



Pieaugušo digitālās, tehnoloģiju un valodu prasmes: to attīstīšanas iespējas un izaicinājumi Latvijā

2021. gada februāris

Pētījuma gala ziņojums

LATVIJAS REPUBLIKAS
SAEIMA

Par ziņojuma saturu ir atbildīgi tā autori – Zanīta Avotniece, Inese Grumolte-Lerhe, Inta Krūmiņa, Ilona Beizītere.

Pārpublicēšanas, citēšanas vai citādas izmantošanas gadījumā atsauce uz ziņojumu, tā autoriem un Latvijas Republikas Saeimu ir obligāta. Nekomerčiālos nolūkos ziņojumu drīkst pārpublicēt vai citādi izmantot bez īpašas saskaņošanas ar Latvijas Republikas Saeimu un pētījuma autoriem.

Latvijas Republikas Saeima un ziņojuma autori nav atbildīgi par ziņojumā iekļautās informācijas tālāku izmantošanu un tās radītajām sekām.

Ziņojums neatspoguļo Latvijas Republikas Saeimas kā likumdevēja viedokli.

Visas mantiskās tiesības uz ziņojumu pieder Latvijas Republikas Saeimai.

Rīga, 2021

PĒTĪJUMA MĒRĶIS

Raksturot iespējas veicināt Latvijas iedzīvotāju vecuma grupā no 40 līdz 45 gadiem dalību izglītībā un attīstīt darba tirgū pieprasītās digitālās, tehnoloģiju un valodu prasmes.

PĒTĪJUMĀ APSKATĪTIE JAUTĀJUMI:

1. Kas raksturo 40–45 gadus veco Latvijas iedzīvotāju gaitas darba tirgū un izglītībā?
2. Kā motivēt pieaugušos iesaistīties izglītības aktivitātēs?
3. Kā veicināt pieaugušo digitālo, tehnoloģiju un valodu prasmju attīstību?

Satura rādītājs

Ievads.....	4
1. 40–45 gadus vecie Latvijas iedzīvotāji mūsdienu darba vidē	5
1.1. Pozīcija darba tirgū.....	6
1.2. Dalība pieaugušo izglītības aktivitātēs	14
1.3. Digitālo un tehnoloģiju prasmju attīstība	23
1.4. Valodu prasme un dalība ar valodu apguvi saistītās pieaugušo izglītības programmās	29
2. Kā motivēt pieaugušos iesaistīties izglītībā?	31
2.1. Sabiedrības informētības un mūžizglītības kultūras veicināšana	32
2.1.1. Informācijas pieejamība un atbilstība mērķauditorijai.....	34
2.1.2. Informācijas un atbalsta pieejamība reģionos.....	35
2.2. Dalības šķēršļu novēršana	37
2.2.1. Darba devēju motivēšana	38
2.2.2. Praktisks atbalsts dalības šķēršļu novēršanai	40
2.3. Izglītības piedāvājums	41
2.3.1. Izglītības piedāvājums pašvaldībās	44
2.3.2. Tiešsaistes mācību resursu un programmu piedāvājums.....	44
2.4. Izglītības kvalitāte.....	46
3. Pieaugušo digitālo, tehnoloģiju un valodu prasmju attīstīšanas pieejas.....	50
3.1. Digitālās kultūras veidošanās	53
3.2. Digitālo un tehnoloģiju prasmju integrācija visā pieaugušo izglītības procesā.....	55
3.3. Augstāka līmeņa digitālo un tehnoloģiju prasmju veicināšana ar mērķētām pieaugušo izglītības programmām un uzņēmumu digitālo transformāciju.....	58
3.4. Pieaugušo svešvalodu prasmju veicināšana.....	61
Izmantotā literatūra un avoti	63

GALVENIE SECINĀJUMI

Latvijas iedzīvotājus vecumā no 40 līdz 45 gadiem darba tirgū raksturo salīdzinoši augsts nodarbinātības un ekonomiskās aktivitātes līmenis. Tomēr šie iedzīvotāji nereti strādā automatizācijas riskam pakļautās profesijās, un viņiem trūkst darba tirgus vajadzībām atbilstošas kvalifikācijas. Lai gan šīs vecuma grupas iedzīvotāju darba samaksa kopumā ir augstāka par vidējo Latvijā, pēc 40 gadu vecuma sasniegšanas tos pakāpeniski sāk skart vecuma diskriminācijas iezīmes, kas izpaužas gan kā atalgojuma samazināšanās, gan kā pieaugošas grūtības mainīt darbavietu.

Salīdzinājumā ar citām valstīm Latvijas iedzīvotāju dalība pieaugušo izglītībā ir zema ne vien kopumā, bet arī 40–45 gadu vecuma grupā. Pieaugušo izglītības programmu galvenās mērķgrupas – iedzīvotāji, kuriem ir zema kvalifikācija un atalgojums vai kuri ir nodarbināti automatizācijas riskam pakļautās profesijās, – izglītības aktivitātēs piedalās retāk nekā citas iedzīvotāju grupas.

Līdzšinējie centieni palielināt pieaugušo dalību izglītībā Latvijā nav devuši vēlamo rezultātu, respektīvi, nav veicinājuši būtiskas izmaiņas pieaugušo izglītošanās paradumos. Joprojām vairāk nekā trešdaļa pieaugušo nepiedalās un arī nākotnē neplāno piedalīties izglītības aktivitātēs, tādēļ nepieciešams aktīvi veicināt mūžizglītības kultūras attīstību. Tā pieprasa visu iesaistīto pušu – iedzīvotāju, darba devēju, izglītības īstenotāju un pedagogu – attieksmes un rīcības maiņu. Turklāt dalība pieaugušo izglītībā lielā mērā ir atkarīga no personas motivācijas izglītoties, kā arī personas spējas identificēt savas mācību vajadzības, atrast atbilstošu mācību piedāvājumu un pārvarēt šķēršļus, kas saistīti ar dalību izglītībā. Lai palielinātu pieaugušo dalību izglītībā, politikas iniciatīvām ir jāaptver visi šie aspekti.

Lai uzrunātu un mudinātu izglītoties tos iedzīvotājus, kuriem visvairāk nepieciešama prasmju pilnveide, ir jāuzlabo informācijas par pieaugušo izglītības iespējām pieejamība. Būtu jāapsver vienotas pieaugušo izglītības informācijas platformas izveide, jo līdz šim informācija par izglītības iespējām pieaugušajiem bijusi sadrumstalota. Savukārt atsevišķās informatīvajās kampaņās uzmanība jāvērs uz pieaugušo izglītību kopumā, konkrētām apmācību programmām vai mērķauditorijām, kā arī uzņēmumiem. Līdztekus informācijas kampaņām nepieciešams sniegt arī konsultācijas par piemērotāko mācību programmu izvēli un formalitāšu sakārtošanu. Bibliotēku darbinieku iesaiste šāda iedzīvotāju atbalsta nodrošināšanā var sekmēt pieaugušo izglītības attīstību reģionos.

Latvijā darba devēji vēl aizvien kūtri investē darbinieku prasmju attīstībā, tādēļ īpaši nozīmīgas ir informatīvas kampaņas darbavietās, jo izglītības kultūras veicināšana darba vidē spēj palielināt gan darbinieku vēlmi attīstīt prasmes, gan darba devēju vēlmi ieguldīt darbinieku prasmju attīstībā. Darbinieku izglītošanās darba devējiem rada papildu izmaksas, tādēļ Latvijā darba devēji sagaida valsts atbalstu darbinieku izglītības izdevumu segšanai. Lai veicinātu darba devēju iesaisti pieaugušo izglītības nodrošināšanā, Izglītības attīstības pamatnostādņu 2021.–2027. gadam projektā ietverta iecere veidot prasmju fondu. Savukārt *OECD* lietpratēji iesaka izvērtēt iespēju Latvijā darba devējiem noteikt pienākumu nodrošināt vai atbalstīt savu darbinieku izglītošanos. Darba devēju iesaistīšana pieaugušo izglītības nodrošināšanā varētu būt veids, kādā pieaugušo izglītības aktivitātēs iekļaut mazāk motivētās iedzīvotāju grupas, tostarp mazkvalificēto darbaspēku.

Liela nozīme pieaugušo izglītības nodrošināšanā ir pašvaldībām, kuru iesaiste pieaugušo izglītības politikas īstenošanā līdz šim kopumā bijusi pasīva. Lielāka pašvaldību aktivitāte varētu sekmēt reģionāla līmeņa vajadzību un interešu integrāciju pieaugušo izglītības piedāvājuma veidošanā, kā arī palīdzēt uzrunāt un iesaistīt pieaugušo izglītībā dažādas sabiedrības mērķgrupas. Tādēļ, lai veicinātu reģionālo aktivitāšu īstenošanu un pārraudzību, būtu lietderīgi apsvērt reģionāla pārvaldības līmeņa veidošanu pieaugušo izglītības koordinēšanai Latvijā.

Nepieciešams stratēģiski veidot mūsdienīgu un indivīda, darba devēju un darba tirgus vajadzībām atbilstošu pieaugušo izglītības piedāvājumu. To Latvijā līdz šim apgrūtinājusi sadrumstalotā pieaugušo izglītības jomas pārvaldība, nevienmērīga iesaistīto pušu sadarbība un interešu pārstāvība, formāla pieeja nākotnes darba tirgus vajadzību integrēšanai izglītības piedāvājuma veidošanā, kā arī nepietiekama pašvaldību iesaiste. Pieaugušo izglītībai jābūt elastīgai un jāatsaucas katra izglītojamā mācību vajadzībām, turklāt jāatzīst pieaugušo auditorijas specifika, kurai jāpielāgo gan pedagoģiskā pieeja, gan mācību veids. Lai izglītības procesu padarītu iespējami draudzīgu pieaugušo auditorijai, nepieciešams veicināt modulāru pieaugušo izglītības programmu pieejamību un nodrošināt tajās iegūto prasmju atzīšanu un sertificēšanu. Īpaši nepieciešams pilnveidot mācību piedāvājumu formālajā izglītībā, kur līdz šim pieaugušo dalība bijusi zema.

Pieaugušo izglītības kvalitāte Latvijā nav vienmērīga, tādēļ būtu jādefinē vienoti izglītības kvalitātes kritēriji, kā arī jānodrošina regulāra izglītības programmu pārraudzība un izvērtēšana. Tāpat līdz šim trūcis arī mērķtiecīga un regulāra metodiskā un konsultatīvā atbalsta, kas ļautu pilnveidot pieaugušo izglītībā iesaistīto pedagogu profesionālo kompetenci, kura ir neatņemama piedāvātās izglītības kvalitātes nodrošinājuma sastāvdaļa.

Salīdzinājumā ar citām valstīm Latvijas iedzīvotāju digitālās prasmes vērtējamas kā zemas. Šīs prasmes samazinās līdz ar pieaugošu iedzīvotāju vecumu, un vecuma grupā virs 35 gadiem Latvijas iedzīvotāji nereti nespēj veikt ar digitālo tehnoloģiju izmantošanu saistītas darbības, kas nepieciešamas darbam mūsdienīgā birojā. Zems prasmju līmenis pieaugušo iedzīvotāju grupā norāda uz sarežģītu politikas problēmu, kurai nav nedz skaidri redzamu iemeslu, nedz vienkāršu risinājumu. Tādēļ specifisku prasmju attīstīšanas politika jābalsta uz ciešu saikni starp izglītības, darba tirgus, rūpniecības un citām politikas jomām, kā arī jānodrošina tās īstenošanas pārraudzība, koordinēšana un skaidrs atbildības sadalījums. Turklāt, īstenojot šādu politiku, jābūt līdzsvaram starp skaidru redzējumu par pieaugušo digitālo prasmju veicināšanu un digitālā potenciāla izmantošanu, augstas kvalitātes mācību materiālu pieejamības nodrošināšanu, pasniedzēju prasmju attīstīšanu, ieguldījumiem infrastruktūrā un aparatūrā, kā arī sabiedrības izpratnes par digitalizācijas nozīmi veicināšanu.

Lai attīstītu pieaugušo digitālās prasmes, svarīgi ir visā pieaugušo izglītībā nodrošināt mūsdienīgu, individualizētu un atvērtu mācību procesu, kurā tiek izmantoti moderni digitāli risinājumi. Tā kā izglītojamo digitālo prasmju attīstība lielā mērā ir atkarīga no pasniedzēju kompetences, nepieciešams sistemātiski un nepārtraukti attīstīt arī pedagogu digitālās un tehnoloģiju prasmes un pedagoģiskās iemaņas darbam tehnoloģiski piesātinātā vidē. Turklāt, ņemot vērā, ka darba tirgū aizvien aug pieprasījums pēc augstāka līmeņa digitālajām un tehnoloģiju prasmēm, nepieciešams vēl vairāk palielināt ar šo prasmju attīstīšanu saistītu izglītības programmu īpatsvaru pieaugušo izglītībā. No līdzšinējām iniciatīvām gūtā pieredze liecina, ka pieaugušo Latvijas iedzīvotāju interese par šīs jomas izglītības programmu apguvi ir liela.

Lai veicinātu sabiedrības digitālo un tehnoloģiju prasmju attīstību, svarīgi ir radīt tai labvēlīgu vidi arī ārpus izglītības – gan darbā, gan ikdienā un sabiedriskajā dzīvē. Īpaši svarīga ir darba vides un procesu digitalizācija organizācijās, kā arī atbalsta pieejamība uzņēmumiem ceļā uz digitālo transformāciju.

Tikai 44 % Latvijas iedzīvotāju vecumā no 40 līdz 45 gadiem prot angļu valodu. Šo prasmju trūkums nereti apgrūtinā arī citu darba tirgū aktuālu prasmju attīstīšanu un ievērojami sašaurina iespējas izmantot tiešsaistē plaši pieejamos mācību materiālus. Tādējādi var apgalvot, ka angļu valodas neprasme palielina digitālo plaisu sabiedrībā. Darba tirgū pieaug pieprasījums arī pēc citu svešvalodu prasmēm, tādēļ līdztekus pieaugušo digitālo un tehnoloģiju prasmju attīstīšanas iespējām būtu jāpaplašina arī svešvalodu apguves piedāvājumu klāsts un apguves iespējas visiem pieaugušajiem.

Levads

Mūsdienu digitalizācijas un tehnoloģiskās attīstības noteiktajos darba tirgus apstākļos darba ņēmējiem nepieciešamas daudzveidīgas un daudzpusīgas kompetences, elastība, kā arī prasme un spēja strādāt nemitīgām pārmaiņām pakļautā vidē. Tādējādi iedzīvotājiem, lai viņi veiksmīgi pielāgotos šīm pārmaiņām un uzturētu spēju konkurēt darba tirgū, ir būtiski pastāvīgi, visa mūža garumā, papildināt savas zināšanas un prasmes, piedaloties dažādās izglītības aktivitātēs. Izglītība ir faktors, kas saistīts ar vispārējās dzīves kvalitātes uzlabošanu, ilgāku mūžu, augstāku ienākumu līmeni un kopumā labākas sabiedrības veidošanu, tādēļ ieguldījumiem pieaugušo izglītībā ir būtiska stratēģiska nozīme gan valsts pārvaldes, gan uzņēmumu un individuālu personu līmenī ([Desjardins, 2020](#); [Hughes, 2020](#); [OECD, 2019b](#); [OECD, 2020a](#); [Pastore, et al., 2019](#)). Pieaugušo izglītība ir rīks, kas vienlaikus palīdz gan apmierināt aizvien pieaugošās darba devēju prasības pēc augsti kvalificētiem un prasmīgiem darbiniekiem, gan arī pielāgoties mūsdienu darba tirgus tendencēm, kas nosaka ievērojami īsāku prasmju “derīguma termiņu” ([OECD, 2007](#); [Power and Maclean, 2013](#); [Roche, 2015](#)). Turklāt lietpratēji pieaugušo izglītību valstiskā līmenī raksturo kā ekonomisko vajadzību apmierināšanas un dažādu sociālo un vides problēmu risināšanas līdzekli ([Boeren, et al., 2020](#); [EC, 2020c](#); [Lopes and McKay, 2020](#)). Taču šāds pozitīvs pieaugušo izglītības pienesums ir iespējams vienīgi tad, ja visām sabiedrības grupām tiek nodrošināta vienlīdzīga un taisnīga daudzveidīgu apmācības iespēju pieejamība ([Desjardins, 2020](#)).

Pieaugušo izglītības nozīmi ilgtspējīgā sabiedrības un valsts attīstībā izgaismo arī 2020. gadā sākusies jaunā koronavīrusa izraisītās slimības Covid-19 globālā pandēmija (turpmāk arī – pandēmija) – pieaugušo izglītība ir nozīmīga adekvātai sabiedrības reakcijai uz ārkārtas situācijām, arī pandēmijas apstākļiem ([Lopes and McKay, 2020](#)). Turklāt, pasaulei pārorientējoties uz pandēmijas diktēto dzīves režīmu, noticis būtisks lēciens tehnoloģiju attīstības, kā arī procesu automatizācijas un digitalizācijas ziņā, līdz ar to kļuvusi apdraudēta vesela virkne profesiju un nodarbošanās veidu. Tādēļ līdz ar pandēmijas plašo ietekmi uz globālo ekonomiku un digitalizācijas pieaugumu, iedzīvotājiem jārēķinās arī ar turpmākām izmaiņām darba tirgū, kas nereti prasa pārkvalifikāciju vai prasmju pilnveidi ([Boeren, et al., 2020](#)).

Mūsdienu darba tirgum nepieciešamo prasmju attīstīšanas kontekstā īpaša uzmanība pievēršama tām iedzīvotāju grupām, kas dažādu iemeslu dēļ saskaras ar grūtībām pārorientēties un strādāt vidē, kurā aizvien lielāku nozīmi gūst informācijas un komunikācijas tehnoloģijas (turpmāk arī – IKT), darba procesu automatizācija un darba vides internacionalizācija. Lai gan šīs problēmas skar vairākas iedzīvotāju grupas, šis pētījums ir fokusēts uz 40–45 gadus vecu Latvijas iedzīvotāju digitālo, tehnoloģiju un valodu prasmju un to pilnveides iespēju apzināšanu. Līdzšinējās aplēses liecina, ka minētais vecums ir sliekšnis, pēc kura sasniegšanas samazinās iedzīvotāju atalgojums un darba iespējas, turklāt 40–45 gadus vecie iedzīvotāji ir pēdējā sabiedrības grupa, kas uzaugusi laikā, kad digitālās tehnoloģijas nebija plaši pieejamas. Līdz ar to ir būtiski apzināt šīs iedzīvotāju grupas stāvokli darba tirgū, kā arī tajā ietilpstošu iedzīvotāju iespēju uzlabošanai nepieciešamā pielāgota, optimāla un efektīva atbalsta veidus.

Ziņojuma pirmajā nodaļā apkopota informācija un statistikas dati, kas raksturo 40–45 gadus veco Latvijas iedzīvotāju pozīciju darba tirgū, iesaisti izglītības aktivitātēs, kā arī digitālās, tehnoloģiju un valodu prasmes. Raksturojumam prioritāri izmantota informācija 40–45 gadus veco iedzīvotāju griezumā, bet, kur tas nav bijis iespējams, situācija raksturota plašākas vecuma grupas ietvaros. Otrajā un trešajā nodaļā apkopoti Latvijā un ārvalstīs veiktu pētījumu un izvērtējumu rezultāti, lietpratēju viedokļi, kā arī citu valstu pieredze, kas gūta, veicinot pieaugušo dalību izglītības aktivitātēs un palīdzot viņiem attīstīt digitālās, tehnoloģiju un valodu prasmes. Uzsverot visaptverošas sabiedrības mūžizglītības un digitālās kultūras attīstības nozīmi, šie problēmjaucājumi skatīti visas pieaugušo auditorijas kontekstā.

1. 40–45 gadus vecie Latvijas iedzīvotāji mūsdienu darba vidē

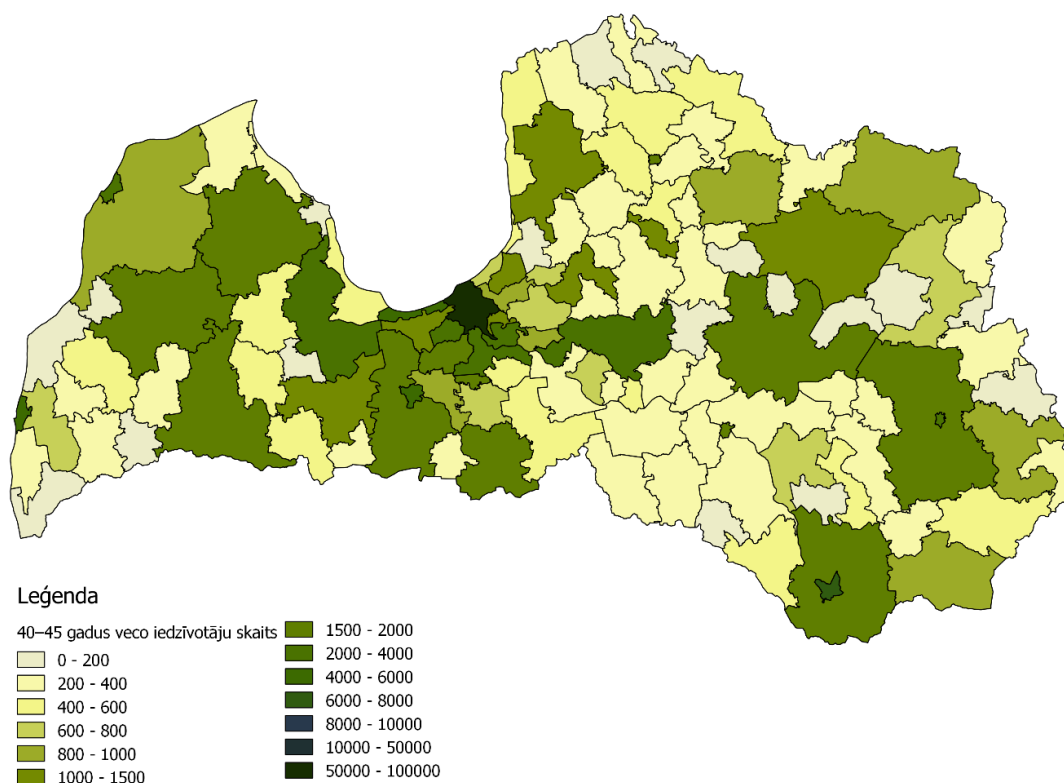
Mūsdienu darba vidi raksturo aizvien pieaugoša digitalizācijas un tehnoloģiju nozīme un attiecīgi izaicinājumi, kas saistīti ar nepieciešamību nodrošināt to, lai šī vide būtu daudzveidīga, taisnīga un iekļaujoša. 21. gadsimta sākumā pasaulē ir izveidojusies tāda situācija, ka darba tirgū satiekas cilvēki, kas pieder pie dažādām paaudzēm, kuras cita no citas būtiski atšķiras attieksmē pret darbu, sevi pašu un pasauli kopumā. Zinātnieki, kas pēta paaudžu atšķirības, ir nonākuši pie atziņas, ka darba vidē dažādu paaudžu darbinieki ievērojami atšķiras pēc sava darba stila, attieksmes, komunikācijas metodēm un motivācijas ([Bouton, 2018](#); [Valickas and Jakštaite, 2017](#)). Turklāt personas prasmju attīstība mūža laikā ir atkarīga arī no tādiem faktoriem kā:

- ieguldījumi prasmju attīstībā;
- bioloģiskie procesi, kas nodrošina kognitīvās funkcijas;
- dzīves laikā gūtās pieredzes un iespādi – piemēram, darba pieredze, personīgās intereses, kas nodrošina prasmju pielietojumu ikdienas dzīvē;
- piederība pie konkrētas paaudzes;
- attiecīgā laika posma ietekme u. c. ([OECD, 2017c](#); [OECD, 2019c](#)).

Runājot par paaudžu atšķirībām, mūsdienās bieži izmanto Amerikas Savienoto Valstu zinātnieku izstrādātu klasifikāciju, atbilstoši kurai šajā pētījumā analizētā grupa – **40–45 gadus vecie Latvijas iedzīvotāji – pieder pie t. s. X paaudzes (cilvēki, kuri dzimuši laika periodā no 1961. līdz 1981. gadam). Paaudzi vieno laika posms, kurā tā uzaugusi, tam raksturīgie sociālie, politiskie, ekonomiskie un tehnoloģiskie apstākļi, kā arī ģimenē saņemtās audzināšanas veids.** X paaudzi darba vidē raksturo augsta lojalitāte pret savu profesiju, koleģiālo attiecību nozīmīgums, nereti arī darbaholisms. Šīs paaudzes pārstāvju lojalitāte pret organizāciju, kurā tie strādā, gan esot ievērojami mazāka nekā iepriekšējai paaudzei, taču lielāka nekā nākamajai – Y – paaudzei. X paaudze esot pēdējā paaudze, kas ir gatava nekritiski pieņemt statusā augstākas personas viedokli. Atšķirībā no iepriekšējām paaudzēm, kas sevi pilnībā veltīja darbam, X un Y paaudzes pārstāvji augstu vērtē savu personīgo dzīvi un brīvo laiku. Tātad šo paaudžu pārstāvjiem darbā ir svarīgi rast jēgu un gandarījumu, kā arī sajūtu, ka tas ir viņu ieguldītā laika vērts ([Dokadia, et al., 2015](#); [Valickas and Jakštaite, 2017](#)). X paaudzes izglītības līmenis caurmērā ir augstāks nekā iepriekšējās paaudzes jeb šo cilvēku vecāku izglītības līmenis, un šī sakarība nereti ir saistīta ar to, ka X paaudzes pārstāvjiem ir labākas pozīcijas darba tirgū ([Miller and Laspra, 2017](#); [Tamborini and Iams, 2011](#)). Pašlaik pārsvarā tieši X paaudzes pārstāvji ir tie, kuri vada organizācijas apstākļos, kad politikā un ekonomikā līdz ar demokrātijas un kapitālisma transformāciju, pieaugošu sociālo nevienlīdzību un vides degradāciju notiek būtiskas pārmaiņas ([Bencsik, et al., 2016](#); [Dannefer and Feldman, 2017](#); [Whitehouse and Flippin, 2017](#)).

X paaudze pieder pie tā dēvēto digitālo imigrantu (*digital immigrants*) kultūras – tas nozīmē, ka šīs paaudzes cilvēki ir uzauguši laikā, kad modernās digitālās tehnoloģijas nebija plaši pieejamas, un tādēļ digitālās prasmes nav apguvuši jau bērnībā. Savukārt pieaugušo vecumā tās apgūt jau ir grūtāk, jo šis process ir mazāk intuitīvs. Šā iemesla dēļ X paaudzes pārstāvji dod priekšroku drukātam tekstam un sadarbībai klātienē, kaut arī digitālo tehnoloģiju vidē jūtas diezgan ērti. Tomēr jaunākās paaudzes pārstāvji jeb tā dēvētie digitālie iezemieši (*digital natives*) tekoši “pārvalda tehnoloģiju valodu”, bet digitālie imigranti tajā “sazinās ar akcentu” ([Bencsik, et al., 2016](#); [Jacobs, et al., 2014](#); [Kamber, 2017](#); [Pranēviča, 2020a](#); [Rubene, 2019](#); [Seipert and Baghurst, 2014](#); [Sink and Bales, 2016](#)).

Lai gan šīm paaudzēm piemītošās īpatnības un prasmes orientēties digitālajā pasaulē nenosaka un nesašaurina katras atsevišķas personas spēju, attieksmju un iespēju robežas, tās tomēr ir būtisks vērā ņemams faktors gadījumā, kad nepieciešams izvērtēt un identificēt problēmas, ar kurām saskaras vai varētu saskarties katras paaudzes pārstāvji.



1. attēls. 40–45 gadus veco Latvijas iedzīvotāju skaits pašvaldībās pēc reģistrētās dzīvesvietas 2020. gada sākumā.

Avots: [CSP, 2020e](#).

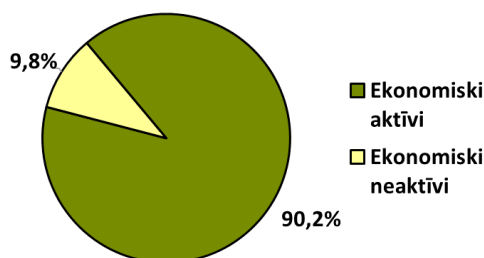
2020. gada sākumā Latvijā bija 150 tūkstoši iedzīvotāju vecumā no 40 līdz 45 gadiem, un kopumā vairāk nekā 250 tūkstoši četrdesmitgadnieku jeb iedzīvotāju vecumā no 40 līdz 49 gadiem (no tiem 97 % Latvijas pilsoņi un nepilsoņi, pārējie – citu valstu pilsoņi). Kopējais četrdesmitgadnieku skaits Latvijā ar katru gadu samazinās ([CSP, 2020a](#); [CSP, 2020e](#)). Teritoriālā griezumā lielākais 40–45 gadus veco iedzīvotāju skaits koncentrēts Rīgā (vairāk nekā 50 tūkstoši), Daugavpilī (vairāk nekā 6000), Liepājā (vairāk nekā 5000), Jelgavā un Jūrmalā (abās vairāk nekā 4000), tomēr lielākajā daļā administratīvo vienību šīs vecuma grupas iedzīvotāju skaits nepārsniedz 1000 (1. attēls). Kopumā lielāka 40–45 gadus veco iedzīvotāju koncentrācija vērojama valsts rietumu daļā. 18 pašvaldībās minētās vecuma grupas iedzīvotāju skaits ir mazāks par 200 iedzīvotājiem, un vismazākais tas ir Baltinavas (53), Alsungas, Rucavas (abos 91) un Vārkavas (97) novadā.

Turpmāk šajā nodaļā sniegts 40–45 gadus veco Latvijas iedzīvotāju darba tirgus pozīcijas, dalības izglītībā, kā arī digitālo, tehnoloģiju un valodu prasmju un to attīstības raksturojums šīs problemātikas izpētei aktuālo ar datu pieejamību un reprezentāciju saistīto ierobežojumu ietvaros. Raksturojumam prioritāri izmantota informācija 40–45 gadus veco iedzīvotāju griezumā, bet, kur tas nav bijis iespējams, situācija apskatīta plašākas vecuma grupas ietvaros. Informācija apkopota gan no publiski pieejamiem avotiem, gan no šā pētījuma izstrādes vajadzībām veiktiem specializētiem informācijas un datu pieprasījumiem.

1.1. Pozīcija darba tirgū

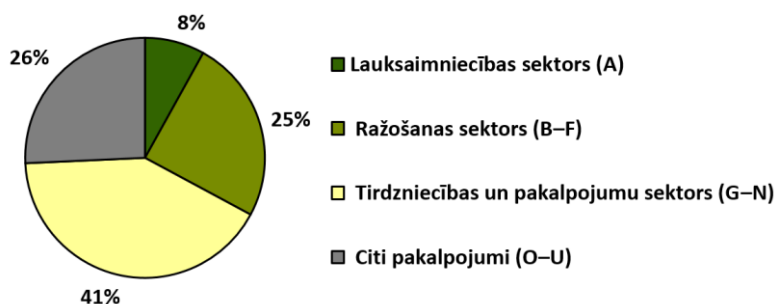
2019. gadā vairāk nekā 90 % 40–45 gadus veco Latvijas iedzīvotāju bija ekonomiski aktīvi – tie vai nu bija nodarbināti (85,1 %), vai arī bija bezdarbnieki un atradās darba meklējumos (5 %). Atlikušie 9,8 % šīs vecuma grupas iedzīvotāju bija ekonomiski neaktīvi jeb

nestrādāja un nemeklēja darbu (2. attēls). Salīdzinājumā ar visiem Latvijas iedzīvotājiem darbības vecumā 40–45 gadus veco iedzīvotāju grupā nodarbinātības līmenis bija par 20 % augstāks, savukārt ekonomiskās neaktivitātes līmenis – par 20 % zemāks nekā citās vecuma grupās (CSP, 2020e). 2020. gada pirmajā pusgadā no vairāk nekā 50 tūkstošiem ekonomiski neaktīvo Latvijas iedzīvotāju vecumā no 40 līdz 59 gadiem teju 16 tūkstoši vēlētos strādāt, tomēr darbu nemeklē, savukārt 34,3 tūkstoši nemaz nevēlas strādāt (Eurostat, 2020b).



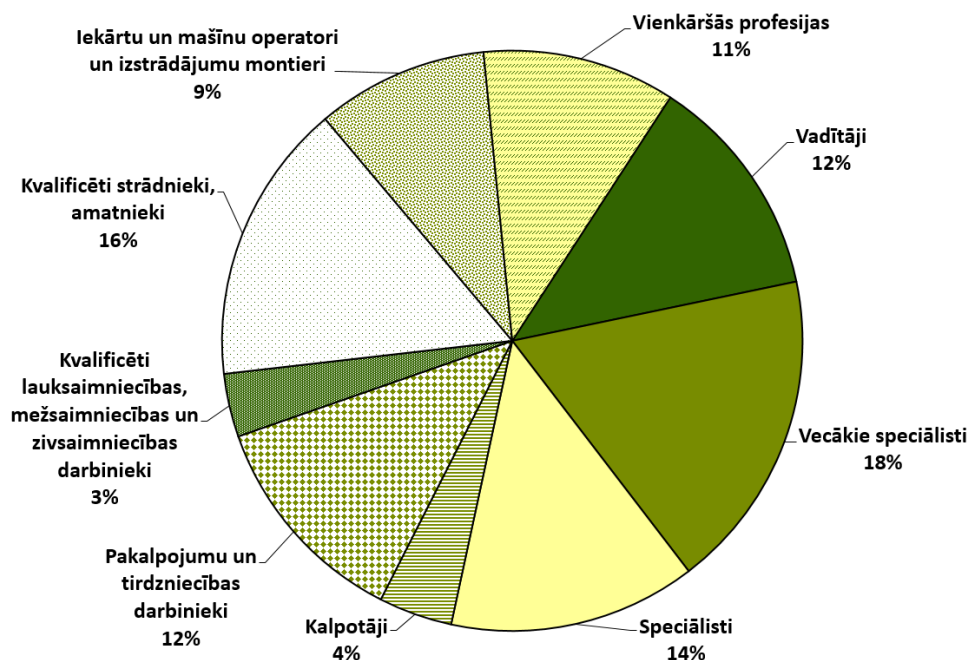
2. attēls. 40–45 gadus veco Latvijas iedzīvotāju ekonomiskā aktivitāte (% no kopējā iedzīvotāju skaita grupā) 2019. gadā.

Avots: CSP, 2020e.



3. attēls. 40–45 gadus veco nodarbināto Latvijas iedzīvotāju nodarbinātības nozares (% no kopējā iedzīvotāju skaita grupā; nozares pēc NACE 2. red.) 2019. gadā.

Avots: CSP, 2020e.

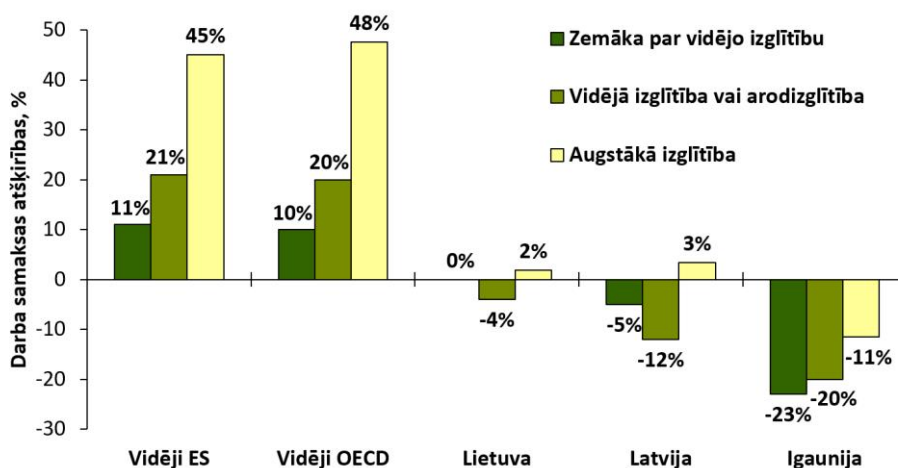


4. attēls. 40–45 gadus veco nodarbināto Latvijas iedzīvotāju profesijas (% no kopējā iedzīvotāju skaita grupā) 2019. gadā.

Avots: CSP, 2020e.

Latvijas 40–45 gadus vecie iedzīvotāji 2019. gadā galvenokārt bijuši nodarbināti tirdzniecības un pakalpojumu sektorā, kā arī citu pakalpojumu un ražošanas sektorā (3. attēls) tādās profesijās kā vecākie speciālisti, kvalificēti strādnieki un amatnieki, speciālisti, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki un vadītāji (4. attēls). Teju trešdaļa šīs vecuma grupas nodarbināto strādājuši kā kalpotāji, iekārtu operatori un montieri, lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā, kā arī vienkāršās profesijās. Turklāt, analizējot datus par nodarbinātajiem iedzīvotājiem ar zemu kvalifikāciju, konstatēts, ka to vidējais vecums ir 45,8 gadi un aptuveni puse šīs grupas iedzīvotāju ir nodarbināti rūpniecības un enerģētikas (B–E kategorija pēc NACE klasifikācijas), transporta, uzglabāšanas un telekomunikāciju (H, J kategorija pēc NACE klasifikācijas) sektorā (BISS, 2020).

2019. gadā Latvijas Bankas rīkotajā tautsaimniecības konferencē “Baltijas darba tirgus nākotne” tika secināts, ka **Latvijas darba tirgū lielākās riska grupas ir jaunieši un vīrieši vecumā no 45 līdz 64 gadiem**. Lielai daļai šo vīriešu ir pirms vairākām dekādēm iegūta vidējā izglītība vai arodizglītība, un aptuveni puse no tiem ir nodarbināti būvniecības, enerģētikas, kā arī transporta un uzglabāšanas sektorā. Arī salīdzinājumā ar citām Eiropas Savienības (turpmāk arī – ES) valstīm Baltijas valstīs kā viena no grupām, kurā nodarbinātība nav pietiekami liela, ir izceļama vidējo vecumu pārsniegušie vīrieši. Gan Latvijā, gan Lietuvā 55–59 gadus vecu vīriešu bezdarba rādītāji ir vieni no augstākajiem visā ES, savukārt pirmās zemas nodarbinātības pazīmes attiecībā uz vīriešiem vērojamas jau no 40–44 gadu vecuma. Šī nodarbinātības problēma, iespējams, atspoguļo zemas pieaugušo izglītības izplatības, nepietiekamu digitālo prasmju un veselības stāvokļa pasliktināšanās sekas (BISS, 2020; Krasnopjorovs, 2019; Randers, 2019).

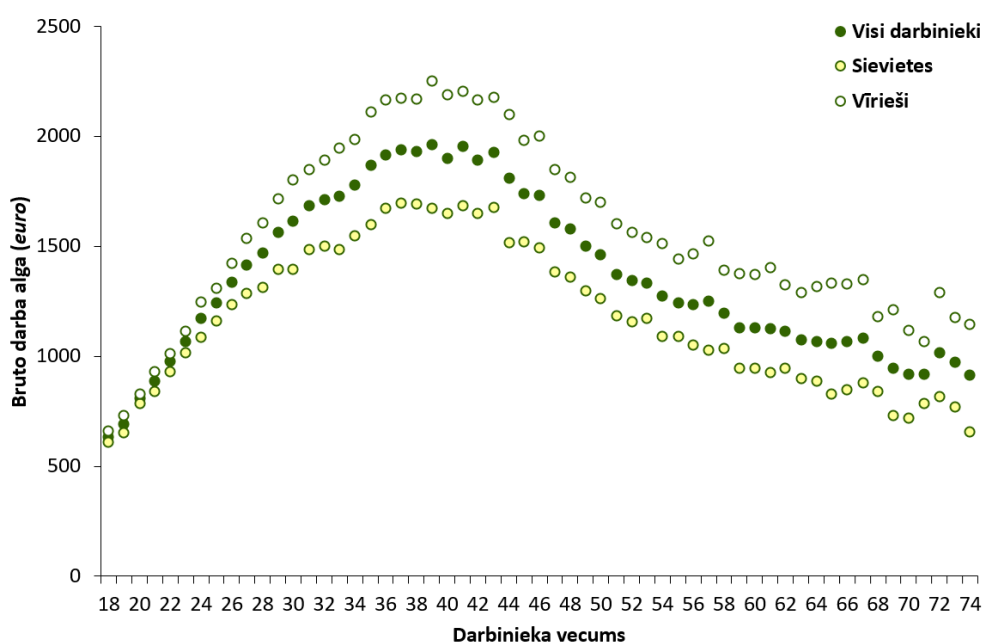


5. attēls. 45–54 gadus veco iedzīvotāju ES, OECD un Baltijas valstīs darba samaksas atšķirības (%) no 25–34 gadus veco iedzīvotāju darba samaksas atkarībā no izglītības līmeņa 2018. gadā. 0 atbilst 25–34 gadus veco iedzīvotāju darba samaksas apmēram.

Avots: [OECD, 2020a](#).

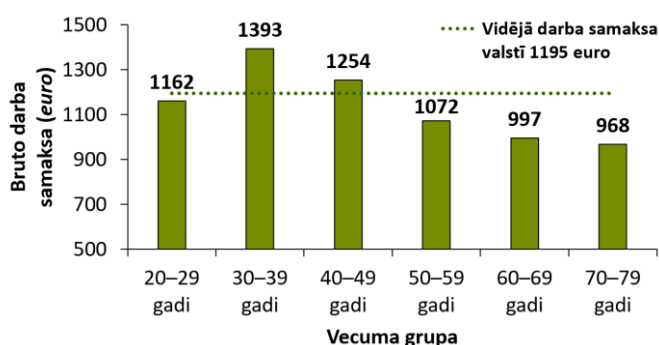
Pētījumi liecina, ka augstākā izglītība ir faktors, kas saistīts ar straujāku ienākumu pieaugumu personas darba dzīves laikā, respektīvi – **iedzīvotāju algas atšķirības atkarībā no izglītības līmeņa palielinās līdz ar vecumu**. Vidēji Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (turpmāk arī – OECD) valstīs 45–54 gadus veci iedzīvotāji bez vidējās izglītības pelna par 10 % vairāk, ar vidējo izglītību vai arodizglītību – par 20 % vairāk, bet ar augstāko izglītību – pat par 50 % vairāk nekā 23–34 gadus veci iedzīvotāji ar tādu pašu izglītību. Tas, ka atalgojums pieaug līdz ar vecumu, varētu būt izskaidrojams ar darba pieredzi un/vai ar to, ka jaunāko paaudžu ienākumi ir samazinājušies. **Lielākajā daļā OECD valstu šāds darba samaksas pieaugums ir saistīts ar atalgojuma shēmām, kas paredz darba samaksas palielināšanos līdz ar darba stāža pieaugumu**. Savukārt Baltijas valstīs atalgojuma rādītāju atšķirības starp šīm vecuma grupām caurmērā ir pretējas (5. attēls) – personas atalgojums samazinās, vecumam pieaugot

([OECD, 2020a](#)). Arī Latvijā veiktie darba tirgus apsekojumi apstiprina šādu iezīmi – **pēc 40 gadu vecuma sliekšņa strauji samazinās atalgojums (īpaši mazumtirdzniecības, pakalpojumu un finanšu sektorā), kā arī sašaurinās iespējas mainīt darbavietu.** SIA “Fontes Vadības konsultācijas” 2020. gadā veiktais Latvijas Vispārējā atalgojuma pētījums, kurā apkopota informācija par 373 organizācijām un 86 231 darbinieku, apliecina, ka visstraujākais atalgojuma kritums ir tieši vecuma grupā no 40 līdz 50 gadiem: vidēji Latvijā persona vislielāko algu saņem 42 gadu vecumā, bet pēc 50 gadu vecuma sasniegšanas tās alga ir līdzvērtīga 27–28 gadus veca cilvēka algai (6. attēls). Tādējādi var apgalvot, ka **Latvijas darba tirgū ir vērojamas vecuma diskriminācijas iezīmes** ([Pranēviča, 2019](#); [Pranēviča, 2020a](#); [Zvejnieks, 2019](#)). Turklāt atalgojuma atšķirības ir atkarīgas ne tikai no darbinieku vecuma, bet arī no dzimuma. Lai gan šajā jomā situācija Latvijā ir labāka nekā vidēji ES, 2018. gadā sievietes Latvijā saņēma par 14,1 % (vidēji ES 14,8 %) zemāku atalgojumu nekā vīrieši ([Eurostat, 2020a](#); [Kiss, 2020](#)).



6. attēls. Vidējā bruto darba alga (euro) Latvijā sadalījumā pēc darbinieku vecuma 2020. gadā.

Avots: [SIA Fontes Vadības konsultācijas, 2020](#).

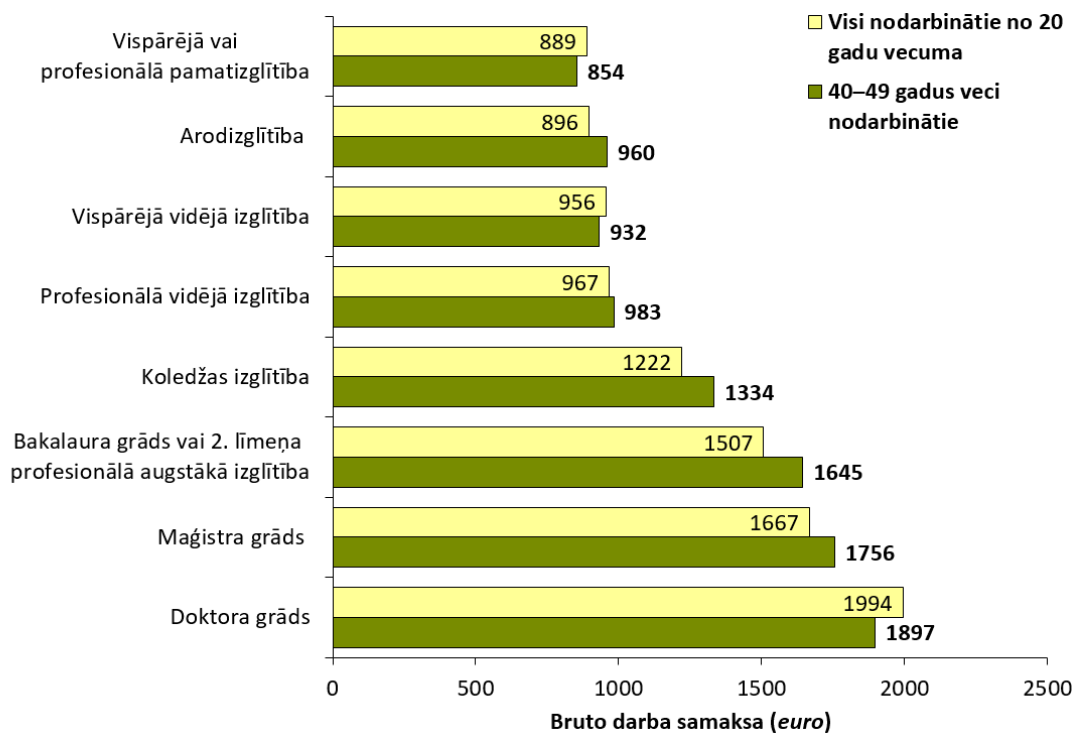


7. attēls. Nodarbināto Latvijas iedzīvotāju mēneša vidējā bruto darba samaksa (euro) 2018. gadā.

Avots: [CSP, 2020e](#).

2018. gadā 40–45 gadus vecu Latvijas iedzīvotāju mēneša vidējā bruto darba samaksa bijusi zemāka par 600 euro nodarbinātajiem tādās profesijās kā amatnieki, bērnu pieskatītāji un skolotāju palīgi, kā arī pārtikas produktu sagatavošanas palīgstrādnieki, savukārt tādās profesijās kā kuģu un gaisa kuģu vadītāji un tehniskie speciālisti, ārsti un IKT jomas vadītāji tā pārsniegusi 3000 euro. Kopumā Latvijā vidējā mēneša bruto darba samaksa iedzīvotājiem vecuma grupā no

20 gadiem bija 1195 *euro* un iedzīvotājiem vecuma grupā no 30 līdz 49 gadiem tā bija augstāka par vidējo (7. attēls). Skatot darba samaksas atšķirības atkarībā no darbinieku izglītības līmeņa (8. attēls), konstatējams, ka augstāku samaksu par vidējo valstī gan kopumā, gan specifiski vecuma grupā no 40 līdz 49 gadiem saņem darbinieki, kuru izglītība ir augstāka par vidējo. Vienlaikus 40–49 gadus vecām personām ar doktora grādu darba samaksa bijusi zemāka nekā iedzīvotājiem ar tāda paša līmeņa izglītību 30–39 un 50–59 gadu vecuma grupā (CSP, 2020e).



8. attēls. Nodarbināto Latvijas iedzīvotāju mēneša vidējā bruto darba samaksa (*euro*) 2018. gadā sadalījumā pa izglītības līmeņiem vecuma grupās no 40 līdz 49 gadiem un virs 20 gadiem.

Avots: CSP, 2020e.

Pandēmijas ietekme uz darbinieku atalgojumu Latvijā

Lai apjaustu Covid-19 pandēmijas potenciālo ietekmi uz iedzīvotāju atalgojumu, ir vērts atskatīties uz 2008.–2010. gadā piedzīvoto finanšu krīzi. Tās sākumā strauji pieauga bezdarbs, tomēr darbinieku pamatalgu kritums bija lēns un pakāpenisks – tā vietā, lai samazinātu algas visiem, darba devēji izvēlējās pārtraukt darba attiecības ar atsevišķiem darbiniekiem. Arī tādā gadījumā, kad darba devēji izšķīrās par darba samaksas samazinājumu, pirmkārt parasti tika samazinātas piemaksas un prēmijas. Arī SIA “Fontes Vadības konsultācijas” 2020. gada aprīlī veiktā aptauja par organizāciju darbību ārkārtas situācijā liecina, ka pandēmijas radītās krīzes ietekme uz atalgojumu varētu izpausties līdzīgi, proti, prēmijas varētu tikt ievērojami samazinātas vai pat likvidētas.

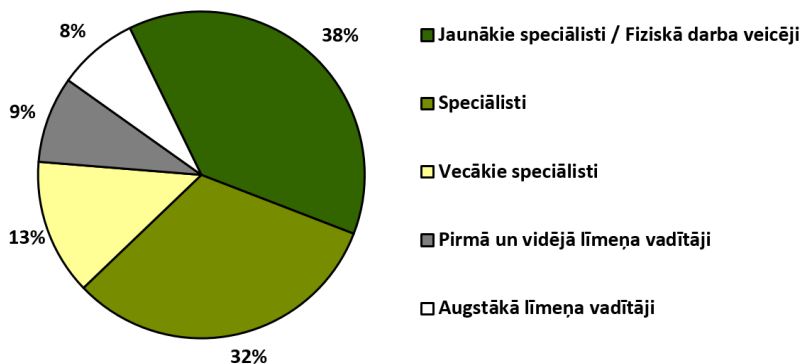
Tomēr pandēmijas ietekmes kontekstā iezīmējas arī pozitīvas tendences, kas tieši un netieši saistītas gan ar darba vides uzlabošanu, gan ar atalgojumu. Mēģinot rast izdevumu optimizācijas veidus, tiek pārskatīta visa attiecīgās organizācijas atalgojumu sistēma un tādējādi nereti novērsta šajā ziņā iepriekš pastāvējušī nevienlīdzība vai netaisnība. Turklāt lielākā daļa uzņēmumu nu jau ir spējīgi piedāvāt saviem darbiniekiem attālināta darba režīmu un līdz ar to ievērojami samazinās ar darbavietas apmeklēšanu saistītās izmaksas, piemēram, izdevumi par transportu un ēdināšanas pakalpojumiem, toties rodas iespēja ietaupīt un lietderīgāk izmantot laiku, kas agrāk tika pavadīts ceļā.

Avots: Pranēviča, 2020b

SIA "Fontes Vadības konsultācijas" veiktā 373 organizāciju apsekojuma rezultātā iegūtie dati liecina, ka 2020. gadā tās kopumā darbā pieņēmušas 491 darbinieku vecumā no 40 līdz 45 gadiem. No darbā pieņemtajiem darbiniekiem kopumā mazāk nekā trešdaļa pieņemti darbā par vecākajiem speciālistiem, vadītājiem vai augstākā līmeņa vadītājiem (9. attēls). Savukārt sadalījums pēc amatu funkcijām (10. attēls) liecina, ka kopumā vairāk nekā puse šā vecuma personu pieņemtas darbā inženierdarbu, ražošanas un pakalpojumu nodrošinājuma, mazumtirdzniecības un ēdināšanas pakalpojumu, kā arī informācijas tehnoloģiju (turpmāk arī – IT) un telekomunikāciju jomā. Arī jaunu darbinieku atlases rādītājos vērojamas atšķirības atkarībā no personas vecuma: **24–41 gadu vecus cilvēkus darbā pieņem divreiz biežāk nekā 42–56 gadus vecus cilvēkus** (11. attēls). Šis apstāklis gan zināmā mērā var būt saistīts arī ar to, ka gados jaunāki cilvēki biežāk maina darbavietu. Darba devēji nereti izvēlas algot gados jaunākus darbiniekus, aizbaidinoties ar to, ka vecāka gadagājuma darbiniekiem esot nepieciešams ilgāks laiks jaunu tehnoloģiju apguvei, tie neesot pietiekami elastīgi, īpaši nevēloties pieņemt jaunus izaicinājumus un apgūt valodas, turklāt tiem esot vairāk raksturīgi arī ar veselības problēmām saistīti riski. Tomēr jāatzīst, ka šāda pieeja ir stereotipos balstīta un ir nepieciešams izvērtēt katru kandidātu individuāli, ņemot vērā viņa izglītību, pieredzi un zināšanas ([Pranēviča, 2019](#); [Pranēviča, 2020a](#); [Sink and Bales, 2016](#); [Zvejnieks, 2019](#)).

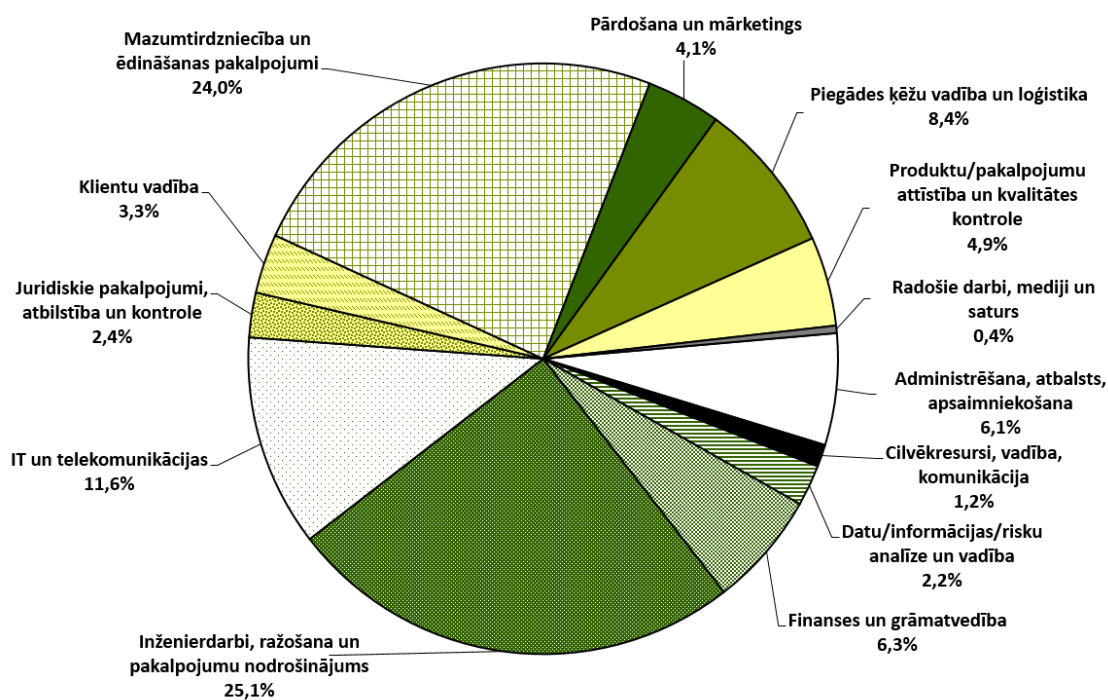
Vecuma diskriminācija, kas skar darbiniekus pēc 40–45 gadu vecuma sasniegšanas, lielā mērā ir balstīta uz stereotipu, ka uzņēmuma produktivitāte ir saistīta ar gados jauno darbinieku īpatsvaru. Nereti pat lielu kompāniju vadītāji apgalvo, ka darbinieki vecumā pēc 45 gadiem vairs nespējot ģenerēt jaunas idejas. Turklāt, darba sludinājumos kā kandidātiem izvirzītu prasību norādot nepieciešamību būt digitālajiem iezemiešiem (*digital native*), faktiski tiek īstenota vecuma diskriminācija rekrutēšanas procesā. Tomēr šādu praksi īstenojuši pat tādi lieli un starptautiski uzņēmumi kā *Red Bull*, *Michael Kors* u. c. Tāpat vairāki lieli uzņēmumi, tostarp *Google*, tiek kritizēti zemā darbinieku vidējā vecuma dēļ ([Gee, et al., 2007](#); [Kunze, et al., 2011](#); [Neumark, 2019](#); [Sink and Bales, 2016](#)). Lai gan pētnieki patiešām ir konstatējuši, ka darbinieku produktivitāte 40–60 gadu vecumā samazinās, šī tendence nav absolūta, jo produktivitāti uzņēmumos būtiski ietekmē arī, piemēram, tādi faktori kā darba novērtējuma stratēģija un motivācijas mehānismi. Latvijas Bankas pētījums par saikni starp darbinieku vecumu un uzņēmumu produktivitāti liecina, ka zinātnietilpīgu pakalpojumu nozarēs, kurās nodarbināti galvenokārt augsti kvalificēti biroja darbinieki, nav vērojama tāda tendence, ka darbinieku novecošanās negatīvi ietekmētu uzņēmuma produktivitāti. Piemēram, IKT nozarē darbinieku produktivitātes augšējā robeža tiek sasniegta ap 40 gadu vecumu, tomēr pēc 45–55 gadu vecuma produktivitāte nedaudz samazinās. Savukārt apstrādes rūpniecībā, būvniecībā un tirdzniecībā darbaspēka novecošanās negatīvā ietekme ir būtiska ([Benkovskis un Tkačevs, 2019](#)).

Lai nodrošinātu ilgāku darba mūžu sabiedrības novecošanās apstākļos, ir būtiski valstiskā mērogā rast veidus, kā mazināt vecuma diskrimināciju un nelabvēlīgu attieksmi darba vidē ([Ghilarducci and Radpour, 2019](#); [Lissitsa, et al., 2017](#); [Zvejnieks, 2019](#)). Vairāku paaudžu pārstāvība darba vai mācību kolektīvā būtu jāuzlūko kā ieguvums visām iesaistītajām pusēm, jo atšķirīgā dažādu paaudžu pārstāvju pieredze un spējas ir potenciāls tādu darba vai mācību rezultātu un perspektīvu sasniegšanai, kādi nebūtu sasniedzami vienas paaudzes ietvaros ([Braun, et al., 2020](#); [Dannefer and Feldman, 2017](#)). Uzņēmumi, kas algo dažādu paaudžu darbiniekus, izceļas ar augstāku produktivitāti un darbinieku motivāciju, jo dažādu paaudžu darbinieku mijiedarbības rezultātā ieguvumus jūt visas iesaistītās puses. Tomēr Latvijā prakse algot dažādu paaudžu darbiniekus nav plaši izplatīta ([Pranēviča, 2019](#)).



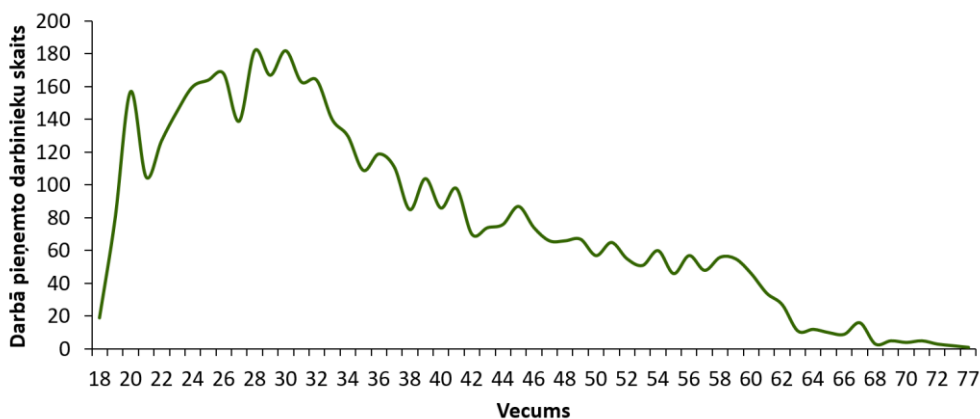
9. attēls. Darbā pieņemto darbinieku vecumā no 40 līdz 45 gadiem sadalījums pa darbinieku grupām (% no kopējā skaita grupā) Latvijā 2020. gadā.

Avots: [SIA Fontes Vadības konsultācijas, 2020.](#)



10. attēls. Darbā pieņemto darbinieku vecumā no 40 līdz 45 gadiem sadalījums pa amatu funkcijām (% no kopējā skaita grupā) Latvijā 2020. gadā.

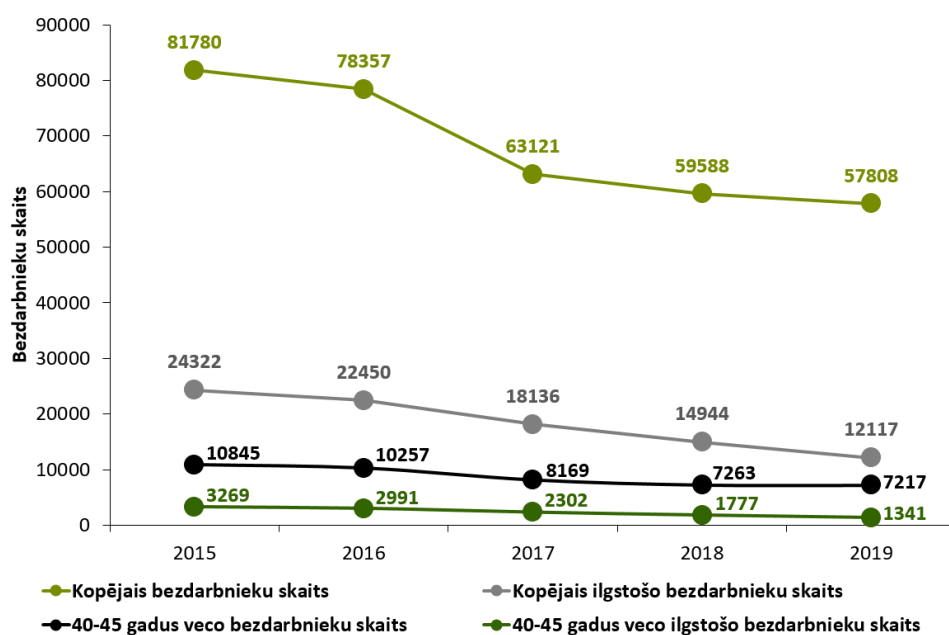
Avots: [SIA Fontes Vadības konsultācijas, 2020.](#)



11. attēls. Darbā pieņemto darbinieku skaits Latvijā sadalījumā pēc vecuma 2020. gadā.

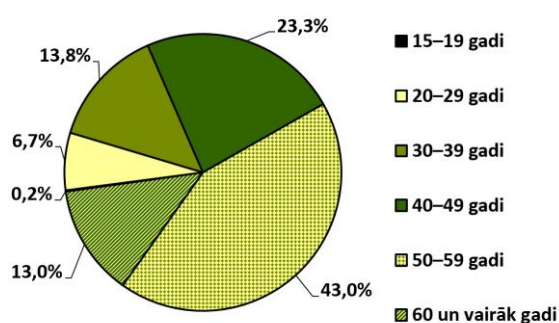
Avots: [SIA Fontes Vadības konsultācijas, 2020.](#)

2019. gadā Latvijā reģistrēti kopumā 57 808 bezdarbnieki, no tiem 7217 jeb 12,5 % vecumā no 40 līdz 45 gadiem (12. attēls). Teritoriāli lielākais bezdarbnieku skaits reģistrēts Rīgas un Latgales plānošanas reģionā. Lai gan bezdarba līmenis un arī bezdarbnieku skaits gan kopumā, gan 40–45 gadu vecuma grupā Latvijā pakāpeniski samazinās, vidējo vecumu pārsniegušo personu īpatsvars kopējā bezdarbnieku skaitā ir ievērojams – laika periodā no 2015. līdz 2019. gadam lielāko bezdarbnieku grupu veidoja pirmspensijas vecuma, t. i., 50–59 gadus vecas personas. Arī lielākā daļa ilgstošo bezdarbnieku (bezdarbnieki, kuri Nodarbinātības valsts aģentūras (turpmāk arī – NVA) uzskaitē ir ilgāk par vienu gadu) 2015.–2019. gadā bijuši vecumā virs 40 gadiem: 23,3 % 40–49 gadu vecuma grupā un 43 % 50–59 gadu vecuma grupā (13. attēls). Ilgstošos bezdarbniekus raksturo darba tirgum neatbilstošas prasmes un kvalifikācija, iepriekšēja pieredze mazkvalificētos darbos, veselības problēmas, nereti psiholoģiskas un atkarību problēmas (LM, 2019; NVA, 2020c).



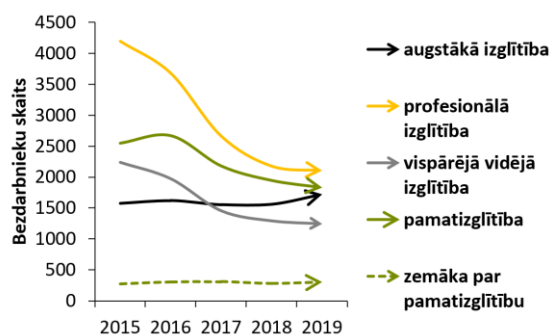
12. attēls. Kopējā bezdarbnieku skaita un 40–45 gadus veco bezdarbnieku skaita dinamika Latvijā laika periodā no 2015. līdz 2019. gadam.

Avots: NVA, 2020c.



13. attēls. Vidējais ilgstošo bezdarbnieku skaits Latvijā laika periodā no 2015. līdz 2019. gadam sadalījumā pa vecuma grupām (% no kopējā ilgstošo bezdarbnieku skaita).

Avots: NVA, 2020c.



14. attēls. 40–45 gadus veco bezdarbnieku izglītības līmenis Latvijā laika periodā no 2015. līdz 2019. gadam.

Avots: NVA, 2020c.

Kopumā Latvijā augstāki bezdarba rādītāji konstatēti tajā iedzīvotāju grupā, kuriem ir vidējā vispārējā vai zemāka izglītība, šie bezdarbnieki veido arī vairāk nekā pusi no visiem darba meklētājiem valstī. **2019. gadā 40–45 gadus vecie bezdarbnieki veidoja 20 % no kopējā to**

bezdarbnieku skaita, kuri ieguvuši tikai pamatzglītību, un 25 % no kopējā to bezdarbnieku skaita, kuru izglītības līmenis ir vēl zemāks. Lai gan šajā vecuma grupā samazinās to bezdarbnieku skaits, kuriem ir pamatzglītība, vispārējā vidējā vai profesionālā izglītība, to bezdarbnieku skaits, kuriem ir augstākā izglītība vai kuru izglītības līmenis ir zemāks par pamatzglītību, saglabājas caurmērā nemainīgs (14. attēls) ([NVA, 2020c](#); [Ozols, 2019](#)).

1. tabula

Bezdarbnieku sadalījums Latvijā 2019. gadā pēc pēdējās nodarbošanās veida.

Avots: [NVA, 2020c](#).

Pēdējās nodarbošanās veids	Kopā	% no kopējā bezdarbnieku skaita	40–45 gadus vecie bezdarbnieki	% no kopējā bezdarbnieku skaita vecuma grupā
Absolvējis mācību iestādi	308	0,5 %	9	0,1 %
Atradies bērna kopšanas atvaļinājumā	2018	3,5 %	241	3,3 %
Atradies brīvības atņemšanas iestādē	148	0,3 %	26	0,4 %
Bijis aizņemts mājās vai savā saimniecībā	56	0,1 %	4	0,1 %
Darbs vai pašnodarbinātība	46134	79,8 %	5914	81,9 %
Cita nodarbošanās vai nav norādīts	3372	5,8 %	403	5,6 %
Pēdējo piecu gadu laikā algotu darbu nav strādājis	5771	10,0 %	620	8,6 %
Kopā	57807		7217	

Teju 80 % no visiem 2019. gadā uzskaitē bijušajiem bezdarbniekiem iepriekš bijuši nodarbināti, 40–45 gadu vecuma grupā šis rādītājs ir par pāris procentpunktiem augstāks (1. tabula). Salīdzinoši neliela daļa – zem 1 % – bezdarbnieku iepriekš ir absolvējuši mācību iestādi, atradušies brīvības atņemšanas iestādē vai bijuši aizņemti savās mājās vai saimniecībās. 3,3–3,5 % bezdarbnieku abās minētajās vecuma grupās iepriekš atradušies bērna kopšanas atvaļinājumā, savukārt 8,6–10 % pēdējo piecu gadu laikā algotu darbu nav strādājuši.

1.2. Dalība pieaugušo izglītības aktivitātēs

Latvijā salīdzinājumā ar citām valstīm iedzīvotāju dalība pieaugušo izglītībā ir zema. Tomēr jāņem vērā, ka starptautiskajos salīdzinājumos izmantotie dalības rādītāju definējumi atšķiras, un līdz ar to arī to savstarpēja salīdzināmība dažkārt ir problemātiska. Turklāt problemātisks ir arī pilnvērtīgs pieaugušo dalības izglītībā raksturojums nacionālā mērogā, jo **Latvijā tāpat kā vairumā citu valstu netiek veikta vienota pieaugušo izglītības dalībnieku uzskaitē** ([Intervija, B. Baškere, J. Muhina, A. Volkonska, 23.11.2020.](#); [Krasnopjorovs, 2019](#); [OECD, 2019b](#)). Atbilstoši Centrālās statistikas pārvaldes (turpmāk arī – CSP) apsekojumu rezultātiem, kuru ietvaros tiek uzskaitīta dalība apmācībās pēdējo četru nedēļu laikā, **2019. gadā kopumā 7,4 % Latvijas iedzīvotāju vecumā no 25 līdz 64 gadiem piedalījušies pieaugušo izglītības aktivitātēs. Šis rādītājs 25–64 gadus veco iedzīvotāju grupā ir zemāks gan par ES vidējo rādītāju (11,1 %), gan arī par valsts izvirzīto mērķi (15 %) 2020. gadam. Savukārt vecuma grupā no 40 līdz 45 gadiem pieaugušo izglītības aktivitātēs 2019. gadā piedalījies 7,1 % iedzīvotāju.** Ņemot vērā to, ka līdz šim attiecībā uz pieaugušo plašāku iesaistīšanu izglītības aktivitātēs necik ievērojams progress nav panākts, izglītības attīstības pamatnostādnes 2021.–2027. gadam par politikas rezultātīvo rādītāju izvirzīts jau mazāk ambiciozs mērķis – līdz 2027. gadam panākt 12 % pieaugušo dalību izglītības aktivitātēs ([CSP, 2020e](#); [IZM, 2020a](#)). Apzinoties, cik liela nozīme ir iedzīvotāju prasmju attīstīšanai, Eiropas Komisija (turpmāk arī – EK) izvirzījusi mērķi līdz 2020. gadam panākt 15 % pieaugušo

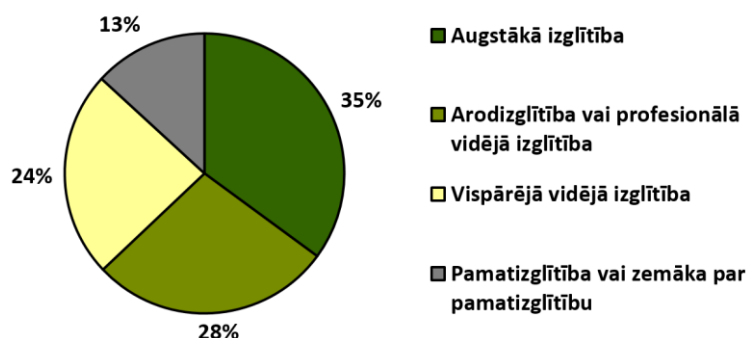
eiropiešu dalību izglītības aktivitātēs, tomēr 2018. gadā šis rādītājs sasniedza vien 11 % un arī iepriekšējos gados svārstījies ap 10 % ([EC, 2019a](#)).

Mūžizglītība – mācīšanās visas dzīves garumā, kas balstīta uz mainīgām vajadzībām iegūt vai pilnveidot zināšanas, prasmes, kompetences un attīstīt personību, lai paaugstinātu vai mainītu personas kvalifikāciju atbilstoši interesēm, vajadzībām un darba tirgus prasībām. Mūžizglītība ietver formālu, neformālu un ikdienēju (informālu) mācīšanos.

Pieaugušo izglītība – viens no mūžizglītības posmiem. Tas ir daudzveidīgs mācīšanās process, kas nodrošina personas attīstību un konkurētspēju darba tirgū. Eiropā pieaugušo izglītības dalībnieku uzskaitē caurmērā izmanto vecuma grupu no 25 līdz 64 gadiem.

Balstīts uz: [AIC, 2016](#); [CSP, 2018](#); [Eurostat, 2019b](#); [IZM, 2015](#); [Laal, 2011](#); [MK, 2016b](#); [Saeima, 1998](#); [Saeima, 2010](#); [OECD, 2001](#); [Power and Maclean, 2013](#); [UNESCO, 2011](#)

Salīdzinājumā ar citām *OECD* valstīm Latvijai ir slikti rezultāti tādos rādītājos kā iesaiste profesionālajā apmācībā un pieaugušo izglītības aktivitātēs, pieaugušo izglītības iekļaujošais aspekts, turklāt negatīvas iezīmes vērojamas arī attiecībā uz prasmju attīstīšanu un pielietošanu – piemēram, zemi rezultāti ir tādos rādītājos kā darbinieku prasmju atbilstība darba vajadzībām un inovāciju loma prasmju attīstībā ([OECD, 2019b](#)). Formālās izglītības aktivitātēs iesaistīto pieaugušo skaits gan ES, gan arī Latvijā salīdzinoši ir viszemākais, un svārstās 2–4 % robežās, taču ievērojami populārāka ir dalība neformālās izglītības aktivitātēs, kurās iesaistījušies vairāk nekā 40 % mūžizglītības programmu dalībnieku. Savukārt vispopulārākā pieaugušo izglītības komponente ir ikdienējā jeb informālā mācīšanās, kurā iesaistījušies vairāk nekā 60 % (Latvijā pat 80 %) pieaugušo ([Ukenābele, 2019](#)).



15. attēls. 40–45 gadus veco Latvijas iedzīvotāju izglītības līmenis (% no kopējā iedzīvotāju skaita grupā) 2019. gadā.

Avots: [CSP, 2020e](#).

Pieaugušo izglītības programmu galvenās mērķgrupas, proti, iedzīvotāji ar zemu kvalifikāciju un atalgojumu, kuri nodarbināti automatizācijas riskam pakļautajās profesijās, izglītības aktivitātēs piedalās salīdzinoši mazāk nekā citas iedzīvotāju grupas ([Boeren, et al., 2020](#); [EM, 2020a](#); [Ukenābele, 2019](#)). Tomēr, gadu skaitam pieaugot, cilvēkiem ar zemu izglītības līmeni konkurēt darba tirgū kļūst aizvien sarežģītāk ([Riekstiņa, 2019](#)), bet **40–45 gadu vecuma grupā tikai trešdaļai iedzīvotāju ir augstākā izglītība** (15. attēls). Latvijā novērojama arī tāda iezīme, ka to nodarbināto iedzīvotāju īpatsvars, kuriem ir tikai pamatizglītība vai vēl zemāks izglītības līmenis, vecuma grupā līdz 44 gadiem (12 %) ir teju divreiz lielāks nekā vecuma grupā no 45 līdz 64 gadiem (6,4 %). Saskaņā ar Ekonomikas ministrijas izstrādātajām vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognozēm turpmākajos gados zemas kvalifikācijas darbinieku situācija darba tirgū aizvien vairāk pasliktināsies ([Ozols, 2019](#)). Turklāt tendence ir tāda, ka izglītošanās raksturs noteiktās iedzīvotāju grupās laika gaitā akumulējas, – tādējādi personu, kas nepiedalās izglītības aktivitātēs, stāvoklis darba tirgū dzīves gaitā kumulatīvi pasliktinās. Novērota arī tāda sakarība, ka retāk izglītības aktivitātēs iesaistās privātajā sektorā nodarbinātie ([Carpentieri, 2014](#); [OECD, 2020a](#)).

Pieaugušo izglītības pārvaldība Latvijā ir izteikti sadrumstalota, un šis fakts lielā mērā ir saistīts ar šīs izglītības jomas daudzšķautņainību: pieaugušo izglītību īsteno gan privātas, gan valsts mācību iestādes, tās pārraudzībā ir iesaistītas vairākas institūcijas, turklāt pieaugušo izglītība tiek īstenota vairākās izglītības pakāpēs un izglītības veidos, vienlaikus aptverot arī dažādas pieaugušo iedzīvotāju mērķgrupas.

Atbilstoši Izglītības attīstības pamatnostādņēs 2014.–2020. gadam noteiktajiem prioritārajiem rīcības virzieniem pieaugušo izglītības sistēmas stiprināšanai Latvijā, 2016. gadā tika izstrādāts un līdz 2020. gadam ieviests **Pieaugušo izglītības pārvaldības modelis. Šis pārvaldības modelis ietver stratēģisko, operacionālo un pieaugušo izglītības īstenotāju bloku.**

✓ **Pieaugušo izglītības pārvaldības stratēģisko funkciju īstenošanai izveidota lemtspējīga Pieaugušo izglītības pārvaldības padome**, kas izvirza pieaugušo izglītības mērķus un uzdevumus, nosaka prioritārās mērķgrupas, apstiprina īstenojamo mācību saturu, lemj par finansējuma sadales principiem, veic regulāru pieaugušo izglītības īstenošanas rezultātu novērtējumu. Šīs padomes sastāvā ietilpst ministriju, Pārresoru koordinācijas centra, Latvijas Darba devēju konfederācijas, Latvijas Pašvaldību savienības, Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameras, Latvijas Lielo pilsētu asociācijas, Latvijas Pieaugušo izglītības apvienības, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības un plānošanas reģionu pārstāvji.

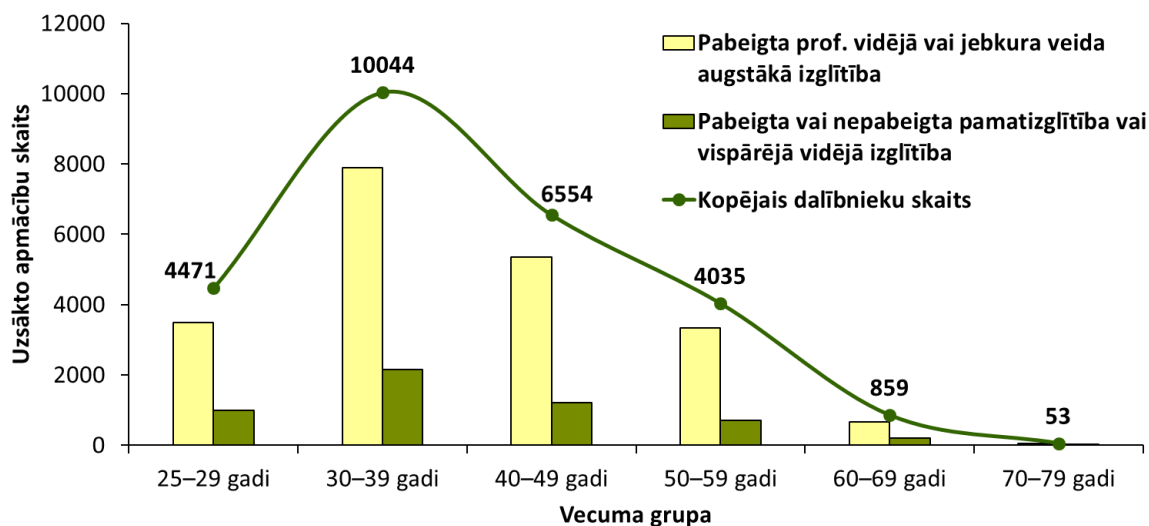
✓ Pieaugušo izglītības pārvaldības **operacionālo bloku veido pieaugušo izglītības īstenošanas atbildības sadalījums starp Izglītības un zinātnes ministriju (turpmāk arī – IZM), Labklājības ministriju (turpmāk arī – LM) un Ekonomikas ministriju (turpmāk arī – EM)** un to pakļautības iestādēm. IZM nodrošina atbalstu pieaugušajiem nodarbinātajiem, LM – atbalstu bezdarbniekiem un darba meklētājiem, savukārt EM – atbalstu mācībām pēc darba devēju pieprasījuma. Savas kompetences ietvaros ministrijas sadarbojas ar veselu virkni citu pieaugušo izglītības īstenošanā iesaistīto pušu – no starpministriju un ministriju iekšējām padomēm līdz pat dažādām biedrībām un asociācijām. Turklāt arī katra nozares ministrija īsteno pieaugušo izglītības pārvaldību un rūpējas par cilvēkresursu attīstību atbilstoši savai kompetencei un mērķauditorijai – piemēram, Veselības ministrija pārvalda veselības aprūpes personāla izglītības īstenošanu, Kultūras ministrija atbild par kultūras darbinieku izglītību utt.

✓ Savukārt **pieaugušo izglītības – gan formālās, gan neformālās – piedāvājumu nodrošina dažādi subjekti, kas darbojas izglītības sfērā**: valsts dibinātās un privātas izglītības iestādes, mācību centri un citi neformālās izglītības sniedzēji brīvā tirgus apstākļos.

Pieaugušo izglītības pārvaldības sistēmas sakārtošana kā prioritāte ir iekļauta attīstības plānošanas dokumentos jau kopš 2006. gada, tomēr šīs jomas pārvaldībā joprojām vērojami būtiski trūkumi. Iesaistīto pušu sadarbība ir vāja, mācību piedāvājums nodarbinātajiem un bezdarbniekiem nav koordinēts, kā arī pašvaldību iesaiste pieaugušo izglītības nodrošināšanā nav pietiekama. **Lai gan OECD iesaka Latvijā veidot vienotu pieaugušo izglītības pārvaldības institūciju, Latvijas politikas veidotāju vidū šis ieteikums nav guvis vienprātīgu atbalstu.** Noraidoša nostāja tiek pamatota ar apstākli, ka pieaugušo izglītības jomas horizontālais raksturs, mērķgrupu daudzveidība un finanšu resursu sadalījums prasa pārvaldības īstenošanu dažādu nozaru un politikas plānošanas līmeņu ietvaros. **Tādējādi būtiskas izmaiņas pieaugušo izglītības pārvaldībā nav paredzētas arī nākamajam plānošanas periodam izstrādāto Izglītības attīstības pamatnostādņu 2021.–2027. gadam projektā.** Plānots caurmērā saglabāt pašreizējo pieaugušo izglītības pārvaldības modeli, stiprinot Pieaugušo izglītības pārvaldības padomi kā vienotu platformu pieaugušo izglītības pārvaldībai. Savukārt no 2023. gada paredzēta lielāka IZM iesaiste un atbalsts nozaru vajadzībās balstītai pieaugušo izglītībai pēc darba devēja pieprasījuma. Plānots arī veidot par pieaugušo izglītības piedāvājuma sagatavošanu, pamatnostādņu īstenošanas un īstenoto izglītības aktivitāšu monitoringu atbildīgu analītisku vienību Valsts izglītības attīstības aģentūras (turpmāk arī – VĪAA) struktūrā.

Balstīts uz: [Baškere, 2020](#); [BISS, 2020](#); [Breidaks u. c. 2019](#); [EM, 2020a](#); [Intervija, B. Baškere, J. Muhina, A. Volkonska, 23.11.2020.](#); [IZM, 2013](#); [IZM, 2020a](#); [IZM, 2020b](#); [MK, 2016b](#); [Muhina, 2018](#); [OECD, 2020c](#)

Zemā dalība pieaugušo izglītības aktivitātēs lielā mērā ir saistīta ar motivācijas trūkumu. Ap 35 % pieaugušo Latvijas iedzīvotāju norāda, ka nepedalās pieaugušo izglītības aktivitātēs un nemaz nevēlas un neplāno to darīt. Pieaugušo izglītības aktivitātēs piedalīties motivēto Latvijas iedzīvotāju vidējais vecums ir 41 gads, bet nemotivēto – 49 gadi. Nemotivētajiem iedzīvotājiem pārsvarā ir zems izglītības līmenis, nereti šīs iedzīvotāju grupas pārstāvji ir ekonomiski neaktīvi vai bezdarbnieki, kā arī dzīvo ārpus lielajām pilsētām ([OECD, 2019b](#)). Līdz ar to **Latvijā vērojama tendence pieaugušo izglītības aktivitātēs iesaistīties iedzīvotājiem ar augstāko izglītību un vecuma grupā no 25 līdz 34 gadiem, kas nav uzskatāmas par apdraudētākajām grupām darba tirgū** ([BISS, 2020](#); [Ukenābele, 2019](#)). To apstiprina arī informācija par iedzīvotāju dalību VIAA organizētajās apmācībās. 2018. un 2019. gadā VIAA organizējusi pieaugušo izglītības aktivitātes, kurās iedzīvotāji vecumā no 25 gadiem uzsākuši dalību¹ 26 016 apmācībās (16. attēls), bet iedzīvotāji vecumā no 40 līdz 45 gadiem – 4179 apmācībās. 16,5 % apmācību dalībnieku vecuma grupā no 40 līdz 45 gadiem bijusi pabeigta vai nepabeigta pamatzglītība vai vispārējā vidējā izglītība, bet 83,5 % – pabeigta profesionālā vidējā vai jebkura veida augstākā izglītība. Kopumā VIAA organizētajās pieaugušo izglītības programmās no 2017. gada līdz 2020. gada beigām piedalījušies vairāk nekā 42 000 strādājošo. 2020. gada otrajā pusgadā izsludināta pieteikšanās piektajai apmācības kārtai, kuras ietvaros plānots organizēt mācības vairāk nekā 500 izglītības programmās ([Tuča, 2020](#); [VIAA, 2020](#); [Zalamane, 2020](#)).



16. attēls. Dalība VIAA organizētajās pieaugušo izglītības aktivitātēs 2018.–2019. gadā sadalījumā pēc dalībnieku vecuma grupām un iepriekšējās izglītības.

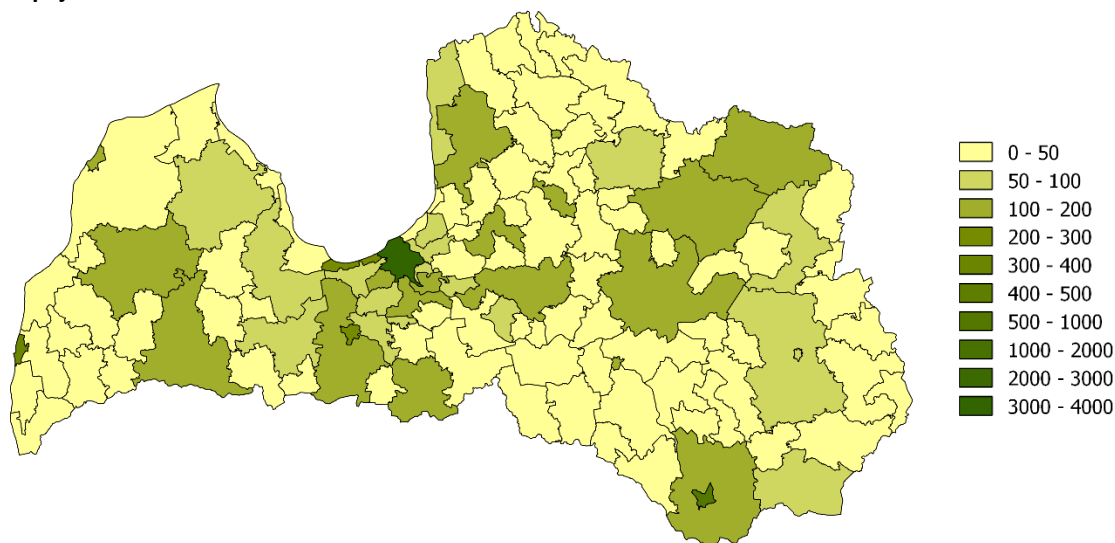
Avots: [VIAA, 2020](#).

Pieaugušo izglītība ir nozīmīgs rīks ne tikai strukturālo darba tirgus disproporciju mazināšanai, bet arī reģionu attīstības sekmēšanai. Tādēļ ir būtiski nodrošināt, lai pieaugušo izglītības aktivitātes ir pieejamas arī ārpus lielajām pilsētām. Skatot datus par dalību VIAA organizētajās apmācībās pēc dalībnieku deklarētās dzīvesvietas (17. attēls), konstatējama izteikta dalībnieku koncentrēšanās Pierīgas reģionā, kā arī citās lielajās pilsētās. Tomēr attiecībā uz 40–45 gadus vecu iedzīvotāju dalību izglītības aktivitātēs telpiskā izkliede ir salīdzinoši vienmērīgāka un atbilst šīs grupas iedzīvotāju teritoriālajai izplatībai (sk. arī 1. attēlu). Arī atbilstoši 2016./2017. gadā veiktajam CSP pieaugušo izglītības apsekojumam, kas raksturo kopējo

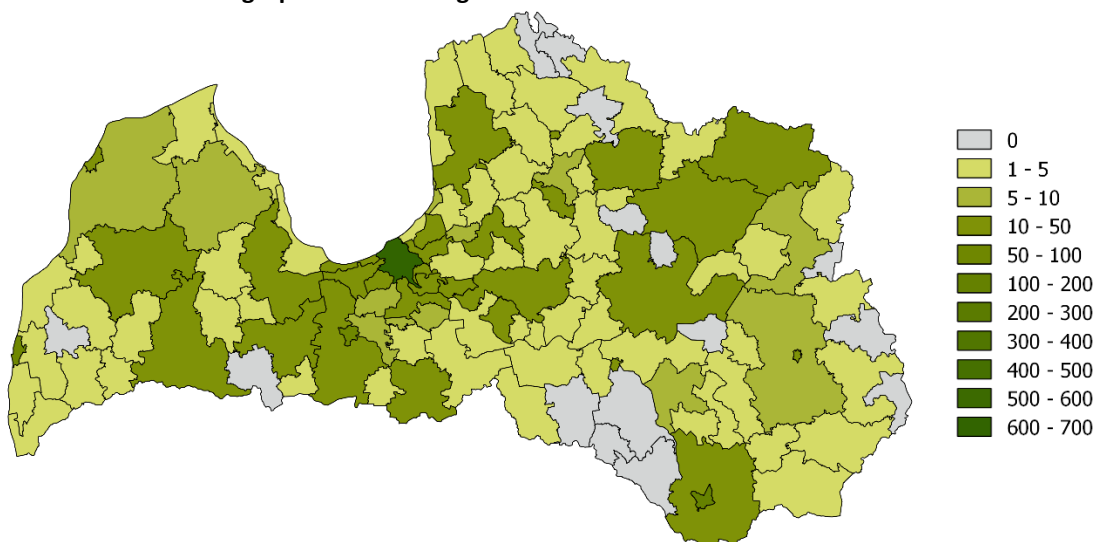
¹ Dalība raksturo personas iesaisti vienā izglītības programmā

iedzīvotāju dalību pieaugušo izglītībā, lielāka aktivitāte vērojama Rīgas un Pierīgas reģionā (CSP, 2018).

Kopējais dalību skaits



Dalību skaits vecuma grupā no 40 līdz 45 gadiem



17. attēls. Dalība VIAA organizētajās pieaugušo izglītības aktivitātēs 2019. gadā sadalījumā pēc dalībnieku deklarētās dzīves vietas.

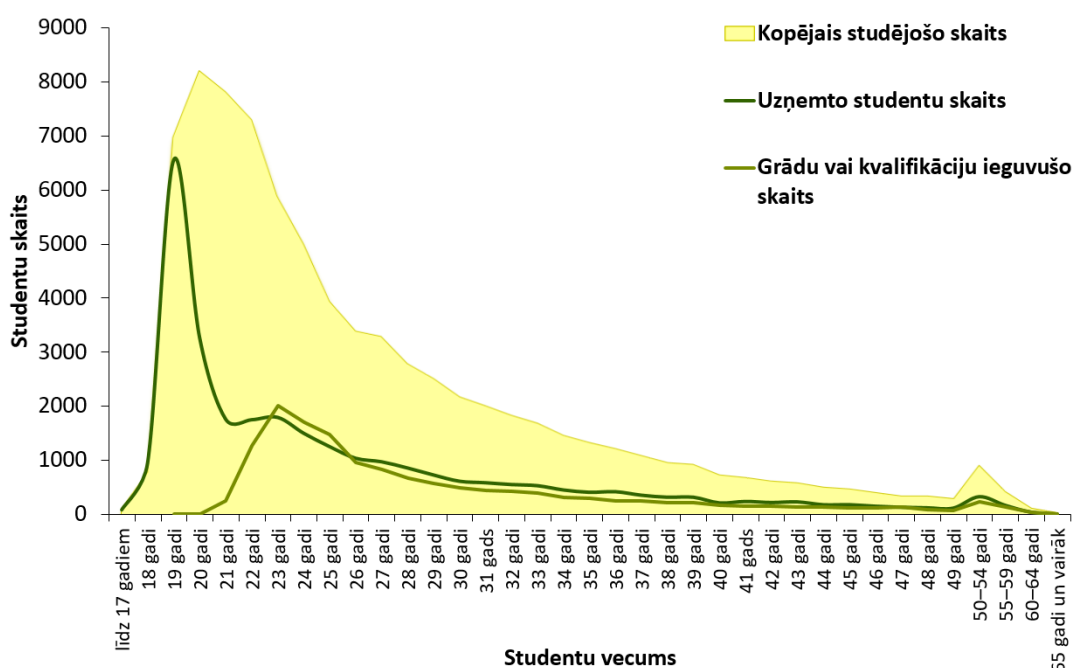
Avots: [VIAA, 2020](#).

Savukārt tematiskā griezumā secināms, ka vislielāko interesi nodarbināto iedzīvotāju vidū piesaista VIAA organizētās izglītības programmas elektronisko un optisko iekārtu ražošanas un IKT jomā, kā arī mūžizglītības kompetenču programmas (2. tabula). Mūžizglītības kompetenču izglītības aktivitāšu grupā ietilpst izglītības programmas, kas saistītas ar būvniecības plānošanu, darbam nepieciešamajām digitālajām prasmēm, dizaina domāšanu uzņēmējdarbībā, finanšu un informācijas pratību, uzņēmējdarbības uzsākšanu un organizēšanu, komandas darba vadīšanu, produktu veidošanu un pārdošanu, kā arī atsevišķās nozarēs nepieciešamo specializēto angļu valodu ([VIAA, 2020](#)).

Dalība VIAA organizētajās pieaugušo izglītības aktivitātēs 2019. gadā sadalījumā pēc izglītības programmu nozares.

Avots: [VIAA, 2020.](#)

Izglītības programmas nozare	Kopējais dalību skaits	% no kopējā dalību skaita	Dalību skaits vecuma grupā no 40 līdz 45 gadiem	% no kopējā dalību skaita vecuma grupā
Būvniecība	475	4,8 %	109	6,6 %
Drukas un mediju tehnoloģijas	215	2,2 %	31	1,9 %
Elektronisko un optisko iekārtu ražošana, IKT	3840	38,9 %	639	38,5 %
Enerģētika	394	4,0 %	60	3,6 %
Ēdināšanas pakalpojumi un tūrisms	848	8,6 %	148	8,9 %
Kokrūpniecība	412	4,2 %	62	3,7 %
Kultūra	86	0,9 %	14	0,8 %
Ķīmiskā rūpniecība	28	0,3 %	4	0,2 %
Metālapstrāde, mašīnbūve un mašīnzinības	471	4,8 %	84	5,1 %
Mūžizglītības kompetences	2031	20,6 %	346	20,9 %
Pārtikas rūpniecība un lauksaimniecība	101	1,0 %	11	0,7 %
Tekstilizstrādājumu, apģērbu, ādas un ādas izstrādājumu ražošana	474	4,8 %	82	4,9 %
Transports un loģistika	490	5,0 %	69	4,2 %
Kopā	9865		1659	



18. attēls. Latvijas augstākās izglītības iestādēs uzņemto studentu, studējošo un grādu vai kvalifikāciju ieguvušo skaits sadalījumā pēc vecuma 2019./2020. akadēmiskajā gadā.

Avots: [CSP, 2020e.](#)

Pieaugušie izmanto iespējas ņemt dalību arī Latvijas augstākās izglītības iestāžu īstenotajās izglītības programmās. 2019./2020. akadēmiskā gada sākumā Latvijas augstākās izglītības iestādēs

studēja 3667 iedzīvotāji vecumā no 40 līdz 45 gadiem – tie bija 5 % no kopējā studējošo skaita (18. attēls). Laika periodā no 2018. gada oktobra līdz 2019. gada septembrim studijām augstskolās pieteikušies un uzņemti 1264 šīs vecuma grupas pārstāvji, veidojot 4 % no kopējā imatrikulēto skaita. Savukārt grādu vai kvalifikāciju šajā periodā ieguvuši 877 iedzīvotāji 40–45 gadu vecumā (6 % no kopējā absolventu skaita) ([CSP, 2020e](#)). Tā kā Latvijā netiek veikta vienota pieaugušo izglītības aktivitāšu dalībnieku uzskaitē, augstskolu statistikā kā studenti nav iekļautas personas, kas iegūst izglītību augstskolu mūžizglītības centros. Piemēram, Rīgas Tehniskajā universitātē laika periodā no 2012. līdz 2019. gadam ik gadu 1125–2745 personas ieguvušas sertifikātus vai apliecības par dalību mūžizglītības un profesionālās pilnveides programmās ([Citskovskis, 2020; Intervija, B. Baškere, J. Muhina, A. Volkonska, 23.11.2020.](#)).

Pandēmijas radītās izmaiņas izglītībā

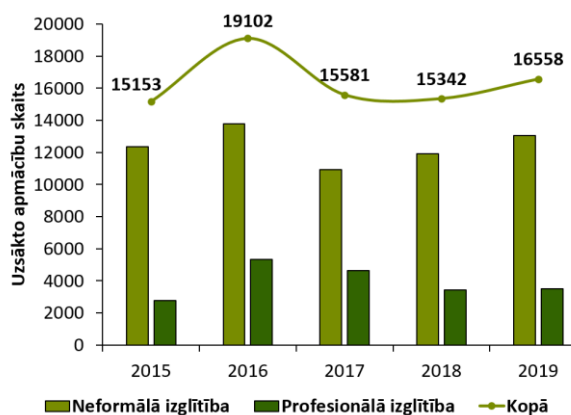
Pandēmijas izraisītā krīze pasaulē un Eiropā atstās paliekošas sekas, kas atspoguļosies arī cilvēku dzīves un darba veidā. Arī izglītībā pandēmijas laikā ir notikušas būtiskas pārmaiņas, turklāt visos līmeņos. **Sociālās distancēšanās nepieciešamības dēļ liela daļa izglītības pasākumu ir pārcelti no klātienē uz tiešsaistes vidi**, tādējādi pašreizējo tehnoloģisko iespēju robežās nācies ievērojami samazināt praktisko klātienē nodarbību skaitu. Tomēr daudzās disciplīnās iespēja klātienē mācīties un trenēties noteiktu ierīču vai citu materiālu praktiskā izmantošanā ir neatsverama. Mācību norise pandēmijas apstākļos ir apgrūtināta ne tikai no pedagoģiskā viedokļa un tehnisko risinājumu skatpunkta. Būtiski ir arī citi ikdienas dzīves izaicinājumi, ar kuriem saskaras apmācāmie: ārkārtas situācijas radītā vispārējā trauksme, bažas par tuvinieku drošību un labklājību, krasās izmaiņas sociālajā un personīgajā dzīvē.

Krīzes ietekmē ir būtiski paplašinājusies arī plaša starp dažādiem sociālajiem slāņiem, un tā ir skaidri saredzama dažādās sabiedriskās dzīves jomās, citstarp arī izglītībā. Labi situētajiem iedzīvotājiem ar stabiliem ienākumiem un labvēlīgiem dzīves apstākļiem pandēmijas radītās pārmaiņas nav būtiski pasliktinājušas nedz vispārējo dzīves kvalitāti, nedz arī apmācības pieejamību. **Savukārt materiāli sliktāk situētie iedzīvotāji saskaras ar būtiskiem ierobežojumiem, jo viņiem ir apgrūtināta pieeja tehnoloģijām, turklāt pandēmijas radītais papildu slogs ikdienas dzīvē izjūtams skaudrāk. Pēc mācību pārorganizēšanas un pārcelšanas uz tiešsaistes režīmu atsevišķām iedzīvotāju grupām, piemēram, vecāka gadagājuma iedzīvotājiem ar vājām digitālajām prasmēm, tās ir kļuvušas vēl mazāk pieejamas.**

Tomēr krīze var kļūt arī par iespēju avotu un stimulu strauju un uzskatāmu uzlabojumu ieviešanai daudzās dzīves jomās, tostarp izglītībā. Līdz ar mācību procesa pārorientāciju uz tiešsaistes vidi notikušas arī būtiskas pozitīvas pārmaiņas – plašai sabiedrībai kļuvuši pieejami kvalitatīvi mācību materiāli, vadošie lietpratēji ar e-mācīšanās risinājumu palīdzību spēj izglītēt lielāku auditoriju. Vienlaikus krīze ir veicinājusi jaunu tehnoloģisku risinājumu izstrādi apmācības organizēšanas un norises vajadzībām – līdz ar to ir pamats apgalvot, ka **pandēmijas apstākļi līdz šim radījuši labvēlīgu fonu inovāciju attīstībai izglītības nozarē.**

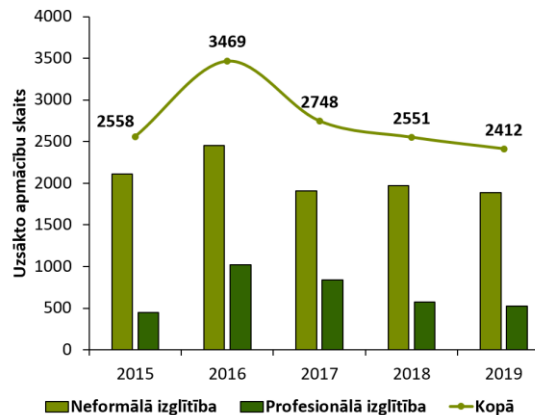
Balstīts uz: [Ayadin, 2021](#); [Bassot, 2020](#); [Bloom, et al., 2020](#); [Boeren, et al., 2020](#); [EC, 2020b](#); [EC, 2020c](#); [Iyengar, 2020](#); [Neuwirth, et al., 2020](#); [Thomas and Rogers, 2020](#)

Tā iedzīvotāju grupa, kuras iesaiste pieaugušo izglītības aktivitātēs var palīdzēt gan pašiem attiecīgajiem indivīdiem salīdzinoši ātri uzlabot savas iespējas darba tirgū, gan arī sekmēt darba tirgū nepieciešamo prasmju nodrošināšanu, ir bezdarbnieki. Latvijā bezdarbnieku apmācības organizē NVA un tajās var piedalīties ikviens iedzīvotājs, kas reģistrējies bezdarbnieka statusā. Laika periodā no 2015. līdz 2019. gadam bezdarbnieki kopumā piedalījušies 15–19 tūkstošos apmācību, bet vecuma grupā no 40 līdz 45 gadiem esošie bezdarbnieki – 2,4 līdz 3,4 tūkstošos apmācību (19. un 20. attēls). Lielākā daļa īstenoto apmācību bijušas neformālās izglītības programmas, krietni zemāki dalības rādītāji bijuši formālās izglītības programmās. Apmācību dalībnieku skaita pieaugums 2016. gadā ir saistīts ar Eiropas Sociālā fonda projektu ietvaros īstenoto apmācības programmu uzsākšanu ([NVA, 2020b](#)).



19. attēls. Uzsākto bezdarbnieku apmācību skaits Latvijā laika periodā no 2015. līdz 2019. gadam.

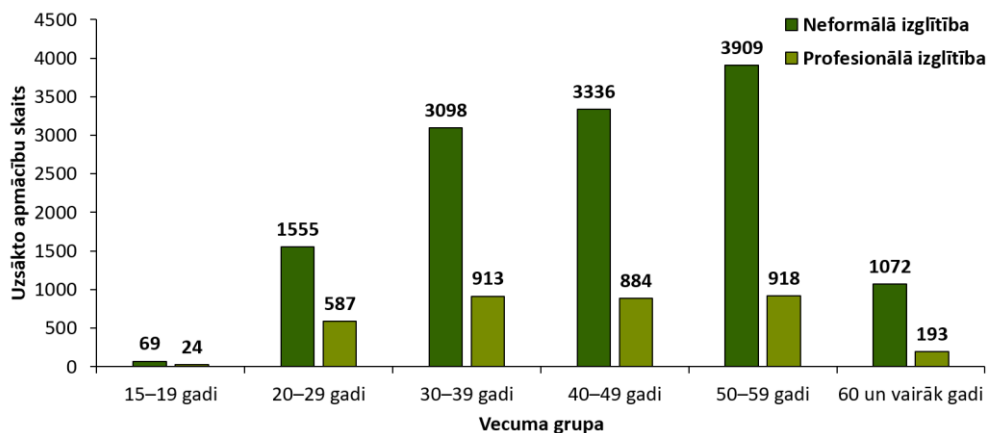
Avots: [NVA, 2020c.](#)



20. attēls. Uzsākto bezdarbnieku apmācību skaits vecuma grupā no 40 līdz 45 gadiem Latvijā laika periodā no 2015. līdz 2019. gadam.

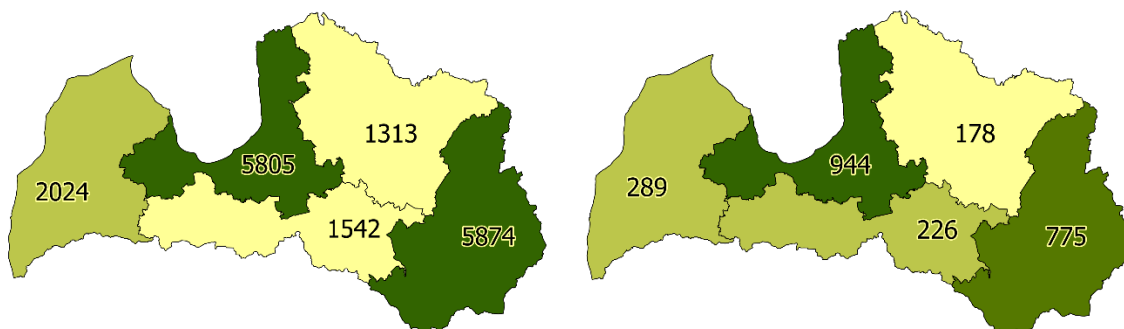
Avots: [NVA, 2020c.](#)

Attiecībā uz NVA organizētajām izglītības aktivitātēm augstākie dalības rādītāji ir vecuma grupā no 50 līdz 59 gadiem; šajā grupā arī bezdarbnieku skaits Latvijā ir lielākais ([sk. 1.1. nodaļu](#)). Tomēr kopumā dalība bezdarbnieku izglītības aktivitātēs vecuma grupās no 30 līdz 39, 40 līdz 49 un 50 līdz 59 gadiem ir atzīstama par līdzvērtīgu (21. attēls). Īstenoto apmācību telpiskais sadalījums bijis saistīts ar bezdarbnieku skaita izplatību. Līdz ar to gan kopumā, gan 40–45 gadu vecuma grupā aktīvākā dalība bezdarbnieku apmācībās bijusi Rīgas un Latgales plānošanas reģionā, savukārt mazāk aktīva – Vidzemes plānošanas reģionā (22. attēls).



21. attēls. Uzsākto bezdarbnieku apmācību skaits Latvijā 2019. gadā sadalījumā pa vecuma grupām.

Avots: [NVA, 2020c.](#)



22. attēls. 2019. gadā uzsākto bezdarbnieku apmācību skaits Latvijas plānošanas reģionos – kopējais (pa kreisi) un 40–45 gadus veco bezdarbnieku grupā (pa labi).


Avots: [NVA, 2020c.](#)

Iemaņu un prasmju attīstīšanā liela nozīme ir arī apmācībai, kas tiek veikta darba vidē vai ar darba devēja atbalstu ārpus tās. **Tomēr Latvijā darba devēji vēl aizvien ir visai kūtri attiecībā uz investīcijām darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanā. 2015. gadā tikai 31 % Latvijas uzņēmumu nodrošināja saviem darbiniekiem profesionālu apmācību. Tas ir viens no zemākajiem rādītājiem ES valstu vidū un krietni zemāks par ES vidējo rādītāju – 61 %. Arī mācību izdevumu īpatsvars no kopējām darbaspēka izmaksām ir krietni zemāks nekā citviet ES: Latvijā tas ir 0,8 %, bet vidēji ES – 1,7 % (Eurostat, 2019a; OECD, 2019b).** Darba devēji nereti nav motivēti investēt līdzekļus mazkvalificēto darbinieku apmācībā, savukārt paši darbinieki saskaras ar šķēršļiem izglītības iegūšanā pēc savas motivācijas un no saviem finanšu līdzekļiem (Ukenābele, 2019). 2019. gadā tika veikta elektroniska Latvijas Darba devēju konfederācijas biedru aptauja, kurā piedalījās 189 respondenti – darba devēji, kas pārstāvēja dažādu nozaru un lieluma uzņēmumus. Lai gan 94 % darba devēju apstiprina, ka darbinieku izglītošanās tiem ir būtiska, tikai nedaudz vairāk par trešdaļu ir to, kuri organizācijas budžetā paredz finansējumu darbinieku izglītības nodrošināšanai. Starp darba devēju motivētas darbinieku apmācības veidiem visbiežāk (93–98 % gadījumu) norādītie ir šādi: pieredzējušu darbinieku iesaiste jaunu darbinieku apmācībā, darbinieku ievadapmācība, kursi vai semināri, kā arī darba devēja nodrošināta izglītojoša literatūra vai citi materiāli. Nedaudz retāk (74–76 % gadījumu) apmācībai tiek piesaistīti ārēji lietpratēji vai sekmēta darbinieku dalība profesionālajās organizācijās, kā arī nodrošināta darbinieku pārkvalifikācija (58 %) (Līce, 2019).

3. tabula

Komersantu dalība darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 1.2.2. specifiskā atbalsta mērķa “Veicināt inovāciju ieviešanu komersantos” 1.2.2.1. un 1.2.2.3. pasākumu ietvaros īstenotajās apmācībās līdz 2020. gada 1. ceturksnim.

Avots: [Intervija, E. Ozoliņš-Ozols, U. Rogule-Lazdiņa, 15.01.2021.](#)

	1.2.2.1. pasākums “Atbalsts nodarbināto apmācībām”	1.2.2.3. pasākums “Atbalsts IKT un netehnoloģiskām apmācībām, kā arī apmācībām, lai sekmētu investoru piesaisti”
Komersantu skaits kopā	662	1287
<i>no tiem:</i>		
<i>Pašnodarbinātie</i>	–	49 %
<i>Mazie un mikro uzņēmumi</i>	44 %	41 %
<i>Vidējie uzņēmumi</i>	33 %	5 %
<i>Lielie uzņēmumi</i>	23 %	5 %

Darba devējiem ir sniegta iespēja darbinieku prasmju attīstību veicināt arī caur dalību valsts finansētās programmās. Laika posmā līdz 2023. gadam EM īsteno projektus divu ES fondu atbalsta programmu ietvaros. Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 1.2.2. specifiskā atbalsta mērķa “Veicināt inovāciju ieviešanu komersantos” 1.2.2.1. pasākuma “Atbalsts nodarbināto apmācībām” mērķis ir pilnveidot nodarbināto prasmes tehnoloģisko inovāciju ieviešanai un darbaspēka produktivitātes paaugstināšanai. Šis atbalsta pasākums tiek īstenots divās kārtās, kuru ietvaros nozaru asociācijas organizē apmācību pēc komersantu pieprasījuma. Savukārt darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 1.2.2. specifiskā atbalsta mērķa “Veicināt inovāciju ieviešanu komersantos” 1.2.2.3. pasākuma “Atbalsts IKT un netehnoloģiskām apmācībām, kā arī apmācībām, lai sekmētu investoru piesaisti” mērķi ir saistīti ar nodarbināto kvalifikācijas un prasmju paaugstināšanu IKT jomā, darbinieku kvalifikācijas pilnveidi netehnoloģisko inovāciju ieviešanai, kā arī investoru piesaisti apmācības nodrošināšanā. Atšķirībā no pasākuma “Atbalsts nodarbināto apmācībām”, pasākums “Atbalsts IKT un netehnoloģiskām apmācībām, kā arī apmācībām, lai sekmētu investoru piesaisti” ir pieejams arī pašnodarbinātajiem. Abu programmu ietvaros īstenotajā apmācībā līdz 2020. gada sākumam iesaistījušies kopumā 1949 komersanti (3. tabula), galvenokārt Rīgas reģionā – 59 % no 1.2.2.1. pasākuma dalībniekiem un 72 % no 1.2.2.3. pasākuma dalībniekiem. Vidzemes reģionā šis

rādītājs ir attiecīgi 15 un 11 %, savukārt Kurzemes, Zemgales un Latgales reģionā tas nepārsniedz 10 % ([Intervija, E. Ozoliņš-Ozols, U. Rogule-Lazdiņa, 15.01.2021.](#); [MK, 2015; MK, 2016a](#)).

Nodaļā apskatītie rādītāji, kas raksturo pieaugušo, tostarp 40–45 gadus veco, iesaisti izglītības aktivitātēs sniedz vispusēju, tomēr ne pilnīgu dalības raksturojumu. Nozīmīga daļa izglītības aktivitāšu ir saistītas gan, piemēram, ar pieaugušo dalību profesionālajā izglītībā un neformālajā izglītībā ārpus valsts atbalstītajām izglītības programmām, gan arī ikdienējo mācīšanos.

1.3. Digitālo un tehnoloģiju prasmju attīstība

Liela nozīme iedzīvotāju digitālo prasmju veidošanā ir digitālo tehnoloģiju pieejamībai darba vidē un ikdienas dzīvē. Latvijā 2017. gada sākumā 77,4 % mājsaimniecību bija pieejams dators, bet 78,6 % mājsaimniecību – arī internets. Vienlaikus 16 % Latvijas iedzīvotāju nekad nebija lietojuši datoru. 2020. gada sākumā interneta pieejamība jau ir palielinājusies līdz 89,7 % mājsaimniecību ([CSP, 2020b](#); [Eurostat, 2020d](#)) un 97,3 % iedzīvotāju vecuma grupā no 35 līdz 44 gadiem internetu lieto regulāri jeb vismaz reizi nedēļā, savukārt vecuma grupā no 45 līdz 54 gadiem šis rādītājs ir zemāks – tikai 90,7 % iedzīvotāju ir regulāri interneta lietotāji. Tomēr gandrīz 5 % 45–54 gadus veco iedzīvotāju nekad nav lietojuši internetu (4. tabula) un arī kopumā Latvijā vēl 2019. gadā 14 % mājsaimniecību netika lietots internets. Turklāt 36 % no šīm mājsaimniecībām norādīja uz tādu iemeslu kā interneta lietošanas iemaņu trūkums ([CSP, 2019a](#)). Savukārt darbavietā 2019. gadā internetu lietoja tikai 44 % nodarbināto Latvijas iedzīvotāju, un šis rādītājs ir zemāks nekā kaimiņvalstīs (47 % Lietuvā un Igaunijā) un ES kopumā (55 %) ([Eurostat, 2020e](#)).

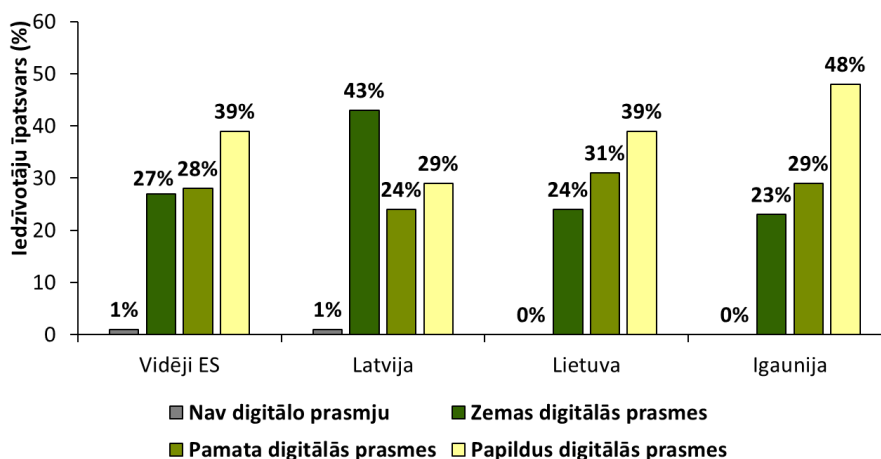
4. tabula

35–54 gadus veco Latvijas iedzīvotāju interneta lietošanas biežums 2020. gadā.

Avots: [CSP, 2020e](#).

Pēdējā interneta lietošanas reize	35–44 gadus vecie iedzīvotāji	45–54 gadus vecie iedzīvotāji
Pēdējo 3 mēnešu laikā	97,9 %	92,3 %
Pirms 3–12 mēnešiem	0 %	0,6 %
Pirms vairāk nekā gada	0,7 %	2,2 %
Nav lietojis nekad	1,4 %	4,9 %

Vidēja vecuma iedzīvotāju digitālo prasmju līmenis visās Baltijas valstīs, bet īpaši Latvijā un Lietuvā, atpaliek no ES vidējā ([EC, 2020a](#); [Krasnopjorovs, 2019](#)). Latvijā salīdzinājumā ar citām OECD valstīm pieaugušo digitālās prasmes vērtējamas kā ļoti zemas (apakšējā kvintile), arī tehnoloģiju adaptācijas un inovāciju attīstības kontekstā Latvija atpaliek ([IZM, 2020a](#); [OECD, 2019b](#)). **Salīdzinājumā ar citām ES valstīm, kā arī Lietuvu un Igauniju situācija ir līdzīga – 2019. gadā Latvijas iedzīvotāju digitālo prasmju līmenis bija būtiski zemāks gan 35–44 gadu vecuma grupā (23. attēls), gan kopumā darbspējas vecuma iedzīvotājiem.** Latvijā ievērojami paaugstināts ir 35–44 gadus veco iedzīvotāju ar zemām digitālajām prasmēm īpatsvars, kamēr iedzīvotāju īpatsvars ar papildu jeb augstākām par pamata digitālajām prasmēm ir par 10–20 % zemāks nekā kaimiņvalstīs un vidēji ES. Gan kopumā, gan 35–44 gadus veco iedzīvotāju grupā zemu digitālo prasmju īpatsvars pārsniedz papildu digitālo prasmju īpatsvaru. Līdzīga situācija ir arī Bulgārijā, Grieķijā, Horvātijā, Īrijā, Kiprā, Polijā, Rumānijā Ungārijā ([Chircop and Claros, 2019](#)).

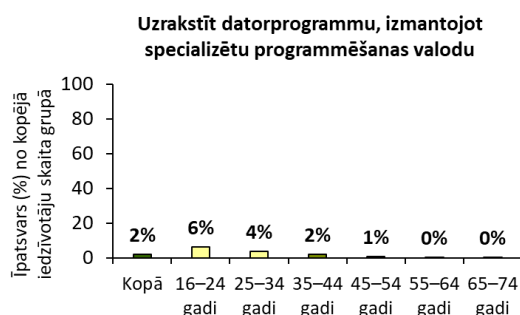
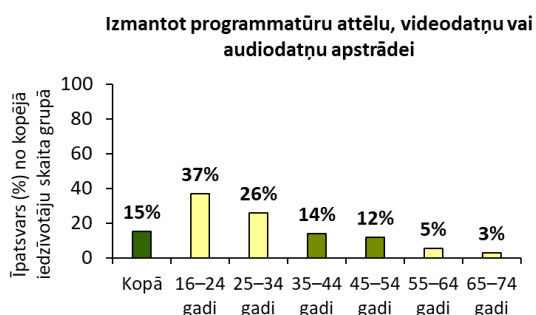
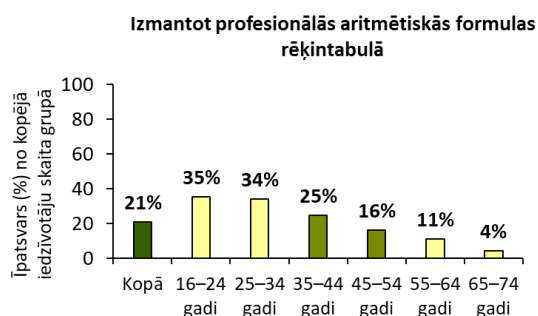
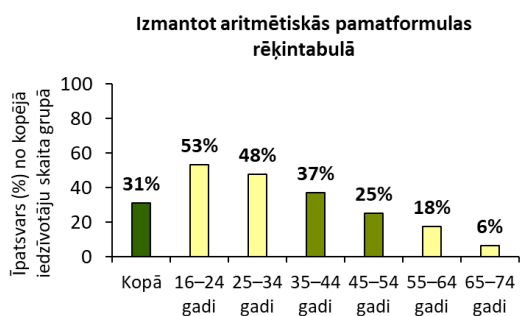
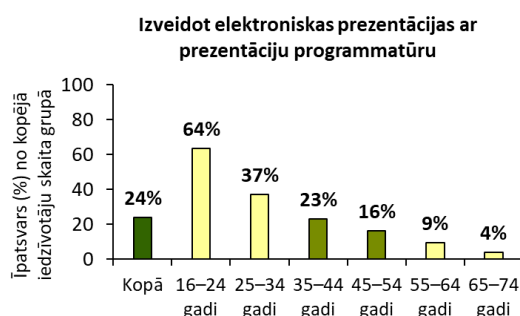
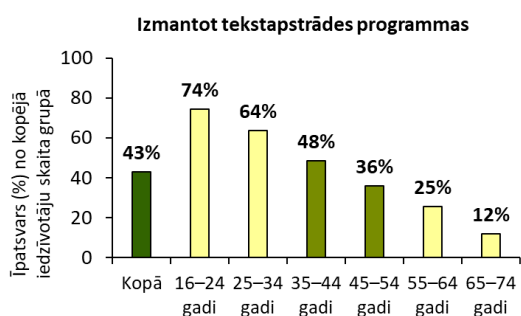
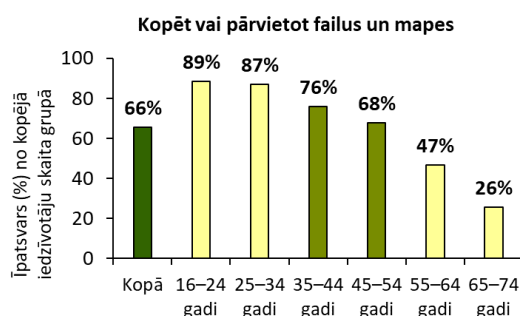
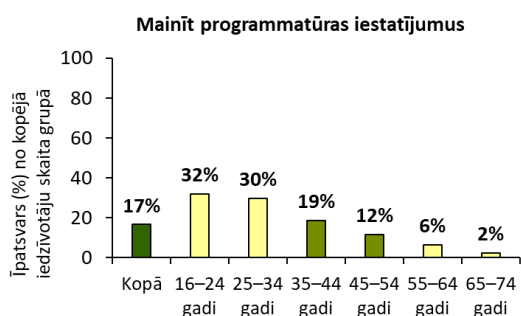
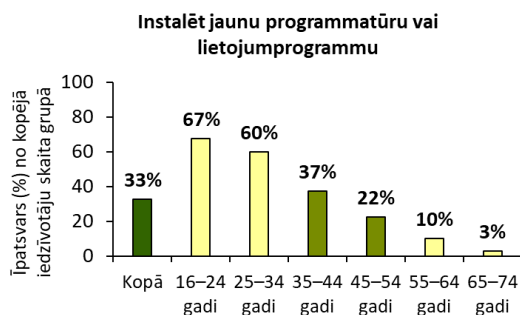
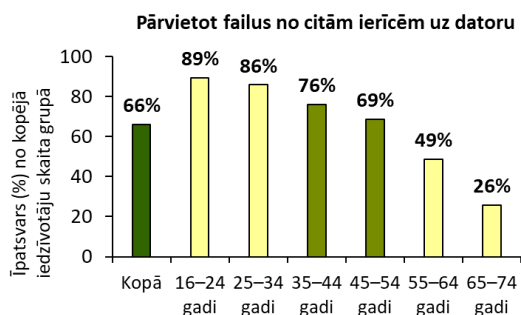


23. attēls. 35–44 gadus veco iedzīvotāju digitālo prasmju līmenis (% no kopējā iedzīvotāju skaita grupā) Baltijas valstīs un vidēji ES 2019. gadā.

Avots: [Eurostat, 2020c](#).

CSP veiktais apsekojums par iedzīvotāju e-prasmēm apliecina, ka tās samazinās līdz ar vecuma pieaugumu (24. attēls). **Ja 2017. gadā 68–76 % iedzīvotāju vecumā no 35 līdz 54 gadiem spēj veikt tādas vienkāršas darbības kā datņu kopēšanu un pārvietošanu, tad sarežģītāku darbību veikšana šajā vecuma grupā rada problēmas.** Tikai 36–48 % iedzīvotāju vecuma grupā no 35 līdz 54 gadiem spēj izmantot tekstastrādes programmas, 16–23 % – izmantot prezentēšanas rīkus, savukārt 16–37 % – pielietot aritmētiskās formulas rēķintablās. Šie rādītāji ir ievērojami zemāki nekā vecuma grupā līdz 34 gadiem, bet tieši šīs prasmes ir nepieciešamas darbam mūsdienu birojā. Kopumā minētās e-prasmes lielākā mērā piemīt iedzīvotājiem Rīgas, Pierīgas un Kurzemes reģionā, bet viszemākais e-prasmju līmenis ir Latgales reģionā. **Arī vairumā citu OECD valstu konstatēts, ka augstākais prasmju līmenis ir 25–34 gadu vecuma grupā, bet pēc 35 gadu sliekšņa tas būtiski samazinās (OECD, 2019c).** Tomēr, salīdzinot 24. attēlā atspoguļoto digitālo prasmju līmeni Latvijā ar citu valstu rādītājiem, *OECD* lietpratēji secinājuši, ka Latvijā pusei pieaugušo šīs prasmes nepiemīt. Un tādējādi Latvija līdz ar Grieķiju, Poliju un Turciju ierindojas starp valstīm ar zemākajiem iedzīvotāju digitālās pratības rādītājiem ([OECD, 2021b](#)).

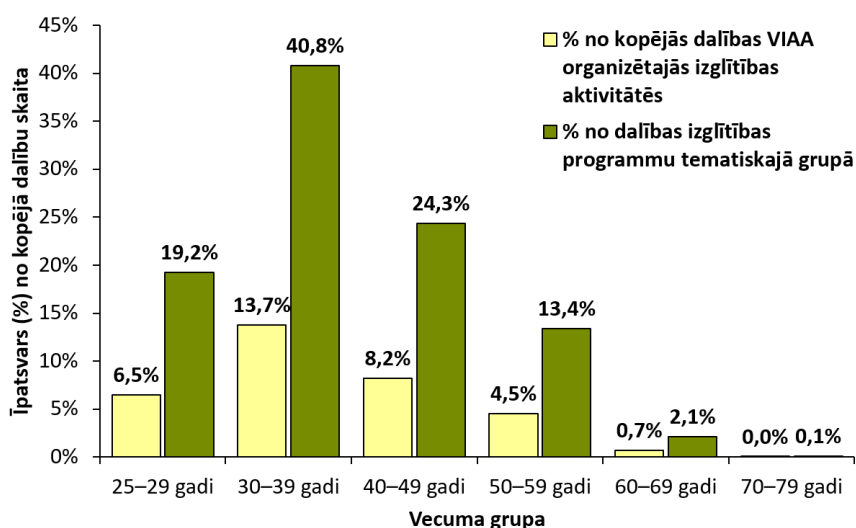
Atsevišķas e-prasmes pandēmijas apstākļos ir kļuvis īpaši aktuālas, piemēram, tādas kā dažādu attālinātās saziņas rīku izmantošana personīgajām, darba un izglītības vajadzībām. Rīgas Stradiņa universitātes pētnieks Guntis Balodis atzīst: lai gan digitālās tehnoloģijas ir pieejamas vairāk nekā pusei Latvijas iedzīvotāju virs 50 gadu vecuma, videosaziņas rīku lietošana šajā vecuma grupā joprojām ir visai kūtra, galvenokārt praktisko iemaņu, kā arī finanšu līdzekļu trūkuma dēļ ([Delfi, 2020](#)). Šāda situācija, īpaši pandēmijas apstākļos, rada bažas ne tikai par izglītības pieejamību vecāka gadagājuma iedzīvotājiem, bet arī par šādu personu iespējamo sociālo atstumtību un no tās izrietošajām problēmām dažādās dzīves jomās.



24. attēls. Latvijas iedzīvotāju e-prasmes (% no kopējā iedzīvotāju skaita) sadalījumā pa vecuma grupām 2017. gadā.

Avots: [CSP, 2016.](#)

Līdz ar digitalizācijas attīstības tempu pastiprināšanos pieaug arī nodarbināto iedzīvotāju interese piedalīties ar digitālo un tehnoloģiju prasmju attīstību saistītās pieaugušo izglītības aktivitātēs (sk. arī 1.2. nodaļu). Tomēr jāņem vērā, ka no profesionālās un formālās izglītības aktivitātēm ir problemātiski izdalīt tieši digitālo un tehnoloģiju prasmju apguvi, jo bieži vien tās kā caurviju prasmes ir integrētas studiju programmā atsevišķu kursu veidā. Līdz ar to kopaina attiecībā uz pieaugušo dalību tieši šo prasmju attīstīšanai veltītās izglītības aktivitātēs nav pilnīga. Atbilstoši Eurostat apsekojumiem 2018. gadā 17 % Latvijas iedzīvotāju vecumā no 35 līdz 44 gadiem bija piedalījušies vismaz vienā ar digitālo tehnoloģiju izmantošanas prasmju pilnveidi saistītā izglītības aktivitātē. Lietuvā un Igaunijā, kā arī vidēji ES šie dalības rādītāji ir augstāki – attiecīgi 24 % Lietuvā, 27 % Igaunijā un 25 % vidēji ES. Minētajā Latvijas iedzīvotāju grupā 7 % izmantojuši tiešsaistē pieejamos bezmaksas apmācības resursus vai arī jaunas iemaņas apguvuši pašmācības ceļā, 1 % paši apmaksājuši dalību apmācībasursos, bet 2 % piedalījušies valsts nodrošinātās apmācības programmās. Savukārt 4 % iedzīvotāju piedalījušies digitālo un tehnoloģiju prasmju attīstīšanai paredzētās apmācības programmās, kuru izmaksas seguši darba devēji (Eurostat, 2020f).

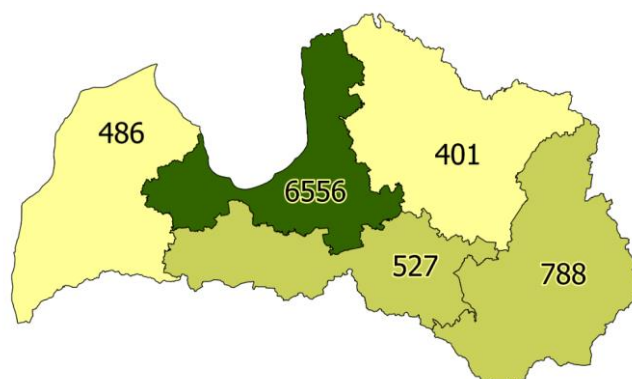


25. attēls. Uzsākta dalība VIAA organizētajās pieaugušo izglītības programmās digitālo, tehnoloģiju un valodu prasmju attīstības tematiskajā grupā (% no kopējā dalībnieku skaita) 2018.–2019. gadā sadalījumā pēc dalībnieku vecuma.

Avots: [VIAA, 2020](#).

Izglītības programmas, kas vērstas uz digitālo caurviju prasmju attīstību, kopumā tiek pieprasītas visvairāk no visa VIAA pieaugušo izglītības aktivitāšu piedāvājuma klāsta (Tuča, 2020). 2018. un 2019. gadā VIAA ir īstenojusi 118 izglītības programmas, kas saistītas ar digitālo un tehnoloģiju prasmju apguvi, un tajās mācības uzsākuši kopumā 8554 dalībnieki. Lielākais dalībnieku skaits bijis izglītības programmās “Digitālais mārketing” (1403), “Datu analīze un pārskatu sagatavošana ar Ms Excel” (948), “Personas datu aizsardzība (IT) un IT drošība” (546), “Projekta vadība ar Agile, Scrum, Lean, Kanban” (463) un “Finanšu datu analīze un pārskatu sagatavošana” (291). Kopumā digitālo, tehnoloģiju un valodas prasmju attīstības tematikai veltītās izglītības programmās piedalījušies 33,7 % jeb 8758 no visiem VIAA organizētajās apmācības aktivitātēs iesaistītajiem iedzīvotājiem, tostarp 1406 personas vecumā no 40 līdz 45 gadiem (VIAA, 2020). Visvairāk šīs tematiskās grupas izglītības programmās iesaistījušies iedzīvotāji vecumā no 30 līdz 39 gadiem, kuri kopumā veidojuši vairāk nekā 40 % no apmācību dalībniekiem, savukārt četrdesmitgadnieki veidojuši teju ceturtdaļu no apmācību dalībniekiem (25. attēls). Lielākā aktivitāte digitālo, tehnoloģiju un valodu prasmju attīstīšanai paredzēto izglītības programmu apgūvē bijusi vērojama Rīgas, Zemgales un Latgales plānošanas reģionā (26. attēls). Ar valsts atbalstu iedzīvotāju digitālo un tehnoloģiju prasmju attīstība tiek veicināta arī ar NVA

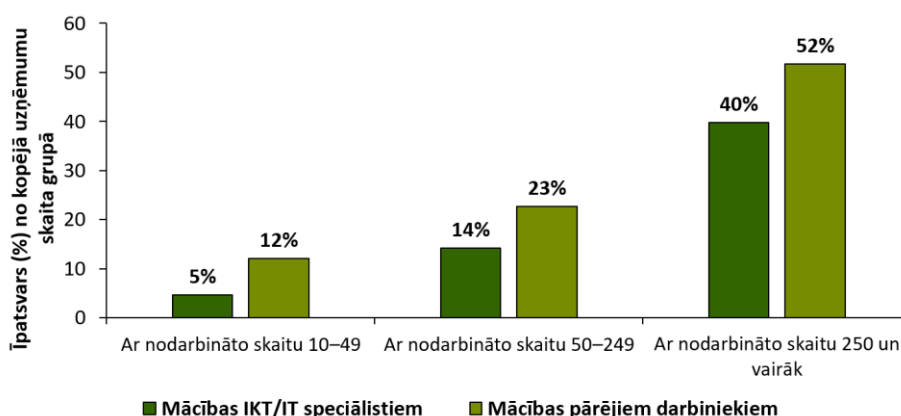
organizēto bezdarbnieku apmācību palīdzību. 2019. gadā kopumā ar datorprasmju attīstību saistītās bezdarbnieku apmācības programmās piedalījās 3563 bezdarbnieki, no tiem 422 jeb 12 % bija 40–45 gadus veci. Izvēli par labu šādas tematikas apmācībai izdarījuši 22 % pie konkrētās vecuma grupas piederošo bezdarbnieku ([NVA, 2020c](#)).



26. attēls. Uzsākta dalība VIAA organizētajās pieaugušo izglītības programmās digitālo, tehnoloģiju un valodu prasmju attīstības tematiskajā grupā 2018.–2019. gadā sadalījumā pēc plānošanas reģioniem.

Avots: [VIAA, 2020](#).

Nereti konkrētam darbam nepieciešamas tādas specifiskas iemaņas un prasmes, kuras iespējams apgūt tikai uz vietas konkrētajā darba vidē. **Prasmes, kuru attīstīšanu darbiniekiem visbiežāk atbalsta darba devēji ir digitālās prasmes (79 %), prasme mācīties (66 %) un svešvalodu prasmes (63 %) ([Līce, 2019](#)).** 2019. gadā 7 % uzņēmumu nodrošinājuši apmācību IKT/IT speciālistiem, bet 14,8 % uzņēmumu – pārējo darbinieku IKT/IT prasmju pilnveidei un papildināšanai. Šajā ziņā aktīvākie bija lieli uzņēmumi, no kuriem 52 % nodrošināja IKT/IT prasmju pilnveidei paredzētas mācības visiem saviem darbiniekiem, bet 40 % – IKT/IT speciālistiem (27. attēls). Personāla digitālo un tehnoloģiju prasmju pilnveidošanai komersanti izmantojuši arī EM īstenotās programmas “Atbalsts nodarbināto apmācībām” un “Atbalsts IKT un netehnoloģiskām apmācībām, kā arī apmācībām, lai sekmētu investoru piesaisti” ([sk. 1.2. nodaļu](#)).



27. attēls. Uzņēmumi (% no kopējā uzņēmumu skaita), kas 2019. gadā nodrošināja mācības personāla IKT/IT prasmju pilnveidei un papildināšanai.

Avots: [CSP, 2019b](#).

Latvijā salīdzinājumā ar citām Eiropas valstīm uzņēmumu aktivitāte savu darbinieku IKT/IT prasmju pilnveides nodrošināšanā ir zema. ES vidēji šādu apmācību saviem darbiniekiem nodrošina vairāk nekā 23 % uzņēmumu, Beļģijā un Somijā – pat 36 % uzņēmumu ([Chircop and Claros, 2019](#)). Lielākā aktivitāte personāla IKT/IT prasmju pilnveides ziņā likumsakarīgi vērojama uzņēmumos, kuru darbība saistīta ar IKT nozari un profesionālajiem, zinātniskajiem un tehniskajiem pakalpojumiem (5. tabula). Tomēr arī vairāk nekā 10 % pie pārējām specializācijas

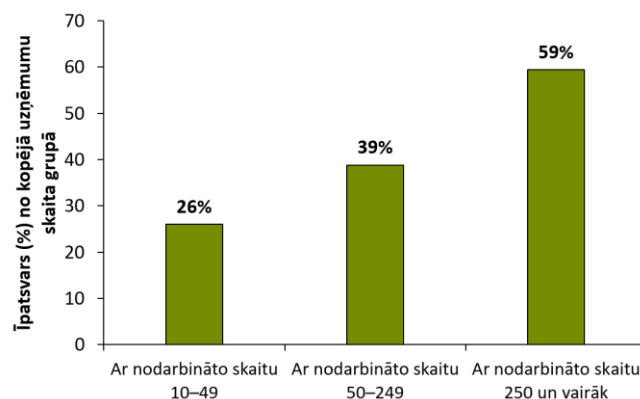
grupām piederošo uzņēmumu nodrošinājuši visa personāla apmācību. Izņēmums ir ēdināšanas pakalpojumu segments, kur tikai 7,2 % uzņēmumu nodrošinājuši mācības personāla IKT/IT prasmju attīstībai. Tomēr jāatzīmē, ka to uzņēmumu skaits, kuri nodrošina mācības personāla IKT/IT prasmju pilnveidei, ar katru gadu palielinās.

5. tabula

Uzņēmumi (% no kopējā uzņēmumu skaita), kas 2019. gadā nodrošināja mācības personāla IKT/IT prasmju pilnveidei un paplašināšanai sadalījumā pēc saimnieciskās darbības veida.

Avots: [CSP, 2019b](#).

Uzņēmumu saimnieciskās darbības veids	Nodrošināja mācības IKT/IT speciālistiem	Nodrošināja mācības pārējiem darbiniekiem
Apstrādes rūpniecība	4,6 %	11,2 %
Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana, ūdens apgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	7,3 %	18,7 %
Būvniecība	3,5 %	12,7 %
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība	7,1 %	14,8 %
<i>automobiļu un motociklu tirdzniecība un remonts</i>	3,3 %	12,7 %
<i>vairumtirdzniecība</i>	11,6 %	18,2 %
<i>mazumtirdzniecība</i>	3,9 %	12,1 %
Transports un uzglabāšana	3,3 %	12,6 %
Izmitināšana	9,9 %	12,8 %
Ēdināšanas pakalpojumi	0,4 %	7,2 %
Informācijas un komunikāciju pakalpojumi	41,9 %	39,7 %
Operācijas ar nekustamo īpašumu	6,3 %	14,7 %
Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	11,1 %	24,5 %
Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	8,2 %	15,2 %



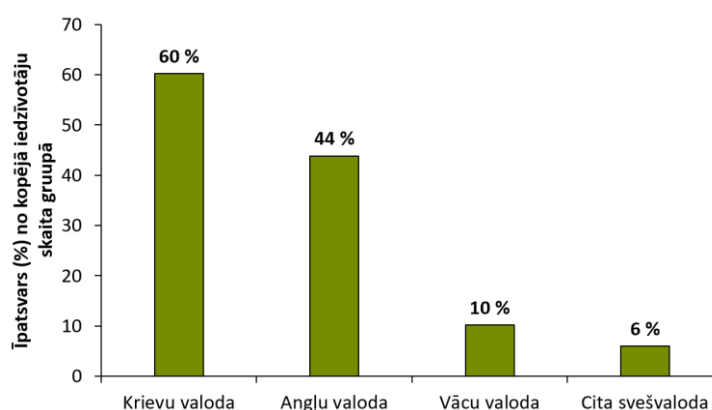
28. attēls. Uzņēmumi (% no kopējā uzņēmumu skaita), kas 2019. gadā nodrošināja darbinieku apmācību par drošu IKT izmantošanu.

Avots: [CSP, 2019c](#).

Salīdzinājumā ar darbinieku IKT/IT prasmju pilnveidei paredzētajām mācībām apmācība drošas IKT izmantošanas jautājumos ir bijusi aktuāla daudz lielākai daļai uzņēmumu (28. attēls) – 2019. gadā šādu apmācību organizēja kopumā 28,8 % uzņēmumu. No tiem 60,1 % uzņēmumu piedāvā saviem darbiniekiem brīvprātīgas mācības vai arī uzņēmuma iekšējā izzieta informāciju par IKT drošības jautājumiem, turklāt 19,7 % uzņēmumu noteikuši, ka šādu mācību apguve vai dokumentu izskatīšana ir obligāta, savukārt 32,8 % uzņēmumu IKT drošības prasības ir iekļāvuši darba līgumā vai vienošanās dokumentā ([CSP, 2019d](#)).

1.4. Valodu prasme un dalība ar valodu apguvi saistītās pieaugušo izglītības programmās

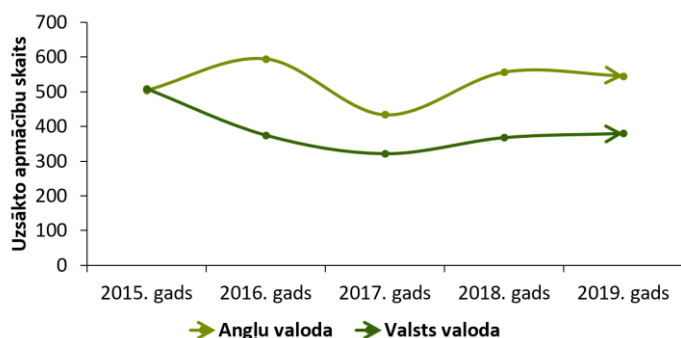
CSP Ārējās migrācijas apsekojuma ietvaros iegūtā informācija liecina, ka, 2017. gada beigās 61 % iedzīvotāju vecumā no 40 līdz 45 gadiem mājās lieto latviešu valodu, bet 38 % – krievu valodu. Līdzīgs ir arī sadalījums attiecībā uz šo iedzīvotāju dzimto valodu (CSP, 2020e). 2016. gadā 36 % Latvijas iedzīvotāju vecumā no 35 līdz 54 gadiem atzina, ka prot vienu svešvalodu, 48 % – ka prot divas svešvalodas, bet 12 % – pat trīs svešvalodas. Ņemot vērā sabiedrībā izplatīto bilingvālismu, šie rādītāji Latvijā – īpaši attiecībā uz divu un trīs svešvalodu prasmi – ir augstāki nekā vidēji ES, kur divas valodas prot 22 %, bet trīs valodas – tikai 8 % iedzīvotāju (Eurostat, 2019c). Arī **40–45 gadus veco iedzīvotāju grupā visizplatītākā ir krievu valodas prasme, bet angļu valodu prot tikai 44 % šīs grupas pārstāvju** (29. attēls). Salīdzinot angļu valodas prasmi 25–34, 35–54 un 55–64 gadu vecuma grupā, vērojams izteikts kritums līdz ar vecuma palielināšanos – attiecīgi 88 %, 58 % un 36 % šo vecuma grupu pārstāvju prata angļu valodu 2016. gadā (CSP, 2018). Vēl mazāk izplatīta ir vācu vai citu valodu prasme. Tomēr labas svešvalodu zināšanas vēl aizvien tiek augsti vērtētas darba tirgū. Mācību centra “Skrivanek” vadītājs Vasilij Ragačevičs norāda: pirms pieciem gadiem visvairāk pieprasītas bija labas angļu un krievu valodas zināšanas, bet pēdējo gadu laikā pieaug pieprasījums pēc darbiniekiem ar labām skandināvu valodu, vācu, igauņu, lietuviešu un poļu valodas zināšanām. Šāda tendence ir skaidrojama ar to, ka Latvijā savu darbību paplašina Skandināvijas un Vācijas uzņēmumi, kā arī ar vietējo uzņēmumu vēlmi paplašināt savu darbību kaimiņvalstīs (TVNET, 2020).



29. attēls. 40–45 gadus veco Latvijas iedzīvotāju svešvalodu prasmes (% no kopējā iedzīvotāju skaita grupā) 2017. gada beigās.

Avots: CSP, 2020e.

Līdzīgi kā pamata datorprasmes, arī svešvalodu zināšanas kā neatņemama sastāvdaļa un caurviju prasmes atsevišķu kursu veidā ir iekļautas profesionālās un formālās izglītības programmās. Līdz ar to kopaina attiecībā uz pieaugušo dalību tieši ar svešvalodu prasmes attīstību saistītās izglītības aktivitātēs nav pilnīga. Tādējādi papildus izglītības programmām, kurās pastarpināti var būt iekļautas arī ar valodu prasmes attīstību saistītas aktivitātes, laika posmā no 2018. līdz 2019. gadam VIAA organizējusi divas tieši valodu apguvei veltītas izglītības programmas. Īstenotās programmas bija saistītas ar profesionālās angļu valodas apguvi: programmās “Elektroenerģētikas nozares terminoloģija angļu valodā” un “Profesionālā angļu valoda mehāniķiem” mācības uzsāka attiecīgi četri un 200 izglītojamie (VIAA, 2020).



30. attēls. 40–45 gadus veco bezdarbnieku dalība ar angļu valodas un valsts valodas apguvi saistītās neformālās apmācību programmās laika periodā no 2015. līdz 2019. gadam.

Avots: [NVA, 2020c.](#)

Valodu apguves programmas	Kopā	40–45 gadu vecuma grupā
Angļu valoda	3018	545
Vācu valoda	702	74
Krievu valoda	201	8
Franču valoda	41	8
Zviedru valoda	21	1
Norvēģu valoda	17	1
Valsts valoda	2743	380

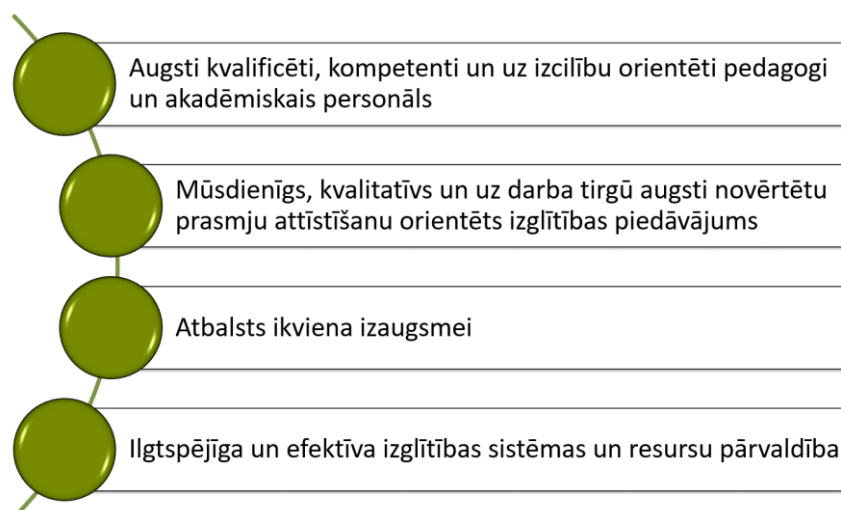
6. tabula. Bezdarbnieku dalība valodas apguves neformālās apmācību programmās 2019. gadā.

Avots: [NVA, 2020c.](#)

Ievērojami plašāks svešvalodu apguves piedāvājums pieejams bezdarbniekiem, kas laika periodā no 2015. līdz 2019. gadam varējuši apgūt angļu, vācu, krievu, franču, zviedru un norvēģu valodu. 2019. gadā kopumā angļu valodu apguvuši vairāk nekā 3000 bezdarbnieku, no tiem 545 vecumā no 40 līdz 45 gadiem (6. tabula). Otrā aktuālākā svešvaloda šīs vecuma grupas pārstāvjiem bijusi vācu valoda. **Vērtējot darba tirgū nepieciešamo valodu prasmi, aizvien ir būtiski ņemt vērā arī to faktu, ka problēmas ar nodarbinātību var radīt ne tikai nepietiekamas svešvalodu zināšanas, bet arī nespēja sazināties valsts valodā.** Līdz ar to arī bezdarbnieku vidū joprojām saglabājas liela interese par valsts valodas apguvi (30. attēls), un 2019. gadā ar to saistītās apmācības programmās piedalījušies kopumā 2743 bezdarbnieki, no tiem 380 vecumā no 40 līdz 45 gadiem.

2. Kā motivēt pieaugušos iesaistīties izglītībā?

Pētījumi liecina, ka pieaugušo izglītošanās labvēlīgi ietekmē viņu veselību un apmierinātību ar darbu, vairo labklājību, kā arī ietekmē sociālo aktivitāti un politisko attieksmi, un nepārtraukta prasmju pilnveide ir noteicošais faktors, lai indivīds vienmēr būtu pieprasīts darba tirgū ([EC, 2019a](#); [Kārklina, 2019](#); [Ruhose, et al., 2019](#)). Lai gan Latvijā kvantitatīvi mērķi pieaugušo dalībai izglītībā izvirzīti jau kopš 2007. gada ([Muhina, 2018](#)) un izglītības politikā mūžizglītības kultūras iedzīvināšana izvirzīta par vienu no prioritātēm, **līdzšinējie centieni nav nodrošinājuši vēlamos rezultātus un nav veicinājuši būtiskas izmaiņas pieaugušo Latvijas iedzīvotāju (te nu turpmāk ar pieaugušajiem saprotot cilvēkus pēc 25 gadu vecuma sasniegšanas) izglītošanās paradumos.** Zināmā mērā tas skaidrojams ar pieaugušo izglītības kultūras iedzīvināšanai kopumā nelabvēlīgo vēsturisko un sociālekonomisko kontekstu ([Broek, et al., 2010](#)). Tajā pašā laikā ar līdzšinējo politikas iniciatīvu palīdzību sasniegtie mērķi liecina par potenciālu radīt piemērotu vidi pieaugušo izglītības stiprināšanai un efektīvai prasmju pielietojšanai darbā un sabiedrībā ([OECD, 2019b](#)). Pieaugušo izglītības veicināšana ir prioritāte arī nākamajā plānošanas periodā – izglītības iespēju nodrošināšana visa mūža garumā ietverta Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijā līdz 2030. gadam, Latvijas Nacionālajā attīstības plānā 2021.–2027. gadam, kā arī Izglītības attīstības pamatnostādņu 2021.–2027. gadam projektā ([IZM, 2020a](#); [PKC, 2020](#); [Saeima, 2010](#)).



31. attēls. Latvijas Izglītības attīstības pamatnostādņēs 2021.–2027. gadam “Nākotnes prasmes nākotnes sabiedrībai” izvirzītie attīstības mērķi.

Avots: [IZM, 2020a](#).

Latvijas Izglītības attīstības pamatnostādņēs 2021.–2027. gadam “Nākotnes prasmes nākotnes sabiedrībai”, balstoties uz aktuālajām tendencēm Latvijas izglītībā, par galvenajiem Latvijas izglītības attīstības stūrakmeņiem līdz 2027. gadam izvirzīta individuāla pieeja izglītībai, aktuālu un nākotnes vajadzībām atbilstošu prasmju kopums, izglītības iestāžu lomas transformācija, kā arī kompleksa izglītības pārvaldības sistēma. Pamatnostādņu projektā izvirzīti 10 pārskata periodā risināmi problēmjautājumi, kas visi lielākā vai mazākā mērā attiecas arī uz pieaugušo izglītību. Lai rastu atbildes uz šiem problēmjautājumiem, izvirzīti četri savstarpēji saistīti attīstības mērķi (31. attēls). Lai tos sasniegtu, paredzēti pasākumi mūžizglītības veicināšanai un tās pārvaldības stiprināšanai, atbalsts mācību šķēršļu pārvarēšanai, publiskās privātās partnerības attīstībai pieaugušo izglītībā, kā arī mācību piedāvājuma pielāgošana indivīda vajadzībām, nodrošinot ārpus formālās izglītības apgūto kompetenču atzīšanu u. c. ([IZM, 2020a](#)). Šie pasākumi atbilst *OECD* rekomendācijām attiecībā uz četriem prioritārajiem rīcības virzieniem mūžizglītības kultūras iedzīvināšanai Latvijā, ko *OECD* uzskata par galveno nosacījumu tam, lai turpinātu pieaugt iesaiste pieaugušo izglītībā (32. attēls).



32. attēls. Rīcības virzieni mūžizglītības kultūras iedzīvināšanai Latvijā.

Avots: [OECD, 2019b](#).

Turpmāk nodaļā apkopota informācija par minētajiem četriem rīcības virzieniem Latvijā, ņemot vērā iesaistīto pušu vajadzības un citu valstu pieredzi. Lai gan šā pētījuma mērķa grupa ir 40–45 gadus veci Latvijas iedzīvotāji, rīcības virzieni mūžizglītības kultūras iedzīvināšanai Latvijā apskatīti visu pieaugušo iedzīvotāju kontekstā – jebkuras vecuma grupas pieaugušo iedzīvotāju iesaisti izglītībā ietekmē sabiedrībā valdošie uzskati un stereotipi. Tādēļ, **lai nodrošinātu efektīvu mūžizglītības pieejas darbību, nepieciešamas izmaiņas visu iesaistīto pušu – iedzīvotāju, darba devēju, izglītības īstenotāju un pedagogu – attieksmē un rīcībā** ([Laal, 2011](#); [OECD, 2007](#)).

2.1. Sabiedrības informētības un mūžizglītības kultūras veicināšana

Ap 35 % pieaugušo Latvijā norāda, ka neizmanto pieaugušo izglītības iespējas un arī **nākotnē nevēlas to darīt**. Lai gan šis rādītājs ir zemāks nekā vidēji ES, tas ir būtisks apstākļos, kad līdz ar darba tirgus izmaiņām, darbaspēka emigrāciju un demogrāfiskajām pārmaiņām valstī nepieciešams nodrošināt prasmju pieejamību. Nozīmīgs ir apstāklis, ka **pieaugušie ar zemu prasmju līmeni nereti nav spējīgi paši identificēt nepieciešamību attīstīt savas zināšanas un prasmes**. Arī Latvijā liela daļa pieaugušo ar zemu kvalifikāciju (42 %) uzskata, ka paši spēj noteikt savas mācību vajadzības, un mācību pieredzi vairāk saista ar vispārēju pieredzes bagātināšanu, nevis nepieciešamību pilnveidot darbam nepieciešamās prasmes. Turklāt attieksme pret mācībām kā iespēju pilnveidot darbam nepieciešamās prasmes un zināšanas, kā arī pret izglītības aktivitātēm kopumā pasliktinās līdz ar iedzīvotāju pieaugošo vecumu. Tādējādi **pieaugušo izglītības politikas veidotājiem būtu skaidri jākomunicē ar iedzīvotājiem un darba devējiem par ieguvumiem, ko sniedz izglītība, kā arī jāuzrunā ne tikai tie iedzīvotāji, kuri izrāda interesi par izglītības iespējām, bet arī pārējie iedzīvotāji**. Ir nepieciešams mērķtiecīgi virzīties uz mūžizglītības kultūras iedzīvināšanu Latvijā ([BISS, 2020](#); [EC, 2015b](#); [Ilvesa, 2020b](#); [Intervija, B. Baškere, J. Muhina, A. Volkonska, 23.11.2020.](#); [IZM, 2020a](#); [Muhina, 2018](#); [OECD, 2019a](#); [OECD, 2019b](#)).

Līdzšinējie pasākumi pieaugušo iedzīvotāju prasmju attīstībā ir bijuši balstīti galvenokārt uz ekonomikas vajadzībām. Tomēr pētījumi liecina, ka vairumā gadījumu kvalifikācijas iegūšana vai arī darba tirgus stāvokļa uzlabošanās valstī nav primārie iemesli, kas motivē pieaugušos iesaistīties izglītībā. Tajā pašā laikā tieši motivācijai ir nozīmīga loma pieaugušo izglītībā. Pieaugušo motivācija mācīties ir kompleksa parādība, un **ir pamats apgalvot, ka viens no veidiem, kā panākt plašāku iesaisti izglītībā, ir cieši sasaistīt piedāvājumu ar motivāciju**. Līdz ar to jāņem vērā, ka potenciālos izglītojamos var motivēt arī tādi mērķi kā, piemēram, atgūt skolā zaudēto pārliecību vai saņemt

algas pielikumu un attīstīt karjeru. Tādēļ izglītības politikas veidotājiem uz izglītojamo motivāciju un viņu gaidām saistībā ar izglītību būtu jāskatās pēc iespējas plašāk ([Mallows and Litser, 2016](#); [Vanslambrouck, et al., 2019a](#); [Yi-Yin, 2011](#)).

Atbilstoši pieaugušo izglītības teorijai, **pieaugušos izglītojamus vairāk motivē pašizaugsmes iespējas, interese un vēlme mācīties, nevis tādi ārēji motivatori kā kvalifikācija vai atalgojums.** Tajā pašā laikā ar izglītību saistītās aktivitātēs vairāk iesaistās personas ar augstāku pašvērtējumu par personīgo efektivitāti, kā arī kopumā spēcīgāku pašapziņu ([Cox, 2006](#); [Mirke un Cakula, 2019](#); [CSP, 2018](#); [Vanslambrouck, et al., 2019a](#); [Yi-Yin, 2011](#)). Turklāt pieaugušo interese un motivācija izglītoties mūža gaitā nav konstanta – tā mainās līdz ar mācību piedāvājuma, personas nodarbinātības statusa izmaiņām, kā arī izmaiņām sociālajā vidē vai personīgajā dzīvē. **Līdz ar to pieaugušo izglītībai un tās pārvaldībai būtu jāatzīst šādi izglītības mērķi, kuru savstarpējā prioritāte personas mūža gaitā var mainīties:**

- **personības attīstība;**
- **zināšanu un prasmju attīstība;**
- **ekonomiskie, kultūras vai sociālie mērķi** ([Carpentieri, 2014](#); [OECD, 2007](#)).

Atbilstoši pamatotas rīcības teorijai, **nodomu mācīties nosaka dalībnieka attieksme pret konkrēto aktivitāti (piemēram, priekšstats par sagaidāmajiem rezultātiem, pozitīvo un negatīvo seku attiecību) un subjektīvās sociālās normas, ko veido uzskati par tuvo cilvēku gaidām un nosacītas sociālās prasības, kurām personai jāatbilst.** Turklāt sociālo normu nozīme ir lielāka nekā tuvo cilvēku faktiskā rīcība. Arī daudzi citi aspekti, piemēram, personas rakstura iezīmes, amats un loma organizācijā, dzīves apstākļi, līdzšinējā mācību pieredze, mācību aktivitātes veids (tostarp, izmaksas un reputācija) ietekmē vēlmi mācīties ([Kyndt, et al., 2011](#); [Munoz, et al., 2018](#)).

Būtisks šķērslis dalībai pieaugušo izglītībā nereti ir arī cilvēka izpratne par sevi kā izglītojamo – **liela daļa pieaugušo sevi uzskata par pārāk veciem, lai mācītos. Šī iezīme īpaši raksturīga tieši to personu vidū, kas neiesaistās izglītībā.** Nozīmīga loma izpratnes par sevi veidošanā ir arī apkārtējiem cilvēkiem – ģimenei, draugiem un paziņām, kā arī darba devējam. Šo iesaistīto pušu atbalsts vai – tieši otrādi – atbalsta trūkums un pat kritika ietekmē personas lēmumu par dalību izglītības aktivitātēs ([BISS, 2020](#); [Carpentieri, 2014](#); [OECD, 2019c](#)). Turklāt jāņem vērā arī psiholoģiskais aspekts, kas ļoti būtiski ietekmē iedzīvotājus ar zemu prasmju līmeni. Proti, nereti šie iedzīvotāji **izjūt kaunu prasmju trūkuma dēļ, cenšas to slēpt no apkārtējiem, un tas var būt arī ievērojams psiholoģisks šķērslis šādu personu iesaistei izglītībā.** Piemēram, vīrieši brieduma gados nereti nevēlas pārkvalificēties vai strādāt zemākā amatā nekā iepriekš, tādēļ zaudē darbu. Tajā pašā laikā šādi cilvēki mēdz būt arī ļoti motivēti un tādēļ, pārvarot iekšējos aizspriedumus, spēj sasniegt labus rezultātus prasmju attīstīšanā. Lai šādus cilvēkus varētu iesaistīt izglītībā, **ļoti liela nozīme ir sabiedrības informēšanai par problēmas nopietnību un aizspriedumu mazināšanai attiecībā uz nepieciešamību pilnveidot prasmes** ([Broek, et al., 2010](#); [Carpentieri, 2014](#); [Pranēviča, 2019](#); [Voss, 2013](#)).



33. attēls. Personas ceļš līdz lēmumam par dalību izglītībā.

Avots: [Kyndt, et al., 2011](#).

Personas ceļš līdz lēmumam par dalību izglītības aktivitātē (33. attēls) sākas ar vajadzību jeb apzināšanos, ka kaut kā pietrūkst vai arī pašreizējā situācija neatbilst vēlamajai. Apzinoties vajadzības, persona nonāk pie nepieciešamības mācīties, tad rodas tās nodoms mācīties. Šajā fāzē persona jau rīkojas, lai apmierinātu savas vajadzības – meklē informāciju par tām mācību iespējām, kas palīdzētu tai ceļā uz identificēto vajadzību apmierināšanu. Faktiskā iesaiste izglītībā

sākas tikai tādā gadījumā, kad personai izdodas atrast izglītības piedāvājumu, kas ne tikai spēj apmierināt sākotnēji apzinātās vajadzības, bet kura apmeklējumam arī nav praktisku šķēršļu (*Kyndt, et al., 2011*). **Tādējādi, lai palielinātu iedzīvotāju iesaisti pieaugušo izglītībā, politikas iniciatīvām jāaptver visi minētie lēmuma pieņemšanas posmi.**

2.1.1. Informācijas pieejamība un atbilstība mērķauditorijai

Viens no būtiskākajiem aspektiem, kas tieši ietekmē pieaugušo iesaisti izglītībā, ir informācijas pieejamība. Ir nepieciešama gan informācija par mācību iespējām, mācību programmu atšķirībām, mācību kvalitāti un finansēšanas iespējām, gan arī par ieguvumiem no dalības mācībās. Piemēram, darba devēji bieži neapzinās to, kā vispārējas globalizācijas un demogrāfiskās tendences un tehnoloģiju izmaiņas ietekmēs vajadzību pēc konkrētām darbinieku prasmēm tuvākajā laikā un nākotnē, un to, kā šīs tendences ietekmēs organizācijas nepieciešamību pēc darbinieku mācībām. Pat tie darba devēji, kuri ir motivēti nodrošināt darbinieku mācības, var nebūt pietiekami informēti par mācību pakalpojumu piedāvājumu, kvalitāti un iespējām saņemt mācību finansēšanas atvieglojumus. Turklāt jāņem vērā, ka nodarbinātajiem un bezdarbniekiem paredzētās **pieaugušo izglītības programmas nesasniedz būtisku daļu ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju** – tā ir iedzīvotāju grupa, kura būtībā atrodas divkārt nelabvēlīgos apstākļos attiecībā uz prasmju attīstību, jo vienlaikus neizmanto ne iespējas apgūt jaunas zināšanas un prasmes darba vidē, ne arī iespējas izglītoties bezdarbnieku mācību programmās. Līdz ar to nepieciešams nodrošināt tādus informācijas pasniegšanas veidus un rīkus, kuri ļauj informācijai sasniegt arī mācīties nemotivētos iedzīvotājus, kas bieži vien ir vecāka gadagājuma, ar zemu izglītības līmeni, ekonomiski neaktīvi vai bezdarbnieki un dzīvo ārpus lielajām pilsētām. **Atsevišķu informācijas kampaņu fokusam būtu jābūt vērstam uz pieaugušo izglītību kopumā, specifiskām apmācību programmām, konkrētām mērķauditorijām, pamata prasmju apguves programmām, augsta pieprasījuma prasmju apguves programmām, uzņēmumiem. Līdztekus informatīvajām kampaņām nepieciešamas arī konsultācijas par piemērotāko mācību programmu izvēli un formalitāšu sakārtošanu** (*Chircop and Claros, 2018; Intervija, E. Ozoliņš-Ozols, U. Rogule-Lazdiņa, 15.01.2021.; OECD, 2017b; OECD, 2019b; OECD, 2020c*).

Slovēnijā kopš 1996. gada tiek organizētas mūžizglītības nedēļas, kurās ik gadu sadarībā ar dažādiem partneriem tiek organizēti vairāk nekā 1500 izglītības pasākumi. Līdzīgi pasākumi tiek īstenoti arī daudzās citās valstīs, piemēram, **Dānijā, Horvātijā, Īrijā, Korejā, Nīderlandē, Norvēģijā un Slovēnijā**. Galvenais šādu aktivitāšu mērķis ir īsā laika posmā īstenot lielu skaitu pasākumu nacionālā mērogā.

Avoti: *Desjardins, 2015; OECD, 2019a; Voss, 2013*

Sabiedrības informēšanas kampaņas var tikt organizētas dažādos formātos, kā arī ar dažādiem mērķiem – lai popularizētu ieguvumus no pieaugušo izglītības, lai reklamētu kādas konkrētas programmas vai arī lai sasniegtu mērķgrupas (*OECD, 2019a; OECD, 2019b; Voss, 2013*). Nolūkā sasniegt iespējami plašāku auditoriju, informācija var tikt izplatīta dažādos medijos, piemēram, televīzijā, radio, drukātajos medijos, kā arī tiešsaistē, sociālajos tīklos, sadarbības tīklos un e-pastā vai dažādu pasākumu laikā. Tomēr ir konstatēts, ka ar standarta informatīvo kampaņu palīdzību ir sarežģīti sasniegt iedzīvotājus ar zemu prasmju līmeni. Latvijā 68 % nodarbināto ar zemu kvalifikāciju pēdējā gada laikā nav meklējuši informāciju par mācību iespējām, un 28 % šādu iedzīvotāju uzskata, ka šo informāciju atrast ir drīzāk grūti vai ļoti grūti. Nolūkā uzrunāt šos iedzīvotājus, dažas valstis ir izmantojušas mobilos informācijas punktus – piemēram, Beļģijas galvaspilsētā Briselē tiek izmantots informācijas autobuss. Savukārt Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas (turpmāk arī – VARAM) eksperti norāda, ka līdz šim veiksmīgi bijuši informatīvi pasākumi, kas integrēti dažādu brīvdienu pasākumu, piemēram, festivālu un pilsētas

svētku, programmās. Lai vairotu Latvijas iedzīvotāju motivāciju piedalīties pieaugušo izglītības aktivitātēs, Izglītības attīstības pamatnostādņu īstenošanas periodā plānots veikt informatīvas kampaņas par ieguvumiem un iespējām saistībā ar dalību pieaugušo izglītībā. Tāpat plānots izstrādāt dažādām iedzīvotāju grupām paredzētas kampaņas, lai informācija sasniegtu mērķgrupas tām draudzīgā formā ([BISS, 2020](#); [Intervija, R. Strazdiņš, G. Ozols, L. Strazdiņa, 26.01.2021.](#); [IZM, 2020a](#); [OECD, 2019a](#)).

Lai iesaiste pieaugušo izglītībā palielinātos, īpaši nozīmīgas ir informēšanas kampaņas darbavietās, jo izglītības kultūras veicināšana darba vidē spēj palielināt gan darbinieku vēlmi attīstīt prasmes, gan darba devēju vēlmi ieguldīt prasmju attīstībā ([Carpentieri, 2014](#); [Mallows and Litser, 2016](#); [OECD, 2019a](#)). Līdz šim Latvijā šāda veida informācija darba devējiem izplatīta preses reližu formā EM tīmekļvietnē, kā arī ar nozaru asociāciju palīdzību. Tomēr šāda pieeja nav vērtējama kā pietiekami proaktīva uzņēmumu sasniegšanai un uzrunāšanai. EM patlaban izstrādā informatīvu kampaņu darba devējiem par ministrijas pārziņā īstenoto programmu sniegtajām iespējām saņemt daudzveidīgu atbalstu, tostarp darbinieku prasmju attīstīšanai. Šī informatīvā kampaņa noritēs līdz 2021. gada vidum, izmantojot daudzveidīgus informācijas izplatīšanas veidus – plašsaziņas līdzekļus, vides reklāmas, kā arī sociālos tīklus ([EM, 2020c](#); [Intervija, E. Ozoliņš-Ozols, U. Rogule-Lazdiņa, 15.01.2021.](#)).

Nozīmīgs informācijas avots par pieaugušo izglītības iespējām ir vienotās **pieaugušo izglītības datubāzes**, kas iekļauj informāciju par pieejamajām izglītības programmām, tajās sasniedzamajiem rezultātiem un dalībnieku apmierinātību. Piemēram, **Dānijā** šāda datubāze iedzīvotājiem pieejama vietnē www.ug.dk, savukārt **Jaunzēlandē** izveidota mobilā lietotne [Occupation Outlook](#).

Avots: [OECD, 2019a](#)

Apskatot informācijas avotus, kurus Latvijas nodarbinātie iedzīvotāji ar zemu kvalifikāciju izmantojuši mācību iespēju apzināšanai, novērojama izteikta sadrumstalotība. Neviens no informācijas avotiem par pieaugušo izglītības iespējām Latvijā nav bijis pārliecinoši galvenais, un vienlīdz bieži (30–35 % gadījumu) informācija tikusi meklēta sociālajos tīklos, NVA, vietnē macibaspieaugusajiem.lv, kā arī sludinājumu vietnēs. 24 % respondentu informāciju meklējuši vietējās pašvaldības vietnēs, 22 % respondentu par mācību iespējām dzirdējuši no kolēģiem, radiem vai draugiem, bet 21 % respondentu – uzzinājuši no plašsaziņas līdzekļiem, tostarp drukātajiem medijiem ([BISS, 2020](#)). Līdz ar to ir pamats apgalvot, ka šobrīd Latvijā informācija par pieaugušo izglītības piedāvājumu ir sadrumstalota. Tādēļ **būtu nepieciešams veidot vienotu platformu, lai vienuviet varētu informēt iedzīvotājus par visām pieaugušo izglītības iespējām**. Turklāt noskaidrots, ka Eiropā informāciju par izglītības iespējām iedzīvotāji divreiz biežāk meklē ar mobilo ierīču palīdzību. Tas norāda uz to, ka šāda pieaugušo izglītības informācijas platforma būtu jāveido piemērota lietošanai arī mazajos ekrānos ([Chircop and Claros, 2019](#)).

2.1.2. Informācijas un atbalsta pieejamība reģionos

Pētījumi liecina, ka iedzīvotāji, kas dzīvo ārpus pilsētām, informāciju par mācību iespējām ievērojami retāk meklē internetā. Tā ir satraucoša iezīme, ņemot vērā to, ka specializētas interneta platformas par pieaugušo izglītību nereti tiek veidotas, lai sasniegtu tieši ārpus pilsētām dzīvojošos ([Chircop and Claros, 2019](#)). Tādēļ joprojām arī **vietējām institūcijām ir būtiska loma iedzīvotāju iesaistē pieaugušo izglītībā**. Lai gan Izglītības likums noteic, ka pašvaldībām ir pienākums īstenot pieaugušo izglītības politiku, vairumā gadījumu pašvaldības galvenokārt tikai izplata saņemto informāciju par pieaugušo izglītības iespējām. Tajā pašā laikā daudzu pašvaldību tīmekļvietnēs nav sniegta informācija par pieaugušo izglītību vai arī tā ievietota kā norāde uz izglītības īstenošanu vietnēm. Tādējādi, **lai iegūtu informāciju par pieaugušo izglītības iespējām, interesentiem nepieciešamas informācijas meklēšanas un atlasīšanas prasmes**. Turklāt 26 % iedzīvotāju ar

zemu kvalifikāciju, kas meklējuši mācību iespējas, ir saskārušies ar grūtībām atrast savām vajadzībām atbilstošus izglītības pasākumus. Laika periodā no 2016. līdz 2018. gadam 75 % pašvaldību organizējušas pasākumus, lai motivētu iedzīvotājus iesaistīties pieaugušo izglītībā. Tajā pašā laikā 23 % pašvaldību savus iedzīvotājus īpaši nemotivē iesaistīties pieaugušo izglītībā. Turklāt vairumā pašvaldību atzīst – **pieaugušo izglītības aktivitātes pašvaldībā ir mērķētas uz izglītībā iesaistīties motivētiem iedzīvotājiem**. Pieaugušo izglītības veicināšanas nolūkā pašvaldību darbinieki sadarbojas ar citām institūcijām – biežāk ar NVA, VIAA, pašvaldības bibliotēku, sociālo dienestu, kultūras centru, vispārējās izglītības iestādēm, kā arī nevalstiskajām organizācijām. Tādējādi pašvaldības ar sadarbības partneru palīdzību izplata informāciju par pieaugušo izglītības iespējām, uzrunājot bezdarbniekus, personas ar zemiem ienākumiem un sociālās atstumtības riskam pakļauto grupu iedzīvotājus ([BISS, 2020](#); [Saeima, 1998](#)).

Tikai daļai darbinieku, kas pašvaldībās ir atbildīgi par pieaugušo izglītību, pamatpienākumi ir saistīti ar šo jomu. Šādu darbinieku ikdienas pienākumos saistībā ar pieaugušo izglītību ietilpst informācijas izvietošana pašvaldības tīmekļvietnē (73 % darbinieku), pieaugušo izglītības pasākumu organizēšana (53 %), iedzīvotāju motivēšana (33 %), karjeras un izglītības izvēles konsultācijas (19 %), neformālas sarunas ar iedzīvotājiem (60 %). Gandrīz visas pašvaldības (98 %) informāciju par pieaugušo izglītības iespējām pašvaldībā izplata savā tīmekļvietnē, 87 % pašvaldību šim mērķim izmanto sociālos tīklus, bet 84 % pašvaldību – vietējos laikrakstus, radio vai televīziju. Tāpat vairāk nekā puse pašvaldību izmanto informatīvos plakātus, sarunas ar iedzīvotājiem, kā arī informācijas izplatīšanā iesaista citas pašvaldības iestādes ([BISS, 2020](#)).

Informācijas centri pieaugušo izglītības veicināšanai

Vairākās valstīs izveidotas vienas pieturas aģentūras, kas sekmē iedzīvotāju orientēšanos izglītības piedāvājumā un darba tirgū, kā arī sniedz informāciju par prasmju attīstīšanai pieejamo publisko finansējumu. Piemēram, **Slovēnijā** izveidots pieaugušo izglītības un konsultāciju centru tīkls. Šajos centros pieaugušajiem bez maksas konfidenciāli tiek sniegta informācija par izglītības iespējām un izglītības ieguves vadlīnijas, nodrošinot īpašu atbalstu tiem iedzīvotājiem, kas dzīvo nomalēs, saskaras ar izglītības pieejamības problēmām, ir ar zemu prasmju vai izglītības līmeni vai arī kopumā mazāk aktīvi iesaistās izglītībā un sabiedriskajās norisēs. Konsultanti palīdz šādiem iedzīvotājiem identificēt mācību vajadzības un iespējas, kā arī motivē tos pārvarēt šķēršļus, lai iesaistītos izglītībā. Savukārt **Nīderlandē** par pieaugušo izglītības nodrošināšanā iesaistīto pušu veiksmīgas sadarbības rezultātu uzskatāma bibliotēkās, slimnīcās un citās publiskās telpās izvietotu vietējo lietpratības centru izveide. Šajos centros potenciālie izglītojamie var sastapt brīvprātīgos pasniedzējus un arī izmantot iespēju novērtēt prasmes un saņemt konsultācijas par izglītības iespējām.

Avots: [EC, 2015b](#); [OECD, 2019a](#)

Nereti (47 % pašvaldību) informācija tiek izplatīta pašvaldību pieaugušo izglītības [koordinātoru](#) sniegto konsultāciju laikā. Šie koordinatori ir sadarbības partneri darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 8.4.1. specifiskā atbalsta mērķa “Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci” projektā, kur to uzdevumos ietilpst mācību piedāvājuma un mācību vajadzību apkopošana, projekta mērķgrupas informēšana un iesaiste. Tomēr **75 % iedzīvotāju ar zemu kvalifikāciju, kas nemeklē mācību iespējas, iepriekš nav dzirdējuši par koordinātoru darbu pieaugušo izglītības jomā**. Īstenojot pieaugušo izglītības politiku, tika liktas lielas cerības uz to, ka šie koordinatori spēs uzrunāt un motivēt iedzīvotājus iesaistīties izglītības aktivitātēs, tomēr praksē šo darbinieku pieeja izrādījās pasīva un līdz ar to nesniedza cerētos rezultātus. Joprojām **atsevišķās pašvaldībās iedzīvotāji informāciju par pieaugušo izglītības iespējām var iegūt vienīgi tad, ja ir apveltīti ar spēcīgu motivāciju un arī neatlaidību**. Pašvaldībās, kur tiek īstenota labā prakse noteiktu iedzīvotāju mērķgrupu uzrunāšanā, līdztekus darbiniekiem pieaugušo izglītības jomā iedzīvotāju vidū ir arī uzticības personas, kas pēc brīvprātības principa darbojas kā starpnieki starp potenciālo izglītojamo,

pašvaldību un izglītības pakalpojumu sniedzēju. Saskaņā ar *OECD* rekomendācijām brīvi pieejamas konsultācijas un vadlīnijas ir ļoti nozīmīgas dalības palielināšanai pieaugušo izglītībā, tādēļ būtu svarīgi nodrošināt ilgtspējīgu modeli, kā iedzīvotājiem sniegt konsultācijas un vadlīnijas pieaugušo izglītības jomā. Viena no iniciatīvām, kuras īstenošana tiek apsvērta nolūkā sekmēt šādu konsultāciju pieejamību pašvaldībās, ir bibliotēku darbinieku iesaiste – prasmīga šīs profesijas transformēšana sniedz iespējas iedzīvotājiem caur vietējo uzticības personu saņemt konsultācijas par izglītības iespējām, kā arī palīdzību digitālo pamatprasmju attīstībā. Šāda veida aktivitātes jau ir sāktas VARAM īstenošanās integrētās komunikācijas un mācību aktivitāšu programmas “[Mana Latvija.lv. Dari digitāli!](#)” ietvaros, kad laika periodā no 2018. līdz 2020. gadam tika apmācīti 6000 tā dēvētie “digitālie aģenti” – bibliotēku darbinieki, skolotāji, citi valsts un pašvaldību iestāžu darbinieki, tiesu darbinieki, nevalstisko organizāciju pārstāvji un žurnālisti. Saskaņā ar ieceru, šiem “[digitālajiem aģentiem](#)”, kas darbojas visā Latvijas teritorijā, ir jāspēj iedzīvotājiem sniegt palīdzību e-pakalpojumu un digitālo rīku (piemēram, eID kartes, e-paraksta, e-adreses) lietošanā. Arī nākamajā plānošanas periodā paredzēts stiprināt bibliotēku darbinieku lomu iedzīvotāju digitālās pratības veicināšanā. Tāpat VARAM programmas “[Mana Latvija.lv. Dari digitāli!](#)” otrās kārtas ietvaros plānots apmācīt 2000 “digitālo līderu” nolūkā stiprināt atbalstu iedzīvotājiem e-pakalpojumu izmantošanā un ar digitālo pratību saistītos jautājumos ([BISS, 2020](#); [Intervija, B. Baškere, J. Muhina, A. Volkonska, 23.11.2020.](#); [Intervija, R. Strazdiņš, G. Ozols, L. Strazdina, 26.01.2021.](#); [OECD, 2019b](#); [OECD, 2021b](#); [VARAM, 2020b](#); [VARAM, 2020c](#)).

2.2. Dalības šķēršļu novēršana

Persona, kas nolēmusi uzlabot savas prasmes, ceļā līdz pabeigta izglītības programmai saskaras ar veselu virkni šķēršļu. Trīs galvenie šķēršļu veidi (34. attēls), kas traucē piedalīties pieaugušo izglītībā, ir šādi: šķēršļi, ko noteiktā laikā rada situācija vai vide, kurā atrodas konkrētā persona (situacionālie šķēršļi), pieejas un procedūras, kas nepieļauj vai kavē pieaugušo iesaisti mācību aktivitātēs (institucionālie šķēršļi), kā arī šķēršļi, kas saistīti ar sabiedrības un pašas personas attieksmi vai sevis uztveri kā dalībnieku mācību procesā (dispozicionālie šķēršļi).



34. attēls. Šķēršļi dalībai pieaugušo izglītībā.

Balstīts uz: [EC, 2015a](#).

Latvijas iedzīvotāji par būtiskākajiem šķēršļiem iesaistei pieaugušo izglītībā uzskata augstas mācību izmaksas, grūtības savienot mācības ar darbu vai pienākumiem ģimenē, kā arī darba devēju atbalsta trūkumu. Mācību iespējas meklējušie Latvijas iedzīvotāji ar zemu kvalifikāciju kā šķēršli min arī grūtības atrast savām vajadzībām atbilstošus izglītības pasākumus. Šīs grupas iedzīvotāji norāda, ka tiem būtu noderīgs praktisks atbalsts dalībai izglītības aktivitātēs, proti, transporta un naktsmītņu izdevumu apmaksa, bērnu pieskatīšanas pakalpojumi u. c.

Turpretī pašvaldību darbinieki, kas strādā pieaugušo izglītības jomā, pie šķēršļiem min arī grūtības nokļūt mācību vietā, vispārēju iedzīvotāju motivācijas trūkumu un nespēju saskatīt praktisko ieguvumu no mācībām. Motivētie iedzīvotāji meklē veidus, kā patstāvīgi novērst šķēršļus, kas saistīti ar dalību izglītības aktivitātēs, piemēram, kā saskaņot mācību un darba grafiku. Savukārt iedzīvotāji ar zemu kvalifikāciju attiecīgi ir arī mazāk motivēti mācīties, kā arī mazāk vēlas uzņemties atbildību par savu nodarbinātību un dzīves kvalitāti kopumā ([BISS, 2020](#); [CSP, 2018](#); [EM, 2020a](#); [OECD, 2019b](#)).

2.2.1. Darba devēju motivēšana

Darba devēju attieksme un atsaucība ir viens no galvenajiem motivējošajiem faktoriem, un tās trūkums var kļūt par būtisku šķērslī pieaugušo iesaistei izglītības aktivitātēs ([Kyndt, et al., 2011](#)). Darbinieki karjeras vidus posmā ir tā grupa, kas var gūt vislielāko labumu no pieaugušo izglītības aktivitātēm, jaunās zināšanas un prasmes apvienojot ar gadu gaitā uzkrāto ievērojamo darba pieredzi. Tomēr mūsdienās, ja vien mācību iespējas nenodrošina darba devējs, šīs grupas pārstāvji diezgan reti piedalās mācību aktivitātēs ([Ramdoo, 2019](#)). Arī pašvaldību darbinieki, kas strādā ar pieaugušo izglītības jautājumiem, atzīst, ka nereti darba devēji ierobežo darbinieku centienus iesaistīties izglītībā, jo nevēlas, lai tie mācās darba laikā, taču iespēja mācīties darba laikā ir ļoti nozīmīga dalībnieku skaita palielināšanai pieaugušo izglītībā. Tādēļ **ir svarīgi veicināt darba devēju izpratni par darbinieku prasmju pilnveides un mācīšanās kultūras izkopšanas nozīmi organizācijā, kā arī nostiprināt darbinieku tiesības uz izglītošanos arī darba laikā** ([BISS, 2020](#); [Carpentieri, 2014](#); [OECD, 2020c](#)). Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijā līdz 2030. gadam izglītības sistēmai un darba devējiem tiek noteikta atbildība par mūžizglītības kultūras veicināšanu un iedzīvotāju motivāciju pilnveidot savas zināšanas un prasmes. Tomēr līdz šim darba devēju atbalsts darbinieku mācībām nav bijis pietiekams. Tādēļ arī nākamajā plānošanas periodā plānots turpināt darbu pie darbinieku izglītošanas atbalsta mehānismiem, tostarp ilgtspējīgas pieaugušo izglītības finansēšanas sistēmas izveides, kas paredz indivīda, darba devēja un valsts atbildību. Līdz šim valsts atbalsts nodarbināto izglītībai ticis īstenots primāri ar ES fondu līdzfinansējuma palīdzību, tomēr Izglītības likums noteic, ka valstij ir pienākums finansiāli atbalstīt pieaugušo izglītību, kā arī atbalstīt darba devējus darbinieku izglītošanā ([IZM, 2020a](#); [Muhina, 2018](#); [OECD, 2019b](#); [Saeima, 2010](#)).

Latvijā darba devēju ieguldījumi darbinieku izglītošanā līdz šim bijuši zemi (sk. arī [1.2.](#) un [1.3. nodaļu](#)). Darba devēji var tikt motivēti veikt ieguldījumus darbinieku prasmju attīstībā, lai nodrošinātu organizācijas produktivitāti, samazinātu rekrutēšanas izmaksas, sekmētu darbinieku motivāciju, vairotu organizācijas pievilcību un uzlabotu darbinieku kompetenci. Tomēr jāapzinās, ka **ieguldījumi darbinieku izaugsmē darba devējiem ir saistīti ar tādām izmaksām kā mācību maksa, laiks ārpus darba, izdevumi par mācību vietu un materiālu nodrošināšanu u. c.** Tādēļ darbinieku mācībās vairāk iegulda lielle uzņēmumi, kur ir iespējams mācību izmaksas izdalīt uz lielāku darbinieku skaitu, ņemot vērā to, ka nereti līdzīgus darba uzdevumus veic vairāki uzņēmuma darbinieki. Savukārt mazos uzņēmumos šā iemesla dēļ ir lielākas izmaksas par vienu darbinieku, un tas var atturēt darba devējus no ieguldījumiem darbinieku izglītībā. Turklāt **darba devēji var vairīties ieguldīt darbinieku prasmju attīstībā, ja uzskata, ka tas nesniedz tūlītējus ieguvumus, vai arī ja nav pietiekami informēti par valsts atbalstu, kas pieejams šādam nolūkam** ([Chircop and Claros, 2018](#); [Chircop and Claros, 2019](#); [EM, 2020a](#); [Intervija, B. Baškere, J. Muhina, A. Volkonska, 23.11.2020.](#); [Līce, 2019](#); [OECD, 2020a](#); [Ukenābele, 2019](#)).

Citu valstu pieredze liecina, ka valdība var **iesaistīt darba devējus pieaugušo izglītības nodrošināšanā dažādos veidos, tostarp ar konsultēšanas un finansiālu stimulu palīdzību.** Piemēram, Beļģijā uz organizācijām dodas pieaugušo izglītības vēstneši, kas izvērtē darba vidē balstītu mācību iespējas un pārrunā šādu iespēju izmantošanas ieguvumus ar uzņēmuma vadību,

cenšoties rast veidus šādas prakses iedzīvināšanai. Cits veids ir veidot **uzņēmumu sadarbības tīklu izglītības aktivitāšu nodrošināšanai**. Piemēram, Īrijā tiek sniegts finansiāls atbalsts izglītības aktivitāšu īstenošanai uzņēmumu sadarbības ķēžu ietvaros. Šādās ķēdēs apvienojas uzņēmumi, kas pārstāv noteiktu reģionu vai nozari, un kopīgiem spēkiem nodrošina darba tirgus vajadzībām atbilstošas izglītības aktivitātes. Līdzīgā veidā atbalsts tiek nodrošināts arī Austrijā un Korejā. Savukārt Japānā **valsts subsidē mācību maksu un atalgojuma izmaksas mācību laikā**, bet Čīlē **darba devējiem, kuri atbalsta darbinieku izglītošanos, paredzēti nodokļu atvieglojumi**. Dānijā, Francijā, Itālijā un Nīderlandē **daļa no darba devēja izmaksām par darbinieka atalgojumu tiek novirzīta pieaugušo izglītības fonda veidošanai**. Atbilstoši *OECD* rekomendācijām Latvijā būtu svarīgi nodrošināt finansējumu pieaugušo apmācību izmaksu samazināšanai, tostarp apsverot iespēju atsevišķos sektoros no darba devēju iemaksām izveidot un pārvaldīt kopēju apmācību fondu. Šāda prasmju fonda izveidi kā iespēju mazināt darba tirgus neatbilstības, balstoties uz darba tirgus vidēja termiņa un ilgtermiņa prognozēm rekomendē arī EM, un plāns šādu fondu attīstībai iekļauts arī Izglītības attīstības pamatnostādņēs 2021.–2027. gadam. Tomēr tā kā šādu fondu izveide un ieviešana ir saistīta ar papildu slogu darba devējiem, nepieciešams apsvērt šā risinājuma ieviešanu uzsākt pēc tam, kad valsts ekonomikas būs atguvusies no pandēmijas radītās krīzes (*EM, 2020a; IZM, 2020a; OECD, 2017a; OECD, 2019a; OECD, 2019b; OECD, 2020c; OECD, 2020d*). 2019. gada vasarā veiktās uzņēmumu aptaujas rezultāti liecina, ka **arī Latvijā darba devēji sagaida valsts atbalstu darbinieku izglītības izdevumu segšanai, piemēram, līdzfinansējuma vai nodokļu atlaižu veidā**. Tomēr līdzšinējās iniciatīvas darba devēju atbalstam darbinieku izglītošanai, tostarp nodokļu atlaižu ieviešanas iespējas, nav guvušas valdības atbalstu. Izglītības attīstības pamatnostādņu īstenošanas periodā plānots izskatīt iespējas ar nodokļu atlaidēm un normatīvā regulējuma izmaiņām stimulēt darba devēju investīcijas nodarbināto izaugsmē. Par vienu no īstenoto pasākumu rezultatīvajiem rādītājiem izvirzīts to izglītībā iesaistīto 25–64 gadus veco iedzīvotāju īpatsvars, kuri piedalījušies izglītības procesā apmaksāto darba stundu laikā. 2019. gadā šis rādītājs bija 35,6 %, bet pamatnostādņēs izvirzīts mērķis līdz 2027. gadam to palielināt līdz 55 % (*Intervija, B. Baškere, J. Muhina, A. Volkonska, 23.11.2020; Intervija, E. Ozoliņš-Ozols, U. Rogule-Lazdiņa, 15.01.2021; IZM, 2020a; Līce, 2019*).

Vācijas nodarbinātības aģentūra atbalsta mazkvalificētu un gados vecāku nodarbināto apmācības mazos un vidējos uzņēmumos programmas *WeGebAU* ietvaros, kas ļauj uzņēmumiem pretendēt uz subsīdijām mācību maksas segšanai 75 % apmērā tādu darbinieku apmācībai, kuri sasnieguši 45 gadu vecumu. Savukārt mikrouzņēmumi, kuros nodarbināti mazāk nekā 10 darbinieki, var saņemt subsīdijas mācību izdevumu segšanai 100 % apmērā. Turklāt mazkvalificēto darbinieku apmācības tiek papildus atbalstītas, paredzot algu subsīdijas – tādējādi darbinieku apmācības laikā tiek samazināti darba devēja izdevumi.

Avots: *OECD, 2019a*

Vēl viens risinājums, kas var sekmēt izglītoties gatavu pieaugušo skaita palielināšanos, ir **likumā noteiktas darbinieku tiesības izmantot mācību atvaļinājumu daļībai pieaugušo izglītībā**. Piemēram, Beļģijā pilna laika darbiniekiem privātajā sektorā paredzētas tiesības ik gadu izmantot līdz 180 stundām mācību atvaļinājumam un piedalīties atzītās izglītības programmās. Šāda mācību atvaļinājuma laikā darbinieki saņem pilnu darba samaksu, savukārt darba devējiem valsts kompensē darbinieku atalgojumā izmaksāto summu. Savukārt citās valstīs, piemēram, Beļģijā, Francijā, Igaunijā, Portugālē un Slovēnijā, **darba devējiem noteikts obligāts pienākums nodrošināt izglītības iespējas saviem darbiniekiem** (*OECD, 2019a; OECD, 2020b; OECD, 2020c*). Darba devēju iesaistīšana pieaugušo izglītības nodrošināšanā varētu būt veids, kādā pieaugušo izglītības aktivitātēs iesaistīt mazāk motivētas iedzīvotāju grupas, tostarp mazkvalificēto darbaspēku, tādējādi veicinot darbinieku daļību darba tirgus vajadzībām atbilstošās apmācībās. **OECD lietpratēji iesaka izvērtēt iespēju arī Latvijā darba devējiem noteikt obligātas saistības nodrošināt vai atbalstīt savu darbinieku daļību izglītībā** (*BISS, 2020; OECD, 2017a; OECD, 2019b*).

Lai veicinātu prasmju atbilstību darba tirgus prasībām, **ir svarīgi sekmēt ne tikai dalību ārējās izglītības aktivitātēs, bet arī nodrošināt atbalstu darba devējiem organizācijas iekšējo mācību īstenošanā** (OECD, 2019b; OECD, 2020b). Darbinieku zināšanu un prasmju kopums, kas nepieciešams darba uzdevumu veikšanai ir cieši saistīts tieši ar konkrētā veicamā darba ietvaros un darbavietas apstākļos gūtajām iemaņām un prasmēm. Pildot darba uzdevumus, darbinieki risina problēmsituācijas savas darba pieredzes ietvaros, tādējādi demonstrējot kompetenču sasaisti ar to veidošanās kontekstu. Tādēļ ar mācībām darba vidē iespējams panākt augstu darbinieku sniegumu iemaņu un prasmju attīstīšanā (Carpentieri, 2014; Spottl, 2004; Vīksna, 2019). Ņemot vērā katrai paaudzei raksturīgo, kā arī atšķirības starp tām, darba devējiem nepieciešams rast veidus, kā vadīt vairāku paaudžu kolektīvu atbilstoši to spējām un vajadzībām tā, lai nodrošinātu iespējami lielāku darba produktivitāti. Tas ietver arī katrai paaudzei nepieciešamās informācijas nodrošināšanu un prasmju attīstīšanu (Dokadia, et al., 2015). Īstenojot mācības un pieredzes apmaiņu organizācijas iekšienē, iespējams ne tikai ar mazākiem finansiāliem ieguldījumiem uzlabot darbinieku prasmes, bet arī kopumā iegūt no dažādu paaudžu darbinieku pieredzes apmaiņas un savstarpējo prasmju atšķirību mazināšanas (OECD, 2017c; Spottl, 2004). Sekojot prasmju attīstības pieejai konkrētās darbavietas un vides apstākļos, kopš 2020. gada sākuma Latvijā ar Eiropas Sociālā fonda atbalstu tiek īstenots projekts "Atbalsts bezdarbnieku izglītībai". Projekta ietvaros NVA organizē bezdarbnieku praktiskās apmācības pie darba devējiem. Šīs aktivitātes mērķis ir nodrošināt darbiniekam nepieciešamās praktiskās iemaņas, pirms tas uzsāk darbu pie konkrētā darba devēja (NVA, 2020a), tomēr darba devējiem būtu nepieciešams mērķēts atbalsts arī citu darbinieku apmācības īstenošanai, piemēram, **konsultācijas par apmācību organizēšanu, metodēm un pieejām darba vidē, izvērtējot mācību iespējas un vajadzības konkrētajā organizācijā, tostarp izmantojot arī tiešsaistē pieejamos mācību resursus** (Howe, 2004; Intervija, R. Strazdiņš, G. Ozols, L. Strazdiņa, 26.01.2021.; OECD, 2017b; Spottl, 2004).

Norvēģijā kopš 2006. gada tiek īstenota programma *CompetencePlus* pamatprasmju attīstībai darbavietā. Tā līdz šim bijusi īpaši veiksmīga tādu dalībnieku iesaistē izglītībā, kas citādi nebūtu piedalījušies izglītības aktivitātēs. 2016. gadā programmas dalībnieku skaits pārsniedzis 300 000 uzņēmumu, taču programmas īstenošanā turpina uzrunāt mazos un vidējos uzņēmumus un uzņēmumus nozarēs ar salīdzinoši zemu darbinieku prasmju līmeni. Šī programma tiek uzskatīta par vienu no galvenajiem mehānismiem, kas Norvēģijā stimulē pieprasījumu pēc pamatprasmju uzlabošanas gan no darbinieku, gan darba devēju puses. Uzņēmumi sadarbojas ar izglītības pakalpojumu sniedzējiem, lai veidotu pielāgotus mācību resursus un programmas.

Avots: *Mallows and Litser, 2016*

2.2.2. Praktisks atbalsts dalības šķēršļu novēršanai

Pieaugušajiem ar zemiem ienākumiem galvenie šķēršļi dalībai pieaugušo izglītībā ir saistīti ar finansiāliem apsvērumiem. Valstij būtu īpaši jāatbalsta šādu personu prasmju attīstīšana, sniedzot praktisku palīdzību, piemēram, apmaksājot gan mācību, gan citus ar izglītības ieguvī saistītos izdevumus (mācību materiāli, transports, dienasnauda). Lai veicinātu pieaugušo izglītošanos, valsts var īstenot dažādus atbalsta mehānismus, piemēram, algu vai mācību maksas subsīdijas vai kuponi, nodokļu atlaides vai subsidēti aizdevumi. Piemēram, Austrijas galvaspilsētas Vīnes iedzīvotājiem tiek subsidēti mācību izdevumi līdz 300 *euro* apmērā (30–50 % no mācību maksas atkarībā no personas ienākumiem), savukārt iedzīvotājiem ar zemiem ienākumiem – pat 2000 *euro* apmērā. Arī Singapūrā pieejamas mācību subsīdijas iedzīvotājiem virs 40 gadu vecuma, kas tiem sniedz iespēju atgūt pat 90 % mācību maksas. Līdztekus šādai pieejai atsevišķās valstīs tiek nodrošinātas bezmaksas izglītības programmas – piemēram, Kanādā bez maksas pieejamas visas pieaugušo izglītības pamatprogrammas, kā arī angļu valodas apguves programmas. Savukārt Ungārijā darbojas 52 mācību centri, kas bez maksas nodrošina kursus pieaugušajiem ar zemām

pamatprasmēm vai ierobežotu pieeju prasmju attīstības programmām. Šāda veida kursi ietver apmācības ikdienas finanšu jautājumos, IKT pamatus, angļu valodas pamatus, kopš 2019. gada – arī uz darba tirgus vajadzībām orientētas mācības. Arī Igaunijā kopš 2009. gada pieejami bezmaksas kursi, kuros piedalījušies vairāk nekā 75 000 dalībnieku. Būtiski pieminēt, ka līdz ar šīs iniciatīvas sākšanu Igaunijā ir noteiktas darbinieku tiesības uz apmaksātu mācību atvaļinājumu arī dalībai neformālajā izglītībā. Līdzīgas **iniciatīvas, kuru ietvaros pieaugušajiem iespējams piedalīties izglītības programmās un bez maksas apgūt darbam nepieciešamās prasmes, tiek īstenotas daudzās valstīs, tomēr jāņem vērā, ka bezmaksas izglītības iespējas pašas par sevi vēl negarantē dalībnieku skaita pieaugumu izglītībā** ([Carpentieri, 2014](#); [OECD, 2017a](#); [OECD, 2019a](#); [OECD, 2020b](#); [OECD, 2020c](#)).

Latvijas Izglītības attīstības pamatnostādņu 2021.–2027. gadam projektā paredzēts atbalsts, lai mazinātu šķēršļus dalībai pieaugušo izglītībā ([IZM, 2020a](#)). Ir būtiski sekot līdzi tam, kādi praktiski pasākumi šajā jomā tiks īstenoti. Vienlaikus būtu jāpilnveido atbalsts reģionālajai mobilitātei, tādējādi veicinot pieaugušo izglītības pieejamību reģionos ([BISS, 2020](#)). Atbilstoši *OECD* rekomendācijām Latvijā būtu nepieciešams izstrādāt arī papildu sociālās politikas iniciatīvas, lai veicinātu izglītības iespējas pieaugušajiem ar ģimenes pienākumiem. Šajā kontekstā citstarp būtu jāveicina sadarbība starp izglītības pakalpojumu sniedzējiem un pašvaldībām, nodrošinot bērnu pieskatīšanas iespējas pieaugušo mācību norises vietu tuvumā ([OECD, 2019b](#)).

Pieaugušie nereti saskaras arī ar administratīva rakstura šķēršļiem dalībai izglītībā, kas galvenokārt ir saistīti ar dalību formālās izglītības programmās. Būtiska pieaugušo izglītības sastāvdaļa ir iespējas atgriezties formālās izglītības sistēmā tiem pieaugušajiem, kuri kāda iemesla dēļ iepriekš nav pabeiguši mācības. Valstis ar ilgām un visaptverošām pieaugušo izglītības tradīcijām, piemēram, Skandināvijas valstis, ir bijušas pionieri šādu “otrās iespējas” izglītības ceļu izveidē ([Roche, 2016](#); [Saar, et al., 2014](#)). Jāņem vērā, ka ne vienmēr par dažādām izglītības aktivitātēm, kurās pieaugušais var būt iesaistījies, izsniedz oficiālu iegūtās kvalifikācijas apliecinājumu, tomēr arī šādu mācību atzīšana var veicināt turpmāku personas iesaisti izglītībā, mazināt mācībās pavadīto laiku un izmaksas, kā arī veicināt darbaspēka mobilitāti. Līdz ar to **ir svarīgi ne tikai nodrošināt pieaugušajiem mācību iespējas, bet arī veicināt viņu dalību prasmju novērtēšanas un atzīšanas programmās**. Tāpat nozīmīga ir prasmīgi izstrādāta valsts kvalifikāciju sistēma, kas cilvēkam var būt par ceļa karti, lai neapmaldītos plašajās izglītības iespējās ([Chircop and Claros, 2018](#); [OECD, 2007](#); [OECD, 2017b](#); [OECD, 2019a](#); [OECD, 2020c](#)). Laika periodā no 2011. līdz 2020. gadam, atzīstot ārpus formālās izglītības apgūto profesionālo kompetenci, profesionālo kvalifikāciju Latvijā ieguvušas 7347 personas. Izglītības attīstības pamatnostādņēs līdz 2027. gadam paredzēts pilnveidot prasmju atzīšanas sistēmu, tajā ietverot iespējas atzīt arī tās prasmes, kas iegūtas modulāro izglītības programmu daļās (moduļos), neformālajā izglītībā un ikdienējās mācīšanās ietvaros darbavietā ([Intervija, B. Baškere, J. Muhina, A. Volkonska, 23.11.2020.](#); [IKVD, 2021](#); [IZM, 2020a](#)).

2.3. Izglītības piedāvājums

Pieaugušo mācību vajadzības ir nosakāmas atkarībā no izglītojamo interesēm, darba devēju pārstāvēto organizāciju mērķiem, reģionālā līmeņa un valsts līmeņa vajadzībām. Pieaugušo izglītībai, ņemot vērā visu šo iesaistīto pušu vajadzības, būtu jāīsteno uz izglītojamo orientēta pieeja – **pieaugušo izglītībai jābūt atbilstošai pieprasījumam un katras personas mācību vajadzībām, nevis jābalstās uz neelastīgu piedāvājuma spektru** ([OECD, 2007](#); [Sava, 2012](#)). Par pieaugušo izglītības piedāvājuma veidošanu stratēģiskā līmenī Latvijā ir atbildīga Pieaugušo izglītības pārvaldības padome, kas veido piedāvājumu, balstoties uz nozaru ekspertu padomju sniegtajiem priekšlikumiem, kuros savukārt atspoguļotas arī darba devēju vajadzības ([sk. arī 1.2. nodaļu](#)). Tomēr jāņem vērā, ka nozares interešu pārstāvniecība ir atkarīga gan no cilvēciskā

faktora un izvirzītā pārstāvja aktivitātes, gan arī nepilnīgās uzņēmumu pārstāvniecības nozaru asociācijās. **Pieaugušo izglītības piedāvājuma izstrādē tiek izskatītas arī EM ikgadējās vidēja termiņa un ilgtermiņa darba tirgus prognozes, tomēr faktiski tās netiek ņemtas vērā.** Piemēram, SAM 8.4.1. "Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide" pieaugušo izglītības piedāvājums pa nozarēm tikai daļēji atbilst darba tirgus prognozēm. Tomēr gan vidējā termiņā, gan ilgtermiņā turpinās samazināties vidējās kvalifikācijas darbaspēka piedāvājums, īpaši IKT, komercpakalpojumu, būvniecības, tirdzniecības un apstrādes rūpniecības jomā. Tas norāda uz nepieciešamību veicināt iedzīvotāju iesaisti profesionālajā izglītībā, tostarp nodrošinot pieaugušajiem plašākas kvalifikācijas paaugstināšanas un pārkvalifikācijas iespējas. Darba tirgus apsteidzošo pārkārtojumu sistēmas izveides ietvaros EM rekomendē palielināt izglītības iestāžu informētību par darba tirgus prognozēm un plānošanu, tās ietvaros īstenojamo tīklošanos, pieredzes apmaiņu un sadarbību ar uzņēmējiem, nozaru lietpratējiem, pašvaldībām, kā arī stiprināt tirgus analīzes un prognožu interpretācijas spējas. Viens no iemesliem, kādēļ pieaugušo izglītības piedāvājuma veidošanas procesā darba tirgus prognozes netiek ņemtas vērā, ir īstermiņa darba tirgus pieprasījuma neatbilstība vidēja termiņa un ilgtermiņa darba tirgus prognozēm. Līdz ar to, pēc lietpratēju ieskata, **būtu jāpievēršas darba tirgum nepieciešamo prasmju prognozēšanai, kas šobrīd netiek veikta.** Pieaugušo izglītības nozares lietpratēji norāda, ka **Latvijā kopējais formālās un neformālās izglītības piedāvājums pieaugušajiem ir plašs un kopumā aptver nozaru vajadzības, tomēr joprojām pastāv dažādi viedokļi attiecībā uz mērķgrupu, kurai būtu jāveido pieaugušo izglītības piedāvājums,** – iedzīvotājiem ar zemu vai nepietiekamu kvalifikāciju vai arī izglītības aktivitātēs iesaistīties motivētiem iedzīvotājiem, kas parasti ir ar augstu kvalifikāciju ([BISS, 2020](#); [Braidaks u. c. 2019](#); [Intervija, B. Baškere, J. Muhina, A. Volkonska, 23.11.2020.](#); [Intervija, R. Strazdiņš, G. Ozols, L. Strazdiņa, 26.01.2021.](#); [EM, 2020a](#); [OECD, 2019b](#); [OECD, 2020c](#); [OECD, 2021b](#)).

OECD pieaugušo izglītības prioritāšu novērtēšanas panelis palīdz mērīt pieaugušo izglītības atbilstību darba tirgū vajadzīgajām prasmēm četrās dimensijās:

- ✓ prasmju neatbilstības darba tirgus vajadzībām apmērs;
- ✓ cik lielā mērā uzņēmumi apzina un izvērtē vajadzīgās prasmes;
- ✓ apmācību nodrošinājums atbilstoši vajadzīgajām prasmēm;
- ✓ personu, kurām jāpaaugstina prasmju līmenis, daļība apmācībās.

Ar šo metodiku izvērtējot pieaugušo izglītības atbilstību vajadzībām darba tirgū, starp *OECD* valstīm vērojamas krāsas atšķirības – labākie rezultāti ir Dānijā, Turcijā un Norvēģijā, turpretī Latvija, Japāna un Polija ierindojas starp valstīm ar vislielākajām neatbilstībām. Arī atsevišķi skatot mērinstrumentu panelī iekļautos rādītājus, Latvijai tie ir negatīvi. Piemēram, Latvijā, salīdzinot ar citām *OECD* valstīm, konstatētas lielākās grūtības atrast darbiniekus (tā norāda 67 % darba devēju), tajā pašā laikā mazāk nekā puse uzņēmumu pievērš uzmanību nākotnē nepieciešamajām prasmēm.

Avots: [OECD, 2019a](#)

Latvijā **izglītības programmu piedāvājums pieaugušo izglītībā ir tiešā veidā atkarīgs no izglītības iestādēm**, un tikai daļa no pieaugušo izglītības piedāvājuma atbilst nākotnes darba tirgus vajadzībām. Piemēram, mūžizglītības centri, kas darbojas Latvijas augstākās izglītības iestāžu paspārnē kā atsevišķas struktūrvienības, ir pašu finansēti un tādēļ izglītības piedāvājuma veidošanā ir atsaucīgāki pret izglītojamo interesēm. Tomēr prasmju attīstības nolūkā valstij būtu jānodrošina, ka augstākās, profesionālās un pieaugušo izglītības piedāvājums saskan ar darba tirgus vajadzībām. Šajā nolūkā ir iespējams lietot finansiālus mehānismus, lai izglītības pakalpojumu sniedzēji paplašinātu piedāvājumu studiju virzienos ar augstāko darbaspēka pieprasījumu. Piemēram, Lielbritānijā publiskais finansējums tiek piešķirts augstākās izglītības iestādēm atbilstoši aktuālajiem politikas mērķiem (piemēram, *STEM* (angļu val. – *Science, Technology, Engineering and Mathematics*) nozaru jeb zinātnes, tehnoloģiju, inženierzinātņu un matemātikas atbalstam). Līdzīga pieeja var tikt attiecināta arī uz bezdarbnieku apmācībām, kas var

sniegt nozīmīgu ieguldījumu darba tirgū nepieciešamo prasmju nodrošināšanā. Piemēram, Somijā bezdarbnieku mācību kursu publiskie iepirkumi ir balstīti uz reģionālo darba tirgus vajadzību aplēsēm, savukārt Francijā valdība nodrošina subsīdijas darba devējiem, kuri pieņem darbā un apmāca bezdarbniekus ([Citskovskis, 2020](#); [OECD, 2017b](#); [Švāne, 2020](#)). **Lai mazinātu prasmju neatbilstību darba tirgus prasībām, ir būtiski veicināt profesionālās un augstākās izglītības iestāžu iesaisti pieaugušo izglītības īstenošanā, stimulēt to sadarbību ar darba devējiem, arodbiedrībām un stiprināt pieaugušo izglītības īstenošanu reģionālā līmenī** ([Braidaks u. c. 2019](#); [Chircop, et al., 2020](#); [EM, 2020a](#); [OECD, 2017b](#); [OECD, 2019b](#); [OECD, 2021b](#)). Savukārt, lai stiprinātu izglītības iestāžu veiktspēju un motivāciju nodrošināt individu, darba devēju, reģionu un valsts vajadzībām piemērotu pieaugušo izglītības piedāvājumu, ir būtiski nodrošināt **ilgtspējīgu pieaugušo izglītības finansējuma modeli** ([BISS, 2020](#); [OECD, 2020a](#); [Rasmussen and Staugaard, 2016](#)).

Spānijā pastāv trīs veidu iespējas iegūt augstāko izglītību pieaugušo vecumā ar atšķirīgiem iestāšanās nosacījumiem cilvēkiem pēc 25, 40 un 45 gadu vecuma sasniegšanas. Cits veids, kādā pieaugušie var piedalīties izglītības aktivitātēs, ir t. s. trešā vecuma augstākās izglītības iestādes vai pieredzes klases (spāņu val. – *Aula de la Experiencia*). Piemēram, Seviljas Universitātē šāda veida klasēs mācību aktivitātes tiek nodrošinātas brīvākā gaisotnē un formā nekā formālajās augstākās izglītības studiju programmās.

Griekijā izveidota t. s. otrās iespējas skolu (*Second Chance School*) programma, kuras ietvaros tiek nodrošināta pieaugušo izglītība, balstoties uz trim galvenajiem mērķiem:

- ✓ attīstīt pieaugušo valodu, matemātikas un komunikācijas prasmes, īpašu uzsvāru liekot uz IKT un svešvalodu prasmju attīstīšanu;
- ✓ nodrošināt pamatapmācības un sagatavošanu profesionālajai dzīvei sadarbībā ar pašvaldību institūcijām;
- ✓ attīstīt pieaugušo prasmes to personīgo interešu jomā.

Šajās skolās mācības tiek organizētas, balstoties uz apmācāmo vajadzībām, nevis izglītības piedāvājuma sniegtajām iespējām.

Avots: [Jimoyiannis and Gravani, 2011](#); [Tønseth and Lucio-Villegas, 2019](#)

Palielinot formālajā izglītībā iesaistīto iedzīvotāju skaitu, iespējams uzlabot valsts kopējos rādītājus attiecībā uz iedzīvotāju daļību pieaugušo izglītībā. Šobrīd Latvijā formālajā izglītībā ir salīdzinoši maz pieaugušo dalībnieku, kas norāda uz nepieciešamību pilnveidot mācību piedāvājumu tieši šajā izglītības sektorā. Turklāt gadījumos, kad pieaugušie izvēlas iesaistīties formālajā izglītībā, mācību intensitāte un atdeve no tām ir ievērojami lielāka nekā neformālās izglītības gadījumā ([OECD, 2019b](#); [OECD, 2020a](#)). Tomēr, lai veicinātu pieaugušo iesaisti formālajā izglītībā, jāņem vērā arī šīs iedzīvotāju grupas specifika, proti, **pieaugušie nereti nav gatavi veltīt vairākus gadus izglītībai, tādēļ ir svarīgi izstrādāt un piedāvāt apguvei modulāras mācību programmas, nodrošinot tajās iegūto prasmju atzīšanu un sertificēšanu**. Šāda pieeja pakāpeniski jau tiek ieviesta profesionālajā izglītībā, kā arī tiek īstenota atsevišķās augstākās izglītības iestādēs. Tā tiek vērtēta kā ievērojami elastīgāka un piemērotāka pieaugušo auditorijai, kas, izmantojot moduļu kombinēšanas iespējas, var iet individuālu mācīšanās ceļu. Citu valstu pieredze liecina, ka moduļu sistēmas pieeja būtu īstenojama visā pieaugušo izglītībā. Īpaši elastīga pieaugušo izglītības sistēma, kas paredz dažādu mācību moduļu kombinēšanas iespējas, darbojas Dānijā ([BISS, 2020](#); [Citskovskis, 2020](#); [OECD, 2019a](#); [OECD, 2021b](#)). Nākamajā plānošanas periodā Latvijā paredzēta formālās izglītības iespēju paplašināšana pieaugušajiem, tostarp sekmējot individuāla studiju piedāvājuma veidošanu ar modulāru studiju formu palīdzību. Tādā veidā iecerēts padarīt formālo izglītību vairāk piemērotu pieaugušajiem, samazinot izglītībai veltīto laiku un izmaksas. Turklāt, lai mazinātu vilšanās risku, kas saistīts ar neatbilstošu izglītības aktivitāšu izvēli, plānots, ka tiks nodrošināts atbalsts prasmju novērtēšanā, mācību vajadzību noteikšanā un profilēšanā ([Intervija, B. Baškere, J. Muhina, A. Volkonska, 23.11.2020.](#); [IZM, 2020a](#)).

2.3.1. Izglītības piedāvājums pašvaldībās

OECD lietpratēji uzsver, ka valstij jā rūpējas par to, lai apmācību pasākumi tiek pielāgoti katra Latvijas reģiona situācijai individuāli (OECD, 2019b; Ozola, 2019). **Izglītības piedāvājuma paplašināšana tuvu dzīvesvietai vai darbavietai ļoti ietekmē pieaugušo dalību izglītībā (Carpentieri, 2014).** Neraugoties uz jau iepriekš konstatēto izglītības piedāvājuma neatbilstību vietējā darba tirgus vajadzībām reģionos, pēc lietpratēju ieskata, Pieaugušo izglītības pārvaldības padomes pieņemtie lēmumi galvenokārt balstās uz nacionālo interešu īstenošanu, nepietiekami aptverot reģionālā līmeņa intereses. Turklāt, kaut arī Izglītības likums noteic pašvaldībām pienākumu īstenot pieaugušo izglītības politiku, vairums pašvaldību šīs funkcijas faktiski ir deleģējušas izglītības iestādēm, izglītības pārvaldēm, privātajiem mācību centriem un nevalstiskajām organizācijām. **Tādējādi pašvaldību līmenī nav vienotas izglītības piedāvājuma veidošanas sistēmas un vairumā gadījumu pieaugušo izglītības piedāvājums tiek veidots, balstoties uz pieaugušo izglītības pakalpojumu sniedzēju piedāvājuma, nevis iedzīvotāju vai darba devēju vajadzībām (BISS, 2020; Saeima, 1998).**

Galvenie iemesli, kas kavē pieaugušo izglītības aktivitāšu attīstību pašvaldībās, ir informācijas trūkums par izglītības pieprasījumu un izglītojamo grūtības nokļūt izglītības pasākumu norises vietā. Turklāt pieaugušo izglītības jomas izpēte, iedzīvotāju vajadzību apzināšana, karjeras un izglītības konsultācijas, kā arī pieaugušo izglītībā iesaistītā personāla atbalsta pasākumi biežāk tiek veikti lielajās pilsētās un lielajos novados. Tajā pašā laikā **tikai neliela daļa pašvaldību savos attīstības plānošanas dokumentos ir skaidri definējušas mūžizglītību, paredzot arī noteiktus pasākumus mūžizglītības mērķu sasniegšanai. Gandrīz puse pašvaldību pieaugušo izglītības pasākumiem nav atvēlējušas pašvaldības budžeta līdzekļus.** Līdz ar to pašvaldību aktivitāte un atsaucība pieaugušo izglītības piedāvājuma un īstenošanas risinājumu veidošanā kopumā ir vāja. Lai stiprinātu plānošanas reģionu lomu pieaugušo izglītības īstenošanas koordinēšanā, **būtu jāizvērtē iespēja pieaugušo izglītības pārvaldības modelī ietvert reģionālās pārvaldības līmeni (BISS, 2020).**

2.3.2. Tiešsaistes mācību resursu un programmu piedāvājums

Kopš gadsimta sākuma lielu popularitāti guvusi iespēja apgūt zināšanas un prasmes ar dažādu tiešsaistē pieejamu materiālu un tiešsaistē organizētu izglītības programmu palīdzību. Arī pandēmijas laikā notikusi strauja izglītības pasākumu pārnese no klātienes nodarbībām uz tiešsaistē organizētām nodarbībām. Īpaši izplatīti ir dažādi mācību materiāli prasmju un zināšanu apguvei pašvadītu mācību veidā. Darbojas daudzveidīgas platformas, kas nodrošina tā dēvēto masīvo atvērto tiešsaistes kursu sistēmas (angļu val. – *Massive Open Online Courses*; turpmāk arī – *MOOC*), piemēram, *Coursera* vai *edX*. Tās citstarp piedāvā iespēju piedalīties pasaules līmeņa universitāšu mācību programmās. Arī tādas kompānijas kā *Google* un *Microsoft* ir izstrādājušas tiešsaistes platformas pašvadītai digitālo prasmju attīstībai. Šie ir tikai daži tiešsaistes mācību iespēju piemēri, kas galvenokārt pieejami angļu valodā. Tomēr arī vietējās izglītības iestādes aizvien vairāk piedāvā izglītības iespējas tiešsaistē. Iespējams, populārākais šādu aktivitāšu piemērs ir Latvijas Universitātes projekts *LU Open Minded*, kā arī angļu valodā īstenotā personīgās attīstības programma “*Digitālo prasmju pilnveides programma Baltijā*”. Jāpiemin arī SIA Tet projekta “*Pieslēdzies, Latvija!*” ietvaros izstrādātā vietne – datorskola *Mācies pats!*, kurā iekļauta trīs līmeņu mācību programma senioriem datorprasmju apguvei.

Ar tiešsaistes risinājumu palīdzību iespējams ievērojami paplašināt pieaugušo izglītības dalībnieku loku, taču aizvien vēl trūkst pieaugušo auditorijai mērķētu kvalitatīvu brīvpieejas mācību materiālu un gan pasniedzējiem, gan izglītojamiem nepieciešams atbalsts kvalitatīvu un atbilstošu mācību resursu izvēlē (*Chircop, et al., 2020; EC, 2015b; EC, 2020b*). Tomēr iedzīvotāju

interese par tiešsaistes mācību iespējām aug – 2020. gadā 9,6 % Latvijas iedzīvotāju vecumā no 35 līdz 44 gadiem, bet 6,7 % iedzīvotāju vecumā no 45 līdz 54 gadiem izmantojuši tiešsaistes mācību kursus, savukārt attiecīgi 19,9 % un 15,4 % iedzīvotāju izmantojuši tiešsaistē pieejamos mācību materiālus (CSP, 2020e). Līdz ar to, **veidojot pieaugušo izglītības politiku, būtu jāņem vērā aktualitātes izglītībā un pieaugušo iedzīvotāju mācību paradumi un jāveicina mērķētu augstas kvalitātes tiešsaistes mācību materiālu un programmu izveide, kā arī jau esošo resursu un iespēju popularizēšana.**

Baltijas valstu universitātes sper pirmos soļus MOOC izveidē

Tartu Universitāte izstrādājusi **16 e-kursus** igauņu un krievu valodā, kas brīvi pieejami ikvienam interesentam. Šo kursu apguvei nepieciešamas vidēji 4–6 stundas, un par to sekmīgu apguvi tiek izsniegts elektronisks sertifikāts. Šāda veida brīvpieejas kursu mērķis ir veicināt dažādu sabiedrības mērķgrupu, tostarp pieaugušo, iesaisti mācību aktivitātēs tiešsaistē, un jau līdz 2017. gada beigām šajosursos bija piedalījušies tūkstošiem interesentu.

Savukārt **Kauņas Tehnoloģiju universitāte** ļoti aktīvi strādā, lai nodrošinātu atvērto mācību iespējas. Vietnē open.ktu.edu pieejami daudzveidīgi tiešsaistes mācību kursi lietuviešu un angļu valodā, kā arī vairāki MOOC kursi. Piemēram, 2017. gadā īstenots MOOC kurss "**Risku komunikācija**" angļu valodā. Kurss ilga astoņas nedēļas, un tā laikā dalībniekiem mācību vielas apguvei ik nedēļu bija jāvelta 3–4 stundas.

Arī **Rīgas Tehniskā universitāte** izveidojusi atvērto tiešsaistes platformu **MOOC**, kurā jau pieejams pirmais palīgkurss elementārajā matemātikā. Plānots platformā pieejamo kursu klāstu papildināt, piemēram, ar augstākās matemātikas un fizikas palīgkursiem.

Latvijā situācija tiešsaistes mācībām nepieciešamā tehniskā nodrošinājuma ziņā ir daudzsološa – valstī pieejams ātrs interneta savienojums, kā arī pēdējo gadu laikā ievērojami pieaugusi gan datoru pieejamība mājāsaimniecībās, gan datoru un interneta izmantošana darbā un ikdienā (sk. arī 1.3. nodaļu). **Tiešsaistes mācības varētu būt īpaši piemērotas tām iedzīvotāju grupām, kuru dalību klātienē izglītības aktivitātēs ierobežo grūtības savienot mācības ar darbu vai ģimenes pienākumiem, kā arī attālumš līdz klātienē mācību norises vietai.** Tomēr jāņem vērā arī apstākļi, ka tiešsaistes mācības nereti sniedz zemākus rezultātus. Lai nodrošinātu tiešsaistes mācību efektivitāti, nepieciešama mācību dalībnieku tehniskā gatavība piedalīties, kā arī spēja apgūt zināšanas un prasmes pašvadītas mācīšanās veidā. **Tomēr šobrīd Latvijas pieaugušo iedzīvotāju digitālās prasmes nav uzskatāmas par pietiekamām, lai patstāvīgi mācītos tiešsaistē.** Vismaz daļai apmācāmo mācību procesā būtu nepieciešams papildu atbalsts darbam ar tehnoloģiskajiem risinājumiem. Turklāt jāņem vērā arī izglītojamo grupas specifika – atsevišķām apmācāmo grupām nav piemērotas un nešķiet pieņemamas tiešsaistē īstenotas mācības (Boeren, et al., 2020; EC, 2015a; Intervija, R. Strazdiņš, G. Ozols, L. Strazdiņa, 26.01.2021.; Mirke un Cakula, 2019; OECD, 2020c; Švāne, 2020; Vanslambrouck, et al., 2019b).

Vācijā izstrādāts **portāls**, kas ir lielākā brīvpieejas mācību vietne valstī. Portālā pieejami bezmaksas mācību materiāli un uzdevumi, un kopš 2004. gada to izmantojuši vairāk nekā 400 000 interesentu. Tiešsaistes mācību resursu portāli darbojas arī citās valstīs, piemēram, **Amerikas Savienotajās Valstīs, Beļģijā, Grieķijā, Polijā, Singapūrā** u. c.

Avoti: EC, 2015b; Infocomm Media Development Authority, 2020; Mallows and Litser, 2016; UNESCO, 2020

2.4. Izglītības kvalitāte

Izglītības kvalitāte ir nozīmīgs faktors, kas veido izglītības pieredzi un tādējādi ietekmē pieaugušo iesaisti izglītībā, motivāciju mācīties un attieksmi pret izglītošanos vispār. **Izglītojamo apmierinātību ar izglītību pamatā nosaka tādas piecas komponentes kā mācību vides, mācību procesa, izglītības programmas satura, mācību metožu un kopējā izglītības pakalpojuma kvalitāte** (Wu, et al., 2015). Apstākļos, kad persona ir spējusi pārkārtot savu ikdienas darba un dzīves grafiku un pārvarēt dažādus citus šķēršļus, lai iesaistītos izglītības aktivitātē, ir svarīgi, lai izglītības kvalitāte ir personas ieguldīto pūliņu vērtā un nerada vilšanos. Izstrādājot un īstenojot pieaugušo izglītības programmas, jāņem vērā auditorijas specifika. Piemēram, augstskolas studentu auditorijā lielākoties sagaidām vidusskolu beidzējus ar līdzvērtīgu zināšanu un pieredzes bāzi, turpretī pieaugušo auditorijā var būt vērojamas izteiktas atšķirības starp apmācāmo izglītības, zināšanu un pieredzes līmeni (Sava, 2012). Strādājot ar pieaugušo auditoriju, ir būtiski apzināties, ka pat tad, ja šīs personas iepriekš nav bijušas iesaistītas izglītības procesā, tās ievērojamu daļu zināšanu, prasmju un pieredzes ir uzkrājušas ikdienējās mācīšanās veidā – no daudzveidīgās pieredzes darbavietā, no ceļošanas laikā gūtajiem iespaidiem, no plašsaziņas līdzekļiem, informācijas tehnoloģijām, apkārtējās vides un dabas (Abdullah, et al., 2008; Laal, 2011).



35. attēls. Iezīmes, kas pieaugušo auditoriju atšķir no jaunākiem izglītojamiem.

Balstīts uz: [Abdullah, et al., 2008](#); [Cai and Kosaka, 2019](#); [Cox, 2006](#); [EC, 2015a](#); [Mirke un Cakula, 2019](#); [Munoz, et al., 2018](#); [Tuča, 2020](#).

Pieaugušo auditorija ievērojami atšķiras no jauniešu auditorijas (35. attēls). **Pieaugušie vienlaikus ir gan daudz motivētāki mācīties, gan arī daudz prasīgāki pret izglītību.** Pieaugušajiem izglītības procesa laikā ir svarīgi zināt, kā apgūstamais saturs ir saistīts ar problēmām reālajā dzīvē, – ir jābūt skaidri definētam mācību mērķim un apgūto zināšanu un prasmju lietojamībai dzīvē. Pieaugušajiem katram ir sava dzīves pieredze, kas ietekmē veidu, kā tie mācās, un atsevišķos gadījumos var pat kavēt jaunas informācijas un prasmju apguvi. Tādēļ pasniedzējiem ir jāapzinās un jāciena šīs pieredzes atšķirības, kā arī jāspēj tās izmantot mācību procesā. Kaut arī **pieaugušie mācību procesā ir pašvadīti un vairumā gadījumu arī pašmotivēti, tomēr izglītības procesā viņi saskaras ar izaicinājumiem, kurus rada daudzveidīgie pienākumi ikdienas dzīvē** (Abdullah, et al., 2008; Cai and Kosaka, 2019; Cox, 2006; EC, 2015a; Griffiths, et al., 2008; Levina and Mariko, 2015; Mirke un Cakula, 2019; Munoz, et al., 2018; Tuča, 2020).

Pieaugušo izglītības principi nosaka, ka pieaugušo izglītības programmas jāorganizē, balstoties uz apmācāmo profilu, vajadzībām un gaidām, kā arī jāpiemēro pieaugušo auditorijas spēju attīstībai to garīgās un fiziskās veiktspējas robežās ([Cai and Kosaka, 2019](#); [Ingham and Boyle, 2006](#); [Jimoyannis and Gravani, 2011](#)). Tādējādi **auditorijas specifika ir būtisks aspekts, kas nosaka to, kādas mācību metodes, pieejas un materiāli jāizmanto, lai sasniegtu izglītības programmas izvirzītos mācību mērķus** ([Sava, 2012](#)). Lai izglītības aktivitātes būtu iespējami efektīvas un piemērotas pieaugušo vajadzībām, tām jābūt strukturētām un konsekventām, tajās regulāri jānodrošina atgriezeniskā saite un jāsniedz vadlīnijas, kā arī jāsekmē mūsdienu darba vidē un dzīvē nepieciešamo prasmju apguve – prasme mācīties, tostarp strukturēt un piedalīties grupu darba aktivitātēs, cieņa pret atšķirīgiem viedokļiem, riska uzņemšanās un inovācijas, sistēmiska un ētiska pieeja. Neatsveramas ir arī zināšanas par vidi un digitālajām tehnoloģijām ([EC, 2015a](#); [Ingham and Boyle, 2006](#); [Mirke un Cakula, 2019](#); [Roche, 2016](#); [Whitehouse, 2017](#)). Tomēr vairumā gadījumu pieaugušo auditorija nav viendabīga, tādēļ izglītības procesā jānodrošina daudzveidīgas pieejas, lai pēc iespējas labāk apmierinātu auditorijas vēlmes un vajadzības. Apmācību vadītājiem ir jāpielāgojas izglītojamo vajadzībām, arī ņemot vērā to piederību pie attiecīgās paaudzes un tās noteiktos apmācību ietekmējošos faktoros, jo katrai paaudzei piemīt savas stiprās un vājās īpašības ([Andriotis, 2018](#); [Elsborg and Pedersen, 2013](#); [Sava and Shah, 2015](#)).

X paaudze mācību vidē

X paaudzes izglītojamie (cilvēki, kuri dzimuši laika periodā no 1961. līdz 1981. gadam) sevi uzlūko kā izglītības patērētājus, kas **vēlas iegūt augstas kvalitātes izglītību pievilcīgā, bet ne pārlietu komplikētā formā**. Lai nezaudētu šo apmācāmo uzmanību, mācību procesam jābūt stimulējošam un aizraujošam, tajā pašā laikā nodrošinot nepārtrauktu atbalstu mācību procesā, kas organizēts izteikti strukturētā un pārskatāmā veidā.

Lai gan šīs paaudzes pārstāvji dod priekšroku tradicionālām mācību metodēm, tie atzīst arī tehnoloģiju izmantošanu mācību procesā. Tomēr šiem izglītojamiem **nereti nepieciešams vairāk laika un atbalsta, lai pielāgotos jauniem tehnoloģiskiem risinājumiem**.

Atteismē pret mācībām X paaudzes pārstāvji ir elastīgi un atzīst gan formālo izglītību, gan īstermiņa izglītības aktivitātes, kā arī dažādas mācību pieejas. Tā kā šīs paaudzes cilvēki pārsvarā ir individuālisti, tie **dod priekšroku darbam vienatnē un individuāliem uzdevumiem, nevis grupu aktivitātēm**, kā arī netiecas citiem izrādīt savas zināšanas, domas un intereses.

Balstīts uz: [Bencsik, et al., 2016](#); [Dokadia, et al., 2015](#); [Ingham and Boyle, 2006](#); [Marshall, 1997](#); [Ramdoo, 2019](#); [Seipert and Baqhurst, 2014](#)

Lai nodrošinātu efektīvu mācību procesu, tā īstenošanas gaitā jāņem vērā mācīšanās pieredzi ietekmējošie elementi: pasniedzējs, apmācāmais, zināšanas, vērtējums un konteksts. Šo elementu mijiedarbības pārvaldībai mācību procesā ir nepieciešams prasmīgs pasniedzējs, kurš spēj izprast un skaidrot minēto elementu nozīmi. Pieaugušo pedagogiem jeb androgogiem tiek izvirzītas aizvien augstākas prasības, kaut gan tiem pieejamās mācību iespējas ir ierobežotas, profesijas prestižs ir salīdzinoši zems un arī nodarbinātības nosacījumi ir pieticīgi. Tomēr **pedagogi ir tās profesiju grupas pārstāvji, kuriem īpaši nepieciešama regulāra prasmju pilnveidošana**. Sevišķi liela nozīme tam ir šābrīža straujās digitalizācijas apstākļos, kā arī pandēmijas ietekmes dēļ, kad arī pieaugušo izglītība piedzīvo straujas pārmaiņas. Paredzams, ka līdz ar turpmāku sociālo tīklu nozīmes pieaugumu ikdienas dzīvē aizvien vairāk zudīs robežas starp formālo un neformālo izglītību, kā arī starp pasniedzēju un izglītojamo ([Byrne, et al., 2016](#); [Mirke un Cakula, 2019](#); [OECD, 2020a](#); [Sava and Shah, 2015](#); [Whitehouse and Flippin, 2017](#); [Zepke, 2015](#)).

Pedagogiem, kas strādā ar pieaugušajiem, ir pieejami dažādi metodiskie atbalsta materiāli, piemēram, Valsts izglītības satura centra izstrādāts metodiskais materiāls “Praktisks ceļvedis darbam ar pieaugušajiem profesionālās izglītības iestādēs” ([VISC, 2018](#)), kā arī materiāli Eiropas Pieaugušo izglītības e-platformā [EPALE](#), kas pedagogiem bijuši īpaši noderīgi tieši pandēmijas laikā. Tomēr **Latvijā līdz šim trūcis pietiekami mērķtiecīga un regulāra metodiskā un konsultatīvā**

atbalsta pedagogu profesionālās kompetences pilnveidei, kas ir neatņemama piedāvātās izglītības kvalitātes nodrošinājuma sastāvdaļa. Nozares lietpratēji uzskata, ka, ņemot vērā pieaugušo kā auditorijas specifiku, būtu jānosaka prasība visiem pieaugušo izglītībā iesaistītajiem pedagogiem un lektoriem apgūt androgogijas pamatus. Tādēļ Izglītības attīstības pamatnostādņēs 2021.–2027. gadam paredzēts īstenot pedagogu profesionālās pilnveides aktivitātes visiem pedagogiem, tostarp tiem, kuri iesaistīti pieaugušo izglītības nodrošināšanā. Plānots izstrādāt profesionālo kompetenču pilnveides programmas dažādām pieaugušo izglītotāju mērķgrupām – gan pedagogiem ar iepriekšēju pedagoģisko pieredzi, gan bez tās ([BISS, 2020](#); [Chircop, 2020](#); [Intervija, B. Baškere, J. Muhina, A. Volkonska, 23.11.2020.](#); [IZM, 2020a](#)).

Androgogu kompetence un kvalifikācija pieaugušo izglītības kvalitātes nodrošināšanai

Francijā, Lielbritānijā, Serbijā, Šveicē un Vācijā pedagogiem, kas strādā ar pieaugušajiem, ir noteiktas prasības attiecībā uz nepieciešamajām kompetencēm. Tās ir personīgās, sociālās, institucionālās, izglītības plānošanas un vadības, didaktiskās, ar pasniedzamo priekšmetu saistītās pedagoģiskās, tehniskās, metodoloģiskās, kā arī sabiedriskās kompetences, tostarp apmācāmo dzīves pieredzes un situācijas atzišana, mācību vajadzību identifikācija, atbalsta sniegšana, adekvāta komunikācija, novērtēšana, mijiedarbība mācību procesā, grupu darba vadība, daudzveidīgu mācību metožu izmantošana, mācību rezultātu izvērtēšana, svešvalodu prasmes, pedagoga pašvērtējums par savu izaugsmi un sniegumu darbā u. c.

Savukārt **Austrijā** darbojas pieaugušo izglītības iniciatīva, kuras ietvaros valsts finansējumam var pieteikties tikai tās izglītības iestādes, kuras citstarp spēj nodrošināt piesaistīto pedagogu atbilstību noteiktiem kvalifikācijas standartiem darbam ar pieaugušajiem.

Avots: [EC, 2015b](#); [Wahlgren, 2016](#)

Pieaugušo izglītībai Latvijā joprojām raksturīga izteikta standartizācija un formālas prasības, kā arī zems digitalizācijas līmenis, tādējādi izglītības piedāvājums nav pietiekami elastīgs un mūsdienīgu apstākļiem atbilstošs. **Nozares lietpratēji pieaugušo izglītības piedāvājuma kvalitāti uzskata par nevienmērīgu.** Līdz ar to būtu jāceļ Izglītības kvalitātes valsts dienesta veikspēja formālās pieaugušo izglītības kvalitātes uzraudzības un atbalsta jomā. Tāpat jāturpina arī darbs pie neformālās pieaugušo izglītības kvalitātes kritēriju ieviešanas, jo šobrīd pieaugušo neformālās izglītības kvalitātes nodrošināšana Latvijā ir decentralizēta un tiek īstenota ar dažādām pieejām. **Neformālās izglītības piedāvājuma kvalitātes nodrošināšana ir būtiska pieaugušo izglītības piedāvājuma problēma.** Par dalību neformālās izglītības programmās var tikt izsniegta apliecība, kas apstiprina personas piedalīšanos izglītības programmā, taču neapstiprina tās ietvaros iegūtās zināšanas un prasmes. Šīs izglītības programmas piedāvā galvenokārt pašvaldību iestādes, nevalstiskās organizācijas un privātie mācību centri, un to izglītības programmu piedāvājums ir ļoti daudzveidīgs gan satura, gan formas ziņā. Lai nodrošinātu neformālās izglītības kvalitāti, Izglītības likuma 46. pants noteic, ka juridiskām un fiziskām personām, kuras nav reģistrētas Izglītības iestāžu reģistrā, pirms izglītības programmu īstenošanas pašvaldībā jāsaņem licence. Atsevišķu atbalsta pasākumu ietvaros īstenojamajām izglītības aktivitātēm nereti piemērojamas papildu prasības. Piemēram, īstenojot SAM 1.2.2.1. un SAM 1.2.2.3. aktivitātes, Ministru kabineta noteikumos izglītības programmu īstenošanai noteiktas šādas prasības:

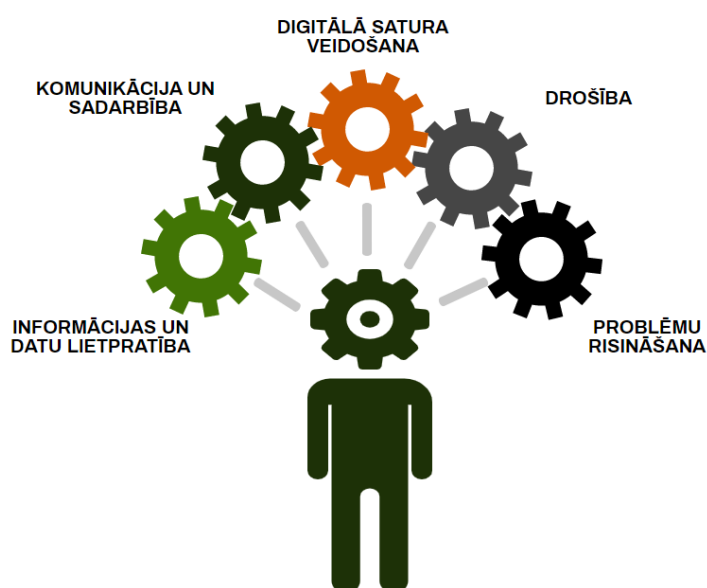
- vismaz trīs gadu darba pieredze vai pedagoģiskā pieredze nozarē, kurā nodarbināti apmācāmie;
- pasniedzēja kvalifikācija nozarē nav zemāka par kvalifikāciju, ko iegūs apmācāmie;
- finansējuma saņēmējs (nozaru asociācijas) ar pārbaudes dokumentācijas palīdzību ir pārliecinājies par apmācību sniedzēja kompetenci un veikspēju sniegt komersantu mācību vajadzībām atbilstošas un uz SAM mērķu sasniegšanu vērstas apmācības.

Savukārt VIAA atbalstītajās pieaugušo izglītības programmās līdztekus tādiem ārējiem mehānismiem kā licencēšana un akreditācija kvalitātes nodrošināšanas nolūkā tiek veikta arī mācību dalībnieku anketēšana un nodarbību novērošana, lai uzraudzītu pedagogu darba kvalitāti.

Labo praksi pieaugušo izglītības īstenošanā veicina arī Latvijas Augstskolu un koledžu mūžizglītības asociācija, kurā ar mērķi veicināt mūžizglītības attīstību apvienojušās 10 Latvijas augstskolas un koledžas. Tomēr *OECD* eksperti uzsver, ka iesaistītajām pusēm pieaugušo izglītības kvalitātes uzlabošanas nolūkā **būtu jādefinē vienoti izglītības kvalitātes kritēriji, kā arī jānodrošina regulārs izglītības programmu monitorings un izvērtēšana.** Izglītības attīstības pamatnostādņēs nākamajam plānošanas periodam ir iekļautas vairākas pieaugušo izglītības kvalitātes uzlabošanai paredzētas aktivitātes, tostarp plānots izstrādāt un ieviest vienotus kvalitātes kritērijus pieaugušo neformālajā izglītībā, kā arī veikt pieaugušo neformālās izglītības programmu licencēšanu ([BISS, 2020](#); [Intervija, E. Ozoliņš-Ozols, U. Rogule-Lazdiņa, 15.01.2021.](#); [IZM, 2020a](#); [Jurgelāne, 2020](#); [MK, 2015](#); [MK, 2016a](#); [OECD, 2017b](#); [OECD, 2019b](#)).

3. Pieaugušo digitālo, tehnoloģiju un valodu prasmju attīstīšanas pieejas

Nespēja piekļūt IKT un tās izmantot, kā arī nepietiekams e-prasmju līmenis var būt šķērslis veiksmīgas karjeras un dzīves nodrošināšanai, kā arī var ietekmēt ekonomikas izaugsmi, konkurētspēju un nodarbinātību valstī, tādēļ līdztekus jaunatnes digitālo prasmju uzlabošanai nepieciešams veicināt arī pieaugušo digitālo, tehnoloģiju un valodu prasmju attīstīšanu. **Uz citu Eiropas valstu fona Latvija īpaši izceļas kā valsts, kuras iedzīvotājiem trūkst digitālo un tehnoloģiju prasmju.** Atbilstoši *DESI* indeksa (angļu val. – *Digital Economy and Society Index*) vērtībām 2020. gadā Latvija atpaliek no ES vidējā rādītāja, un Latvijā digitālās attīstības kontekstā zemākie rādītāji ir tieši cilvēkkapitāla un digitālo tehnoloģiju integrācijas segmentā ([EC, 2020a](#); [Ilvesa, 2020b](#); [Intervija, B. Baškere, J. Muhina, A. Volkonska, 23.11.2020.](#); [Intervija, E. Ozoliņš-Ozols, U. Rogule-Lazdiņa, 15.01.2021.](#); [IZM, 2020a](#); [OECD, 2016](#); [OECD, 2017c](#); [OECD, 2019b](#); [OECD, 2021a](#); [VARAM, 2020a](#)).



36. attēls. Digitālo kompetenču jomas atbilstoši EK digitālās kompetences ietvarstruktūrai.

Avots: [Carretero, et al., 2017](#).

Digitālās prasmes ir sarežģīts prasmju kopums (36. attēls). Pētījumi liecina, ka sekmīgi attīstīts personas digitālo prasmju kopums ietver prasmes lietot digitālās tehnoloģijas, apstrādāt IKT sniegto informāciju, kā arī risināt daudzveidīgas problēmas tehnoloģiski attīstītā vidē (piemēram, izmantot IKT rīkus un tīklus, lai iegūtu un izvērtētu informāciju, izmantotu to un veiktu praktiskus uzdevumus). **Tādējādi var apgalvot, ka ar pamata datorprasmju apguvi vairs nepietiek – šābrīža tehnoloģiju attīstība un digitalizācijas apstākļi rada pieprasījumu pēc augsta līmeņa kognitīvajām prasmēm, kas ietver kompleksas informācijas izpratni, interpretāciju, analīzi un izmantošanu** ([Ayadin, 2021](#); [Carretero, et al., 2017](#); [de Greef, et al., 2015](#); [Jimoyannis, 2015](#); [Mirke un Cakula, 2019](#); [OECD, 2019c](#); [Spridzans un Dzerviniks, 2019](#)). Lai prasmju attīstīšana sniegtu ieguvumus, pieaugušo izglītības programmās nepieciešams ietvert tādu prasmju apguvi, kuras sekmē indivīda veikspēju. Līdztekus digitālajām, tehnoloģiju un valodu prasmēm jāmin arī starppersonu komunikācijas, laika plānošanas, pašdisciplīnas un motivācijas, mērķu izvirzīšanas prasmes, finanšu prātība u. c. prasmes. Turklāt jāapzinās, ka, **vienreiz apgūstot digitālās un tehnoloģiju prasmes, tās jāturpina lietot un attīstīt arī turpmāk, jo tehnoloģijas nemitīgi mainās.** Tajā pašā laikā digitālo un tehnoloģiju prasmju attīstīšana veicina iedzīvotāju motivāciju iesaistīties izglītības aktivitātēs arī citās, ar digitālo prasmju attīstību nesaistītās, jomās. Tādējādi **digitālo**

prasmju pilnveide sekmē sabiedrības locekļu vispusīgu personīgo attīstību ([Jimoyannis, 2015](#); [Strazdiņa, 2021](#); [Tatomiroviča, 2020](#); [Vintere un Čerņajeva, 2019](#)).

Pandēmija saasina nepieciešamību pēc digitālajām prasmēm

Pandēmijas apstākļos daudzas ikdienas norises, kas iepriekš bija iespējamās klātienē, nākas pārstrukturēt atbilstoši fiziskās distancēšanās prasībām. Līdz ar to iedzīvotājiem nākas ne tikai pārkārtot darbu, ievērojot ar attālinātu strādāšanu saistītos ieteikumus, bet arī attālināti iepirkties, piedalīties izglītībā, piekļūt ar veselības aprūpi saistītai informācijai, kā arī sazināties. Līdz ar to pandēmija ir paātrinājusi **ceturtais – digitālās – industriālās revolūcijas** norisi, veicinot **strauju, visaptverošu un lielā mērā neatgriezenisku pagriezienu digitālo tehnoloģiju izmantošanā.**

Ikdienā par svarīgāko kļuvis digitālās pratības jautājums. Nepieciešamība strādāt attālināti ir izgaismojusi ar iedzīvotāju digitālo kompetenci un pieejamo infrastruktūru saistītās problēmas. **Iedzīvotāji ar zemu digitālo prasmju līmeni bijuši vairāk pakļauti Covid-19 pandēmijas negatīvajai ietekmei** gan attiecībā uz veselības pratību un pieeju veselības aprūpes pakalpojumiem, gan uz ikdienas darba un dzīves gaitu uzturēšanu. Savukārt **digitālā pratība krīzes laikā spējusi nodrošināt lielāku aizsardzību no bezdarba** arī tādām iedzīvotāju grupām, kuras, pasliktinoties ekonomiskajai situācijai, iepriekš visbiežāk zaudēja darbu un pamatienākumus. EK veiktajā iedzīvotāju aptaujā noskaidrots, ka pandēmijas radītās piespiedu digitalizācijas apstākļos vairāk nekā 60 % Eiropas iedzīvotāju ir uzlabojuši savas digitālās prasmes un vairums vēlētos turpināt tās attīstīt.

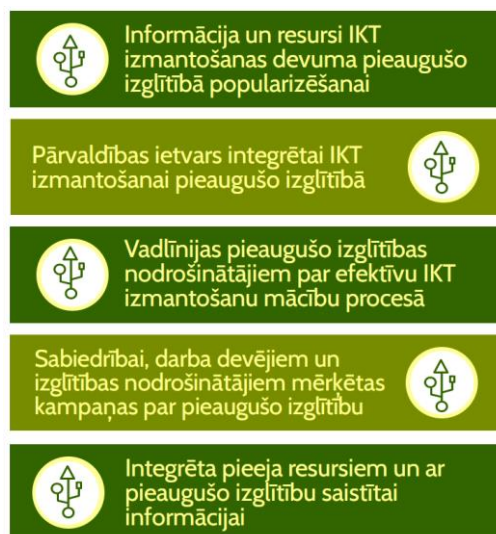
Uzņēmējdarbības sektorā pandēmijas ietekmi sevišķi izjutuši mazie un vidējie uzņēmumi, kuru darbība īpaši atkarīga no tirgus darījumu norises klātienē. **Lai turpinātu darbību un palielinātu konkurētspēju, šiem uzņēmumiem nepieciešams rast veidus, kā pārnest savu darbību uz tiešsaisti.** Tādējādi, digitalizācijas ietekmē noritot vērienīgai darbaspēka pārstrukturizācijai ražošanas, transporta, tirdzniecības, viesmīlības un atpūtas sektorā, pieprasījums pēc digitālajām prasmēm ir ievērojami palielinājies.

Pandēmija ir radījusi unikālu iespēju digitālo prasmju attīstības veicināšanai. Turklāt lietpratēji atzīst – tā kā **pieaug digitālo prasmju nozīmība un ir nepieciešams efektīvi pārvarēt krīzes radīto ietekmi, turpmāk šo prasmju attīstīšanai jābūt īpaši intensīvai, pieejamai un aptverošai.** Ar digitālām tehnoloģijām piesātināta vide rada nepieciešamību ne vien prast apieties ar šīm tehnoloģijām, bet arī faktiski izmantot tās ikdienas un darba dzīvē. Lai gan internets un dators šobrīd jau ir pieejams lielākajai daļai māsaimniecību Latvijā ([sk. 1.3. nodaļu](#)), politikas veidošanas un valstiska līmeņa lēmumu pieņemšanas procesā nevar balstīties uz pieņēmumu, ka šīs tehnoloģijas ir pieejamas visiem. Pandēmijas ekonomisko ietekmi šobrīd visvairāk izjūt un ilgtermiņā izjutīs māsaimniecības, kurās ir ierobežota pieeja digitālajām tehnoloģijām vai arī trūkst to lietošanas prasmju.

Balstīts uz: [Adamson, 2020](#); [Ayadin, 2021](#); [Beaunoyer, et al., 2020](#); [Doroba, et al., 2020](#); [EC, 2020b](#); [EM, 2020b](#); [Intervija, R. Strazdiņš, G. Ozols, L. Strazdiņa, 26.01.2021.](#); [Katz, et al., 2020](#); [Kraatz, 2020](#); [Manco-Chavez, et al., 2020](#); [Orell, et al., 2020](#); [Schwab, 2016](#); [Tatomiroviča, 2020](#); [Zalāne, 2020](#); [Watts, 2020](#); [Winarish, et al., 2021](#)

Mazs dalībnieku skaits pieaugušo izglītībā, īpaši mazkvalificēto iedzīvotāju grupā, ir būtisks šķērslis darba tirgū nepieciešamo prasmju attīstīšanai ([Konle-Seidl, 2020](#); [Kraatz, 2020](#)). **Vienlaikus zems prasmju līmenis pieaugušo iedzīvotāju grupā norāda uz sarežģītu politikas problēmu, kurai nav ne skaidri redzamu iemeslu, ne vienkāršu risinājumu** ([Roche, 2016](#)). Tādēļ specifisku prasmju attīstīšanas politika jābalsta uz ciešu saikni starp izglītības, darba tirgus, rūpniecības un citām politikas jomām, kā arī jānodrošina tās īstenošanas pārraudzība, koordinācija un skaidrs atbildības sadalījums. **Digitālo un tehnoloģiju prasmju attīstības politikā jābūt arī līdzsvaram starp skaidru redzējumu par pieaugušo digitālo prasmju veicināšanu un digitālā potenciāla izmantošanu, augstas kvalitātes mācību materiālu nodrošināšanu, pasniedzēju prasmju attīstīšanu,**

ieguldījumiem infrastruktūrā un aparatūrā, kā arī sabiedrības izpratnes veicināšanu par digitalizācijas nozīmi (37. attēls) ([EC, 2015a](#); [EC, 2015b](#); [Ilvesa, 2020a](#); [OECD, 2019b](#); [Ramdoe, 2019](#)).



37. attēls. Rīcības virzieni pieaugušo digitālo un tehnoloģiju prasmju attīstībai.

Avots: [EC, 2015a](#).

Reaģējot uz pandēmijas radītajiem izaicinājumiem, EK ir izstrādājusi **Digitālās izglītības rīcības plānu 2021.–2027. gadam**. Plānā izvirzītas divas stratēģiskās prioritātes:

1. Veicināt augstas veiktspējas digitālās izglītības ekosistēmas veidošanu:

- ✓ infrastruktūras un aparatūras pieejamība;
- ✓ efektīva digitālās veiktspējas plānošana un attīstīšana;
- ✓ digitāli kompetenti pasniedzēji;
- ✓ augstas kvalitātes mācību materiāli.

2. Veicināt digitālajai transformācijai nepieciešamo prasmju un kompetenču attīstību:

- ✓ pamata digitālās prasmes un kompetences no agrīna vecuma – digitālā pratība, tostarp par dezinformāciju, datorprasmes, izpratne un zināšanas par datu ietilpīgām tehnoloģijām, piemēram, mākslīgo intelektu;
- ✓ augstāka līmeņa digitālās prasmes, kas nodrošina lielāku skaitu speciālistu un dzimumu līdztiesību digitālo tehnoloģiju nozarē.

Avots: [EC, 2020b](#)

Šā pētījuma tapšanas laikā VARAM izstrādā Digitālās transformācijas pamatnostādnes 2021.–2027. gadam. Šo pamatnostādņu projektā izvirzīts mērķis “izveidot tādu sabiedrību, tautsaimniecību un valsts pārvaldi, kas mērķtiecīgi izmanto esošās un veido jaunas digitālo tehnoloģiju iespējas, kā arī to radīto vidi, uzlabojot dzīves kvalitāti ikvienam indivīdam un sabiedrībai kopumā, ceļot valsts un tautsaimniecības konkurētspēju”. Mērķa sasniegšanai izvirzīti pieci rīcības virzieni, tostarp rīcības virziens “Digitālās prasmes un izglītība”, lai varētu “nodrošināt iespēju pastāvīgi un pēc individualizēta pieprasījuma apgūt digitālās prasmes ikdienai, uzņēmējdarbībai, zinātnei un izpētei, lai virzītos uz tādu sabiedrību, kas balsta savu labklājību digitālo tehnoloģiju iespēju efektīvā izmantošanā un radošā attīstībā”. **Pamatnostādnēs uzsvēta nepieciešamība ikvienam Latvijas iedzīvotājam nodrošināt vismaz pamatlīmeņa digitālās prasmes un pieeju infrastruktūrai.** Izvirzīts mērķis līdz 2027. gadam panākt, ka 70 % iedzīvotāju ir vismaz pamatlīmeņa digitālās prasmes (atbilstoši *DESI* indeksa vērtībām). Ja izdotos īstenot šo mērķi, tas būtu ievērojams pieaugums, ņemot vērā to, ka šī rādītāja vērtība 2019. gadā bija tikai 43 %. Arī Izglītības attīstības pamatnostādņu 2021.–2027. gadam projektā digitālās prasmes tiek

izvirzītas līdzās prasmei lasīt un rēķināt kā līdzvērtīgas – dokumentā atzīts, ka tās vismaz pamatlīmenī būs nepieciešamas ikvienam Latvijas iedzīvotājam. Apzinoties darba tirgus attīstību nākotnē, virzība uz sabalansētu un nākotnes pieprasījumam atbilstošu iedzīvotāju prasmju kopumu iespējama vienīgi, efektīvi sadarbojoties visām iesaistītajām pusēm ([IZM, 2020a](#); [VARAM, 2020b](#)).

3.1. Digitālās kultūras veidošanās

Jebkuru prasmju attīstība pieaugušo vecumā ir saistīta ar attieksmi pret izglītošanos un mūžizglītības kultūru kopumā. Līdz ar to arī **digitālo, tehnoloģiju un valodu prasmju attīstības nolūkā nepieciešams panākt lielāku pieaugušo dalību izglītībā (sk. 2. nodaļu). Nepieciešamību attīstīt digitālās un tehnoloģiju prasmes veicina digitālās kultūras attīstība, kas arī var motivēt iedzīvotājus iesaistīties izglītībā, lai izkoptu šīs prasmes.** Ikdienā aizvien vairāk pieaugot digitālo tehnoloģiju klātesamībai, prasmes ar tām rīkoties pakāpeniski kļūst par sabiedrībā vispārpieņemtu normu. Līdzīgi kā personīgie automobiļi ir izmainījuši ikdienas dzīves gaitas, tā arī digitālās tehnoloģijas maina sabiedrības paradumus, dzīves tempu un iespējas. Digitālās kultūras attīstība atspoguļo sociālo attieksmi un tādus digitālo kultūru veidojošos elementus kā digitālā pilsonība un identitāte (e-pilsonība), informācijas pārvaldības ētika, drošība, privātums u. c. Digitāli prasmīgiem iedzīvotājiem ir plašāks skatījums un digitālo kultūru veidojošas attieksmes un vērtības, kas tiem palīdz izprast digitālās ēras sociālo, ekonomisko un kultūras vidi ([Guy, 2019](#); [Jimoyannis, 2015](#); [Jimoyannis and Gravani, 2010](#); [Pasikowska-Schnass, 2020](#)).

Liverpūlē 2011. gadā – laikā, kad šajā pilsētā bija zemākie nodarbinātības rādītāji Lielbritānijā un 29 % iedzīvotāju nekad nebija lietojuši internetu, – tika veikta kampaņa *“Go ON it’s Liverpool!”* digitālās iekļaušanas veicināšanai. Kampaņas laikā Liverpūles iedzīvotāji tika mudināti kļūt par “digitālajiem čempioniem”, kas dalās ar savu tiešsaistes rīku un resursu lietošanas pieredzi un zināšanām ar citiem cilvēkiem. Šīs kampaņas rezultātā 18 mēnešu laikā par 55 % samazinājās to pilsētas iedzīvotāju skaits, kas nekad nebija lietojuši internetu. “Digitālo čempionu” skaits šajā periodā pārsniedza pusotru tūkstoši, savukārt 58 000 iedzīvotāju lietoja internetu pirmo reizi mūžā.

Igaunijā projekts *“Ole kaasas”* tika veidots ar mērķi trīs gadu laikā veikt 100 000 iedzīvotāju apmācību un nodrošināt 50 000 ģimeņu piekļuvi internetam. Bezmaksas apmācības igauņu un krievu valodā tika sniegtas kopumā gandrīz 300 dažādās vietās, tostarp arī mobilās auditorijās un e-busā, kas kursēja pa visu valsti. Projekts vienlaikus bija arī labdarības iniciatīva, kuras laikā uzņēmumi ziedoja datorus un citu tehniku, kas tika nodota lietošanai ģimenēm, kurām iepriekš nebija piekļuves internetam un digitālajām tehnoloģijām.

Savukārt **Dānijā** ir veikti ieguldījumi digitāli pilnīgi aprīkotu pieaugušo izglītības centru izveidē. Lai padarītu šos centrus pieejamus visiem valsts iedzīvotājiem, daži no tiem ir mobili un ir izvietoti smago automašīnu kravas nodalījumos.

Avoti: [CarnegieUK, 2016](#); [Colardyn and Baltzer, 2008](#); [EC, 2015a](#); [EC, 2015b](#)

Sabiedrībā vērojamas izteiktas atšķirības digitalizācijas jomā, tādēļ pieaugušo digitālo un tehnoloģiju prasmju uzlabošana ir būtisks faktors digitālās plaisas, kā arī sociālās izstumtības un marginalizācijas mazināšanai. Arī šīs parādības aktualizējas līdztekus pieaugošajai IKT nozīmei mūsdienu sociālajā un darba dzīvē. **Digitālā plaista sabiedrībā var izpausties kā nevienlīdzīga pieeja infrastruktūrai, atšķirīgi digitālo prasmju līmeņi, atdeve no digitālās pratības (piemēram, attiecībā uz produktivitāti), kā arī motivācija izmantot IKT.** Vairākas sabiedrības grupas ir īpaši pakļautas digitālajai izstumtībai – tie ir vecāka gadagājuma cilvēki, bezdarbnieki, iedzīvotāji ar zemu kvalifikāciju, maznodrošinātie iedzīvotāji un imigranti. **Izglītības sistēmai jānodrošina digitālās plaisas mazināšanās visos izglītības līmeņos, īpašu uzmanību pievēršot tieši tiem**

iedzīvotājiem, kuriem ir zems digitālo prasmju līmenis vai arī trūkst iespēju tās attīstīt (piemēram, lauku reģionos) ([Ayadin, 2021](#); [Azubuikē, et al., 2020](#); [Boeren, et al., 2020](#); [Ilvesa, 2020b](#); [IZM, 2020a](#); [Jimoyannis, 2015](#); [Jimoyannis and Gravani, 2011](#); [Portillo, et al., 2020](#); [Watts, 2020](#)). Pētījumi liecina, ka **iedzīvotāji ar zemu izglītības līmeni negūst atdevi no digitālajām tehnoloģijām un nespēj efektīvi ar tām rīkoties pat tad, ja tās viņiem ir pieejamas**. Līdz ar to nepieciešams īstenot tādas aktivitātes, kas paredzētas, lai uzlabotu iedzīvotāju prasmes izmantot digitālās tehnoloģijas lietderīgi – ne tikai lai piekļūtu sociālajiem tīkliem un izklaides vietnēm, bet arī plašākam digitālo pakalpojumu klāstam, produktivitātes veicināšanas rīkiem, kā arī plašas zināšanas un perspektīvas sniedošiem informācijas avotiem ([Ayadin, 2021](#); [Boucher, 2019](#); [Jimoyannis and Gravani, 2010](#); [VARAM, 2020b](#)).

Informācijas sabiedrības attīstība caur e-pakalpojumu pieejamību

Ikgadējā EK monitoringa ziņojumā par tiešsaistes publisko pakalpojumu attīstību Latvija līdz ar Maltu, Igauniju, Austriju, Lietuvu un Somiju ierindojas starp tām valstīm, kuras uzskatāmas par līderēm šo pakalpojumu attīstības brieduma ziņā. **Latvijā, Lietuvā un Igaunijā e-pārvaldības sistēma tiek vērtēta kā produktīva, tai raksturīga augsta digitalizācijas pakāpe, un tajā sniegtie pakalpojumi tiek plaši izmantoti**. Piemēram, līdz 2020. gada oktobrim valsts pārvaldes pakalpojumu portālu [Latvija.lv](#) vismaz vienu reizi bija lietojuši 61,6 % Latvijas iedzīvotāju.

Valsts pārvaldes digitalizācijas apstākļos būtiski ir nodrošināt, lai netiktu atstumti iedzīvotāji ar zemām digitālajām prasmēm vai apgrūtinātu pieeju infrastruktūrai, tādēļ par e-prasmju politikas attīstību un koordinēšanu Latvijā atbildīgā VARAM īsteno vairākus atbalsta pasākumus. Piemēram, lai veicinātu digitālo pakalpojumu izmantošanu, tiek īstenota integrētā komunikācijas un mācību aktivitāšu programma “[Mana Latvija.lv. Dari digitāli!](#)”, kuras ietvaros izstrādāta valsts pārvaldes pakalpojumu portāla [Latvija.lv](#) atbalsta vietne [mana.latvija.lv](#). Šajā vietnē atrodama “digitālo aģentu” izplatības [karte](#), dažādi informatīvi materiāli par e-adreses un e-pakalpojumu izmantošanu, kā arī norādes e-pakalpojumu vai digitālo iespēju izmantošanai 50 dažādās dzīves situācijās. Tāpat arī kopš 2010. gada Latvijā ik gadu tiek organizēta informatīvā kampaņa “[Digitālā nedēļa](#)” (agrāk – “E-prasmju nedēļa”), kuras ietvaros var saņemt informāciju par aktualitātēm un iespējām digitālo tehnoloģiju izmantošanā uzņēmumos, izglītībā un ikdienas dzīvē. Sadarbībā ar Latvijas Pašvaldību savienību 2015. gadā ir uzsākta **valsts un pašvaldību vienoto klientu apkalpošanas centru** izveide. Klientu apkalpošanas centros ikvienam tiek nodrošināta IKT pamatinfrastruktūra (datordi ar interneta pieslēgumu, drukas, kopēšanas un skenēšanas iespējas), kā arī informācija un palīdzība darbā ar e-pakalpojumiem. Šobrīd 93 pašvaldībās darbojas 122 šādi klientu apkalpošanas centri, bet to skaitu un sniegto pakalpojumu klāstu ir plānots paplašināt.

Vienlīdz svarīgi ir arī regulāri veikt klientu apkalpošanā iesaistīto valsts pārvaldes darbinieku apmācību. Šiem darbiniekiem nepieciešamas tāda līmeņa digitālās prasmes, lai tie spētu mudināt, informēt un atbalstīt sabiedrību e-risinājumu lietošanā. Tādēļ, lai veicinātu digitālo kompetenču attīstību valsts pārvaldē, VARAM sadarbībā ar Valsts administrācijas skolu ir uzsākusi mācību programmu “treneriem”, kuru uzdevums būs apmācīt citus valsts pārvaldes darbiniekus. Tāpat tiek turpinātas arī “digitālo aģentu” un “digitālo līderu” apmācības ([sk. 2.1.2. nodaļu](#)).

Balstīts uz: [EC, 2019b](#); [Intervija, R. Strazdiņš, G. Ozols, L. Strazdiņa, 26.01.2021.](#); [OECD, 2021b](#); [VARAM, 2019](#); [VARAM, 2020a](#); [VARAM, 2020b](#); [VARAM, 2020c](#); [VARAM, 2020d](#)

Lai veicinātu sabiedrības digitālo un tehnoloģiju prasmju attīstību, ir svarīgi ne vien iekļaut šo prasmju apguvi mācību procesā, bet arī radīt šo prasmju attīstībai labvēlīgu vidi ārpus izglītības – gan darbā, gan ikdienā un sabiedriskajā dzīvē ([EC, 2015b](#); [OECD, 2019a](#); [OECD, 2019b](#)). 2013. gadā izstrādātajās Informācijas sabiedrības attīstības pamatnostādnēs 2014.–2020. gadam iezīmēta virzība uz informācijas sabiedrības attīstību Latvijā, īstenojot aktivitātes izvirzītā mērķa sasniegšanai, – “nodrošinot iespēju ikvienam izmantot IKT sniegtās iespējas, veidot uz zināšanām

balstītu ekonomiku un uzlabot kopējo dzīves kvalitāti, sniedzot ieguldījumu publiskās pārvaldes efektivitātes, valsts konkurētspējas, ekonomiskās izaugsmes paaugstināšanā un darbavietu radīšanā” (VARAM, 2013). Lai gan šo pamatnostādņu īstenošanas periodā panākts ievērojams progress vairākās jomās, tostarp e-pārvaldības attīstībā, sabiedrības digitālā prasība aizvien saglabājas aktuālas problēmas statusā. Arī Izglītības attīstības pamatnostādņu 2021.–2027. gadam projektā digitālo prasmju kā caurviju kompetences prioritāra attīstība visā sabiedrībā ir viena no nozīmīgākajām pārmaiņām, kura īstenojama nākamajā periodā (IZM, 2020a).

3.2. Digitālo un tehnoloģiju prasmju integrācija visā pieaugušo izglītības procesā

Lai veicinātu pieaugušo digitālo un tehnoloģiju prasmju attīstību, **nepieciešams ne tikai izstrādāt specializētas mācību programmas, bet arī kopumā palielināt digitālo tehnoloģiju izmantošanu pieaugušo izglītībā, tostarp ar digitālo tehnoloģiju jomu tieši nesaistītās izglītības programmās.** Izglītības sistēmai ir jāspēj jebkuram Latvijas iedzīvotājam sniegt digitālās caurviju un profesionālās prasmes, kā arī izpratni par iespējām, izaicinājumiem un ētiskajiem jautājumiem, kurus ietver digitālā transformācija. Līdz ar to informācijpratības dažādie aspekti – lietošanas, resursu, sociāli strukturālās, pētniecības un publicēšanas prasmes – ir nozīmīgas kompetences, kas caurviju prasmju veidā būtu jāiekļauj arī visā pieaugušo izglītības procesā. Tajā pašā laikā izglītības sektoram ir jāspēj virzīt digitālās pārmaiņas, **nodrošinot mūsdienīgu, individualizētu un atvērtu mācību procesu, kurā tiek izmantoti moderni digitālie risinājumi.** Lai sekmīgi virzītos uz digitālo un tehnoloģiju prasmju attīstības iekļaušanu visā pieaugušo izglītībā, ir svarīgi apzināties un novērst šķēršļus, kas apgrūtina IKT risinājumu integrāciju izglītībā. Starp šiem šķēršļiem jāmin gan tādi, kas attiecināmi uz izglītojamo (piemēram, ierobežota pieeja internetam un IKT, zems digitālo prasmju līmenis vai šo prasmju trūkums, motivācijas trūkums), gan arī tādi, kas ietekmē pasniedzēju spēju efektīvi integrēt IKT risinājumus mācību procesā (piemēram, atbilstošu pedagoģisko prasmju trūkums un maz iemaņu darbā ar IKT). Tāpat būtisks šķērslis IKT integrācijai visā izglītības procesā ir arī resursu nodrošinājums – nereti izglītības iestādes saskaras ar finansiālām grūtībām iegādāties un uzturēt mācību procesa nodrošināšanai nepieciešamās IKT, kā arī nodrošināt papildu tehnisko atbalstu mācību procesa norisei. Savukārt nacionālā un reģionālā līmenī risināmi jautājumi, kas saistīti ar digitālo mācību materiālu trūkumu un nepilnīgu normatīvo ietvaru (piemēram, attiecībā uz digitālo mācību materiālu autorību) (EC, 2015a; EC, 2015b; VARAM, 2013; VARAM, 2020b).

Igaunijas iedzīvotāji jau vairāk nekā 15 gadus veido informācijas sabiedrību, kas, pārvarot privātajam un publiskajam sektoram izvirzītos izaicinājumus, ir spējusi pielāgoties straujai tehnoloģiju attīstībai. Tas lielā mērā bijis iespējams, pateicoties visā izglītības procesā integrētu digitālo un tehnoloģiju prasmju apguvei. Tādējādi Igaunija ierindojas starp ES valstīm ar augstāko digitālo prasmju līmeni sabiedrībā. Iespējams, ka Igaunijā plaši izplatītā mūžizglītība un labākas pieaugušo digitālās prasmes sekmē to, ka Igaunijā vidējo vecumu pārsniegušu vīriešu nodarbinātība nav tik liela problēma kā Latvijā un Lietuvā (sk. 1.1. nodaļu).

Avoti: *Kask, 2019; Krasnopjorovs, 2019; Laurinson and Rillo, 2017*



Lai sekmīgi attīstītu jaunas prasmes, pieaugušajiem nepieciešama motivācija, kā arī spēja apgūt zināšanas un prasmes pašvadītas mācīšanās ceļā. Pasīva iesaiste mācību procesā nespēj sniegt vēlamu prasmju attīstības rezultātu. Savukārt lai attīstītu digitālās un tehnoloģiju prasmes, liela nozīme ir arī izglītojamo attieksmei pret digitālajām tehnoloģijām kopumā. Šo attieksmi veido:

- trauksme, bailes, pretestība vai piesardzība pret tehnoloģiju izmantošanu;
- pārlicība par savām spējām izmantot digitālās tehnoloģijas;
- patika izmantot digitālās tehnoloģijas;
- digitālo tehnoloģiju izmantošanas lietderība personīgajā dzīvē.

Pieaugušo izglītojamo paradumi, tehniskās grūtības izmantot IKT, kā arī attieksme pret IKT šajā izglītojamo grupā atšķiras, salīdzinot ar vidusskolēniem un jaunāka gadagājuma augstākās izglītības iestādēs studējošajiem. Tas nozīmē, ka digitālo un tehnoloģiju prasmju attīstības aktivitātes ir jāpielāgo attiecīgās auditorijas specifikai, uztveres īpatnībām un spējām. **Lai gan vairums pieaugušo izglītojamo spēj rīkoties ar daudzveidīgām digitālajām tehnoloģijām, tomēr grūtības var sagādāt digitālo rīku izmantošana tieši mācību vajadzībām.** Tā kā digitālās un tehnoloģiju prasmes būtu iekļaujamas visā pieaugušo izglītības piedāvājumā, tas nozīmē nepieciešamību mācību procesa sākumā sniegt detalizētu informāciju un nodrošināt pamatjēdzienu un pamatprasmju apguvi. Turklāt tehnoloģiju apguve nav intuitīva, tādēļ mācību procesā pietiekami daudz laika būtu jāatvēl treniņam un šo tehnoloģiju lietošanas prasmju izkopšanai. Tomēr **jēgpilna un mācību vajadzībām atbilstoša IKT izmantošana var uzlabot pieaugušo motivāciju un iesaisti mācību procesā, tādējādi uzlabojot arī mācību rezultātus.** Digitālos rīkus un mācību pieejas var piemērot katra izglītojamā vajadzībām, sniedzot izglītojamajam kontroli pār savu mācīšanās pieredzi, aizraujot un palielinot mācību efektivitāti. Tajā pašā laikā mācību procesā jāuzsver kritiskās domāšanas nozīme, jāsniedz vadlīnijas par plaģiātsma nepieļaušanu un tiešsaistes identitātes veidošanu, jāveicina IKT izmantošana personīgās produktivitātes un efektivitātes veicināšanai, kā arī jānodrošina prasmju izkopšana autentisku reālās dzīves problēmu kontekstā. No tehnoloģiju piedāvātajām iespējām pieaugušo izglītības procesā īpaši svarīgi ir iekļaut rīkus, kas mācību procesā veicina sadarbību un pieredzes apmaiņu starp auditorijas dalībniekiem ([EC, 2015a](#); [EC, 2015b](#); [Jimoyannis and Gravani, 2010](#); [Jimoyannis and Gravani, 2011](#); [Martinez-Alcala, et al., 2018](#); [Mirke un Cakula, 2019](#); [National Research Council, 2012](#); [Roche, 2016](#); [Stenger, 2018](#); [Vanslambrouck, et al., 2019a](#); [VARAM, 2020b](#)).



Lai pasniedzēji spētu veicināt izglītojamo digitālo un tehnoloģiju prasmju attīstību, papildus pedagoģiskajiem pamatprincipiem pieaugušo izglītībā ([sk. 2.4. nodaļu](#)) tiem jāievēro arī nosacījumi un metodiskie ieteikumi, kas attiecināmi tieši uz IKT izmantošanu mācību procesā. **Pasniedzēju sniegums lielā mērā ietekmē apmācāmo digitālo prasmju attīstību.** Būtiskākie pedagoģiskie faktori, kas rada šķēršļus pieaugušo digitālo prasmju attīstībā, ir nepietiekamas pasniedzēju zināšanas un prasmju trūkums darbā ar pieaugušo auditoriju, vāja sadarbība ar citiem pasniedzējiem, nepietiekamas prasmes izstrādāt starpdisciplināras mācību pieejas, nespēja atbalstīt digitālajās tehnoloģijās balstītas mācību aktivitātes, kā arī nepietiekamas digitālās caurviju prasmes. **Tādēļ ir svarīgi attīstīt visos izglītības līmeņos strādājošo pasniedzēju digitālās un tehnoloģiju prasmes, kā arī pedagoģiskās iemaņas darbam tehnoloģiski piesātinātā mācību vidē.** Veidojot mācību programmas pedagogiem, ir jāņem vērā arī pedagogu kopienā pastāvošās digitālās plaisas, kas var izpausties kā digitālo un tehnoloģiju prasmju atšķirības starp dažāda dzimuma un vecuma pedagogiem, starp privātās un valsts izglītības iestādēs vai arī starp lielās pilsētās un laukos nodarbinātiem pedagogiem. Ārvalstīs veiktu pētījumu ietvaros konstatēts, ka valsts izglītības iestādēs strādājošo pasniedzēju digitālās un tehnoloģiju prasmes kopumā ir zemākas ([Intervija, R. Strazdiņš, G. Ozols, L. Strazdina, 26.01.2021.](#); [Jimoyannis and Gravani, 2010](#); [Mirke un Cakula, 2019](#); [Portillo, et al., 2020](#)).

Izmantošanai mācību procesā pieejami daudzveidīgi digitālie rīki, tostarp vebināri, virtuālās klases, tērzēšanas rīki, emuāri, spēles, simulācijas, videoklipi, sociālie tīkli, papildinātā realitāte, kā arī atvērte izglītības resursi, piemēram, MOOC, atvērtās bibliotēkas un repozitoriji. Pasniedzējiem ir jāspēj orientēties šo tehnoloģisko risinājumu daudzveidībā, izvēlēties un mācību procesā pielietot auditorijas mācību vajadzībām atbilstošāko risinājumu, vienlaikus nepārsātinot mācību procesu un ļaujot apmācāmajiem gūt zināšanas un pieredzi arī socializējoties. Tādēļ **pieaugušo izglītības īstenotājiem ir jānodrošina pieaugušo pasniedzējiem sistemātiska un nepārtraukta apmācība par inovatīvu mācību risinājumu izstrādi un izmantošanu, tajā pašā laikā nodrošinot IKT integrācijai mācību procesā nepieciešamo infrastruktūru.** Lai nodrošinātu atbalstu pasniedzējiem darbā ar IKT, var izmantot arī vairākus brīvpieejas atbalsta resursus. Piemēram,

Itālijas, Polijas, Rumānijas, Spānijas un Turcijas sadarbības projekta *Strategies to Digitalise Adult Education* vietnē apkopota informācija par labo praksi izglītības digitalizācijas kontekstā. Arī EPAL platformā izveidota atsevišķa atbalsta grupa pasniedzējiem, kuri strādā ar pieaugušajiem digitālās pratības veicināšanas jomā. IKT izmantošanu mācību procesā ietekmē arī pasniedzēju attieksme pret tehnoloģijām un to lomu pedagoģijā. Pat tehnoloģiski labi aprīkotā mācību vidē pret IKT negatīvi noskaņots pasniedzējs šīs tehnoloģijas mācību procesā neizmantos, **tādēļ būtiski ir veicināt arī pasniedzēju motivāciju izmantot jau pašlaik mācību procesam pieejamos IKT risinājumus** (EC, 2015a; EC, 2015b; EC, 2021; Intervija, R. Strazdiņš, G. Ozols, L. Strazdina, 26.01.2021.; Jimoyannis and Gravani, 2010; Manco-Chavez, et al., 2020).

Eiropas ietvarstruktūra pedagoģu digitālajai kompetencei (angļu val. – *European Framework for the Digital Competence of Educators*) aptver visu pasniedzēju digitālās kompetences – no pirmsskolas līdz augstākajai un pieaugušo izglītībai, kā arī speciālajai un neformālajai izglītībai. Šīs ietvarstruktūras mērķis ir detalizēti aprakstīt veidus, kā digitālās tehnoloģijas var tikt izmantotas izglītības attīstības un inovāciju veicināšanai. Pasniedzējiem būtiskās 22 digitālās kompetences tiek strukturētas sešās pielietojuma grupās:

1	Kompetences darbā ar digitālajām tehnoloģijām, lai iespējami efektīvi īstenotu profesionālo saskarsmi ar kolēģiem, apmācāmajiem un citām iesaistītajām pusēm, veicinātu personīgo profesionālo attīstību vai vairotu organizācijas kopējo labumu	Pasniedzēja profesionālās kompetences
2	Kompetences, kas nepieciešamas efektīvai un atbildīgai digitālo mācību materiālu izmantošanai, veidošanai un izplatīšanai	
3	Prasmes izmantot digitālās tehnoloģijas mācību procesā	Pasniedzēja pedagoģiskās kompetences
4	Vērtēšanas procesā izmantojamo digitālo stratēģiju pielietošana	
5	Spēja izmantot digitālo tehnoloģiju potenciālu uz apmācāmo orientētā mācību vidē	
6	Pedagoģiskās kompetences, kas nepieciešamas apmācāmo digitālo kompetenču attīstīšanai	Apmācāmā kompetences

Avoti: Portillo, et al., 2020; Redecker, 2017



Līdz šim mācību procesā izmantotas auditorijas, kas aprīkotas ar visiem izglītojamiem vienādu tehnoloģisko nodrošinājumu. Šāda pieeja samazina nepieciešamību pēc papildu tehniskā atbalsta, kā arī padziļinātas pasniedzēju digitālo un tehnoloģiju prasmju pilnveides. Tomēr tehnoloģiskie risinājumi, kas pieejami tikai uz vietas izglītības iestādē, mūsdienās vairs nav pievilcīgi – pieaugušie vēlas gūtās iemaņas un prasmes ienest arī savā ikdienas un darba vidē, izmantojot savus ikdienā pieejamos IKT resursus. Līdz ar to **aizvien vairāk pieaug viedtālrunu, planšētdatoru un citu mobilo ierīču izmantošana izglītības procesā**. Turklāt ieguvumi no šo ierīču lietošanas sniedzas ārpus organizētā mācību procesa, jo dažādas mācību lietotnes un resursi atbalsta un veicina arī pieaugušo ikdienējo mācīšanos. Izglītības aktivitātēs var tikt ieviesta “izmanto pats savu ierīci” (angļu val. – *bring your own device*) pieeja, taču tā var radīt vairākus ierobežojumus, piemēram, **izglītojamiem auditorijā, strādājot katram ar savu ierīci, nepieciešams plašāks tehniskais atbalsts, kā arī pasniedzēju IKT prasmju līmenim jābūt tādām, lai spētu vadīt mācību procesu ar daudzveidīgu tehnoloģisko risinājumu iesaisti**. Turklāt jāņem vērā tas, ka atšķirīgām ierīcēm var būt dažādi drošības iestatījumi, kā arī savietojamība ar mācību procesā izmantotajiem digitālajiem rīkiem un materiāliem, un jārēķinās ar iespēju, ka kāds no mācību dalībniekiem nevarēs ierasties ar savu ierīci vai arī nespēs nodrošināt tās bezierobežojumu piekļuvi internetam (EC, 2015a; EC, 2015b).



Latvijā virzība uz digitālo un tehnoloģiju prasmju integrāciju visā pieaugušo izglītības procesā iezīmējas līdz ar IZM projektu “Nacionālie koordinatori Eiropas programmas īstenošanai pieaugušo izglītībā”. Tā ietvaros izstrādātas modulāras mūžizglītības kompetenču, tostarp digitālās pratības, apguves programmas.

Izglītības attīstības pamatnostādnes 2021.–2027. gadam plānota turpmāka pieaugušo digitālo un tehnoloģiju prasmju stiprināšana. Šobrīd sabiedrības digitālo un tehnoloģiju prasmju attīstību kavē nepietiekamā digitālo mācību līdzekļu pieejamība, tādēļ digitālo pamatprasmju apgūšanai nepieciešams veidot mūsdienīgu un interaktīvu mācību procesu un saturu, tostarp veicinot tiešsaistes mācību kursu pieejamību un brīvpieejas digitālā satura un mācību materiālu izveidi valsts valodā. Līdz ar to **plānota izglītības piedāvājuma digitālās dimensijas stiprināšana**, palielinot e-mācību piedāvājumu pieaugušo izglītībā un veicinot globālā tiešsaistes mācību piedāvājuma pieejamību. Tomēr, lai veicinātu plašāku IKT izmantošanu mācību procesā, jānodrošina arī atbilstoša infrastruktūra un atbalsts, tādēļ šajā plānošanas periodā **paredzēts nodrošināt pedagogiem kvalitatīvas un regulāras profesionālās pilnveides iespējas, metodisko un konsultatīvo atbalstu**, tostarp veicinot pedagogu digitālo, sociāli emocionālās mācīšanās un caurviju prasmju attīstību. **Atbilstoši gaidāmajai digitalizācijai izglītības sistēmā paredzēti arī ieguldījumi, lai nodrošinātu IT/IKT un mācību videi pielāgotus digitālos risinājumus visos izglītības līmeņos.** Turklāt šajā periodā plānots izstrādāt jaunu pieeju un metodoloģiju, lai sekmētu resursu koplietošanu, tehnoloģiju un digitālo risinājumu aktīvu izmantošanu un integrāciju mācību procesā ([EC, 2015b](#); [Ilvesa, 2020a](#); [IZM, 2018](#); [IZM, 2020a](#); [VARAM, 2020b](#)).

3.3. Augstāka līmeņa digitālo un tehnoloģiju prasmju veicināšana ar mērķētām pieaugušo izglītības programmām un uzņēmumu digitālo transformāciju

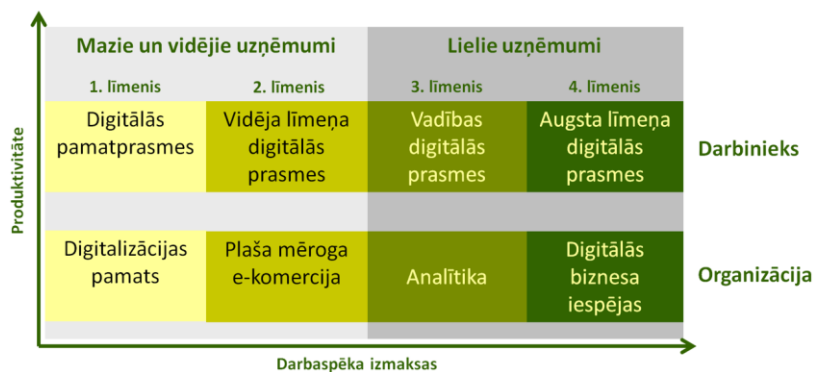
Digitālo tehnoloģiju ienākšana un nostiprināšanās darba vidē rada aizvien lielāku pieprasījumu pēc darbiniekiem ar augsta līmeņa prasmēm un kvalifikāciju, tajā pašā laikā ievērojami mainot arī veicamo darbu specifiku. Digitālās un tehnoloģiju prasmes attīstīt augstākā līmenī palīdz dalība atbilstošās izglītības programmās, kas pieejamas dažādos izglītības līmeņos gan formālajā, gan neformālajā izglītībā, un arī darba vides digitalizācija. **Politikas iniciatīvas augstāka līmeņa prasmju pieprasījuma stimulēšanai var samazināt pārkvalificēšanās nepieciešamību, vienlaikus sekmējot augstāku produktivitāti, izaugsmi, labāku darba kvalitāti un labklājību.** Jau 2013. gadā, izstrādājot Informācijas sabiedrības attīstības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam, IKT izglītības un e-prasmju attīstības kontekstā identificēta nepieciešamība izstrādāt modulāras, dažādām iedzīvotāju grupām pielāgotas IKT izglītības programmas pieaugušajiem, kā arī izglītēt uzņēmumus par IKT izmantošanas iespējām uzņēmuma darbības pilnveidošanā. Šie aspekti saglabā aktualitāti arī nākamajā plānošanas periodā. Savukārt pēc *OECD* ekspertu ieskats, viena no iespējām mazināt prasmju neatbilstību darba tirgū Latvijā, ir stiprināt augstākās izglītības piedāvājuma atbilstību darba tirgus prasībām. Lai gan Latvijā prioritāro prasmju attīstīšanas nolūkā augstākajā izglītībā jau ieviesti motivējoši finansēšanas mehānismi (piemēram, *STEM* studiju programmu atbalsts), ir jāuzlabo izglītības iestāžu sadarbība ar darba devējiem, jāpaplašina darba vidē balstītas izglītības iespējas, kā arī jāpopularizē karjeras konsultāciju nozīme ([Hoqarth, 2019](#); [OECD, 2017b](#); [OECD, 2019b](#); [OECD, 2021b](#); [VARAM, 2013](#)).

Pēc VARAM digitālās jomas lietpratēju ieskats, ir svarīgi pārskatīt augstākās izglītības iestāžu piedāvāto IKT/IT izglītības programmu saturu. Lai veicinātu šīs jomas izglītības piedāvājuma atbilstību šābrīža un nākotnes darba tirgus pieprasījumam un nodrošinātu nozares lielāku pievienoto vērtību valsts ekonomikā, **ir svarīgi izglītības programmās integrēt tādas zināšanas, prasmes un kompetences, kas sekmē augstas pievienotās vērtības IKT/IT produktu attīstību.**

Avots: Intervija, R. Strazdiņš, G. Ozols, L. Strazdiņa, 26.01.2021.

Līdz šim Latvijā īstenotas vairākas iniciatīvas pieaugušo digitālo un tehnoloģiju prasmju attīstīšanai, tostarp iedzīvotāji aktīvi izmantojuši iespējas piedalīties VIAA atbalstītajās pieaugušo izglītības programmās, mācībās pēc darba devēja pieprasījuma SAM 1.2.2.1. un 1.2.2.3. projektu ietvaros u. c. iniciatīvās. Arī NVA organizētajās bezdarbnieku apmācībās liela interese bijusi par izglītības programmām datorprasmju attīstības jomā ([sk. 1.3. nodaļu](#)). Lietpratēji kā veiksmīgas vērtē arī atsevišķas mērķētas iniciatīvas, piemēram, pedagogu digitālās pratības paaugstināšanas programmas. **Tomēr līdzšinējās iniciatīvas nav bijušas pietiekamas, lai apmierinātu aizvien augošo darba tirgus pieprasījumu pēc augstāka līmeņa digitālajām un tehnoloģiju prasmēm, tādēļ ar digitālo un tehnoloģiju prasmju attīstību saistītu izglītības programmu īpatsvars pieaugušo izglītības piedāvājumā būtu jāpalielina.** 2019. gadā gandrīz puse Latvijas uzņēmumu (48 %) ir saskārušies ar grūtībām atrast atbilstošus darbiniekus IKT/IT speciālistu vakancēm. Lai gan aizvien augošais tehnoloģiju piesātinājums uzņēmumiem rada nepieciešamību veikt digitalizāciju un attīstīt tehnoloģijas, tikai 24 % uzņēmumu IKT funkciju nodrošināšanai izmanto pašu cilvēkresursus – 84 % uzņēmumu IKT funkciju nodrošināšanai izmanto IKT ārpalpojumu. Viens no šāda sadalījuma iemesliem ir IKT jomas speciālistu trūkums darba tirgū, kas saglabājas augsts arī pie augoša augstākās izglītības iestāžu absolventu skaita IKT jomā. Līdz ar to ir nepieciešams vēl vairāk veicināt digitālo un tehnoloģiju prasmju attīstību un izglītību IKT un *STEM* jomās, īpaši atbalstot pieaugušo iespējas piedalīties formālās izglītības programmās un pārkvalificēties. **Pieaugušo pārkvalifikācijas atbalsta mehānismos būtiski iekļaut arī kvalitatīvas karjeras konsultācijas, kurās pieaugušie tiek informēti par karjeras izaugsmes iespējām, kā arī iedrošināti attīstīt karjeru IKT/IT jomā.** Apzinoties nepietiekamo IT speciālistu piedāvājumu Latvijas darba tirgū, iedzīvotāju digitālo un tehnoloģiju prasmju attīstīšanā iesaistījušies arī vadošie nozares uzņēmumi – piemēram, *Accenture* jau vairāk nekā 10 gadus organizē mācības speciālistu sagatavošanai darbam IT nozarē ([Braun, et al., 2020](#); [CSP, 2020c](#); [CSP, 2020d](#); [Intervija, B. Baškere, J. Muhina, A. Volkonska, 23.11.2020.](#); [Intervija, R. Strazdiņš, G. Ozols, L. Strazdiņa, 26.01.2021.](#); [IZM, 2020a](#); [Kraatz, 2020](#); [Lukša, 2020](#); [OECD, 2017b](#)).

Lai veicinātu darba tirgū vajadzīgo prasmju attīstību, aizvien lielāka nozīme ir prasmju attīstības ekosistēmai jeb ciešai sadarbībai starp izglītības sniedzējiem, zinātnieku kopienu un uzņēmējiem. Veidojot izglītības piedāvājumu, ir svarīgi rast vienotu redzējumu, lai izvairītos no kļūdām un papildu izmaksām, kas saistītas ar darbinieku pārkvalificēšanos tādos gadījumos, kad prasmes nav atbilstošas. Turklāt būtiski ir attīstīt jau šobrīd strādājošo darbinieku potenciālu, veicinot prasmju attīstību. Līdz ar to vajadzībai pēc nepārtrauktas prasmju pilnveides jābūt ietvertai gan institucionāli dažādos politikas pārvaldības aspektos, gan arī intelektuāli – tai jābūt iekļautai sabiedrības un darba devēju domāšanā. **Lai pieaugušo vecumā attīstītu digitālās un tehnoloģiju prasmes, nepieciešama spēcīga iekšējā motivācija un intensīva IKT izmantošana gan mācību vidē, gan ārpus tās ikdienā un darbā. Tādēļ darbinieku digitālo un tehnoloģiju prasmju veicināšanai vienlīdz svarīga ir arī darba vides un procesu digitalizācija organizācijās.** Tomēr Latvijas uzņēmumi joprojām ir kūtri savā ikdienā ieviest IKT un spert soli digitālās transformācijas virzienā – tie ļoti atpaliek digitālo tehnoloģiju jomā, jo tiem trūkst digitālo prasmju un transformācijai nepieciešamo zināšanu, iemaņu un atbilstošu rīku. Latvijā ir ļoti liels mazo komersantu īpatsvars, kuriem jebkādas izmaiņas – tostarp digitalizācija, darbinieku prasmju attīstīšana, jaunas tehnoloģijas – var radīt dīkstāvi un ar to saistītus zaudējumus. Tādēļ, pēc lietpratēju ieskata, **būtu jāapsver mentoru piesaiste komersantu vajadzību un iespēju izvērtēšanai, pielāgošanai un atbalsta sniegšanai digitalizācijas jomā** ([Bālina, 2021](#); [Braun, et al., 2020](#); [EM, 2021](#); [Intervija, B. Baškere, J. Muhina, A. Volkonska, 23.11.2020.](#); [Intervija, E. Ozoliņš-Ozols, U. Rogule-Lazdiņa, 15.01.2021.](#); [Jimoyannis and Gravani, 2011](#); [Kask, 2019](#); [SIA "Lursoft IT", 2020](#); [OECD, 2021b](#)).



38. attēls. EM pieeja Atveseļošanas un noturības mehānisma ietvaros īstenojamai digitālās transformācijas reformai.

Balstīts uz: [Intervija, E. Ozoliņš-Ozols, U. Rogule-Lazdina, 15.01.2021.](#)

Pandēmija ir radījusi nozīmīgu pavērsienu, kas daudzus uzņēmumus piespieda nekavējoties sākt digitālo risinājumu ieviešanu un apjaust sekmīgai organizācijas digitalizācijai vajadzīgās kompetences. Lai novērstu pandēmijas radīto kaitējumu ekonomikai un sabiedrībai, veicinātu Eiropas atgūšanos, kā arī aizsargātu un radītu darbavietas, EK 2020. gada 28. maijā ierosināja ieviest vērienīgu Eiropas atveseļošanas plānu 2021.–2027. gadam. Tā ietvaros būtiska daļa Eiropas atveseļošanas finansējuma tiks novirzīta jaunai EK centralizēti pārvaldītai budžeta programmai – Atveseļošanas un noturības mehānismam (angļu val. *RRF – Recovery and Resilience Facility*). Latvijā Atveseļošanas un noturības mehānisms (turpmāk arī – ANM) paredz sešas darbības jomas – klimata pārmaiņas un ilgtspēja, ekonomikas transformācija un produktivitātes reforma, veselība, nevienlīdzības mazināšana, likuma vara un digitālā transformācija. Par ANM digitālās transformācijas jomas aktivitāšu īstenošanu Latvijā atbildīga ir EM, kas par galveno prioritāti aktivitāšu īstenošanas periodā izvirzījusi uzņēmumu digitalizāciju. Lai veicinātu Latvijas ekonomikas digitālo transformāciju arī pēc pandēmijas apstākļos, ir būtiski turpināt padziļināt izpratni par komersantu digitalizācijas nozīmību, kā arī paplašināt atbalsta pieejamību uzņēmējiem gan nacionālā, gan reģionālā līmenī. **EM piedāvā ANM ietvaros īstenot digitālās transformācijas reformu**, kas balstīta pieejā diferencēt uzņēmumu digitalizācijai aktuālās digitālās prasmes pēc to līmeņa un funkcijas organizācijā (38. attēls). Reforma paredz laikposmā no 2021. gada līdz 2027. gadam īstenot atbalstu organizācijām, gan palielinot līdzšinējā atbalsta modeļa veikspēju caur darba devēju asociāciju nodrošinātām apmācībām, gan arī veicot ieguldījumus infrastruktūras attīstībā. Nolūkā stiprināt reģionālo uzņēmējdarbības centru un uzņēmēju digitālo atbalsta aģentu tīkla darbību, plānota divu digitālo inovāciju centru izveide. Savukārt darbinieku prasmju attīstības nolūkā plānots izstrādāt mehānismu digitālo prasmju novērtēšanai, pārkvalifikācijai un monitoringam ([EK, 2020](#); [FM, 2020a](#); [FM, 2020b](#); [Intervija, E. Ozoliņš-Ozols, U. Rogule-Lazdina, 15.01.2021.](#)).

Pēc Latvijas Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju asociācijas un sadarbības partneru iniciatīvas 2019. gadā ir tapis brīvpieejas **uzņēmumu digitālā brieduma tests** vietnē [gudralatvija.lv](#). Ar šā rīka palīdzību uzņēmumi, atbildot uz jautājumiem par uzņēmuma iekšējiem un ārējiem procesiem, var iegūt vērtējumu par konkrētā uzņēmuma un tā reģionālo konkurentu, kā arī visas nozares kopējo stāvokli digitālās transformācijas ietvaros. Pēc testa izpildes uzņēmumiem tiek sniegti ieteikumi par tādu IT risinājumu ieviešanu, kas potenciāli spētu palīdzēt uzņēmumam strādāt efektīvāk. Laika periodā no 2019. gada oktobra līdz 2020. gada martam testu bija veikuši kopumā 1000 uzņēmēju. ANM īstenošanas ietvaros nākamajā plānošanas periodā iecerēta šā digitālā brieduma testa pilnveide, šim nolūkam paredzot arī valsts atbalstu. Turpmāk rīkā plānots integrēt informatīvu sadaļu par iespējām piesaistīt valsts atbalstu konkrētu identificēto problēmu risināšanai. **ANM īstenošanas gaitā paredzēts izveidot līdzvērtīgu rīku arī indivīdu – darbinieku – digitālo prasmju novērtēšanai.**

Avoti: [Intervija, E. Ozoliņš-Ozols, U. Rogule-Lazdina, 15.01.2021.](#); LIKTA, 2021

Lai veicinātu digitālo transformāciju, tikpat svarīga ir uzņēmēju izpratne par digitālā laikmeta radītajiem izaicinājumiem un iespējām, kā arī spēja vadīt organizāciju straužas tehnoloģiju attīstības apstākļos, tādēļ **līdztekus digitālajai un tehnoloģiju pratībai būtiskas ir arī mūsdienu uzņēmējdarbības prasmes**. Tas nozīmē, ka jāattīsta tādas zināšanas, prasmes un spējas, kas nepieciešamas uzņēmuma izveidei, attīstībai un vadīšanai mūsdienu uzņēmējdarbības vidē. Digitalizācija nav vienīgais izaicinājums, ar kuru sastopas uzņēmēji, – aizvien lielāka nozīme uzņēmējdarbības vidē ir arī globalizācijas, zaļās ekonomikas un demogrāfisko izmaiņu ietekmei ([Braun, et al., 2020](#); [Hogarth, 2019](#)).

3.4. Pieaugušo svešvalodu prasmju veicināšana

Lai sekmīgi iekļautos darba tirgū, nozīmīgas ir arī valodu prasmes. Globalizācija ir būtiski palielinājusi valodu prasmju nozīmi mūsdienu uzņēmējdarbības vidē, līdz ar to arī valstu valdības šo prasmju attīstību uzsver kā vienu no priekšnoteikumiem personas darba iespēju uzlabošanai. EK pārstāv nostāju, ka ikvienam ES iedzīvotājam ir tiesības apgūt vismaz divas svešvalodas, tādēļ līdz ar ES starpvalstu sadarbības paplašināšanos un integrācijas attīstību gados jaunu Eiropas pilsoņu iespējas lietot svešvalodas aizvien paplašinās. Tomēr šādos pārmaiņu apstākļos ir nepieciešams nodrošināt atbalstu arī tiem iedzīvotājiem, kuri izglītību ir ieguvuši vēl pirms attiecīgās valsts iestāšanās ES un kuri nereti nepārvalda svešvalodas tādā līmenī, kāds nepieciešams mūsdienu apstākļos. Lai mazinātu pieaugušo sabiedrības locekļu svešvalodu prasmju nepilnības, daudzvalodu prasmes kā viena no kompetencēm ietvertas [EK 2018. gada 22. maija Rekomendācijā par galvenajām kompetencēm mūžizglītībā](#) ([Hogarth, 2019](#); [Reverdito and St. John, 2019](#); [Smith and Strong, 2009](#)).

Trešdaļa Latvijas nodarbināto ar zemu kvalifikāciju uzskata, ka tiem būtu nepieciešama gan datorprasmju, gan svešvalodu apguve. Turklāt Latvijā līdztekus svešvalodu apguvei nozīmīga ir arī latviešu valodas prasmju pilnveide. Valsts valodas apguves iespējas aizvien ir aktuālas NVA organizēto bezdarbnieku apmācību ietvaros ([sk. 1.4. nodaļu](#)), un iedzīvotāji valsts valodas prasmju trūkumu nereti min arī kā šķērslī dalībai izglītības aktivitātēs ([sk. 2.2. nodaļu](#)). Augstākā līmeņa valsts attīstības plānošanas dokumentos īpaši uzsvērta valsts valodas prasmju veicināšana, un arī svešvalodu prasmju apguve tiek izvirzīta kā viens no rīcības virzieniem ceļā uz attīstītu valsti. Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijā līdz 2030. gadam noteikts, ka līdz 2020. gadam cilvēkiem ar vidējo izglītību būtu jāprot divas svešvalodas. Šobrīd NVA īstenoto mācību programmu klāstā pieejamas bezdarbniekiem paredzētas svešvalodu apguves programmas, arī IZM projekta “Nacionālie koordinatori Eiropas programmas īstenošanai pieaugušo izglītībā” ietvaros izstrādātas modulāras mūžizglītības kompetenču, tostarp daudzvalodu kompetences, apguves programmas, tomēr mūžizglītības kompetenču izglītības programmu klāstā galvenokārt pieejamas tikai angļu valodas apguves programmas specializētās nozarēs (elektroenerģētika, tūrisms un ēdināšanas pakalpojumi) strādājošajiem. Izglītības attīstības pamatnostādņu 2021.–2027. gadam projektā pieaugušo izglītības piedāvājuma attīstīšanas kontekstā par prioritāru izvirzīta digitālo un tehnoloģiju prasmju veicināšana, bet daudzvalodu kompetenču attīstīšana iekļauta tikai pastarpināti. **Tomēr svešvalodu – galvenokārt angļu valodas – zināšanu trūkums ir saistīts ar problēmām attīstīt citas darba tirgū aktuālas prasmes, tostarp digitālās prasmes. Turklāt angļu valodas neprasmie ievērojami sašaurina iespējas izmantot plaši pieejamos mācību materiālus tiešsaistē un tādējādi attīstīt zināšanas un prasmes pašvadītas mācīšanās ceļā.** Tādējādi var apgalvot, ka angļu valodas zināšanu trūkums pastiprina digitālās plaisas veidošanos sabiedrībā, un tādēļ līdztekus pieaugušo digitālo un tehnoloģiju prasmju attīstībai būtu nepieciešams paplašināt arī svešvalodu apguves piedāvājumu un iespējas visai pieaugušo auditorijai ([BISS, 2020](#); [Intervija, R. Strazdiņš, G. Ozols, L. Strazdiņa, 26.01.2021.](#); [IZM, 2018](#); [IZM, 2020a](#); [PKC, 2020](#); [Saeima, 2010](#)).

Pieaugušo spējas apgūt svešvalodas

Sabiedrībā plaši iesakņojies uzskats, ka cilvēkam, kļūstot vecākam, apgūt valodas kļūst aizvien grūtāk. Tomēr pētnieku vidū šajā jautājumā pastāv dažādi viedokļi, tostarp tiek uzskatīts, ka piemērotā mācību vidē, saņemot nepieciešamo atbalstu, pieaugušie spēj iemācīties brīvi sazināties svešvalodā.

Pieaugušajiem grūtības sagādā tradicionālā pedagoģiskā pieeja svešvalodu apguvē, kuras ietvaros lasīšana, runāšana, klausīšanās un gramatika tiek mācītas kā atsevišķi nodalītas valodas kompetences. Šāda pasīva mācīšanās pieeja ir balstīta apzinātā informācijas iegaumēšanā un neveicina izpratni par valodu kopumā, tādējādi apgrūtinot pieaugušo spējas uztvert likumsakarības un attīstīt attiecīgās valodas pratību. Tā, piemēram, miljoniem angļu valodas apguvēju nevainojami pārzina gramatiku, spēj lasīt un rakstīt angļu valodā, tomēr nereti nespēj tajā brīvi sarunāties. Tādēļ, lai svešvalodu mācīšanos pārvērstu aktīvā mācīšanās pieredzē, pieaugušajiem nepieciešams visas valodas prasmes attīstīt līdztekus, nodrošināt regulāru vingrināšanos, lai sekmētu šo prasmju lietošanu, tostarp izmantot auditorijai pazīstamus piemērus un situācijas.

Līdz ar to, strādājot ar pieaugušajiem, svešvalodu pasniedzējiem ne tikai jāapzinās auditorijas specifika un kognitīvie faktori, kas ietekmē spējas apgūt svešvalodu (piemēram, dzimtās valodas prasmju līmenis un motivācija apgūt svešvalodu), bet arī jānodrošina visu svešvalodas kompetenču apguve. Svešvalodas kompetences ietver lingvistisko (tostarp leksisko un gramatisko), starppersonu, stratēģisko (stratēģiju un zināšanu kopums, ko lieto komunikatīvo mērķu sasniegšanai) un pragmatisko (spēja pareizi lietot valodu atbilstoši situācijai) kompetenci. Tādējādi svešvalodas kompetenču attīstīšanai jāizmanto ar ikdienas dzīvi saistītu prasmju attīstību veicinoši uzdevumi, piemēram, mutvārdu prezentācijas, lomu spēles un simulācijas, kā arī citas aktivitātes, kas sagatavo izglītojamo problēmu risināšanai reālajā dzīvē.

Lai attīstītu un nostiprinātu svešvalodu prasmes, ļoti nozīmīga ir iespēja tās lietot ikdienā. Mūsdienās pat tad, ja svešvalodas netiek aktīvi lietotas darbā vai ikdienā, ir iespējams svešvalodu prasmju līmeni uzturēt, izmantojot daudzveidīgus resursus tiešsaistē, piemēram, svešvalodās ieskaņotas filmas, mūziku, podkāstus, literatūru oriģinālvalodā, kā arī dažādas lietotnes valodu tandēmapmācībai.

Balstīts uz: *Chacon, 2018; Foppoli, 2020; Ostrowska, 2014; Pitchard Newcombe and Newcombe, 2001; Smith and Strong, 2009; Šinkus, 2019; Vinogradov, 2016; Zilberman, 2017*

Izmantotā literatūra un avoti

- Abdullah, M.M.B., Parasuraman, B., Muniapan, B., Koren, S., Jones, M., 2008.** Motivating Factors Associated with Adult Participation in Distance Learning Program. *International Education Studies*, 1(4), pp. 104–109.
- Adamson, J., 2020.** *Covid-19 presents an opportunity to address the digital skills gap*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://techmonitor.ai/boardroom/covid-19-opportunity-address-digital-skills-gap>> [Sk. internetā 2021. gada 13. janvārī].
- Akadēmiskās informācijas centrs (AIC), 2016.** *Terminoloģija. Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūras un Latvijas kvalifikāciju ietvarstruktūras kontekstā*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <http://www.nki-latvija.lv/content/files/Terminoloģijas_zinojums_2016_1.pdf> [Sk. internetā 2020. gada 8. septembrī].
- Andriotis, N., 2018.** *8 Ways to Motivate Adults to Learn*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.efrontlearning.com/blog/2018/09/tips-motivating-adults-to-learn.html>> [Sk. internetā 2020. gada 9. decembrī].
- Ayadin, M., 2021.** Does the digital divide matter? Factors and conditions that promote ICT literacy. *Telematics and Informatics*, 58:101536.
- Azubuikwe, O.B., Adegboye, O., Quadri, H., 2020.** Who gets to learn in a pandemic? Exploring the digital divide in remote learning during the COVID-19 pandemic in Nigeria. *International Journal of Education Research Open*, In Press. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2020.100022>> [Sk. internetā 2020. gada 14. decembrī].
- Baltic Institute of Social Sciences (BISS), 2020.** *Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju efektīvākas iesaistes mācībās izvērtējums*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/BISS_zinojums_pieauguso_izglitiba_2020.pdf> [Sk. internetā 2020. gada 6. novembrī].
- Bassot, E., 2020.** *Ten opportunities for Europe post-coronavirus. Exploring potential for progress in EU policy-making*. In-depth Analysis. European Parliamentary Research Service. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2020/652035/EPRS_IDA\(2020\)652035_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2020/652035/EPRS_IDA(2020)652035_EN.pdf)> [Sk. internetā 2020. gada 14. decembrī].
- Baškere, B., 2020.** *Pieaugušo izglītības attīstības potenciāls augstākās izglītības iestādēs*. Prezentācija Latvijas Pieaugušo izglītības attīstības forumā “Augstākās izglītības atvērtība pieaugušajiem” 2020. gada 20. novembrī. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.facebook.com/lzglitibas.ministrija/videos/180096433702496/>> [Sk. internetā 2020. gada 8. decembrī].
- Bāliņa, S., 2021.** Signe Bāliņa par uzņēmumu digitālo transformāciju. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://likta.lv/signe-balina-par-uznemumu-digitalo-transformaciju/>> [Sk. internetā 2021. gada 25. janvārī].
- Beunoyer, E., Dupere, S., Guittou, M.J., 2020.** COVID-19 and digital inequalities: Reciprocal impacts and mitigation strategies. *Computers in Human Behavior*, 111:106424.
- Bencsik, A., Horvath-Csikos, G., Juhász, T., 2016.** Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), pp. 90–106.
- Beņkovskis, K., Tkačevs, O., 2019.** *Novecošana nav izprieca: darbinieku vecuma un uzņēmuma produktivitātes saiknes īpatnības nozaru dalījumā. Diskusijas Materiāls*. Latvijas Banka. [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://datnes.latvijasbanka.lv/diskusijas-materiali/DM_3_2019_lv.pdf> [Sk. internetā 2020. gada 22. oktobrī].
- Bloom, D.A., Reid, J.R., Cassady, C.I., 2020.** Education in the time of COVID-19. *Pediatric Radiology*, 5, pp. 1055–1058.
- Boeren, E., Roumell, E.A., Roessger, K.M., 2020.** COVID-19 and the Future of Adult Education: An Editorial. *Adult Education Quarterly*, 70(30), pp. 201–204.

- Boucher, P., 2019.** *Technology and social polarisation*. Briefing. European Parliamentary Research Service. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/634412/EPRS_BRI\(2019\)634412_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/634412/EPRS_BRI(2019)634412_EN.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 11. janvārī].
- Bouton, K., 2018.** *Meet the Needs of the 21st Century Workplace and Workforce*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.thehrdirector.com/features/workforce/21st-century-workplace/>> [Sk. internetā 2020. gada 29. oktobrī].
- Braun, A., Marz, A., Mertens, F., Nisser, A., 2020.** *Rethinking education in the digital age*. Study. European Parliamentary Research Service. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/641528/EPRS_STU\(2020\)641528_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/641528/EPRS_STU(2020)641528_EN.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 25. janvārī].
- Breidaks, J., Caune, A., Gātere, D., Kundrāte, A., Lāce, I., Liberts, M., Ruperte, I., Vībane, K., Staks, A., Jurgelis, K., Grīnvalds, K., 2019.** *Darba tirgus apsteidzošo pārkārtojumu sistēmas izveides iespējas un vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognožu sasaiste ar rīcībpolitiku*. Pētījuma pasūtītājs – LR Ekonomikas ministrija. [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://www.em.gov.lv/sites/em/files/darbatirgus_gala20zinojums1_0.pdf> [Sk. internetā 2020. gada 25. novembrī].
- Broek, S., Buiskool, B.J., Hake, B., 2010.** *Impact of ongoing reforms in education and training on the adult learning sector (2nd phase)*. Final report. [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_9_politikalar/1_9_4_egitim_politikasi/adultreport_en.pdf> [Sk. internetā 2020. gada 2. decembrī].
- Byrne, T., O'Grady, M., Roche, E., 2016.** *Meeting the challenge: strategies for motivating learners in adult education in Ireland*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.nala.ie/wp-content/uploads/2019/08/Meeting-the-challenge-strategies-for-motivating-learners-in-adult-education-in-Ireland.pdf>> [Sk. internetā 2020. gada 2. decembrī].
- Cai, J., Kosaka, M., 2019.** Learner-engaged curriculum co-development in Older Adult Education: Lessons learned from the universities for older adults in China. *International Journal of Educational Research*, 98, pp. 36–47.
- CarnegieUK, 2016.** *Making Digital Real: Case Studies of How to Help the Final Fifth Get Online*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://d1ssu070pg2v9i.cloudfront.net/pex/carnegie_uk_trust/2016/02/pub1455011481.pdf> [Sk. internetā 2021. gada 20. janvārī].
- Carpentieri, J.D., 2014.** *Improving basic skills in adulthood: Participation and Motivation*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://ec.europa.eu/assets/eac/education/experts-groups/2014-2015/adult/adult-basic-skills_en.pdf> [Sk. internetā 2020. gada 3. decembrī].
- Carretero, S., Vuorikari, R., Punie, Y., 2017.** *DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/web-digcomp2.1pdf_\(online\).pdf](https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/web-digcomp2.1pdf_(online).pdf)> [Sk. internetā 2020. gada 1. decembrī].
- Centrālā statistikas pārvalde (CSP), 2016.** *ITMG171. E-prasmes (% no iedzīvotāju kopskaita attiecīgajā grupā)*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/zin/zin_05ikt_drosiba_iedz/ITMG171.px> [Sk. internetā 2020. gada 5. oktobrī].
- Centrālā statistikas pārvalde (CSP), 2018.** *Apsekojuma "Pieaugušo izglītība" rezultāti. 2018.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/izglitiba/meklet-tema/303-apsekojuma-pieauguso-izglitiba-rezultati-2018>> [Sk. internetā 2020. gada 8. septembrī].
- Centrālā statistikas pārvalde (CSP), 2019a.** *Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju lietošana mājaimniecībās 2019. gadā*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/zinatne-ikt/datori-internets/meklet-tema/389-informacijas-un-komunikacijas-tehnologiju>> [Sk. internetā 2020. gada 5. novembrī].

Centrālā statistikas pārvalde (CSP), 2019b. ITUG180. Uzņēmumi, kas nodrošināja mācības, lai pilnveidotu vai papildinātu personāla IKT/IT prasmes (% no uzņēmumu kopskaita attiecīgajā grupā). [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/zin/zin_05ikt_drosiba_uzn/ITUG180.px/> [Sk. internetā 2020. gada 5. oktobrī].

Centrālā statistikas pārvalde (CSP), 2019c. ITUG291. Uzņēmumi, kas iekļāva IKT drošības dokumentos minētos aspektus (% no uzņēmumu kopskaita attiecīgajā grupā). [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/zin/zin_05ikt_drosiba_uzn/ITUG291.px/> [Sk. internetā 2020. gada 5. oktobrī].

Centrālā statistikas pārvalde (CSP), 2019d. ITUG292. Uzņēmumi, kas nodrošina darbiniekus ar informāciju par IKT drošības prasībām (% no uzņēmumu kopskaita attiecīgajā grupā). [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/zin/zin_05ikt_drosiba_uzn/ITUG292.px/> [Sk. internetā 2020. gada 4. novembrī].

Centrālā statistikas pārvalde (CSP), 2020a. IRG120. Iedzīvotāju skaits pēc dzimuma, vecuma grupām un valstiskās piederības gada sākumā. [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/iedz/iedz_iedzrakst/IRG120.px/> [Sk. internetā 2020. gada 19. oktobrī].

Centrālā statistikas pārvalde (CSP), 2020b. ITMG010. Datoru / interneta pieejamība dažāda tipa mājāsaimniecībās gada sākumā (% no mājāsaimniecību kopskaita attiecīgajā grupā). [Tiešsaiste]. Pieejams: <http://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/zin/zin_01ikt_datori_MS/ITMG010.px/> [Sk. internetā 2020. gada 5. novembrī].

Centrālā statistikas pārvalde (CSP), 2020c. ITUG150. IKT/ IT speciālisti uzņēmumos. [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/zin/zin_05ikt_drosiba_uzn/ITUG150.px/> [Sk. internetā 2021. gada 25. janvārī].

Centrālā statistikas pārvalde (CSP), 2020d. ITUG151. IKT funkciju nodrošinājums uzņēmumos (% no uzņēmumu kopskaita attiecīgajā grupā). [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/zin/zin_05ikt_drosiba_uzn/ITUG151.px/> [Sk. internetā 2021. gada 25. janvārī].

Chacon, S., 2018. MIT Scientists prove adults learn language to fluency nearly as well as children. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://medium.com/@chacon/mit-scientists-prove-adults-learn-language-to-fluency-nearly-as-well-as-children-1de888d1d45f>> [Sk. internetā 2021. gada 27. janvārī].

Chircop, D., Claros, E., 2018. Non-formal learning: Access and validation. Briefing. European Parliamentary Research Service. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/630331/EPRS_BRI\(2018\)630331_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/630331/EPRS_BRI(2018)630331_EN.pdf)> [Sk. internetā 2020. gada 14. decembrī].

Chircop, D., Claros, E., 2019. Adult learners in a digital world. Briefing. European Parliamentary Research Service. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/640141/EPRS_BRI\(2019\)640141_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/640141/EPRS_BRI(2019)640141_EN.pdf)> [Sk. internetā 2020. gada 1. decembrī].

Chircop, D., 2020. Education in isolation in the pandemic, following the path of Isaac Newton. Briefing. European Parliamentary Research Service. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651940/EPRS_BRI\(2020\)651940_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651940/EPRS_BRI(2020)651940_EN.pdf)> [Sk. internetā 2020. gada 14. decembrī].

Chircop, D., Karakas, C., Kiss, M., Szczepanski, M., Schomaker, L., 2020. The future of tertiary education in Europe. In-depth Analysis. European Parliamentary Research Service. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2020/652095/EPRS_IDA\(2020\)652095_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2020/652095/EPRS_IDA(2020)652095_EN.pdf)> [Sk. internetā 2020. gada 3. decembrī].

Citskovskis, U., 2020. Rīgas Tehniskās universitātes Tālākizglītības nodaļas atvērtība pieaugušajiem. Prezentācija Latvijas Pieaugušo izglītības attīstības forumā "Augstākās izglītības atvērtība pieaugušajiem" 2020. gada 20. novembrī. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.facebook.com/lzglitibas.ministrija/videos/180096433702496/>> [Sk. internetā 2020. gada 8. decembrī].

Colardyn, D., Baltzer, K., 2008. *Teaching, Learning and Assessment for Adults: Improving Foundation Skills. Case Study: Denmark.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.oecd.org/denmark/40046645.pdf>> [Sk. internetā 2021. gada 21. janvārī].

Cox, E., 2006. An adult learning approach to coaching. In: D. Stober & A.M. Grant (eds.). *Evidence Based Coaching Handbook.* Hoboken, NJ: Wiley, pp. 193–217.

Dannefer, D., Feldman, K., 2017. Age Integration, Age Segregation, and Generation X. *Generations – Journal of the American Society of Aging*, 41(3), pp. 20–26.

De Greef, M., Segers, M., Nijhuis, J., Fond Lam, J., van Groenestijn, M., van Hoek, F., van Deursen, A.J.A.M., Bohnenn, E., Tubbing, M., 2015. The development and validation of testing materials for literacy, numeracy and digital skills in a Dutch context. *International Review of Education*, 61(5), pp. 655–671.

Delfi, 2020. *Latvijas pētnieki izzinājuši Covid-19 ietekmi uz gados vecākiem iedzīvotājiem.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.delfi.lv/campus/raksti/latvijas-petnieki-izzinajusi-covid-19-ietekmi-uz-gados-vecakiem-iedzivotajiem?id=52535317>> [Sk. internetā 2020. gada 19. oktobrī].

Desjardins, R., 2015. *Participation in adult education opportunities: Evidence from PIAAC and policy trends in selected countries.* Background paper prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2015. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232396>> [Sk. internetā 2020. gada 15. decembrī].

Desjardins, R., 2020. *PIAAC Thematic Review on Adult Learning. OECD Education Working Papers No.223.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/864d2484-en.pdf?expires=1599548539&id=id&accname=guest&checksum=FA1DF423E746DF17DED35F43EE185E6B>> [Sk. internetā 2020. gada 8. septembrī].

Dokadia, A., Rai, S., Chawla, D., 2015. Multigenerational Differences in Work Attributes & Motivation: An Empirical Study. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 51(1), pp. 81–96.

Doroba, H., Mbanugo, T., Edosio, U., 2020. *The relevance of digital skills in the COVID-19 era.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.afdb.org/fr/news-and-events/relevance-digital-skills-covid-19-era-36244>> [Sk. internetā 2021. gada 13. janvārī].

Eiropas Komisija (EK), 2020. *Eiropas atveseļošanas plāns.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_lv> [Sk. internetā 2021. gada 26. janvārī].

Elsborg, S., Pedersen, S.H., 2013. *Non-formal adult education and motivation for life-long learning “We’re searching for the stuff that works!”.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/motivation-for-lifelong-learning.pdf>> [Sk. internetā 2020. gada 9. decembrī].

European Commission (EC), 2015a. *Adult Learners in Digital Learning Environments.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=&pubId=7820&type=2&furtherPubs=yes>> [Sk. internetā 2020. gada 1. decembrī].

European Commission (EC), 2015b. *Improving Policy and Provision for Adult Learning in Europe. Report of the Education and Training 2020 Working Group on Adult Learning 2014–2015.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://ec.europa.eu/assets/eac/education/library/reports/policy-provision-adult-learning_en.pdf> [Sk. internetā 2020. gada 1. decembrī].

European Commission (EC), 2019a. *Education and Training Monitor 2019.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/15d70dc3-e00e-11e9-9c4e-01aa75ed71a1/language-en>> [Sk. internetā 2020. gada 23. septembrī].

European Commission (EC), 2019b. *eGovernment Benchmark 2019. Empowering Europeans through trusted digital public services. Insight Report.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=62298> [Sk. internetā 2021. gada 5. janvārī].

European Commission (EC), 2020a. *Digital Economy and Society Index (DESI) 2020. Thematic chapters.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=67086> [Sk. internetā 2021. gada 6. janvārī].

European Commission (EC), 2020b. *Digital Education Action Plan (2021–2027). Resetting education and training for the digital age.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/digital-education-action-plan_en> [Sk. internetā 2021. gada 12. janvārī].

European Commission (EC), 2020c. *The impact of demographic change in Europe.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/impact-demographic-change-europe_en> [Sk. internetā 2020. gada 8. septembrī].

European Commission (EC), 2021. *Adult Digital Literacy.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://epale.ec.europa.eu/en/private/adult-digital-literacy>> [Sk. internetā 2021. gada 19. janvārī].

Eurostat, 2019a. *Enterprises providing training by type of training and size class – % of all enterprises.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TRNG_CVT_01S_custom_162400/default/table?lang=en> [Sk. internetā 2020. gada 5. novembrī].

Eurostat, 2019b. *Glossary: Lifelong learning.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Lifelong_learning> [Sk. internetā 2020. gada 8. septembrī].

Eurostat, 2019c. *Number of foreign languages known (self-reported) by age.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_aes_l22/default/table?lang=en> [Sk. internetā 2020. gada 6. novembrī].

Eurostat, 2020a. *Gender pay gap statistics.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics> [Sk. internetā 2020. gada 11. novembrī].

Eurostat, 2020b. *Inactive population not seeking employment by sex, age and willingness to work (1 000).* [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_IGAWW_custom_133742/default/table?lang=en> [Sk. internetā 2020. gada 29. oktobrī].

Eurostat, 2020c. *Individuals' level of digital skills.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ISOC_SK_DSKL_I_custom_164033/default/table?lang=en> [Sk. internetā 2020. gada 5. novembrī].

Eurostat, 2020d. *Individuals who have never used a computer.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_r_cux_i/default/table?lang=en> [Sk. internetā 2020. gada 5. novembrī].

Eurostat, 2020e. *Use of computers and the internet by employees.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://tinyurl.com/y3lh8nvh>> [Sk. internetā 2020. gada 1. decembrī].

Eurostat, 2020f. *Way of obtaining ICT skills.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ISOC_SK_HOW_I_custom_163844/default/table?lang=en> [Sk. internetā 2020. gada 5. novembrī].

Foppoli, J., 2020. *Language Acquisition in Adult Learners.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.eslbase.com/teaching/language-acquisition-adult-learners>> [Sk. internetā 2021. gada 27. janvārī].

Gee, G.C., Pavalko, E.K., Long, J.S., 2007. Age, Cohort and Perceived Age Discrimination: Using the Life Course to Assess Self-reported Age Discrimination. *Social Forces*, 86(1), pp. 265–290.

Ghilarducci, T., Radpour, S., 2019. Older Worker Exploitation. *Journal of the American Society of Aging*, 43(3), pp. 6–10.

Griffiths, V., Kaldi, S., Pires, A.L.O., 2008. Adult learners and entry to higher education: motivation, prior experience and entry requirements. In: *International Association of Scientific Knowledge Teaching and Learning 2008 conference proceedings*. University of Aveiro, Portugal, pp. 632–640.

- Guy, J.S., 2019.** Digital technology, digital culture and the metric/nonmetric distinction. *Technological Forecasting & Social Change*, 145, pp. 55–61.
- Hughes, C., 2020.** COVID-19 and the opportunity to design a more mindful approach to learning. *Prospects*, 49, pp. 69–72.
- Hogarth, T., 2019.** *Skills for the labour market: EU policies for VET and upskilling*. Briefing. Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies Directorate-General for Internal Policies, European Parliament. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/638431/IPOL_BRI\(2019\)638431_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/638431/IPOL_BRI(2019)638431_EN.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 25. janvārī].
- Howe, F., 2004.** Learning and working tasks as elements of work-related vocational education and training. In: Fischer, M., Boreham, N., Nyhan, B. (eds). *European perspectives on learning at work: the acquisition of work process knowledge*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg. pp. 304–322.
- Ilvesa, I., 2020a.** *Latvija Eiropas digitālajā desmitgadē*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.delfi.lv/news/versijas/ieva-ilvesa-latvija-eiropas-digitalaja-desmitgade.d?id=52515361>> [Sk. internetā 2021. gada 13. janvārī].
- Ilvesa, I., 2020b.** *Latvijas bērniem zem Ziemassvētku eglītes nepieciešamas digitālās spējas 2021. gadā*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.delfi.lv/news/versijas/ieva-ilvesa-latvijas-berniem-zem-ziemassvetku-eglitnes-nepieciešamas-digitalas-spejas-2021-gada.d?id=52714843>> [Sk. internetā 2021. gada 5. janvārī].
- Infocomm Media Development Authority, 2020.** *Digital Skills for Adults, Seniors and Persons with Disabilities. Learning how to use technology with confidence*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.imda.gov.sg/for-community/digital-readiness/Digital-Skills-for-Adults-Seniors-and-Persons-with-Disabilities>> [Sk. internetā 2020. gada 15. decembrī].
- Ingham, J., Boyle, R.A., 2006.** Generation X in Law School: How These Law Students Are Different From Those Who Teach Them. *Journal of Legal Education*, 56(2), pp. 281–295.
- Iyengar, R., 2020.** Education as the path to a sustainable recovery from COVID-19. *Prospects*, 49, pp. 77–80.
- Jacobs, G.E., Castek, J., Pizzolato, A., Reder, S., Pendell, K., 2014.** Production and Consumption: A Closer Look at Adult Digital Literacy Acquisition. *Journal of Adolescent & Adult Literacy*, 57(8), pp. 624–627.
- Jimoyannis, A., 2015.** Digital Literacy and Adult Learners. In: Spector, M.J. (ed). *The SAGE Encyclopedia of Educational Technology*, Thousand Oaks, California, pp. 213–216.
- Jimoyannis, A., Gravani, M., 2010.** Digital literacy in a lifelong learning programme for adults: Educators' experiences and perceptions on teaching practices. *International Journal of Digital Literacy and Digital Competence*, 1(1), pp. 40–60.
- Jimoyannis, A., Gravani, M., 2011.** Exploring Adult Digital Literacy Using Learners' and Educators' Perceptions and Experiences: The Case of the Second Chance Schools in Greece. *Journal of Educational Technology & Society*, 14(1), pp. 217–227.
- Jurgelāne, I., 2020.** *Augstākās izglītības iestāžu atvērtība pieaugušajiem. Mācībspēki*. Paneldiskusijas Latvijas Pieaugušo izglītības attīstības forumā "Augstākās izglītības atvērtība pieaugušajiem" 2020. gada 20. novembrī. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.facebook.com/Izglitibas.ministrija/videos/180096433702496/>> [Sk. internetā 2020. gada 8. decembrī].
- Kamber, T., 2017.** Gen X: The Cro-Magnon of Digital Natives. *Generations – Journal of the American Society of Aging*, 41(3), pp. 48–54.
- Kask, R., 2019.** *Adults in the Digital Age: Experiences and Lessons Learnt in Estonia*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://www.eqavet.eu/getattachment/What-We-Do/EQAVET-Forum/EQAVET-Forum-2019/EE-digital-Focus_EQAVET-2019_RK_2.pdf.aspx?lang=en-IE> [Sk. internetā 2021. gada 20. janvārī].

Katz, R., Jung, J., Callorda, F., 2020. Can digitization mitigate the economic damage of a pandemic? Evidence from SARS. *Telecommunications Policy*, 44(10):102044.

Kārklīna, D., 2019. *Jauna realitāte*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.diena.lv/raksts/uznemeja-diena/zinas/jauna-realitate-14221575>> [Sk. internetā 2020. gada 9. oktobrī].

Kiss, M., 2020. *Recent trends in female employment*. Briefing. European Parliamentary Research Service. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659307/EPRS_BRI\(2020\)659307_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659307/EPRS_BRI(2020)659307_EN.pdf)> [Sk. internetā 2020. gada 14. decembrī].

Konle-Seidl, R.A., 2020. *The Future of Work – Implications for Public Employment Services in the EU*. Briefing. European Parliamentary Research Service. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/658205/IPOL_BRI\(2020\)658205_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/658205/IPOL_BRI(2020)658205_EN.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 11. janvārī].

Kraatz, S., 2020. *Skills and jobs for future labour markets. European policies and Skills Agendas 2010–2020*. Briefing. European Parliamentary Research Service. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642385/IPOL_BRI\(2020\)642385_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642385/IPOL_BRI(2020)642385_EN.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 11. janvārī].

Krasnopjorovs, O., 2019. *Darbspēka rezervju anatomija Baltijas valstīs: skats 15 gadu pēc pievienošanās ES. Diskusijas materiāls*. Latvijas Banka. [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://datnes.latvijasbanka.lv/diskusijas-materiali/dm_2_2019-lv.pdf> [Sk. internetā 2020. gada 22. oktobrī].

Kunze, F., Boehm, S.A., Bruch, H., 2011. Age diversity, age discrimination climate and performance consequences – a cross organizational study. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), pp. 264–290.

Kyndt, E., Govaerts, N., Dochy, F., Baert, H., 2011. The Learning Intention of Low-Qualified Employees: A Key for Participation in Lifelong Learning and Continuous Training. *Vocations and Learning*, 4, pp. 211–229.

Laal, M., 2011. Lifelong learning: What does it mean? *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 28, pp. 470–474.

Latvijas Informācijas un komunikāciju tehnoloģijas asociācija (LIKTA), 2021. *Par projektu “Gudrā Latvija”*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.gudralatvija.lv/par>> [Sk. internetā 2021. gada 15. janvārī].

Lauringson, A., Rillo, K., 2017. *Creating the next generation of digital state developers*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://e-estonia.com/creating-next-generation-of-digital-state-developers/>> [Sk. internetā 2021. gada 20. janvārī].

Levina, L.M., Mariko, V.V., 2015. Effective Ways of Motivating Adults for Learning in Professional Field. *Asian Social Science*, 11(3), pp. 235–241.

Lissitsa, S., Chachashvili-Bolotin, S., Bokek-Cohen, Y., 2017. Digital skills and extrinsic rewards in late career. *Technology in Society*, 51, pp. 46–55.

Līce, A., 2019. *Darbinieku izglītība uzņēmumos. Aptaujas rezultāti*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <http://www.muzizglitiba.lv/sites/default/files/Pieauguso_izglitibas_aptaujas_rezultati%202019%20LDDK%20IZM.pdf> [Sk. internetā 2021. gada 20. janvārī].

Lopes, H., McKay, V., 2020. Adult learning and education as a tool to contain pandemics: The COVID-19 experience. *International Review of Education*, 66, pp. 575–602.

LR Ekonomikas ministrija (EM), 2020a. *Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://www.em.gov.lv/sites/em/files/emzino_03062020-ar-pielikumiem1.pdf> [Sk. internetā 2020. gada 4. novembrī].

LR Ekonomikas ministrija (EM), 2020b. *Informatīvais ziņojums “Stratēģija Latvijai Covid-19 krīzes radīto seku mazināšanai”*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40487682&mode=mk&date=2020-05-26>> [Sk. internetā 2021. gada 13. janvārī].

LR Ekonomikas ministrija (EM), 2020c. *Svarīgi nodrošināt iedzīvotāju zināšanu un prasmju nepārtrauktu pilnveidošanu.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.em.gov.lv/lv/jaunums/em-svarigi-nodrosinat-iedzivotaju-zinasanu-un-prasmju-nepartrauktu-pilnveidosanu>> [Sk. internetā 2021. gada 25. janvārī].

LR Ekonomikas ministrija (EM), 2021. *Nacionālās industriālās politikas pamatnostādnes 2021.–2027. gadam.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.em.gov.lv/lv/industriala-politika>> [Sk. internetā 2021. gada 26. janvārī].

LR Finanšu ministrija (FM), 2020a. *Atjaunošanas un noturības mehānisms (ANM/RRF).* [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://www.esfondi.lv/upload/2021-2027/rrf_2020-09-09.pdf> [Sk. internetā 2021. gada 26. janvārī].

LR Finanšu ministrija (FM), 2020b. *Eiropas Atveseļošanas un noturības mehānisms. Eiropas Atveseļošanās plāns.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://m.esfondi.lv/atveselosanas-un-noturibas-mehanism?version=full>> [Sk. internetā 2021. gada 26. janvārī].

LR Izglītības un zinātnes ministrija (IZM), 2013. *Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<http://www.lsa.lv/wp-content/uploads/2013/03/Izglitibasattistibaspamatnostadnes.pdf>> [Sk. internetā 2020. gada 24. novembrī].

LR Izglītības un zinātnes ministrija (IZM), 2015. *Mūžizglītība. Pieaugušo izglītība.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<http://www.muzizglitiba.lv/>> [Sk. internetā 2020. gada 8. septembrī].

LR Izglītības un zinātnes ministrija (IZM), 2018. *Pieaugušo izglītības programmas.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<http://www.muzizglitiba.lv/node/198>> [Sk. internetā 2021. gada 28. janvārī].

LR Izglītības un zinātnes ministrija (IZM), 2020b. *Pieaugušo izglītības pārvaldības padome.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.izm.gov.lv/lv/pieauguso-izglitibas-parvaldibas-padome>> [Sk. internetā 2020. gada 14. decembrī].

LR Labklājības ministrija (LM), 2019. *Informatīvais ziņojums par konceptuālā ziņojuma “Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam Latvijā” īstenošanas progresu.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<http://polsis.mk.gov.lv/documents/5688>> [Sk. internetā 2020. gada 4. septembrī].

LR Ministru kabinets (MK), 2015. *Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 1.2.2. specifiskā atbalsta mērķa “Veicināt inovāciju ieviešanu komersantos” 1.2.2.1. pasākuma “Atbalsts nodarbināto apmācībām” pirmās un otrās projektu iesniegumu atlases kārtas īstenošanas noteikumi. 27.10.2015. MK noteikumi Nr. 617.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/277601-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-1-2-2-specifiska-atbalsta-merka-veicinat-inovaciju-ieviesanu-komersantos>> [Sk. internetā 2021. gada 15. janvārī].

LR Ministru kabinets (MK), 2016a. *Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 1.2.2. specifiskā atbalsta mērķa “Veicināt inovāciju ieviešanu komersantos” 1.2.2.3. pasākuma “Atbalsts IKT un netehnoloģiskām apmācībām, kā arī apmācībām, lai sekmētu investoru piesaisti” īstenošanas noteikumi. 14.06.2016. MK noteikumi Nr. 365.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/282904-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-1-2-2-specifiska-atbalsta-merka-veicinat-inovaciju-ieviesanu-komersantos>> [Sk. internetā 2021. gada 15. janvārī].

LR Ministru kabinets (MK), 2016b. *Par Pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plānu 2016.–2020. gadam. 05.05.2016. MK rīkojums Nr. 287.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/281992-par-pieauguso-izglitibas-parvaldibas-modela-ieviesanas-planu-2016-2020-gadam>> [Sk. internetā 2020. gada 24. novembrī].

LR Saeima, 1998. *Izglītības likums. 29.10.1998.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://likumi.lv/doc.php?id=50759>> [Sk. internetā 2020. gada 26. novembrī].

LR Saeima, 2010. *Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/Latvija_2030_7.pdf> [Sk. internetā 2020. gada 8. septembrī].

- LR Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija (VARAM), 2013.** *Informācijas sabiedrības attīstības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://www.varam.gov.lv/sites/varam/files/content/files/is_pamatnostadnes_2013-1.pdf> [Sk. internetā 2021. gada 14. janvārī].
- LR Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija (VARAM), 2019.** *E-INDEKSS 2019: iekšējo un ārējo elektronisko dokumentu apjoms aug.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.varam.gov.lv/lv/jaunums/e-indekss-2019-ieksejo-un-arejo-elektronisko-dokumentu-apjoms-aug>> [Sk. internetā 2021. gada 5. janvārī].
- LR Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija (VARAM), 2020a.** *E-prasmju attīstība Latvijā.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.varam.gov.lv/lv/e-prasmes>> [Sk. internetā 2021. gada 5. janvārī].
- LR Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija (VARAM), 2020b.** *Digitālās transformācijas pamatnostādnes 2021.–2027.gadam. PROJEKTS.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.varam.gov.lv/sites/varam/files/content/files/digitalas-transformācijas-pamatnostadnes-2021-27.pdf>> [Sk. internetā 2021. gada 18. janvārī].
- LR Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija (VARAM), 2020c.** *Programmas “Mana Latvija.lv. Dari digitāli!” laikā portāla Latvija.lv lietotāju skaits audzis par teju 40%.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.varam.gov.lv/lv/jaunums/programmas-mana-latvijalv-dari-digitali-laika-portala-latvijalv-lietotaju-skaits-audzis-par-teju-40>> [Sk. internetā 2021. gada 5. janvārī].
- LR Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija (VARAM), 2020d.** *Valsts un pašvaldības vienotais klientu apkalpošanas centru tīkls* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.varam.gov.lv/lv/vpvkac>> [Sk. internetā 2021. gada 27. janvārī].
- Luksa, M., 2020.** *Informācijas tehnoloģija – iespēja jaunai karjerai jebkurā vecumā.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://lvportals.lv/norises/316628-informācijas-tehnoloģija-iespeja-jaunai-karjerai-jebkura-vecuma-2020>> [Sk. internetā 2021. gada 26. februārī].
- Mallows, D., Litser, J., 2016.** *How can we motivate adults to engage in literacy and numeracy learning?* Future of Skills & Lifelong Learning Evidence Review. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://dera.ioe.ac.uk/28521/1/skills-lifelong-learning-motivating-engagement.pdf>> [Sk. internetā 2020. gada 2. decembrī].
- Manco-Chavez, J.A., Uribe-Hernandez, Y.C., Buendia-Aparcana, R., Vertiz-Osores, J.J., Isla Alcoser, S.D., Rengifo-Lozano, R.A., 2020.** Integration of ICTS and Digital Skills in Times of the Pandemic Covid-19. *International Journal of Higher Education*, 9(9), pp. 11–20.
- Marshall, G.S., 1997.** Theory and Generation X. *Journal of Public Administration Education*, 3(3), pp. 397–403.
- Martinez-Alcala, C.I., Rosales-Lagarde, A., Alonso-Lavernia, M.A., Ramirez-Salvador, J.A., Jimenez-Rodriguez, B., Cepeda-Rebollar, R.M., Lopez-Noguerola, J.S., Bautista-Diaz, M.L., Agis-Juarez, R.A., 2018.** Digital Inclusion in Older Adults: A Comparison Between Face-to-Face and Blended Digital Literacy Workshops. *Frontiers in ICT*, 5. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fict.2018.00021/full>> [Sk. internetā 2021. gada 19. janvārī].
- Miller, J.D., Laspra, B., 2017.** Generation X in Mid-Life: A Summary from the Longitudinal Study of American Life. *Generations – Journal of the American Society of Aging*, 41(3), pp. 27–33.
- Mirke, E., Cakula, S., 2019.** Adults’ Digital Competence and Readiness for Online Learning: Preliminary Findings on Latvian Adult Learners’ Readiness to Study Online. *International Journal of Advanced Trends in Computer Science and Engineering*, 8(1), pp. 22–27.
- Muhina, J., 2018.** *Pieaugušo izglītības politikas novērtējums Latvijā.* Maģistra darbs. Latvijas Universitātes Biznesa, vadības un ekonomikas fakultāte. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<http://dspace.lu.lv/dspace/handle/7/39866>> [Sk. internetā 2020. gada 25. novembrī].
- Munoz, M., Anderson Welsh, L., Chaseley, T.L., 2018.** Developmentally Appropriate Practice for Adult Learners. *Young Children*, 73(4), pp. 70–76.

- National Research Council, 2012.** *Improving Adult Literacy Instruction: Options for Practice and Research.* Committee on Learning Sciences: Foundations and Applications to Adolescent and Adult Literacy, Washington, DC: The National Academies Press. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.nap.edu/read/13242/chapter/1>> [Sk. internetā 2021. gada 19. janvārī].
- Neumark, D., 2019.** Age Discrimination in the U.S. Labor market. *Journal of the American Society on Aging*, 43(3), pp. 51–58.
- Neuwirth, L.S., Jovic, S., Mukherji, B., Runi., 2020.** Reimagining higher education during and post-COVID-19: Challenges and opportunities. *Journal of Adult and Continuing Education*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1477971420947738>> [Sk. internetā 2020. gada 4. septembrī].
- Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA), 2020a.** *Apmācība pie darba devēja*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.nva.gov.lv/lv/apmaciba-pie-darba-deveja>> [Sk. internetā 2020. gada 4. novembrī].
- Orell, B., Bishop, M.M., Hawkins, J., 2020.** *A Road Map to Reemployment in the COVID-19 Economy. Empowering Workers, Employers and States.* Report. American Enterprise Institute. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.aei.org/research-products/report/a-road-map-to-reemployment-in-the-covid-19-economy-empowering-workers-employers-and-states/>> [Sk. internetā 2021. gada 11. janvārī].
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2001.** *Lifelong Learning For All: Policy Directions. Chapter 1.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <[http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DEELSA/ED/CERI/CD\(2000\)12/PART1/REV2&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DEELSA/ED/CERI/CD(2000)12/PART1/REV2&docLanguage=En)> [Sk. internetā 2020. gada 8. septembrī].
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2007.** *Qualifications Systems. Bridges to Lifelong Learning.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264013681-en.pdf?expires=1599652418&id=id&accname=oid051825&checksum=210497A4C05B83B3787A6A64614BA5D2>> [Sk. internetā 2020. gada 9. septembrī].
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2016.** *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://www.oecd-ilibrary.org/employment/getting-skills-right-assessing-and-anticipating-changing-skill-needs_9789264252073-en> [Sk. internetā 2020. gada 9. novembrī].
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2017a.** *Getting Skills Right: Financial Incentives for Steering Education and Training.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264272415-en.pdf?expires=1600851729&id=id&accname=oid051825&checksum=143BE937057D11D61CABF86CBFF7B6F6>> [Sk. internetā 2020. gada 23. septembrī].
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2017b.** *Getting Skills Right: Good Practice in Adapting to Changing Skill Needs: A Perspective on France, Italy, Spain, South Africa and the United Kingdom.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264277892-en.pdf?expires=1600672845&id=id&accname=oid051825&checksum=FE6E60C204446CD1EF72B5DE02ED5885>> [Sk. internetā 2020. gada 21. septembrī].
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2017c.** *Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://www.oecd-ilibrary.org/employment/getting-skills-right-skills-for-jobs-indicators_9789264277878-en> [Sk. internetā 2020. gada 9. novembrī].
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2019a.** *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264311756-en.pdf?expires=1600860850&id=id&accname=oid051825&checksum=00F3F5CAE66D0C1389F3FEAA0774EBBC>> [Sk. internetā 2020. gada 23. septembrī].
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2019b.** *OECD Skills Strategy Latvia: Assessment and Recommendations. OECD Skills Studies.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/74fe3bf8-en.pdf?expires=1600410341&id=id&accname=oid051825&checksum=EE2A2B6173F4478D0830640D137DA282>> [Sk. internetā 2020. gada 18. septembrī].

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2019c. *Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://www.oecd-ilibrary.org/education/skills-matter_1f029d8f-en> [Sk. internetā 2020. gada 17. septembrī].

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2020a. *Education at a Glance 2020: OECD Indicators*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/69096873-en.pdf?expires=1600672646&id=id&accname=oid051825&checksum=C5F5A1D3A2D9D5199010277E6A50B065>> [Sk. internetā 2020. gada 21. septembrī].

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2020b. *Getting Skills Right: Continuous Learning in Working Life in Finland*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<http://www.oecd.org/publications/continuous-learning-in-working-life-in-finland-2ffcfe6-en.htm>> [Sk. internetā 2020. gada 15. decembrī].

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2020c. *Getting Skills Right: Increasing Adult Learning Participation: Learning from Successful Reforms*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/cf5d9c21-en.pdf?expires=1600852640&id=id&accname=oid051825&checksum=DAAE6CFAE28BE2EC35E59ADA29C3D087>> [Sk. internetā 2020. gada 23. septembrī].

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2020d. *Skills Strategy Implementation Guidance for Latvia: Developing Latvia's Education Development Guidelines 2021–2027*. [Tiešsaiste] Pieejams: <https://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-strategy-implementation-guidance-for-latvia_ebc98a53-en> [Sk. internetā 2021. gada 11. februārī].

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2021a. *Dashboard on priorities for adult learning*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<http://www.oecd.org/els/emp/skills-and-work/adult-learning/dashboard.htm>> [Sk. internetā 2021. gada 6. janvārī].

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2021b. *Going Digital in Latvia*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.oecd.org/latvia/going-digital-in-latvia-8eec1828-en.htm>> [Sk. internetā 2021. gada 16. februārī].

Ostrowska, K., 2014. *English in Adult Education*. MA Essay. Háskóli Íslands, School of Humanities, Department of English. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://skemman.is/bitstream/1946/19737/1/Katarzyna%20Ostrowska-%20Correct%20Page%20size.pdf>> [Sk. internetā 2021. gada 27. janvārī].

Ozola, M., 2019. *Jāmotivē strādāt tos, kuri negrib*. Latvijas avīze, 17.04.2019.

Ozols, N., 2019. *Mazkvalificētais darbspēks Latvijā*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.em.gov.lv/sites/em/files/mazkvalificetais20darbaspeks20latvija2020191.pdf>> [Sk. internetā 2020. gada 6. novembrī].

Pasikowska-Schnass, M., 2020. *Digital culture – Access issues. Briefing. European Parliamentary Research Service*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651942/EPRS_BRI\(2020\)651942_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651942/EPRS_BRI(2020)651942_EN.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 19. janvārī].

Pastore, F., Pop, A., Stefanik, M., Walsh, K., Gaušas, S., Jotautyte, A., Mackevičiute, R., Martinaitis, Ž., Sadauskaite, A., Styczyńska, I., Kulesa, A., Sichinava, N., Tratkiewicz, T., 2019. *EU and ILO: Shaping the Future of Work*. Study for the Committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/638407/IPOL_STU\(2019\)638407_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/638407/IPOL_STU(2019)638407_EN.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 14. decembrī].

Pārresoru koordinācijas centrs (PKC), 2020. *Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2021.–2027. gadam*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/NAP2027_apstiprin%C4%81ts%20Saeim%C4%81_1.pdf> [Sk. internetā 2020. gada 7. decembrī].

Pitchard Newcombe, L., Newcombe, R.G., 2001. *Adult Language Learning: The Effect of Background, Motivation and Practice on Perseverance*. *International Journal of Bilingual Education and Bilingualism*, 4(5), pp. 332–354.

Portillo, J., Garay, U., Tejada, E., Bilbao, N., 2020. Self-Perception of the Digital Competence of Educators during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Analysis of Different Educational Stages. *Sustainability*, 12(23):10128.

Power, C.N., Maclean, R., 2013. Lifelong Learning: Meaning, Challenges, and Opportunities. Chapter 2. In: Maclean, R., et al. (eds.), 2013. *Skills Development for Inclusive and Sustainable Growth in Developing Asia-Pacific, Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects 19*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://core.ac.uk/download/pdf/81565041.pdf>> [Sk. internetā 2020. gada 8. septembrī].

Praņēviča, A., 2019. *Paaudžu krustceles*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://forbes.lv/lv/viedokli/raksts/anta-pranevica-paaudzu-krustceles>> [Sk. internetā 2020. gada 12. oktobrī].

Praņēviča, A., 2020b. *Kas notiks ar atalgojumu 2020. gadā?* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://forbes.lv/lv/viedokli/raksts/kas-notiks-ar-alam>> [Sk. internetā 2020. gada 12. oktobrī].

Ramdo, I., 2019. *Moving Forward: New Tech, New Deal. Technology Impacts Review*. The International Institute for Sustainable Development. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.iisd.org/system/files/publications/new-tech-new-deal-technology.pdf>> [Sk. internetā 2020. gada 23. oktobrī].

Randers, I., 2019. *Vīrietis pēc 45 – bezdarbnieks?* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.la.lv/virietis-pec-45-bezdarbnieks>> [Sk. internetā 2020. gada 9. oktobrī].

Rasmussen, P., Staugaard, H.J., 2016. Adult education and the challenges of regional development: Policy and sustainability in North Denmark. *International Review of Education*, 62(5), pp. 609–625.

Redecker, C., 2017. *European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu*. Punie, Y. (ed). Publications Office of the European Union, Luxembourg. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/european-framework-digital-competence-educators-digcompedu>> [Sk. internetā 2021. gada 12. janvārī].

Reverdito, G., St. John, S.K., 2019. Breaking the Language Barriers: Free Movement and Language Learning in the European Community. In: St. John, S.K. and Murphy, M. (eds). *Education and Public Policy in the European Union*. Springer Nature Switzerland AG, Cham, Switzerland. ISBN: 978-3-030-04229-5.

Riekstiņa, M., 2019. *Neatpalikt no sava laika*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.diena.lv/raksts/viedokli/dienaskomentars/neatpalikt-no-sava-laika-14221547>> [Sk. internetā 2020. gada 9. oktobrī].

Roche, S., 2015. Of integration and disintegration: The “hows” and “whys” of lifelong learning in rapidly changing world. *International Review of Education*, 61(5), pp. 577–583.

Roche, S., 2016. Building on shifting sands: The challenges of meeting the learning needs of adults in a rapidly changing world. *International Review of Education*, 62(3), pp. 247–251.

Rubene, Z., 2019. *X paaudze – pārmaiņu “upuru” paaudze?* LU Open Minded tiešsaistes lekciju kurss “X, Y, Z un A paaudzes: izaicinājumi darba devējiem, vecākiem un pedagogiem”. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.slideshare.net/luopenminded/zanda-rubene-x-y-z-un-a-paaudzes-3-lekcija>> [Sk. internetā 2020. gada 25. septembrī].

Ruhose, J., Thomsen, S.L., Weilage, I., 2019. The benefits of adult learning: Work-related training, social capital, and earnings. *Economics of Education Review*, 72, pp. 166–186.

Saar, E., Taht, K., Roosalu, T., 2014. Institutional barriers for adults’ participation in higher education in thirteen European countries. *Higher Education*, 68(5), pp. 691–710.

Sava, S.L., 2012. *Needs Analysis and Programme Planning in Adult Education*. Opladen; Berlin; Toronto: Verlag Barbara Budrich. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.jstor.org/stable/j.ctvbkjvs2>> [Sk. internetā 2021. gada 13. janvārī].

Sava, S.L., Shah, S.Y., 2015. Challenges in implementing national systems of competency validation with regard to adult learning professionals: Perspectives from Romania and India. *International Review of Education*, 61(4), pp. 547–562.

Schwab, K., 2016. *The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>> [Sk. internetā 2021. gada 13. janvārī].

Seipert, K., Baghurst, T., 2014. Contrasting Work Values of Baby Boomers and Generation X Rural Public School Principals. *Public Administration Quarterly*, 38(3), pp. 347–370.

SIA "Lursoft IT", 2020. *Mazais bizness vienlīdz nozīmīgs visos Latvijas reģionos, arī galvaspilsētā*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://blog.lursoft.lv/2020/11/17/mazais-bizness-vienlidz-nozimigs-visos-latvijas-regionos-ari-galvaspilseta/>> [Sk. internetā 2021. gada 27. janvārī].

Sink, J.K., Bales, R., 2016. Born in the Bandwidth: "Digital Native" as Pretext for Age Discrimination in Hiring. *ABA Journal of Labor & Employment Law*, 31(3), pp. 521–536.

Smith, A.F.V., Strong, G., 2009. Adult Language Learners: An Overview. In: Smith, A.F.V. and Strong, G. (eds). *Adult Language Learners: Context and Innovation*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://www.tesol.org/docs/books/bk_CP_AdultLL_615> [Sk. internetā 2021. gada 26. janvārī].

Spottl, G., 2004. Promoting learning at the workplace: challenges in shaping the work environment. In: Fischer, M., Boreham, N., Nyhan, B. (eds). *European perspectives on learning at work: the acquisition of work process knowledge*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg. pp. 186–195.

Spridzans, M., Dzerviniks, J., 2019. Pedagogu digitālās kompetences pilnveides aktualitāte. Grām.: *Society. Integration. Education. Proceedings of the International Scientific Conference*. Volume V, May 24th–25th, 2019. 513–524. lpp.

Stenger, M., 2018. *7 Ways to Teach Digital Literacy*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.opencolleges.edu.au/informed/edtech-integration/7-ways-teach-digital-literacy/>> [Sk. internetā 2021. gada 19. janvārī].

Strazdiņa, R., 2021. "Microsoft" vadītāja Baltijā: pieci iemesli, kāpēc apgūt digitālās prasmes. [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://www.delfi.lv/campus/raksti/microsoft-vaditaja-baltija-pieci-ieslesli-kapec-apgut-digitalas-prasmes?id=52820705&fbclid=IwAR2jpaqH1nbsxcS4IHEZHfipZSyZzFpNMda7Acs9j5gP_InNESg1SVdODs64> [Sk. internetā 2021. gada 12. janvārī].

Šinkus, T., 2019. *Transformatīvā mācīšanās profesionālās angļu valodas kompetences attīstībai uzņēmējdarbības vadības studijās*. Promocijas darbs. Latvijas Lauksaimniecības universitātes Tehniskā fakultāte. [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://lufb.llu.lv/dissertation-summary/education/Tatjana_Sinkus_prom_darba_kopsavilkums2019_LLU_IMI.pdf> [Sk. internetā 2021. gada 27. novembrī].

Švāne, I., 2020. *Latvijas Lauksaimniecības universitātes Mūžizglītības centra atvērtība pieaugušajiem*. Prezentācija Latvijas Pieaugušo izglītības attīstības forumā "Augstākās izglītības atvērtība pieaugušajiem" 2020. gada 20. novembrī. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.facebook.com/lzglitibas.ministrija/videos/180096433702496/>> [Sk. internetā 2020. gada 8. decembrī].

Tamborini, C.R., Iams, H.M., 2011. Are Generation Xērs Different than Late Boomers? Family and Earnings Trends among Recent Cohorts of Women at Young Adulthood. *Population Research and Policy Review*, 30(1), pp. 59–79.

Tatomiroviča, T., 2020. *Inovācijas kļūst iespējamā ar digitālo prasmju atbalstu*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.delfi.lv/news/versijas/tanja-tatomirovica-inovacijas-klust-iespejamas-ar-digitalo-prasmju-atbalstu.d?id=52724079>> [Sk. internetā 2021. gada 5. janvārī].

Thomas, M.S.C., Rogers, C., 2020. Education, the science of learning, and the COVID-19 crisis. *Prospects*, 49, pp. 87–90.

Tønseth, C., Lucio-Villegas, E., 2019. Adult Education in a Transnational Space: The Status of Adult Education in Norway and Spain. *Creative Education*, 10, 882–900.

- Tuča, K., 2020.** *Pieaugušo izglītības programmās visvairāk vēlas apgūt digitālās prasmes.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.lsm.lv/raksts/zinas/latvija/pieauguso-izglitiba-programmas-visvairak-velas-apgut-digitalas-prasmes.a369163/>> [Sk. internetā 2020. gada 9. oktobrī].
- TVNET, 2020.** *Valodas, kuru zināšanas potenciālajiem darba ņēmējiem ir labs "bonuss".* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.tvnet.lv/7076004/valodas-kuru-zinasanas-potencialajiem-darba-nemejiem-ir-labs-bonuss>> [Sk. internetā 2020. gada 6. novembrī].
- Ukenābele, I., 2019.** *Skaitļi un fakti: Eiropā mūžizglītības programmas izvēlas par maz.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.lsm.lv/raksts/zinas/ekonomika/skaitli-un-fakti-eiropa-muzizglitiba-programmas-izvelas-par-maz.a331129/>> [Sk. internetā 2020. gada 9. oktobrī].
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), 2011.** *International Standard Classification of Education ISCED 2011.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>> [Sk. internetā 2020. gada 8. septembrī].
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), 2020.** *National learning platforms and tools.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://en.unesco.org/covid19/educationresponse/nationalresponses>> [Sk. internetā 2020. gada 8. decembrī].
- Valickas, A., Jakštaite, K., 2017.** Different Generations' Attitudes Towards Work and Management in the Business Organizations. *Human Resources Management & Ergonomics*, 9(1), 108–119.
- Valsts izglītības satura centrs (VISC), 2018.** *Praktisks ceļvedis darbam ar pieaugušajiem profesionālās izglītības iestādēs. Metodiskais materiāls.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <http://www.muzizglitiba.lv/sites/default/files/Praktisks-ceļvedis-darbam-ar-pieaugusajiem-profesionalas-izglitiba-iestades-Metodika_elektroniska-versija_PDF_ISBN.pdf> [Sk. internetā 2021. gada 5. janvārī].
- Vanslambrouck, S., Zhu, C., Pynno, B., Lombaerts, K., Tondeur, J., Scherer, R., 2019a.** A latent profile analysis of adult students' online self-regulation in blended learning environments. *Computers in Human Behavior*, 99, pp. 126–136.
- Vanslambrouck, S., Zhu, C., Pynno, B., Thomas, V., Lombaerts, K., Tondeur, J., 2019b.** An in-depth analysis of adult students in blended environments: Do they regulate their learning in an 'old school' way? *Computers & Education*, 128, pp. 75–87.
- Vinogradov, P., 2016.** *Meeting the language needs of today's adult English language learner: Companion learning resource.* Washington, DC: U.S. Department of Education, Office of Career, Technical, and Adult Education. [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://lincs.ed.gov/sites/default/files/LINCS_CLR-3_508.pdf> [Sk. internetā 2021. gada 27. janvārī].
- Vintere, A., Čerņajeva, S., 2019.** Gadījumu pētījums par pieaugušo problēmu risināšanas prasmju uzlabošanu. *Society. Integration. Education. Proceedings of the International Scientific Conference*, May 24–25, 2019. Volume V, pp. 303–311.
- Vīksna, A., 2019.** *Hidrometeoroloģiskā personāla kompetenču vadības sistēmas izveide VSIA "Latvijas Vides, ģeoloģijas un meteoroloģijas centrs".* Maģistra darbs. Latvijas Universitātes Biznesa, vadības un ekonomikas fakultāte. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://dspace.lu.lv/dspace/handle/7/46889>> [Sk. internetā 2020. gada 7. decembrī].
- Voss, M., 2013.** *Awareness Raising for Adult Learning and Education.* ARALE Project Conference report, Brussels, 2-3 October, 2013. [Tiešsaiste]. Pieejams: <https://eaea.org/wp-content/uploads/2018/02/arale_dfs_conferencearticles_24pages_low_opslag.pdf> [Sk. internetā 2020. gada 15. decembrī].
- Wahlgren, B., 2016.** Adult educators' core competences. *International Review of Education*, 62(3), pp. 343–353.
- Watts, G., 2020.** COVID-19 and the digital divide in the UK. *The Lancet*, 2(8). [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.thelancet.com/journals/landig/article/PIIS2589-7500\(20\)30169-2/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/landig/article/PIIS2589-7500(20)30169-2/fulltext)> [Sk. internetā 2021. gada 5. janvārī].

Whitehouse, P.T., 2017. Learning Among Generations – from Intergenerational to Intergenerative. *Generations – Journal of the American Society of Aging*, 41(3), pp. 68–71.

Whitehouse, P.J., Flippin, C.S., 2017. From Diversity to Intergenerativity: Addressing the Mystery and Opportunities of Generation X. *Generations – Journal of the American Society of Aging*, 41(3), pp. 6–11.

Winarish, Indriastuti, M., Fuad, K., 2021. Impact of Covid-19 on Digital Transformation and Sustainability in Small and Medium Enterprises (SMEs): A Conceptual Framework. In: Barolli L., Poniszewska-Maranda A., Enokido T. (eds). *Complex, Intelligent and Software Intensive Systems. CISIS 2020*. Advances in Intelligent Systems and Computing, vol 1194. Springer, pp. 471–476.

Wu, Y.C., Hsieh, L.F., Lu, J.J., 2015. What's The Relationship Between Learning Satisfaction and Continuing Learning Intention? *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 191, pp. 2849–2854.

Yi-Yin, L., 2011. Older Adults' Motivation to Learn in Higher Education. *Adult Education Research Conference*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://newprairiepress.org/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=3184&context=aerc>> [Sk. internetā 2020. gada 3. decembrī].

Zalamane, D., 2020. *Izglītības programmā pieaugušajiem lielākā interese par digitālo prasmju apguvi*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.lsm.lv/raksts/zinas/ekonomika/izglitibas-programma-pieaugusajiem-lielaka-interese-par-digitalo-prasmju-apguvi.a376799/>> [Sk. internetā 2020. gada 9. oktobrī].

Zalāne, L., 2020. *Eksperti: Pār kvalifikācijā iegūto zināšanu efektu darba tirgus izjutīs vien pēc dažiem gadiem*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.lsm.lv/raksts/zinas/latvija/eksperti-parkvalifikacija-ieguto-zinasanu-efektu-darba-tirgus-izjutis-vien-pec-daziem-gadiem.a381852/>> [Sk. internetā 2021. gada 5. janvārī].

Zepke, N., 2015. Purposes, pedagogies and practices in lifewide adult education in New Zealand: A preview. *International Review of Education*, 61(1), pp. 99–113.

Zilberman, A., 2017. *Why Is It Hard For Adults To Become Fluent In English?* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://elearningindustry.com/adult-language-learning-why-hard-adults-become-fluent-english>> [Sk. internetā 2021. gada 27. janvārī].

Zvejnieks, O., 2019. *Praņēviča: Darba tirgus realitāte – nemeklē jauniešus, apmāci vecos*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.la.lv/pranevica-darba-tirgus-realitate-nemekle-jauniesus-apmaci-vecos>> [Sk. internetā 2020. gada 26. oktobrī].

Intervijas

Intervija ar E. Ozoliņu-Ozolu, U. Roguli-Lazdiņu (15.01.2021.). Intervija ar LR Ekonomikas ministrijas Nozaru politikas departamenta vecāko ekspertu Edgaru Ozoliņu-Ozolu un vecāko ekspertu Unu Roguli-Lazdiņu.

Intervija ar B. Baškeri, J. Muhinu, A. Volkonsku (23.11.2020.). Intervija ar LR Izglītības un zinātnes ministrijas Profesionālās un pieaugušo izglītības departamenta direktora vietnieci pedagogu un pieaugušo izglītības jomā Baibu Baškeri, vecāko ekspertu Jeļenu Muhinu un ekspertu Anastasiju Volkonsku.

Intervija ar R. Strazdiņu, G. Ozolu, L. Strazdiņu (26.01.2021.). Intervija ar LR Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas ministra padomnieku digitālās dienaskārtības jautājumos Rolandu Strazdiņu, Informācijas sabiedrības attīstības departamenta direktoru Gati Ozolu un Projektu pārvaldības departamenta Digitālo prasmju veicināšanas projektu nodaļas vadītāju Lienī Strazdiņu.

Nepublicētie materiāli

Centrālā statistikas pārvalde (CSP), 2020e. *Specializēts informācijas pieprasījums*.

Izglītības kvalitātes valsts dienests (IKVD), 2021. *Par informāciju pētījuma izstrādes vajadzībām Saeimas Analītiskajā dienestā. 11.02.2021.* [Elektroniska sarakste ar Licencēšanas un reģistru departamenta direktores vietnieku Ivanu Jāni Mihailovu].

LR Izglītības un zinātnes ministrija (IZM), 2020a. *Izglītības attīstības pamatnostādnes 2021.–2027. gadam “Nākotnes prasmes nākotnes sabiedrībai”.* Projekta versija 16.12.2020. [Dokumentu pēc pieprasījuma sniegusi Politikas iniciatīvu un attīstības departamenta vecākā eksperte Ilze Saleniece].

Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA), 2020b. *Par pētījuma izstrādei nepieciešamajiem datiem.* 05.10.2020. [Elektroniska sarakste ar Statistikas nodaļas vadītāju Ilzi Bērziņu].

Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA), 2020c. *Specializēts informācijas pieprasījums.*

Praņēviča, A., 2020a. *Darba tirgus tendences no atalgojuma pētījuma skatu punkta.* SIA Fontes vadības konsultācijas. Prezentācija 2020. gada 11. februāra Saeimas Izglītības, kultūras un zinātnes komisijas sēdē. Materiāls pieejams Analītiskajā dienestā.

SIA Fontes Vadības konsultācijas, 2020. *2020. gada Latvijas Vispārējā atalgojuma pētījuma rezultāti.* Specializēts informācijas pieprasījums.

Valsts izglītības attīstības aģentūra (VIAA), 2020. *Specializēts informācijas pieprasījums.*

Darba noformējumam izmantots attēls no interneta vietnes:

<https://www.pexels.com/photo/silver-ipad-on-table-946250/>

Pētījums ir izstrādāts pēc Saeimas Prezidija un Frakciju padomes pieprasījuma.

Pētījuma tēmu pieteikusi Saeimas Izglītības, kultūras un zinātnes komisija.

Saeimas Analītiskais dienests ir Saeimas pētnieciskā struktūrvienība, kas veic pētniecisko darbu parlamenta vajadzībām. Tas sniedz likumdevējam atbalstu lēmumu pieņemšanas procesā, normatīvā regulējuma pilnveidē un kontrolē pār izpildvaru.

Šis pētījums ir izstrādāts, lai raksturotu iespējas veicināt Latvijas iedzīvotāju vecuma grupā no 40 līdz 45 gadiem dalību izglītībā un attīstīt darba tirgū pieprasītās digitālās, tehnoloģiju un valodu prasmes.

ISBN 978-9934-598-16-6