērojams metodisks izaicinājums. Metodēm un pieejām jābūt “atvērtām negaidītajam”, tās nedrīkst būt plānotas veidos, kas sašaurina aplūkojamās

zināšanas, prasmes un kompetences. Lai gan apzināšanas posmu dažās valstīs atbalsta standarta IKT rīki, ļaujot veikt pašnovērtējumu, šajā posmā bieži ir vajadzīga padomdevēju un konsultantu aktīva iesaistīšanās, veidojot sarunu ar kandidātu un virzot viņu uz piemērotiem risinājumiem un rīkiem. Šajā sākotnējā posmā ir jāinformē par atzišanas izmaksām un ieguvumiem salīdzinājumā ar izglītības un apmācības turpināšanu. Ja izvēlētais risinājums ir atzišana, tad jāizvēlas piemērots tās veids. Lai gan IKT rīki var būt noderīgi lielākam skaitam cilvēku un ir lētāki, savu standarta iezīmju dēļ tie var nespēt apzināt un novērtēt cilvēka iegūto prasmju un kompetenču kombināciju. Intervijas un uz sarunu balstītas pieejas var būt dārgākas, taču daudz vērtīgākas kandidātam (skatīt arī 5. nodaļu).

Svarīgākie jautājumi par apzināšanu

Par apzināšanas posmu jāuzdod sekojoši jautājumi:

- kuras procedūras un rīki atbalsta apzināšanu?
- kā tiek apvienotas un līdzsvarotas standartizētas un uz sarunu balstītas apzināšanas pieejas?
- kā apzināšanas posmā tiek integrēta konsultāciju sniegšana?

2.1.2. Dokumentēšana

Apzināšanas posmam parasti seko dokumentēšana, un tā ietver iegūto mācīšanās rezultātu pierādījumu iesniegšanu. To var izdarīt, izveidojot portfolio, kurā parasti iekļauj kandidāta CV un karjeras vēsturi, dokumentus un/ vai darbu paraugus, kas apliecina mācīšanās rezultātus. Atzišanai jābūt atvērtai dažādiem pierādījumu veidiem, kas var būt rakstiski dokumenti, darbu paraugi un praktiski demonstrējumi (5. nodaļa). Pierādījumiem jāsniedz pietiekams ieskaits sasniegtajos mācīšanās rezultātos – ar amatu nosaukumu uzskaitījumu nebūs pietiekami. Pierādījumu pārnēsāmība ir svarīga, un ir nepieciešama koordinācija valsts un Eiropas līmenī. Situācija, kad ikviens atzišanas sniedzējs – pašvaldības, reģionālā, nozares, valsts un Eiropas līmenī – darbojas ar atšķirīgiem (un konkurējošiem) dokumentācijas formātiem, nenovēršami sarežģī iegūto prasmju un kompetenču prezentēšanas un atzišanas procesu. Vienoti mācīšanās pieredzes izklāsta formāti, kā demonstrēts Europass³ sistēmā, var sekmēt šo pārnēsi un veicināt labāku sapratni par rezultātiem. Pakāpeniska pāriešana uz mācīšanās rezultātiem, kas pašlaik norisinās Eiropā, var sekmēt vispārēju caurskatāmību un salīdzināmību, (pakāpeniski) veicinot vienotu pieeju zināšanu, prasmju un kompetenču izteikšanai dažādos ekonomikas sektoros un izglītības kvalifikācijās. Dažās valstīs apzināšana un dokumentēšana tiek apvienotas un skatītas kā viens posms, kura laikā savāc pierādījumus, lai izveidotu portfolio, ko izvērtēs neatkarīgs novērtētājs.

³ Cedefop: Europass: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/home> [skatīts 11.11.2015].

Svarīgākie jautājumi par dokumentēšanu

Par dokumentēšanas posmu jāuzdod sekojoši jautājumi:

- kādus kritērijus izmanto noteiktu pierādījumu iekļaušanai procesā?
- kādus formātus izmanto neformālās un ikdienas mācīšanās dokumentēšanai?
- kādā mērā esošie dokumentēšanas formāti veicina iegūto zināšanu, prasmju un kompetenču pārnēsamību?

2.1.3. Novērtēšana

Novērtēšanu parasti saprot kā posmu, kurā personas mācīšanās rezultāti tiek salīdzināti ar konkrētiem kritērijiem un/vai standartiem.

Tas var nozīmēt rakstisku un dokumentētu pierādījumu novērtēšanu, bet var ietvert arī cita veida pierādījumu novērtēšanu. Novērtēšana ir svarīga neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanas vispārējai ticamībai. Dažos gadījumos izglītības dokumenti, kuru pamatā ir atzišana, tiek uztverti par mazvērtīgākiem salīdzinājumā ar tiem, kurus piešķir pēc tradicionāliem izglītības kursiem un programmām. Lai novērstu šādu attieksmi, kas dažos gadījumos atspoguļo to, ka atzišana ir salīdzinoši jauns risinājums, par rīkiem un procesiem ir jāinformē pēc iespējas caurredzamā veidā. Savstarpējas uzticēšanās veidošana ir cieši saistīta ar stabiliem kvalitātes nodrošināšanas pasākumiem, kas nodrošina, ka visi atzišanas posmi, novērtēšanu ieskaitot, ir pieejami kritiskai pārbaudei.

Šis posms ir atkarīgs no izmantotā standarta vai vērtēšanas kritērijiem (skatīt arī 3.4. nodaļu). Tiek uzskatīts, ka pāreja uz standartiem, kuru pamatā ir mācīšanās rezultāti, uzlabo atzišanas procesu. Balstoties uz to, ko persona zina, saprot un spēj paveikt, uz mācīšanās rezultātiem balstītam novērtējumam nav obligāti jāņem vērā mācīšanās procesa faktori (piemēram, mācību ilgums vai vieta). Tādējādi ir vieglāk atspoguļot un respektēt individuālās atšķirības izglītības ceļā. Daudzu neformālās un ikdienas mācīšanās novērtēšanas rīku un metožu pamatā ir rīki un metodes, ko izmanto formālā izglītībā vai apmācībā, vai līdzīgi tiem. Tā kā atzišanas pamatā ir dažādu individuālu mācīšanās pieredžu fiksēšana, novērtēšanas rīkiem jābūt tādiem, kas spēj fiksēt un novērtēt mācīšanos, kas ir specifiska katram cilvēkam, un apstākļus, kādos šī mācīšanās ir notikusi. Tā atšķiras no formālas mācīšanās, kur novērtēšanas rīkus var izmantot lielam studentu kopumam un mazāku prioritāti piešķirt atsevišķu grupu vai personu konkrētām vajadzībām. Mācīšanās rezultātu individuālās īpatnības var prasīt vairāk par vienu rīku, piemēram, rakstveida un praktisku pārbaudījumu kombināciju. Kā rīkus bieži var nākties izmantot praktiskas demonstrācijas, simulācijas un pierādījumu vākšanu par iepriekš paveikto.

Svarīgākie jautājumi par novērtēšanu

Par novērtēšanas posmu jāuzdod šādi jautājumi:

- vai novērtēšanas rīki ir pielāgoti konkrētā kandidāta vajadzībām un īpatnībām?
- kādā mērā novērtēšanas rīki ir izvēlēti pēc to ticamības un/vai pamatotības?
- kurš vērtēšanas kritērijs (standarts) tiek izmantots un cik tas ir piemērots, lai fiksētu individuālās atšķirības neformālās un ikdienas mācīšanās procesos?
- vai novērtēšanas apstākļi - kārtība, rīki un novērtēšanas standarti
 - ir skaidri definēti un izklāstīti:
 - kandidātiem?
 - darba devējiem un izglītības iestādēm?

2.1.4. Sertificēšana

Atzišanas noslēguma posms ir saistīts ar apzinātās, dokumentētās un novērtētās mācīšanās sertifikēšanu un pēdējo vērtēšanu. Sertificēšanu var veikt dažādi, taču parasti tas notiek, piešķirot oficiālu kvalifikāciju (vai daļēju kvalifikāciju). Uzņēmumos vai ekonomikas nozaru institūcijās sertifikēšana var ietvert licences piešķiršanu, kas ļauj cilvēkam pildīt konkrētus uzdevumus. Jebkurā gadījumā, kad atzišana ir sasniegusi sertifikēšanas posmu, ir nepieciešams apkopojošs novērtējums, kas oficiāli apstiprina mācīšanās rezultātu sasniegšanu, pielīdzinot tos konkrētam standartam. Ir svarīgi, lai šo procesu vadītu uzticama iestāde vai organizācija. Atzišanas procesā iegūta sertifikāta vai kvalifikācijas vērtība vai akceptēšana ir lielā mērā atkarīga no izsniedzējiesādes leģitimitātes. Apkopojošās pieejas (skatīt arī 5.1. nodaļu) izmantošanai neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanai jābūt cieši saistītai ar nacionālajām kvalifikāciju sistēmām (3.3. nodaļa) un vēlams tajās būt integrētai. Dažas valstis ir izvēlējušās izdot atsevišķus sertifikātus vai kvalifikācijas, lai sertificētu neformālu un ikdienas mācīšanos. Lai gan atsevišķos apstākļos šāda pieeja ir piemērota, pastāv risks, ka sertifikāti, kas piešķirti atzišanas rezultātā, tiks uzskatīti par mazvērtīgākiem.

Ieviešot neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanu kā ierastu ceļu uz kvalifikācijas iegūšanu paralēli tradicionālajam formālās izglītības ceļam, var rasties nepieciešamība piešķirt juridiskas tiesības uz atzišanu. Tādas jau darbojas dažās Eiropas valstīs un var nodrošināt pieeju kvalifikācijai, bet nenosaka izglītības ceļu, kā to iegūt. Konkrēti risinājumi var būt atkarīgi no ierobežojumiem un iespējām attiecīgās valsts tiesiskajā un politiskajā vidē.

Svarīgākie jautājumi par sertifikēšanu

Par novērtēšanas un sertifikēšanas posmiem jāuzdod šādi jautājumi:

- kā tiek nodrošināta izsniedzējiesādes/iesādes uzticamība?
- kādā mērā atzišanas rezultātus (portfolio, izglītības dokumentus u.c.) var izmantot mācīšanās turpināšanai vai darba uzsākšanai?

2.2. Atzīšanas centrā - indivīds

2012. gada ieteikumā ir uzsvērts, ka indivīdam jābūt atzīšanas pasākumu galvenajam elementam: "ieviest pasākumus neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanai, kas indivīdiem dod iespēju: a) panākt, ka tiek atzītas zināšanas, prasmes un kompetences, kas iegūtas ar neformālo un ikdienas mācīšanos, tostarp – attiecīgā gadījumā – izmantojot atvērtos izglītības resursus; b) pamatojoties uz atzītu neformālās un ikdienas mācīšanās pieredzi, iegūt pilnu kvalifikāciju vai – attiecīgā gadījumā – kvalifikācijas daļu" (ES Padome, 2012. 3. lpp, 1. punkts).

Atzīšanas pasākumiem jādod iespēja indivīdam iegūt kvalifikāciju (vai tās daļu) vai padarīt zināšanas, prasmes un kompetences redzamas sev pašam un citiem. Atzīšanas mērķis ir paplašināt indivīdu izredzes, un tā var sniegt otru iespēju cilvēkiem, kuri ir nelabvēlīgākā situācijā. Atzīšana (parasti) ir brīvprātīga, un indivīdam jāspēr pirmais solis un jāizlemj, vai viņš/ viņa vēlas uzsākt mācīšanās rezultātu apzināšanas, dokumentēšanas, novērtēšanas un sertificēšanas procesu. Indivīdam jādod iespēja kontrolēt procesu un izlemt, kurā posmā to beigt. Tomēr ir jāsaņem arī atbilstoša informācija un konsultācijas ne tikai visa procesa laikā, bet arī pirms iesaistīšanās atzīšanas procesā. Kandidātiem ir jāzina, ko var sagaidīt, kādas prasības jāievēro un kādi pierādījumi jāiesniedz. Nepieciešams informēt par atzīšanas izmaksām un ieguvumiem, ļaujot pieņemt apzinātus lēmumus par to, vai turpināt procesu.

Lai atzīšanas pasākumi būtu uzticēšanās cienīgi, tie nedrīkst apdraudēt individuālo datu aizsardzību un tiesības uz privātumu, un tiem jānodrošina stingra konfidencialitāte un vienlīdzīga attieksme. Lai tā notiktu un lai izvairītos no interešu konflikta, jābūt skaidri sadalītiem pienākumiem. Tie, kuri vada atzīšanas procesu, privātās pārrunās nedrīkst pārkāpt robežas, aiz kurām kandidāts jūtas neērti un neaizsargāts.

Indivīda kā atzīšanas procesa galvenā dalībnieka privātums ir jānodrošina, jāaizsargā un jāciena. Atzīšanas rezultāti parasti paliek indivīda īpašumā, lai gan tā var nebūt, ja atzīšanas procesu vada privātas institūcijas un/ vai uzņēmumi. Ir jāņem vērā arī godīguma, privātuma un konfidencialitātes jautājumi.

Svarīgākie jautājumi par kandidāta tiesībām un pienākumiem

Indivīds ir atzīšanas procesa centrā, un pret viņa tiesībām un pienākumiem jāizturas rūpīgi un ar cieņu. Šajā jomā situāciju var izvērtēt ar šādiem jautājumiem:

- vai atzīšanas procesa laikā ir pietiekami aizsargāts kandidātu privātums un personas neaizskaramība?
- vai ir ieviestas skaidras procedūras, lai garantētu konfidencialitāti?
- vai ir izstrādāti un tiek piemēroti ētiskie standarti?
- vai procesa rezultāti ir vienīgi kandidāta īpašumā?
- ja nē, kādas tam ir sekas?
- kādi pasākumi ir veikti, lai garantētu taisnīgu un vienlīdzīgu attieksmi?

3. NODAĻA

Nosacījumi atzīšanas kārtības izstrādāšanai un īstenošanai

Atsaucoties uz ieteikuma tematiem, nākamajās nodaļās tiek izskaidroti galvenie nosacījumi augstas kvalitātes un uzticamu atzīšanas pasākumu ieviešanai.

3.1. Informācija, atbalsts un konsultēšana

Ieteikumā īpaša uzmanība ir pievērsta atbalsta un konsultēšanas nozīmei atzīšanas procesā. Dalībvalstīm atzīšanas procesos ir jānodrošina, lai "indivīdiem un organizācijām ir pieejama informācija un norādes par apstiprināšanas priekšrocībām un iespējām, kā arī par attiecīgo kārtību" un ka "neformālās un ikdienas mācīšanās apstiprināšana tiek atbalstīta ar atbilstīgiem norādījumiem un konsultācijām, un ir viegli pieejama"

(ES Padome, 2012, 3. lpp, 3b un 3e punkti).

Valstu pieredze rāda, cik svarīgi ir sniegt objektīvu un visaptverošu informāciju, atbalstu un konsultācijas visā atzīšanas procesā. Svarīga ir arī laba koordinācija: nepieciešamā informācija un ieteikumi jāpiedāvā tuvu dzīvesvietai, kā arī darba un mācību vietai tad, kad tas ir nepieciešams. Cilvēki ir jāinformē par atzīšanas izmaksām un ieguvumiem, it sevišķi par to, kā šis process var ietekmēt mācību un nodarbinātības gaitu. Atbalsts un konsultēšana ir īpaši svarīgi nelabvēlīgā situācijā esošu grupu sasniegšanā un palīdz apzināt to potenciālu. Esošās atbalsta metodes un rīkus, kas radīti atbilstoši noteiktu mērķa grupu (kam pamatā ir vecums, nodarbinātības situācija, sociāli ekonomiskie apstākļi vai migrantu statuss) vajadzībām, var iekļaut atzīšanas iniciatīvās, lai palīdzētu definēt procesa mērķi. Svarīgo faktoru sarakstā 1.logā ir norādītas galvenās jomas, kur nepieciešama informācija, atbalsts un konsultēšana.

1. logs. **Indivīdiem sniedzamā informācija**

Kandidātiem ir nepieciešama informācija un atbalsts šādos aspektos:

- pieejamie atzīšanas veidi (gan veidojošie, gan apkopojošie);
- atzīšanas laika grafiks;
- atzīšanas izmaksas;
- atzīšanas kārtība;
- mācīšanās rezultātu pierādījumu veidi;
- pierādījumu prezentācija;
- prasības pierādījumiem;
- piemērojamie vērtēšanas kritēriji;
- novērtēšana un kā tai sagatavoties;

- pieejamais atbalsts;
- apelācijas kārtība;
- atzišanas procesa rezultāti.

Avots: Cedefop un Eiropas Komisija, 2009.

Atbalstam un konsultēšanai atzišanas procesā ir kopējas iezīmes ar līdzīgiem pakalpojumiem, kas paredzēti citiem nolūkiem. Piemēram, karjeras atbalsts tiek vispārēji uzskatīts par nepārtrauktu procesu, kas ļauj cilvēkam jebkurā dzīves posmā apzināt savas spējas, kompetences un intereses. Tas ļauj cilvēkiem pieņemt lēmumus par turpmāko izglītību un darbu, labāk izmantojot viņu (dažkārt neredzamās) spējas un potenciālu. Šāds atbalsta veids ietver dažādas aktivitātes, piemēram, informācijas un konsultāciju sniegšanu, mentora pakalpojumus un apmācību karjeras vadības iemaņās. Pieredzi, kas gūta pastāvošā atbalsta sniegšanas praksē, nereti var tiešā veidā izmantot atzišanas procesā, īpaši sākotnējā apzināšanās un dokumentēšanā.

Lai gan esošo atbalsta un konsultēšanas pakalpojumu pieredzi ir iespējams izmantot atzišanas procesā, tomēr tas prasa intensīvu koordinēšanas darbu. Tā kā atbalsta pasākumi var notikt dažādu pakalpojumu ietvaros un tos var sniegt dažādas ieinteresētās puses (izglītības iestādes, nodarbinātības dienesti, pašvaldības, brīvprātīgo organizācijas), starpnozaru koordinācija ir ļoti svarīga. Konsultāciju un atzišanas pakalpojumu sasaistei ir nepieciešama saziņa un sadarbība starp nozarēm un iestādēm, it īpaši karjeras atbalsta pasākumiem, ko piedāvā nodarbinātības (un sociālie) dienesti, un mūžizglītības konsultācijām, ko sniedz izglītības iestādes. Konsultācijās jāstrādā ar visiem četriem posmiem, kas minēti 2. nodaļā, bet īpaša vērība jāpievērš apzināšanas un dokumentēšanas posmiem. Lai gan saziņas un koordinācijas uzlabošana ir svarīga, lai sasaistītu atzišanu ar konsultēšanu, valstis var izvēlēties dažādus veidus, kā to sasniegt (skatīt arī 3.2. nodaļu), ja iespējams, apvienojot šādas pieejas:

- (a) viena organizācija, kas uzņemas galveno atbildību par atbalsta un konsultāciju nodrošināšanu atzišanas procesā;
- (b) koordinēti atzišanas konsultantu tīkli, ietverot nodarbinātības, sociālos un izglītības pakalpojumus;
- (c) atbalsta un konsultāciju pakalpojumi nodarbinātības nozarē, piemēram, tie, ko piedāvā rūpniecības un tirdzniecības kameras;
- (d) atbalsta un konsultāciju pakalpojumi brīvprātīgā darba sektorā, piemēram, jaunatnes vai neformālās izglītības organizācijas.

Dažādām pieejām ir atšķirīgas stiprās un vājās puses, un parasti tās ir jākombinē. Ir rūpīgi jāapsver vienas centrālās organizācijas noteikšana, lai mobilizētu un koordinētu reģionālo, vietējo un nozaru sadarbības tīklu vajadzības, it īpaši, izstrādājot valsts stratēģiju atzišanas jomā.

Koordinācija ir atkarīga arī no formāta, kādā sniedz konsultācijas. Valstis mēdz apvienot uz tīmekļa resursiem balstītas un klātienē pieejas. Uz tīmekļa resursiem balstītas pieejas var iekļaut arī pašnovērtējuma rīkus, ļaujot spert pirmo soli ceļā uz atzišanu. Klātienē pieeju var īstenot individuāli vai grupās, un tas ir tiešā veidā atkarīgs no vietējām un reģionālajām atbalsta un konsultēšanas institūcijām un speciālistiem.

Atzišanas un konsultēšanas sasaiste sekmē labāku resursu izmantošanu.

Koordinācija un saziņa starp atzišanā un konsultāciju sniegšanā iesaistītajām institūcijām var samazināt izmaksas un paaugstināt pakalpojumu kvalitāti. Labāka konsultāciju un atzišanas koordinācija var palīdzēt mainīt domāšanas veidu un samazināt vai atņemt aizspriedumus par atzišanas pievienoto vērtību.

Svarīgākie jautājumi par informāciju, atbalstu un konsultēšanu

Zemāk lasāmie jautājumi palīdzēs sagatavoties atbalsta un konsultāciju sniegšanai atzišanas procesā:

- cik lielā mērā esošos karjeras atbalsta un konsultāciju pakalpojumus, piemēram, izglītībā, nodarbinātības un sociālajos dienestos, var izmantot, lai sniegtu informāciju un konsultācijas par atzišanu?
- kā var uzlabot esošo karjeras atbalsta pakalpojumu sadarbības tīklu, lai uzrunātu visas iespējamās atzišanas mērķa grupas?
- kāds koordinācijas mehānisms tiek izmantots, lai visi kandidāti saņemtu atzišanas pakalpojumus savās dzīves, mācību un darba vietās?
- kā publiskā un privātā sektora ieinteresētās puses var sadarboties, lai piedāvātu labākas konsultācijas un informāciju par atzišanu?
- vai konsultanti sniedz informāciju par atzišanas izmaksām un ieguvumiem?

3.2. Atzišanas partneru koordinēšana

leiteikumā ir uzsvērts, cik nozīmīga ir koordinēšana un piemērotas informācijas sniegšana par atzišanu. Dalībvalstis tiek aicinātas "sastāvdaļu un principu izstrādē un īstenošanā (...) iesaistīt visas attiecīgās ieinteresētās personas, proti, darba devējus, arodbiedrības, tirdzniecības, rūpniecības un amatniecības kameras, valstu struktūras, kuras ir iesaistītas profesionālo kvalifikāciju atzišanas procesā, nodarbinātības dienestus, jauniešu organizācijas, jaunatnes darbiniekus, izglītības un mācību iestādes, kā arī pilsoniskās sabiedrības organizācijas". Dalībvalstis tiek aicinātas "sekmēt apstiprināšanas procesu koordinēšanu starp atzišanas partneriem izglītības, apmācības, nodarbinātības un jaunatnes nozarēs, kā arī starp partneriem citās attiecīgās politikas jomās" (ES Padome, 2012, 4. lpp, 4. un 5. punkts).

Atzišana ir komplicēts process, kurā ir nepieciešama daudzu dalībnieku iesaistīšanās ar dažādiem pienākumiem un funkcijām. Saziņa un koordinācija ir vajadzīgas, lai izstrādātu un īstenotu norādījumu sniegšanas pakalpojumus, kas var sekmēt un atbalstīt atzišanu. 2014. gada Eiropas pārskata⁴ atjauninājumā tiek parādītas ievērojamas atšķirības starp to, kā atzišanas procesu organizē dažādās vidēs un apstākļos (skatīt arī 4. nodaļu). Piemēram, atzišana dažādos izglītības sektoros ievērojami atšķiras no atzišanas, kas saistīta ar nodarbinātības

⁴ Cedefop: Neformālas un ikdienas mācīšanās atzišana: Eiropas pārskats par atzišanu: 2014. gada atjauninājums: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory> [skatīts 11.11.2015].

pakalpojumiem, uzņēmumos un brīvprātīgā darba sektorā. Dažādu atzišanas partneru iesaiste koordinētā (valsts) stratēģijā ir liels izaicinājums, un līdz šim dažādās valstīs šis jautājums tika risināts atšķirīgi. Dažās valstīs ievieš jaunus likumus un jaunus pārvaldības pasākumus, lai atbalstītu atzišanu, bet citās vēl nav izstrādāta valsts stratēģija šajā jomā, tādēļ ir grūti noteikt un mobilizēt partnerus, kas vēlētos virzīt atzišanas politiku valsts līmenī.

Lai gan katrā valstī situācija atšķiras, galvenos atzišanas partnerus var viegli noteikt. 1. tabula palīdzēs uzsākt šādu analīzi valsts, reģionālā, nozares vai vietējā līmenī.

1. tabula. **Atzišana un atzišanas partneri**

	Kas ir iesaistīts?	Galveno funkciju piemēri
Eiropas līmeņa partneri	• ES Komisija un Padome • ES aģentūras, Cedefop un Eiropas Izglītības fonds • Eiropas programmas • Eiropas sociālie fondi • Eiropas sociālo partneru organizācijas • Eiropas darba devēji • Eiropas projekti • Eiropas nevalstiskās organizācijas • Eiropas jaunatnes organizācijas	• nodrošināt vienotas vadlīnijas • nodrošināt vienotus ES atzišanas instrumentus • atbalstīt caurskatāmību un pārnesamību • atbalstīt politikas mācīšanos un paraugprakses nodošanu
Nacionālā līmeņa partneri	• ministrijas (izglītības, nodarbinātības utt.) • izglītības un kvalifikāciju iestādes • valsts līmeņa projekti • valsts nodarbinātības dienesti • sociālie pakalpojumi • sociālie partneri	• nodrošināt atbilstošu likumdošanu • izveidot procedūras • noteikt funkcijas un pienākumus • koordinēt iesaistītās iestādes • izstrādāt valsts līmeņa vadlīnijas • izveidot kvalitātes nodrošināšanas mehānismus

	Kas ir iesaistīts?	Galveno funkciju piemēri
Reģionālā un vietējā līmeņa partneri	• reģionālās iestādes izglītības, nodarbinātības un sociālo pakalpojumu un citās jomās • vietējās iestādes izglītības, nodarbinātības un sociālo pakalpojumu jomās • reģionālie un vietējie projekti	• sniegt atbalstu iestādēm • izveidot procedūras • pielāgot vadlīnijas vietējai videi • koordinēt reģionālos dalībniekus • nodrošināt informāciju un atbalstu • veikt apzināšanu, dokumentēšanu, novērtēšanu un sertificēšanu
Izglītības iestādes	• profesionālās skolas • universitātes • privātās izglītības iestādes • novērtēšanas centri un speciālistu atzišanas centri • projekti	• veikt novērtēšanu un sertificēšanu • sniegt atbalstu apzināšanai un dokumentēšanai, tai skaitā, informāciju un ieteikumus • sniegt individuālu atbalstu
Uzņēmējdarbības sektors	• uzņēmumi • sektora vai nozaru asociācijas • arodbiedrības • darba devēju organizācijas • tirdzniecības un rūpniecības kameras • projekti	• sniegt informāciju • veikt novērtēšanu un sertificēšanu • veikt kompetenču apzināšanu un dokumentēšanu
Brīvprātīgā darba sektors	• nevalstiskas organizācijas • projekti	• sniegt informāciju un ieteikumus • veikt novērtēšanu un sertificēšanu • veikt kompetenču apzināšanu un dokumentēšanu

Avots: Autori

Šī sarežģītā funkciju sadale atspoguļojas valstu atzišanas kārtībā. 2014. gada pārskatā parādīts, ka tikai nedaudzas valstis ir iecēlušas vienu valsts līmeņa organizāciju par atbildīgo atzišanas jomā. Lielākajā daļā valstu atbildība par atzišanu tiek piešķirta vairākām valsts organizācijām, parasti atbilstoši tradicionālajam publisko pakalpojumu dalījumam (izglītība, nodarbinātība utt.). Ņemot vērā atzišanas sarežģītību, valstīm ir jāpārdomā sava institucionālā sistēma un vispārējā funkciju un uzdevumu sadale, lai veicinātu sadarbību. Lai panāktu atzišanas pasākumu labāku koordināciju, ir jāpievērš uzmanība vairākiem aspektiem:

- (a) tiesību sistēma. Dažādu, iespējams, konkurējošu juridisko sistēmu pastāvēšana var traucēt atzišanas norisei. Savukārt, centralizētu risinājumu noteikšanai jābūt sabalansētai ar vajadzību izstrādāt pasākumus specifiskām jomām un konkrētiem atzišanas partneriem;
- (b) jāpievērš vērība valsts līmeņa koordinācijai. Vairumā valstu nav vienas koordinējošās organizācijas atzišanas jomā, atbildība ir sadalīta starp vairākām ministrijām vai valsts iestādēm, padarot atzišanu par caurviju jautājumu. Valstīm jāapdomā, vai ir nepieciešams noteikt un izraudzīties vienu koordinējošu organizāciju;
- (c) pastiprināta uzmanība ir jāpievērš tīklošanai nozarēs, kurās tiek izstrādāta un īstenota atzišanas kārtība, ka arī starp šīm nozarēm. Valsts atzišanas stratēģijām ir jārisina tīklošanas problēma, izvirzot mērķi izveidot redzamus, pazīstamus, uzticamus un rentablus atzišanas pakalpojumus tuvu cilvēku dzīves, mācību un darba vietai;
- (d) ir svarīgi apdomāt īstenošanas pasākumu vispārējo "īrtdzsvaretību". 2014. gada pārskats liecina, ka šobrīd vairākumā gadījumu šos pasākumus īsteno izglītības iestādes. Lai gan tas ir pozitīvi tādā ziņā, ka tiek pavērti jauni ceļi uz formālas kvalifikācijas iegūvi, šis pārsvars nedrīkst aizēnot svarīgo atzišanas lomu citiem nolūkiem, piemēram, lai atbalstītu karjeras attīstību un nodarbinātību;
- (e) daudzas valstis definē (un ierobežo) atzišanas sistēmas, atsaucoties uz īpašu grupu vajadzībām, piemēram, bezdarbniekiem, cilvēkiem ar zemu iegūto izglītību un imigrantiem. Lai gan tas arī ir svarīgi, šis (ierobežotais) skatījums ir jāīrtdzsvaro ar atzišanas plašāku potenciālu - padarīt redzamus neformālās un ikdienas mācīšanās rezultātus un piešķirt tiem vērtību.

Svarīgākie jautājumi par atzišanas partneru koordinēšanu

Atzišanas koordinēšanai, pirmkārt, jānotiek valsts līmenī, pievēršot vērību sarežģītajai funkciju un pienākumu sadalei starp valsts, brīvprātīgā sektora un privātām institūcijām. Ieteicamie jautājumi:

- kāda ir pašreizējā atzišanas kārtība, un kāds ir tās juridiskais un politiskais pamats?
- kādi partneri ir iesaistīti?
- vai ir ieviesta viena vai vairākas tiesību sistēmas?
- kādi administratīvie procesi (saziņas un informācijas procedūras, rezultātu reģistrēšana un uzraudzība, kopīgi kvalitātes nodrošināšanas pasākumi) ir ieviesti?
- kā dažādu līmeņu partneri ir saistīti un sadarbojas cits ar citu?
- cik lielā mērā atzišana sasniedz cilvēkus viņu dzīves, darba un mācību vietā: kā koordinācija var uzlabot esošo situāciju?
- kas atbild par koordināciju reģionālā un vietējā līmenī?

3.3. Saistība ar nacionālajām kvalifikāciju sistēmām

Ieteikumā ir uzsvērts, cik svarīgi ir veidot atzišanas pasākumu saikni ar nacionālajām kvalifikāciju sistēmām. Dalībvalstīm jādod cilvēkiem iespēja

“iegūt pilnu kvalifikāciju, vai, ja piemērojams, kvalifikācijas daļu, pamatojoties uz neformālās vai ikdienas mācīšanās pieredzi” (ES Padome, 2012, 3. lpp, 1b punkts). Ir jānodrošina, lai atzišanas pasākumi būtu „saistīti ar nacionālajām kvalifikāciju sistēmām un saskaņoti ar Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūru” (turpat, 3a punkts), lai pastāvētu „sinerģija starp atzišanas pasākumiem un kredītpunktu sistēmām, kuras izmanto formālās izglītības un apmācības sistēmā, piemēram, ECTS un ECVET” (turpat 4.lpp, 3j punkts). Tām arī jānodrošina, lai “izglītības un apmācības iestādes [...] veicinātu piekļuvi formālajai izglītībai un apmācībai, pamatojoties uz mācīšanās rezultātiem, kas sasniegti neformālās un ikdienas mācībās, un attiecīgajā gadījumā piešķirtu atbrīvojumus un/vai kredītpunktus par attiecīgiem šādās mācībās sasniegtiem mācīšanās rezultātiem” (turpat, punkts 4b).

Neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanas un nacionālo kvalifikāciju ietvarsistēmu (NKI) izstrādei ir viens mērķis: veicināt indivīdu mācīšanās virzību, atbilstoši sasniegtajiem mācīšanās rezultātiem, nevis konkrētas izglītības programmas ilgumam vai vietai.

Šobrīd nacionālās kvalifikāciju ietvarsistēmas jēdziens tiek izprasts kā visi valsts darbības aspekti, kuru rezultātā notiek mācīšanās atzišana. Nacionālās kvalifikāciju ietvarsistēmas sevī ietver līdzekļus, kā izstrādāt un īstenot valsts un reģionālo politiku un kvalifikācijas, institucionālos pasākumus, kvalitātes nodrošināšanas procesus, novērtēšanas un piešķiršanas pasākumus, prasmju atzišanu un citus mehānismus, kas saista izglītību un apmācību ar darba tirgu un pilsonisko sabiedrību. Atzišanas pasākumi ir svarīga un integrēta kvalifikāciju ietvarsistēmu daļa. Politiski un juridiski iekļaujot neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanu valsts kvalifikāciju ietvarsistēmā, atzišana kļūst pārrēķināmāka, skaidrāka juridiskā statusa, pārvaldības un finansēšanas dēļ. Taču vislielākā nozīme ir piešķirama tam, ka atzišana sniedz praktisku atbalstu pārejā starp dažādām izglītības un apmācību pakāpēm un veidiem. Lai atzišanu integrētu valsts kvalifikāciju ietvarsistēmā, kvalifikācijām ir jābūt atvērtām plašākam izglītības ceļu klāstam, un atzišanas pasākumiem ir jākalpo par atzītu un normālu veidu, kā iegūt izglītības dokumentu vai kvalifikāciju. Tādēļ ir jāpāriet uz mācīšanās rezultātiem, mazinot konkrētu mācīšanās veidu un pieeju uzsvērumu.

Modernizācijas procesā visas ES dalībvalstis šobrīd izstrādā un īsteno mācīšanās rezultātos balstītas nacionālās kvalifikāciju ietvarsistēmas. Vairums cenšas izveidot visaptverošas sistēmas, kurās ir ietverti visi kvalifikāciju līmeņi un veidi. Nacionālo kvalifikāciju ietvarsistēmu un mācīšanās rezultātos balstītu kvalifikāciju izstrāde nodrošina atzišanas kļūšanu par atzītu galveno ceļu kvalifikācijas iegūšanai. Vairuma nacionālo kvalifikāciju sistēmu mērķis ir labāka saikne starp dažādām kvalifikācijām, tā atbalstot karjeras virzību. To var panākt, mazinot barjeras mācīšanās rezultātu pārnei un uzkrāšanai. Šo mērķi palīdz sasniegt neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanas metodes un sistēmas, kuras orientētas uz reāliem sasniegumiem. Sistemātiskas ieviešanas gadījumā atzišana ne tikai ļaus piešķirt kvalifikācijas plašākam mācīšanās pieredzes spektram, bet arī ļaus vieglāk virzīt izglītības karjeru pāri iestāžu, nozaru un valstu robežām.

Atzišanas un valsts kvalifikāciju sistēmu integrēšana var veicināt izglītības un apmācības elastību, piemēram, ja atzišanas rezultātā tiek piešķirts atbrīvojums no kādas izglītības programmas daļas, lai izvairītos no jau apgūta satura atkārtotas mācīšanās. Tas var sekmēt izglītības virzību, kā arī liecināt, ka izglītības iestādes neformālo un ikdienas mācīšanos uztver nopietni. Veicinot vertikālu (starp pakāpēm) un horizontālu (starp priekšmetiem un jomām) virzību, var ievērojami ietaupīt gan līdzekļus, gan izglītībai atvēlamo laiku.

Izstrādājot nacionālās kvalifikāciju sistēmas, ir svarīgi apsvērt to, kā panākt sistemātiskāku atzišanas un kredītpunktu pārneses pasākumu integrēšanu. Eiropas kredītpunktu sistēmai profesionālajā izglītībā un apmācībā (ECVET) ir līdzīgas funkcijas (apzināšana, dokumentēšana, novērtēšana un sertificēšana) kā atzišanas un kredītpunktu piešķiršanas pasākumiem. Ņemot vērā, ka atzišanas pasākumi ietver plašu praktisku pasākumu īstenošanu, atsevišķu līdzīgu pasākumu organizēšana kredītpunktu piešķiršanas nolūkā varētu tikt uztverta negatīvi.

Izstrādes procesā esošās nacionālās kvalifikāciju ietvarsistēmas var izmantot, lai ietekmētu standartu formulēšanu un pielietošanu. Vēl nesen nacionālie kvalifikāciju līmeņu apraksti nebija tieši un skaidri formulēti un balstījās uz izglītības programmu īstenošanas vietu un ilgumu. Straujo nacionālo kvalifikāciju ietvarsistēmu attīstību un īstenošanu var izmantot, lai sekmētu precīzi formulētu, saskaņotu un uz mācīšanās rezultātiem balstītu standartu izstrādi tām kvalifikācijām, kuras var ietvert neformālās un ikdienas mācīšanās rezultātus.

Svarīgākie jautājumi par nacionālajām kvalifikāciju ietvarsistēmām

Nacionālās kvalifikāciju ietvarsistēmas pašlaik ievieš visā Eiropā, un tās var sekmēt atzišanas ieviešanu un integrēšanu. Zemāk lasāmie jautājumi norāda uz dažām svarīgākajām risināmajām problēmām šajā sakarā:

- vai (visi, tikai daži) atzišanas pasākumi tiek uzskatīti par nacionālo kvalifikāciju ietvarsistēmu integrētu daļu un pieņemamu veidu kvalifikācijas ieguvei?
- kāda ir nacionālo kvalifikāciju ietvarsistēmu saikne ar atzišanu?
- līdz kādai pakāpei atzišanu var izmantot, lai atvieglotu pāreju starp visu veidu un līmeņu kvalifikācijām nacionālajās kvalifikāciju ietvarsistēmās?
- vai atzišanas un kredītpunktu pārneses un uzkrāšanas sistēmas (ja pēdējās pastāv) ir savstarpēji saistītas?

3.4. Standarti un mācīšanās rezultāti

Rekomendācijā dalībvalstīm tiek lūgts nodrošināt, lai “kvalifikācijas, vai, ja piemērojams, kvalifikāciju daļas, kas iegūtas neformālās vai ikdienas mācīšanās atzišanas rezultātā, atbilstu saskaņotiem standartiem, kas ir tādi paši vai ekvivalenti standartiem, ko piemēro kvalifikācijām, kas ir iegūtas, apgūstot formālas izglītības programmas” (ES Padome, 2012, 3. lpp, 3h punkts).

Lai piešķirtu sertifikātu par neformālu vai ikdienas mācīšanos, ir jābūt saskaņotam kritērijam, piemēram, oficiālam kvalifikāciju standartam, darba standartam vai atzītai izglītības programmai. Lai gan apzināšanas un dokumentēšanas posmus, piemēram, prasmju pārbaudi, varētu veikt bez formāla standarta, novērtēšanu un sertifikēšanu, kuru rezultātā piešķir kvalifikāciju, ir jāveic saskaņā ar saskaņotu un apstiprinātu standartu.

Arguments par to, kāpēc par neformālu un ikdienas mācīšanos nebūtu jāpiešķir kvalifikācija, ir tāds, ka šāda mācīšanās nav tik kvalitatīva kā formālās izglītības un apmācības iestādēs notiekošā. Šāds skeptisks uzskats ir daļēji saistīts ar standartu lomu atzīšanas procesā:

- (a) trūkst uzskatāmu standartu; lietotājiem nav skaidrs, kurš standarts tiek piemērots;
- (b) pārāk vāji standarti;
- (c) svarīgākie atzīšanas partneri nav bijuši iesaistīti standartu definēšanas procesā;
- (d) novecojuši standarti, kas tiek uzskatīti par nebūtiskiem; vienu standartu izmantošana formālajā izglītībā un apmācībā un citu - atzīšanā; abos procesos iegūtie izglītības dokumenti vai kvalifikācijas tiek netieši uztverti kā atšķirīgi pēc vērtības un statusa.

Līdz ar to standarti ir ļoti svarīgi atzīšanai un tās rezultātiem. Kvalifikācijas, kā arī neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšana, parasti ir saistīta ar divām svarīgākajām standartu kategorijām: profesionālajiem un izglītības⁵. Abu veidu standarti, lai gan nav nodalīti visās valstīs, darbojas saskaņā ar dažādu loģiku un atspoguļo dažādas prioritātes, motivācijas un nolūkus:

profesionālie standarti: sekojot nodarbinātības loģikai, šajos standartos galvenā uzmanība tiek pievērsta tam, kas jādara, kā to darīt, un cik labi tas jādara profesionālā kontekstā. Šādi standarti pastāv visās Eiropas valstīs, taču katrā valstī ir cits izklāstījuma stils.

- (a) Profesionālie standarti ir kā tilts starp darba tirgu un izglītību, jo uz to pamata var izstrādāt izglītības standartus (izglītības programmas un pedagoģisko metodiku);
- (b) izglītības standarti seko izglītības loģikai, un tajos galvenā uzmanība tiek pievērsta tam, ko cilvēki mācās, kā viņi mācās, un kā tiek novērtēta mācīšanās kvalitāte un konteksts. Tradicionāli šie standarti ir formulēti, ņemot vērā mācīšanas ieguldījumu (mācību priekšmets, izglītības programmas, mācīšanas metodes, mācīšanas process un novērtēšana), bet notiekošā pāreja uz mācīšanās rezultātiem vairumā Eiropas valstu nozīmē, ka izglītības standartos arvien vairāk piemēro principus, kas parasti tiek piemēroti profesionālajos standartos.

Daudzas neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanas pieejas attiecas uz otro standartu kategoriju - to, kas ir izstrādāta izglītībai un apmācībai. Svarīgs jautājums, vai šie standarti ir definēti, ņemot vērā mācīšanas ieguldījumu vai mācīšanās rezultātus? Standarts, kurš attiecas uz specifisku mācīšanās

⁵ Papildus profesionālajiem un izglītības standartiem, kas galvenokārt saistās ar mācīšanās kontekstu (vai zināšanām, prasmēm un kompetencēm), dažas valstis (piemēram, Apvienotā Karaliste) strādā ar standartiem, kas tiek piemēroti tieši mācīšanās novērtēšanai, atzīšanai un sertifikēšanai.

kontekstu, var apgrūtināt mācīšanāsvērtēšanu citā kontekstā un saskaņā ar citu loģiku. Uz mācīšanās rezultātiem pamatots standarts, kas nosaka, ko kandidātam ir jāzina un jāmaks izdarīt, parasti ir labāks kritērijs atzīšanai, netieši apliecinot, ka vienu un to pašu rezultātu var sasniegt dažādos veidos. Mācīšanās rezultātu izmantošana tomēr negarantē veiksmīgu atzīšanu. Ja standarts ir šauri definēts, svarīgi individuālas mācīšanās pieredzes aspekti var palikt neievēroti savukārt, ja standarts ir pārāk vispārīgs, vērtēšanas process var zaudēt mērķi un nevest pie konsekventa un uzticama rezultāta. Izstrādājot mācīšanās rezultātos pamatotu standartu, ir jāpievērš uzmanība līdzsvaram starp noteiktam darbam vai uzdevumam raksturīgām un caurviju prasmēm un kompetencēm.

Neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanas pieredzi var uzskatīt par svarīgu atgriezenisko saiti attiecībā uz standartiem, kurus izmanto kvalifikāciju sistēmās, it īpaši, ja tā iespējams veicināt dialogu starp tiem, kas ir iesaistīti standartu definēšanā un tiem, kas tos pārskata. Sākotnējā standartu izveidē, kā arī to pastāvīgajā pārskatīšanas un atjaunošanas procesā var izmantot pieredzi, kas gūta atzīšanas procesā.

Svarīgākie jautājumi par standartiem un mācīšanās rezultātiem

- vai kvalifikācijas, kas tiek piešķirtas pēc neformālās un ikdienas mācīšanās, atsaucas uz tiem pašiem vai līdzvērtīgiem standartiem, kurus izmanto formālā izglītībā?
- ja nē, kādus standartus izmanto un kāda ir to saistība ar formāliem standartiem?
- vai standartu pamatā ir mācīšanās rezultāti?
- ja nē, uz kāda pamata tiks veikta atzīšana?
- kas izstrādāja standartus, uz kādiem avotiem tie atsaucas (izglītības vai profesionāliem)?
- vai darbojas atgriezeniskās saites mehānismi, lai nodrošinātu atzīšanā izmantoto standartu pārskatīšanu un atjaunošanu?

3.5 Kvalitātes nodrošināšana

Ieteikumā dalībvalstīm ir lūgts nodrošināt, lai tiktu „īstenoti pārredzami kvalitātes nodrošināšanas pasākumi, saskaņā ar esošām kvalitātes nodrošināšanās sistēmām, kas atbalsta uzticamas, spēkā esošas un ticamas novērtēšanas metodoloģijas un rīkus” (Eiropas Padome, 2012, 3. lpp, 3f punkts).

Kvalitātes nodrošināšanas pasākumiem atzīšanas procesā ir jābūt sistemātiskiem, nepārtrauktiem un integrētiem procesā:

- (a) sistemātiskai kvalitātes uzlabošanai ir nepieciešama precīzi formulēta un saskaņota kvalitātes stratēģija;
- (b) vienmēr ir jāapsver atgriezeniskās saites nodrošināšana no lietotājiem/klientiem;
- (c) kvalitātes plānam/stratēģijai ir jābūt zināmiem sabiedrībai, tai skaitā atzīšanas kandidātiem;

(d) kvalitātes plāns/stratēģija var palīdzēt sagatavot pamatu neatkarīgai kvalitātes novērtēšanai un pārbaudei.

Vispārējā atzišanas kvalitāte ir atkarīga no dažādiem faktoriem, kas atspoguļo šī procesa iezīmes un sarežģītību. Kvalitātes nodrošināšana un uzlabošana ir sarežģīta, bet tā ir jāpiemēro, sekojot kvalitātes loka principiem: plānot, izdarīt, pārbaudīt un mainīt.

Lai gan kvalitātes nodrošināšanas process var būt atšķirīgs dažādās valstīs un apstākļos, izstrādājot kvalitātes stratēģiju atzišanas procesam, jāņem vērā šādi aspekti:

- (a) ļoti svarīga ir procesa piemērotība nolūkam. Ir daudz metožu, ar kuru palīdzību var izvērtēt mācīšanās pierādījumus: metodei (vai to apvienojumam) jāņem vērā mācīšanās veids un konteksts;
- (a) ir jānodrošina un nepārtraukti jāuzlabo procesa drošība, konfidencialitāte un konsekvence. Kandidāta sākotnējo, kā arī tālāko iesaisti procesā no apzināšanas līdz pat sertificēšanai nedrīkst nelabvēlīgi ietekmēt savstarpējās uzticēšanās trūkums, kā rezultātā var zust motivācija turpināt procesu;
- (b) procesam jābūt uzticamam, un tajā jāiegūst uzticami rezultāti. Dokumentētajiem pierādījumiem ir jābūt derīgiem un tieši jāattiecas uz atzišanas procesā izmantotajiem standartiem. Kandidātam jājūtas pārliecinātam, ka pierādījumu un standartu interpretācija ir kompetenta un nav pamatota uz patvaļīgiem spriedumiem;
- (c) standarti ir mācīšanās rezultātu konstatēšanas un atzišanas pamats. Tiem ir jāpastāv skaidrā un nepārprotamā formā, kas ir pieņemama atzišanas partneriem. Sistemātiska standartu kvalitātes nodrošināšana un veids, kādā tie tiek definēti un pārskatīti, ir būtiski svarīgi faktori uzticamības, pamatotības, konsekvences un savstarpējas uzticēšanās veicināšanā;
- (d) kvalitātes nodrošināšanas pasākumiem ir jāsekmē atzišanas īstenošana ilgtermiņā. Ilgtspēja ir obligāts nosacījums, lai process būtu uzticams. Atzišanas process bieži vien ir dārgs, un ir svarīgi īstenot ilgstošus pasākumus, kas ir zināmi un novērtēti sabiedrībā un/vai konkrētā nozarē.

Pārskatāmiem kvalitātes nodrošināšanas pasākumiem ir jāatbalsta atzišana, visi procesa posmi un iezīmes. Šīs kvalitātes nodrošināšanas pieejas redzamība un ticamība var tikt atbalstīta, pieņemot valsts, reģionālo vai nozaru kvalitātes kodeksus, kā tas notiek arvien vairāk valstīs.

Svarīgākie jautājumi par atzišanas kvalitātes nodrošināšanu

- Vai atzišanas procesā tiek īstenoti skaidri formulēti un integrēti kvalitātes nodrošināšanas pasākumi? Ja jā:
 - vai šie pasākumi atspoguļo precīzi formulētu un saskaņotu kvalitātes stratēģiju?
 - kā kvalitātes stratēģija attiecas uz galvenajiem mērķiem, piemēram, procesa uzticamību, pamatotību un ticamību?
 - kas piedalījās kvalitātes stratēģijas definēšanā?
 - kas un kādā līmenī ir iesaistīts kvalitātes stratēģijas īstenošanā?

- Kā kvalitātes nodrošināšanas pasākumi ir sadalīti starp iekšējo un ārējo kvalitātes nodrošināšanu un kontroli?
- Vai procesi un rezultāti tiek uzraudzīti un vai ir ieviesta atgriezeniskās saites sistēma no lietotājiem/klientiem?

3.6 Speciālistu profesionālās kompetences

Ieteikumā minēts, ka ir “jānodrošina atzišanas procesā iesaistīto darbinieku profesionālo kompetenču attīstība visās attiecīgajās nozarēs (ES Padome, 2012, 3. lpp., 3g punkts).

Uzticēšanās atzišanas procesā lielā mērā ir atkarīga no darba, ko veic speciālisti un profesionāļi, kas ir tieši saistīti ar atzišanas kandidātiem dažādos procesa posmos. Šie speciālisti darbojas visos atzišanas aspektos, ieskaitot informācijas, atbalsta un konsultāciju sniegšanu, sertifikācijas veikšanu. Tie var būt neatkarīgi procesa novērotāji, novērtēšanas centru/procesu vadītāji un citi atzišanas partneri, kuriem ir svarīga, bet mazāk tieša loma atzišanas procesā. Šādiem profesionāļiem ir nepieciešamas ne tikai atzišanas kompetences, bet arī tādas prasmes, kas nav tehniskas, piemēram, starpkultūru kompetences. Tas ir būtiski labākai saziņai ar iespējamajiem kandidātiem.

Pieejamie valstu dati liecina, ka atbalsts un konsultēšana ir ļoti būtiski veiksmīgam atzišanas procesam (skatīt arī 4.1. nodaļu). Konsultantu darbs sākas ar saziņu ar iespējamajiem kandidātiem, iesaistot viņus atzišanas procesā, tad seko atbalsta sniegšana, kamēr kandidāts sagatavojas novērtēšanai, un darbs turpinās, dodot padomus kandidātam pēc novērtēšanas lēmuma pieņemšanas. Svarīga procesa daļa ir darbs ar kandidātu, lai novērtētu mācīšanās pierādījumu apjomu, tā palīdzot pašizpratnei. To varētu saukt par kompetenču kartēšanu (5.2. nodaļa), norādot uz konsultantu svarīgo lomu prasmju pārbaudē un uzņēmumu iekšējā kompetenču kartēšanas procesā.

Lai pildītu šo pienākumu, konsultantam ir jābūt skaidrai izpratnei par atzišanas kontekstu. Ja kandidāts vēlas iegūt formālu kvalifikāciju, konsultantam ir nepieciešamas zināšanas par attiecīgajiem standartiem un jāspēj dot padomu par to, vai esošie pierādījumi ir pietiekami. Konsultantam ir jāpalīdz sagatavoties novērtēšanas procesam, sniedzot kandidātam informāciju par šī procesa kārtību, par to, kā prezentēt mācīšanās pierādījumus, kā atbildēt uz jautājumiem, kāda rīcība tiek sagaidīta no kandidāta un par iespējamajiem rezultātiem. Konsultantam ir nepieciešamas arī visaptverošas zināšanas par novērtēšanas procesu. Būtiska ir konsultanta neatkarība no novērtēšanas procesa un spēja sniegt objektīvus padomus.

2. logs. **Svarīgākās konsultantu zināšanas un prasmes**

- Visaptverošas zināšanas par atzišanas procesu.
- Visaptverošas zināšanas par izglītības sistēmu.
- Spēja pārformulēt mācīšanās pieredzi tādos mācīšanās rezultātos, kas atbilst pastāvošajiem standartiem.
- Izpratne par darba tirgu.
- Kontaktu saraksts (eksperti), kuri spēj atbildēt uz specifiskiem tehniskiem jautājumiem (sociālie partneri un citu nozaru speciālisti).

Avots: Autori.

Novērtētāja darbs ir meklēt un pārbaudīt cilvēka mācīšanās pieredzes pierādījumus un izlemt, kas atbilst noteiktiem standartiem. Novērtētājiem ir nepieciešamas zināšanas par standartiem un noderīgām novērtēšanas metodēm, lai pierādījumus salīdzinātu ar standartiem. Viņiem ir jābūt atzītiem profesionāļiem savā nozarē, tā sekmējot novērtēšanas procesa uzticamību un ticamību. Novērtēšanas situācija ir autentiskāka, ja nozaru ekspertiem ir iespēja izmantot kādu novērtēšanas instrumentu vai izvērtēt tā izmantošanas iespējas. Novērtētāji nedrīkst būt saistīti ar kandidātu, viņa darbavietu vai sabiedrisko dzīvi. Atzīšanas procesa ticamība ir atkarīga no novērtētāja uzticamības un neitralitātes.

2014. gada pārskatā minētie pierādījumi apliecina, ka novērtētāja kvalifikācija un pieredze ir ļoti svarīgas atzīšanas projektu kvalitātes nodrošināšanā. Novērtētājiem ir jābūt zināma ilguma, parasti piecu gadu, pieredzei attiecīgajā jomā, un viņi var būt nesen pensionēti profesionāļi, augstākā līmeņa vadītāji konkrētā jomā, nevalstiskā sektora ekspertu pārstāvji, kā arī sociālie partneri vai konkrētās jomas skolotāji ar tiešu pieredzi nozarē. Nepieciešama arī apmācība par atzīšanas procesu. Ir jāveido novērotāju sadarbības tīkli, lai nodrošinātu profesionālu izaugsmi un saskaņotu praksi.

3. logs. **Svarīgākās novērtētāju zināšanas un prasmes**

- Zināšanas par atzīšanas procesu (ticamība un uzticamība).
 - Pieredze konkrētajā jomā.
 - Nav personīgas intereses par izvērtēšanas rezultātu (lai garantētu taisnīgumu un izvairītos no interešu konflikta).
 - Zināšanas par dažādām novērtēšanas metodoloģijām.
 - Spēja iedvest uzticību un radīt kandidātiem piemērotus psiholoģiskus apstākļus.
 - Ar atbalsta sistēmu palīdzību gatavība sniegt atgriezenisko saiti par mācīšanās rezultātu un novērtēšanas standartu/kritēriju savstarpējo atbilstību.
 - Izieta apmācība par novērtēšanas un atzīšanas procesiem un iegūtas zināšanas par kvalitātes nodrošināšanas mehānismiem.
 - Rīcība saskaņā ar ētikas kodeksu.
-

Avots: Autori

Trešā svarīgākā speciālistu grupa ir atzīšanas procesa vadītāji. Viņi vada procesu, cilvēkus un, iespējams, fizisku vai virtuālu centru, kur pulcējas kandidāti, konsultanti un novērtētāji. Procesu vadītājiem var būt pienākums nodrošināt vienlīdzīgu pieejamību atzīšanai, vadīt apelācijas procesu un nodrošināt neatkarīgu pārbaudi. Svarīga ir finanšu vadība. Vienalga, vai ir privāts vai publisks finansējums, izmaksu samazināšana un ilgtspējīgas darbības izveidošana vienmēr ir izaicinājums.

Neatkarīgi novērotāji nodrošina atzīšanas procedūru, speciālistu apmācību un kandidātu rezultātu kvalitātes pārbaudi. Konsultantam un novērtētājam ir atšķirīgas lomas saskarsmē ar kandidātu, un neatkarīgais novērotājs pārrauga abu divu darbību. Dažos apstākļos neatkarīgais novērotājs sniedz

padomus konsultantam un novērtētājam un palīdz mācīties no pašu un citu pieredzes. Neatkarīgajam novērotājam var būt pienākums pārbaudīt procesa produktivitāti un to, vai resursi ir optimizēti. Viņam vai viņai nav noteikti jābūt ekspertam konkrētajā profesijā/darbībā, bet ir jābūt apmācītam kvalitātes nodrošināšanas procedūrās. Novērotājs var būt padomu avots un darboties kā neatkarīgais auditors, kurš nav regulāri klātesošs procesā.

Starp atzišanas praktiķiem noteikti jāmin atbalstoši noskaņoti atzišanas partneri, kuri konsultē, novērtē vai vada centrus. Šiem partneriem ir interese veiksmīgā atzišanas norisē, un to vidū ir:

- (a) atbildīgie darbinieki valsts institūcijās, kas finansē procesu;
- (b) atbildīgie darbinieki valsts institūcijās, kas ir saskaņojuši atzišanas politiku;
- (c) cilvēkresursu vadītāji privātos uzņēmumos;
- (d) brīvprātīgā sektora dalībnieki, kas cenšas veicināt cilvēku grupu iesaisti mācībās un darbā;
- (e) formālās izglītības iestādes.

Svarīgākie jautājumi par atzišanas speciālistiem

- Kādas prasības ir jāizvirza:
 - Konsultantiem un atbalsta personālam?
 - Novērtētājiem?
 - Citiem speciālistiem, kas ir iesaistīti atzišanas procesā?
- Vai ir izveidota stratēģija šo speciālistu profesionālai izaugsmei?
- Vai atzišanas profesionāļu profesionālā izaugsme ir koordinēta starp dažādām nozarēm un programmām?
- Vai iespējams izveidot atzišanas speciālistu prakses kopienu, kas piedāvātu sadarbības tīklus un profesionālas izaugsmes iespējas?

4. NODAĻA

Atzišanas jomas

Vadoties no 2012. gada ieteikumā paustā par neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanu (Cedefop un Eiropas Komisija), šī nodaļa sniedz informāciju par dažādām atzišanas vidēm un jomām un attiecīgajiem izaicinājumiem.

4.1. Atzišana izglītībā un apmācībā

Ieteikumā ir atzīta izglītības un apmācības iestāžu svarīgā loma atzišanā: "izglītības un apmācības sniedzējiem jānodrošina pieeju formālajai izglītībai un apmācībai, pamatojoties uz mācīšanās rezultātiem, kas sasniegti neformālā un ikdienas vidē, un, ja iespējams, jāpiešķir par tiem atvieglojumi un/vai kredītpunkti" (ES Padome, 2012, 4. lpp., 4b punkts).

2014. gada pārskats⁶ apliecina, ka izglītības un apmācības nozare Eiropā joprojām ir galvenais neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanas veicinātājs, un izglītības ministrijām parasti ir svarīgākā sekmēšanas un koordinēšanas loma. Dažos gadījumos atzišana tiek skatīta tikai saistībā ar izglītību un apmācību, kas ierobežo tās lomu, piemēram, uzņēmumos un brīvprātīgā darba sektorā.

Profesionālās izglītības un apmācības sektors ir bijis galvenais neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanas priekšlikumu iesniedzējs Eiropā. Tā ciešās attiecības ar darba tirgu un stiprās tradīcijas darba vidē balstītu mācību jomā ir sekmējušas atzišanu. Plašā mācīšanās rezultātu un uz kompetencēm balstītustandartu izmantošana arī ir veicinājusi profesionālās izglītības un apmācības attīstību, un standarti parasti ir saskaņoti ar nodarbinātības standartiem, kurus ir vieglāk piemērot iepriekšējās darba pieredzes izvērtēšanā. Sagaidāms, ka profesionālās izglītības un apmācību sektors turpinās spēlēt nozīmīgu lomu atzišanas procesā.

Atzišana ir īpaši svarīga pieaugušo izglītībā un apmācībā, un tas ir veids, kā atbalstīt mūžilgu mācīšanos. Galvenie atzišanas lietotāji ir cilvēki vecuma grupā no 25 līdz 45 gadiem, kas norāda, ka tai ir ievērojama nozīme pārejā no darba uz izglītību un atpakaļ. Daudzās valstīs pieaugušo izglītības īstenotājiem ir vissvarīgākā loma atzišanas veikšanā. Atzišana ir daudz mazāk pieprasīta augstākās izglītības kvalifikācijām nekā profesionālās izglītības un apmācības kvalifikācijām. Augstākās izglītības iestādes parasti ir daudz autonomākas

⁶ Cedefop: Neformālās un ikdienas mācīšanās atzišana: *Eiropas pārskats par atzišanu: 2014. gada atjauninājums*: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory> [skatīts 11.11.2015].

un pašas nosaka atzišanas jomu un iespējas. Boloņas procesa mērķis ir veicinājis metožu un iespēju radīšanu neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanai. 2014. gada pārskats uzrāda šādas atzišanas procesu pieaugumu pēdējos gados, it īpaši piekļuvē universitāšu programmām. Augstākās izglītības iestādes dažreiz pēc atzišanas procesa piešķir atbrīvojumus no studiju programmu daļām, bet reti šādā veidā piešķir pilnu kvalifikāciju. Daži no šiem procesiem tiek iekļauti iepriekšējas formālas izglītības sertificēšanā, tomēr mācībām, kas ir notikušas ārpus formālas izglītības, nav īsti piemēroti. Turpmāka mācīšanās rezultātos balstīta pieeja gan programmu noteikšanā, gan aprakstīšanā, gan arī kā elements Eiropas kredītpunktu pārnesei sistēmā (ECTS), varētu paaugstināt atzišanas iespējas ilgtermiņā.

Atzišanas izmantošana sākotnējā (vispārējā) izglītībā parasti ir ierobežota. Viens sarežģījums ir tāds, ka tikai dažas vispārējās izglītības programmas ir veidotas ar mācīšanās rezultātu pieeju. Atzišana vispārējā izglītībā ir saistīta ar pieejamās informācijas līmeni, likumīgi noteiktajām tiesībām un attiecīgu nodrošinājumu un pakalpojumiem. Daudzās iestādēs neformālās un ikdienas mācīšanās atzišana vispārējā izglītībā iet kopsolī ar pieaugušo izglītību, lai šajā līmenī sniegtu viņiem nepieciešamās formālas kvalifikācijas.

Atzišana ir jāizstrādā saskaņā ar mācīšanās procesā iesaistīto vajadzībām un interesēm, nevis saskaņā ar iestāžu un sistēmu vajadzībām un interesēm.

Svarīgākie jautājumi par atzišanu izglītībā un apmācībā

Izstrādājot atzišanas procesu izglītībā un apmācībā, jāņem vērā šādi jautājumi:

- Vai atzišana tiek piedāvāta visā izglītības un apmācības sistēmā?
- Vai atzišanas pasākumi dažādās izglītības un apmācības sistēmas daļās ir izstrādāti, pamatojoties uz vienādiem vai atšķirīgiem principiem?
- Vai atzišanas pasākumi dažādās izglītības un apmācības sistēmas daļās veicina vienotu pieeju un sekmē pāreju starp izglītības pakāpēm, posmiem un veidiem?
- Vai atzišana un kredītpunktu pārnesei iespējas ir savstarpēji saistītas?

4.1.1 Atzišana un atvērtie izglītības resursi

Ieteikumā rakstīts, ka atzišanas pasākumiem jāskar zināšanas, prasmes un kompetences, kas iegūtas, izmantojot atvērtos izglītības resursus: “Neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanas pasākumi ļauj cilvēkiem atzīt zināšanas, prasmes un kompetences, kuras ir iegūtas neformālās un ikdienas mācīšanās rezultātā, tai skaitā, izmantojot atvērtos izglītības resursus.” (ES Padome, 2012, 3. lpp, 1.punkts).

Ieteikumā minētā atsauce uz atvērtajiem izglītības resursiem atspoguļo strauji augošo mācīšanos tiešsaistē, ko it īpaši veicina augstākās izglītības iestādes. Atvērtie izglītības resursi ieteikumā ir definēti kā “digitalizēti materiāli, kas ir brīvi pieejami izglītības darbiniekiem, studentiem un tiem, kas izglītojas pašmācības ceļā, izmantošanai un atkārtotai izmantošanai mācīšanās,

mācīšanās un pētniecības nolūkos. Šie materiāli ietver mācīšanās kontekstu, programmatūras rīkus, lai izstrādātu, izmantotu un izplatītu saturu, kā arī īstenošanas resursus, piemēram, atklātās licences; atvērtie izglītības resursi ir arī uzkrāti digitālie aktīvi, ko var pielāgot un kas sniedz ieguvumu, neierobežojot citu iespējas tos izmantot” (ES Padome, 2012, 5. lpp., d punkts). Atvērtie izglītības resursi var ietvert “... pilnus kursus, kursu moduļus, izglītības programmas, lekcijas, mājasdarbus, testus, laboratorijas un nodarbības, aktivitātes, mācīšanās materiālus, spēles, simulācijas un daudz citu resursu no visas pasaules digitālajām kolekcijām”⁷. Masveida atvērtie tiešsaistes kursi un atvērtā kursprogrammatūra ir atvērto izglītības resursu piemēri.

Atvērtie izglītības resursi ir svarīgs tradicionālās izglītības un apmācības programmu papildinājums; tie palīdz samazināt vispārējās izmaksas, veicina izglītības pieejamību un ļauj cilvēkiem mācīties viņiem piemērotā mācīšanās tempā. Masveida tiešsaistes atvērtie kursi ir veids, kā nodrošināt augstas kvalitātes (pasaules klases) mācīšanu plašākām izglītības guvēju grupām.

Visu šo iemeslu dēļ ir svarīgi vispusīgi apsvērt, kā šādas mācīšanās rezultātus varētu pienācīgi dokumentēt un novērtēt un kā tos var iekļaut pašreizējā atzišanas praksē. Svarīgo faktoru sarakstā Nr. 4. ir atspoguļotas dažas problēmas, kas jāapsver, veidojot saikni starp atzišanu un atvērtajiem izglītības resursiem.

4. logs. **Iespējamās prasības ar atvērtajiem izglītības resursiem veiktas mācīšanās atzišanai**

- Mācīšanās, kas notikusi, izmantojot atvērtos izglītības resursus, ir jāapraksta, balstoties uz mācīšanās rezultātiem.
- Ja atvērtajos izglītības resursos izmanto jebkādu iekšējo kredītpunktu, piemēram, žetonu, tas ir jāizskaidro un jādokumentē pārredzamā veidā, sekmējot uzticēšanos.
- Skaidri jāizskaidro kredītpunktu vai žetonu pamatā esošie standarti un/vai kritēriji.
- Kvalitātes nodrošināšanas pasākumiem, kas attiecas uz atvērtajiem izglītības resursiem, jābūt nepārprotami izskaidrotiem.
- Pārredzami jāizskaidro novērtēšanas/testēšanas metodes.

Avots: Autori

Pret tiešsaistes mācīšanās rezultātiem ir jāattiecas ar tikpat lielu uzmanību un rūpīgu pārbaudi kā pret jebkuriem citiem mācīšanās rezultātiem. Ņemot vērā to, ka dažādu atvērto izglītības resursu kvalitāte ir atšķirīga, nacionālā, Eiropas un starptautiskā līmenī ir jāpievērš uzmanība ar atvērtajiem izglītības resursiem veiktas mācīšanās rezultātu dokumentēšanai, novērtēšanai un sertificēšanai. **Šeit ļoti svarīga ir pārredzamība. Ar atvērtajiem izglītības resursiem veiktu mācīšanos ir jāapraksta mācīšanās rezultātu veidā. Standartiem un pārbaudījumiem, ja tādi pastāv, ir jābūt skaidriem un pieejamiem atzišanas**

⁷ Londonas Tehnoloģijas un Inovācijas (citējot JISC): atvērtie izglītības resursi (OERs): <http://lti.lse.ac.uk/digitaland->

veikšanai. Timeklā platformas, kas ļauj atpazīt un novērtēt specifiskas prasmes, ir rūpīgi jāizvērtē un jāsalīdzina ar pastāvošajām atzišanas sistēmām, lai veicinātu pienācīgu kvalitātes nodrošināšanu un darba racionalizāciju.

Svarīgākie jautājumi par izglītības resursiem

Atvērtο izglītības resursus izvērtēšanā svarīgi ir šādi jautājumi:

- vai atzīstot ar atvērtajiem izglītības resursiem veiktas mācīšanās rezultātus, tiek izmantotas tādas pašas metodes kā atzīstot mācīšanās rezultātus, kas iegūti citādā veidā?
- kā atzišanas procesā tiek ņemti vērā iekšējie kredītpunkti (piemēram, žetoni)?

4.2. Atzišana uzņēmumos

Ieteikumā ir uzsvērts, cik svarīga ir atzišana darba vietā, un tiek sniegts padoms: "... veicināt visu attiecīgo atzišanas partneru, piemēram, darba devēju, arodbiedrību, tirdzniecības, rūpniecības un amatnieku organizāciju iesaistišanas no 1. līdz 4. punktam minēto elementu un principu attīstīšanā un īstenošanā; lai veicinātu līdzdalību šajā procesā, darba devējiem [...] jāveicina un jāsekmē darba vietā sasniegto mācīšanās rezultātu apzināšana un dokumentēšana (ES Padome, 2012, 4. lpp.).

Nesenā Cedefop publikācija (2014) par atzišanu uzņēmumos apliecina, ka šī joma ir ļoti svarīga.

5. logs. **Kompetenču novērtēšanas ieguvumi uzņēmumos**

- Darbinieka/izglītības guvēja motivācijas un intereses pieaugums par to, kā strādā uzņēmums.
- Samazinās laiks, kas nepieciešams, lai iegūtu kvalifikāciju; tādējādi mazāk laika jāpavada ārpus darbavietas.
- Darbavietā tiek radītas jaunas idejas un sekmēta izaugsme, darbiniekiem/izglītības guvējiem izvērtējot darbu uzņēmumā.
- Palielinās darbinieku noturēšanas iespējas, un tiek samazinātas rekrutēšanas un apmācības izmaksas.

Avots: Cedefop: 2014

Nozīmīga daļa no procesa, ko uzņēmumos var saukt par kompetenču novērtēšanu, tomēr neatbilst ieteikumā sniegtajai atzišanas definīcijai (2. nodaļa). Lai gan aktivitātes, kas ir saistītas, piemēram, ar rekrutēšanu un darbinieku izaugsmi, ir orientētas uz iepriekšējās mācīšanās apzināšanu, to rezultāti bieži vien ir darba devēja īpašums, un cilvēki tos nespēj brīvi izmantot. Darbiniekam šo procesu rezultāti tikai daļēji pievieno vērtību mācīšanās pieredzei.

Svarīgs ir jautājums par to, vai uzņēmumu iekšējo procesu rezultātus var apkopot tādā formātā, kas ļautu tos izmantot ārpus uzņēmumiem, piemēram, gadījumā, ja cilvēks vēlas mainīt darbu, vai vēlas turpināt izglītību.

Šīs situācijas risinājuma atrašana būtu ļoti svarīga vispārējai atzišanas attīstībai un kompetenču novērtēšanai Eiropā. Nodrošana un pārnēsamība šajā kontekstā ir ļoti nozīmīgas un var veicināt sasaisti starp uzņēmumos veiktu kompetenču novērtēšanu un nacionāla līmeņa atzišanas sistēmu.

Nacionāla līmeņa atzišanas kārtībai ir nepieciešama aktīva uzņēmumu iesaiste. Darbavietā notiek svarīgi mācīšanās procesi, un aktīva uzņēmumu iesaiste ir svarīga turpmākai nacionālo atzišanas sistēmu attīstībai. Viena iespējama pieeja būtu sekmēt sistemātiskāku iekļaušanos nozares vai jomas līmenī, piemēram, ieviešot vienotus kompetenču standartus, kas kalpotu par kritērijiem un veicinātu prasmju un kompetenču pārnēsi. Mazu vai vidēji lielu uzņēmumu iesaiste atzišanas procesā ir problemātiska ierobežotu resursu un iespēju dēļ. Šādi uzņēmumi nemitīgi saskaras ar grūtībām uzlabot prasmes un kompetences un būtu tieši ieguvēji no savas nozares struktūrām, kas veicinātu atzišanu un palīdzētu uzlabot iekšējo cilvēkresursu attīstību, kā arī darbinieku prasmju un kompetenču pārnēsamību. Svarīgo faktoru sarakstā Nr. 6. ir ierosinātas iespējamās iniciatīvas uzņēmumu atbalstam atzišanas veicināšanā.

6. logs. **Sadarbība kompetenču novērtēšanā uzņēmumos**

- Sadarbībai jānotiek konkrētā ekonomiskās darbības veidā vai nozarē, lai nodrošinātu vienādus darba uzdevumus un prasības kompetencēm.
 - Ļoti svarīga ir kopēju kompetenču standartu izstrādāšana (pamatojoties uz darba prasībām), ieskaitot precīzus un nepārprotamus zināšanu, prasmju un kompetenču aprakstus.
 - Kvalificētu novērtētāju komandas izveidošana uzņēmumos ar kopējas apmācības un instrukciju palīdzību, vai, ja nepieciešams, neatkarīgu novērtētāju komandas izveidošana.
 - Standartizēta un informatīva novērtēšanas rezultātu dokumentācija, kas pieejama arī darbiniekiem.
 - Ņemot vērā daudzus šajā pētījumā apzinātos kvalitātes faktorus, darbinieku līdzdalības un iesaistes nodrošināšana.
-

Avots: Cedefop, 2014

Lai šajā jomā būtu izaugsme, nepieciešama pastiprināta sadarbība starp uzņēmumiem. Pašreiz tikai neliels skaits uzņēmumu (Cedefop, 2014) ir iesaistīti kādā kopējā iniciatīvā. Tomēr pierādījumi apliecina, ka uzņēmumu vidū ir ievērojama interese sadarboties kompetenču novērtēšanā, un it īpaši tādu kompetenču, kas skar vadības amatus konkrētās nozarēs.

Sadarbība ne tikai palielina novērtēšanas rezultātu pārnēsamību, bet arī samazina atzišanas un novērtēšanas izmaksas, kas ir īpaši izdevīgi maziem un vidēji lieliem uzņēmumiem. Starpuzņēmumu iniciatīvu veidošanos varētu veicināt attiecīgās nacionālā un Eiropas līmeņa publiskā sektora vai daļēji publiskā sektora iestādes (valdības, sociālie partneri, publiskie nodarbinātības dienesti, cilvēkresursu jomas asociācijas), veicinot izpratni, konsultējot, sniedzot atbalstu un apmācību, kā arī finansiālu palīdzību.

Svarīgākie jautājumi par novērtēšanu uzņēmumos

Uzņēmumos veiktas atzišanas procesā svarīgi ir šādi jautājumi:

- Vai uzņēmumā veiktu kompetenču novērtēšanu var izmantot ārpus šī uzņēmuma?
- Līdz kādai pakāpei intensīvi sadarbības tīkli var veicināt turpmāku kompetenču novērtēšanas metožu un standartu attīstību?
- Kā kompetenču novērtēšanas metodes var kļūt pieejamākas maziem un vidēji lieliem uzņēmumiem?
- Kā kompetenču novērtēšanu uzņēmumos var padarīt pieejamāku plašākam darbinieku lokam?
- Vai atzišana publiskajā sektorā un kompetenču novērtēšana uzņēmumos var būt vairāk saistītas?

4.3 Prasmju audits un darba tirgus

Ieteikumā ir rakstīts, ka “no atzišanas pasākumiem visvairāk iegūs nelabvēlīgā situācijā esošu cilvēku grupas, ieskaitot bezdarbniekus vai tos, kuriem ir risks kļūt par bezdarbniekiem, jo atzišana var veicināt viņu iesaisti mūžizglītībā un pieeju darba tirgum.” Rekomendācijā ir uzsvērts, ka “bezdarbniekiem vai tiem cilvēkiem, kuriem ir risks kļūt par bezdarbniekiem, ir iespēja, saskaņā ar valsts likumiem un specifiku, piedalīties “prasmju auditā”, kas ir paredzēts, lai saprātīgā laika posmā, ideālā variantā sešu mēnešu laikā pēc tam, kad šāda vajadzība ir identificēta, apzinātu savas zināšanas, prasmes un kompetences” (ES Padome, 2012, 4. lpp, punkts 3c).

Saskaņā ar 2014. gada pārskatu “prasmju audita” definīcija un interpretācija Eiropas valstīs atšķiras. Tomēr šķiet, ka prasmju audita izstrādes un īstenošanas iemesli ir kopīgi, un šis audits parasti ir orientēts uz mācīšanās rezultātu apzināšanu un dokumentēšanu:

- (a) lai palīdzētu cilvēkiem apdomāt un apzināties savas patiesās spējas (zināšanas, prasmes un kompetences);
- (b) lai palīdzētu bezdarbniekiem un nelabvēlīgā situācijā esošām cilvēku grupām, piemēram, mazkvalificētiem pieaugušajiem un migrantiem, virzīt karjeru un izmantot nodarbinātības iespējas;
- (c) nodrošināt lietotājiem iespēju padarīt viņu spējas un kompetences redzamas, kā arī reklamēt tās;
- (d) noteikt tālākas apmācības nepieciešamību, ņemot vērā to, cik svarīgi ir kompetences saskaņot ar darba tirgus vajadzībām.

Dažās valstīs jau daudzus gadus darbojas prasmju novērtēšanas sistēmas, kas palīdz sasniegt minētos mērķus. Lai gan pierādījumus, kas iegūti prasmju novērtēšanas rezultātā, dažreiz var izmantot, lai iegūtu formālu kvalifikāciju, parasti tas nav galvenais nolūks. Prasmju auditā var izmantot dažādus rīkus un metodes, bet parasti ir nepieciešams apvienot sarunu ar standarta testēšanu/novērtēšanu. Bieži izmanto arī pašnovērtējumu. Kā uzsvērts saistībā ar apzināšanas posmu (2. nodaļa), prasmju auditam jābūt atvērtam individuālām variācijām un dažādībai, uzmanīgi līdzsvarojot vērtējumu ar standartizētiem rīkiem. Vai, piemēram, konkrētam darbam

nepieciešamas prasmes un kompetences var vienlīdz efektīvi vērtēt pēc tādiem pašiem kritērijiem kā digitālo prātību, valodu un caurviju prasmes un kompetences? Klātienes vērtēšanā sarunā balstīta pieeja var skart visus šos aspektus, tomēr standartizētas metodikas, tai skaitā, pašnovērtējuma rīku izstrādē, ir rūpīgi jāapsver minētie aspekti. Ir svarīgi izvairīties no nevēlamas neobjektivitātes, ko var veicināt konkrēta rīka lietošana.

Svarīgākais izaicinājums ir nodrošināt prasmju audita rezultātu pārnesamību. Prasmju auditam ir tendence notikt izolēti no citiem atzišanas veidiem (kas parasti ir saistīti ar kvalifikācijām un izglītības un apmācības sistēmām). Tā kā ieteikumā ir uzsvērti četri atzišanas posmi, ir svarīgi izvērtēt saistību starp (galvenokārt) nodarbinātībā notiekošiem prasmju auditiem un (galvenokārt) izglītībā un apmācībā notiekošiem atzišanas pasākumiem. Īpaša uzmanība jāpievērš diviem faktoriem: pakāpei, kādā darba devēji atzīst un uzticas formātam, kurā izklāstīti prasmju audita rezultāti, un pakāpei, kādā šie rezultāti ir saistīti ar turpmāku apmācības un profesionālās izaugsmes plānu, kā tas jau ir dažās Eiropas valstīs.

Prasmju auditu var īstenot dažādā līmenī un dažādās vietās. Viena iespēja ir izstrādāt vienotu nacionāla līmeņa rīku bezdarbniekiem vai tiem, kuriem ir risks kļūt par bezdarbniekiem. Šādu rīku var vadīt nodarbinātības dienests, un tas var pilnveidot esošos darba tirgus konsultēšanas pakalpojumus, piemēram, palielinot novērtēšanas pakalpojumu veiktspēju. Ir iespējams arī paredzēt decentralizētāku pieeju, kurā šādu rīku izstrāde un īstenošana ir deleģēta reģionāliem un nozaru atzišanas partneriem, kā tas ir Zviedrijā. Cita iespēja ir balstīties uz jau esošajām metodēm nozarēs un uzņēmumos. Audita metodoloģijas izvēle ir svarīga, un ir jāsaprot, kā līdzsvarot un apvienot tiešsaistē veiktu pašnovērtējumu un sarunu klātienē. Tiešsaistes pašnovērtējuma rīku izmantošana ir plaši izplatīta Eiropā, un tā kļūst arvien populārāka. Ir jāņem vērā šo rīku pievienotā vērtība, ja salīdzina ar sarunu un konsultēšanas pieejām, kas ir dārgākas. Ņemot vērā, ka prasmju auditam, kā ziņo dažas valstis, ir svarīgs motivējošs efekts, pašnovērtējuma un klātienes novērtējuma apvienojuma kvalitāte var iespādot indivīdu nodarbinātību.

Prasmju audita veikšanai ir nepieciešama pastiprināta sadarbība ne tikai nacionālā, bet arī starpvalstu līmenī. Ieteikums sniedz iespēju vairot sadarbību starp valstīm, ļaujot apmainīties ar pieredzi šajā jomā. Varētu apsvērt arī Eiropas sadarbību vienota prasmju audita rezultātu dokumentēšanas formāta izveidē, kas būtu līdzīgs, piemēram, Europass dokumentiem (piemēram, elektroniskajai Europass Prasmju pases veidlapai).

Svarīgākie jautājumi par prasmju auditu

Veicot prasmju auditu, jāņem vērā šādi jautājumi:

- kādā prasmju apzināšanas un dokumentēšanas kārtība izveidota tiem, kas meklē nodarbinātības iespējas vai riskē zaudēt darbu?
- vai pastāvošās pieejas varētu būt labāk koordinētas?
- kā uzlabot publiskā un privātā sektora atzišanas partneru sadarbību?

- kādas ir labākās prasmju audita metodes; kā līdzsvarot nepieciešamību veikt sarunu un standartizētu testēšanu?
- kā prasmju audita rezultātus var padarīt redzamus un ticamus darba devējiem un citiem, kuri tos saņem?

4.4. Atzišana brīvprātīgā darba jomā

Ieteikumā ir uzsvērts, cik svarīgi ir aktīvi iesaistīt brīvprātīgā darba jomu atzišanas īstenošanā: “[...]jaunatnes organizācijām un pilsoniskās sabiedrības organizācijām ir jāveicina un jāsekmē darbā vai brīvprātīgā darba aktivitātēs sasniegtu mācīšanās rezultātu apzināšana un dokumentēšana, izmantojot attiecīgus Eiropas Savienības rīkus pārredzamības veicināšanai, piemēram, tos, kas ir izstrādāti Europass un Youthpass ietvaros. (ES Padome, 2012, 4. lpp, punkts 4a).

Brīvprātīgā darba (vai “nevalstiskajam”) sektoram ir nozīmīga loma neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanas veicināšanā. Tam par piemēru kalpo nevalstiskās organizācijas, kas iesaistītas pieaugušo izglītībā vai mūžizglītībā, kā arī organizācijas, kas strādā jaunatnes nozarēs. Visas šīs organizācijas neformālu un ikdienas mācīšanos uzskata par svarīgiem savu aktivitāšu rezultātiem, kurus nepieciešams padarīt redzamākus.

Šajā kontekstā ir svarīgi izšķirt apzināšanu un dokumentēšanu, no vienas puses, un novērtēšanu un sertificēšanu, no otras puses. Bieži tiek apgalvots, ka brīvprātīgajā darbā gūta mācīšanās pieredze būtu jāskata kā atsevišķa vērtība un tā nav jāvērtē saskaņā ar standartiem, kas ir izstrādāti formālajai izglītībai un apmācībai. Atzišana nevalstiskajā sektorā var ietvert arī sociālo un pilsonisko kompetenču, kā arī tādu ne-tehnisku un dzīves prasmju sertificēšanu, kas ir iegūtas neformālos apstākļos nevalstiskā sektora aktivitātēs (tas ir, brīvprātīgajā darbā). Vairākās pieejās šajā sektorā, piemēram, Youthpass gadījumā, mācīšanos apzina un dokumentē. Dažādu atzišanas posmu atšķirību izpratne un atzišanas beigu nolūka noskaidrošana var palīdzēt šīs pieejas pielāgot atzišanas procesam, radot tādu atzišanas kārtību, kas nepadara neformālo un ikdienas mācīšanos formālu.

Citi uzskata, ka pieredze, kas gūta, veicot brīvprātīgo darbu, ir ļoti būtiska arī virzībai formālajā izglītībā, kā arī darbā, un ka šāda pieredze ir jāņem vērā, veicot apkopojošo novērtēšanu un sertificēšanu. Dažas jaunatnes organizācijas ir apmācību īstenoņi ar saviem izglītību apliecinājošiem dokumentiem, diplomiem un citiem iekšējiem mācīšanās sasniegumu atzišanas veidiem. Dažus no šiem veidiem atzīst publiskās pārvaldes iestādes (piemēram, Francijā un Somijā). Šajā gadījumā, ja publiska pārvaldes iestāde ir novērtējusi un atzinusi konkrētas apmācības mācīšanās sasniegumus un organizāciju, tad tā piešķir oficiālu nacionālu kvalifikāciju pēc tam, kad veikta vienkārša apstiprinātās apmācības sertifikācija.

Attiecībā uz atvērtajiem izglītības resursiem, kuri tika aprakstīti 4.1.1. sadaļā, brīvprātīgā darba jomā veiktas atzišanas ticamība ir atkarīga no pārredzamiem standartiem un novērtēšanas mehānisma.

Svarīgākie jautājumi par atzišanu brīvprātīgā darba sektorā

Veicot atzišanu brīvprātīgā darba jomā, jāņem vērā šādi jautājumi:

- kādas gadījumos atzišana jāierobežo līdz apzināšanai un dokumentēšanai, bet kādos gadījumos jāpiemēro novērtēšana un apkopojošā pieeja?
- kā atzišanas iniciatīvas brīvprātīgā darba jomā mijiedarbojas un stiprina atzišanas kārtību publiskajā sektorā, konkrēti izglītībā un apmācībā?
- kuri brīvprātīgā darba jomā izmantotie atzišanas standarti var papildināt formālās izglītības un apmācības sistēmas?
- kā brīvprātīgā darba sektors var nodrošināt esošo atzišanas rīku uzticamību un atzišanu?

5.NODAĻA

Atzišanas rīki

Ieteikumā ir uzsvērtā vajadzība pēc atbilstošiem rīkiem un instrumentiem, kas ļautu īstenot neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanu, arī pievēršot uzmanību vienotu Eiropas pārredzamības veicināšanas un atzišanas rīku nozīmei un iespējamajam atbalstam, kādu tie varētu sniegt procesam. "Pārredzamību veicinošu Eiropas Savienības rīku izmantošana, piemēram, Europass un Youthpass, tiek veicināta, lai sekmētu mācīšanās rezultātu dokumentēšanu" (ES Padome, 2012, 3. lpp, punkts 3i). Dalībvalstīm tiek lūgts nodrošināt, lai " [...] pastāvētu sinerģija starp atzišanas pasākumiem un kredītpunktu sistēmām, kuras izmanto formālās izglītības un apmācības sistēmā, piemēram, ECTS un ECVET" (4. lpp., punkts 3j), dalībvalstis arī tiek lūgtas veicināt atzišanas partneru piedalīšanos, kas " [...] veicinātu un sekmētu darbā vai brīvprātīgo aktivitātēs iegūto mācīšanās rezultātu apzināšanu un dokumentēšanu, izmantojot attiecīgos Eiropas Savienības pārredzamību veicinošos rīkus, piemēram, tos, kas izstrādāti Europass vai Youthpass ietvaros" (4. lpp., punkts 4a).

Ikvienas metodes kvalitāte atkarīga no tās īstenotājiem. Novērtētāju kvalifikācijas/pieredzes līmenis ir ļoti svarīgs kvalitātes nodrošināšanas elements. Plašais pieejamo rīku klāsts jāuztver pozitīvi, bet padomdevējiem un novērtētājiem ir jāpārdomā, kuri no tiem ir piemērotāki. Zemāk minētie rīki ieteicami dažādu mācīšanās pieredzes aspektu, piemēram, spējas uzrādīt praktiskas prasmes vai dažādu pakāpju teorētisku pārdomu vērtēšanai. Tāpat kā formālajā izglītībā, neformālās un ikdienas mācīšanās rezultātu iezīmju novērtēšanai var būt nepieciešams vairāk nekā viens rīks, piemēram, rakstisku pārbaudījumu un praktisku uzdevumu apvienojums.

Atzišanai izmantotie rīki ir svarīgi, jo tie iespaido vispārējo kvalitāti – atzišanas procesa un tā rezultātu pamatotību un uzticamību. Tie ietekmē pieredzi, kādu katrs izglītības guvējs gūst atzišanas procesā, un nosaka, vai viņu pieredze tiek vai netiek fiksēta.

5.1 Piemērotu rīku izvēle

Ieteikums pievērš uzmanību vajadzībai izstrādāt atzišanai piemērotus rīkus un dalīties ar tiem. Lai atzišanā gūtu progresu, ir jānoskaidro atšķirības starp veidojošu un apkopojošu novērtēšanu. Šajās vadlīnijās šīs vērtēšanas pieejas ir definētas šādi:

- (a) veidojošā pieeja tiecas sniegt atgriezenisko saiti mācīšanās procesam vai mācīšanās karjerai, norādot uz stiprajām un vājajām pusēm un nodrošinot pamatu personiskai vai organizācijas izaugsmei. Veidojošā

novērtēšana pilda ļoti svarīgu lomu daudzās situācijās, sākot ar atbalsta un konsultēšanas procesu un beidzot ar cilvēkresursu vadību uzņēmumos;

(b) Apkopojošā pieeja novērtēšanai un atzišanai tiecas uz mācīšanās rezultātu formalizēšanu un sertificēšanu un ir saistīta ar iestādēm, kas ir pilnvarotas piešķirt kvalifikācijas.

Robežas starp veidojošo un apkopojošo novērtēšanu ne vienmēr ir skaidras, un dažos gadījumos vienus un tos pašus rīkus var izmantot abiem nolūkiem. Abos gadījumos attiecībā uz katru iespējami noderīgu novērtēšanas rīku ir jāizskata šādi kritēriji:

- (a) pamatotība: rīkam ir jābūt tas, ko paredzēts mērīt;
- (b) uzticamība: pakāpe, līdz kādai identiskus rezultātus iespējams sasniegt katru reizi, kad kandidāts tiek izvērtēts vienādos apstākļos;
- (c) taisnīgums: pakāpe, līdz kādai novērtēšanas lēmums ir objektīvs (konteksts, kultūras aspekti, novērtētāja neobjektivitāte);
- (d) kognitīvais sniegums: vai rīks ļauj novērtētājam novērtēt kandidāta mācīšanās apjomu;
- (e) piemērotība novērtēšanas nolūkam: nodrošināšana, ka novērtēšanas rīka nolūks saskan ar paredzēto pielietojumu.

Ir vērtīgi izšķirt metodes, ar kurām iegūst pierādījumus (testi un pārbaudījumi, sarunu metodes, deklaratīvās metodes, novērojumi, simulācijas, no darba iegūtie pierādījumi un metodes pierādījumu dokumentēšanai un izklāstījumam (piemēram, "dzīvie pierādījumi", CV jeb dzīves gājums, trešās puses deklarācijas un portfolio). Lai gan šāds izšķirums ne vienmēr nosprauž skaidras robežas (portfolio izstrādi var pašu par sevi uzskatīt par noteiktu kompetenču pierādījumu), tiek fiksēta atšķirība starp metodēm, kas pamatā ir paredzētas individuālu kompetenču redzamības veicināšanai, un tādām metodēm, kas izklāsta apkopotos pierādījumus.

Svarīgākie jautājumi par atzišanas rīkiem

Pirms atzišanas rīka izvēles ir svarīgi noteikt, tieši kādas mācīšanās rezultāti tiks vērtēti. Vispārpieņemti ir šādi kritēriji:

- atzišanas procesa nolūks;
- novērtējamo zināšanu, prasmju un kompetenču „plašums”;
- mācīšanās ”dziļums”;
- cik pašreizējas vai nesenās zināšanas, prasmes un kompetences;
- vai novērtētājam ir pietiekami daudz informācijas sprieduma izstrādei;
- vai mācīšanās pierādījumi ir konkrētā kandidāta mācīšanās rezultāti.

5.2 Rīki pierādījumu ieguvei

Atzišanas rīkiem un metodēm jābūt skaidrām, precīzām un nepārprotamām. Visas šīs iezīmes ir svarīgas, lai radītu uzticēšanos, un tā ir atzišanas procesa pamatā.

5.2.1. Testi un pārbaudījumi

Testu un pārbaudījumu priekšrocība ir tāda, ka tie ir labi zināmi, sabiedrībā atzīti, pamatoti un uzticami. Testi ir arī salīdzinoši lēti un viegli administrējami, ja salīdzina ar citām metodēm. Testus un pārbaudījumus var daudz tiešāk saistīt ar izglītības standartiem nekā citas metodes.

Tomēr testi var likties biedējoši tādiem cilvēkiem, kuriem ar tiem ir bijusi slikta pieredze formālajā izglītībā un kuriem ir trūcīgas runāšanas/rakstīšanas prasmes. Dažu valstu ziņojumos 2014. gada pārskatā bija minēts, ka šī metode zināšanas un mācīšanos izvērtē diezgan virspusēji, un dažas prasmes un kompetences, kas iegūtas neformālās un ikdienas mācīšanās rezultātā, ar šo metodi nevar apzināt. Dažās nodarbinātības jomās, piemēram, žurnālistikā vai tiesību zinātnēs, ar testiem un pārbaudījumiem ir iespējams fiksēt kompetences. Citās jomās, kur svarīgas ir praktiskas prasmes un kompetences, testu potenciāls zināšanu novērtēšanā ir daudz ierobežotāks.

5.2.2. Dialoga jeb sarunas metodes

Sarunas metodes novērtēšanā tiek iedalītas divos galvenajos veidos: intervijās un pārrunās (vai diskusijās). Salīdzinoši izplatīta ir arī prezentācija, kam seko intervija/pārruna. Intervijas var izmantot, lai iegūtu kādu citā veidā dokumentētu informāciju un pārliecinātos par dokumentētām zināšanām, prasmēm un kompetencēm. Pastāv uzskats, ka intervijām ir atbalsta funkcija, kas dod iespēju tālākai izpētei, tā vietā, lai tās būtu galvenais uzzīņas veids par notikušo neformālo un ikdienas mācīšanos.

Tomēr intervijām ir svarīga loma dažādos atzišanas posmos, un tās var būt noderīgs rīks iegūto kompetenču apzināšanā. Ja intervijas notiek procesa sākumā, tās var izmantot, lai pārbaudītu, vai pierādījumu iegūšanā jāpielieto citi mehānismi. Agrīnām intervijām var piemist apkopojoši elementi, taču tās var būt orientētas arī uz izvēles iespēju, standartu vai citu svarīgāko atzišanas sistēmas aspektu izskaidrošanu kandidātam. Interviju veidojošais raksturs var arī būt diezgan izteikts un padarīt tās līdzīgas “strukturētām konsultāciju sesijām”.

Intervijām var būt augstāka pamatotības pakāpe nekā testiem un pārbaudījumiem, jo notiek saruna – tādējādi iespējams izvairīties no pārpratumiem, kas radušies jautājumu formulējuma dēļ, un pietiekami iedziļināties. Tomēr intervijas var būt mazāk uzticamas nekā testi un pārbaudījumi, ja vien netiek īstenoti piemēroti protokoli, jo dažādi intervētāji (ņemot vērā viņu pieredzi, personiskās īpašības, intervēšanas stilu) var dažādi ietekmēt intervijas rezultātu. Intervijas var būt arī mazāk godīgas nekā pārbaudījumi (it īpaši, ja novērtētājam nav nekādas informācijas par kandidātiem, kuri tiek novērtēti, kā atsevišķu atzišanas iniciatīvu gadījumos), jo novērtētājus var iespaidot intervēto personu personiskās īpašības.

Novērtētāju pieredze, komunikācijas un sarunas organizācijas prasmes, pamatīgas zināšanas par novērtētajiem mācīšanās rezultātiem (lai iegūtu būtisku un piemērotu informāciju) ir ļoti nozīmīgas atzišanas pamatotībai, uzticamībai un taisnīgumam.

5.2.3. Deklaratīvās metodes

Deklaratīvās metodes ir pamatotas uz indivīda neatkarīgi veiktu kompetenču apzināšanu un pierakstu (dažreiz pārbaudot atbilstību konkrētiem kritērijiem, bet citreiz nē). Tomēr deklarāciju parasti paraksta (pārbauda) trešā puse. Novērtēšanas rezultāti tad tiek ierakstīti, piemēram, individuālā kompetenču grāmatiņā, taču šādu ierakstu var veikt arī dzīves gājumā vai līdzīgā dokumentā. Deklaratīvās metodes bieži ir labi piemērotas veidojošiem novērtējumiem vai kompetenču prezentācijai pirms apkopojošās novērtēšanas.

Deklaratīvās metodes ir arī elastīgas, ļaujot kandidātiem sev vēlamā tempā apdomāt savas zināšanas, prasmes un kompetences. Tomēr dažreiz šie procesi var būt nepietiekami pamatoti vai neuzticami neatkarīga objektīva novērtējuma trūkuma dēļ. Praksē šo metožu pamatotība un uzticamība ir atkarīga no tā, vai pastāv skaidras vadlīnijas un standarti, no atbalsta un padomiem sagatavošanās posmā un no kandidāta spējas kritiski izvērtēt savas kompetences. Metodes taisnīgumu var sekmēt konsultantu palīdzība, jo īpaši tāpēc, ka kandidāti no dažādām vidēm savas prasmes un kompetences prezentē atšķirīgi. Konsultanti var palīdzēt līdzsvarot iespējamās neobjektīvos elementus kandidāta deklarācijā.

Viens no deklaratīvās metodes vājamajiem punktiem ir tāds, ka pati par sevi šī metode reti var novest līdz skaidrai esošo kvalifikāciju vai standartu kartēšanai, jo īpaši, ja kandidātam netiek sniegts atbalsts; līdz ar to, šīs metodes izmantošanas rezultātā reti piešķir kvalifikāciju.

5.2.4 Novērojumi

Novērojumu veikšana kā metode nozīmē pierādījumu iegūšanu, kamēr kandidāti veic ikdienišķus uzdevumus. Šī pieeja, ko veic neatkarīgs novērtētājs, ir daudz noderīgāka privātajā sektorā, tomēr tā tiek pielietota arī citos sektoros.

Novērojumu pamatotība var būt augsta un palīdz noteikt kompetences, kuras ir grūti fiksēt citos veidos. Novērojumiem ir priekšrocība: vienlaikus var novērtēt vairākas prasmes, un mērījumi ir pamatoti. Tie ir arī godīgi, jo cilvēki ir savā darba vidē un neizjūt papildu stresu pirms novērtēšanas. Tomēr novērtētāji var būt neobjektīvi, jo procesa laikā darbavietā parādās cilvēku individuālās īpašības, kas var iespaidot novērtēšanas rezultātu.

Novērojumi ne vienmēr ir iespējami drošības, laika ierobežojuma un citu faktoru dēļ. Tie var prasīt daudz laika, it īpaši, ja ir vairāk par vienu novērtētāju. Turklāt, tā kā novērojumi ir pamatoti ikdienas praksē, informācija, kas tiek iegūta, var būt specifiska noteiktam kontekstam, nevis vispārēja.

5.2.5. Simulācijas

Simulāciju laikā cilvēka kompetences tiek vērtētas situācijās, kas ir līdzīgas realitātei. Dažos gadījumos simulācijas izmanto, kad novērojumus veikt nav

iespējams. Simulāciju izmantošanu, savukārt ierobežo vairāki aspekti, it īpaši izmaksas. Pastāv situācijas, kuras nevar novērot reālajā dzīvē drošības un citu iemeslu dēļ, piemēram, lidmašīnas pilotu vai autobusu vadītāju reakciju ekstrēmos laikapstākļos, motora/dzinēja bojājumu gadījumos.

Simulāciju, tāpat kā novērojumu, pamatotība ir augsta. Tomēr simulācijas var būt sarežģītāk organizēt, un tās ir dārgākas nekā citas atzišanas metodes – parasti ir nepieciešams daudz pētījumu un darba analīžu, lai pienācīgi sagatavotos. Jo augstāks ir simulāciju “realitātes” līmenis, jo efektīvāks ir novērtējums. Simulācijas var atrisināt daļu no problēmām, ko rada novērojumi darba vietā, jo simulāciju laikā cilvēks ir dažādos apstākļos, un tas veicina novērtēšanas pamatotību. Šīs metodes uzticamība un taisnīgums ir augsta.

5.2.6 Pierādījumi, kas iegūti no darba vai citas praktiskās darbības

Izmantojot šo metodi, kandidāts savāc fiziskus vai intelektuālus pierādījumus par mācīšanās rezultātiem, kas iegūti darbā, veicot brīvprātīgo darbu, ģimenē vai citos apstākļos. Šie pierādījumi veido kompetenču atzišanas pamatu. Pierādījumi no darba vietas var ietvert arī rakstiskus darbus, piemēram, esejas. Šādi pierādījumi atšķiras no novērojumiem, jo kandidāts izvēlas to, kas tiks novērtēts, un novērtētajam nav noteikti jaredz, kā šie pierādījumi ir radīti. Šīs metodes pamatotība var būt zemāka nekā novērojumu pamatotība, ja vien to nepapildina pārbaudes, kas apstiprina, ka pierādījumi patiešām ir kandidāta darbs. Pierādījumus, kas iegūti no darba, var papildināt deklarācija (skatīt 5.2.2. sadaļu), kas paskaidro zināšanas, prasmes un kompetences, kas demonstrētas šajos pierādījumos, lai sekmētu novērtēšanu un padarītu to pamatotāku un uzticamāku.

Tā kā šajā metodē izglītības guvējs var pats izvēlēties pierādījumus, novērtētajiem jāapzinās, ka viņi vērtē kandidāta labākos darbus, nevis vidējo sniegumu. Pierādījumus, kas iegūti no darba, parasti izmanto profesionālo kompetenču atzišanā.

5.3. Rīki pierādījumu prezentēšanai

Pierādījumus, kas iegūti no iepriekšējā sadaļā raksturotajām metodēm, atzišanas procesā ir jādokumentē. Dokumentācija ne tikai padara novērtēšanu iespējamu, bet var tikt uzskatīta par neatkarīgu atzišanas rezultātu, piemēram, atbalstot darba meklētājus. Svarīgākais izaicinājums ir izstrādāt dokumentēšanas metodes, kurām piemīt ticamība un likumība dažādos sektoros un iestādēs un kuras akceptētu darba vieta un izglītības sistēma. Dažādām mācīšanās vidēm ir dažādi kritēriji, tāpēc dažkārt ir grūti vienoties par līdzvērtīgām kompetencēm dažādās nozarēs.

5.3.1. Dzīves gājums (CV) un individuāls kompetenču ziņojums

Dzīves gājums (CV) ir visierastākais veids, kā dokumentēt individuālas zināšanas, prasmes un kompetences. Dzīves gājumu izmanto, piesakoties gan darbam, gan izglītības programmām, un tie ievērojami atšķiras dažādās valstīs un ekonomikas nozarēs. Dzīves gājums var būt skaidra deklarācija

vai ziņojums par kvalifikācijām un pieredzi, vai arī apzināt kompetences, kas ir radušās šo kvalifikāciju vai pieredzes rezultātā, kā tas ir dažās Europass CV sadaļās. Individuālie kompetenču ziņojumi var ietvert kompetenču sarakstu vai dzīves gājumu formātos, kas ietver strukturētas kompetenču sadaļas (skatīt Europass CV)⁸.

5.3.2. Trešo pušu ziņojumi

Trešo pušu ziņojumi neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanai var būt dažādu veidu. Tie var ietvert rekomendācijas (vai audio/video deklarācijas) no vadītājiem, darba devējiem un/vai kolēģiem un uzņēmuma izrakstītos sniegumu novērtējumus. Pēdējie ir diezgan bieži izplatīti, bet, kā minēts 4. nodaļā, ne vienmēr ir piemēroti izmantošanai ārpus uzņēmuma. Darbniekiem dažreiz ir grūti pierādīt patieso darba pieredzes līmeni, īpaši, ja viņu sniegums un tādējādi arī prasmes un kompetences pārsniedz formālās amata prasības. Darba devēju ziņojumi var palīdzēt dokumentēt reāli veiktos darba pienākumus.

5.3.3. Portfolio

Portfolio ir vissarežģītākā un visbiežāk izmantotā metode, lai dokumentētu pierādījumus atzīšanas nolūkā. Portfolio tiecas mazināt subjektivitāti, ieviešot dažādus instrumentus, lai iegūtu pierādījumus par kandidāta kompetencēm, un tajos var būt iekļauti trešo pušu veikti novērtējumi. Tie sniedz visaptverošu ieskatu izglītības guvēja sasniegumos un panākumos. Ir pierādījumi, ka pēdējā laikā portfolio kļūst arvien nozīmīgāki. Portfolio metode ir uz procesu orientēta, ar daudziem pierādījumiem, ka portfolio veidošanā ietvertais izvēles process veicina pašnovērtējumu un pievērš izglītības guvēju uzmanību kvalitātes kritērijiem. Dažas valstis, kas nodrošina nacionālas atzīšanas vadlīnijas, nevis tikai metodes, iesaka procesā iekļaut posmu, kurā trešā persona (piemēram, žūrija) novērtē portfolio saturu, nodrošinot lielāku tā pamatotību. Trešās puses veiktas novērtēšanas ieviešana tomēr neatrisina visas problēmas. Lai nodrošinātu trešo pušu novērtējuma konsekvenci un pārredzamību, ir jāsteno kvalitātes nodrošināšanas process, kā arī vienlīdzīga un taisnīga attieksme pret visiem kandidātiem atzīšanas procesa laikā.

Portfolio var iekļaut pierādījumus, kas ir iegūti ar dažādām metodēm vai to kopumu. Tiek uzskatīts, ka ar šo metodi saistītās pārdomas un savas mācīšanās izpēte nostiprina kandidātu iespējas iegūt darbu vai izvēlēties atbilstošu tālākizglītību. Portfolio var izstrādāt, lai palīdzētu nelabvēlīgā situācijā esošām grupām izkļūt no sociālas atstumtības un iegūt darbu. Portfolio izveide ir laikietilpīgs uzdevums no kandidāta puses, tomēr tā ir populāra metode, jo kandidātiem ir iespēja prezentēt savas kompetences elastīgā un autentiskā veidā. Portfolio novērtēšana bieži ir atkarīga no labas kandidāta prasmju dokumentācijas. Nedokumentētas vai slēptas, netveramas zināšanas ir grūtāk apzināt ar šīs metodes palīdzību; šis fakts ir jāņem vērā, izlemjot par to, kādus rīkus piemērot atzīšanas procesā. Portfolio metode var

⁸ Cedefop: *Europass dokumenti: curriculum vitae*: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae> [skatīts 11.11.2015].

būt sarežģīta, un tā būtu jāatbalsta ar atbilstošu informāciju un konsultācijām. Vislielākais risks, sagatavojot portfolio, ir nepareiza mērķu izvēle, ja kandidāts portfeli sagatavo patstāvīgi vai ar pārāk nelielu konsultanta starpniecību. Konsultanta palīdzība un pietiekams laiks pašizvērtēšanai ir svarīgi, lai šī metode būtu efektīva un taisnīga. Veicot pašnovērtējumu atbilstoši izglītības programmā noteiktajiem sasniedzamajiem rezultātiem, ir jābūt pieejamiem konsultanta pakalpojumiem, lai paskaidrotu teoriju un sekmētu pārnese no teorijas uz praksi.

6. NODAĻA

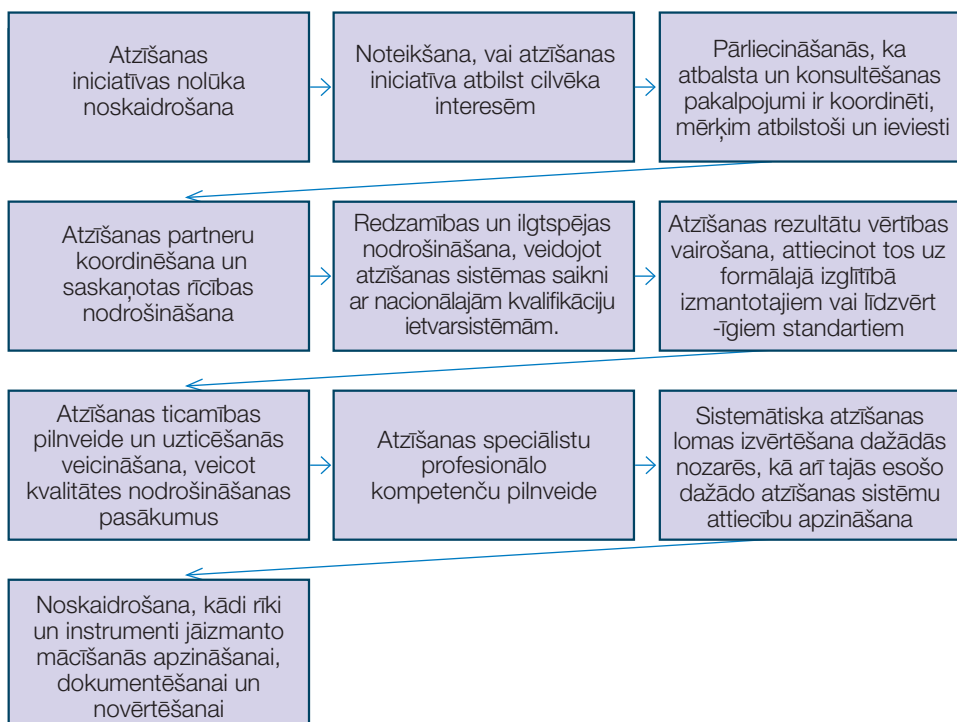
Nobeiguma piezīmes

Šīs vadlīnijas skaidri parāda, ka atzišanas sistēmas izstrāde un īstenošana balstās uz vairākiem savstarpēji saistītiem soļiem. Šo vadlīniju svarīgākā vēsts ir tāda, ka atzišana nozīmē to:

- kā padarīt redzamus neformālas un ikdienas mācīšanās rezultātus;
- kā neformālas un ikdienas mācīšanās rezultātiem piešķirt atbilstošu vērtību.

1. attēlā vienkāršā veidā attēlots, kā posmi līdz mācīšanās rezultātu atzišanai un vērtības piešķiršanai ir saistīti un atkarīgi viens no otra.

1. attēls. **Atzišanas izstrāde un īstenošana: atzišanas posmu savstarpējā saistība**



Avots: Autori

Lai gan visi šie posmi jāņem vērā nacionālo atzišanas sistēmu izveidē, iniciatīvas, kas ir saistītas ar kādu konkrētu nozari vai lietotāju grupām, var būt orientētas uz ierobežotāku jautājumu loku un atzišanas posmu skaitu. Kopā ar jautājumu sarakstiem, kas izstrādāti katram iepriekšminētajam posmam, mēs ceram, ka šīs Eiropas vadlīnijas noderēs gan politikas veidotājiem, gan īstenotājiem.

Saīsinājumi

CV	curriculum vitae jeb dzīves gājums
ECTS	Eiropas kredītpunktu pārneses sistēma
ECVET	Eiropas kredītpunktu sistēma profesionālās izglītības un apmācības jomā
EKI	Eiropas kvalifikāciju ietvarsistēma
IKT	informācijas un komunikācijas tehnoloģijas
MATK	masveida atvērtie tiešsaistes kursi
NKI	nacionālā kvalifikāciju ietvarsistēma
AIR	atvērtie izglītības resursi
MVU	mazi un vidēji lieli uzņēmumi
PIA	profesionālā izglītība un apmācība

Atsauces

[URL adreses skatītas 11.11.2015]

Cedefop (2014). Atzišanas izmantošana cilvēkresursu un karjeras attīstības nolūkos Luksemburga: Publikāciju Birojs. Cedefop uzzinas;No 96. <http://dx.doi.org/10.2801/47250>

Cedefop; Eiropas Komisija (2009). Eiropas vadlīnijas neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanai. Luksemburga: Publikāciju birojs. http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/553/4054_en.pdf

Eiropas Savienības Padome (2012). 2012.gada 20. decembra Padomes ieteikums neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanai. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, C 398, 22.12.2012, pp. 1-5. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>

Unesco; Mācīšanās sadraudzība (2011). Vadlīnijas atvērtajiem izglītības resursiem augstākajā izglītībā. Parīze: Unesco. <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002136/213605e.pdf>

Timekļa vietnes

Cedefop: Europass: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/home>

Cedefop: Europass dokumenti: curriculum vitae: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae>

Cedefop: Neformālās un ikdienas mācīšanās atzišana: Eiropas pārskats par atzišanu: 2014 update: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

Cedefop: Pasākumi un projekti: Neformālās un ikdienas mācīšanās atzišana <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-nonformal-and-informal-learning>

Londonas Tehnoloģijas un Inovācijas: Atvērtie izglītības resursi (OERs): <http://lti.lse.ac.uk/digital-and-information-literacy/OERs.php>

1. PIELIKUMS

Svarīgākie jautājumi par neformālās un ikdienas mācīšanās atzišanas izstrādi un ieviešanu

Svarīgākie jautājumi par atzišanas īstenošanu

- Vai ir noskaidrots konkrētās atzišanas iniciatīvas mērķis (2.1 punkts)?
- Vai šī atzišanas iniciatīva atbilst pilsoņu interesēm (2.2 punkts)?
- Vai ir veikti pasākumi, lai koordinētu un pilnveidotu informācijas un atbalsta sniegšanu (3.1 punkts)?
- Vai pastāv atzišanas partneru koordinācijas mehānisms, lai izvairītos no sadrumstalotības un nodrošinātu saskaņotu pieeju (3.2 punkts)?
- Vai atzišanas kārtība ir saskaņota ar nacionālajām kvalifikāciju ietvarstruktūrām (3.3 punkts) un kā tas ietekmē caurskatāmību un pieejamību?
- Vai atzišanas rezultāti atsaucas uz tādiem pašiem vai pielīdzināmiem standartiem kā formālajā izglītībā (3.4. punkts), un kā tas ietekmē šīs izglītības vērtību un mūsdienību?
- Vai atzišanas sistēmā ir ieviesti kvalitātes nodrošināšanas pasākumi (3.5 punkts) un kā tas ietekmē savstarpējo uzticēšanos un atzišanas ticamību?
- Kādis pasākumi ir veikti, lai uzlabotu atzišanas īstenošanu profesionālās kompetences (3.6 punkts)?
- Kāda ir atzišanas loma izglītības un apmācības sistēmā (4.1 punkts), darba tirgū (4.2 un 4.3 punkti) un brīvprātīgā darba sektorā (punkts 4.4)?

Svarīgākie jautājumi par atzišanas galvenajām iezīmēm

- vai atzišanas nolūks ir skaidri definēts un izklāstīts?
- vai atzišanas procesa posmi ir skaidri definēti un izklāstīti katram atzišanas kandidātam?

Svarīgākie jautājumi par apzināšanu

- kuras procedūras un rīki atbalsta apzināšanu?
- kā tiek apvienotas un līdzsvarotas standartizētas un uz sarunu balstītas apzināšanas pieejas?
- kā apzināšanas posmā tiek integrēta konsultāciju sniegšana?

Svarīgākie jautājumi par dokumentēšanu

- kādus kritērijus izmanto noteiktu pierādījumu iekļaušanai procesā?
- kādus formātus izmanto neformālās un ikdienas mācīšanās dokumentēšanai?
- kādā mērā esošie dokumentēšanas formāti veicina iegūto zināšanu, prasmju un kompetenču pārnēsamību?

Svarīgākie jautājumi par novērtēšanu

- vai novērtēšanas rīki ir pielāgoti konkrēta kandidāta vajadzībām un īpatnībām?
- kādā mērā novērtēšanas rīki ir izvēlēti pēc to ticamības un/vai pamatotības?
- kurš vērtēšanas kritērijs (standarts) tiek izmantots un cik tas ir piemērots, lai fiksētu individuālās atšķirības neformālās un ikdienas mācīšanās procesos?
- vai novērtēšanas apstākļi - kārtība, rīki un novērtēšanas standarti ir skaidri definēti un izklāstīti :
 - kandidātiem?
 - darba devējiem un izglītības iestādēm?

Svarīgākie jautājumi par sertificēšanu

- kā tiek nodrošināta izsniedzēj institūcijas/iestādes uzticamība?
- kādā mērā atzišanas rezultātus (portfolio, izglītības dokumentus u.c.) var izmantot mācīšanās turpināšanai vai darba uzsākšanai?

Svarīgākie jautājumi par kandidāta tiesībām un pienākumiem

- vai atzišanas procesa laikā kandidātu privātums un personas neaizskaramība ir pietiekami aizsargāts?
- vai ir ieviestas skaidras procedūras, lai garantētu konfidencialitāti?
- vai ir izstrādāti un tiek piemēroti ētiskie standarti?
- vai procesa rezultāti ir vienīgi kandidāta īpašumā?
- ja nē, kādas tam ir sekas?
- kādi pasākumi ir veikti, lai garantētu taisnīgu un vienlīdzīgu attieksmi?

Svarīgākie jautājumi par informāciju, atbalstu un konsultēšanu

- cik lielā mērā esošos karjeras atbalsta un konsultāciju pakalpojumus, piemēram, izglītībā, nodarbinātības un sociālajos dienestos, var izmantot, lai sniegtu informāciju un konsultācijas par atzišanu?
- kā var uzlabot esošo karjeras atbalsta pakalpojumu sadarbības tīklu, lai uzrunātu visas iespējamās atzišanas mērķa grupas?
- kāds koordinācijas mehānisms tiek izmantots, lai visi kandidāti saņemtu pakalpojumu savā dzīves, mācību un darba vietā?
- kā publiskā un privātā sektora ieinteresētās puses var sadarboties, lai piedāvātu labākas konsultācijas un informāciju par atzišanu?
- vai konsultanti sniedz informāciju par atzišanas izmaksām un ieguvumiem?

Svarīgākie jautājumi par atzišanas partneru koordinēšanu

- kāda ir pašreizējā atzišanas kārtība, un kāds ir tās juridiskais un politiskais pamats?
- kādi partneri ir iesaistīti?
- vai ir ieviesta viena vai vairākas tiesību sistēmas?
- kādi administratīvie procesi (saziņas un informācijas procedūras, rezultātu reģistrēšana un uzraudzība, kopīgi kvalitātes nodrošināšanas pasākumi) ir ieviesti?
- kā dažādu līmeņu partneri ir saistīti un sadarbojas cits ar citu?
- cik lielā mērā atzišana sasniedz cilvēkus viņu dzīves, darba un mācību vietā: kā koordinācija var uzlabot esošo situāciju?
- kas atbild par koordināciju reģionālā un pašvaldības līmenī?

Svarīgākie jautājumi par nacionālajām kvalifikāciju ietvarsistēmām

- vai (visi, tikai daži) atzišanas pasākumi tiek uzskatīti par nacionālo kvalifikāciju ietvarsistēmu integrētu daļu un pieņemamu veidu kvalifikācijas ieguvei?
- kāda ir nacionālo kvalifikāciju ietvarsistēmu saikne ar atzišanu?
- līdz kādai pakāpei atzišanu var izmantot, lai atvieglotu pāreju starp visu veidu un līmeņu kvalifikācijām nacionālajās kvalifikāciju ietvarsistēmās?
- vai atzišanas un kredītpunktu pārnese un uzkrāšanas sistēmas (ja pēdējās pastāv) ir savstarpēji saistītas?

Svarīgākie jautājumi par standartiem un mācīšanās rezultātiem

- vai kvalifikācijas, kas tiek piešķirtas pēc neformālās un ikdienas mācīšanās, atsaucas uz tiem pašiem vai līdzvērtīgiem standartiem, kurus izmanto formālā izglītībā?
- ja nē, kādus standartus izmanto un kāda ir to saistība ar formālajiem standartiem?
- vai standartu pamatā ir mācīšanās rezultāti?
- ja nē, uz kāda pamata tiks veikta atzišana?
- kas izstrādāja standartus, uz kādiem avotiem tie atsaucas (izglītības vai profesionāliem)?
- vai darbojas atgriezeniskās saites mehānismi, lai nodrošinātu atzišanā izmantoto standartu pārskatīšanu un atjaunošanu?

Svarīgākie jautājumi par atzišanas kvalitātes nodrošināšanu

- Vai atzišanas procesā tiek īstenoti skaidri formulēti un integrēti kvalitātes nodrošināšanas pasākumi? Ja jā:
 - vai šie pasākumi atspoguļo precīzi formulētu un saskaņotu kvalitātes stratēģiju?
 - kā kvalitātes stratēģija attiecas uz galvenajiem mērķiem, piemēram, procesa uzticamību, derīgumu un ticamību?
 - kas piedalījās kvalitātes stratēģijas definēšanā?
 - kas un kādā līmenī ir iesaistīts kvalitātes stratēģijas īstenošanā?

- Kā kvalitātes nodrošināšanas pasākumi ir sadalīti starp iekšējo un ārējo kvalitātes nodrošināšanu un kontroli?
- Vai procesi un rezultāti tiek uzraudzīti un vai ir ieviesta atgriezeniskās saites sistēma no lietotājiem/klientiem?

Svarīgākie jautājumi par atzišanas speciālistiem

- Kādas prasības ir jāizvirza:
 - Konsultantiem un atbalsta personālam?
 - Novērtētājiem?
 - Citiem speciālistiem, kas ir iesaistīti atzišanas procesā?
- Vai ir izveidota stratēģija šo speciālistu profesionālai izaugsmei?
- Vai atzišanas profesionāļu profesionālā izaugsme ir koordinēta starp dažādām nozarēm un programmām?
- Vai iespējams izveidot atzišanas speciālistu prakses kopienu, kas piedāvātu sadarbības tīklus un profesionālas izaugsmes iespējas?

Svarīgākie jautājumi par atzišanu izglītībā un apmācībā

- Vai atzišana tiek piedāvāta visā izglītības un apmācības sistēmā?
- Vai atzišanas pasākumi dažādās izglītības un apmācības sistēmas daļās ir izstrādāti, pamatojoties uz vienādiem vai atšķirīgiem principiem?
- Vai atzišanas pasākumi dažādās izglītības un apmācības sistēmas daļās veicina vienotu pieeju un sekmē pāreju starp izglītības pakāpēm, posmiem un veidiem?
- Vai atzišana un kredītpunktu pārneses iespējas ir savstarpēji saistītas?

Svarīgākie jautājumi par izglītības resursiem

- vai atzīstot ar atvērtajiem izglītības resursiem veiktas mācīšanās rezultātus, tiek izmantotas tādas pašas metodes kā atzīstot mācīšanās rezultātus, kas iegūti citādā veidā?
- kā atzišanas procesā tiek ņemti vērā iekšējie kredītpunkti (piemēram, žetoni)?

Svarīgākie jautājumi par novērtēšanu uzņēmumos

- Vai uzņēmumā veiktu kompetenču novērtēšanu var izmantot ārpus šī uzņēmuma?
- Līdz kādai pakāpei intensīvi sadarbības tīkli var veicināt turpmāku kompetenču novērtēšanas metožu un standartu attīstību?
- Kā kompetenču novērtēšanas metodes var kļūt pieejamākas maziem un vidēji lieliem uzņēmumiem?
- Kā kompetenču novērtēšanu uzņēmumos var padarīt pieejamāku plašākam darbinieku lokam?
- Vai atzišana publiskajā sektorā un kompetenču novērtēšana uzņēmumos var būt vairāk saistītas?

Svarīgākie jautājumi par prasmju auditu

- kāda prasmju apzināšanas un dokumentēšanas kārtība izveidota tiem, kas meklē nodarbinātības iespējas vai riskē zaudēt darbu?
- vai pastāvošās pieejas varētu būt labāk koordinētas?
- kā uzlabot publiskā un privātā sektora atzišanas partneru sadarbību?
- kādas ir labākās prasmju audita metodes; kā līdzsvarot nepieciešamību veikt sarunu un standartizētu testēšanu?
- kā prasmju audita rezultātus var padarīt redzamus un ticamus darba devējiem un citiem, kuri tos saņem?

Svarīgākie jautājumi par atzišanu brīvprātīgā darba sektorā

- kādas gadījumos atzišana jāierobežo līdz apzināšanai un dokumentēšanai, bet kādos gadījumos jāpiemēro novērtēšana un apkopojošā pieeja?
- kā atzišanas iniciatīvas brīvprātīgā darba jomā mijiedarbojas un stiprina atzišanas kārtību publiskajā sektorā, konkrēti izglītībā un apmācībā?
- kuri brīvprātīgā darba jomā izmantotie atzišanas standarti var papildināt formālās izglītības un apmācības sistēmas?
- kā brīvprātīgā darba sektors var nodrošināt esošo atzišanas rīku uzticamību un atzišanu?

Svarīgākie jautājumi par atzišanas rīkiem

- atzišanas procesa nolūks;
- novērtējamo zināšanu, prasmju un kompetenču „plašums”;
- mācīšanās ”dziļums”;
- cik pašreizējas vai nesenās ir zināšanas, prasmes un kompetences;
- vai novērtētājam ir pietiekami daudz informācijas sprieduma izstrādei; vai mācīšanās pierādījumi ir konkrētā kandidāta mācīšanās rezultāti.

Eiropas vadlīnijas neformālās un ikdienas mācīšanās atziņai

Eiropas vadlīnijas neformālās un ikdienas mācīšanās atziņai ir radītas cilvēkiem un iestādēm, kas ir atbildīgas par atzišanas pasākumu ieviešanu, attīstību, īstenošanu un darbību. Šo vadlīniju mērķis ir noskaidrot īstenošanas apstākļus, uzsvērt svarīgās izvēles, kas jāizdara ieinteresētajām personām dažādos procesa posmos.

2012. gada Padomes ieteikumā ir izteikts iedrošinājums dalībvalstīm ieviest atzišanas pasākumus līdz 2020. gadam. Šie pasākumi ļaus cilvēkiem paaugstināt to zināšanu, prasmju un kompetenču redzamību, kuras iegūtas ārpus formālās izglītības un apmācības: darbā, mājās vai veicot brīvprātīgo darbu.

Vadlīniju otrais izdevums ir divu gadu ilga procesa rezultāts, kurā bija iesaistītas daudzas ieinteresētās personas, kuras aktīvi piedalās atzišanas pasākumos Eiropas, valsts, un/vai nozares līmenī.

