



Nodarbinātības valsts aģentūra

NACIONĀLAIS  
ATTĪSTĪBAS  
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA

Eiropas Sociālais  
fonds

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

# IZVĒRTĒJUMS PAR PROFESIJĀM ATBILSTOŠO

## PRASMJU SARAKSTA IZVEIDI

### NODARBINĀTĪBAS VALSTS AĢENTŪRA

Iepirkums Nr. NVA 2016/25\_ESF

2017. GADA 26. JŪNIJĀ

RĪGA

Šo dokumentu ir izstrādājis SIA "Corporate Consulting" saskaņā ar 2017. gada 25.janvārī noslēgto līgumu "Īstermiņa darba tirgus prognozēšanas metodoloģijas pilnveide, tai skaitā papildināšana ar īstermiņa prognožu sagatavošanu prasmju griezumā un vadlīniju izstrāde metodoloģijas lietotājiem" Līguma Nr. Nr. NVA 2016/25\_ESF/1.1-11.6/2 ESF projekta "Darba tirgus prognozēšanas sistēmas pilnveide", Nr. 7.1.2/16I/001, ietvaros.

Pieļaujama dokumentā iekļautās informācijas citēšana un izmantošana atvasinātu darbu veidošanai, iekļaujot atsauci uz šo dokumentu.

**Dokumenta autori:**

Edgars Kasalis - Vadošais pētnieks

Sandra Jēkabsons - Eksperte darba tirgus jautājumos

Elīna Ozoliņa - Eksperte ar pieredzi padziļināto interviju veikšanā

Līna Dzene - Eksperte izglītības jomā ar pieredzi fokusgrupu vadīšanā

Jānis Briedis - Eksperts ar pieredzi padziļināto interviju veikšanā

Ivars Solovjovs - Projekta vadītājs

Kārlis Purmalis - Vadošais pētnieks

Kristiāna Ķeire - Projekta asistente

Kontaktpersona:

Ivars Solovjovs

SIA "Corporate Consulting"

Pērnavas iela 434-9

Rīga, LV-1009

Tālr: 67074762

Fakss: (+371) 67 84 77 61

E-pasts: [ivars.solovjovs@cconsulting.lv](mailto:ivars.solovjovs@cconsulting.lv)

Izmaiņu lapa

<b>Datums</b>	<b>Versija</b>	<b>Apraksts</b>
25.04.2017	1.0.	Nodevuma Projekts iesniegts NVA
22.05.2017	1.1.	Nodevums ar labojumiem un papildinājumiem pēc NVA komentāriem
26.06.2017	1.2.	Nodevums ar labojumiem un papildinājumiem pēc Uzraudzības padomes komentāriem

## SATURA RĀDĪTĀJS

<b>1. Ievads .....</b>	<b>5</b>
1.1. Nolūks .....	5
1.2. Definīcijas un saīsinājumi.....	5
1.3. Saistība ar citiem dokumentiem .....	7
<b>2. Pieeja prasmju analīzei .....</b>	<b>8</b>
2.1. Prasmju jēdziens un klasifikācija.....	8
2.2. Prasmju novērtēšanas un prognozēšanas pieeju analīze (ārvalstu pieredzes apkopojums).....	13
2.2.1. <i>Prasmju modeļi</i> .....	14
2.2.2. <i>Lielbritānijas un Īrijas prasmju pieprasījuma novērtējums</i> .....	23
2.2.3. <i>Sektoru prasmju padomes</i> .....	26
2.3. Izvērtējums par profesiju atsevišķām grupām, kurām jānosaka prasmes	29
2.4. Prasmju kopu matricas izveides metodoloģija.....	31
2.5. Primārās datu ieguves instrumentārija apraksts .....	38
2.5.1. <i>Interviju un diskusiju skaits</i> .....	38
2.5.2. <i>Dalībnieku rekrutācijas kritēriji</i> .....	41
2.5.3. <i>Vadlīniju galvenie jautājumi</i> .....	43
<b>3. Sagaidāmie rezultāti un to pielietojums NVA darbā .....</b>	<b>49</b>
<b>4. Galvenās atziņas un pieņēmumi prasmju matricas izveidei.....</b>	<b>53</b>
<b>Pielikumi .....</b>	<b>56</b>

# 1. IEVADS

## 1.1. Nolūks

Izvērtējums par profesijām atbilstošu prasmju saraksta izveidi ir iepirkuma "Īstermiņa darba tirgus prognozēšanas metodoloģijas pilnveide, tai skaitā papildināšana ar īstermiņa prognožu sagatavošanu prasmju griezumā un vadlīniju izstrāde metodoloģijas lietotājiem", ESF projekta „Darba tirgus prognozēšanas sistēmas pilnveide”, ietvaros projekta 3.posma nodevums. Izvērtējuma par profesiju grupām atbilstoša prasmju saraksta izveidi rezultātā tika apzinātas profesiju grupas un tām atbilstošās prasmes, kā arī identificētas profesiju grupas, kurām prasmes nav definētas un sagatavots metodoloģiskais ietvars profesijām atbilstošu prasmju saraksta izveidei atbilstošām profesiju grupām, apvienojot dažādus prasmju klasifikāciju modeļus.

## 1.2. Definīcijas un saīsinājumi

Saīsinājums, termins	Skaidrojums
ASV	Amerikas Savienotās Valstis
BNI	Bruto nacionālais ienākums
CEDEFOP	Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs
EK	Eiropas Komisija
EKI	Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūra- kopēja Eiropas atsauces sistēma, kas sasaista valstu kvalifikācijas sistēmas un darbojas kā instruments dažādās Eiropas valstīs un sistēmās iegūtu kvalifikāciju salīdzināšanai un skaidrošanai <sup>1</sup>
ES	Eiropas Savienība
ESCO	Eiropas Prasmju, Kompetenču, Kvalifikāciju un Profesiju klasifikācija
IKP	Iekšzemes kopprodukts
ILO	Starptautiskā darba organizācija (SDO)
IT	Informāciju tehnoloģijas
Kvalifikācija	Personas pieredze un zināšanas kādā jomā <sup>2</sup>
LKI	Latvijas kvalifikāciju ietvarstruktūra
NEP	Nozaru ekspertu padomes

<sup>1</sup> Terminoloģija Eiropas kvalifikāciju ievadstruktūras un Latvijas kvalifikāciju ievadstruktūras kontekstā, Pētījuma ziņojums, AIC, Rīga, 2016.gads, 31.lpp.

<sup>2</sup> Terminoloģija Eiropas kvalifikāciju ievadstruktūras un Latvijas kvalifikāciju ievadstruktūras kontekstā, Pētījuma ziņojums, AIC, Rīga, 2016.gads, 27.lpp.

Saīsinājums, termins	Skaidrojums
OECD	Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (ESAO)
Pamatprasmes	Māka veikt mūsdienīgai dzīvei, darbam un turpmākām mācībām nepieciešamās darbības atbilstoši konkrētām prasībām (piemēram, prasme klausīties, runāt, lasīt, rakstīt, rēķināt, lietot digitālās tehnoloģijas) <sup>3</sup>
Prasmes	Īpašas dotības, kas iegūtas apmācībās vai praksē un kas ir noderīgas darbam <sup>4</sup> . Māka veikt kādu darbību atbilstoši nepieciešamajai kvalitātei un apjomam <sup>5</sup> .
Prasmju kopa	Profesiju grupai raksturīgāko prasmju kopums, kas nepieciešams profesionālo uzdevumu izpildei (piemēram, profesiju standartā vai profesiju klasifikatorā noteikto profesionālo uzdevumu izpildei)
Prasmju kopu matrica	Rīks MS Excel tabulas formātā, kurā sakārtotas prasmju kopas atbilstoši profesiju grupām pa līmeņiem un ar svariem, raksturojot katras prasmju kopas svarīgumu, prasmju kopu īstermiņa pieprasījuma prognožu izstrādāšanai.
Profesija	Kvalificēta nodarbošanās/nodarbošanās veids (amats, arods, specialitāte), kurā darbiniekam nepieciešama noteikta izglītība, zināšanas, pieredze, prasmes un iemaņas <sup>6</sup>
Profesiju grupu līmeņi	Atbilstoši ISCO 08 klasifikatoram: atsevišķas grupas (4 zīmes), mazās grupas (3 zīmes), apakšgrupas (2 zīmes), pamatgrupas (1 zīme)
Profesiju klasifikators	Sistematizēts profesiju (arodu, amatu, specialitāšu) saraksts, kas veidots, lai nodrošinātu starptautiskai praksei atbilstošu darbaspēka uzskaiti un salīdzināšanu <sup>7</sup>
Profesijas standarts	Nosaka profesijai atbilstošos profesionālās darbības pienākumus un uzdevumus, to izpildei nepieciešamās vispārējās un profesionālās zināšanas, prasmes un kompetences <sup>8</sup> . Teorētiskā un praktiskā sagatavotība, kas dod iespēju veikt noteiktai sarežģītības un atbildības pakāpei atbilstošu darbu <sup>9</sup> .
Profesionālā kvalifikācija	Noteiktai profesijai atbilstošas izglītības un profesionālās meistarības dokumentāri apstiprināts novērtējums <sup>10</sup>

<sup>3</sup> Terminoloģija Eiropas kvalifikāciju ievadstruktūras un Latvijas kvalifikāciju ievadstruktūras kontekstā, Pētījuma ziņojums, AIC, Rīga, 2016.gads, 17.lpp.

<sup>4</sup> Cambridge Business English Dictionary, Cambridge University Press 2011, 783.lpp.

<sup>5</sup> Terminoloģija Eiropas kvalifikāciju ievadstruktūras un Latvijas kvalifikāciju ievadstruktūras kontekstā, Pētījuma ziņojums, AIC, Rīga, 2016.gads, 17.lpp.

<sup>6</sup> LR Labklājības ministrija, pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/80>

<sup>7</sup> LR Labklājības ministrija, pieejams: [http://www.lm.gov.lv/upload/darba\\_devejiem/2/mk\\_noteikumi\\_nr.461.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/darba_devejiem/2/mk_noteikumi_nr.461.pdf)

<sup>8</sup> Terminoloģija Eiropas kvalifikāciju ievadstruktūras un Latvijas kvalifikāciju ievadstruktūras kontekstā, Pētījuma ziņojums, AIC, Rīga, 2016.gads, 21.lpp.

<sup>9</sup> LR Labklājības ministrija, pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/80>

<sup>10</sup> Nacionālā izglītības iespēju datubāze, pieejams: <http://www.niid.lv/node/372>

Saīsinājums, termins	Skaidrojums
Transversālās caurviju prasmes	jeb Prasmes, kuras tiek apgūtas secīgi un papildinātas dažādās mācību situācijās, priekšmetos un kursos izglītības iestādē un/vai brīvajā laikā <sup>11</sup>
VID	Valsts ieņēmumu dienests

### 1.3. Saistība ar citiem dokumentiem

Nr.p.k.	Dokumenta nosaukums	Datums
1.	Līgums Nr. NVA 2016/25_ESF/1.1-11.6/2 "Īstermiņa darba tirgus prognozēšanas metodoloģijas pilnveide, tai skaitā papildināšana ar īstermiņa prognožu sagatavošanu prasmju griezumā un vadlīniju izstrāde metodoloģijas lietotājiem"	25.01.2017.

<sup>11</sup> Terminoloģija Eiropas kvalifikāciju ievadstruktūras un Latvijas kvalifikāciju ievadstruktūras kontekstā, Pētījuma ziņojums, AIC, Rīga, 2016.gads, 17.lpp.

## 2. PIEEJA PRASMJU ANALĪZEI

### 2.1. Prasmju jēdziens un klasifikācija

Mūsdienās profesionālo grupu robežas aizvien vairāk izplūst, tās ir mazāk standartizētas un neviendabīgākas nekā agrāk. Konkrētam darbam nepieciešamās prasmes ārkārtīgi atšķiras pat vienas profesijas ietvaros. Viena un tā pati profesija bieži ir saistīta ar darbiem, kas atšķiras darba vides, darbavietas lieluma, izmantoto rīku un materiālu, kā arī gala produkta ziņā, tāpēc svarīgi ir izprast katra indivīda prasmju kopumu un to, kādas prasmes nepieciešamas katrā darbā. Prasmes ir noteicošais faktors valsts ekonomiskai attīstībai un sabiedrības labklājībai. Darbiniekiem (darba ņēmējiem) prasmes ļauj ātrāk pielāgoties darba tirgus dinamiskajām izmaiņām, nodrošinot nodarbinātību, piekļuvi ienākumiem, sociālajām garantijām un mobilitāti, uzņēmumiem (darba devējiem) prasmes ir galvenā produktivitātes, konkurētspējas un inovācijas kapacitātes komponente, bet sabiedrībai kopumā prasmju attīstība nodrošina augstāku dzīves kvalitāti, labākus sabiedriskos pakalpojumus, aktivāku un atvērtāku sabiedrību<sup>12</sup>.

**Prasmes** ir īpašas dotības, kas iegūtas apmācībās vai praksē un kas ir noderīgas darbam<sup>13</sup>. Akadēmiskās informācijas centrs ar prasmēm saprot māku veikt kādu darbību atbilstoši nepieciešamajai kvalitātei un apjomam<sup>14</sup>. Tās ietver spējas apgūt, atjaunot un paplašināt teorētiskās zināšanas un spējas, radoši tās izmantot praksē darba uzdevumu izpildē. Tādējādi ar prasmēm saprot spējas sistemātiski un ilgstoši veikt kompleksas aktivitātes vai darba uzdevumus, kas sevī iekļauj idejas (kognitīvās prasmes), lietas (tehniskās prasmes) un/vai cilvēkus (starppersonālās prasmes). No **pieprasījuma puses** prasmes nosaka darba tirgus ar tajā pieprasītām profesijām. Atsevišķas prasmes, vai atsevišķas profesijas raksturojošais nepieciešamo prasmju kopums, un to līmenis var būt kopīgs vairākām profesijām.

No **piedāvājuma puses** prasmes tiek veidotas izglītības sistēmas ietvaros vai tieši darba tirgū. Kā prasmju raksturojošs lielums no piedāvājuma puses visbiežāk tiek izmantots formālais izglītības līmenis, pieņemot, ka nepiemērotas kvalitātes kandidāti nevar izpildīt noteiktas prasības, lai sekmīgi pabeigtu izglītības programmu.

Tomēr formālā izglītības līmeņa izmantošana prasmju kopuma izvērtēšanā dod tikai nosacītu priekšstatu par darba devēja pieprasījumam atbilstošām prasmēm. Mūsdienās darba tirgū ir pieprasījums pēc elastīgiem un kompetentiem darbiniekiem, kuri gatavi vienlaicīgi veikt vairāku

<sup>12</sup> Anticipating and matching demand and supply of skills in ETF partner countries, ETF Position Paper, ETF, 2012, 4.lpp.

<sup>13</sup> Cambridge Business English Dictionary, Cambridge University Press 2011, 783.lpp.

<sup>14</sup> Terminoloģija Eiropas kvalifikāciju ievadstruktūras un Latvijas kvalifikāciju ievadstruktūras kontekstā, Pētījuma ziņojums, AIC, Rīga, 2016.gads, 17.lpp.



amatu pienākumus, kuriem papildus profesijas specifiskajām nepieciešamajām zināšanām un prasmēm piemīt dažādas pamatprasmes, piemēram, svešvalodu prasme, datorprasmes, kā arī labas sociālās u.c. transversālās jeb caurviju prasmes<sup>15</sup> (saskarsmes, komunikācijas, prezentācijas, sarunu vadīšanas un tml.).

Pastāv dažādas pieejas prasmju klasifikācijai. Prasmes var būt **vispārējās** (piemēram, lasīt un rakstīt prasme) vai vairāk vai mazāk **specifiskas**, piemērotas konkrētu darbu veikšanai. Vispārējās prasmes var klasificēt sekojoši<sup>16</sup>:

- komunikācijas prasmes, iekļaujot svešvalodu zināšanas – runāt, klausīties, rakstīt un lasītprasme,
- kvantitatīvā domāšanas prasme,
- personiskas prasmes – motivācija, prasme mācīties, pašdisciplīna,
- savstarpējas prasmes – komandas darbs,
- citas – informācijas un komunikāciju tehnoloģiju viegla apgūšana un lietošana, problēmu risināšanas spējas, fiziskās īpašības u.c.

Eiropas Prasmju, Kompetenču, Kvalifikāciju un Profesiju klasifikācija (ESCO) izdala ar darbu saistītās prasmes un transversālās jeb caurviju prasmes<sup>17</sup>. Ar darbu saistītās prasmes parasti ir specializētas un atšķirīgas atkarībā no konkrētās tautsaimniecības nozares, nodarbošanās veida un profesiju grupas. Šobrīd ESCO klasifikācijas sistēmā ir izdalītas 25 detalizētas prasmju / kompetenču grupas: veselība, matemātika un statistika, skaitļošana, vides aizsardzība, arhitektūra un būvniecība, veterinārija u.c.<sup>18</sup>. Katrai grupai ir pakārtotas profesijas un tām atbilstošas prasmes. Tas ļauj veidot profesiju profilus, parādot saiknes starp profesijām, prasmēm, kompetencēm un kvalifikācijām. Transversālās prasmes ir kopīgas daudzām profesiju grupām un izmantojamas dažādās jomās (piemēram, strādāt komandā, radīt jaunas idejas un tml.). Transversālās jeb caurviju prasmes sīkāk tiek iedalītas 5 grupās<sup>19</sup>:

- sociālās prasmes un kompetences;
- domāšanas prasmes un kompetences;
- valodas un komunikācijas prasmes;
- zināšanu piemērošanas prasmes;

---

<sup>15</sup> Tulkojums no: Terminoloģija Eiropas kvalifikāciju ievadstruktūras un Latvijas kvalifikāciju ievadstruktūras kontekstā, Pētījuma ziņojums, AIC, Rīga, 2016.gads, 17.lpp.

<sup>16</sup> "Nākotnē stratēģiski pieprasītākās prasmes Latvijā", Pētījums, Prrojektu un kvalitātes vadība, Rīga, 2013, 26.lpp.

<sup>17</sup> Eiropas Komisija, ESCO, pieejams: <https://ec.europa.eu/esco/portal/browse?type=Skill>

<sup>18</sup> Eiropas Komisija, ESCO, pieejams: <http://data.europa.eu/esco/skill/14262>

<sup>19</sup> Eiropas Komisija, ESCO, pieejams: <http://data.europa.eu/esco/skill/18557>

- attieksmes un vērtības darbā.

Tomēr jāatzīmē, ka ESCO portāls savu darbību uzsācis tikai 2013.gada beigās un šobrīd tas ir izstrādes stadijā.

CEDEFOP savos pētījumos<sup>20</sup> izdala 3 prasmju grupas: fundamentālās prasmes (lasītprasme, prasme rēķināt, svešvalodu prasme, datorprasmes), transversālās jeb caurviju prasmes (t.sk. prasmes strādāt komandā, komunikācijas prasmes, problēmu risināšanas prasmes, mācīšanas (*learning*) prasmes) un tehniskās prasmes. Detalizēta informācija par CEDEFOP prasmju klasifikāciju apskatāmas 2.2.1.1.nodaļā (sk. 1. tabulu). Savukārt ASV Darba, nodarbinātības un apmācības administrācijas departamenta definētās prasmes analizētas 2.2.1.3. nodaļā.

Prasmes var arī grupēt pēc veicamo uzdevumu veida – prasmes ikdienas uzdevumu (rutīnas darbu) veikšanai, fizisku uzdevumu veikšanai vai abstraktu uzdevumu veikšanai.

ISCO (International Standard Classification of Occupations) prasmes iedala 4 līmeņos<sup>21</sup>:

- **1. prasmju līmenis** - lielākoties iekļauj vienkāršas fiziskas vai rutīnas darbības, procesā izmantojot dažādus, vienkāršus rīkus;
- **2. prasmju līmenis** - šis prasmju līmenis iekļauj spējas izprast un apzināt dažādus tekstus, instrukcijas, veikt ikdienas aprēķinus, gatavot pārskatus un ierakstus par izdarīto, kā arī efektīvi komunicēt un, nepieciešamības gadījumā, vadīt mehāniskos transportlīdzekļus un/vai iekārtas;
- **3. prasmju līmenis** - spējas veikt kompleksus aprēķinus, izprast un gatavot detalizētus tekstus un pārskatus, plānot darbību gaitu un pārraudzīt to izpildi un kontrolēt darbiniekus;
- **4. prasmju līmenis** - padziļinātas zināšanas attiecīgajā nozarē, attīstītas problēmsituāciju risināšanas un lēmumu pieņemšanas spējas, attīstītas komunikācijas spējas, prast komunikācijai izmantot dažādus informācijas medijus.

OECD pētījumos par pieaugušo prasmēm prasmes iedala 2 grupās: izzināšanas un darba vietā nepieciešamās prasmes<sup>22</sup>. Izzināšanas prasmes ietver prasmes mācīties šī vārda plašākā nozīmē un tās var tikt pilnveidotas visā cilvēka dzīves laikā. Vērtējot pieaugušo prasmes tiek analizētas galvenās informācijas analīzes prasmes - rakstpratība, rēķināšanas prasme un problēmu risināšanas prasme tehnoloģiski piesātinātā vidē ar tehnoloģisko instrumentu īpatsvaru<sup>23</sup>.

---

<sup>20</sup> Cedefop ESJ survey

<sup>21</sup> [International Standard Classification of Occupations: ISCO-08, Volume 1, International Labour Office, Geneva, ILO, 2012, 11.lpp.](#)

<sup>22</sup> OECD, [Survey of Adult Skills \(PIAAC\)](#), pieejams: <http://www.oecd.org/skills/piaac/>

<sup>23</sup> The Survey of Adult Skills, Reader's Companion, Second Edition, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris. 2016, pieejams: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264258075-en>

OECD 2017. gada prasmju pārskatā ir uzsvērts, ka prasmes var palīdzēt valstīm integrēties globālajos tirgos un specializēties tehnoloģiski augstāk attīstītajās nozarēs<sup>24</sup>. Lai specializētos tehnoloģiski attīstītajās nozarēs, valstīm nepieciešami:

- darbinieki ar labām sociālajām un emocionālajām (piemēram, vadības, komunikācijas, pašorganizācijas) prasmēm, kas papildina kognitīvās prasmes;
- darbinieki ar kvalifikācijām, kas uzticami atspoguļo viņu spējas, jo daudzām tehnoloģiski attīstītām nozarēm nepieciešami darbinieki sarežģītu uzdevumu kopumu izpildei.

OECD uzsver, ka valstīm ir jāiegulda prasmēs ne tikai tāpēc, lai palīdzētu cilvēkiem iekļūt darba tirgū un pasargātu viņus no darba zaudēšanas riska un zemas darba kvalitātes, bet arī lai paaugstinātu starptautisko konkurētspēju un ekonomisko progresu savstarpēji saistītajā pasaulē.

OECD prasmju attīstības stratēģija nodrošina stratēģisku pieeju prasmju politikai, lai veicinātu labākas prasmes, labākas darba vietas un labāku dzīvi<sup>25</sup>. Tās mērķis ir stiprināt valstu prasmju sistēmas, saskaņoti attīstot, aktivizējot un efektīvi izmantojot prasmes, lai veicinātu ekonomisko labklājību un sociālo kohēziju, liekot lielu uzsvaru uz "nodarbinātību visā dzīves laikā". OECD prasmju attīstības stratēģija fokusējas uz:

- palīdzību attīstīt nacionālās stratēģijas;
- apsekojumu un to analīzes veikšanu dažādās valstīs, nosakot prasmju vajadzības, veicot tematiskas analīzes par esošo prasmju un darba tirgus vajadzību atbilstību;
- politiku atbilstību prasmju vajadzību dinamiskajām izmaiņām.

Tāpat OECD uztur starptautisku datu bāzi par nodarbinātību un prasmju indikatoriem (WISE)<sup>26</sup>. Tā ir veidota sadarbībā ar citām starptautiskām organizācijām un iekļauj informāciju par 214 pasaules valstīm. WISE datubāze sniedz statistikas pārskatu par prasmju attīstību kopš 1990.gada līdz mūsdienām un satur 64 indikatorus, kas ir sadalīti 5 grupās<sup>27</sup>:

- konteksta faktori (IKP, BNI uz 1 iedzīvotāju, nodarbinātības sadalījums pa sektoriem u.c.);
- prasmju apgušana (pieaugušo izglītības sasniegumi, jauniešu un pieaugušo lasītprasmes līmenis u.c.);
- prasmju prasības (nodarbinātības sadalījums pēc izglītības līmeņa un profesijas, pašnodarbinātības sastopamība u.c.);
- prasmju nesakrītība (prasmju piedāvājuma/pieprasījuma atbilstība);

---

<sup>24</sup> OECD Skills Outlook 2017, Skills and Global Value Chains, OECD Publishing, pieejams: [http://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-outlook-2017\\_9789264273351-en](http://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-outlook-2017_9789264273351-en)

<sup>25</sup> OEDC Skills Strategy, pieejams: <http://skills.oecd.org>

<sup>26</sup> World Indicators of Skills for Employment database, pieejams: <http://www.oecd.org/employment/skills-for-employment-indicators.htm>

<sup>27</sup> Skills for Employment Indicators, pieejams: <http://www.oecd.org/els/emp/WISE-indicators.pdf>

- ekonomiskie un sociālie rezultāti (IKP pieaugums, produktivitāte u.c.).

Citos pētījumos tiek uzsvērts, ka nepieciešamo profesionālo prasmju kopums ir atkarīgs no ieņemamā amata pozīcijas, izglītības, akadēmiskā grāda un darbības sfēras, tomēr pastāv vairākas nepieciešamās pamata prasmes, neatkarīgi no darbības sfēras un darba aprakstiem. Pie tām pieder<sup>28</sup>: **Komunikācijas prasmes.** Būt prasmīgam komunikatoram ir svarīgi ikvienā darbā un vienmēr būs nozīmīgs faktors darba un personīgajā dzīvē. Pie labām komunikācijas prasmēm var pieskaitīt ķermeņa valodu, pašapziņu, saprotošu attieksmi pret citiem u.t.t. Pie šādām prasmēm pieder arī prasme klausīties, spēja skaidri un saprotami izteikties un rakstīt, neverbālā komunikācija, spēja būt pozitīvam un pacietīgam, respektēt citu viedokļus un domas, pārliecinātība par saviem uzskatiem, veidot abpusēju kontaktu ar sarunas partneri.

**Prasmes pieņemt lēmumus.** Iemācīties un attīstīt prasmes pieņemt lēmumus iespējams visas dzīves laikā. Šādas prasmes nodrošina spējas definēt problēmas un saskatīt iespējas, spējas uztvert, analizēt un sintezēt informāciju, definēt alternatīvus risinājumus, izvēlēties noteiktus kritērijus un izvērtēt alternatīvus risinājumus, kā arī spēja aktīvi rīkoties un kontrolēt pieņemto lēmumu izpildi.

**Līderības prasmes.** Efektīvas līderības prasmes ir daudzu spēju kopums, kas personai dod prasmes vadīt, motivēt, ierosināt un radīt. Līderības prasmes izpaužas analītiskā domāšanā, radošumā, organizatoriskās spējās, spējās panākt vienošanos u.c.

**Organizatoriskās prasmes.** Augsts profesionālisms pieprasa spējas būt organizētam rīcībā, iekļauties vispārējās plānošanas un organizācijas sistēmā, koordinēt pieejamos resursus un ievērot dažādus laika ierobežojumus.

**Laika vadības prasmes,** kas arī ir daļa no organizatoriskām prasmēm. Pie šādām prasmēm pieskaita prasmes uzstādīt mērķus un izvirzīt uzdevumus, sadalīt tos prioritātēs, noteikt izpildes laika grafikus un sarakstus, izmantot dažādus rīkus to izpildes kontrolē.

**Prasmes būt elastīgam.** Šādas prasmes ļauj veiksmīgi pielāgoties situācijas un vides izmaiņām. Prasmju būtība ir kā iespējami veiksmīgāk piemēroties jaunajai situācijai un izmantot notiekošās izmaiņas.

**Stresa kontroles prasmes.** Labs profesionālis nepieļauj dažādām stresa situācijām ietekmēt tā darbu un pienākumu izpildi, arī attiecībā pret kolēģiem.

Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūrā (EKI), kam ir piesaistīta 2011.gadā izveidotā Latvijas kvalifikāciju ietvarstruktūra (LKI), prasmes apraksta kā kognitīvas (loģiskās, intuitīvās un radošās domāšanas izmantošana) vai praktiskas (ietverot roku veiklību un metožu, materiālu, darba rīku un instrumentu

---

<sup>28</sup> University of Kent, The UK's European University, Careers and Employability Service, pieejams: <https://www.kent.ac.uk/ces/student/skills.html>

izmantošanu) un iedala tās 8 līmeņos<sup>29</sup> (skat.1.pielikumu). EKI tiek izdalītas dažādas pamatprasmes, ar ko saprot māku veikt mūsdienīgai dzīvei, darbam un turpmākām mācībām nepieciešamās darbības atbilstoši konkrētām prasībām (piemēram, prasme klausīties, runāt, lasīt, rakstīt, rēķināt, lietot digitālās tehnoloģijas), kā arī transversālās jeb caurviju prasmes, kuras tiek apgūtas secīgi un papildinātas dažādās mācību situācijās, priekšmetos unursos izglītības iestādē un/vai brīvajā laikā<sup>30</sup>. Apkopojot pieejamo informāciju par dažādām prasmju klasifikācijas sistēmām, tika secināts, nepastāv vienota pieeja prasmju klasifikācijā, jo to nosaka gan izglītības sistēmu atšķirības, gan darba tirgus specifika, tomēr gan CEDEFOP, gan OECD, gan ESCO, gan EKI prasmes tiek grupētas vispārējās jeb pamatprasmēs (kas iekļauj tādas prasmes kā lasīšana, rakstīšana, rēķināšana, datorprasmes, valodu zināšanas), kā arī transversālajās jeb caurviju un tehniskajās vai ar darbu saistītajās prasmēs (skat.2.pielikumu).

## **2.2. Prasmju novērtēšanas un prognozēšanas pieeju analīze (ārvalstu pieredzes apkopojums)**

Iepazīstoties ar ārvalstu pieredzi prasmju saraksta izstrādē, tika aplūkoti un salīdzināti dažādi pētījumi par prasmju novērtēšanu un prasmju pieprasījuma prognozēšanu pasaules valstīs, kur ir attīstīta darba tirgus prognozēšanas sistēma-ASV, Lielbritānijā, Īrijā. Tāpat tika apskatītas Sektoru prasmju padomes un to funkcijas dažādās valstīs, kā arī ES iniciatīvas prasmju un kompetenču izpratnei, Eiropas Komisijas (EK) un CEDEFOP izveidotais portāls Prasmju Panorāma (*Skills Panorama*), kurā apkopoti dati par prasmju tendencēm profesijās un nozarēs nacionālajā un kopējā Eiropas Savienības (ES) līmenī. Analīzes rezultātā tika secināts, ka darba tirgus nav homogēns un vajadzīgās prasmes var būtiski atšķirties dažādās valstīs un ekonomikas sektoros, atkarībā no veicamajām aktivitātēm un izmantojamajām tehnoloģijām. Tomēr pastāv vairākas pamata prasmes, kas nepieciešamas visiem darbiniekiem, neatkarīgi no vietas, darbības sfēras un darba aprakstiem (komunikācijas prasmes, prasme sadarboties un strādāt komandā, elastīgums un tml.). Katra sektora attīstība perspektīvā atkarīga no tirgus atvērtības un prasmīga darba spēka pieejamības. Ekonomikas dalīšana sektoros izgājusi noteiktu evolūciju un turpina attīstīties. Ekonomikas sektori tiek veidoti atbilstoši konkrētas valsts ekonomikas attīstības īpatnībām un pārstāv vai nu atsevišķas nozares vai radniecīgu nozaru apvienojumu. Atkarībā no valstu īpatnībām un attīstības līmeņa darba tirgus dalīšana sektoros ir atšķirīga. Apvienoto Nāciju organizācija atbalsta tās sadalījumu 21 atšķirīgā ekonomiskā aktivitātē ar

---

<sup>29</sup> Eiropas parlamenta un padomes ieteikums (2008. gada 23. aprīlis) par Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras izveidošanu mūžizglītībai (Dokuments attiecas uz EEZ) (2008/C 111/01), Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis 6.5.2008.

<sup>30</sup> Terminoloģija Eiropas kvalifikāciju ievadstruktūras un Latvijas kvalifikāciju ievadstruktūras kontekstā, Pētījuma ziņojums, AIC, Rīga, 2016.gads

katras dalījumu trīs apakš līmeņos. Eiropas Komisija darba tirgu sadalījusi 42 sektoros, katrā ar sociālā dialoga komitejām, kurās ietilpst sociālie partneri, darba devēji un arodbiedrības.

## 2.2.1. Prasmju modeļi

### 2.2.1.1. Eiropas Savienības iniciatīvas prasmju un kompetenču izpratnei un savstarpējai sapratnei starp dalībvalstīm

Kā nozīmīgs informācijas un metodoloģijas avots dotā projekta izstrādē izmantojams Jauno prasmju saraksts Eiropai (New Skills Agenda for Europa<sup>31</sup>). Šīs iniciatīvas ietvaros veicamās aktivitātes saistās ar "pareizu apmācību pareizām prasmēm un pareizu institucionālo atbalstu visiem cilvēkiem Eiropas Savienībā. Šīs iniciatīvas mērķis – labāk izmantot pieejamās prasmes, nodrošināt cilvēkus ar iespēju apgūt jaunas prasmes, kuras pieprasa darba tirgus, palīdzēt atrast kvalitatīvu darbu un uzlabot cilvēku dzīves kvalitāti. Mērķa sasniegšanai Eiropas komisija aicina dalībvalstis, sociālos partnerus, industriju pārstāvjus un citas ieinteresētās puses veikt aktivitātes, lai:

- uzlabotu esošo prasmju kvalitāti un atbilstīgu prasmju veidošanos darba tirgus dinamiskā attīstības procesā,
- padarītu prasmju formulējumus vairāk saprotamus un salīdzināmus starp sektoriem, reģioniem un valstīm,
- uzlabotu informāciju un tās pieejamību par prasmēm, to pieprasījumu un labākas karjeras iespējām.

Šī iniciatīva, kuras ietvaros formulētas desmit nozīmīgākās aktivitātes laikā periodā līdz 2020.gadam, orientēta uz cilvēk kapitāla, nodarbinātības iespēju un konkurences stiprināšanu. Iniciatīvas realizācija paredz:

- izstrādāt Prasmju garantijas, kas dotu jaunas iespējas pieaugušajiem,
- pārskatīt Eiropas kvalifikāciju sistēmu, lai labāk saprastu dažādas kvalifikācijas un uzlabotu Eiropas darba tirgū pieejamo prasmju izmantošanu,
- izveidot vienotu izpratni un sadarbības atbalstu starp izglītības, nodarbinātības un industriju pārstāvjiem par digitālajām prasmēm un to apgūšanas iespējām,
- veikt prasmju sektorālu kooperāciju, lai uzlabotu informāciju par prasmēm un identificētu prasmju trūkumu specifiskos ekonomikas sektoros.

ES iniciatīva labākai prasmju izpratnei iekļauj jau eksistējošās un pilnveidojamās izstrādes, t.sk. *Europass*, kas sniedz pakalpojumus prasmju, kvalifikāciju un pieredzes komunikācijai, izmantojot standartizētus dokumentus, kas padara to vieglāk izprotamu visā Eiropas Savienības teritorijā. Šo sistēmu paredzēts revidēt un aktualizēt, veidojot Atvērto standartu sistēmu informācijas apmaiņai par prasmēm un kvalifikācijām. Bez tam ir izstrādāta ESCO – vienota terminoloģiska un hierarhiska

---

<sup>31</sup> Eiropas Komisija, pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

sistēma par prasmēm, kuras aktuālā versija tiks ieviesta 2017.gada jūlijā, un Eiropas Prasmju Panorāma (*EU Skills Panorama*), kas nodrošina piekļuvi datiem un informācijai par prasmju vajadzībām dažādos amatos, profesijās un ekonomikas sektoros. Tā parāda Eiropas perspektīvu par tendencēm prasmju piedāvājumā un pieprasījumā, kā arī iespējamās prasmju pārklšanās sektorālā griezumā (sīkāku aprakstu skat. 2.2.1.2. apakšnodaļā).

Iniciatīvas ietvaros paredzētas arī tādas aktivitātes kā Eiropas mūža izglītības kompetenču ietvara 2008.gada versijas (*Key Competences for Lifelong Learning*<sup>32</sup>) revīzija, kuru akceptēja Eiropas Padome 2017.gada 22.maijā. Tas rosina valdības izveidot pamata kompetenču un prasmju apguves sistēmu kā daļu no mūžizglītības stratēģijas. Šis ietvars paredz astoņas pamata kompetences indivīda sekmīgai iesaistei sabiedrībā un darba tirgū:

- komunikācija dzimtajā valodā;
- komunikācija svešvalodā;
- matemātiskā kompetence un pamata kompetences zinātnē un tehnoloģijās;
- digitālā kompetence;
- spēja mācīties un pilnveidoties;
- sociālā un pilsoniskā kompetence;
- iniciatīvas un uzņēmējdarbības kompetence;
- kulturālās atvērtības un izpausmes kompetence.

Eiropas jauno prasmju iniciatīva veicina apzināt un veicināt jaunu nākotnes prasmju vajadzību jauniem darbiem uztveri un nodrošināšanu, attīstīt saiknes starp sabiedrību un darba tirgus vajadzībām, kā arī veidot savstarpējas sapratnes tiltu starp izglītības un apmācības sistēmu un darba pasauli. Tā visa veicināšanai Eiropas savienībā realizē virkni pasākumu un aktivitāšu:

- plaši izmanto un pilnveido CEDEFOP prognozes par prasmēm;
- analizē svarīgākās prasmju pieprasījuma un piedāvājuma tendences sektoru līmenī un attīsta sektoru Prasmju padomes;
- pilnveido Eiropas mūža izglītības pamata kompetenču ietvaru;
- veic saskaņotus prasmju un kompetenču pētījumus ar OECD un ILO institūcijām;
- pilnveido un aktualizē ESCO, kurā atspoguļo būtiskākās prasmes, kompetences un kvalifikācijas amatu un profesiju griezumā;
- pilnveido Eiropas kvalifikāciju ietvaru, kurā aktualizē dažādas kvalifikācijas uz izglītības bāzes, lai radītu vienotu izpratni par tām visā Eiropas savienības telpā.

---

<sup>32</sup> Eiropas Komisija, pieejams: [http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/fey-competences-consultation-2017-strategy\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/fey-competences-consultation-2017-strategy_en.pdf)

Atbilstoši projekta realizācijas uzdevumiem un tā izpildes gaitai Eiropas iniciatīvu pamatnostādnes un risinājumi tiks ietverti pētījuma izpildē un rekomendāciju izstrādē.

### 2.2.1.2. Eiropas Savienības – “Prasmju Panorāma”

EK izstrādātais “Europe 2020” attīstības plāns –ES 10 gadu nodarbinātības un izaugsmes stratēģija – definē vadlīnijas nodarbinātības politikas attīstībai Eiropas Savienības dalībvalstīs<sup>33</sup>. Tajā kā viens no prioritārajiem mērķiem minēts pieejamā darbaspēka, prasmju un kompetenču palielināšana, lai līdz 2020. gadam paugstinātu kopējo nodarbinātības līmeni Eiropas Savienībā vecuma grupā no 20 līdz 64 gadiem līdz 75%<sup>34</sup>.

Lai nodrošinātu, ka mērķis tiek sasniegts, CEDEFOP sadarbībā ar EK ir izstrādājis instrumentu nākotnē nepieciešamo prasmju prognozēšanai – Prasmju Panorāma (*Skills Panorama*). Tā galvenie uzdevumi: darboties kā centrālajam datu piekļuves punktam par prasmju tendencēm profesijās un nozarēs nacionālajā un ES līmenī, nodrošināt Eiropas perspektīvu par tendencēm darbaspēka piedāvājumā, pieprasījumā, kā arī par nesakritībām starp darbaspēka piedāvājumu un pieprasījumu. Skills Panorama mērķis ir pārvērst nodarbinātības tirgus datus par noderīgu, precīzu informācijas avotu politikas izstrādātājiem un ieviesējiem, tiem veicot savus darba pienākumus par nodarbinātību un prasmēm Eiropas Savienībā.

Šobrīd CEDEFOP un EK izveidotajā mājaslapā pieejami: <sup>35</sup>

- statistikas pārskati pa valstīm, nozarēm, amatiem un politikas tēmām, kas ļauj, piemēram, pārskatīt informāciju saistībā ar augošām nozarēm;
- detalizēti analītiski raksti par nozarēm, valstīm, amatiem un politikas virzieniem;
- papildus informācijas avotu apkopojums par nozarēm, amatiem, valstīm un politikas tēmām.

Skills Panorama informācija par prasmēm nav saistīta ar noteiktiem amatiem, vai noteiktām nozarēm – tiek pieņemts, ka visi darbinieki, neņemot vērā nozari, pielieto spējas, kuras iedalāmas pamatprasmēs, transversālajās jeb caurviju un tehniskajās prasmēs (sk. 1. tabulu).

1. tabula “Prasmju kopas saskaņā ar Eiropas prasmju un darbavietu aptauju<sup>36</sup>”

Prasme	Definīcija
<b>Pamatprasmes</b>	

<sup>33</sup> Eiropas Komisija, Eiropa 2020, COM(2010) 2020 galīgā redakcija, Briselē, 3.3.2010, pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:LV:PDF>

<sup>34</sup> Eiropas Komisija, Eiropa 2020, COM(2010) 2020 galīgā redakcija, Briselē, 3.3.2010, pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:LV:PDF>

<sup>35</sup> Skills Panorama, pieejams: <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

<sup>36</sup> Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match?, ESJ survey, CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015, 68.lpp.



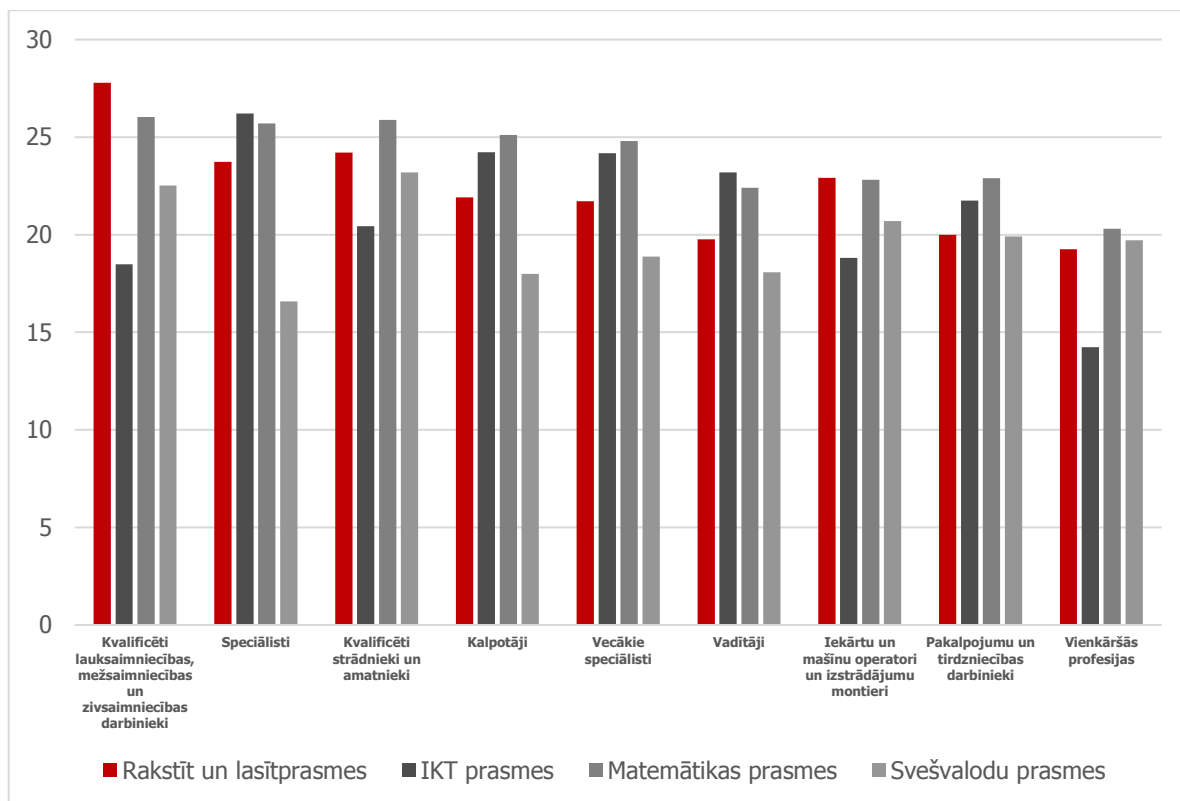
<b>Prasme</b>	<b>Definīcija</b>
Pamata lasītprasme un rakstītprasme	Lasīt rokasgrāmatas, procedūras, vēstules un ziņojumus.
Paplašinātas lasītprasmes un rakstītprasmes	Rakstīt garus dokumentus, piemēram, atskaites, rokasgrāmatas, rakstus un grāmatas.
Pamata matemātiskās zināšanas	Aprēķini izmantojot daļskaitļus, procentus, spēja izprast tabulas un grafikus.
Paplašinātas matemātiskās zināšanas	Aprēķini izmantojot sarežģītākas matemātikas un statistikas metodes.
Pamata datorprasmes	Izmantot personīgo datoru, planšetdatoru vai mobilo iekārtu e-pasta apskatei un interneta lietošanai.
Viduvējas datorprasmes	Dokumentu, t.sk. izklājlapu, izveide, apstrāde un lietošana.
Paplašinātas datorprasmes	Lietojumprogrammatūras, aplikāciju un programmu izstrāde, sintakses un statistiskās analīzes pakotņu izmantošana.
Svešvalodu prasmes	Darba pienākumu veikšanai izmantot svešvalodu.
<b>Transversālās jeb caurviju prasmes</b>	
Komunikācijas prasmes	Spēja dalīties ar informāciju ar kolēģiem un klientiem. Mācīt cilvēkus, sniegt instruktažu. Sniegt runas vai prezentācijas.
Prasme darboties komandā	Sadarboties ar kolēģiem. Veikt pārrunas un sadarboties ar cilvēkiem.
Klientu apkalpošanas prasme	Pārdot produktu vai servisu. Sadarboties ar cilvēkiem. Konsultācijas un padomdošana pircējiem vai klientiem.
Problēmu risināšanas prasme	Domāt risinājumus problēmām. Atrast cēloņus problēmām.
Prasme mācīties	Mācīties un pielietot jaunas metodes savā darbā. Adaptēties jaunām tehnoloģijām, iekārtām un materiāliem. Nodarboties ar pašmācību.
Plānošanas un organizēšanās prasmes	Sastādīt plānus un pārvaldīt darbus atbilstoši plāniem. Plānot citu cilvēku aktivitātes.

Prasme	Definīcija
	Deleģēt darbus. Organizēt savu vai citu cilvēku darba laiku.
<b>Tehniskās prasmes</b>	
	Speciālista zināšanas, kuras nepieciešamas darba pienākumu veikšanai.  Zināšanas par specifiskiem produktiem vai pakalpojumiem.  Spēja lietot specializētu tehnisko aprīkojumu.

Skills Panorama izmanto CEDEFOP datus par darbaspēku pieejamību, nodarbinātības un prasmju prognozēm par valstīm, kā arī sniedz informāciju par darbinieku prasmju pašvērtējumiem. Piemēram - pēc Skills Panorama informācijas 2014. gadā Eiropā apmēram 15 līdz 20 procentu no visiem darbiniekiem praktiski katrā amatu grupā (atbilstoši ISCO-08 standartam<sup>37</sup>) savas pamatprasmes novērtē kā nepietiekamas sava darba pienākumu veikšanai (sk. 1. attēlu), un 2014. gadā gandrīz 40% vienkāršo profesiju pārstāvji Eiropas Savienībā ir norādījuši, ka to amatam specifiskās prasmes ir nepietiekamas savu darba pienākumu veikšanai.

<sup>37</sup> International Standard Classification of Occupations,; ISCO-08, Volume 1, International Labour Office, , Geneva, ILO, 2012, 14.lpp.

1. attēls "ES dalībvalstu darbinieku pašnovērtējums – pamatprasmju neatbilstība darba prasībām"



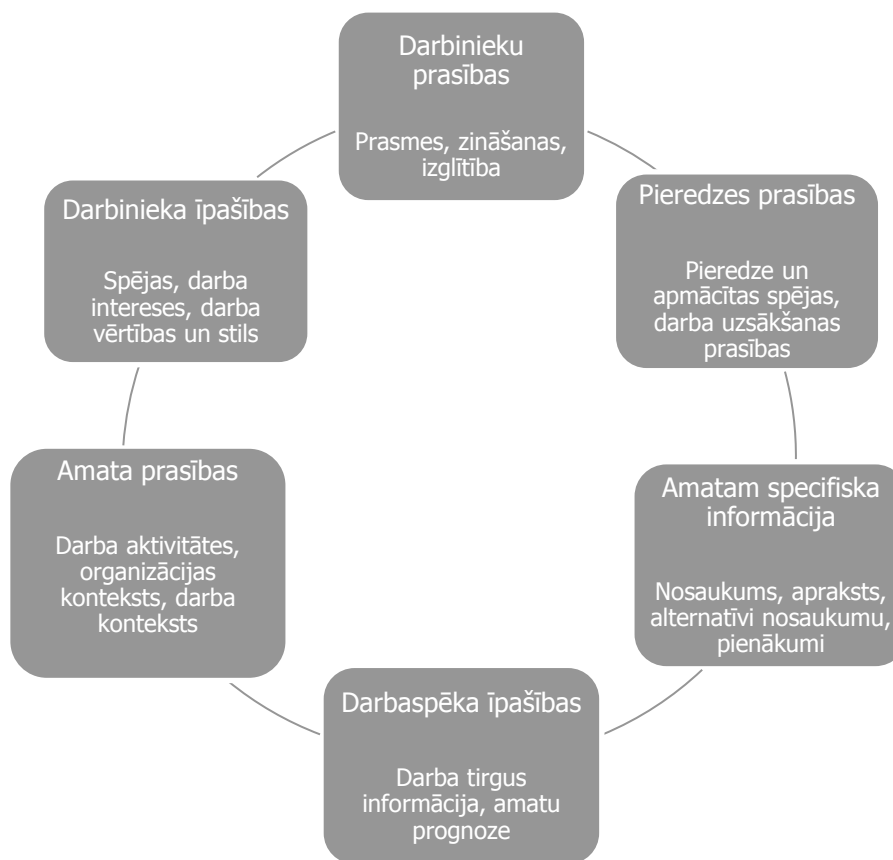
Skills Panorama dati un modelis izmantojams kā darbinieku apmierinātības un darba spējas barometrs dažādās nozarēs, taču jāņem vērā, ka šie dati izmanto plašus apzīmējumus par noteiktām prasmēm (piemēram – komunikāciju prasmes), nedefinē, kādas ir tehniskās prasmes (kas var radīt situāciju, kur viena amata darbinieki uzskatītu dažādas prasmes par raksturīgām to amatiem) un lieto ES-centrisku skatu uz transversālajām jeb caurviju prasmēm.

### 2.2.1.3. Amerikas Savienoto Valstu – "O\*NET"

ASV darbojas **O\*NET** (The Occupational Information Network) sistēma, kuru uztur ASV Darba, nodarbinātības un apmācības administrācijas departaments<sup>38</sup>. Tajā ir apkopota informācija gan par atsevišķām profesijām, gan tām nepieciešamajām prasmēm, kā arī statistikas informācija par nozarēm, darbu pieprasījumu (sk. 2. attēlu).

<sup>38</sup>The National Center for O\*NET Development pieejams: <https://www.onetcenter.org/>

2. attēls "O\*NET satura modelis"



Prasmes tiek iedalītas 6 pamatgrupās<sup>39</sup>:

- pamata prasmes (aktīva mācīšanās, aktīva klausīšanās, kritiska domāšana, mācīšanās stratēģija, matemātika, novērošana, prasme salīdzināt lasīto, zinātniska pieeja problēmu risināšanai, runāšana un rakstīšana), kas veicina mācīšanos un ātrāku nepieciešamo zināšanu apguvi;
- kompleksu problēmu risināšanas prasmes, kuras izmanto nepilnīgi definētu, sarežģītu, reālā dzīvē eksistējošu problēmu risināšanai;
- resursu vadības prasmes (finanšu resursu, materiālo resursu, cilvēkresursu, laika resursu vadība), kas ļauj efektīvi izmantot pieejamos resursus;
- sociālās prasmes (koordinēšana, instruktāža, vienošanās, pārliecināšana, orientēšanās uz pakalpojumiem, sociālā perspektivitāte), kas nepieciešamas darbā ar cilvēkiem, lai sasniegtu izvirzītos mērķus;
- sistēmu prasmes (situācijas izvērtēšana un lēmumu pieņemšana, sistēmu analīze, sistēmu izvērtējums), kas nepieciešamas sociāli-tehnisko sistēmu izpratnei, vadībai un pilnveidošanai;

<sup>39</sup> The National Center for O\*NET Development pieejams: <https://www.onetonline.org/skills/>

- tehniskās prasmes (iekārtu uzturēšana, iekārtu izvēle, instalācija, iekārtu un sistēmu vadība, darbības novērošana un kontrole, operāciju analīze, IT programmēšana, kvalitātes kontroles analīze, remontspēja, tehnoloģiju attīstība, trauksmes celšana kritiskās situācijās), ko izmanto iekārtu vai tehnoloģisko sistēmu uzstādīšanai, darbināšanai, novērošanai un darbības kontrolei.

O\*NET kalpo ne tikai kā prasmju un profesiju plānošanas līdzeklis, bet arī kā palīglīdzeklis karjeras izvēlē. O\*NET ļauj radīt prasmju profilu, un atzīmējot prasmes, iespējams, apskatīt amatus, ar kurām ir saistītas šīs prasmes. Piemēram, atzīmējot, ka lietotājam ir prasmes rakstiskā un verbālā komunikācijā, zinātnē un tehnisko problēmu novēršanā, tiek piedāvāts saraksts ar iespējamām profesijām, kuras atbilst izvēlētajām prasmēm. Pēc piedāvātā profesiju saraksta redzams, ka šādas prasmes ir nepieciešamas dažādiem inženieriem, t.sk. jūras un aeronautikas inženieriem, pilotiem, kā arī matemātiķiem, dabas zinātņu vadītājiem u.c. (sk. **3Error! Reference source not found.**pielikumu). Jāņem vērā, ka prasmju vispārīguma dēļ (piemēram, zinātne netiek iedalīta konkrētās tēmās) profesiju piedāvājums ir ļoti plašs.

Tāpat O\*NET ir izveidots apkopojošs apraksts par katru profesiju (sk. **4Error! Reference source not found.**pielikumu), kurā atrodama:

- vispārīga informācija par darba pienākumiem;
- potenciāli sinonīmi profesijas nosaukumam;
- veicamie darba pienākumi;
- vajadzīgās tehnoloģiskās prasmes (t.i., kādas iekārtas, aparatūru un lietojumprogrammatūru amata pārstāvim jāprot izmantot);
- nepieciešamās zināšanas (piemēram, angļu valodas zināšanas);
- nepieciešamās prasmes;
- minimālās nepieciešamās dotības (piemēram, verbālas informācijas saprašana);
- darba aktivitātes;
- detalizētas darba aktivitātes;
- darba konteksts (t.i. kā darbu apraksta amata pārstāvji);
- amata sektors;
- nepieciešamā izglītība;
- darba veids (piemēram, darbs, kurā jāievēro konkrētas procedūras un rutīnas);
- amata vērtības;
- saistītie amati.

Papildus tiek piedāvāta arī pienākumu, zināšanu un prasmju svēršana pēc to svarīguma darba pienākumu izpildei. Piemēram, ātrās ēdināšanas pavāram darba vietā ir jāievēro sanitārie, higiēnas un drošības noteikumi, jāuztur tīru ēdienu pagatavošanas vietu, virsmas un piederumi, jāpārbauda, lai pagatavotais ēdiens būtu atbilstošs pēc kvalitātes un kvantitātes (sk. **5Error! Reference source not found.**pielikumu).

Kopumā O\*NET sniedz plašu, uz kvantitatīviem datiem balstītu pārskatu par prasmēm, kas iekļauj gan pašvērtējumus (piemēram, par amata pienākumu savstarpējo svarīgumu), gan kvantitatīvus datus (piemēram, vidējās algas), gan prognozes (piemēram, par perspektīviem amatiem), sniedzot potenciālu pienesumu ne tikai rīcībpolitikas veidotājiem, bet uzņēmumu vadītājiem, cilvēkresursu profesionāļiem īstermiņa un ilgtermiņa darbinieku piesaistes un apmācību organizēšanā, kā arī ļauj darba meklētājiem atrast darbus, kas atbilst to interesēm un prasmēm, plānot potenciālo karjeras izaugsmi un savu izglītošanās tematikas profilu. Tas nozīmē, ka O\*NET paļaujas uz lielu ievaddatu apjomu (t.sk., aptaujas ar vairāk nekā 900 amatu pārstāvjiem).

#### 2.2.1.4. ES un ASV prasmju modeļu salīdzinājums

Starp ASV Darba, nodarbinātības un apmācības administrācijas departamenta O\*Net un ES institūciju izmantoto Prasmju Panorāmas pieeju pastāv atšķirīgas perspektīvas par to, kādas prasmes ir primāras, kuras sekundāras un kuras terciāras (sk. **2Error! Reference source not found.** tabula). Skills Panorama definētās grupas ir plašākas, un bieži vien iekļauj prasmes no vairākām ASV prasmju grupām. Piemēram, ASV netiek definētas tehniskās prasmes, jo tās atrodas citās prasmju grupās. Jāņem vērā arī tas, ka, kaut nosaukumi grupām ir vienādi, to saturs atšķiras – pamatprasmes ES kontekstā iekļauj lasīt un rakstītprasmes, svešvalodas zināšanas un IKT prasmes bet ASV modelī IKT un svešvalodu zināšanas ir citās prasmju grupās.

Eiropas Savienība	Amerikas Savienotās Valstis
Pamatprasmes	Pamatprasmes Tehniskās prasmes
Tehniskās prasmes	Pamatprasmes Kompleksu problēmu risināšanas prasmes Resursu pārvaldības prasmes Sociālās prasmes

Eiropas Savienība	Amerikas Savienotās Valstis
	Sistēmu prasmes
	Tehniskās prasmes
Transversālās jeb caurviju prasmes	Pamatprasmes
	Kompleksu problēmu risināšanas prasmes
	Sociālās prasmes

2. tabula "ES Skills Panorama un ASV O\*NET prasmju grupu salīdzinājums"

Salīdzinot ASV un ES pieredzi par atsevišķām profesiju grupām un tām raksturīgām prasmēm, tika secināts, ka pastāv ievērojamas atšķirības starp ASV un ES prasmju modeļiem, kas norāda uz to, ka prasmju definēšana balstās ne tikai uz faktoloģisku izvērtējumu (kādas prasmes nepieciešamas), bet arī uz kultūras elementiem (kādas prasmes tiek sagaidītas no darbiniekiem). ASV no darbiniekiem tiek sagaidīta lielāka iniciatīva pašmācības ceļā attīstīt savas profesionālās prasmes, tāpat tiek izvirzītas prasības pēc augstas specializācijas vienkāršajās profesijās (piemēram, ātrās ēdināšanās pavāriem). Aplūkojot ES amatiem-specifisko prasmju grupu ir iespējams izšķirt darbus, kurus var veikt jebkurš (t.i., kuru amatu prasības apmierina caurviju prasmes), un tādas, kuras nepieciešamas īpašas (amatiem specifiskas) prasmes.

### 2.2.2. Lielbritānijas un Īrijas prasmju pieprasījuma novērtējums

Apjomīgs pētījums par prasmēm tika veikts Lielbritānijā un Īrijā. Kentas Universitātes (Lielbritānija) pētnieki, veicot prasmju izvērtējumu, noteica 10 nozīmīgākās prasmes, kuras darba devēji pieprasa no saviem darbiniekiem. Kā nozīmīgākā tika minēta verbālā komunikācija, tai sekoja darbs komandā un komerciālā izpratne jeb biznesa tvēriens (sk. **3Error! Reference source not found.** tabulu).

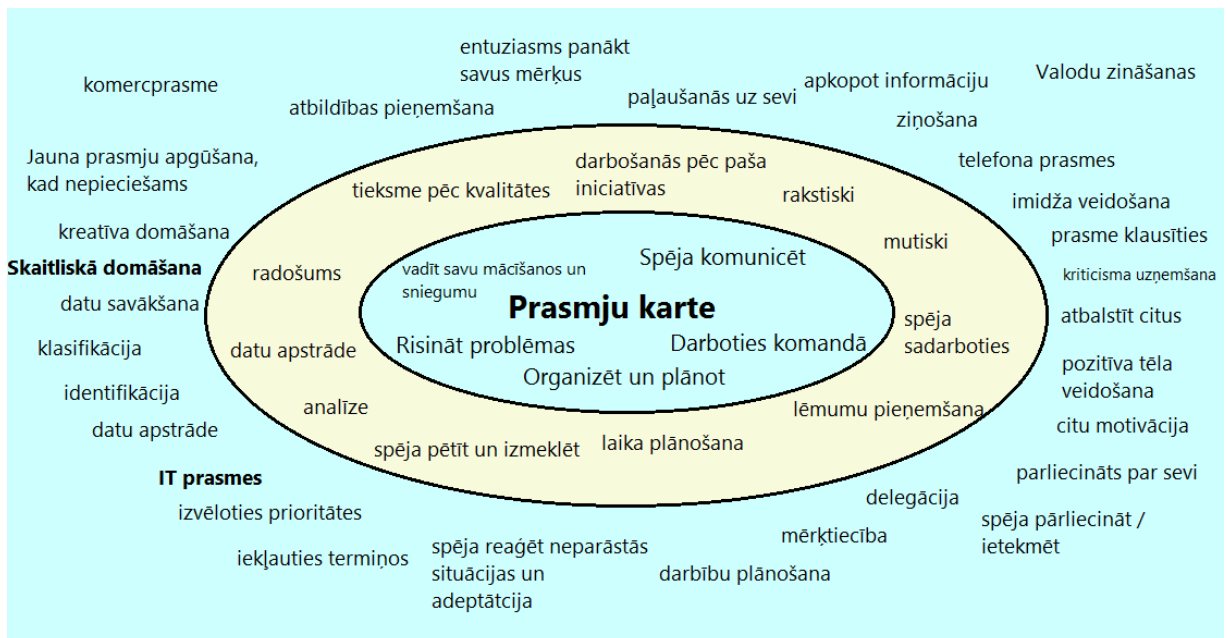
Prasme	Rangs	Komentārs
Verbālā komunikācija	1	Spēja sarunā skaidri un pārliecināti izteikt savas idejas
Darbība komandā	2	Spēja sadarboties un strādāt grupā
Komerציālā izpratne	3	Spēja saprast organizācijas komerciālās realitātes
Analīze un izpēte	4	Spēja sistemātiski vākt un analizēt informāciju, veidojot izpratni par situāciju, prasme risināt problēmas
Iniciatīva un pašmotivācija	5	Spēja darboties ar iniciatīvu, identificēt iespējas un būt aktīvam ideju un risinājumu virzībā

<b>Prasme</b>	<b>Rangs</b>	<b>Komentārs</b>
Notikumu virzība	6	Spēja noteikt un ievērot noteiktu darbību secību, pastāvīgi meklējot ceļus labākai to norisei
Rakstiskā komunikācija	7	Būt spējīgam skaidri un saprotami izteikties rakstiski
Plānošana un organizēšana	8	Būt spējīgam plānot aktivitātes un efektīvi tās īstenot
Elastīgums	9	Spēja sekmīgi pielāgoties mainīgai videi un situācijām
Laika vadība	10	Spēja efektīvi plānot un izpildīt savas darbības noteiktā laikā, noteikt prioritātes un iekļauties noteiktajos termiņos

3. tabula "Darba devēju pieprasītākās prasmes Lielbritānijā un Īrijā"<sup>40</sup>

Pētnieki pievērta uzmanību arī citām nozīmīgām prasmēm, kas nepieciešamas darbiniekiem, tajā skaitā globālām prasmēm, kas ietver spēju runāt un saprast citas valodas, kā arī toleranci pret citām kultūrām, līderībai jeb spējai motivēt un vadīt citus, spējai ieinteresēt un pārliecināt citus, kā arī diskutēt un panākt vienošanos, spējai strādāt ar skaitļiem, datorprasmēm u.c. Tāpat tika sagatavota **prasmju karte**, kas parāda ikvienam darbiniekam nepieciešamās prasmes (sk.3.attēlu **Error! Reference source not found.**).

3. attēls. Prasmju karte<sup>41</sup>



<sup>40</sup> University of Kent, The UK's European University, Careers and Employability Service, pieejams: <https://targetjobs.co.uk/careers-advice/career-planning/273051-the-top-10-skills-thatll-get-you-a-job-when-you-graduate>

<sup>41</sup> University of Kent, The UK's European University, pieejams: <https://www.kent.ac.uk/careers/pics/Skills-Map.JPG>



Kartes centrā ir dotas 5 nozīmīgākās prasmes: spēja komunicēt, darboties komandā, organizēt un plānot, risināt problēmas, vadīt savu mācīšanos un sniegumu. Nākamajā aplī dotas 12 pakārtotas prasmes, kas sīkāk paskaidro, katru no 5 nozīmīgākajām prasmēm, piemēram, spēja komunicēt ietver saziņu gan rakstiski, gan mutiski, prasme darboties komandā ir saistīta ar spēju sadarboties un lēmumu pieņemšanu, prasme risināt problēmas ietver datu apstrādi un analīzi. Tālāk aiz apļa ir izkārtotas citas prasmes, t.sk. gan tādas pamatprasmes kā klausīšanās prasme, rēķinātprasme, IT prasmes, svešvalodu prasme, gan tādas prasmes kā pašpaļāvība, deleģēšanas prasme, prasme motivēt citus.

Pētījumā "Flux Report", ko veica "Labās pārvaldības" ("Right Management") kompānija, aptaujājot Lielbritānijas un Īrijas uzņēmumus ar virs 500 strādājošajiem, tika aplūkoti un identificēti notikumi pēdējos piecos gados (pēc 2009. gada ekonomiskās krīzes), kas ietekmēja uzņēmējdarbības attīstību un notiekošo ražošanas organizācijas transformāciju. Tajā tika noteiktas svarīgākās prasmes, kas jāattīsta nodarbinātajiem (sk. **4Error! Reference source not found.** tabulu), kā arī sniegtas rekomendācijas, kā uzņēmumiem novērtēt organizatoriskās un strukturālās izmaiņas un cilvēkiem veiksmīgāk veikt nākotnes plānošanu.

Līderības prasmes	62%
Vadības prasmes	62%
Personāla sadarbības prasmes	53%
Inovāciju un radošuma prasmes	45%
Spēja pielāgoties (resilience)	43%
Tehniskās un speciālās prasmes	40%
IT prasmes	40%
Pārdošanas un mārketinga prasmes	32%
Klientu vadības prasmes	24%
Citas/neviens no iepriekšējām prasmēm	4%

4. tabula "Svarīgākās prasmes, kas jāattīsta nodarbinātajiem Lielbritānijā un Īrijā"<sup>42</sup>

Salīdzinot 3. un 4. tabulā, kā arī 3.attēlā minētās prasmes, var secināt, ka uzņēmēji Lielbritānijā un Īrijā augstu vērtē tādas prasmes kā:

- sadarbības prasmes;
- vadības (plānošanas un organizēšanas) prasmes;

<sup>42</sup> Flux Report, Right Management, ManpowerGroup, January 2014, 15.lpp.

- elastīgumu (spēju pielāgoties);
- profesionālismu (radošumu, spēju vadīt savu sniegumu, pašmotivāciju).

### 2.2.3. Sektoru prasmju padomes

Apkopojot ārvalstu pieredzi un organizatorisko praksi par darba tirgus pieprasījuma nodrošinājumu pēc dažādām prasmēm, tika secināts, ka daudzās valstīs tiek veidotas **sektoru prasmju padomes** jeb komitejas, kas veicina prasmju attīstību attiecīgajā ekonomikas sektorā<sup>43</sup>. Tās parasti ir pastāvīgas (atsevišķos gadījumos tikai konsultatīvas) darbojošās struktūras, kuras identificē vai analizē prasmju vajadzības vai citādi veicina izglītības vai apmācības procesu, kuri sagatavo darba spēku attiecīgajam ekonomikas sektoram. Parasti sektoru prasmju padomēs tiek iekļauti speciālisti no konkrētām nozarēm vai arī radniecīgām nozarēm kā arī to sociālie partneri, kuru uzdevumi ir rūpēties par šo nozaru strādājošo nepieciešamo prasmju un prasmju kopu definēšanu un to apguves iespēju koordinēšanu starp nozarēm un izglītības un profesionālās apmācības iestādēm, kā arī profesiju standartu izstrādes un uzturēšanas metodiskā vadība. Vairumā gadījumu sektoru prasmju padomes tiek veidotas atbilstoši konkrētas valsts ekonomikas attīstības īpatnībām un pārstāv vai nu atsevišķas nozares vai radniecīgu nozaru apvienojumu. Jāatzīmē, ka šeit lietotais termins "sektors" nav sinonīms terminam "nozare". Sektors ir daudz plašāks jēdziens, jo pārstāv noteiktu institucionālu veidojumu ar noteiktām funkcijām.

Sektoru padomes var būt divpusējas (darba devēji un darba ņēmēji), trīspusējās (darba devēji, darba ņēmēji un valdības pārstāvji) vai daudzpusējas (darba devēji, darba ņēmēji, valdības pārstāvji, izglītības, pētniecības u.c. institūciju pārstāvji)<sup>44</sup>. Atsevišķās valstīs (Lielbritānija, ASV, Itālija un Francija) pastāv arī starp sektoru padomes, kas koordinē starp sektoru prasmju identifikāciju un apmācību, piemēram, komunikāciju tehnoloģijas, vadības un līderības prasmes. Parasti tās strādā valdību paspārnē un koordinē šos jautājumus valstiskā līmenī. Eiropas līmenī kā nozīmīgākās institūcijas, kas nodarbojas ar šiem jautājumiem, ir Eiropas apmācību fonds (European Training Foundation) un ar to saistītās profesionālās izglītības apmācības institūcijas (t.sk. CEDEFOP).

Sadarbību starp dažādu sektoru prasmju padomēm nodrošina sektoru prasmju padomju vadītāju Palāta, kura lemj arī par amatu kvalifikāciju nomenklatūru augstāko kvalifikācijas līmeņu attīstības vajadzībām, apstiprina profesiju standartu izstrādes un pilnveidošanas nepieciešamību.

Sektoru prasmju padomes var veidot pēc valdības institūciju vai sociālo partneru iniciatīvas. Šādas padomes parasti ir noteiktas normatīvajos aktos, kas piešķir tām leģitīmu raksturu un dod noteiktu

<sup>43</sup> Sector Skills Councils. What? Why? How? Contributing to better VET relevance to the labour market needs, Petri Lempinen, European Training Foundation, 2013

<sup>44</sup> Sector Skills Councils. What? Why? How? Contributing to better VET relevance to the labour market needs, Petri Lempinen, European Training Foundation, 2013, 5.lpp.

mandātu efektīvai rīcībai. Padomes savā darbībā sadarbojas ar publisko sektoru, darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjiem, izglītības, profesionālās apmācības un pētnieciskajām institūcijām.

Vairumā ES dalībvalstu (atskaitot dažas, tanī skaitā Latviju un Lietuvu, kuras pamatā izmanto Eiropas Sociālā fonda līdzekļus darba tirgus prognozēšanai, izglītības un apmācības sistēmas reformēšanai) izveidotās prasmju padomes<sup>45</sup>:

- pārstāv vienu vai vairākus ekonomikas sektorus;
- darbojas iesaistot vismaz divas dalībnieku kategorijas (valsts un sabiedrības pārstāvjus);
- darbojas, izmantojot strukturētu un pēctecīgu pieeju;
- vadās pēc sektora darba tirgus tendenču analīzes, fokusējoties uz kvalitatīviem un kvantitatīviem prasmju vajadzību pētījumiem un sektoru attīstības politiku tendencēm.

Sektoru prasmju padomes koncentrē uzmanību uz nodarbinātības attīstību un prasmju identifikāciju attiecīgajā sektorā, atbilstoši tā attīstības stratēģijai vai kādai nozīmīgai iniciatīvai. Jāievēro, ka nodarbinātības attīstība vairāk saistās ar kvantitatīviem vērtējumiem, kamēr prasmju un kompetenču vajadzību saturs vairāk ir kvalitatīvs. Abas šīs pieejas ir nozīmīgas, lai uzlabotu izglītības un apmācības procesus. Var teikt, ka prasmju padomes veido tiltus starp darba tirgu un izglītības un apmācības sistēmām. To misija ir atbalstīt prasmju attīstību attiecīgajā sektorā, veicināt darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma atbilstību. Citiem vārdiem sakot, prasmju padomes sniedz pierādījumus un uz analītiku balstītus darba tirgus vēstījumus izglītības un apmācības sistēmām. Atbilstību starp darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu var sasniegt, uzlabojot un pilnveidojot izglītības un profesionālās apmācības programmas, uz praksi orientētu tālāk izglītību.

Sektoru prasmju padomes veiksmīgi darbojas arī **Igaunijā**. Igaunijā darba tirgus amatu un kvalifikāciju sistēma sadalīta sektoros un katru šo sektoru vada sektora prasmju padome. Institūcijas, kuras pārstāv sektora prasmju padomes, nosaka valdība, bet personas, kuras pārstāv šīs institūcijas, nosauc Izglītības un zinātnes ministrs. Parasti padomēs ir sektora darba devēju organizāciju, arodbiedrības, profesionālo asociāciju, izglītības un apmācības institūciju un atbildīgās ministrijas pārstāvji. Sektora prasmju padomes darbības mērķis ir uz klausīt un reģistrēt dažādu institūciju viedokļus un apsvērumus un, panākot vienošanos, izstrādāt, ieviest un attīstīt sektora amatu un kvalifikāciju sistēmu<sup>46</sup>.

---

<sup>45</sup> Sector Skills Councils. What? Why? How? Contributing to better VET relevance to the labour market needs, Petri Lempinen, European Training Foundation, 2013

<sup>46</sup> The Estonian Qualifications Authority (*Kutsekoda*), pieejams: <http://kutsekoda.ee/en/kutsesysteem/tutvustus/kutsenoukogud>

Sektoru prasmju padomju funkcijas dažādās valstīs ir atšķirīgas, tomēr parasti tās nodarbojas ar sekojošiem jautājumiem<sup>47</sup>:

- veic darba tirgus analīzi, lai noskaidrotu, kas ietekmē prasmju vajadzību kvalitatīvās un kvantitatīvās izmaiņas;
- prognozē prasmju vajadzības;
- saskaņo apmācību iespējas ar darba tirgus vajadzībām;
- sagatavo amatu (profesiju) vai kvalifikācijas standartus;
- izstrādā rekomendācijas mūžizglītības apmācībai;
- veicina izglītības institūciju un darba devēju sadarbību;
- sniedz finansiālu atbalstu apmācību procesam.

Jāatzīmē, ka sektoru prasmju padomju izmantošanas prakse neaprobežojas tikai ar Eiropas Savienību, to plaši pielieto dažādas pasaules valstīs no Austrālijas līdz Brazīlijai, no Kanādas līdz Indijai<sup>48</sup>. Sektoru pieeja sniedz dažādas aktivitātes apmācību procesa pilnveidošanā, lai apmierinātu darba tirgus vajadzības (piedāvājuma un pieprasījuma puses), kā arī lai uzņemtos atbildību par apmācību saturu un finansēšanu.

**Latvijā** šobrīd nav līdzīgas institūcijas, tomēr Labklājības ministrija, kas pārrauga darba tirgus politiku, ir izstrādājusi Profesiju klasifikatoru un Profesiju standartus, kur ir noteikti atsevišķu profesiju grupu pamatzdevumi un prasmes. Tāpat Latvijā darbojas **Nozaru ekspertu padomes** (NEP) šādas tautsaimniecības nozarēs<sup>49</sup>:

1. tūrisms, skaistumkopšana;
2. ķīmiskās rūpniecības nozare un tās saskarozares - ķīmija, farmācija, biotehnoloģija, vide;
3. metālapstrāde, mašīnbūve un mašīnzinības;
4. tekstilizstrādājumu, apģērbu, ādas un ādas izstrādājumu ražošana;
5. kokrūpniecība (mežsaimniecība, kokapstrāde);
6. būvniecība;
7. enerģētika;
8. pārtikas rūpniecība un lauksaimniecība;

---

<sup>47</sup> Sector Skills Councils. What? Why? How? Contributing to better VET relevance to the labour market needs, Petri Lempinen, European Training Foundation, 2013, 6.lpp.

<sup>48</sup> Sector Skills Councils. What? Why? How? Contributing to better VET relevance to the labour market needs, Petri Lempinen, European Training Foundation, 2013, 5.lpp.

<sup>49</sup> Nozaru ekspertu padomes, pieejams: <http://www.nozaruekspertupadomes.lv/nozaru-ekspertu-padomes>

9. uzņēmējdarbība, finanses, grāmatvedība, administrēšana (vairumtirdzniecība, mazumtirdzniecība un komerczinības);
10. elektronisko un optisko iekārtu ražošana, informācijas un komunikācijas tehnoloģijas;
11. poligrāfija un izdevējdarbība, papīra un papīra izstrādājumu ražošana un datordizains;
12. transports un loģistika.

NEP ir izstrādājušas katrai nozarei atbilstošu **profesiju karti**, kurā ir atspoguļotas nozarei atbilstošās profesijas pa profesionālās kvalifikācijas līmeņiem, kā arī ar nozari saistītās citu nozaru profesijas<sup>50</sup>.

AIzvērtējot 2.2.nodaļā veikto ārvalstu pieredzes analīzi tika secināts, ka ir atšķirīgas pieejas un metodoloģijas, kā tiek noteiktas profesiju grupām raksturīgās prasmes. Daudzās valstīs darbojas Sektoru prasmju padomes, kuru sastāvā ietilpst eksperti no dažādām jomām, un kas, balstoties uz darba tirgus analīzi, prognozē prasmju vajadzības un atbilstoši tām saskaņo apmācību sistēmu. Latvijā šīs funkcijas varētu uzņemt NEP, jo tajās darbojas dažādu nozaru eksperti, kas pārzin to problēmas un var sniegt vērtējumu par prasmju pieprasījumu, kā arī tā izmaiņām noteiktu profesiju grupu ietvaros. Pastāv ievērojamas atšķirības dažādu valstu prasmju modeļos, piemēram, ASV veiksmīgi darbojas O\*NET sistēma, kas sniedz plašu, uz kvantitatīviem datiem (t.sk. darba ņēmēju aptauju) balstītu pārskatu par gan prasmēm, gan profesijām. Tā ir ērti lietojama un pārskatāma, ļauj darba meklētājiem atrast nodarbošanos, kas atbilst to interesēm un prasmēm, plānot potenciālo karjeras izaugsmi un potenciāli plānot savu izglītošanās tematikas profilu. Tāpat tā tiek izmantota īstermiņa un ilgtermiņa darbinieku piesaisti un apmācību organizēšanā. ES ir izstrādāta sistēma "Prasmju Panorāma" ("Skills Panorama"), kurā apkopota informācija (balstoties uz CEDEFOP datu bāzi) par darbaspēku pieejamību, nodarbinātības un prasmju prognozēm dažādās ES valstīs (t.sk. informācija par darbinieku prasmju pašvērtējumiem).

Tomēr "Prasmju Panorāmā" ("Skills Panorama") sniegtā informācija par prasmēm nav saistīta ar noteiktiem amatiem, vai noteiktām nozarēm (tiek pieņemts, ka visi darbinieki, neņemot vērā nozari, pielieto spējas, kuras iedalāmas pamatprasmēs, caurviju prasmēs un amatiem-specifiskajās prasmēs).

### **2.3. Izvērtējums par profesiju atsevišķām grupām, kurām jānosaka prasmes**

Saskaņā ar tehniskās specifikācijas 4.2.1. punktu ir jānosaka prasmes ne mazāk kā 88% no aktuālajām profesiju atsevišķajām grupām (aptuveni 375 profesiju atsevišķām grupām). Izvērtējot VID sniegtos datus par nodarbinātajiem profesiju griezumā, tika nolemts, ka lietderīgi ir noteikt prasmes visām tām profesiju atsevišķām grupām, kur nodarbināto skaits pārsniedz 50 (pēc VID datiem ap 380

---

<sup>50</sup>Nozaru ekspertu padomes, pieejams: <http://www.nozaruekspertupadomes.lv/nozaru-kvalifikaciju-sistema>

profesiju grupas), jo tās profesiju grupas, kur ir nodarbināti mazāk kā 50 darbinieki neatstāj nozīmīgu ietekmi uz prasmju pieprasījuma izmaiņām darba tirgū. Prasmes netiks vērtētas arī Nacionālo bruņoto spēku profesiju atsevišķām grupām (nulle pamatgrupai) un 11 grupai Likumdevēji, amatpersonas un vadītāji (4 profesiju grupas), jo tām raksturīgās amatiem specifiskās prasmes nav nepieciešamas citām profesijām, kā arī tās nav iespējams apgūt NVA piedāvātajās apmācību programmās.

Pētījuma ietvaros, balstoties uz Profesiju standartos un ESCO dotajām prasmēm, kā arī Profesiju klasifikatorā minētajiem darba uzdevumiem, tiks izveidota prasmju kopa katrai profesiju atsevišķai grupai (4 zīmju līmenī). Prasmju kopas izstrādē prasmes tiks apkopotas un agregētas, izdalot katrai profesiju grupai raksturīgākās prasmes, ko būtu iespējams pievienot profesiju Prognozēm un atspoguļot Prognozes pa pieprasītajām prasmēm (atbilstoši tehniskās specifikācijas 4.2.8.punktam). Prasmju kopa ietvers tikai būtiskākās (aptuveni 10 līdz 15) prasmes, kas nepieciešamas nepieciešams profesionālo uzdevumu izpildei (piemēram, profesiju standartā vai profesiju klasifikatorā noteikto profesionālo uzdevumu izpildei). Prasmju kopu saraksta izstrādē prasmes tiks apkopotas un agregētas:

- apvienojot līdzīgās (piemēram, risku vadība, risku analīze un kontrole => risku pārvaldība);
- agregējot specifiskas prasmes vispārīgākās (piemēram, MS Word, Excel, Outlook => Biroja programmatūras pārzināšana).

Nosakot katrai profesiju grupai raksturīgo prasmju kopu (atbilstoši tehniskās specifikācijas 5.5.punktam), tiks izmantoti šādi informācijas avoti:

1. VID dati par nodarbinātajiem pa profesiju grupām;
2. Profesiju standartu;
3. LR Profesiju klasifikators;
4. Eiropas prasmju/kompetenču, kvalifikāciju un profesiju klasifikācija (ESCO);
5. Latvijas kvalifikāciju ievadstruktūra;
6. CEDEFOP prasmju pieprasījuma un piedāvājuma prognozes;
7. NEP izstrādātās profesiju kartes.

Pētījuma autori izvērtējot ESCO portālā apkopoto informāciju, nonāca pie secinājuma, ka par Latviju pieejamā informācija profesiju griezumā šobrīd ir ļoti nepilnīga - tajā profesijām atbilstošas prasmes nav sistematizētas, tāpat pastāv atšķirības profesiju nosaukumos (tie nav salāgoti ar LR Profesiju klasifikatoru). Neskatoties uz to tika nolemts ESCO pieejamās prasmes iekļaut analīzē, lai izpildītu tehniskajā specifikācijā noteiktos uzdevumus. Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas 2016/589 19.panta 4.punktā ir noteikts, ka pēc tam, kad Eiropas klasifikācija ir izstrādāta, dalībvalstis var

izvēlēties – aizstāt savu valsts klasifikāciju ar Eiropas klasifikāciju vai saglabāt savu sadarbspējīgu valsts klasifikācijas sistēmu.

Prasmju kopu izstrādē tika analizēts arī profesiju kartes, taču pēc analīzes rezultātiem tika secināts, ka to izmantošana ir ierobežota, jo profesiju kartes pieejamas tikai par atsevišķām profesiju grupām un tajās nav norādītas profesijai nepieciešamās prasmes, bet tikai noteiktai tautsaimniecības nozarei atbilstošās profesijas pa profesionālās kvalifikācijas līmeņiem, kā arī ar nozari saistītās citu nozaru profesijas. Tāpēc, pēc pētnieku novērtējuma, prasmju saraksta izstrādē tika nolemts izmantot Profesiju klasifikatoru un no profesiju grupu uzdevumiem izrietošās prasmes. Iztvērtējot prasmes tiks norādīts, kādai no trīs prasmju grupām (pēc CEDEFOP klasifikācijas-vispārējās, transversālās jeb caurviju vai tehniskās) tās pieder. Pēc tam interviju rezultātā prasmju kopa tiks precizēta un novērtēts atsevišķu prasmju līmenis (augsts, vidējs, zems) un nozīmība konkrētā profesiju atsevišķā grupā.

## 2.4. Prasmju kopu matricas izveides metodoloģija

Datu pieejamība, kā arī atšķirīgie pieņēmumi par prasmju vietu darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma mijiedarbībā, nosaka to, ka prasmju pieprasījuma prognozēšanai nepastāv viena, vispārāzīta metodoloģija. Prognožu veidošanā ārvalstīs tiek izmantotas iedzīvotāju un nodarbināto reģistru, nacionālo kontu, sociālās apdrošināšanas un citu institūciju datu bāzes, kas papildinātas gan darba devēju, gan darba ņēmēju apsekojumu un aptauju datiem, sektoru vai profesiju pētījumiem. Daudzās valstīs, t.sk. Latvijā, prognozēšana notiek ar ekonometrisko modeļu palīdzību, kas ļauj objektivāk novērtēt darba tirgus sagaidāmās izmaiņas dažādu faktoru (migrācijas, tautsaimniecību nozaru struktūras u.c.) ietekmē. Šobrīd Latvijā Prognozes uzrāda tikai darba tirgus pieprasījumu pa profesiju grupām, bet iztrūkst informācija par pieprasījumu pēc profesijām atbilstošām prasmēm, kas nepieciešamas noteiktu darba uzdevumu izpildei. Profesionālās darbības pamatuzdevumu veikšanai nepieciešamās prasmes Latvijā ir norādītas Profesiju standartos, taču tie nav izstrādāti visām profesijām, tāpat to veidošanā nav izmantota vienota pieeja attiecībā uz prasmju definēšanu, tāpēc prasmes, kas norādītas pie atsevišķām profesijām ir grūti salīdzināmas. Profesiju standartus izstrādā, saskaņo un apstiprina saskaņā ar Ministru kabineta 2016. gada 27. septembra noteikumiem Nr. 633 „Profesiju standartu izstrādes kārtība”<sup>51</sup>, bet tajos nav minēts, kādas prasmes un cik detalizētā veidā būtu jāiekļauj Profesiju standartā (tā saturu saskaņo Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības apakšpadome). Līdz ar to atsevišķām profesijām Profesiju standartā iekļautās prasmes ir aprakstītas ļoti detalizēti (piemēram, savienot dažādu veidu materiālu cauruļvadus un gaisa vadus, iestatīt griezējinstrumentus un griešanas režīmu), bet citām profesijām tās ir formulētas

---

<sup>51</sup> MK noteikumi Nr. 633, pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=285032>

daudz vispārīgāk (piemēram, pilnveidot profesionālo pienākumu veikšanai nepieciešamās zināšanas un prasmes, informēt pircējus par precēm). Tāpat bieži viena un tā pati prasme tiek nosaukta savādāk, jo Latvijā nav izveidota vienota prasmju klasifikācijas sistēma un dažādu nozaru pārstāvju, veidojot Profesiju standartu, izmanto dažādus terminus (piemēram, analizēt saņemto informāciju, analizēt saņemto informāciju un darba rezultātus, analizēt sava darba rezultātus, analizēt un pilnveidot savu darbību). Tas apgrūtina veikt prasmju analīzi, jo Profesiju standartos kopumā ir iekļautas gandrīz 6500 prasmes, kas nav sistematizētas (skat.6.pielikumu). Līdz 2007.gadam Profesiju standartā prasmes tika grupētas 3 grupās, izdalot: specifiskās prasmes profesijā, kopīgās prasmes nozarē, vispārējās spējas un prasmes, bet kopš 2008.gada tas vairs netiek darīts.

Pēc pētnieku vērtējuma Latvijā būtu jāizveido vienota prasmju klasifikācijas sistēma (primārais prasmju klasifikators), ko varētu izmantot NVA, LM, IZM, EM u.c. nodarbinātības politikas veidošanā iesaistītās institūcijas, izstrādājot profesiju standartus, prasmju prognozes u.c. Lai noteiktu profesijām atbilstošās prasmes, šajā pētījumā pamatā tiks lietotas kvalitatīvās analīzes metodes - ekspertu intervijas un fokusgrupu diskusijas agregētām profesiju grupām (primārās datu ieguves instrumentārija aprakstu skat. dokumenta 2.5. sadaļā). Ekspertu intervijās netiks iekļautas sekojošas profesiju grupas (skat. 9.pielikumu), kas iekļautas Prasmju kopu matricā:

1. Profesiju grupas, ar nodarbināto skaitu (vadoties pēc VID datiem) zem 50 (Prasmju kopu matricā atzīmētas ar sarkanu krāsu; 48 profesiju grupas);
2. Profesiju grupas, kuru prasmes ir detalizēti aprakstītas Profesiju standartos (Prasmju kopu matricā atzīmētas ar Bold; 160 profesiju grupas);
3. Profesiju klasifikatora 11 grupa Likumdevēji, amatpersonas un vadītāji (Prasmju kopu matricā atzīmētas ar zilu krāsu; 4 profesiju grupas), jo tām raksturīgās amatiem specifiskās prasmes nav nepieciešamas citām profesijām, kā arī tās nav iespējams apgūt NVA piedāvātajās apmācību programmās;
4. Tās, profesiju grupas, kurām nosaukumā iekļauta frāze "Citur neklasificēti" (23 profesijas ar nodarbināto skaitu virs 50), jo tām nav iespējams piemērot ne kopīgus veicamos uzdevumus, ne atlasīt atbilstošos ekspertus.

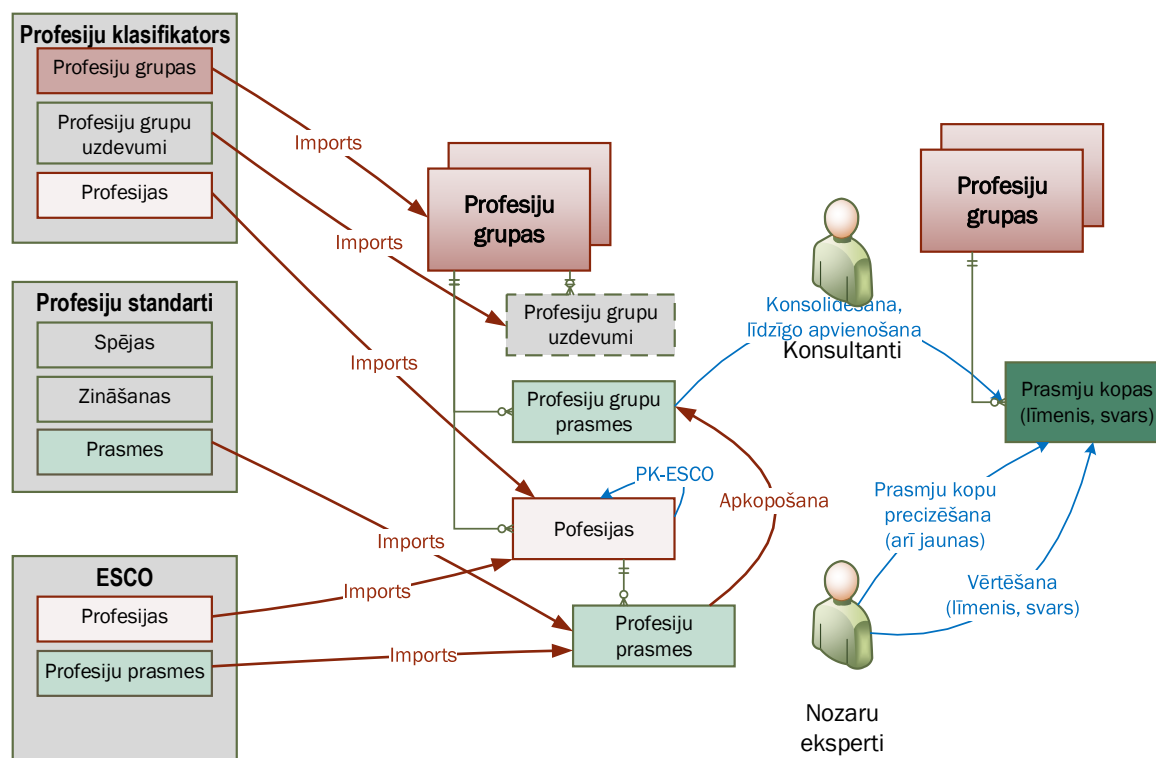
Ekspertu apzināšana un izvēle tiks saskaņota ar NVA, kā arī ņemot vērā NEP ieteikumus par konkrētās nozares vadošajiem speciālistiem, kam ir pieredze attiecīgajā jomā un kas ir ieinteresēti piedalīties pētījumā. Eksperta kvalifikāciju apliecinās NEP rekomendācijas, kā arī viņa darba pieredze konkrētajā jomā (vai ir vadījis vai atlasījis un novērtējis attiecīgās profesiju grupas darbiniekus kādā no nozares uzņēmumiem, vai pats darbojies šajā profesijā un orientējas veicamo darba uzdevumos).

Profesijām atbilstošās prasmju kopas izveides procesā par pamatu tiks izmantotas Profesiju standartos un ESCO datubāzē pieejamās prasmes, kā arī un Profesiju klasifikators (skat. 4.attēlu).



Profesiju standartā aprakstītās profesijas sadalītas piecās grupās pa profesionālās kvalifikācijas līmeņiem. Tajā minētas gandrīz 6500 dažādas prasmes 164 atsevišķām profesiju grupām. No profesiju standartā minētajām prasmēm lielākā daļa (6070) ir vienreizējas – t.i. parādās tikai vienai profesiju grupai. Lai noteiktu profesijām atbilstošo prasmju kopu profesiju grupām, kam nav izstrādāts Profesijas standarts, tiks izmantots Profesiju klasifikators un tajā minētie darba uzdevumi<sup>52</sup>, kā arī ESCO pieejamās prasmes.

4.attēls. Prasmju kopu izveides shēma.



Veidojot prasmju kopu prasmes tiks apkopotas un agregētas, izdalot katrai profesiju grupai raksturīgākās prasmes, ko būtu iespējams pievienot profesiju Prognozēm. Piemēram, mazumtirdzniecības veikala pārdevēja (5223) profesijas standartā ir minētas 44 dažādas prasmes (skat. 7.pielikumu), starp tām gan lietot saskarsmes un komunikācijas prasmes, gan atsevišķi tādas prasmes kā jautāt un aktīvi klausīties, veidot dialogu ar pircēju, konsultēt pircēju par preču izvēli, veidot pozitīvu saskarsmi ar pircēju, nosakot pircēja psiholoģisko tipu, novērst un risināt konfliktus u.c., kas ietilpst saskarsmes un komunikāciju prasmju grupā. Apkopojot un agregējot prasmes tiks izveidotas attiecīgajai profesiju grupai atbilstošo prasmju kopa (skat. piemēru 8.pielikumā), kas tiks ievietota Excel failā (9.pielikums).

<sup>52</sup> Ministru kabineta 2010.gada 18.maija noteikumu Nr.461 1.pielikums "Profesiju klasifikators", pieejams: [www.lm.gov.lv/upload/darba\\_devejiem/prof\\_klas\\_1210.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/darba_devejiem/prof_klas_1210.pdf)

Tādā veidā tiks iegūta sākotnējā prasmju kopu matrica, kurā tiks atzīmētas katrai profesiju apakšgrupai nepieciešamās prasmju kopas (skat. 5. tabulu).

	Finanšu analītiķi	Vadības un organizācijas analītiķi	Politikas pārvaldības vecākie speciālisti	Personāla un karjeras, kvalitātes vadības sistēmu un risku vadības vecākie speciālisti	Apmācības un personāla attīstības vecākie speciālisti	Reklāmas un tirgvedības vecākie speciālisti
	2413	2421	2422	2423	2424	2431
<b>Finanšu instrumentu tendenču analizēšanas un pārvaldīšanas prasmes</b>	x					
<b>Riska analizēšanas un kontroles prasmes</b>	x	x		x		
<b>Nekustamā īpašuma pārvaldības un uzturēšanas prasmes</b>			x			
<b>Kriminālprocesa pārraudzīšanas un sodu izpildes prasmes</b>			x			
<b>Profesionālās izaugsmes, karjeras attīstības pārraudzīšanas un veicināšanas prasmes</b>		x		x	x	x
<b>Auditēšanas, revīziju veikšanas, finanšu rādītāju un pārskatu sastādīšanas un analizēšanas prasmes</b>	x		x			

5. tabula. Sākotnējās prasmju kopu matricas paraugs\*

\* Bez ESCO prasmēm

Nākamajā etapā profesiju grupas tiks sadalītas radniecīgo profesiju grupās, lai varētu veikt intervijas un atbilstoši katrai radniecīgo profesiju grupai, konsultējoties ar NEP vai profesionālajām asociācijām tiks piemeklēti nozares eksperti. Pamatojoties uz apkopoto prasmju kopu sarakstu, tiks sagatavotas vadlīnijas ekspertu intervijām. Pirms intervijas, katrs eksperts tiks iepazīstināts ar atbilstošo profesiju grupu sarakstu, kā arī to darba uzdevumiem un lūgts pārdomāt par katrai profesiju grupai atbilstošām prasmēm. Klātienē intervija tiks uzsākta ar jautājumu par nepieciešamajām prasmēm katrai profesiju grupai, kas papildinātu jau esošo prasmju kopu sarakstu. Pēc tā ekspertam tiks lūgts novērtēt katras profesiju grupai atbilstošās prasmju kopas svarīgumu, piešķirot tai svarus, kā arī novērtējot līmeni (3 pakāpēs - augsts, vidējs, zems). Rezultātā tiks iegūta papildināta prasmju kopu matrica ar noteiktiem svāriem un līmeņiem (skat.6.tabulu).

	Finanšu analītiķi	Vadības un organizācijas analītiķi	Politikas pārvaldības vecākie speciālisti	Personāla un karjeras, kvalitātes vadības sistēmu un risku vadības vecākie speciālisti	Apmācības un personāla attīstības vecākie speciālisti	Reklāmas un tirgvedības vecākie speciālisti

		2413	2421	2422	2423	2424	2431
<b>Finanšu instrumentu tendenču analizēšanas un pārvaldīšanas prasmes</b>	<b>Svars</b>	0,2					
	<b>Līmenis</b>	1					
<b>Riska analizēšanas un kontroles prasmes</b>	<b>Svars</b>	0,18	0,1		0,25		
	<b>Līmenis</b>	3	2		1		
<b>Nekustamā īpašuma pārvaldības un uzturēšanas prasmes</b>	<b>Svars</b>			0,1			
	<b>Līmenis</b>			2			
<b>Kriminālprocesa pārraudzīšanas un sodu izpildes prasmes</b>	<b>Svars</b>			0,1			
	<b>Līmenis</b>			2			
<b>Profesionālās izaugsmes, karjeras attīstības pārraudzīšanas un veicināšanas prasmes</b>	<b>Svars</b>		0,22		0,2	0,3	0,15
	<b>Līmenis</b>		1		1	1	2
<b>Audītēšanas, revīziju veikšanas, finanšu rādītāju un pārskatu sastādīšanas un analizēšanas prasmes</b>	<b>Svars</b>	0,27		0,1			
	<b>Līmenis</b>	2		1			

6. tabula. Sākotnējā prasmju kopu matrica, papildināta ar līmeņiem un svāriem (pēc interviju rezultātiem)

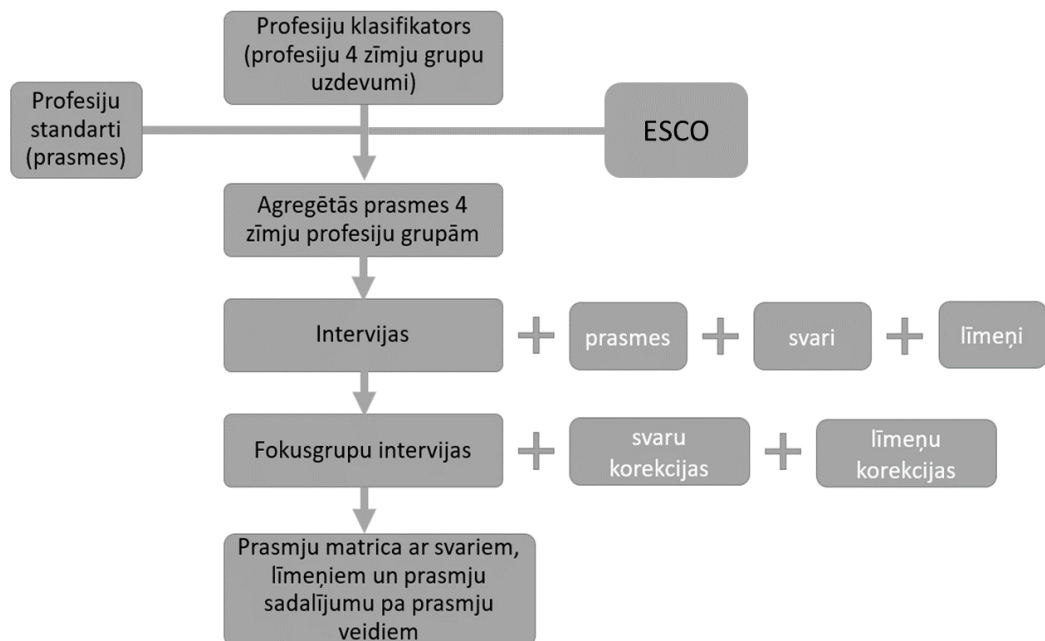
Kā pēdējais etaps ir fokusgrupu intervijas, kurās tiks apvienots plašāks profesiju grupu loks. Fokusgrupu ietvaros pētāmo profesiju sarakstā tiek iekļautas arī tās 160 profesiju grupas, kuru prasmes ir detalizēti aprakstītas Profesiju standartos. Fokusgrupu intervijās ar nozares ekspertiem tiks diskutēts par katru profesiju grupu, tām nepieciešamajām prasmēm, to svāriem un līmeņiem, kā arī prasmju iedalījumu pamatprasmēs, transversālajās jeb caurviju un tehniskajās prasmēs. Rezultātā tiks iegūts koriģēta prasmju kopa (fokusgrupu intervijās prasmes var tikt papildinātas vai samazinātas to skaits) un izveidota prasmju kopu matrica (7.tabula) ar noteiktiem svāriem un līmeņiem katrai prasmju kopai, kā arī to sadalījumu prasmju grupās (pamatprasmēs, transversālajās jeb caurviju un tehniskajās prasmēs, atbilstoši CEDEFOP klasifikācijai). Iegūtā matrica pēc tam tiks pievienota darbaspēka īstermiņa prognozēšanas modelim, lai iegūtu prasmju pieprasījuma prognozes pa profesiju grupām.

	Klasifikācija (pamatprasmes, transversālās, tehniskās)	Finanšu analitiķi	Vadības un organizācijas analitiķi	Politikas pārvaldības vecākie speciālisti	Personāla un karjeras, kvalitātes vadības sistēmu un risku vadības vecākie speciālisti	Apmācības un personāla attīstības vecākie speciālisti	Reklāmas un tirgvedības vecākie speciālisti
		<b>2413</b>	<b>2421</b>	<b>2422</b>	<b>2423</b>	<b>2424</b>	<b>2431</b>
<b>Svars</b>	<b>Crv</b>	0,2					
<b>Līmenis</b>		1					
<b>Svars</b>	<b>Crv</b>	0,18	0,1		0,25		
<b>Līmenis</b>		3	2		1		
<b>Svars</b>	<b>Teh</b>			0,1			
<b>Līmenis</b>				2			
<b>Svars</b>	<b>Pam</b>			0,1			
<b>Līmenis</b>				2			
<b>Svars</b>	<b>Pam</b>		0,22		0,2	0,3	0,15
<b>Līmenis</b>			1		1	1	2
<b>Svars</b>	<b>Teh</b>	0,27		0,1			
<b>Līmenis</b>		2		1			

7.tabula. Gatavā prasmju kopu matrica

Uzskatāmi prasmju matricas izveides process ir atspoguļots 5.attēlā, kurā redzams, kā, agregējot ESCO un profesiju standartā dotās prasmes, kā arī profesiju klasifikatorā minētos pamatuzdevumus, tiek iegūta sākotnējā prasmju kopu matrica. Tālāk tā tiek papildināta ar ekspertu interviju un fokusgrupu diskusiju rezultātā iegūtajiem svāriem un līmeņiem un izveidota gatavā matrica, kurā būs atspoguļotas noteiktai profesiju grupai atbilstošo prasmju kopas.

5.attēls. Prasmju kopu matricas izveides metodoloģija



Līdz šim darbaspēka īstermiņa prognozes veiktas 4 zīmju profesiju grupām. Prognozēšanas metodoloģija ir pilnveidojama, papildinot prognozes ar prasmju kopu pieprasījuma prognozēm. Šāda pilnveide, papildus prognozētajām darbaspēka pieprasījuma izmaiņām profesiju grupās, dotu iespēju novērtēt prasmju kopu pieprasījuma izmaiņas, respektīvi, prognozes parādītu, pēc kādām prasmju kopām darba tirgū pieprasījums palielinās, pēc kādām samazinās. Prasmju kopu prognozētais pieprasījuma samazinājums būtu indikators, ar kādām prasmēm sagaidāmi bezdarbnieki, un prasmju kopu prognozētais pieprasījuma palielinājums uzlabotu iespējas objektīvāk organizēt bezdarbnieku pārkvalifikācijas programmas. Prasmju kopu pieprasījuma prognozes kalpotu kā informācijas avots darba tirgus vispārējiem pētījumiem. Prasmju kopu saraksts, kurā prasmes tiek sadalītas pa līmeņiem un prasmju kopām tiek piešķirti svāri attiecībā uz katru profesiju grupu, rastu iespēju detalizētākai darba tirgus analizēšanai, kā arī pārkvalifikācijas pasākumu organizēšanai un konsultācijām ar klientiem.

## 2.5. Primārās datu ieguves instrumentārija apraksts

### 2.5.1. Interviju un diskusiju skaits

#### 2.5.1.1. Padziļinātā, daļēji strukturētā ekspertu intervijas

Termins "kvalitatīvās intervijas" saistās ar padziļinātām, daļēji strukturētām vai mazstrukturētām intervijas formām. Vārds 'kvalitatīvs' norāda uz šāda veida interviju atšķirību no kvantitatīvajā pētniecībā izmantotajām strukturētajām intervijām, kurās jautājumi ir formulēti slēgtā veidā un atbildes tiek apkopotas izmantojot kvantitatīvās metodes, kā arī respondentam tiek piedāvāti tikai daži atvērtā tipa jautājumi, kuros iespējams paust savu spontāno viedokli.

Prasmju kopu matricas izveides vajadzībām **piemērotākā metode ir kvalitatīvās intervijas**, jo tās ļauj padziļināti izziņāt pētījumā iesaistīto ekspertu spontāno viedokli par profesiju grupu prasmēm, kā arī pētniekam un ekspertam sadarbojoties, virzīti izanalizēt Izvērtējuma ietvaros sagatavoto prasmju kopu, to papildinot ar jaunām prasmēm un sakārtojot gan pēc svarīguma, gan konkrētai profesiju grupai nepieciešamā prasmju līmeņa. Ņemot vērā, ka nepieciešams veikt lielu kvalitatīvo interviju skaitu, kā piemērotākā forma ir izvēlēta daļēji strukturētā intervija, kas ļauj izziņāt gan intervējamā spontāno viedokli par tēmu, gan arī izdiskutēt jau esošās iestrādes prasmju matricai, gan optimāli sadarboties vairākiem pētniekiem-moderatoriem.

Pētījuma ietvaros plānots veikt **200 kvalitatīvās intervijas**. Tiks izmantota daļēji strukturētu ekspertu interviju pieeja. Šī pētījuma specifika ir tāda, ka katrai intervijai ir nepieciešams sagatavot individualizētu instrumentāriju (intervijas uzdevumu apraksts, attiecīgās profesijas apraksts, komplekts ar pētāmās profesijas prasmju kartiņām).

Kvalitatīvās intervijas veiks pieredzējuši kvalitatīvo interviju moderatori - eksperti ar augstāko izglītību sociālajās zinātnēs un ar pieredzi padziļināto interviju veikšanā, kas pēdējo 3 gadu laikā veikuši vismaz 30 padziļinātās intervijas, t.sk. par sociālās politikas vai darba tirgus jautājumiem. Izmantojot daļēji strukturētu interviju pieeju, būtiska loma ir interviju moderatora kvalifikācijai un spējai dialogā ar ekspertu sasniegt intervijai izvirzītos uzdevumus.

#### **Kvalitatīvās intervijas raksturo:**

- 1) relatīvi neformāls stils, kas vairāk līdzinās līdzvērtīgu partneru diskusijai vai sarunai, nevis jautājumu un jau iepriekš formulētu atbilžu sesijai, kurā intervējamajam atvēlēta pasīva loma,
- 2) jautājumi ir neitrāli, atvērti, bez specifiskas leksikas,
- 3) intervijas moderators ir sagatavojis jautājumus un tēmas, kā arī izdales materiālus (prasmju definīcija, profesiju grupas uzdevumi no Profesiju klasifikatora, prasmju kartiņas), par kurām

vajadzētu runāt, taču jautājumu precīzs formulējums un kārtība nepieciešamības gadījumā var tikt mainīta, saglabājot kvalitatīvās intervijas mērķi un uzdevumus,

4) vajadzības gadījumā moderatori var uzdot jautājumus, kuri nav iepriekš sagatavoto jautājumu sarakstā. Šāda daļēji strukturēta pieeja ļauj atklāt intervējamo viedokļu un domu gaitas nianšes, kuru esamību pētnieki un interviju moderatori nav iepriekš apzinājuši, līdz ar to šī metode ir nepieciešama pētījumam izvirzīto uzdevumu sasniegšanai.

Moderatora īpašā loma: pētnieks, kas realizē intervijas, vienlaicīgi ir arī pētījuma instruments. Pētnieks cenšas saprast lietas un parādības no intervējamo personu skatupunkta, ievērojot efektīvas interviju vadīšanas principus – pozitīvu un cieņas pilnu attieksmi, pilnīgu intervijas gaitas kontroli, neitrālu attieksmi, klausīšanos vairākos līmeņos, izvairītos no pozitīvu vai negatīvu atbilžu stimulēšanas, veic pierakstus intervijas laikā un pēc tās. Pētnieks ir atvērts jauniem skatījumiem, neparedzētiem pavērsieniem un negaidītām interpretācijām, kas var atšķirties no iepriekšējo pētījumu posmu rezultātiem.

**Interviju analīze:** tā notiek atbilstoši kvalitatīvajai datu analīzei, pierakstot piezīmes sarunas laikā un īsi pēc tās, fiksējot prasmju kartiņu izvietojumu fotogrāfiju veidā un pēc tam pārnesot iegūto informāciju datu analīzei nepieciešamā formātā, sagatavojot interviju transkriptus teksta formā, pēc tam kodējot un analizējot.

**Pieņemumi un ierobežojumi informācijas un datu iegūšanai:** intervijai izvēlētajiem ekspertiem nepieciešama sagatavošanās pirms intervijas, tāpēc tiks sagatavots īpašs materiāls par prasmēm un attiecīgo profesiju grupu un nosūtīts ekspertam pirms intervijas. Izdrukāts materiāls tiks paņemts līdzī arī uz interviju, lai vajadzības gadījumā eksperts varētu to pirms intervijas pārskatīt.

**Interviju īstenošanai nepieciešamais instrumentārijs:** ekspertu rekrutācijas (atlases) kritēriji un potenciālo ekspertu saraksti, ielūgums, materiāls par prasmēm un pētāmajām profesiju grupām; intervijas vadlīnijas (ceļveži, jautājumu plāns) un palīgmateriāli – prasmju kartiņas. Instrumentārijs tiks saskaņots ar Pasūtītāju vismaz divas nedēļas pirms lauka darba uzsākšanas.

**Pētījuma izlase:** Pretstatā kvantitatīvajos pētījumos pieņemtajiem reprezentatīvas varbūtīgās izlases veidošanas principiem, kas svarīgi pētījuma validitātes nodrošināšanā attiecinot iegūtos rezultātus uz konkrētu mērķgrupu, kvalitatīvajā pētniecībā ir svarīgi izvēlēties adekvātas jeb mērķtiecīgas izlases pieeju. Adekvāta izlase nozīmē, ka dalībai pētījumā tiek pārdomāti un apzināti atlasīti piemērotākie cilvēki, kas var sniegt pētījumam nepieciešamo informāciju. Kvalitatīvā pētījuma gadījumā jomas pārzināšana ir prioritāra attiecībā pret izlases teorijām.

### 2.5.1.2. Ekspertu diskusijas

Diskusijas metode ir grupu kvalitatīvās intervēšanas veids, kuru parasti raksturo:

- 1) vairāki intervējamie dalībnieki,
- 2) dalībnieki brīvi diskutē par iepriekš formulētām tēmām un jautājumiem,
- 3) uzsvars uz iespējām, ko sniedz grupas savstarpējā saskarsme, mijiedarbība un kopēju risinājumu meklēšana.

Prasmju kopu matricas precizēšanas un pārbaudes, kā arī prasmju svaru precizēšanas vajadzībām piemērotākā metode ir grupu diskusijas, jo tās ļauj stimulētu jaunu ideju radīšanu; atklāt iespējamās problēmas esošajos formulējumos; interpretēt iepriekš iegūtos rezultātus. Diskusijas laikā notiek dalībnieku savstarpējā mijiedarbība, dalībnieki, klausoties citu teikto, var uz to reaģēt un labāk pamatot savu viedokli, padomāt par niansēm, savstarpējās diskusijās skaidrāk formulēt savu viedokli u.tml. Vienas diskusijas laikā tiks analizētas vairākām profesiju grupām (diskusijas ietvaros 4-6 profesiju grupas) nepieciešamās prasmes, to līmenis un svars.

Pētījuma ietvaros plānots veikt **40 ekspertu diskusijas**, katrā diskusijā piedalās 6-9 dalībnieki. Šī pētījuma specifika ir tāda, ka katrai diskusijai nepieciešams sagatavot individualizētu instrumentāriju (jautājumi par konkrētām profesiju grupām, komplekti ar pētāmās profesijas prasmju kartiņām).

Diskusijas vadīs pieredzējuši moderatori - eksperti ar augstāko izglītību sociālajās zinātnēs un ar pieredzi fokusgrupu vadīšanā, kas pēdējo 3 gadu laikā veikuši vismaz 10 fokusgrupu diskusijas, t.sk. par sociālās politikas vai darba tirgus jautājumiem. Katram moderatoram vadīt diskusiju palīdzēs apmācīts asistents.

**Diskusiju analīze:** tā notiek atbilstoši kvalitatīvajai datu analīzei, pierakstot diskusijas kopsavilkumu un veidojot transkriptu teksta formā, pēc tam to kodējot un analizējot.

**Pieņēmumi un ierobežojumi informācijas un datu iegūšanai:** ekspertiem nepieciešama sagatavošanās pirms intervijas, tāpēc tiks sagatavots īpašs materiāls ar kontekstuālu tēmas uzstādījumu un aktuālākajiem jautājumiem. Ierodoties diskusijas norises vietā, ekspertiem tiks izdalīts drukāts materiāls, kas jāpārskata pirms diskusijas sākuma. Moderators asistents pirms diskusijas sākuma sarunā ar katru ekspertu pārliecināsies, ka diskusijas dalībniekam ir saprotami diskusijas mērķi.

Tā kā diskusijas pamatmērķi ir iegūt pēc iespējas dažādākus viedokļus par pētāmo jautājumu un diskusijas gaitā vienotos par kopīgu risinājumu, tad ir svarīgi, lai diskusijas dalībnieki būtu pēc iespējas dažādi, tomēr lai diskusija ritētu raiti un brīvi.



**Diskusiju realizācijai nepieciešamais instrumentārijs:** ekspertu rekrutācijas (atlases) kritēriji un potenciālo ekspertu saraksti, ielūgums, materiāls par prasmēm un pētāmajām profesiju grupām; diskusijas vadlīnijas (ceļveži, jautājumu plāns, uzdevumi ekspertiem) un paligmateriāli – prasmju apraksti un kartiņas. Instrumentārijs tiks saskaņots ar Pasūtītāju vismaz divas nedēļas pirms lauka darba uzsākšanas.

**Pētījuma izlase:** Pretstatā kvantitatīvajos pētījumos pieņemtajiem reprezentatīvas varbūtīgās izlases veidošanas principiem, kas svarīgi pētījuma validitātes nodrošināšanā attiecinot iegūtos rezultātus uz konkrētu mērķgrupu, kvalitatīvajā pētniecībā ir svarīgi izvēlēties adekvātas jeb mērķtiecīgas izlases pieeju. Adekvāta izlase nozīmē, ka dalībai pētījumā tiek pārdomāti un apzināti atlasīti piemērotākie cilvēki, kas var sniegt pētījumam nepieciešamo informāciju. Kvalitatīvā pētījuma gadījumā jomas pārzināšana ir prioritāra attiecībā pret izlases teorijām.

## 2.5.2. Dalībnieku rekrutācijas kritēriji

### 2.5.2.1. Ekspertu rekrutācija intervijām

Interviju īstenošanai un analīzei ir atvēlēti 5 mēneši. Rekrutācijas kritēriji tika izstrādāti tā, lai pētījumā piedalītos piemērotākie cilvēki, kas ir atvērti nepieciešamās informācijas sniegšanai. Atsevišķos gadījumos tiks izmantots tā saucamais "sniega pikas" princips, kad kāds no pētījuma dalībniekiem iesaka nākamās pētījuma dalībniekus.

Intervijas plānotas ar ekspertiem, kas pārstāv gan darba tirgus prasmju pieprasījuma pusi, gan darbojas nevalstiskajās organizācijās, kas pārstāv darbā devējus un nozares. Pirmā mēneša laikā tiks veikta potenciālo ekspertu atlase intervijām izmantojot vairāku soļu metodi:

#### **Darba devēju sektorā:**

- 1) veicot VID datu par nodarbinātību profesiju grupās, nozarēs un reģionos analīzi, nosakot pētāmo profesiju grupu nodarbināto attiecīgo skaitu, tādējādi identificējot nozares un reģionus, kuros visvairāk nodarbināti attiecīgās profesijas pārstāvji;
- 2) apzinot attiecīgo nozaru un reģionu darba devējus, kas ir ieviesuši un lieto personāla vadības sistēmas un rūpīgi apzinājuši darbinieku profesijām atbilstošās prasmes un kompetences;
- 3) apzinot attiecīgo nozaru un reģionu darba devējus, kas nodrošina darbinieku apmācību, lai pilnveidotu darbinieku prasmes atbilstoši uzņēmuma vajadzībām;
- 4) apzinot uzņēmumus, kas sniedz personāla vadības, personāla novērtēšanas un kompetenču novērtēšanas, u.c. konsultācijas.

#### **12 nozaru ekspertu padomes (NEP):**

Kā jau tika minēts 2.2.3.punktā Latvijā šobrīd darbojas 12 NEP, kurās pēc brīvprātības principa iesaistās nozaru darba devēju organizācijas un/vai apvienības, nozares arodbiedrības organizācijas, Latvijas Amatniecības kamera, Izglītības un zinātnes ministrija, Ekonomikas ministrija, Labklājības ministrija, Kultūras ministrija, Satiksmes ministrija, Zemkopības ministrija, Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija, Nodarbinātības valsts aģentūra un citas institūcijas<sup>53</sup>.

**NVO sektorā (ja būs nepieciešamība papildus darba devēju un NEP pārstāvju iesaistei):**

- 1) apzinot profesionālās asociācijas,
- 2) darba devēju organizācijas, t.sk. Latvijas darba devēju konfederācijas biedri un arodbiedrības, t.sk. Latvijas brīvo arodbiedrību savienības biedri.

Tiks identificēti uzņēmuma pārstāvji, kas ir atbildīgi par galvenajiem personāla vadības jautājumiem vai par struktūrvienībām, kas nodarbina pētāmās profesijas pārstāvjus. Rezultātā tiks iegūta tabula ar analizējamajām profesiju grupām un katrai grupai atbilstošiem potenciālajiem ekspertiem (vārds, uzvārds; pārstāvētā organizācija, amats, kontaktinformācija – e-pasts un telefona numurs). Iespēju robežās katrai profesiju grupai tiks piedāvāti vairāki eksperti. Šis saraksts tiks saskaņots ar Pasūtītāju un pēc saskaņošanas tiks uzsākta ekspertu ielūgšana dalībai intervijās.

**Ielūgums** (ar info par intervijas mērķiem, saturu, galvenajiem jautājumiem un intervijas nosacījumiem). Katram ekspertam tiks sagatavots individualizēts ielūgums, norādot informāciju par projektu un kas tiek sagaidīts no sarunas.

### 2.5.2.2. Ekspertu rekrutācija diskusijām

Diskusiju realizācijai un analīzei ir atvēlēti 3 mēneši. Rekrutācijas kritēriji tika izstrādāti tā, lai pētījumā piedalītos piemērotākie cilvēki, kas ir atvērti nepieciešamās informācijas sniegšanai. Atsevišķos gadījumos tiks izmantots tā saucamais "sniega pikas" princips, kad kāds no pētījuma dalībniekiem iesaka nākamās pētījuma dalībniekus.

Diskusijas plānotas ar ekspertiem, kas pārstāv darba tirgus prasmju pieprasījuma pusi. Pēc interviju rezultātu apkopošanas, kodēšanas un savadišanas prasmju kopu matricā, tiek veikta analīze nosakot problemātiskās vietas – respondentu paustās pretrunas ar prasmju kopu matricu; pretrunīgi, neskaidri vērtējumi; neloģiskas sakarības (piemēram, radniecīgām profesijām), šīs analīzes rezultātā tiks identificēts saturs diskusijām, līdz ar to arī ekspertu atlase būs pakārtota saturam. Pirmo 3 nedēļu laikā tiks veikta potenciālo ekspertu atlase diskusijām, sākotnēji iespēju robežās iekļaujot ekspertus

---

<sup>53</sup> <http://www.nozaruekspertupadomes.lv/nozaru-ekspertu-padomes>

no interviju sarakstiem, kas netika nointervēti. Īstenojot ekspertu intervijas, to noslēgumā intervētajiem ekspertiem tiks jautāts ieteikt kādu citu ekspertu radniecīgu profesiju jomā, kā arī diskusijās tika aicināti eksperti no NEP.

Diskusijās tiks apspriestas vairākas radniecīgas profesiju grupas, tāpēc daļībai diskusiju grupās tiks aicināti eksperti ar plašāku pieredzi.

**Ielūgums** (ar info par intervijas mērķiem, saturu, galvenajiem jautājumiem un intervijas nosacījumiem). Katram ekspertam tiks sagatavots individualizēts ielūgums norādot informāciju par projektu.

### 2.5.3. Vadlīniju galvenie jautājumi

#### 2.5.3.1. Ekspertu interviju vadlīniju galvenie jautājumi

**Informatīvs materiāls gatavojoties intervijai vai diskusijai (tiek gatavots individuāli katrai profesiju grupai)**

Turpinot darba tirgus pieprasījuma īstermiņa prognožu pilnveidi tiek apzinātas Profesiju klasifikatorā<sup>54</sup> definētajām profesijām (četrus zīmju koda līmenī) nepieciešamās prasmes. Šī projekta kontekstā ar prasmēm saprot īpašas dotības, kas iegūtas apmācībās vai praksē un kas ir noderīgas darbam. Atsevišķas prasmes, vai atsevišķas profesijas raksturojošais nepieciešamo prasmju kopums var būt kopīgs vairākām profesijām. Profesija – kvalificēta nodarbošanās/nodarbošanās veids – amats, arods, profesija, specialitāte, kurā darbiniekam nepieciešama noteikta izglītība, zināšanas, pieredze, prasmes un iemaņas.

Profesiju klasifikatorā profesijām noteiktas to kvalifikācijas pamatprasības un profesionālās darbības pamatuzdevumi. Tajā aprakstītas galvenās prasības, kuras ir jāzina un jāprot ikvienam cilvēkam, uzsākot darbu attiecīgajā profesijā.

Darbaspēka prasmju kopu pieprasījuma prognožu vajadzībām prasmes tiks agregētas atbilstoši profesionālās darbības uzdevumu izpildei (iekavās norādīts piemērs tirdzniecības darbinieku grupai):

**Pamatprasmes** (piemēram, pārvaldīt valsts valodu un vienu svešvalodu profesionālās saziņas līmenī, veikt darbu ar dokumentāciju, rīkoties ar kases aparātu un naudas līdzekļiem, u.c.)

**Transversālās jeb caurviju prasmes** (piemēram, organizēt un kontrolēt klientu apkalpošanas pakalpojumu procesus un veikt klientu izpēti; plānot nepieciešamos

---

<sup>54</sup> Profesiju klasifikators ir sistematizēts profesiju (arodu, amatu, specialitāšu) saraksts, kas veidots, lai nodrošinātu starptautiskai praksei atbilstošu darbaspēka uzskaiti un salīdzināšanu. Detalizēta informācija par Profesiju klasifikatoru pieejama: <http://www.lm.gov.lv/text/80>

pasākumus produktu virzīšanai, reklamēšanai; pārdot preces un pieņemt pasūtījumus; strādāt komandā un patstāvīgi, uzņemties atbildību par sava darba rezultātu; saskarsmes un komunikācijas prasmes, u.c.)

**Tehniskās prasmes** (piemēram, plānot, vadīt un kontrolēt materiālu, produkciju (preču) uzglabāšanu, pirmapstrādi, drošību un transportēšanu, u.c.)

Jūsu uzdevums būs kopā ar moderatoru analizēt atsevišķo grupu **“5222 Vecākie pārdevēji”** un gatavojoties sarunai pārdomāt par prasmēm, kas nepieciešamas vecākā pārdevēja darbam. Šīs profesijas pamatuzdevumi (saskaņā ar Profesiju klasifikatoru):

- uzraudzīt un vadīt pakļauto darbinieku efektīvu darbu,
- analizēt veikala pārdošanas rādītājus un preču krājumus, sekot, lai savlaicīgi tiktu pasūtīta jauna un klientus interesējoša prece,
- uzraudzīt, lai preces būtu pārskatāmi un kolekcijām/sekcijām atbilstoši izvietotas tirdzniecības zālē,
- organizēt un, ja nepieciešams, veikt preču pasūtīšanu, pieņemšanu, nodošanu, pārbaudi, marķēšanu un sagatavošanu pārdošanai,
- izskaidrot pircējiem preces īpašības un kvalitāti,
- palīdzēt izvēlēties precī; iepazīstināt pircējus ar cenām, kredīta un diskontēšanas noteikumiem,
- iesaiņot preces un nogādāt tās pasūtītājiem,
- izrakstīt rēķinus, kvītis; ja nepieciešams, kontrolēt elektroniskā kases aparāta žurnāla aizpildīšanu, aktu noformēšanu un citas uzskaites dokumentācijas aizpildīšanas precizitāti saskaņā ar dokumentu aprites noteikumiem,
- vadīt citus darbiniekus.

**Šī grupa ietilpst pamatgrupā „522 Veikalu pārdevēji”, uz kuru attiecas 8.tabulā apkopotais apraksts**

Uzdevumi	Zina	Prot	Atbild	Izglītība
Šie darbinieki pārdod preces mazumtirgotājiem un vairumtirgotājiem vairumtirdzniecības uzņēmumos vai pircējiem mazumtirdzniecības uzņēmumos.	profesionālās darbības metodes un paņēmienus; darbā lietojamo tehnisko līdzekļu darbības principus, lietošanas nosacījumus; savstarpēji saistīto darba procesu izpildes secību, to racionālu organizāciju, darba režīmus; pakalpojumu un preču cenu veidošanās pamatprincipus; nozares terminoloģiju, ar nozari saistītos normatīvos aktus un standartus; darba aizsardzības un vides aizsardzības normatīvo aktu prasības, darba tiesisko attiecību normas; profesionālās ētikas pamatprincipus un uzvedības normas.	lietot praksē teorētiskās zināšanas, tās nepārtraukti papildināt; pašizglītoties, pilnveidot profesionālās prasmes un iemaņas; izmantot informācijas tehnoloģijas.	par veikto pamatuzdevumu izpildes norisi un rezultātiem; par uzticētajiem darba līdzekļiem un priekšmetiem; par citu savā darbībā skarto personu drošību; par iekšējās darba kārtības ievērošanu; par vadītāja rīkojumu vai norādījumu pildīšanu.	pamata vai vidējās pakāpes profesionālā izglītība.

**8. tabula. 522 profesiju grupas apraksts**

Lūdzam pirms intervijas pārskatīt materiālu un sagatavot prasmju sarakstu profesiju grupai **“5222 Vecākie pārdevēji”**, ievērojot iepriekšminētās grupas – pamatprasmes, transversālās jeb caurviju prasmes, tehniskās prasmes.

**Intervijas vadlīnijas**

Sākumā tiek sniegta ievada informācija par projektu, nepieciešamību veikt audioierakstu.

Intervijas realizācijai moderatoram tiks sagatavots kartiņu komplekts ar informāciju par profesiju grupu (no Profesiju klasifikatora), kartiņu komplekts ar definētajām prasmēm no prasmju kopu matricas un papildus tukšas kartiņas. Kartiņu komplekti tiek veidoti individuāli katrai intervijai.

Galvenie jautājumu bloki (tiks pielāgoti katras konkrētas pētāmās profesiju grupas specifikai).

### **1. SPONTĀNĀ DAĻA**

Iesākumā izrunāsim par pamatprasmēm, kas nepieciešamas profesiju grupas **“5222 Vecākie pārdevēji”** darbiniekiem. Kādas prasmes ir uzskatāmas par pamatprasmēm? Kā tas pamatojams? Kādas vēl prasmes attiecas uz šo grupu? (izmantojam tukšo kartiņu komplektu un uz kartiņām moderators uzraksta eksperta nosauktās pamatprasmes un izkārto uz galda);

Turpinājumā apspriedīsim tā saucamās transversālās jeb caurviju prasmes. Kādas prasmes šajā profesiju grupā ir uzskatāmas par transversālajām jeb caurviju prasmēm? Kā tās pamatojamas? Kādas vēl prasmes attiecas uz šo grupu? (izmantojam nākamo tukšo kartiņu komplektu un uz kartiņām moderators uzraksta eksperta nosauktās prasmes un izkārto uz galda blakus pamatprasmēm);

Tālāk pārejam pie tehniskajām prasmēm. Kādas prasmes šajā profesiju grupā ir uzskatāmas par tehniskajām? Kā tas pamatojams? Kādas vēl prasmes attiecas uz šo grupu? (izmantojam nākamo tukšo kartiņu komplektu un uz kartiņām moderators uzraksta eksperta nosauktās prasmes un izkārto uz galda blakus iepriekš noskaidrotajām prasmēm);

Moderators mudina ekspertu pārskatīt visas uz galda sarindotās prasmes un vajadzības gadījumā pievienojot jaunas prasmes vai noņemot liekās. Šī posma beigās eksperta saliktais prasmju kopums tiek fiksēts fotogrāfijā un eksperts izskaidro un pamato izvēlētas prasmes.

### **2. VIRZĪTĀ DAĻA**

Šajā daļā tiek izmantots jau iepriekš sagatavots kartiņu komplekts ar prasmēm no prasmju kopas matricas darba varianta (sk. 6.attēlu). Eksperts un moderators kopīgi izskata prasmju komplektu un vajadzības gadījumā savieto prasmju kartiņas no spontānās un no virzītās daļas, pamatojot izvēli. Sesijas rezultātā izveidots jauns prasmju salikums, kas satur gan spontāni definētās prasmes, gan prasmes no iepriekš sagatavotajām kartiņām. Saliktais prasmju kopums tiek fiksēts fotogrāfijā un eksperts pamato izvēlētas prasmes.

## 6 attēls. Kartiņu paraugs

Sagatavot preču cenas, piedāvājumu un organizēt preču krājumus
Organizēt un īstenot sabiedrības informēšanas un reklāmas pasākumus
Pārdot preces un pieņemt pasūtījumus
Analizēt krājumus uzņēmumā un veikt iepirkumus
Veikt darbu ar dokumentāciju
Organizēt un kontrolēt klientu apkalpošanas pakalpojumu procesus un veikt klientu izpēti

### 3. PRASMJU SVARĪGUMA IZVĒRTĒJUMS

Nākamajā solī prasmes tiek ranžētas pēc to svarīguma, pirmajās rindās liekot svarīgākās prasmes un tad virzoties uz leju dilstošā secībā. Pēc prasmju sakārtošanas apspriež ar ekspertu, cik lielu svaru var piešķirt katrai no prasmēm, kā arī vajadzības gadījumā atsevišķām prasmēm tiek noteikts to līmenis (pamata, vidējs, augsts līmenis). Posma noslēgumā prasmju kartiņu izkārtojums tiek fiksēts fotogrāfijā.

#### **Noslēguma daļa.**

Piezīmes

Katra intervija tiks fiksēta audio ierakstā, kurš kā nodevums tiks iesniegts Pasūtītājam projekta konkrētā posma noslēgumā (audio faila formātā).

(Katrs intervijas ieraksts tiks transkribēts (atšifrēts rakstiska teksta veidā), sagatavojot tekstuālu interviju satura pārskatu – arī tie tiks iesniegti Pasūtītājam projekta konkrētā posma noslēgumā kā viens no nodevumiem MS Word faila formātā. Prasmju rezultāti tiks apkopoti MS Excel formātā un pievienoti prasmju matricas darba variantam.

### **2.5.3.2. Diskusiju vadlīniju galvenie jautājumi**

Pēc interviju rezultātu apkopošanas, kodēšanas un savadīšanas prasmju matricā, tiek veikta analīze nosakot problemātiskās jomas– ekspertu paustā pretrunas ar prasmju kopu matricā fiksēto; pretrunīgi, neskaidri vērtējumi; nelogiskas sakarības (piemēram, radniecīgām profesijām). Tiks atlasītas gan 160 Profesiju standartos aprakstītās profesiju grupas un profesiju grupas, kas papildus jāanalizē ekspertu diskusiju ietvaros, līdz ar to vadlīnijas tiks gatavotas individualizēti katrai diskusijai. Profesiju grupas tiks sakārtotas loģiskos segmentos, kas analizējami vienas diskusijas ietvaros, paredzams, ka vienā diskusijā tiks analizētas 4-6 profesiju grupas.

Līdzīgi kā īstenojot ekspertu intervijas, vismaz nedēļu pirms diskusiju norises, ekspertiem tiks elektroniski nosūtīts informatīvs materiāls par prasmēm un analizējamajām profesiju grupām, lai nodrošinātu diskusiju dalībniekiem iespēju savlaicīgi iepazīties ar diskusijas tēmām un to saturisko kontekstu, kā arī izvērtēt piedāvātos prasmju, to svaru un līmeņu sarakstus.

Diskusijai tiks sagatavota arī individualizēta prezentācija ar informāciju par profesiju prasmēm, kura pakāpeniski tiks izskatīta diskusijas gaitā.

- Katras diskusijas norises dienā Izpildītājs veiks to norises telpas/telpu iekārtošanu, to pabeidzot ne vēlāk kā vienu stundu pirms respondentu ierašanās laika.
- Diskusiju dalībnieku reģistrācijai un norises tehniskiem darbiem Izpildītājs katrā no diskusijām nodrošinās vismaz viena tehniskā asistenta līdzdalību.
- Katra diskusija tiks fiksēta audio ierakstā, kurš kā nodevums tiks iesniegts Pasūtītājam projekta konkrētā posma noslēgumā (audio faila formātā).
- Katrs diskusijas ieraksts tiks transkribēts (atšifrēts rakstiska teksta veidā), sagatavojot tekstuālu diskusijas satura pārskatu – arī tie tiks iesniegti Pasūtītājam projekta konkrētā posma noslēgumā kā viens no nodevumiem MS Word faila formātā.



### 3. SAGAIĀMIE REZULTĀTI UN TO PIELIETOJUMS NVA DARBĀ

Cilvēkresursu efektīvai izmantošanai svarīgs nosacījums ir iedzīvotāju nodrošinājums ar atbilstošu izglītību un prasmēm un jauna darbaspēka sagatavošana, kam nepieciešama informācija par darbaspēka tirgus attīstības tendencēm un atbilstošo darbaspēka pieprasījumu kā nozaru, tā profesiju un tām atbilstošo prasmju griezumā. Līdztekus darba tirgus piedāvājuma puses (iedzīvotāju, kā arī izglītības un profesionālās apmācības iestāžu) nodrošināšanai šāda informācija izmantojama arī darba tirgus pieprasījuma attīstībai (biznesa un sabiedriskais sektors, kā arī valsts un pašvaldību institūcijas). Aktualizēta informācija par apkopoto prasmju nepieciešamību profesiju griezumā efektīvi var tikt izmantota tautsaimniecības attīstības un atsevišķu nozaru plānošanas procesā. Saskaņā ar CEDEFOP datiem darbaspēks kļūst aizvien izglītotāks, tomēr cilvēki joprojām izvēlas strādāt darbus, kuru izpildei viņu kvalifikācija un prasmes ir pārāk augstas vai zemas, līdz ar to prasmes netiek atbilstoši izmantotas. Informācija par pieprasītajām prasmēm darba tirgū ir svarīga, lai labāk apzinātu darba tirgum nepieciešamos speciālistus un to prasmes atbilstoši tautsaimniecības vajadzībām. Prasmju attīstība dod ieguvumus gan atsevišķiem indivīdiem, gan darba devējiem, gan sabiedrībai un tautsaimniecībai kopumā (skat. 9.tabulu).

Indivīdi (strādājošie)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uzlabota iekļaušanās darba tirgū un tās ilgtspēja</li> <li>▪ Paaugstināta profesionālā mobilitāte</li> <li>▪ Paaugstinātas darba algas</li> <li>▪ Augstāka darba kvalitāte un apmierinātības pakāpe.</li> </ul>
Darba devēji	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Augstāka strādājošo un kopējā produktivitāte</li> <li>▪ Labāki finanšu rādītāji</li> <li>▪ Augstāka peļņa</li> </ul>
Sabiedrība kopumā	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vispārējā izglītības un veselības stāvokļa uzlabojums</li> <li>▪ Lielāka sociālās iekļautības pakāpe</li> <li>▪ Augstāka sociālā kohēzija un mobilitāte</li> </ul>
Tautsaimniecība kopumā	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Paaugstināta ekonomikas ražotspēja un konkurētspēja</li> <li>▪ Paaugstināta nodarbinātība un uzņēmējdarbības aktivitāte</li> </ul>

9.tabula. Ieguvumi no prasmju attīstības

Kā redzams dotajā tabulā prasmju attīstība uzlabo strādājošo iekļaušanos darba tirgū, un dod iespēju tiem saņemt augstāku algu un apmierinātību ar savi, darba devējiem labākas prasmes ļauj palielināt kopējo produktivitāti, uzlabot uzņēmuma finanšu rādītājus un gūt augstāku peļņu. Savukārt sabiedrībai prasmju attīstība ir svarīga, jo veicina sociālo iekļautību, kā arī uzlabo vispārējo izglītības

un veselības stāvokli, kas savukārt paaugstina ekonomikas ražotspēju un uzlabo tautsaimniecības konkurētspēju.

Darba tirgus prognozes ir viens no instrumentiem, kas ļauj priekšlaicīgi paredzēt darba tirgus neatbilstību veidošanos un ļauj nodrošināt efektīvāku darba resursu sadalījumu tautsaimniecībā. Tās parāda iespējamās darba tirgus attīstības tendences, kā arī sagaidāmos riskus, kas saistīti ar demogrāfisko situāciju u.c. faktoriem.

Šobrīd darbaspēka pieprasījuma īstermiņa prognozes pa profesiju grupām 4 zīmju līmenī tiek veiktas izmantojot katrai nozarei izstrādātu ekonometrisko modeli un CSP veikto darbaspēka apsekojumu. Projekta ietvaros prognozēšanas metodoloģija tiks papildināta ar VID datiem par nodarbinātību profesiju griezumā. Prognozēšanas metodoloģijas pilnveides rezultātā tiks iegūtas pilnvērtīgākas un precīzākas prognozes 4 zīmju profesiju grupām pa nozarēm un reģionālā griezumā. Prognozes būs pilnvērtīgākas, jo iepriekš daudzām profesiju grupām prognozes nebija pieejamas saistībā ar to, ka atbilstoši šīs profesiju grupas kādā no reģioniem vai vispār nebija ietvertas darbaspēka apsekojumā. Prognožu precizitāti paaugstinās VID datu izmantošana, jo tie atspoguļo visu darba tirgu, atšķirībā no CSP darbaspēka apsekojumu, kuri balstās uz izlasi. Iegūtās prognozes par pieprasījuma izmaiņām profesiju grupās 4 zīmju līmenī NVA izmanto pārkvalificēšanās programmu plānošanā, karjeras konsultantu sarunās ar klientiem un interesentiem, daba tirgus analizēšanā, kā arī rezultāti ir publiski pieejami visiem iedzīvotājiem informatīvos nolūkos. Projekta ietvaros darbaspēka pieprasījuma īstermiņa prognozēšanas metodoloģija tiks papildināta ar prasmju kopu pieprasījuma īstermiņa prognozēšanu. Prasmju kopu pieprasījuma īstermiņa prognozēšanas piemērs, izmantojot iegūtas prognozes par profesiju grupu pieprasījumu, parādīts 7. attēlā.

7. attēls. Prasmju kopu pieprasījuma īstermiņa prognozēšana, izmantojot profesiju grupu pieprasījuma prognozes

	Prasmes	Līmenis	Svari	Profesijas prognoze	Prasmju prognoze	Prasmju prognoze ar līmeņiem
Finanšu analītiķi 2413	A	1	0,2		+30	+30
	B	3	0,18	+150	+27	+27
	F	2	0,27		+82,5	+40,5
Politikas pārvaldības vecākie speciālisti 2422	C	2	0,1		+42	+42
	D	2	0,1	+420	+42	+42
	F	1	0,1			+42

Prasmju kopu prognožu izstrādē tiks izmantots izveidotais prasmju kopu saraksts, kurā katrai profesiju grupai 4 zīmēs tiks noteiktas atbilstošās prasmju kopas, to līmenis un svāri. Atbilstoši profesiju grupas prognozēm, matemātiski tiks aprēķinātas prasmju kopu pieprasījuma izmaiņas ņemot vērā to svarus un līmeņus. Tas ļaus NVA pievienot prasmju prognozes jau esošajiem NVA e-pakalpojumiem, nodrošinot lietotājiem iespēju novērtēt ne tikai darba tirgū pieprasītākās un mazāk pieprasītākās profesijas, bet arī iepazīties ar prasmēm, kas nepieciešamas noteiktām profesiju grupām un salīdzināt, kuras prasmes ir vairāk vajadzīgas un kuras jāpilnveido, lai varētu veiksmīgāk iekļauties darba tirgū.

Iegūtie rezultāti parādīs prasmju kopu pieprasījuma izmaiņas darba tirgū un tas dos iespēju daudz kvalitatīvāk plānot bezdarbnieku pārkvalifikācijas pasākumus, jo dažādām profesiju grupām var būt līdzīgas nepieciešamās prasmju kopas, kā arī pārkvalifikācijas pasākumus varēs virzīt noteiktu prasmju kopu apguvei. Prasmju prognozes sniegs prognožu izmantotājiem vēl precīzāku priekšstatu par tendencēm darba tirgū un paaugstinās iespēju, ka tiks izvēlētas tieši tās apmācības, kas atbilst darba tirgus pieprasījumam. Tāpat prasmju kopu prognožu rezultāti kvalitatīvi uzlabos karjeras konsultantu sarunas ar klientiem un interesentiem, jo būs pieejama informācija par prasmju kopu pieprasījuma izmaiņām kopumā darba tirgū, ko varēs izmantot arī CV un vakanču salāgošanā. Šobrīd šī salāgošana notiek izmantojot pēdējo profesiju (darba vietu), taču, pievienojot prasmes, to varēs nodrošināt daudz veiksmīgāk, jo daudzām profesijām ir kopīgas prasmes un darba meklētājam būs iespējams to redzēt (līdzīgi, kā tas ir O\*Net sistēmā, kas darbojas ASV).

Darbaspēka īstermiņa prognozēšanas papildināšana ar prasmju kopu pieprasījuma prognozēšanu dos iespējas kvalitatīvāk analizēt izmaiņas darba tirgū, kā arī kalpos kā izglītojoša informācija sabiedrībai, piemēram, plānojot karjeras iespējas vai izvēloties studiju virzienu. NVA prasmju prognožu rezultātus un profesijām atbilstošo prasmju sarakstu varēs izmantot arī EM gatavojot vidēja un ilgtermiņa prognozes.

## 4. GALVENĀS ATZIŅAS UN PIENĒMUMI PRASMJU MATRICAS IZVEIDEI

Priekšizpētes laikā prasmju kopu saraksta izveidei tika paveikts sekojošais:

- apkopota pieejamā informācija par dažādām prasmju klasifikācijas sistēmām un tajās ietvertajām prasmju grupām;
- izvērtēta ārvalstu pieredze un modeļi prasmju analīzei (t.sk. EK Prasmju panorāma, ASV O\*Net un ES ESCO);
- izvērtēti tehniskajā specifikācijā noteiktie informācijas avoti un tajos pieejamā informācija prasmju saraksta izveidei;
- izvērtētas profesiju atsevišķās grupas, kurām ir jānosaka prasmes un noteiktas tās grupas, kurām nav lietderīgi noteikt prasmes;
- balstoties un profesiju standartiem un profesiju klasifikatoru, noteiktas prasmju kopas un izveidota prasmju kopu matricas darba versija (bez ESCO prasmēm);
- noteiktas profesiju atsevišķās grupas, kurām nepieciešams veikt intervijas, lai precizētu prasmju kopu.

Projekta izpildes priekšizpētes stadijā veiktie pētniecības darbi saistībā ar citu valstu pieredzi profesionālo un vispārējo prasmju identificēšanā un to saistību ar darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma pušu sabalansēšanu mainīgajā ekonomiskajā un sociālajā vidē, kā arī esošas situācijas identifikācija pasaulē un it īpaši ES reģionā, parāda minēto jautājumu un risināmo problēmu plašo spektru un nebūt ne viennozīmīgos risinājumus dažādās pasaules valstīs. Veiktais iepriekšminēto jautājumu izpētes darbs liecina, ka nav iespējama vienkāršota pieeja arī vienotas prasmju matricas izveidē par projekta specifikācijā noteikto profesiju grupām ar prasīto detalizācijas pakāpi. Šobrīd profesiju prasmes Latvijā ir norādītas Profesiju standartos (skat. 6.pielikumu), bet tās nav sistematizētas, tāpēc prasmes, kas norādītas pie atsevišķām profesijām, ir grūti salīdzināmas. Pēc autoru ieteikuma NEP būtu jāpārskata Profesiju standartos minēto prasmju saraksts un jāizveido vienots prasmju klasifikators, apvienojot līdzīgās prasmes un vienojoties par to nosaukumu. To varētu izmantot gan NVA, gan LM, IZM, EM u.c. nodarbinātības politikas veidošanā iesaistītās institūcijas, izstrādājot profesiju standartus, prasmju prognozes u.c. Tāpat tas kalpotu kā pamats veidojot jaunus profesiju standartus (tām profesijām, kam to vēl nav).Ievērojot plašo jautājumu un uzdevumu loku saistībā ar vienotās prasmju matricas izveidi, bet jo īpaši ar tās universālo pielietojumu darba tirgus kvantitatīvā un kvalitatīvā pieprasījuma prognozēšanā un izglītības un apmācības sistēmu saikni ar tā dinamiskajām un aktuālajām izmaiņām pārskatāmā nākotnē, tās izveides procesā jāievēro projekta specifikācijā noteiktais ietvars, vienlaicīgi pietiekami elastīgi interpretējot gan citu valstu risinājumus, gan arī projektā paredzēto aptauju, fokusa interviju un

ekspertu ieteikumus un atziņas, pievēršot uzmanību iegūto rezultātu saderībai un matricas daudzfunkcionālajam pielietojumam.

Patreizējā izpētes stadijā, lai nodrošinātu darba tirgus prognozēšanas kvantitatīvo lielumu sabalansētību pa profesijām ar prasmju pieprasījuma kvalitatīvo dinamiku, īpaši svarīga nozīme piešķirama prasmju svarīguma svaru skaitlisko vērtību noteikšanai, vienlaicīgi saprotot, ka apkopotie rezultējošie lielumi ne vienmēr adekvāti atspoguļos atsevišķu prasmju nepieciešamības kvantitatīvo pusi profesiju kontekstā. Līdz ar to projekta izpildes procesā varētu būt nepieciešamība pēc iteratīvas pieejas prasmju svaru vērtību noteikšanai pa atsevišķām profesijām, kā arī iegūto rezultātu papildus apspriešana ar atsevišķu ekonomikas sektoru un izglītības sistēmas pārstāvjiem.

Prasmju matricas pielietojuma paplašināšanai, ņemot vērā arī prasmju piedāvājuma iespējamās izmaiņas un korekcijas saistībā ar darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma sabalansēšanu, tās izveides procesā būtu lietderīgi pievērst uzmanību matricas detalizācijas pakāpei dažādu patērētāju vajadzībām, tanī skaitā izglītības sistēmas un indivīdu profesionālās karjeras veidošanas īpatnībām, kas varētu reducēties uz pastiprinātu uzmanību pa identificēto prasmju apguves līmeņiem, atkarībā no profesijām un amatiem. Nozīmīgu ieguldījumu šo jautājumu risināšanā var sniegt padziļināta esošo profesiju standartu un amatu aprakstu analīze un pētnieku konsultēšanās (sadarbība) ar to izstrādes institūciju pārstāvjiem.

Prasmju matricas iespējamās detalizācijas pakāpes kļūš aktuālas arī saistībā ar tās izmantošanu ne tikai īstermiņa darba tirgus pieprasījuma prognozēšanai un tās saistībai ar profesionālo un mūžizglītības sistēmu, bet arī ilgākos darba tirgus plānošanas horizontos. Prasmju kopu pieprasījuma prognozes kalpotu kā informācijas avots darba tirgus vispārējiem pētījumiem, nodrošinot pētniekiem un citiem interesentiem iespēju detalizētākai darba tirgus analizēšanai dažādos griezumos (nozaru, reģionu, profesiju grupu, prasmju). Jāievēro, ka vienotajai prasmju matricai ir jābūt viegli transformējamai atkarībā no lietotāju specifiskajām vajadzībām. Lai nodrošinātu šādas matricas plašu un ērtu izmantojamību, tās gala versija noformējama kā EXCEL fails (faila darba variants sniegts 9.pielikumā). Mainoties darba tirgus pieprasījuma konjunktūrai un lietotāju vajadzībām, matrica var tikt koriģēta un papildināta. Tas nozīmē, ka pētījuma gaitā izstrādātā vienotā prasmju matrica pa profesijām un to grupām kalpos kā bāzes modelis, kas laika gaitā tiks attiecīgi uzturēts un aktualizēts, tādējādi nodrošinot matricas izmantošanas ilgtspēju un efektivitāti. Matricas ilgtspēja nodrošināma, mainoties Latvijas darba tirgus konjunktūrai, piesaistot NEP prasmju kopu saraksta koriģēšanai, papildinot ar jaunām prasmju kopām, kuras radušās darba tirgū, un izslēdzot tās, kuru īpatsvars darba tirgū nav nozīmīgs. Mainoties darba tirgus konjunktūrai, prasmju kopu matricas pilnveidošanai NVA var piesaistīt arī citus ekspertus kā atsevišķam prasmju kopas matricas pilnveidošanas projektam, kas būtu lietderīgāk nekā to veikt ar NVA resursiem, jo prasmju kopu

matricas pilnveide nav pastāvīgs darbs, bet nepieciešams tikai, kad mainījies darba tirgus konjunktūra, kā arī, matricas pilnveides process varētu būt laika un darba ietilpīgs. Izstrādājot IT risinājumu prasmju kopas matricas izmantošanai, būtu jāparedz iespējas prasmju kopu saraksta vieglai un ērtai koriģēšanai

# PIELIKUMI

## 1.pielikums Latvijas kvalifikācijas ietvarstruktūras līmeņu apraksti

Zināšanas	Prasmes	Kompetence	LKI / EKI līmenis
Spēj parādīt elementāras zināšanas, kuras izpaužas atpazīstot vai atceroties	Spēj izmantot elementāras praktiskas un kognitīvas iemaņas, kuras var izpildīt tiešā uzraudzībā, izmantojot vienkāršus instrumentus Spēj veikt vienkāršus uzdevumus, kas saturiski atkārtojas un ir paredzami	Spēj veikt uzdevumus strukturētā vidē, darboties ierobežotā kontekstā Pēc parauga spēj izpildīt elementārus uzdevumus, apgūt pašapkalpošanās iemaņu pamatus	1.
Spēj parādīt konkrētas mācību priekšmetu programmās noteiktās pamatzināšanas	Spēj izmantot pamata kognitīvās un praktiskās prasmes, kas nepieciešamas, lai, izmantojot attiecīgu informāciju, veiktu uzdevumus un, izmantojot vienkāršus noteikumus un līdzekļus, risinātu ikdienas problēmas Spēj izprast savas darbības sekas attiecībā uz sevi un citiem	Spēj veikt uzdevumus individuāli vai grupā pārraudzībā, vai daļēji patstāvīgi Spēj piedalīties atsevišķu mācību uzdevumu mērķu izvirzīšanā un darbības procesa plānošanā	2.
Spēj parādīt faktu, principu, procesu un vispārējo jēdzienu zināšanas un izmanto tās mācību un profesionālās darbības jomā Spēj izprast dažādu veidu informāciju par materiāliem, aprīkojumu, tehnoloģijām atbilstošā mācību jomā vai noteiktā profesijā	Spēj izmantot dažādas kognitīvās un praktiskās prasmes, kas nepieciešamas, lai veiktu uzdevumus un risinātu vienkāršas problēmas, izvēloties un piemērojot pamata metodes, līdzekļus, materiālus, informāciju un tehnoloģijas	Spēj apzināties un uzņemties atbildību par darba vai mācību uzdevumu veikšanu nemainīgā un stabilā vidē nozares speciālista uzraudzībā Risīnāt uzdevumus, spēj pielāgot savu rīcību apstākļiem un atbildēt par darba rezultātu	3.
Spēj parādīt vispusīgas faktu, teoriju un likumsakarību zināšanas, kas ir nepieciešamas personiskai izaugsmei un attīstībai, pilsoniskai līdzdalībai, sociālajai integrācijai un izglītības turpināšanai Spēj detalizēti izprast un parādīt daudzveidīgu specifisku faktu, principu, procesu un jēdzienu zināšanas noteiktā mācību vai profesionālās darbības jomā standarta un nestandarta situācijās Pārzina tehnoloģijas un metodes mācību uzdevumu vai darba uzdevumu veikšanai profesijā	Spēj plānot un organizēt darbu, izmantot dažādas metodes, tehnoloģijas (tai skaitā informācijas un komunikācijas tehnoloģijas), ierīces, instrumentus un materiālus uzdevumu veikšanai Spēj atrast, izvērtēt un radoši izmantot informāciju mācību vai profesionālo darba uzdevumu izpildei un problēmu risinājumiem Spēj sazināties vismaz divās valodās rakstiski un mutiski gan pazīstamā, gan nepazīstamā kontekstā Spēj patstāvīgi strādāt profesijā, mācīties un pilnveidoties Spēj sadarboties	Ir motivēts turpmākās karjeras veidošanai, izglītības turpināšanai, mūžizglītībai uz zināšanām orientētā demokrātiskā, daudzvalodu un daudz kultūru sabiedrībā Eiropā un pasaulē Spēj plānot un veikt mācību vai darba uzdevumus profesijā individuāli, komandā vai vadot komandas darbu Spēj uzņemties atbildību par mācību vai profesionālās darbības rezultātu kvalitāti un kvantitāti	4.



<p>Spēj parādīt vispusīgas un specializētas attiecīgajai profesionālajai jomai atbilstošas faktu, teoriju, likumsakarību un tehnoloģiju zināšanas un izpratni</p>	<p>Spēj, balstoties uz analītisku pieeju, veikt praktiskus uzdevumus attiecīgajā profesijā, parādīt prasmes, kas profesionālajām problēmām ļauj rast radošus risinājumus, pārunāt un argumentēti apspriest praktiskus jautājumus un risinājumus attiecīgajā profesijā ar kolēģiem, klientiem un vadību, ar attiecīgu patstāvības pakāpi mācīties tālāk, pilnveidojot savas kompetences</p> <p>Spēj izvērtēt un pilnveidot savu un citu cilvēku darbību, strādāt sadarbībā ar citiem, plānot un organizēt darbu, lai veiktu konkrētus uzdevumus savā profesijā, veikt vai pārraudzīt tādas darba aktivitātes, kurās iespējamas neprognozējamas izmaiņas</p>	<p>Spēj formulēt, aprakstīt un analizēt praktiskas problēmas savā profesijā, atlasīt nepieciešamo informāciju un izmantot to skaidri definētu problēmu risināšanai, piedalīties attiecīgās profesionālās jomas attīstībā, parādīt, ka izprot attiecīgās profesijas vietu plašākā sociālā kontekstā</p>	5.
<p>Spēj parādīt attiecīgajai zinātnes nozarei vai profesijai raksturīgās pamata un specializētas zināšanas un šo zināšanu kritisku izpratni, turklāt daļa zināšanu atbilst attiecīgās zinātnes nozares vai profesijas augstāko sasniegumu līmenim</p> <p>Spēj parādīt attiecīgās zinātnes nozares vai profesionālās jomas svarīgāko jēdzienu un likumsakarību izpratni</p>	<p>Spēj, izmantojot apgūtos teorētiskos pamatus un prasmes, veikt profesionālu, māksliniecisku, inovatīvu vai pētniecisku darbību, formulēt un analītiski aprakstīt informāciju, problēmas un risinājumus savā zinātnes nozarē vai profesijā, tos izskaidrot un argumentēti diskutēt par tiem gan ar speciālistiem, gan ar nespeciālistiem</p> <p>Spēj patstāvīgi strukturēt savu mācīšanos, virzīt savu un padoto tālāku mācīšanos un profesionālo pilnveidi, parādīt zinātnisku pieeju problēmu risināšanā, uzņemties atbildību un iniciatīvu, veicot darbu individuāli, komandā vai vadot citu cilvēku darbu, pieņemt lēmumus un rast radošus risinājumus mainīgos vai neskaidros apstākļos</p>	<p>Spēj patstāvīgi iegūt, atlasīt un analizēt informāciju un to izmantot, pieņemt lēmumus un risināt problēmas attiecīgajā zinātnes nozarē vai profesijā, parādīt, ka izprot profesionālo ētiku, izvērtēt savas profesionālās darbības ietekmi uz vidi un sabiedrību un piedalīties attiecīgās profesionālās jomas attīstībā</p>	6.
<p>Spēj parādīt padziļinātas vai paplašinātas zināšanas un izpratni, no kurām daļa atbilst attiecīgās zinātnes nozares vai profesionālās jomas jaunākajiem atklājumiem un kuras nodrošina pamatu radošai domāšanai vai pētniecībai, tajā skaitā darbojoties dažādu jomu saskarē</p>	<p>Spēj patstāvīgi izmantot teoriju, metodes un problēmu risināšanas prasmes, lai veiktu pētniecisku vai māksliniecisku darbību, vai augsti kvalificētas profesionālas funkcijas</p> <p>Spēj argumentēti izskaidrot un diskutēt par sarežģītiem vai sistēmiskiem attiecīgās zinātnes nozares vai profesionālās jomas aspektiem gan ar speciālistiem, gan ar nespeciālistiem</p> <p>Spēj patstāvīgi virzīt savu kompetenču pilnveidi un specializāciju, uzņemties atbildību par personāla grupu darba rezultātiem un to analīzi, veikt uzņēmējdarbību, inovācijas attiecīgajā zinātnes nozarē vai profesijā, veikt darbu, pētniecību vai tālāku mācīšanos sarežģītos un neprognozējamos apstākļos un, ja nepieciešams, tos pārveidot, lietojot jaunas pieejas</p>	<p>Spēj patstāvīgi formulēt un kritiski analizēt sarežģītas zinātniskas un profesionālas problēmas, pamatot lēmumus, un, ja nepieciešams, veikt papildu analīzi</p> <p>Spēj integrēt dažādu jomu zināšanas, dot ieguldījumu jaunu zināšanu radīšanā, pētniecības vai profesionālās darbības metožu attīstībā, parādīt izpratni un ētisko atbildību par zinātnes rezultātu vai profesionālās darbības iespējamo ietekmi uz vidi un sabiedrību</p>	7.

<p>Spēj parādīt, ka pārzina un izprot aktuālākās zinātniskās teorijas un atziņas, pārvalda pētniecības metodoloģiju un mūsdienu pētniecības metodes attiecīgajā zinātnes nozarē vai profesionālajā jomā un dažādu jomu saskarē</p>	<p>Spēj patstāvīgi izvērtēt un izvēlēties zinātniskiem pētījumiem atbilstošas metodes, ir veicis ieguldījumu zināšanu robežu paplašināšanā vai devis jaunu izpratni esošām zināšanām un to pielietojumiem praksē, īstenojot būtiska apjoma oriģinālu pētījumu, no kura daļa ir starptautiski citējama publikāciju līmenī</p> <p>Spēj gan mutiski, gan rakstiski komunicēt par savu zinātniskās darbības jomu (savu nozari) ar plašākām zinātniskajām aprindām un sabiedrību kopumā</p> <p>Spēj patstāvīgi paaugstināt savu zinātnisko kvalifikāciju, īstenojot zinātniskus projektus, gūstot zinātnes nozares starptautiskiem kritērijiem atbilstošus sasniegumus, vadīt pētnieciskus vai attīstības uzdevumus uzņēmumos, iestādēs un organizācijās, kur nepieciešamas plašas pētnieciskas zināšanas un prasmes</p>	<p>Spēj, veicot patstāvīgu, kritisku analīzi, sintēzi un izvērtēšanu, risināt nozīmīgus pētnieciskus vai inovāciju uzdevumus, patstāvīgi izvirzīt pētījuma ideju, plānot, strukturēt un vadīt liela apjoma zinātniskus projektus, tajā skaitā starptautiskā kontekstā</p>	<p>8.</p>
--	---	---	-----------

MK noteikumu (2.12.2008.) Nr.990 „Noteikumi par Latvijas izglītības klasifikāciju” 1.pielikuma 2.tabula (ar grozījumiem 05.10.2010.)

*Dokuments pieejams arī elektroniski.*

2.pielikums  
Prasmju veidu apkopojums

<b>Prasmju veids</b>	<b>Prasmes saskaņā ar CEDEFOP<sup>55</sup></b>	<b>Prasmes saskaņā ar ESCO<sup>56</sup></b>	<b>Prasmes saskaņā ar USDOL/ETA<sup>57</sup></b>	<b>Prasmes saskaņā ar OECD<sup>58</sup></b>	<b>Prasmes saskaņā ar EKI<sup>59</sup></b>
<b>Pamatprasmes</b>					
	pamata lasītprasme un rakstītprasme		runāšana un rakstīšana	rakstpratība (literacy)	Prasme klausīties un runāt
	paplašinātas lasītprasmes un rakstītprasmes		prasme salīdzināt lasīto		Prasme rakstīt un lasīt
	pamata matemātiskās zināšanas		matemātika	rēķināšana (numeracy)	Prasme rēķināt
	paplašinātas matemātiskās zināšanas		kritiska domāšana		
	pamata datorprasmes		mācīšanās stratēģija	problēmu risināšanas prasme tehnoloģiski bagātā vidē (problem solving in technology-rich environments)	Prasme lietot digitālās tehnoloģijas
	viduvējas datorprasmes		novērošana		
	paplašinātas datorprasmes		aktīva mācīšanās, aktīva klausīšanās		
	svešvalodu prasmes		zinātniska pieeja problēmu risināšanai		
<b>Transversālās (caurviju) prasmes</b>					
	komunikācijas prasmes	valodas un komunikācijas prasmes			prasmes, kuras tiek apgūtas secīgi un papildinātas dažādās mācību situācijās, priekšmetos

<sup>55</sup> Cedefop ESJ survey

<sup>56</sup> <https://ec.europa.eu/esco/portal/browse?type=Skill>

<sup>57</sup> <https://www.onetonline.org/skills/>

<sup>58</sup> [http://www.oecd.org/skills/piaac/The\\_Survey%20of\\_Adult\\_Skills\\_Reader's\\_companion\\_Second\\_Edition.pdf](http://www.oecd.org/skills/piaac/The_Survey%20of_Adult_Skills_Reader's_companion_Second_Edition.pdf)

<sup>59</sup> Terminoloģija Eiropas kvalifikāciju ievadstruktūras un Latvijas kvalifikāciju ievadstruktūras kontekstā, Pētījuma ziņojums, AIC, Rīga, 2016.gads

<b>Prasmju veids</b>	<b>Prasmes saskaņā ar CEDEFOP<sup>55</sup></b>	<b>Prasmes saskaņā ar ESCO<sup>56</sup></b>	<b>Prasmes saskaņā ar USDOL/ETA<sup>57</sup></b>	<b>Prasmes saskaņā ar OECD<sup>58</sup></b>	<b>Prasmes saskaņā ar EKI<sup>59</sup></b>
					unursos izglītības iestādē un/vai brīvajā laikā
	prasmē darboties komandā	sociālās prasmes un kompetences	sociālās prasmes		
	klientu apkalpošanas prasme				
	problēmu risināšanas prasme	domāšanas prasmes un kompetences	kompleksu problēmu risināšanas prasmes		
	prasmē mācīties	zināšanu piemērošanas prasmes	sistēmu prasmes (situācijas izvērtēšana un lēmumu pieņemšana, sistēmu analīze, sistēmu izvērtējums)		
	plānošanas un organizēšanas prasmes	attieksmes un vērtības darbā	resursu vadības prasmes		
<b>Tehniskās prasmes</b>	speciālista zināšanas, kuras nepieciešamas darba pienākumu veikšanai. zināšanas par specifiskiem produktiem vai pakalpojumiem, spēja operēt specializētu tehnisko aprīkojumu		iekārtu uzturēšana, iekārtu izvēle, instalācija, iekārtu un sistēmu vadība, darbības novērošana un kontrole, operāciju analīze, it programmēšana, kvalitātes kontroles analīze, remontspēja, tehnoloģiju attīstība, trauksmes celšana kritiskās situācijās		
<b>Ar darbu saistītās prasmes</b>		specializētas un atšķirīgas atkarībā no konkrētās tautsaimniecības nozares, nodarbošanās veida un profesiju grupas		darba vietā nepieciešamās prasmes	

## "O\*NET" OnLine prasmju profila piemērs

**Skills Search for:**

Writing, Speaking, Science, Troubleshooting (217 matches)

Select from [Skills Matched](#) to view how your selected skills compare to all skills for that occupation.

Skills Matched	Job Zone	Code	Occupation
4	4	17-2041.00	<a href="#">Chemical Engineers</a> Green
4	4	17-2072.00	<a href="#">Electronics Engineers, Except Computer</a>
4	4	17-2121.01	<a href="#">Marine Engineers</a>
4	4	17-2141.00	<a href="#">Mechanical Engineers</a> Bright Outlook
4	4	17-2161.00	<a href="#">Nuclear Engineers</a>
4	4	17-2199.08	<a href="#">Robotics Engineers</a>
4	4	17-3021.00	<a href="#">Aerospace Engineering and Operations Technicians</a>
4	4	17-3029.02	<a href="#">Electrical Engineering Technologists</a>
4	4	53-2011.00	<a href="#">Airline Pilots, Copilots, and Flight Engineers</a>
4	3	17-3029.04	<a href="#">Electronics Engineering Technologists</a>
4	3	17-3029.12	<a href="#">Nanotechnology Engineering Technicians</a>
3	5	11-9121.00	<a href="#">Natural Sciences Managers</a>
3	5	15-1111.00	<a href="#">Computer and Information Research Scientists</a>
3	5	15-2021.00	<a href="#">Mathematicians</a>

## 4.pielikums

“O\*NET” profesijas apraksta kopsavilkuma piemērs

### Summary Report for: 35-2011.00 - Cooks, Fast Food

[Updated 2018](#)  
**Bright Outlook**

Prepare and cook food in a fast food restaurant with a limited menu. Duties of these cooks are limited to preparation of a few basic items and normally involve operating large-volume single-purpose cooking equipment.

**Sample of reported job titles:** Cook, Crew Member, Crew Person, Crew Trainer, Fry Cook, Grill Cook, Line Cook, Pizza Cook, Pizza Maker, Prep Cook

View report: **Summary** Details Custom

[Tasks](#) | [Technology Skills](#) | [Tools Used](#) | [Knowledge](#) | [Skills](#) | [Abilities](#) | [Work Activities](#) | [Detailed Work Activities](#) | [Work Context](#) | [Job Zone](#) | [Education](#) | [Credentials](#) | [Interests](#) | [Work Styles](#) | [Work Values](#) | [Related Occupations](#) | [Wages & Employment](#) | [Job Openings](#) | [Additional Information](#)

#### Tasks

+ - 5 of 19 displayed

- Maintain sanitation, health, and safety standards in work areas.
- Clean food preparation areas, cooking surfaces, and utensils.
- Verify that prepared food meets requirements for quality and quantity.
- Cook and package batches of food, such as hamburgers or fried chicken, which are prepared to order or kept warm until sold.
- Prepare specialty foods, such as pizzas, fish and chips, sandwiches, or tacos, following specific methods that usually require short preparation time.

[back to top](#)

#### Technology Skills





+ - All 1 displayed [Show 26 tools used](#)

- **Point of sale POS software** — Aldelo Systems Aldelo for Restaurants Pro; Foodman Home-Delivery; Plexis Software Plexis POS; RestaurantPlus PRO

[back to top](#)

## 5.pielikums

""O\*NET"" pienākumu nosvērtās vērtību piemērs pavāram

Tasks <a href="#">Save Table (XLS/CSV)</a>		
+ - 10 of 19 displayed (19 important)		
Importance	Category	Task
93 	Core	⊕ Maintain sanitation, health, and safety standards in work areas.
91 	Core	⊕ Clean food preparation areas, cooking surfaces, and utensils.
90 	Core	⊕ Verify that prepared food meets requirements for quality and quantity.
88 	Core	⊕ Cook and package batches of food, such as hamburgers or fried chicken, which are prepared to order or kept warm until sold.

6.pielikums.

## **Profesiju standartā iekļauto prasmju saraksts**

Pieejams pievienotajā dokumentā "6.pielikums izvert\_par\_prasmem.xlsx"

Dokumenta "Izvērtējums par profesijām atbilstošo prasmju saraksta izveidi"

6.pielikums "Profesiju standartā iekļauto prasmju saraksts"

Nodarbinātības valsts aģentūra

Iepirkums Nr. NVA 2016/25\_ESF

Iesniegts 2017.gada 22.jūnijā

Izpildītājs SIA "Corporate Consulting"

Saturs

1.darba lapa

Titullapa

2.darba lapa

[Profesiju standartā iekļauto prasmju saraksts](#)

*Pilna dokumenta versija pieejama elektroniski.*



### **Mazumtirdzniecības veikala pārdevēja profesijas standarts<sup>60</sup>**

Profesionālās kvalifikācijas līmenis – otrais profesionālās kvalifikācijas līmenis.

Profesijas kods – 5223 01.

Profesionālās darbības **pamatuzdevumu kopsavilkums:**

– mazumtirdzniecības veikala pārdevējs noformē pirkumus, sagatavo un uztur kārtībā tirdzniecības vietu, veic preču pasūtīšanu, pieņemšanu, uzskaiti, uzglabāšanu, uzticēto mazumtirdzniecības uzņēmuma materiālo vērtību kvalitātes un kvantitātes kontroli, ievērojot vides, darba aizsardzības, sanitārās, higiēnas prasības, kā arī tirdzniecības iekārtu un inventāra ekspluatācijas noteikumus.

Mazumtirdzniecības pārdevējs strādā mazumtirdzniecības uzņēmumā struktūrvienībās, kas nodarbojas ar pircēju apkalpošanu.

#### **Profesionālās darbības pamatuzdevumu veikšanai nepieciešamās prasmes**

1. Veikt tirdzniecības iekārtu un inventāra sagatavošanu darbam atbilstoši ekspluatācijas noteikumiem.
2. Uzturēt kārtībā savu darba vietu, preces un tirdzniecības iekārtas.
3. Lietot tirdzniecības iekārtas un inventāru atbilstoši ekspluatācijas noteikumiem.
4. Ievērot personīgās higiēnas prasības.
5. Ievērot iekšējās kārtības noteikumus.
6. Izvēlēties darba pienākumu veikšanai atbilstošu darba apģērbu.
7. Kontrolēt preču pieprasījumu un apriti.
8. Pārzināt uzņēmuma preču sortimentu.
9. Noformēt un veikt preču pasūtījumu.
10. Pārzināt preču pavaddokumentus.
11. Noteikt preču kvalitāti.
12. Noteikt pieņemamo preču atbilstību pavaddokumentiem un pārvadāšanas noteikumiem.
13. Veikt preču sadali un novietošanu uzglabāšanas vietās.
14. Lietot mērinstrumentus un iekārtas preču sagatavošanas tirdzniecībai.
15. Izvietot preces tirdzniecības zālē.
16. Ievērot preču uzglabāšanas termiņus un glabāt preces atbilstoši kvalitātes saglabāšanas prasībām.
17. Veidot pozitīvu saskarsmi ar pircēju, nosakot pircēja psiholoģisko tipu.

---

<sup>60</sup> <http://visc.gov.lv/profizglitiba/dokumenti/standarti/ps0346.pdf>

18. Jautāt un aktīvi klausīties, veidot dialogu ar pircēju.
19. Konsultēt pircēju par preču izvēli, ievērojot profesionālās ētikas principus.
20. Sniegt informāciju par preces īpašībām un nepieciešamības gadījumā demonstrēt tās.
21. Informēt pircēju par preču iegādes noteikumiem.
22. Rikoties ar kases aparātu un naudas līdzekļiem.
23. Noformēt bezskaidras naudas norēķinus.
24. Noformēt pirkuma dokumentāciju.
25. Sagatavot preces pārdošanai.
26. Iesaiņot preci.
27. Noformēt dāvanu iesaiņojumu.
28. Nepieciešamības gadījumā organizēt preču piegādi, sagatavojot atbilstošo dokumentāciju.
29. Organizēt pircēju plūsmu tirdzniecības zālē, novēršot rindu veidošanos.
30. Paredzēt un izprast pircēju rīcību.
31. Izmantot apsardzes iekārtas.
32. Lietot saskarsmes un komunikācijas prasmes.
33. Novērst un risināt konfliktus.
34. Vajadzības gadījumā sniegt pirmo palīdzību.
35. Noformēt preču uzskaites dokumentus.
36. Piedalīties inventarizācijā.
37. Noformēt un lietot iekšējo preču aprites dokumentāciju.
38. Izmantot preču uzskaites datorprogrammas.
39. Aizpildīt kases žurnālus un citus ar naudas norēķiniem saistītos dokumentus.
40. Ievērot darba tiesisko attiecību prasības.
41. Strādāt komandā un patstāvīgi, uzņemties atbildību par sava darba rezultātu.
42. Pārvaldīt valsts valodu.
43. Pārvaldīt vienu svešvalodu profesionālās saziņas līmenī.
44. Lietot profesionālo terminoloģiju valsts valodā un vienā svešvalodā.
43. Ievērot darba aizsardzības un ugunsdrošības noteikumus.
44. Ievērot vides aizsardzības prasības.

## **Mazumtirdzniecības veikala pārdevēja agregētās prasmes**

**Sākotnēji** Profesiju standartā minētās prasmes (4.pielikums) tiek sagrupētas grupās, atbilstoši profesionālās darbības uzdevumiem:

1. Prasmes, kas saistītas ar mazumtirdzniecības uzņēmuma materiālo vērtību kvalitātes un kvantitātes kontroli, tirdzniecības iekārtu un inventāra ekspluatāciju:
  - Veikt tirdzniecības iekārtu un inventāra sagatavošanu darbam atbilstoši ekspluatācijas noteikumiem
  - Lietot tirdzniecības iekārtas un inventāru atbilstoši ekspluatācijas noteikumiem
  - Lietot mērinstrumentus un iekārtas preču sagatavošanas tirdzniecībai
  - Uzturēt kārtībā savu darba vietu, preces un tirdzniecības iekārtas
  - Rīkoties ar kases aparātu un naudas līdzekļiem
  - Izmantot apsardzes iekārtas
2. Prasmes, kas saistītas ar preču pasūtīšanu, pieņemšanu, uzskaiti, uzglabāšanu
  - Kontrolēt preču pieprasījumu un apriti
  - Pārzināt uzņēmuma preču sortimentu
  - Noformēt un veikt preču pasūtījumu
  - Pārzināt preču pavaddokumentus
  - Noteikt preču kvalitāti
  - Noteikt pieņemamo preču atbilstību pavaddokumentiem un pārvadāšanas noteikumiem
  - Veikt preču sadali un novietošanu uzglabāšanas vietās
  - Izvietot preces tirdzniecības zālē
  - Ievērot preču uzglabāšanas termiņus un glabāt preces atbilstoši kvalitātes saglabāšanas prasībām
  - Sagatavot preces pārdošanai
  - Nepieciešamības gadījumā organizēt preču piegādi, sagatavojot atbilstošo dokumentāciju
  - Noformēt preču uzskaites dokumentus
  - Noformēt un lietot iekšējo preču aprites dokumentāciju
  - Izmantot preču uzskaites datorprogrammas
  - Aizpildīt kases žurnālus un citus ar naudas norēķiniem saistītos dokumentus
  - Piedalīties inventarizācijā
3. Prasmes, kas saistītas ar pircēju apkalpošanu

- Veidot pozitīvu saskarsmi ar pircēju, nosakot pircēja psiholoģisko tipu
  - Jautāt un aktīvi klausīties, veidot dialogu ar pircēju
  - Konsultēt pircēju par preču izvēli, ievērojot profesionālās ētikas principus
  - Sniegt informāciju par preces īpašībām un nepieciešamības gadījumā demonstrēt tās
  - Informēt pircēju par preču iegādes noteikumiem.
  - Iesaiņot preci
  - Noformēt dāvanu iesaiņojumu
  - Organizēt pircēju plūsmu tirdzniecības zālē, novēršot rindu veidošanos
  - Paredzēt un izprast pircēju rīcību
  - Lietot saskarsmes un komunikācijas prasmes
  - Novērst un risināt konfliktus
  - Vajadzības gadījumā sniegt pirmo palīdzību
  - Pārvaldīt valsts valodu
  - Pārvaldīt vienu svešvalodu profesionālās saziņas līmenī
  - Lietot profesionālo terminoloģiju valsts valodā un vienā svešvalodā
  - Noformēt pirkuma dokumentāciju
  - Noformēt bezskaidras naudas norēķinus
  - Izvēlēties darba pienākumu veikšanai atbilstošu darba apģērbu
  - Strādāt komandā un patstāvīgi, uzņemties atbildību par sava darba rezultātu
4. Prasmes, kas saistītas ar darba aizsardzības u.c. normatīvu ievērošanu
- Ievērot personīgās higiēnas prasības
  - Ievērot iekšējās kārtības noteikumus
  - Ievērot darba aizsardzības un ugunsdrošības noteikumus
  - Ievērot vides aizsardzības prasības
  - Ievērot darba tiesisko attiecību prasības

**Pēc tam** grupas ietvaros prasmes tiek agregētas (apvienotas):

1. Prasmes, kas saistītas ar mazumtirdzniecības uzņēmuma materiālo vērtību kvalitātes un kvantitātes kontroli, tirdzniecības iekārtu un inventāra ekspluatāciju:
  - Rīkoties ar kases aparātu
  - Sagatavot darbam, lietot un uzturēt kārtībā tirdzniecības iekārtas un inventāru
  - Izmantot apsardzes iekārtas
2. Prasmes, kas saistītas ar preču pasūtīšanu, pieņemšanu, uzskaiti, uzglabāšanu
  - Veikt darbu ar dokumentāciju
  - Veidot un uzturēt datubāzi

- Pārzināt uzņēmuma preču sortimentu u.t.t.
3. Prasmes, kas saistītas ar pircēju apkalpošanu
    - Pārvaldīt valsts valodu
    - Pārvaldīt vienu svešvalodu profesionālās saziņas līmenī
    - Lietot saskarsmes un komunikācijas prasmes u.t.t.
  4. Prasmes, kas saistītas ar darba aizsardzības u.c. normatīvu ievērošanu
    - ievērojot sanitārās un higiēnas prasības
    - ievērojot vides, darba aizsardzības un ugunsdrošības prasības

**Noslēgumā** agregētās prasmes tiek salīdzinātas ar prasmju matricā ietilpstošajām prasmēm un, ja tādas nav, tad pievienotas matricai. Ja tāda pati prasme (piemēram, pārvaldīt valsts valodu) vai līdzīga (piemēram, darbs ar kasi) prasme jau ir matricā, tad tai pretī tiek ielikts "X".

## Kopējā prasmju kopu matrica (bez ESCO prasmēm)

Pieejams pievienotajā dokumentā "9.pielikums izvert\_par\_prasmem.xlsx"

Dokumenta "Izvērtējums par profesijām atbilstošo prasmju saraksta izveidi"  
9.pielikums "Kopējā prasmju matrica"

Nodarbinātības valsts aģentūra  
Iepirkums Nr. NVA 2016/25\_ESF  
Iesniegts 2017.gada 25.aprīlī  
Izpildītājs SIA "Corporate Consulting"

### Saturs

1.darba lapa  
2.darba lapa

Titullapa  
[Prasmju matrica](#)

### Apzīmējumi:

Profesijas, kurām netiks noteiktas prasmes, jo tajās nodarbināto skaits ir zem 50, ir iekrāsotas sarkanā krāsā.

**Treknrakstā** ir iezīmētas visas tās profesijas, kurām prasmes ir noteiktas Profesiju standartā

Matricā apkopota sākotnēji pieejamā informācija par prasmēm, kuras iekļautas Profesiju standartā vai Profesiju klasifikatorā (no profesiju grupu uzdevumiem izrietošās prasmes). Gala nodevumā tiks identificēti izmantotie datu avoti katrai norādītajai prasmei.

*Pilna dokumenta versija pieejama elektroniski.*