



Valsts pētījumu programmas «Izglītība» projekts
Nr. VPP-IZM-Izglītība-2023/4-0001



Izglītības un zinātnes
ministrija



Latvijas Zinātnes padome



VPP projekta vidusposma konference
**“Pieaugušo profesionālās pilnveides efektivitāte:
teorija un prakse”**

plkst. 14:00-16:00

MS Teams

26.09.2025.



VPP projekta vidusposma konferences atklāšana

Projekta zinātniskās vadītājas *Dr. paed. Svetlanas Surikovas*
uzruna

Pierādījumos balstītu risinājumu izstrāde pieaugušo efektīvai profesionālās kompetences pilnveidei un tās rezultātu pārnesei uz praksi novērtēšanai Latvijā (Nr. VPP-IZM-Izglītība-2023/4-0001)

Projekta mērķis: izstrādāt pierādījumos balstītu ietvaru un praktiskus risinājumus efektīvai pieaugušo, tai skaitā pedagogu, profesionālās kompetences pilnveidei un tās rezultātu pārnesei uz praksi, piedāvājot instrumentus profesionālās pilnveides ietekmes uz praksi novērtēšanai Latvijā.



LATVIJAS
UNIVERSITĀTE



RTU LIEPĀJA

Vidusposma konferences programma

13:45 – 14:00 Dalībnieku pieslēgšanās

14:00 – 14:05 Konferences atklāšana

14:05 – 14:15 Pieaugušo profesionālās pilnveides un tās rezultātu pārneses uz praksi konceptualizācija

14:15 – 14:30 No skolotāju profesionālās pilnveides uz tās pārnesi praksē - secinājumi no labās prakses

14:30 – 14:40 Mācību pārneses efektivitātes mērīšanas instrumenti

14:40 – 14:55 Pieaugušo profesionālā pilnveide Latvijā: fokusgrupu dalībnieku skatījums

14:55 – 15:15 Galvenie šķēršļi efektīvas pieaugušo profesionālās pilnveides īstenošanai Latvijā

15:15 – 15:30 Motivācija mācīties un mācību pārnesi veicinošie faktori Latvijas darbinieku skatījumā

15:30 – 15:45 Ieguldījumu cilvēkkapitāla attīstībā ietekme un atdeve Latvijas tautsaimniecībā

15:45 – 15:55 Diskusija: jautājumi un atbildes

15:55 – 16:00 Noslēgums

Vidusposma konferences programma

13:45 – 14:00 Dalībnieku pieslēgšanās

14:00 – 14:05 Konferences atklāšana

14:05 – 14:15 Pieaugušo profesionālās pilnveides un tās rezultātu pārneses uz praksi konceptualizācija

14:15 – 14:30 No skolotāju profesionālās pilnveides uz tās pārnesi praksē - secinājumi no labās prakses

14:30 – 14:40 Mācību pārneses efektivitātes mērīšanas instrumenti

14:40 – 14:55 Pieaugušo profesionālā pilnveide Latvijā: fokusgrupu dalībnieku skatījums

14:55 – 15:15 Galvenie šķēršļi efektīvas pieaugušo profesionālās pilnveides īstenošanai Latvijā

15:15 – 15:30 Motivācija mācīties un mācību pārnesi veicinošie faktori Latvijas darbinieku skatījumā

15:30 – 15:45 Ieguldījumu cilvēkkapitāla attīstībā ietekme un atdeve Latvijas tautsaimniecībā

15:45 – 15:55 Diskusija: jautājumi un atbildes

15:55 – 16:00 Noslēgums

Vidusposma konferences programma

13:45 – 14:00 Dalībnieku pieslēgšanās

14:00 – 14:05 Konferences atklāšana

14:05 – 14:15 Pieaugušo profesionālās pilnveides un tās rezultātu pārneses uz praksi konceptualizācija

14:15 – 14:30 No skolotāju profesionālās pilnveides uz tās pārnesi praksē - secinājumi no labās prakses

14:30 – 14:40 Mācību pārneses efektivitātes mērīšanas instrumenti

14:40 – 14:55 Pieaugušo profesionālā pilnveide Latvijā: fokusgrupu dalībnieku skatījums

14:55 – 15:15 Galvenie šķēršļi efektīvas pieaugušo profesionālās pilnveides īstenošanai Latvijā

15:15 – 15:30 Motivācija mācīties un mācību pārnesi veicinošie faktori Latvijas darbinieku skatījumā

15:30 – 15:45 Ieguldījumu cilvēkkapitāla attīstībā ietekme un atdeve Latvijas tautsaimniecībā

15:45 – 15:55 Diskusija: jautājumi un atbildes

15:55 – 16:00 Noslēgums



VPP projekta vadošās pētnieces
Dr. paed. Sanitas Baranovas
prezentācija

**«Pieaugušo profesionālās kompetences pilnveides un tās
rezultātu pārneses uz praksi konceptualizācija»**

Kā teorija noder prakses pilnveidē?



Pētījuma jautājumi



Kas raksturo **efektīvu profesionālās kompetences pilnveidi**?



Kādi pasaules zinātniskajā literatūrā **teorētiskie koncepti** reprezentē pieaugušo (pedagogu un citu profesiju pārstāvju) **profesionālās kompetences pilnveides rezultātu pārnesi uz praksi**?



Kādi **procesi, rādītāji** liecina par **efektīvu pārnesi uz praksi**?

Efektīvas profesionālās pilnveides (PP) raksturojums



Guskey, 2002; Desimone, 2009; Darling-Hammond et al., 2017; Sims & Fletcher-Wood, 2021; Sims et al., 2023

Kirkpatrick, 1959; Moore et al., 2009; Blume et al., 2010; Main & Anderson, 2023

Profesionālās kompetences pilnveides rezultātu pārnese praksē: teorētiskie koncepti



Teorijas un koncepti

Konstruktīvisms
Sociālais konstruktīvisms
Andragoģija
Apvērstā mācīšanās
Tehnoloģiskā pedagoģiskā satura zināšanu
(TPACK) ietvars
Pašnoteikšanās teorija
Transformatīvā mācīšanās
Mācīšanās darba vietā



Teoriju grupas

Mācīšanās teorijas
Motivācijas teorijas
Psiholoģijas teorijas
Cilvēkresursu teorijas
Pārmaiņu teorijas
Darbības teorijas

Nīmante, D., Kokare, M., Baranova, S., & Surikova, S. (2025). Transferring Results of Professional Development into Practice: A Scoping Review. *Education Sciences*, 15(1), 95. <https://doi.org/10.3390/educsci15010095>



Profesionālās kompetences pilnveides procesi un rādītāji



Snieguma indikatori

Mācīšanās rezultāti standartizētos testos

Skolēnu uzvedība

Kursu (mācību) ilgums

Kognitīvās spējas



Procesa indikatori

Mācīšanās rezultāti: zināšanas, prasmes, attieksme,
pārliecības, kompetences

Emocijas, uztvere, jauna izpratne

Motivācija, iesaistīšanās, apmierinātība, pašefektivitāte

Apmierinātība (dalībnieku, mācībspēku, darba devēju)

Prasmju lietojums, ietekme uz praksi, pārnesi, noturību
un izmantošanu ilgtermiņā

Pedagoģiskās idejas/ prakse

Darba vide, sadarbība, kolēģu sadarbība, vadība un
atbalstoša uzraudzība

Vispārināšana un uzturēšana

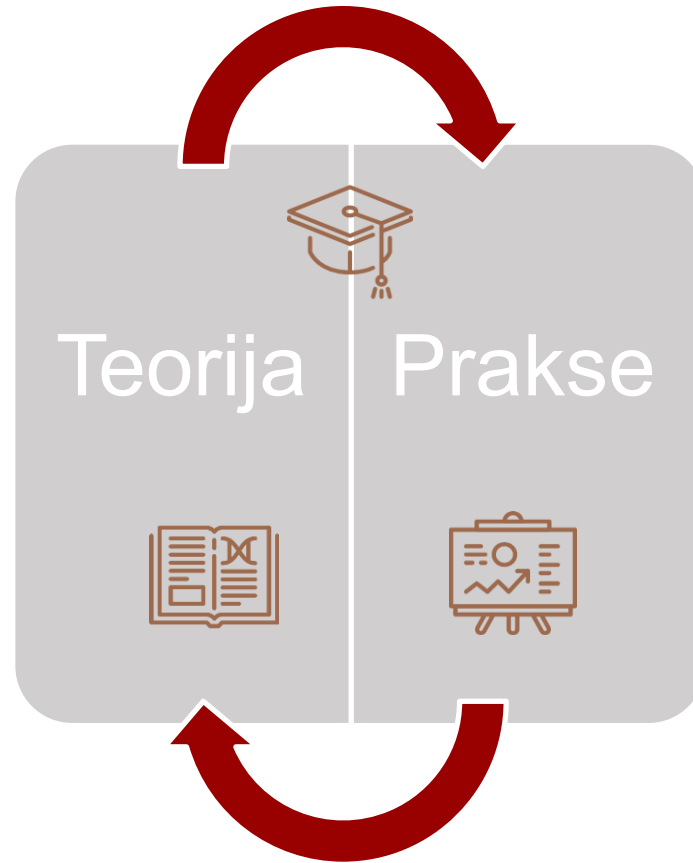
Indivīda līmenis

Programmas līmenis

Organizācijas līmenis

(Hill et al., 2009; Blume et al., 2010;
Philipsen et al., 2019; Hughes et al., 2020;
Ayivi-Vinz et al., 2022)

Teorijas un prakses sinerģija





VPP projekta vadošās pētnieces
Dr. paed. Ditas Nīmantē
prezentācija

**«No skolotāju profesionālās pilnveides uz tās pārnesi
praksē - secinājumi no labās prakses»**

Saturs



Aktivitātes mērķis. Kā labā prakse apkopota?



Forma, metodes un nosacījumi, lai profesionālās pilnveides pārnese notiktu



Viena piemēra raksturojums



Apkopojošie secinājumi

Mērķis

Identificēt un analizēt labās prakses piemērus par efektīvu profesionālās pilnveides pārnesi dažādos izglītības un valstu kontekstos.

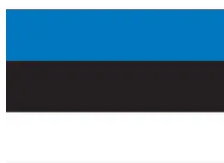


Kādēļ profesionālā pilnveide nereti nerada pārmaiņas praksē? Kādi mehānismi nodrošina reālu ietekmi uz darbu un rezultātiem?

Valstu piemēri (N=11)



Lietuva - 3



Igaunija - 1



Vācija - 1



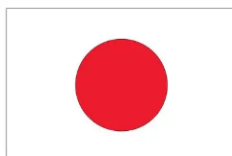
Norvēģija - 2



Horvātija - 1



Zviedrija - 1



Japāna - 1



Singapūra - 1

Kā ieguvām informāciju?

Izvēlēti sistemātiskās literatūras analīzes rezultātā

- Aizpildīta anketa.
(Pasaules Veselības organizācijas ieteikumi labās prakses piemēru identifikācijai un SQUIRE (*Standards for Quality Improvement Reporting Excellence*)¹ vadlīnijas).
- Strukturētas intervijas
- Gadījumu analīze (zinātniskie raksti, mājas lapas, u.c. resursi)

Izguva: Dz. Iliško, D. Nīmante, G. Siliņa-Jasjukeviča, M. Kokare, I. Grigaļuna un M.Okomane

LABĀS PRAKSES PIEMĒRA PAR EFEKTĪVU PROFESIONĀLĀS PILNVEIDES PĀRNEŠI ANKETA
(izstrādāta pēc *Standards for Quality Improvement Reporting Excellence* (1.0, 2.0)^{6 7} principiem)

IEVADS
Valsts, organizācijas nosaukums, kur prakse īstenota:
Ieviestā labās prakses piemēra nosaukums:
Ar kādu mērķi tika radīta šī prakse (darbība, metode u.tml., lai nodrošinātu pieaugušo profesionālās kompetences pilnveides rezultātu pārneši praksē)? <i>Lūdzam aprakstīt mērķi/-us, uzdevumus un plānots rezultātus, kas tika izvirzīti pirms prakses ieviešanas un kādas problēmas mudināja uz pārmaiņām.</i>
Uz kuru pieaugušo mērķgrupu/ kurām mērķgrupām attiecās problēma un kā tā ietekmēja šo grupu? <i>Raksturojiet, piemēram, vai tie ir visi pieaugušie vai noteikta mērķgrupa, piemēram, pedagogi vai medicīnas darbinieki, vai IT speciālisti utt.</i>
Atsauces. Kāds ir prakses pamatojums? <i>Lūdzam uzskaitīt izmantoto literatūru, informācijas avotus, t.sk., politikas veidošanas dokumentus, kurus izmantojāt prakses izstrādē.</i>

No teorijas...

profesionālā pilnveide ir efektīva...

- Ja to var izmantot praksē, darba vietā (Campbell et al., 2019);
- Tās rezultāti ir pielietojami (Filderman et al., 2022) vai integrējami praksē (Sims et al., 2023);
- Maina attieksmes, pārliecības, zināšanas un izpratni (Ahmed, 2022; Didion et al., 2020);
- Ir transformatīva un veicina profesionālismu (Boylan et al., 2023);
- Tā ir praksē balstīta, var attīstīt tādas prasmes, kas ir autentiskas klases situācijai (Hirsch et al., 2021);
- Pilnveido praksi (Ahadi et al., 2024; Willemsen et al., 2023)
- Ir tāda, kur aktīvi jāiesaistās, rada gandarījumu (Williams et al., 2023);
- Ir līdzsvarota un piedāvā dažādus mehānismus (Sims et al., 2023);
- Ir ilgtspējīga (Basma & Savage, 2023).

Labā prakse

Forma

- Starptautiska intensīva mācību nedēļa
- Vasaras skola
- Darbības pētījums
- Cikliska tālākizglītības programma
- Seminārs un industrijā bāzēts treniņš, ko vada nozares speciālisti
- Mikromācīšanās

Metodes

- Pašrefleksija, kritiska refleksija
- Problēmu orientētā mācīšanās
- Gadījumos balstīta mācīšanās
- Modelēšana, praktisku paņēmienu apgūšana
- Noteiktu situāciju izdzīvošana, interaktīvi scenāriji
- Kritiskā domāšana

Nosacījumi

- Iespēja nekavējoši izmantot praksē
- Kopienas un organizācijas atbalsts
- Mācību komandu iesaiste plānošanā, īstenošanā
- Mentora/kouča atbalsts, atgriezeniska saite par ieviešanu
- Ilgstoša prakse
- Skolotāju atbalsta grupas
- Atgriežas, pārrunā, atsvaidzina, prezentē pārneses rezultātus

Pozitīvs emocionāls stāvoklis, kas nozīmīgi ietekmē arī izziņas un emocionālās mijiedarbības bagātināšanas iespējas

Labās prakses piemēros identificētās problēmas

- Finances
- Skolotāju motivācijas trūkums, izstāšanās no mācībām
- Laika trūkums, noslodze
- Nepietiekamas prasmes, piemēram, digitālās kompetences, sadarbības prasmes
- Vai strādās ilgtermiņā?
- Kā izmērīt ietekmi/pārnesi?
- Atšķirīgi konteksti

Labās prakses piemērs (Singapūra)

Certis, vadošā Singapūras kompānija drošības jomā.

Mikromācīšanās – «*bite-sized learning*»:

- Satura apguve īsos, viegli uztveramos moduļos tiešsaistē: interaktīvi scenāriji, video piemēri, īsi testi, gadījumos balstīta mācīšanās.
- Izmantojot aktīvu, iesaistošu, uzdevumu orientētu saturu, kas ilgst tipiski 5-15 minūtes. Fokusējas uz konkrētu prasmju apguvi.
- Orientējas uz pieaugušiem, kuriem ir ierobežots laiks profesionālajai pilnveidei.

Bound, H., & Tan, S. C. (2022). Effectiveness of Bite-Sized Learning for Organisations: The Certis CPD Case Study. DOI: 10.22492/issn.2758-0962.2022.9

Secinājumi

- Par efektīvām pārnesi veicinošas atzītas **elastīgas un praktiskas formas profesionālai pilnveidei.**
- Skolotāju profesionālās pilnveides **rezultātu pārnese praksē notiek tad, ja tā ir praktiska, uz skolēnu mācīšanos orientēta, sadarbībā balstīta, kontekstualizēta un atbalstīta vadības līmenī, turklāt ilgtermiņa un izmanto reflektīvo pieeju, kas veicina gan individuālu, gan izaugsmi organizācijas līmenī. Tāpat to ir jāvar izmērīt.**
- Vispār atzīts, praksē aprobēts pārnesi veicinošas profesionālās pilnveides modelis: **mācīšanās kopienas un darbības pētījumi.**
- Būtisks nosacījums pārnesei ir **barjeru mazināšana**: skolotāju noslogotība, augstās tālākizglītības izmaksas, atšķirīgās sistēmas un dažādie pedagoģiskie modeļi.
- Efektīva profesionālā pilnveide un pārnese uz praksi stiprina **skolotāju profesionālo pašcieņu, atsvoidzina viņu motivāciju un mazina izdegšanas risku.**
- Dinamiska sistēma, multidimensionāls, daudzfaktoru ietekmējošs process, kur nav iespējams izveidot vienu modeli, kas derēs visiem un visām organizācijām.

Surikova, S., Iliško, D., Baranova, S., Nīmante, D., Siliņa-Jasjukeviča, G., & Grigaļuna, I. (2025). Towards effective training transfer in teacher professional development: A multiple case study. *Journal of Education Culture and Society*, 16(1), 475-502. <https://doi.org/10.15503/jecs2025.2.475.502>

TOWARDS EFFECTIVE TRAINING TRANSFER IN TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT: A MULTIPLE CASE STUDY

Svetlana Surikova

Scientific Institute of Pedagogy, Faculty of Education Sciences and Psychology,
University of Latvia

Imantas 7. līnija 1, Rīga, LV-1083, Latvia

E-mail address: svetlana.surikova@lu.lv

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3025-6344>

Dzintra Iliško

Scientific Institute of Pedagogy, Faculty of Education Sciences and Psychology,
University of Latvia

Imantas 7. līnija 1, Rīga, LV-1083, Latvia

E-mail address: dzintra.ilisko@du.lv

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2677-6005>





VPP projekta vadošās pētnieces
Dr. paed. Svetlanas Surikovas
prezentācija

«Mācību pārneses efektivitātes mērīšanas instrumenti»

Pieeja informācijas apkopojumam (2024. gada vasara)

1. Mērīšanas instrumenta nosaukums

2. Attiecināmā pieaugušo grupa

3. Mērīšanas instrumenta raksturojums

4. Mērīšanas rezultāts

5. Prakses vieta

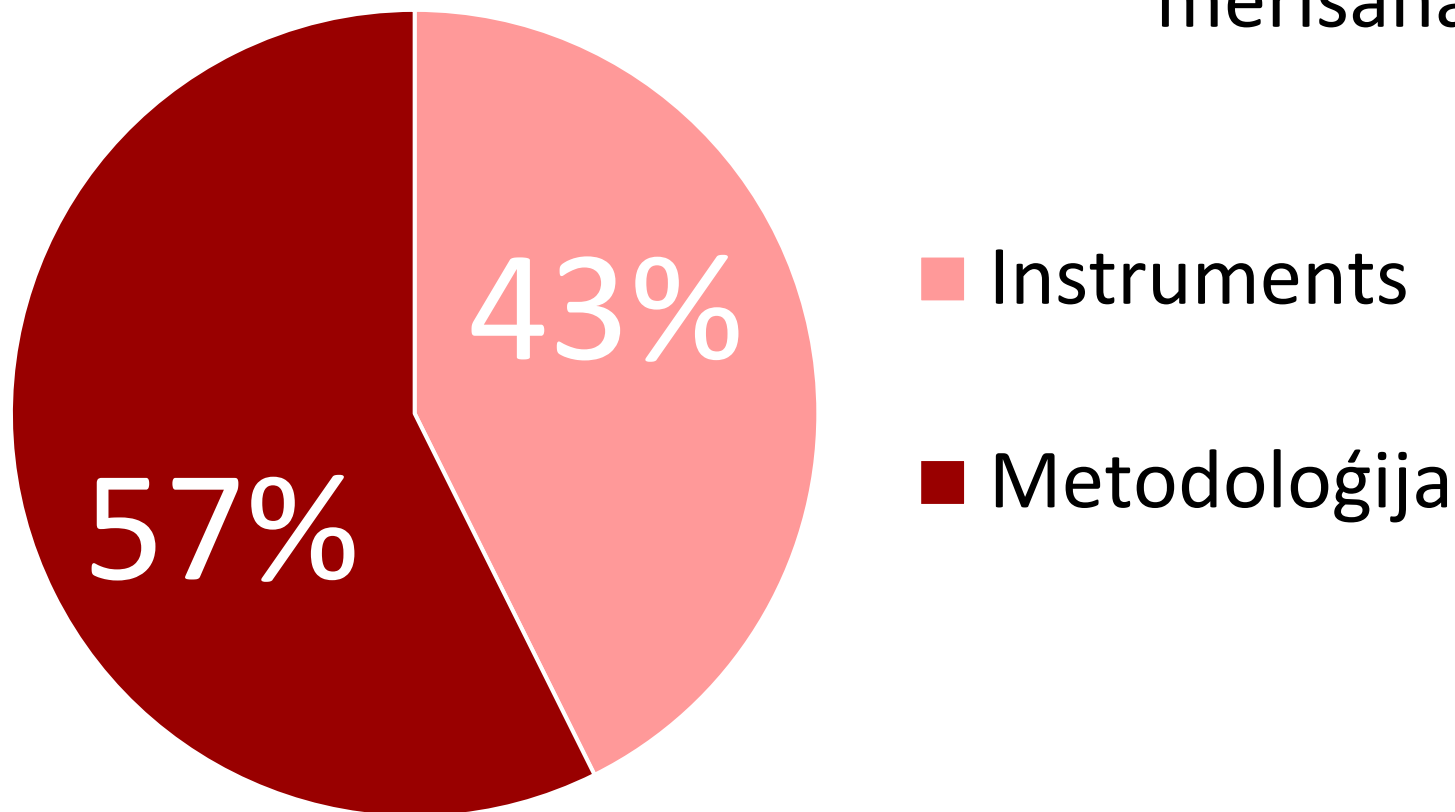
6. Rezultāta ietekmes līmenis

7. Izmantotie informācijas avoti

8. Atslēgvārdi

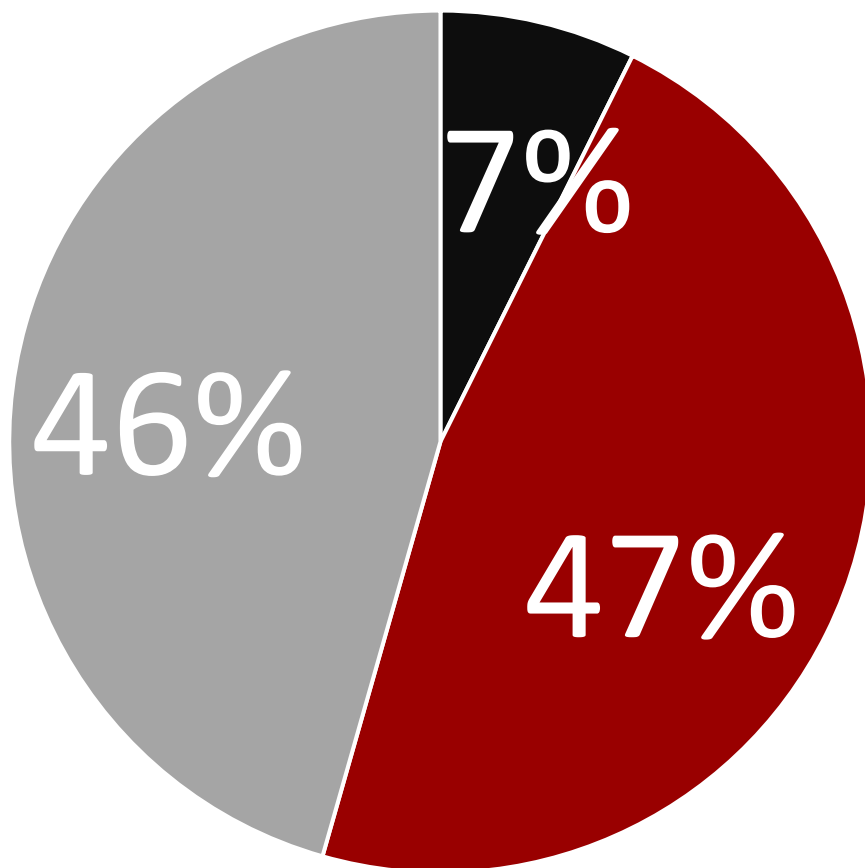
68 GADĪJUMI

Gadījumu īpatsvars (pēc efektivitātes mērīšanas veida)



68 GADĪJUMI

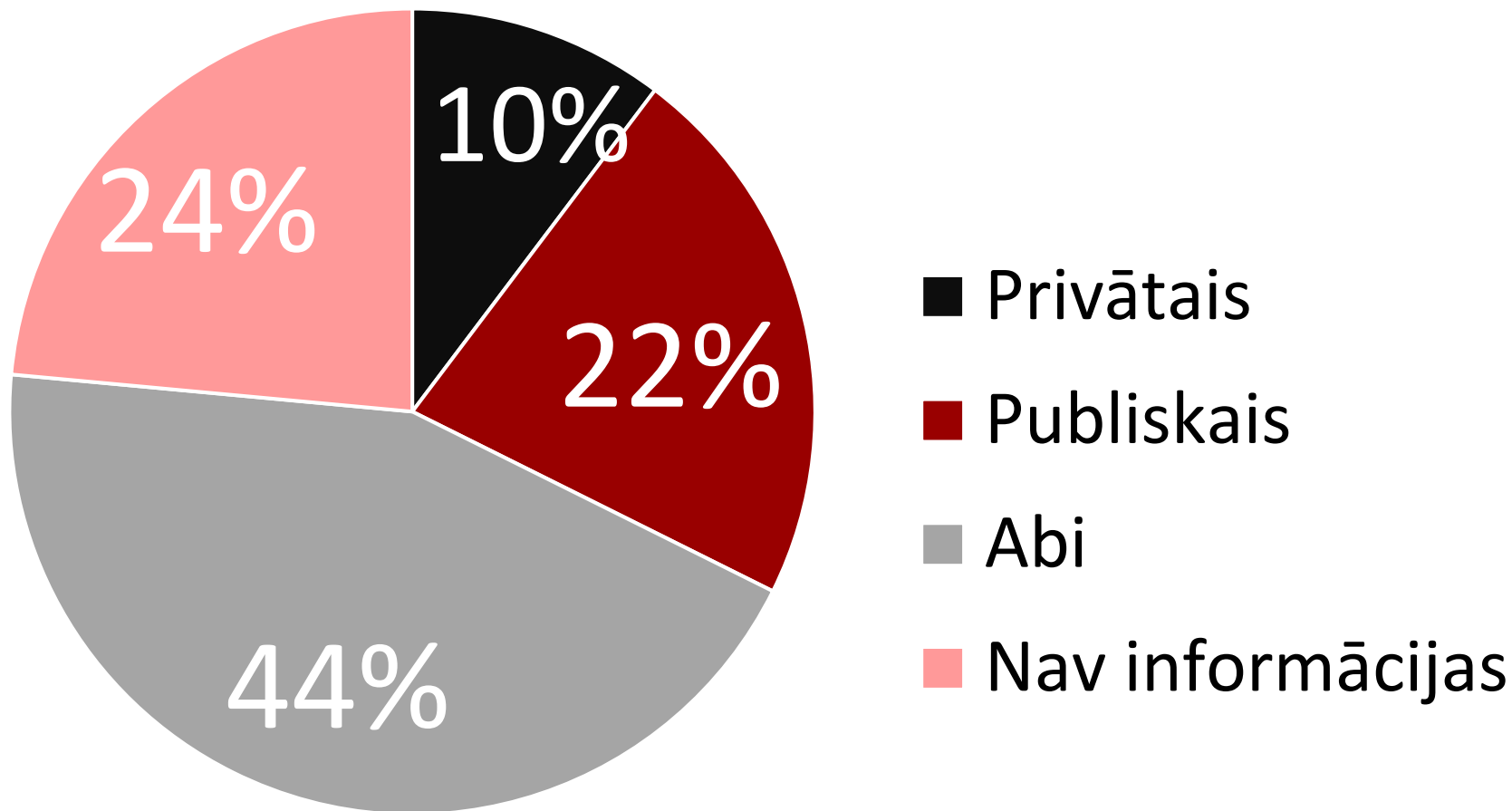
Gadījumu īpatsvars pēc
mērķgrupas



- Vadītāji
- Darbinieki
- Pedagogi

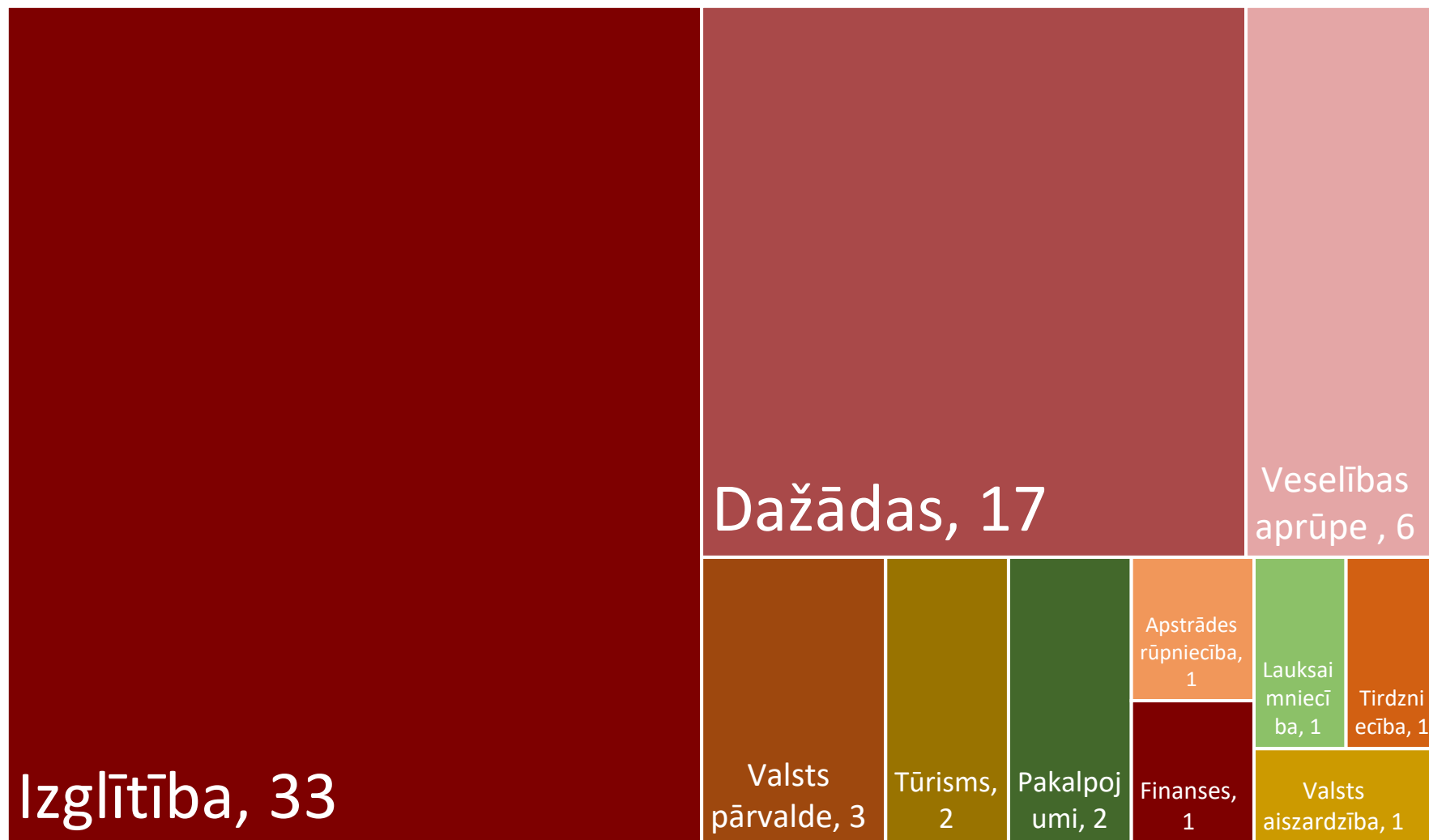
68 GADĪJUMI

Gadījumu īpatsvars (pēc sektora)



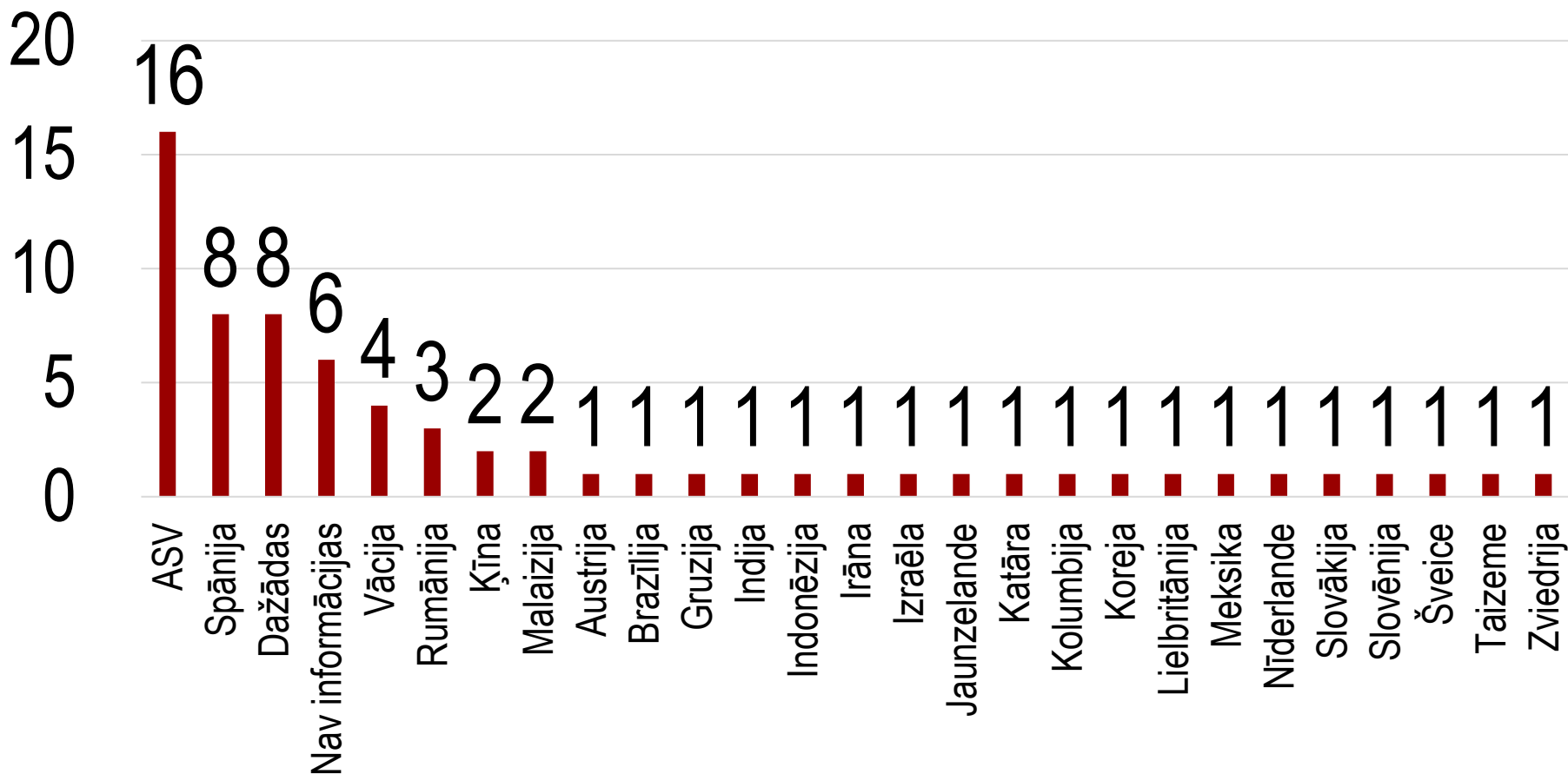
68 GADĪJUMI

Gadījumu sadalījums (pēc nozares)



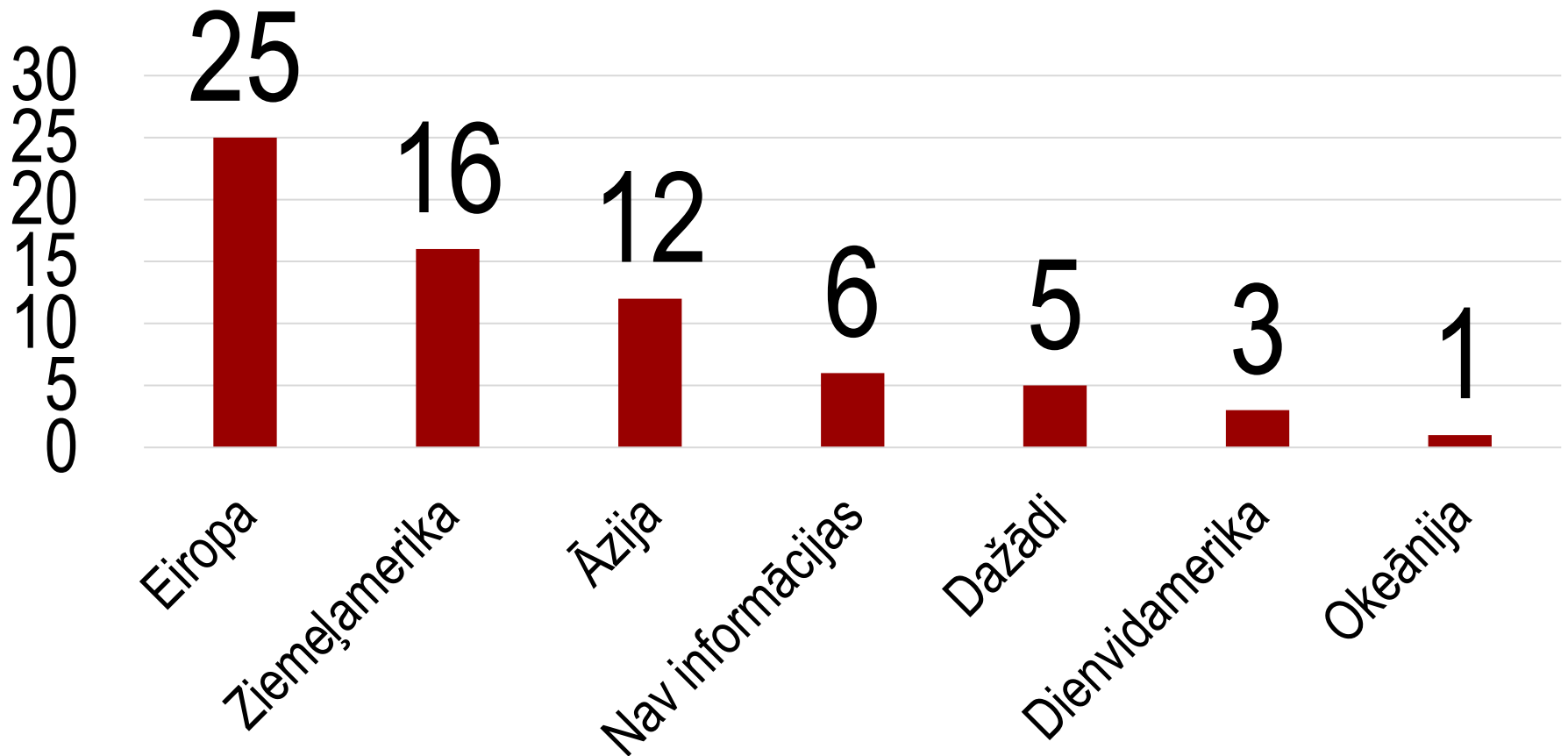
68 GADĪJUMI

Gadījumu sadalījums pēc prakses vietas (valsts)



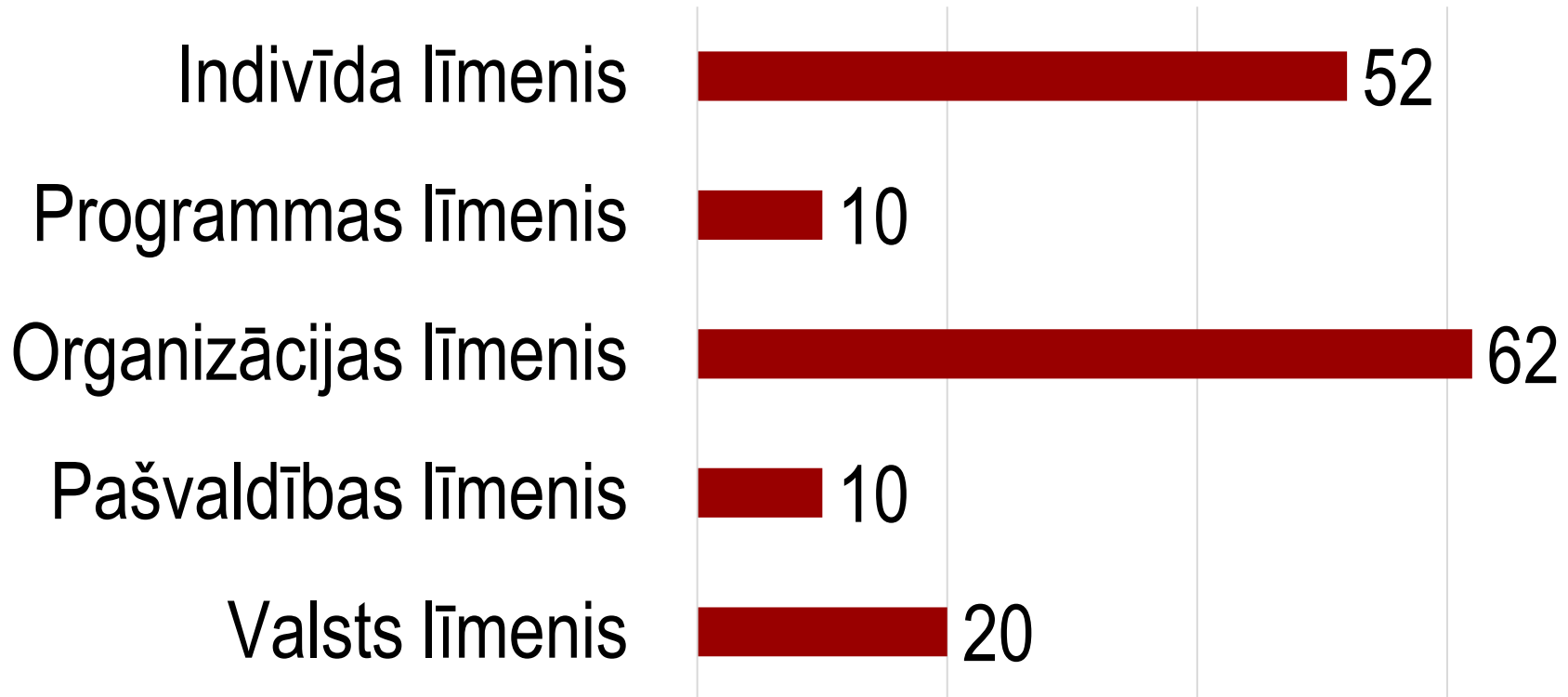
68 GADĪJUMI

Gadījumu sadalījums pēc prakses vietas (kontinents)



68 GADĪJUMI

Gadījumu sadalījums pēc ietekmes līmeņa



1

**Kirkpatrick's 4-Level
Training Evaluation Model**
(Kirkpatrick, 1959)

2

**Context, Input, Process
and Product Evaluation
Model (CIPP)**
(Stufflebeam, 1966)

3

The Phillips ROI Model
(Phillips, 1980)

4

**Baldwin and Ford's
Transfer of Training Model**
(Baldwin & Ford, 1988)

8

**Anderson's Value of
Learning Model**
(Anderson, 2006)

7

**Success Case Method
(SCM)**
(Brinkerhoff, 2003)

6

**The Learning Transfer
Systems Inventory (LTSI)**
(Holton, 1997)

5

**Kaufman's Five Levels of
Evaluation**
(Kaufman, 1994)

9

**The Questionnaire for
Professional Training
Evaluation (Q4TE)**
(Grohmann & Kauffeld, 2013)

10

**The Dynamic Transfer
Model (DTM)**
(Blume et al., 2019)

11

**Learning-Transfer
Evaluation Model (LTEM)**
(Thalheimer, 2018)



1

**Kirkpatrick's 4-Level
Training Evaluation Model**
(Kirkpatrick, 1959)

2

**Context, Input, Process
and Product Evaluation
Model (CIPP)**
(Stufflebeam, 1966)

3

The Phillips ROI Model
(Phillips, 1980)

4

**Baldwin and Ford's
Transfer of Training Model**
(Baldwin & Ford, 1988)

8

**Anderson's Value of
Learning Model**
(Anderson, 2006)

7

**Success Case Method
(SCM)**
(Brinkerhoff, 2003)

6

**The Learning Transfer
Systems Inventory (LTSI)**
(Holton, 1997)

5

**Kaufman's Five Levels of
Evaluation**
(Kaufman, 1994)

9

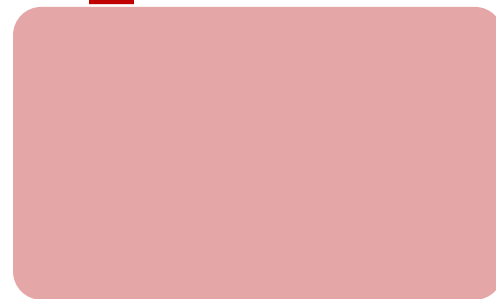
**The Questionnaire for
Professional Training
Evaluation (Q4TE)**
(Grohmann & Kauffeld, 2013)

10

**The Dynamic Transfer
Model (DTM)**
(Blume et al., 2019)

11

**Learning-Transfer
Evaluation Model (LTEM)**
(Thalheimer, 2018)



1

**Kirkpatrick's 4-Level
Training Evaluation Model**
(Kirkpatrick, 1959)

2

**Context, Input, Process
and Product Evaluation
Model (CIPP)**
(Stufflebeam, 1966)

3

The Phillips ROI Model
(Phillips, 1980)

4

**Baldwin and Ford's
Transfer of Training Model**
(Baldwin & Ford, 1988)

8

**Anderson's Value of
Learning Model**
(Anderson, 2006)

7

**Success Case Method
(SCM)**
(Brinkerhoff, 2003)

6

**The Learning Transfer
Systems Inventory (LTSI)**
(Holton, 1997)

5

**Kaufman's Five Levels of
Evaluation**
(Kaufman, 1994)

9

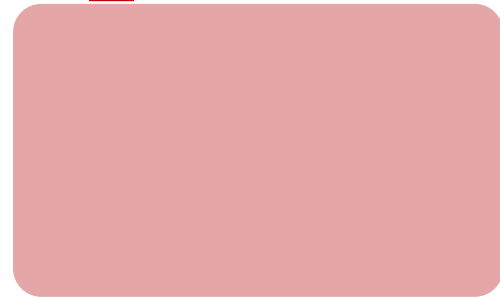
**The Questionnaire for
Professional Training
Evaluation (Q4TE)**
(Grohmann & Kauffeld, 2013)

10

**The Dynamic Transfer
Model (DTM)**
(Blume et al., 2019)

11

**Learning-Transfer
Evaluation Model (LTEM)**
(Thalheimer, 2018)



1

**Kirkpatrick's 4-Level
Training Evaluation Model**
(Kirkpatrick, 1959)

2

**Context, Input, Process
and Product Evaluation
Model (CIPP)**
(Stufflebeam, 1966)

3

The Phillips ROI Model
(Phillips, 1980)

4

**Baldwin and Ford's
Transfer of Training Model**
(Baldwin & Ford, 1988)

8

**Anderson's Value of
Learning Model**
(Anderson, 2006)

7

**Success Case Method
(SCM)**
(Brinkerhoff, 2003)

6

**The Learning Transfer
Systems Inventory (LTSI)**
(Holton, 1997)

5

**Kaufman's Five Levels of
Evaluation**
(Kaufman, 1994)

9

**The Questionnaire for
Professional Training
Evaluation (Q4TE)**
(Grohmann & Kauffeld, 2013)

10

**The Dynamic Transfer
Model (DTM)**
(Blume et al., 2019)

11

**Learning-Transfer
Evaluation Model (LTEM)**
(Thalheimer, 2018)





LTSI

- 16 faktoru novērtēšanas instruments, kas diagnosticē un identificē mācīšanās pārneses šķēršļus un katalizatorus;
- balstīts uz cilvēkresursu attīstības pētniecības un novērtēšanas modeli;
- tulkots 17 valodās.



Q4TE

- instruments novērtē darbinieku profesionālo pilnveidi, balstoties uz Kirkpatrika modeļa līmeņiem;
- aptver gan īstermiņa, gan ilgtermiņa mācību rezultātus;
- teorētiski pamatots, laika un izmaksu ziņā efektīvs, psihometriski uzticams instruments.



LTEM

- nopietns praktisks alternatīvs risinājums Kirkpatrika modelim;
- piemērots visām mācību (profesionālās pilnveides) intervencēm;
- sastāv no astoņiem līmeņiem — sākot no apmeklējuma novērtēšanas līdz mācību pārneses ietekmes novērtēšanai.



LTSI

- 16 faktoru novērtēšanas instruments, kas diagnosticē un identificē mācīšanās pārneses šķēršļus un katalizatorus;
- balstīts uz cilvēkresursu attīstības pētniecības un novērtēšanas modeli;
- tulkots 17 valodās.



Q4TE

- instruments novērtē darbinieku profesionālo pilnveidi, balstoties uz Kirkpatrika modeļa līmeņiem;
- aptver gan īstermiņa, gan ilgtermiņa mācību rezultātus;
- teorētiski pamatots, laika un izmaksu ziņā efektīvs, psihometriski uzticams instruments.



LTEM

- nopietns praktisks alternatīvs risinājums Kirkpatrika modelim;
- piemērots visām mācību (profesionālās pilnveides) intervencēm;
- sastāv no astoņiem līmeņiem — sākot no apmeklējuma novērtēšanas līdz mācību pārneses ietekmes novērtēšanai.



LTSI

- 16 faktoru novērtēšanas instruments, kas diagnosticē un identificē mācīšanās pārneses šķēršļus un katalizatorus;
- balstīts uz cilvēkresursu attīstības pētniecības un novērtēšanas modeli;
- tulkots 17 valodās.



Q4TE

- instruments novērtē darbinieku profesionālo pilnveidi, balstoties uz Kirkpatrika modeļa līmeņiem;
- aptver gan īstermiņa, gan ilgtermiņa mācību rezultātus;
- teorētiski pamatots, laika un izmaksu ziņā efektīvs, psihometriski uzticams instruments.



LTEM

- nopietns praktisks alternatīvs risinājums Kirkpatrika modelim;
- piemērots visām mācību (profesionālās pilnveides) intervencēm;
- sastāv no astoņiem līmeņiem — sākot no apmeklējuma novērtēšanas līdz mācību pārneses ietekmes novērtēšanai.



LTSI

- 16 faktoru novērtēšanas instruments, kas diagnosticē un identificē mācīšanās pārneses šķēršļus un katalizatorus;
- balstīts uz cilvēkresursu attīstības pētniecības un novērtēšanas modeli;
- tulkots 17 valodās.



Q4TE

- instruments novērtē darbinieku profesionālo pilnveidi, balstoties uz Kirkpatrika modeļa līmeņiem;
- aptver gan īstermiņa, gan ilgtermiņa mācību rezultātus;
- teorētiski pamatots, laika un izmaksu ziņā efektīvs, psihometriski uzticams instruments.



LTEM

- nopietns praktisks alternatīvs risinājums Kirkpatrika modelim;
- piemērots visām mācību (profesionālās pilnveides) intervencēm;
- sastāv no astoņiem līmeņiem — sākot no apmeklējuma novērtēšanas līdz mācību pārneses ietekmes novērtēšanai.

Galvenie secinājumi

- **Metodoloģija un instrumenti ir daudzveidīgi.**
- **Tie palīdz novērtēt ne tikai pārneses efektivitāti, bet arī analizēt šķēršļus un uzlabojumu iespējas.**
- **Tie sniedz strukturētu pieeju datu ieguvei un analīzei, ļaujot uzlabot profesionālās pilnveides kvalitāti un efektivitāti.**
- **Instrumentus iespējams pielāgot citiem kontekstiem (arī Latvijas), bet jāņem vērā to izcelsme, mērķi un piemērotība.**
- **Svarīgi izvairīties no pārmērīgas birokratizācijas – instrumentiem jābūt vienkāršiem, objektīviem un organiski integrējamajiem ikdienas profesionālajā darbībā.**



VPP projekta vadošās pētnieces
Dr. paed. Guntas Siliņas-Jasjukevičas
prezentācija

**«Pieaugušo profesionālā pilnveide Latvijā: fokusgrupu
dalībnieku skatījums»**

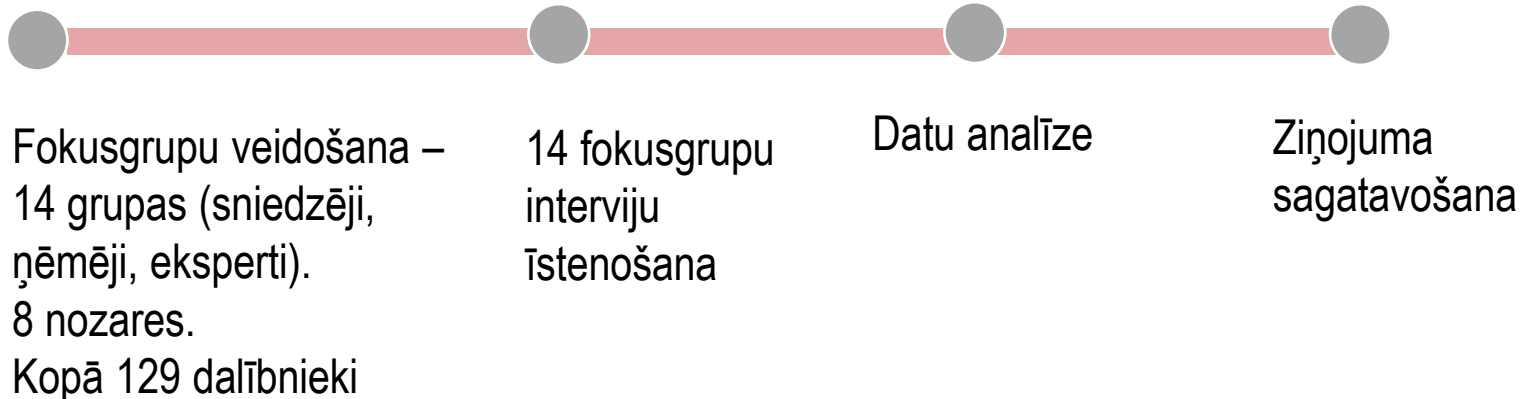
METODOLOĢIJA

**2024. gada
novembris**

**2024. gada
novembris
-decembris**

**2025. gada
janvāris-
marts**

**2025. gada
marts**



PIEAUGUŠO PRIEKŠSTATI PAR PROFESIONĀLO PILNVEIDI

Kāda jābūt mūsdienīgai pieaugušo profesionālajai pilnveidei?

- Elastīgai, personalizētai, sadarbībā balstītai
- Pielāgotai mērķgrupu vajadzībām un darba tirgus prasībām



Atšķirīgais:

- **Izglītības ņēmēji:** praktiskums, pieejamība, līdzsvars ar darbu un dzīvi
- **Sniedzēji:** daudzveidīgs piedāvājums, praksē balstītas metodes
- **Eksperti:** sistēmisks skatījums, starpnozaru sadarbība, mūžizglītība



Kopīgais:

- Tehnoloģiju integrācija
- Nepārtraukta mācīšanās
- Teorijas–prakses līdzsvars
- Integrēta profesionālās pilnveides ekosistēma, kurā aktīvi sadarbojas valsts, darba devēji, izglītības sniedzēji un pieaugušie

VĒRTĒJUMS PAR PAŠREIZĒJO LATVIJAS RĪCĪBPOLITIKU UN NEPIECIEŠAMAJIEM UZLABOJUMIEM



Rīcībpolitikas ietvars tiek vērtēts kritiski



Rīcībpolitikas īstenošana dažādos līmeņos prasa labāku koordināciju



Organizāciju vajadzības ir daudzveidīgas un ļoti izteikti praktiskas



Ārējo un iekšējo mācību piedāvājums ir nevienmērīgs un atkarīgs no īstermiņa finansējuma.



Pastāv strukturāla plaisa starp politikas līmeņa piedāvājumu un darba tirgus vajadzībām.

PIEAUGUŠO PROFESIONĀLĀS PILNVEIDES PLĀNOŠANA UN ĪSTENOŠANA (VAJADZĪBU APZINĀŠANA, SADARBĪBA, LABĀ PRAKSE, ATBALSTS, RESURSI)



Programmu izstrāde balstīta uz darba tirgus vajadzībām

Piedāvājumu izstrādā, ņemot vērā darba tirgus prognozes, iekšējos novērtējumus, globālās tendences un elastīgus risinājumus (mikroapliecinājumi, mentoringa sistēmas)



Sadarbība starp iesaistītajām pusēm ir fragmentēta

Pastāv pozitīvi piemēri, trūkst koordinācijas un vienotas stratēģijas starp valsts iestādēm, pašvaldībām un darba devējiem



Labās prakses piemēri no citām valstīm

Austrijas un Vācijas duālā sistēma, UK industrijas un augstskolu sadarbība, Ziemeļvalstu mentoringa un digitālo platformu risinājumi



Atbalsts zināšanu pārnesei praksē

Mentoringa un koučinga programmas, atgriezeniskā saite, praktiskie uzdevumi un vadības iesaiste veicina efektīvu prasmju ieviešanu



Resursu un finansējuma izaicinājumi

Nepietiekams finansējums, cilvēkresursu trūkums, birokrātija un nepieciešamība pēc elastīgākiem atbalsta mehānismiem

PIEAUGUŠO PROFESIONĀLĀS PILNVEIDES KVALITĀTES/ EFEKTIVITĀTES MONITORINGA UN NOVĒRTĒŠANAS PIEREDZE



Nav vienotas monitoringa sistēmas – vērtēšana ir sadrumstalota, bez kopējiem kritērijiem un rīkiem

- **Nēmēji** – aktīvāk iesaistās, uzsver praktiskos aspektus (darbinieki, rezultāti, pielietojamība)
- **Sniedzēji** – balansē starp metodēm un struktūrām
- **Eksperti** – sistēmisks skatījums, bet trūkst konkrētu instrumentu



Pārneses efektivitātes mērīšana – ļoti vāji attīstīta, trūkst indikatoru, rādītāju



Nav kopējas izpratnes par kvalitātes kritērijiem; pastāv šaubas par universālu rīku izstrādi



Vislielākā kapacitāte ir SMO pārstāvjiem un valsts institūciju ekspertiem

PRIEKŠLIKUMI NEPIECIEŠAMAJIEM UZLABOJUMIEM UN IZMAIŅĀM

Izglītības sniedzēju līmenī

01



- Veicināt mācību elastību un praktiskumu
- Paaugstināt mācībspēku kvalifikāciju
- Nodrošināt programmu atbilstību darba tirgus vajadzībām
- Sadarboties ar uzņēmumiem satura izstrādē un atjaunošanā

Organizācijas līmenī

02



- Attīstīt mācīšanās kultūru
- Veicināt vadības iesaisti darbinieku profesionālās pilnveides atbalstīšanā
- Stiprināt organizācijas iekšējo kapacitāti un darbinieku lojalitāti
- Piedāvāt mācības darba vidē

Valsts un pašvaldības līmenī

03



- Izveidot vienotu informācijas platformu par mācību iespējām
- Strukturēt, pielāgot informāciju dažādām nozarēm
- Stiprināt pārvaldību, definēt kvalitātes kritērijus un atbildību
- Nodrošināt caurspīdīgu, prognozējamu finansējumu



VPP projekta vadošās pētnieces
Dr. sc. administr. Ineses Lūsēnas-Ezeras
prezentācija

**«Galvenie šķēršļi efektīvas pieaugušo profesionālās
pilnveides īstenošanai Latvijā»**

Identificētās šķēršļu grupas: 14 fokusgrupu intervijas un diskusijas

Izteikumu %



Kontekstuālie mācīšanās šķēršļi (28%)



Mācību un to rezultātu pārneses šķēršļi (26%)



Personīgie mācīšanās šķēršļi (17%)



Profesionālās pilnveides piedāvājums un pieejamība (13%)

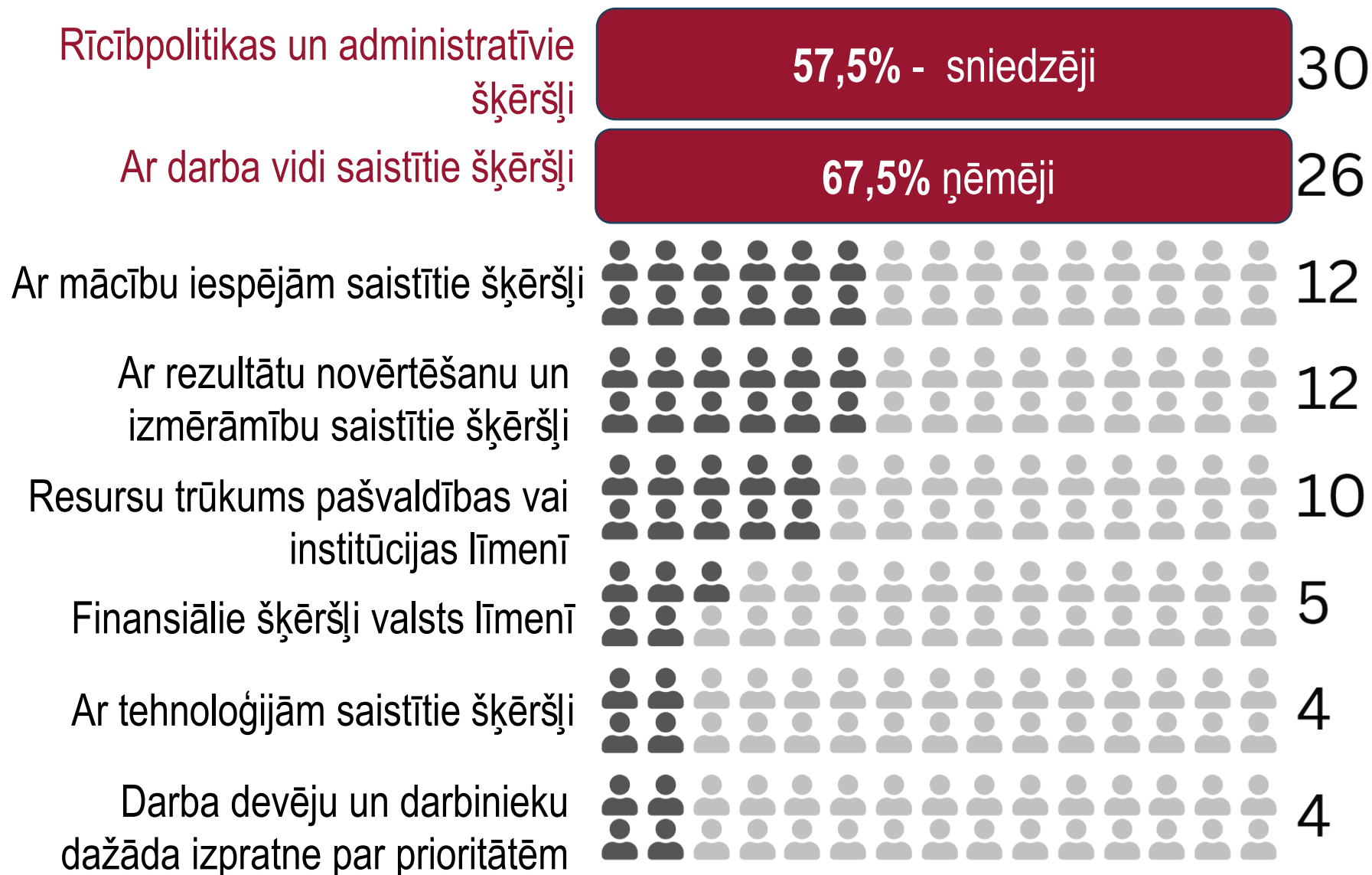


Profesionālās pilnveides sniedzēju iesaiste (9%)

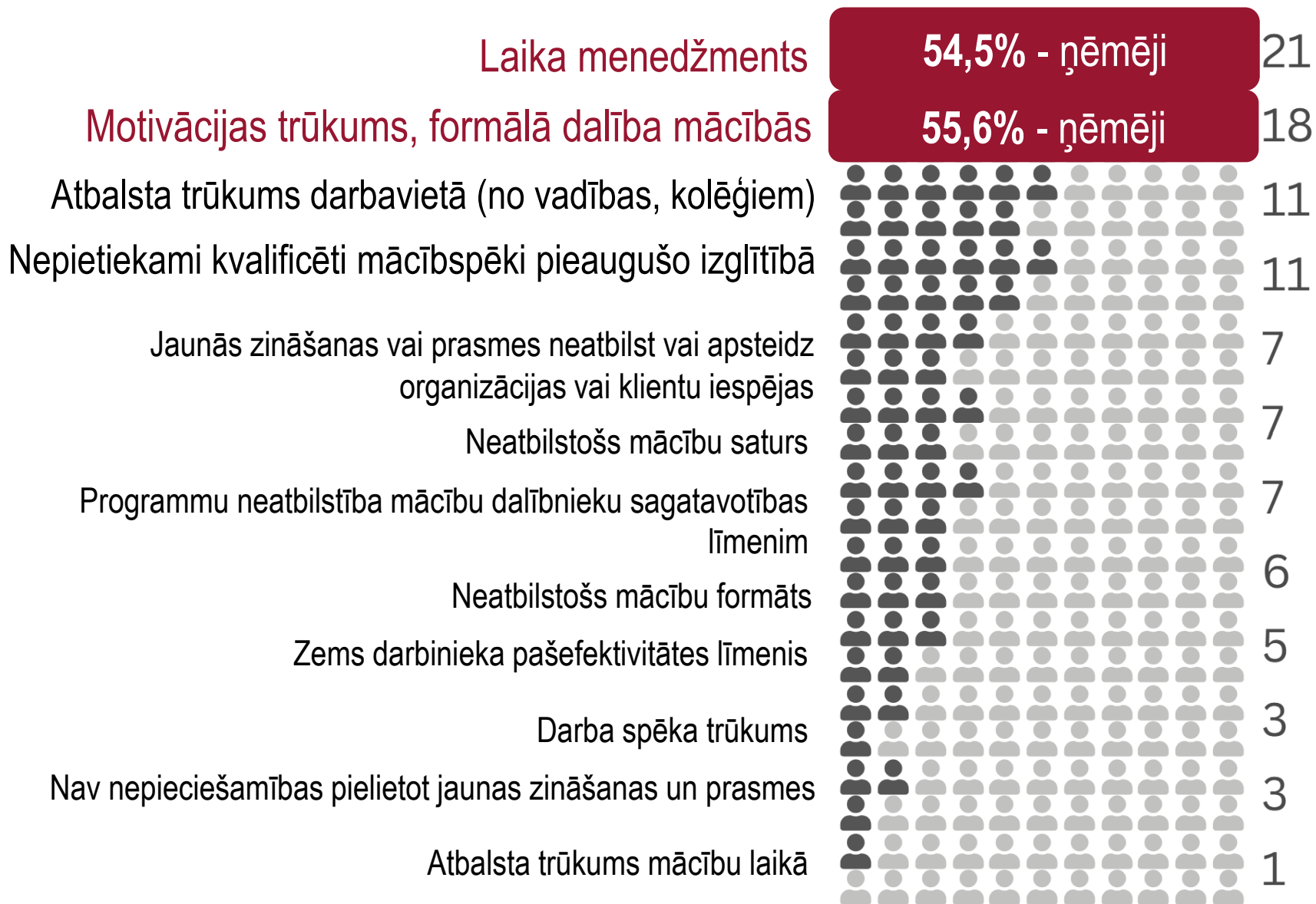


Profesionālās pilnveides atbalsta sistēma (8%)

Kontekstuālie mācīšanās šķēršļi (izteikumu %)



Mācību un to rezultātu pārneses šķēršļi (izteikumu %)



Personīgie mācīšanās šķēršļi (izteikumu %)

Iekšējās motivācijas trūkums, nepietiekams / zems mācīšanās motivācijas līmenis

68,8% - ņēmēji

35

Nespēja noteikt savas mācīšanās vajadzības, skaidri definēt karjeras mērķus, tieksmes pēc izaugsmes trūkums

52,9% - ņēmēji

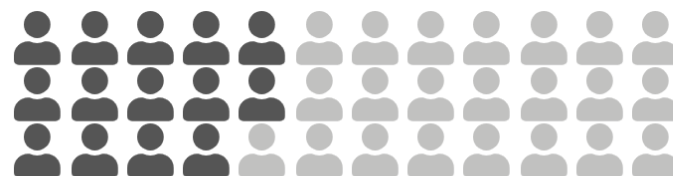
19

Emocionālā spriedze



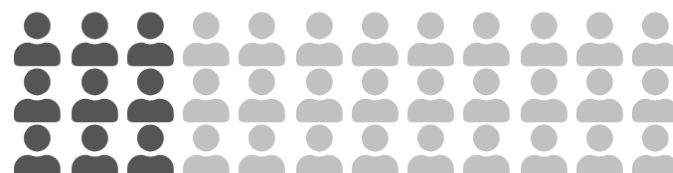
15

Nepietiekama dalībnieku iesaiste jeb līdzdalība



14

Pamatprasmju trūkums



9

Iniciatīvas trūkums, zems pašvadības līmenis, negatīva attieksme pret mācīšanos, neadekvāta pašapziņa un pašvērtējums, bailes no neveiksmes

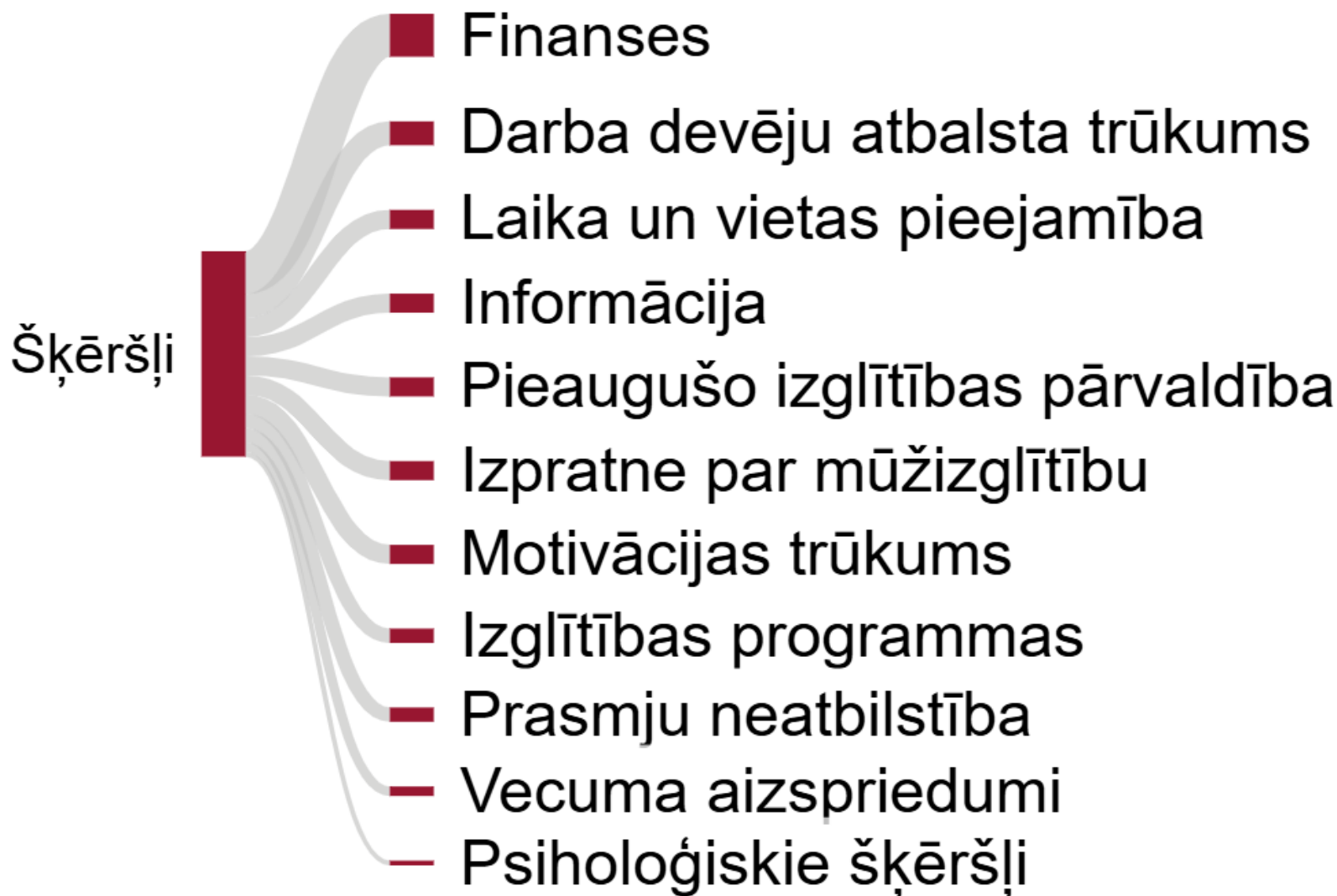
57,1% - sniedzēji

8

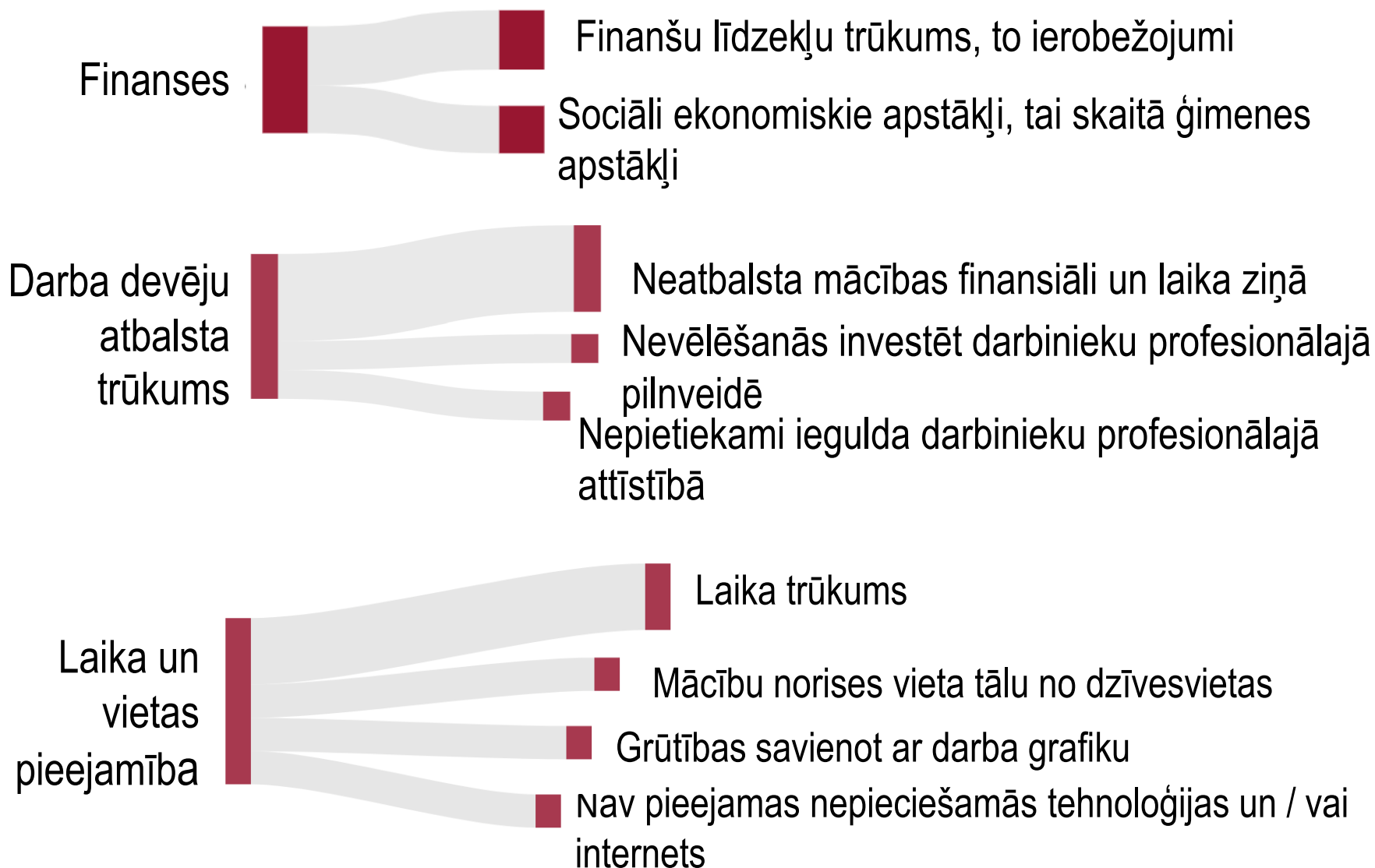
Galveno šķēršļu apkopojums no visām šķēršļu grupām (izteikumu skaits)



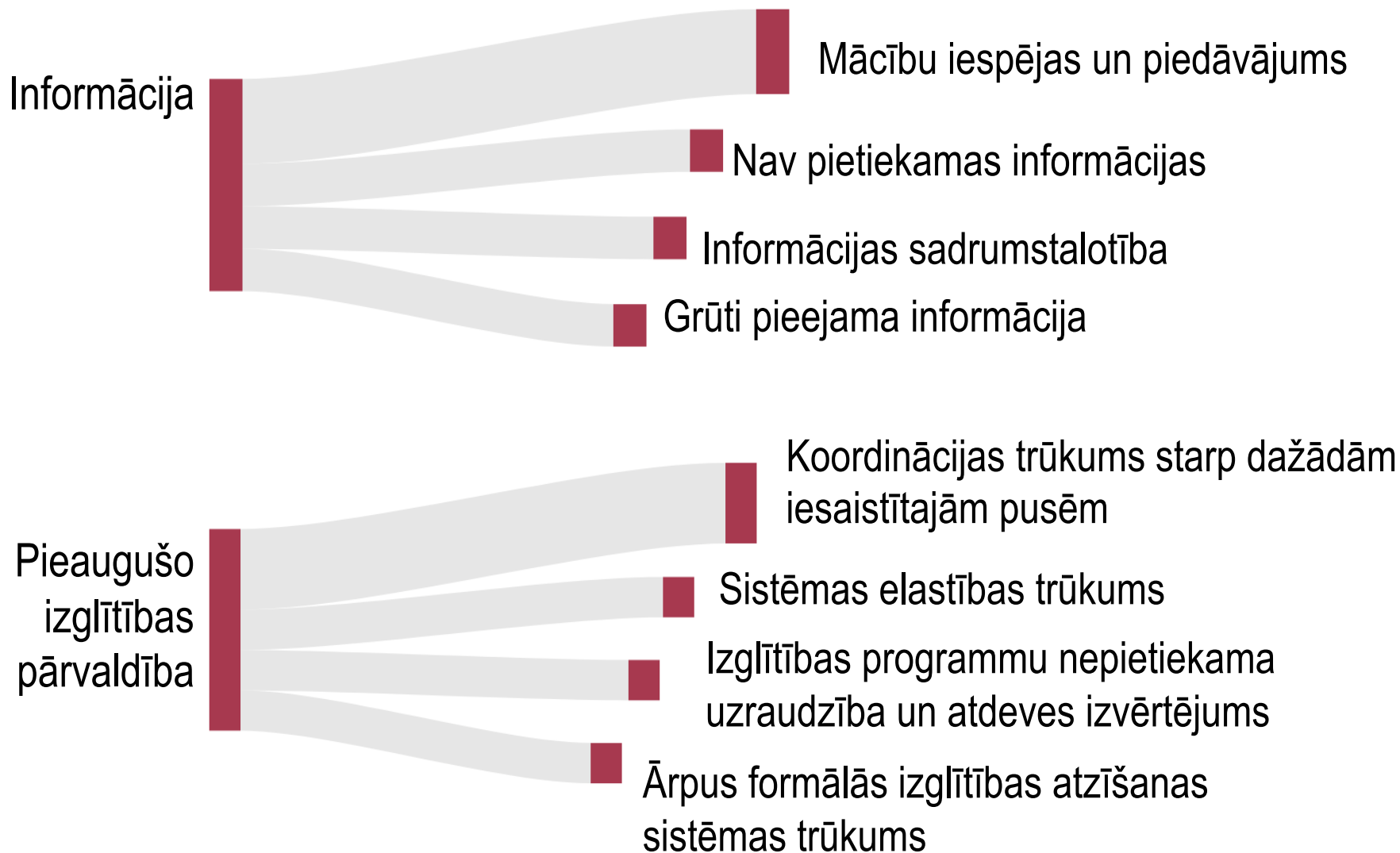
Iepriekš veiktie pētījumi / ziņojumi par pieaugušo profesionālo pilnveidi Latvijā: identificētie šķēršļi (n=15) (1)



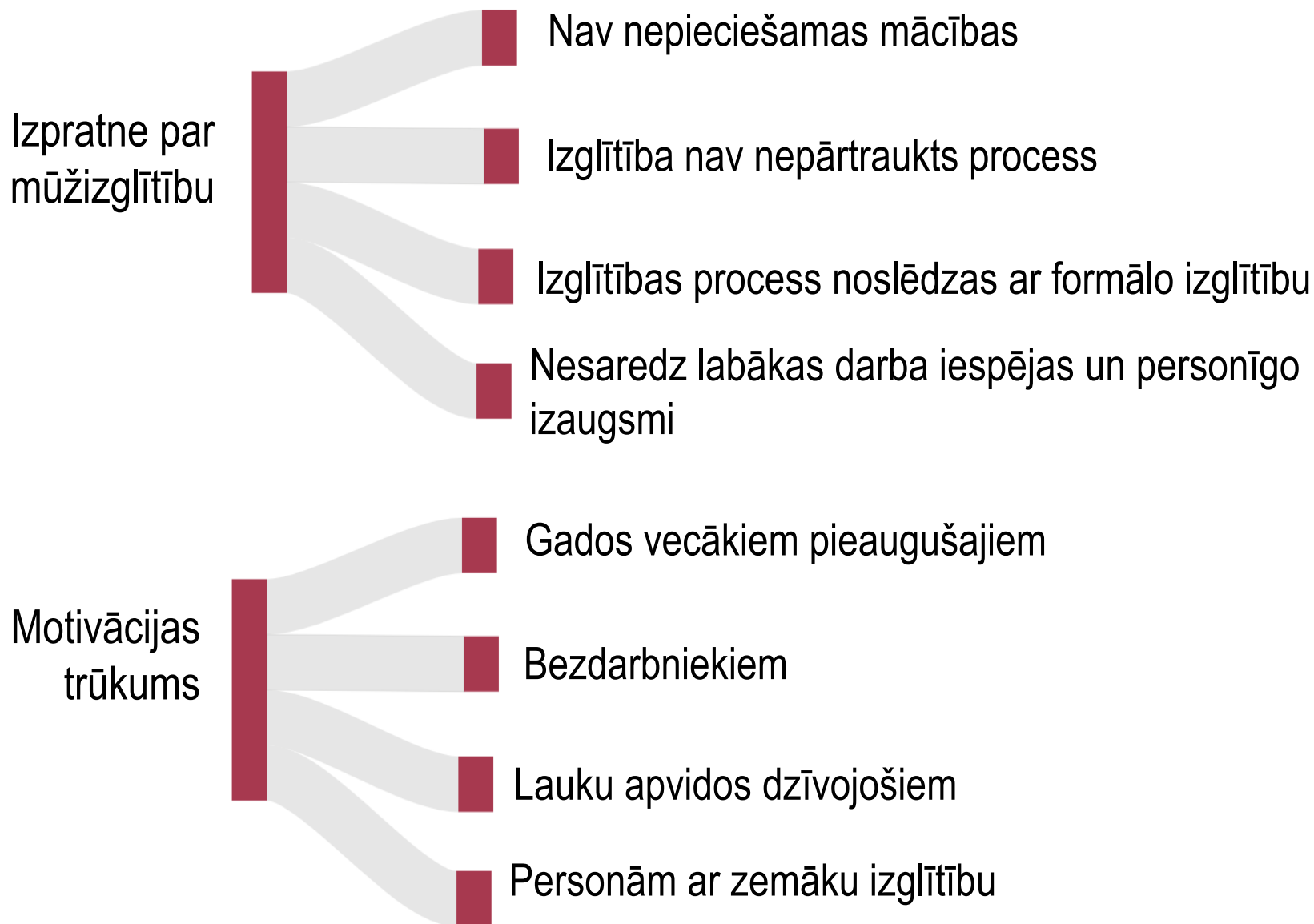
Iepriekš veiktie pētījumi / ziņojumi par pieaugušo profesionālo pilnveidi Latvijā: identificētie šķēršļi (n=15) (2)



Iepriekš veiktie pētījumi / ziņojumi par pieaugušo profesionālo pilnveidi Latvijā: identificētie šķēršļi (n=15) (3)



Iepriekš veiktie pētījumi / ziņojumi par pieaugušo profesionālo pilnveidi Latvijā: identificētie šķēršļi (n=15) (4)



Galvenie secinājumi



Pieaugušo profesionālās pilnveides veicināšanai ir nepieciešama integrēta pieeja, kas ņem vērā gan individuālos, gan sistēmiskos faktorus.



Ir nepieciešami uzlabojumi profesionālās pilnveides atbalsta sistēmā, īpaši attiecībā uz resursu nodrošinājumu un koordināciju starp dažādiem līmeņiem un nozarēm, kā arī jārisina mācību pieejamības jautājumi reģionos



Ir svarīgi arī veicināt sabiedrības izpratni par pieaugušo izglītības nozīmi viņu profesionālajā attīstībā un izaugsmē un nepieciešamību mācīties visa mūža garumā.



VPP4 projekta vadošā pētnieka
Dr. psych. Aleksandra Koļesova
prezentācija

**«Motivācija mācīties un mācību pārnesi veicinošie faktori
Latvijas darbinieku skatījumā»**

Pētījuma problēma un metode

- Dalība mācībās negarantē mācību rezultātu pārnesi
- Kādi faktori veicina profesionālās kompetences pilnveides rezultātu pārnesi uz praksi?
- Metode
 - Latvijas darbinieku aptauja (1000 darbinieku reprezentatīvā izlase, no 18 līdz 65 gadiem)
 - Izlase atspoguļo strādājošo cilvēku struktūru pēc vecuma, dzimuma, nodarbinātības jomas, Latvijas reģiona un izglītības

Iesaiste mācībās pēdējā gada laikā

(517 dalībnieki)

1

Izglītības joma (2,2)
Veselības joma (3,1)
Valsts pārvaldes joma (2,2)
Apstrādes joma (0,5)
Zem 40st.ned. (0,6)
Pašnodarbinātais (0,5)

2

Informācijas meklēšana
(5,1)
Patstāvīgas mācības (2,6)

3

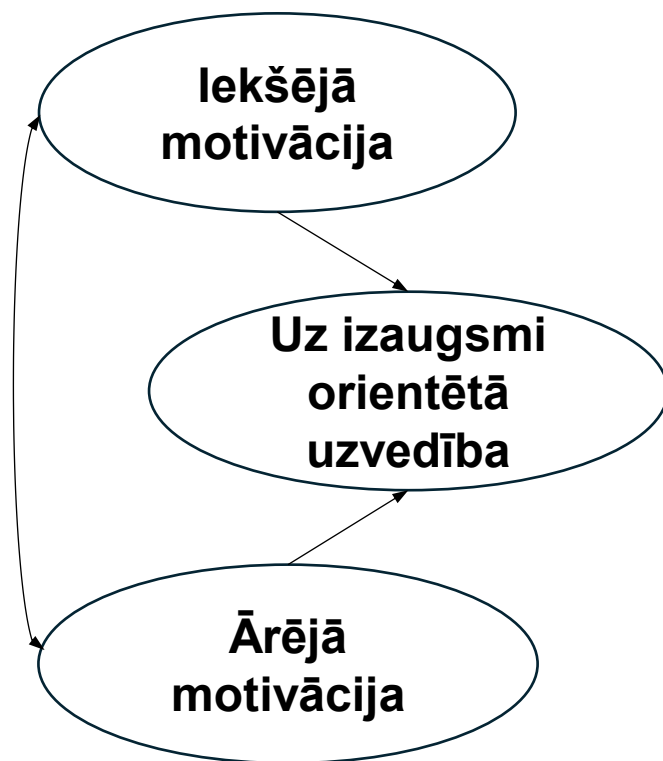
Sievietes (1,8)
Augstākā izglītība (1,8)

Aptaujas galvenie elementi

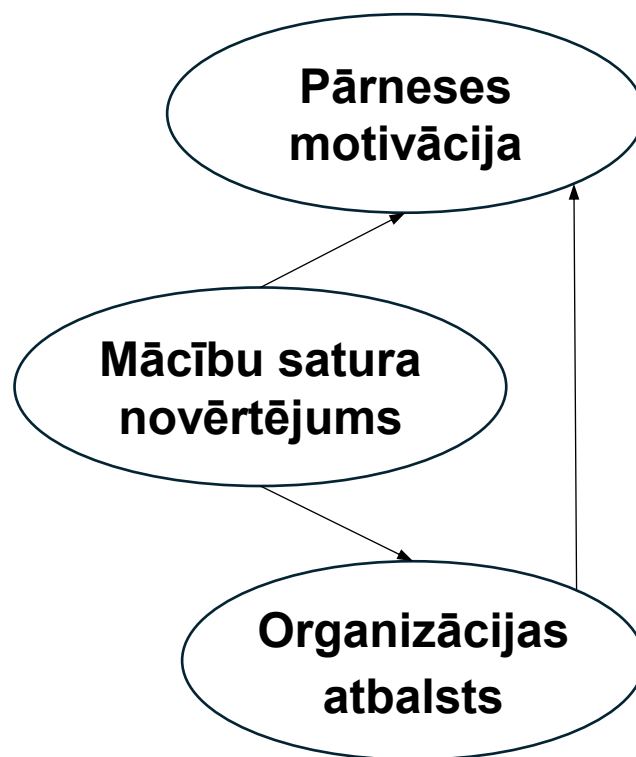
- Motivācija mācīties (iekšējā un ārējā)
- Motivācija pārnest rezultātus praksē
- Uz izaugsmi orientētā uzvedība
- Mācību kursa novērtējums
- Organizācijas atbalsts

Pārbaudāmais modelis

Iesaistes motivācija

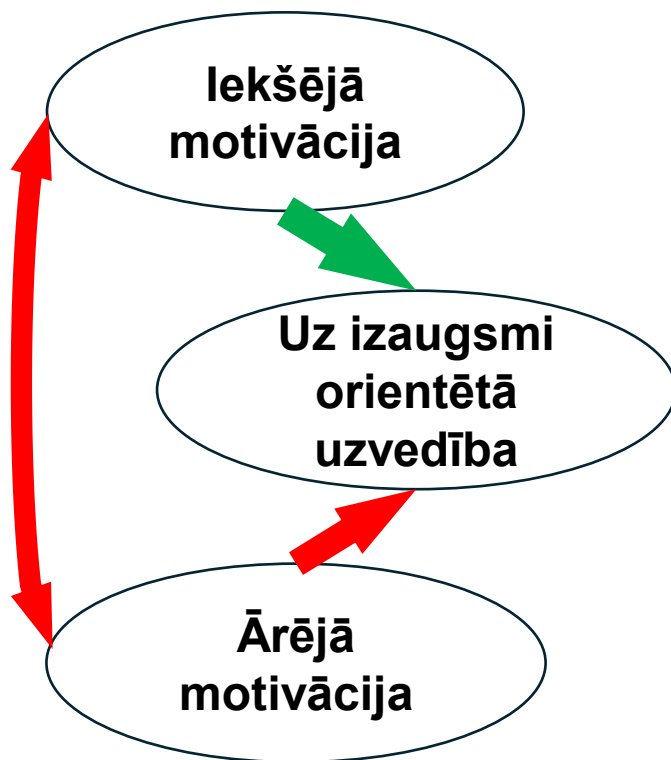


Pārneses motivācija

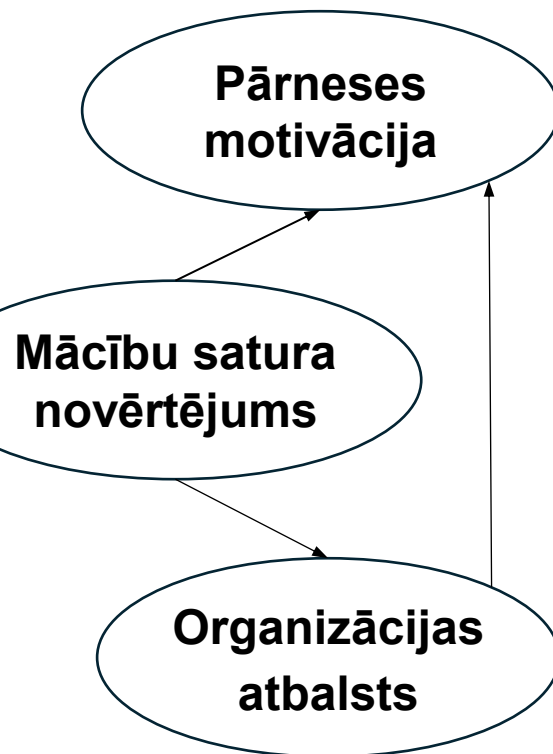


Atklātās saistības

Iesaistes motivācija



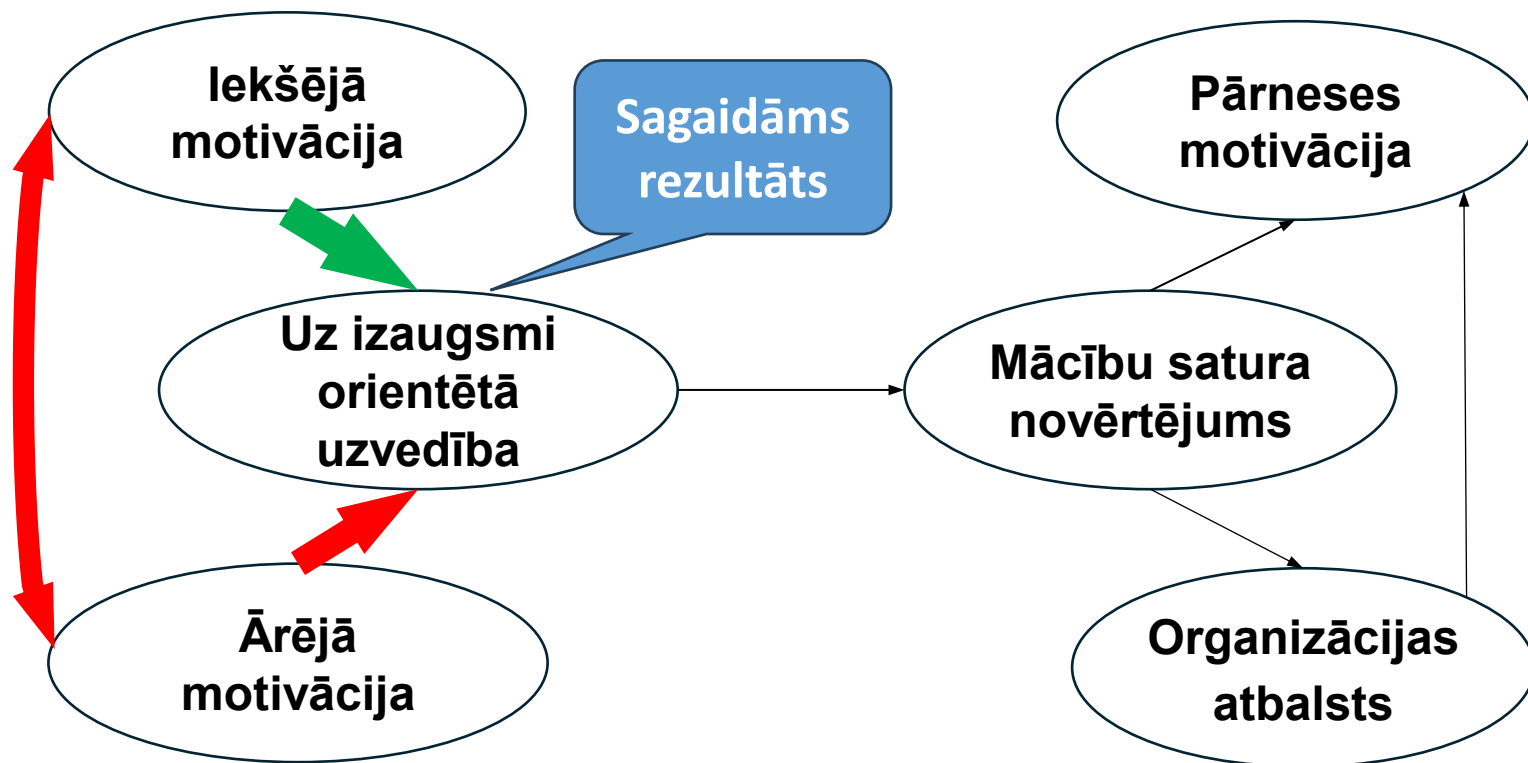
Pārneses motivācija



Atklātās saistības

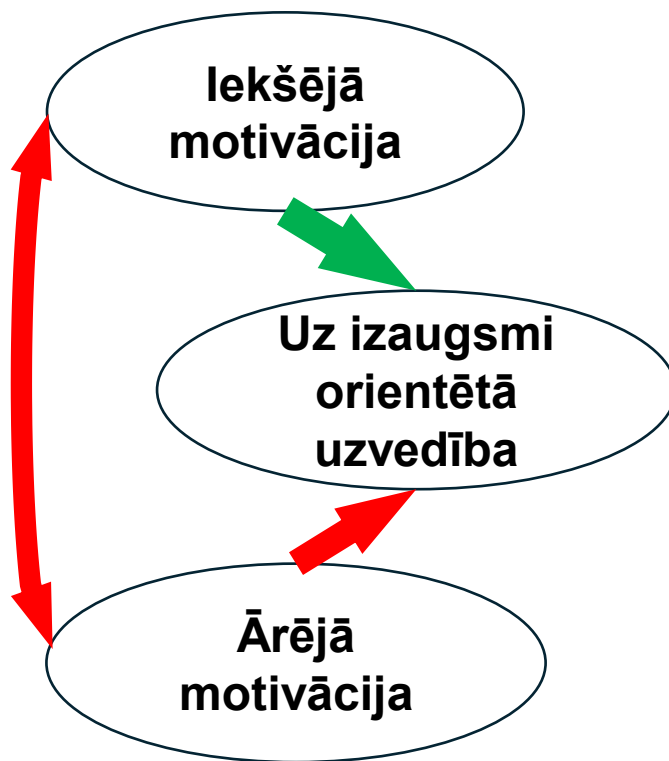
Iesaistes motivācija

Pārneses motivācija

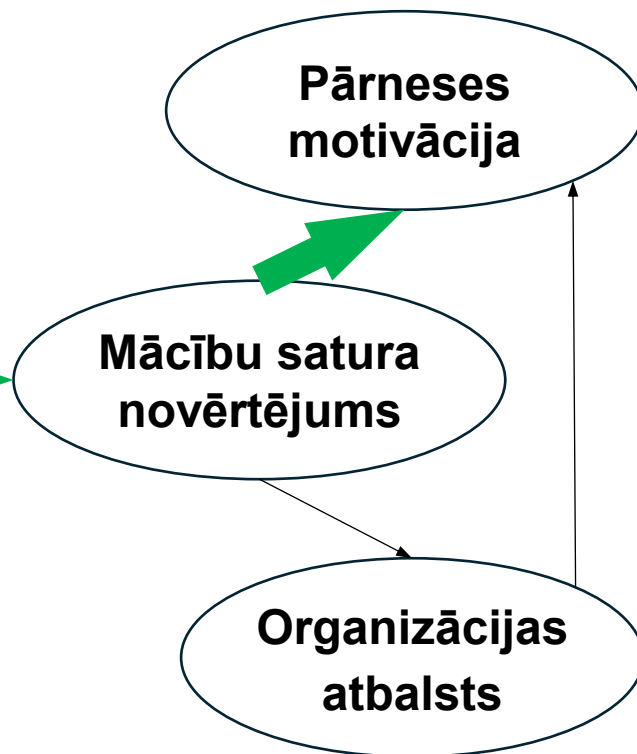


Atklātās saistības

Iesaistes motivācija



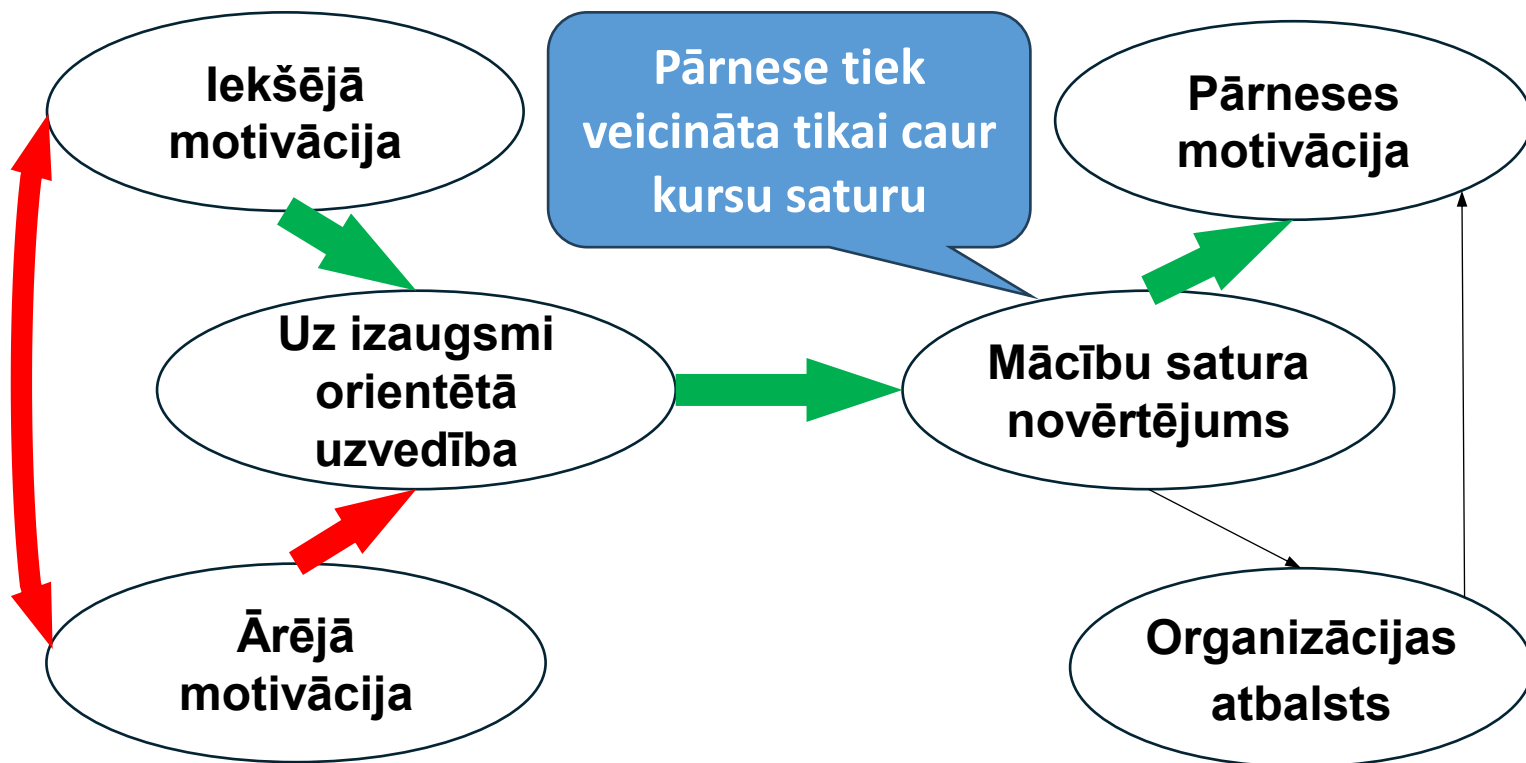
Pārneses motivācija



Atklātās saistības

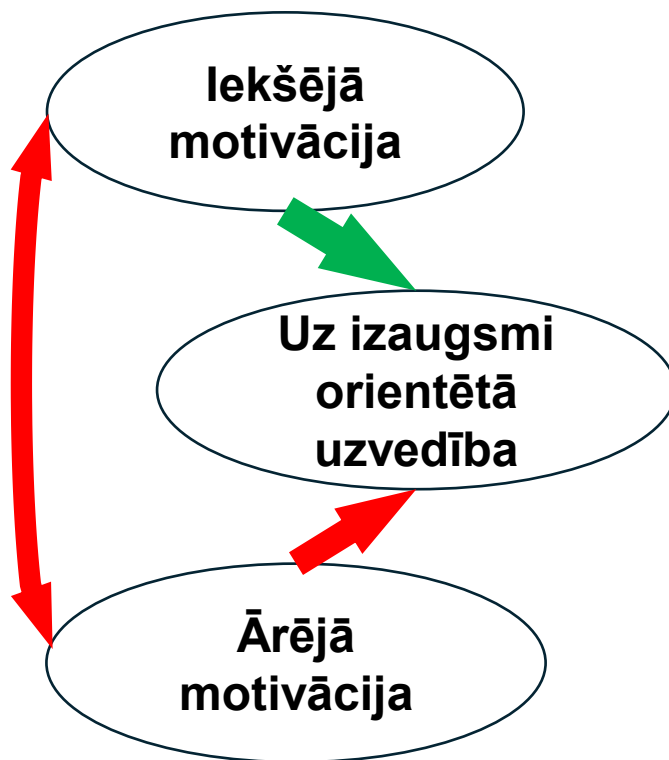
Iesaistes motivācija

Pārneses motivācija

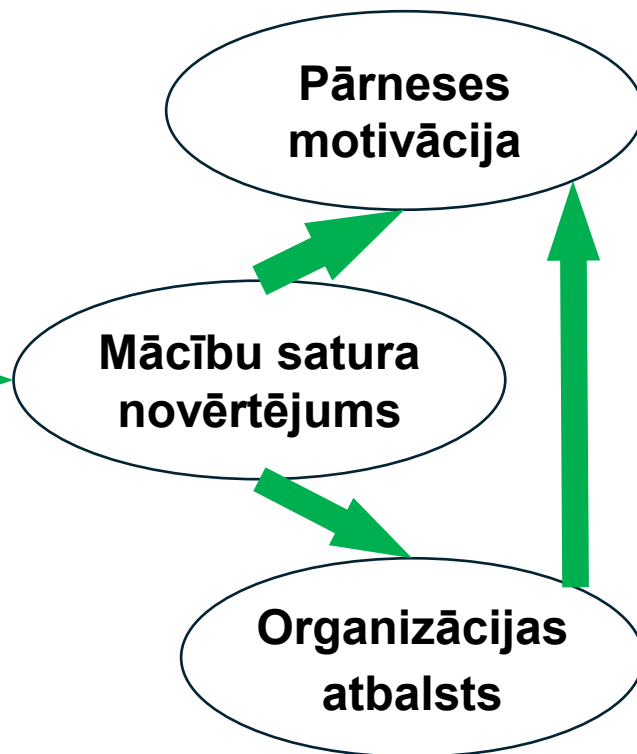


Atklātās saistības

Iesaistes motivācija



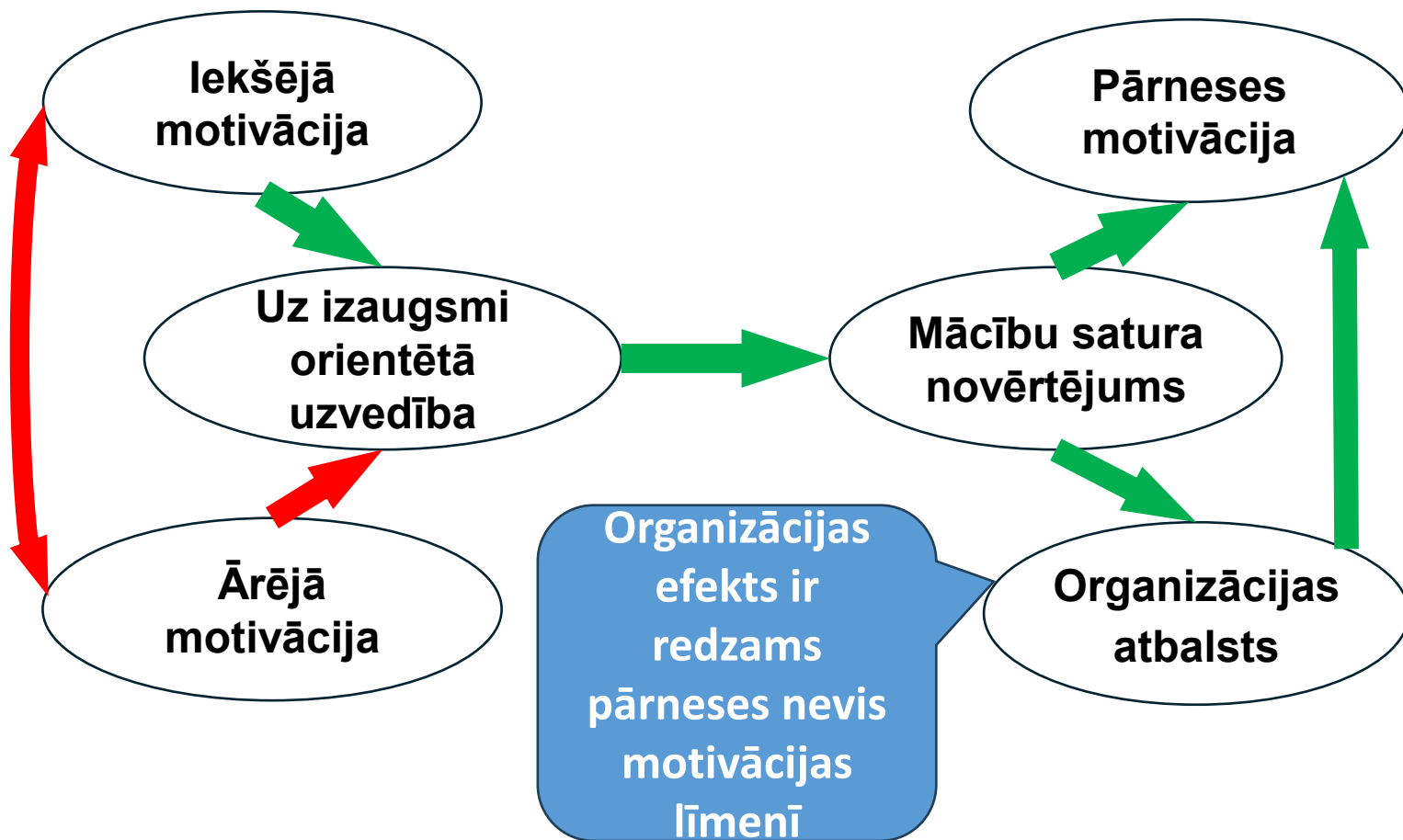
Pārneses motivācija



Atklātās saistības

Iesaistes motivācija

Pārneses motivācija



Galvenie secinājumi

- Orientācija uz sasniegumiem un mācību kursu saturs ir centrālie elementi pārneses veicināšanā.
- Mācību kursu saturs ir aktuāls, lai organizācija atbalstītu zināšanu pārnesi.
- Zināšanu un prasmju pārnesei ir svarīgi:
 - Pārraudzīt darbinieku vēlmi izaugt darbā;
 - Mācību kursu saturam jāatbilst darbinieku un organizācijas interesēm.



VPP projekta vadošās pētnieces

Dr. sc. administr. Unas Libkovskas un doktorantes Zanes Zonbergas
prezentācija

**«leguldījumu cilvēkkapitāla attīstībā ietekme un atdeve Latvijas
tautsaimniecībā»**

Galvenie aspekti

Galvenais mērķis: izvērtēt ieguldījuma cilvēkkapitāla attīstībā, tajā skaitā pieaugušo profesionālajā izglītībā un profesionālajā pilnveidē atdevi Latvijas ekonomikā / tautsaimniecības attīstībā.

Pētījuma jautājums:

Kāda ir ieguldījumu cilvēkkapitāla attīstībā, tajā skaitā pieaugušo profesionālajā izglītībā un profesionālajā pilnveidē atdevē Latvijas ekonomikā/tautsaimniecības attīstībā?

Pētījuma gaita:

- 1) Kādi ir cilvēkkapitāla attīstību raksturojošie rādītāji Latvijā?
- 2) Kādus rādītājus izmanto ieguldījumu cilvēkkapitāla novērtēšanā?
- 3) Kādi ir pieaugušo profesionālās kompetences pārneses uz praksi efektivitātes mērīšanas instrumenti?
- 4) Kā tieši ieguldījumi cilvēkkapitāla attīstībā ietekmē valsts ekonomikas izaugsmi?
- 5) Kā tiek plānota un organizēta cilvēkkapitāla attīstība, pieaugušo izglītība un profesionālā pilnveide Latvijā?
- 6) Kāda ir ieguldījumu cilvēkkapitāla attīstībā, tajā skaitā pieaugušo profesionālajā pilnveidē atdevē Latvijas ekonomikā/tautsaimniecības attīstībā?

Balstās:

- Atlasīti vairāk kā 1000 raksti;
- Laika periods 2015-2025.
- Kopā izmantoti 193 zinātniskie raksti un citi avoti.
- Pētījums balstīts uz statistisko analīzi.
- Pamatojums izmantots turpmākā praktiskā pētījuma īstenošanai.

Ekonomiskās izaugsmes nosacījumi:

$$Y = K^{\alpha} \times H^{\beta} \times A \times L^{1-\alpha-\beta}$$

kur:

Y - IKP

K - kapitāls

H - cilvēkkapitāls

A - tehnoloģiju līmenis (produktivitāte)

L - darbaspēks

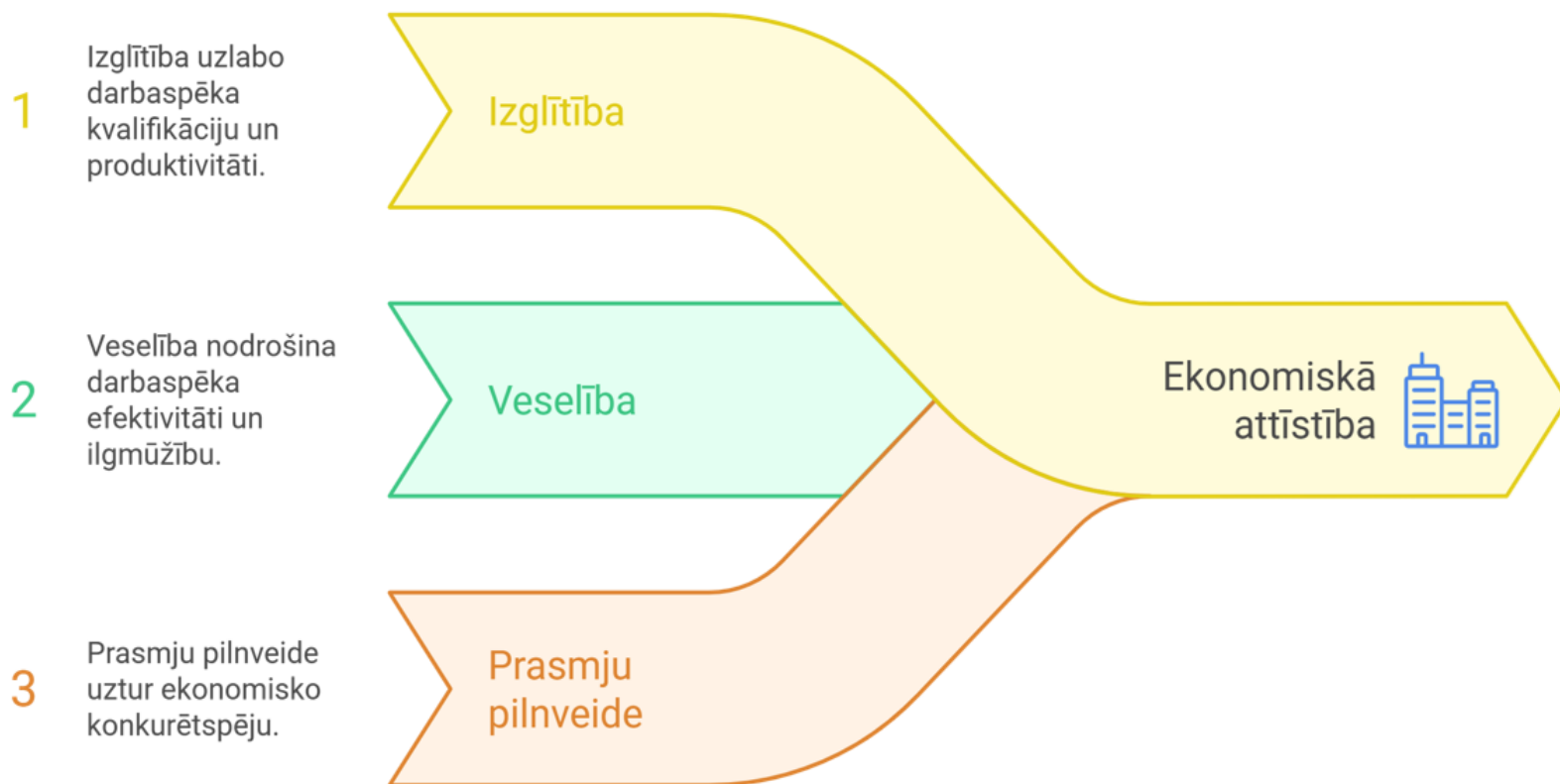
α - kapitāla elastības koeficients

β - cilvēkkapitāla elastības koeficients

$1-\alpha-\beta$ - darbaspēka elastības koeficients

leguldījuma cilvēkkapitāla profesionālajā pilnveidē un attīstībā ietekme uz valsts tautsaimniecības attīstību: teorētiskais ietvars

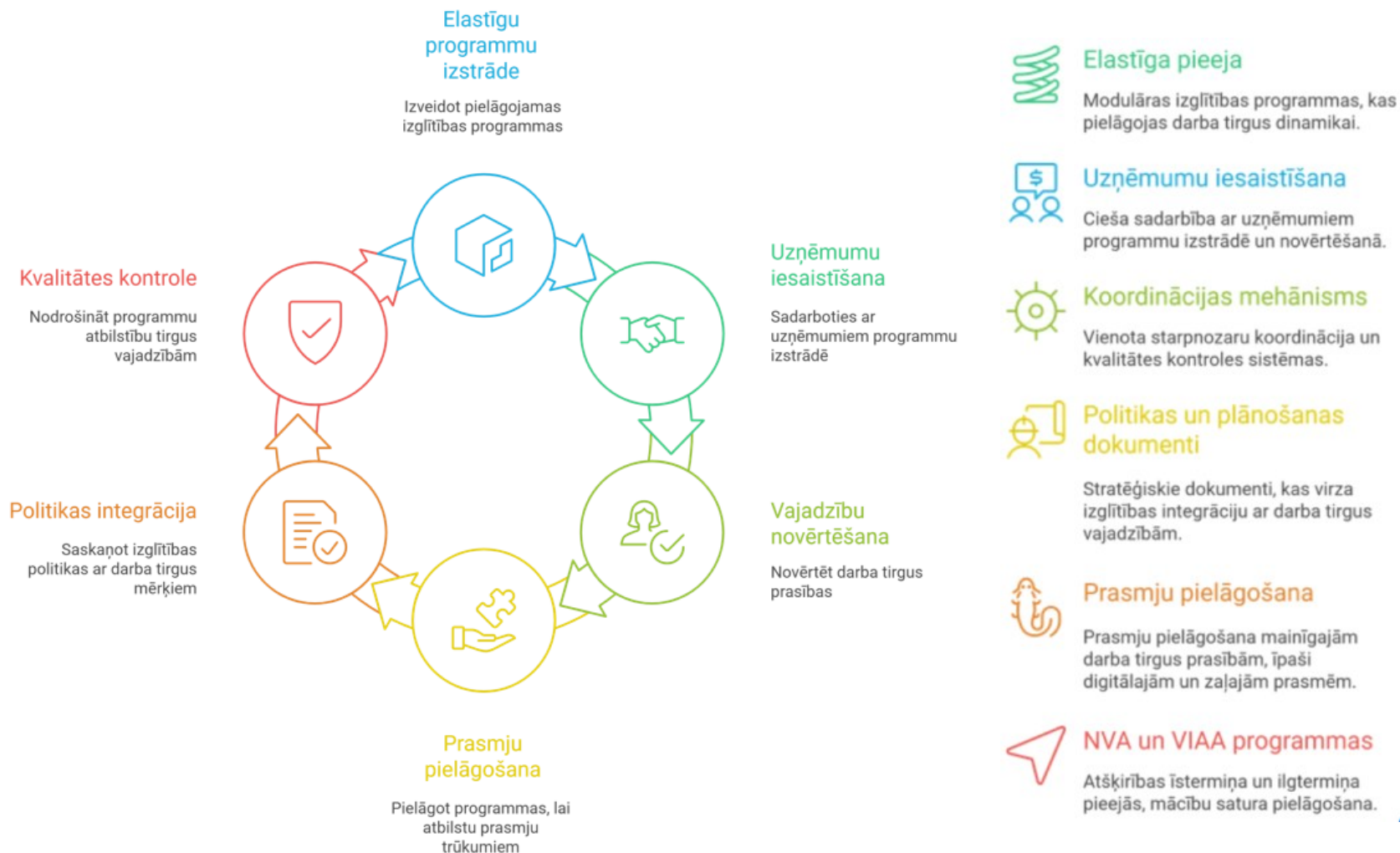
Cilvēkkapitāla ietekme uz ekonomiku



Kādi ir cilvēkkapitāla attīstību raksturojošie rādītāji Latvijā?

Izglītības programmu atbilstība darba tirgum

Izglītības un darba tirgus saskaņošanas cikls



Kādi ir pieaugušo profesionālās kompetences pārmēģināšanas instrumenti?

Nepietiekama atdeve salīdzinājumā ar potenciālu

Cilvēkkapitāla attīstības veicināšana



Cilvēkkapitāla indekss (**CKI**) un Tautas attīstības indekss (**HDI**). **IKP** un **produktivitātes** rādītāji (IKP uz vienu iedz., **IKP** uz vienu nodarbināto)

Mehānismi pastāv (licencēšana, stratēģiskie mērījumi), taču sistemātiska, vienota vērtēšana / mērīšana netiek izmantota kā pilnībā atstrādāta prakse.

Ir stratēģija, bet nav pilnīgi vienotas, efektīvi koordinētas īstenošanas prakses.

206 491 640 EUR:

- LM 78 milj.,
- IZM 83,8 milj.,
- EM 44,7 milj.

Pietiekamība netiek vērtēta

Galvenie instrumenti ir:

- darba tirgus prognozes,
- stratēģiskie dokumenti
- darba devēju iesaiste.

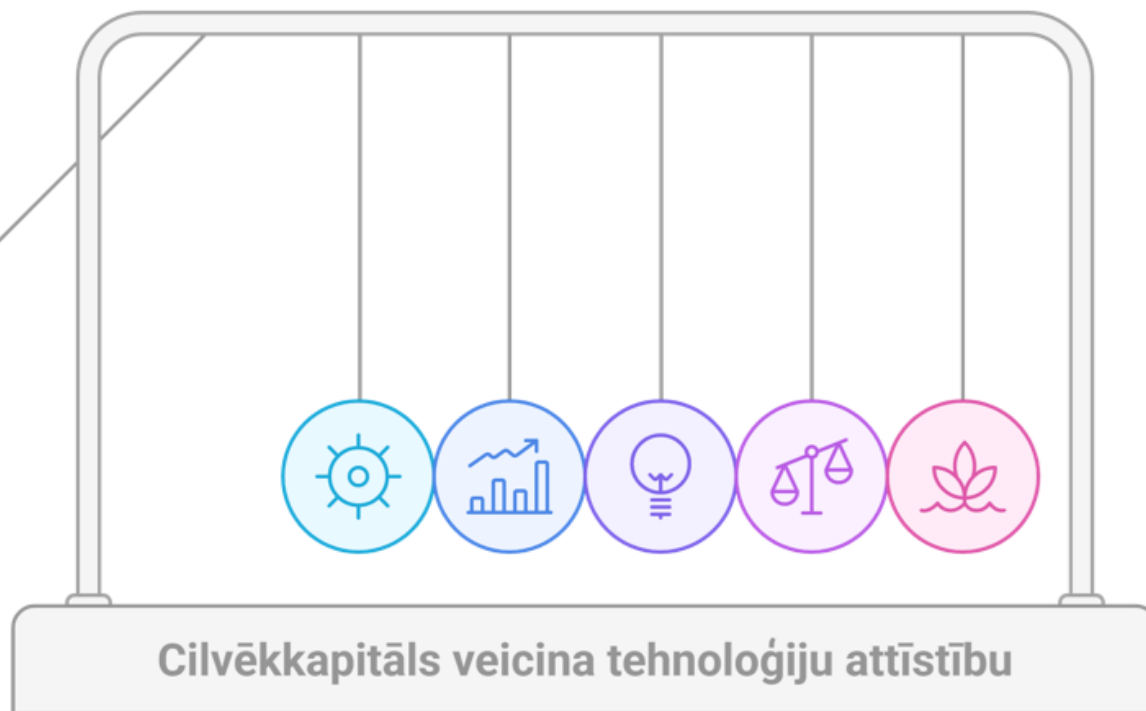
IT attīstības un modernizācijas ietekme

Kā tieši ieguldījumi cilvēkkapitāla attīstībā ietekmē valsts ekonomikas izaugsmi?



Izglītots un
kvalificēts
darbspēks

Vairāk nekā 50% ar
vidējo vai profesionālo
vidējo izglītību un ~34%
ar augstāko izglītību.



Cilvēkkapitāls veicina tehnoloģiju attīstību

Cilvēkkapitāls

Izglītots un
kvalificēts
darbspēks

Tehnoloģiju attīstība

Jaunu tehnoloģiju
radīšana un
ieviešana

Produktivitātes pieaugums

Palielināta
efektivitāte un
izlaide

Inovāciju kapacitāte

IT risinājumu
ieviešana

Ienākumu līdzsvars

Samazinātas
reģionālās ienākumu
atšķirības

Ilgtermiņa izaugsme

Rūpniecības
modernizācija
ilgttermiņā

Cilvēkkapitāla kvalitātes indikatori

Cilvēkkapitāla kvalitātes hierarhija

Latvijas IKP - 24. vieta pasaulē 2024. gadā
Tautas attīstības indekss (2023):
0,889, Latvija ierindojas 41. vietā pasaulē.
Cilvēkkapitāla indekss (2020): 0,71, Latvija ierindojas 31.
vietā pasaulē.

Ekonomikas izaugsme

Izglītības, ienākumu,
veselības un
produktivitātes
rezultāts

Produktivitāte

Produktivitāte kā
ekonomikas
izaugsmes dzinējs

Ienākumi

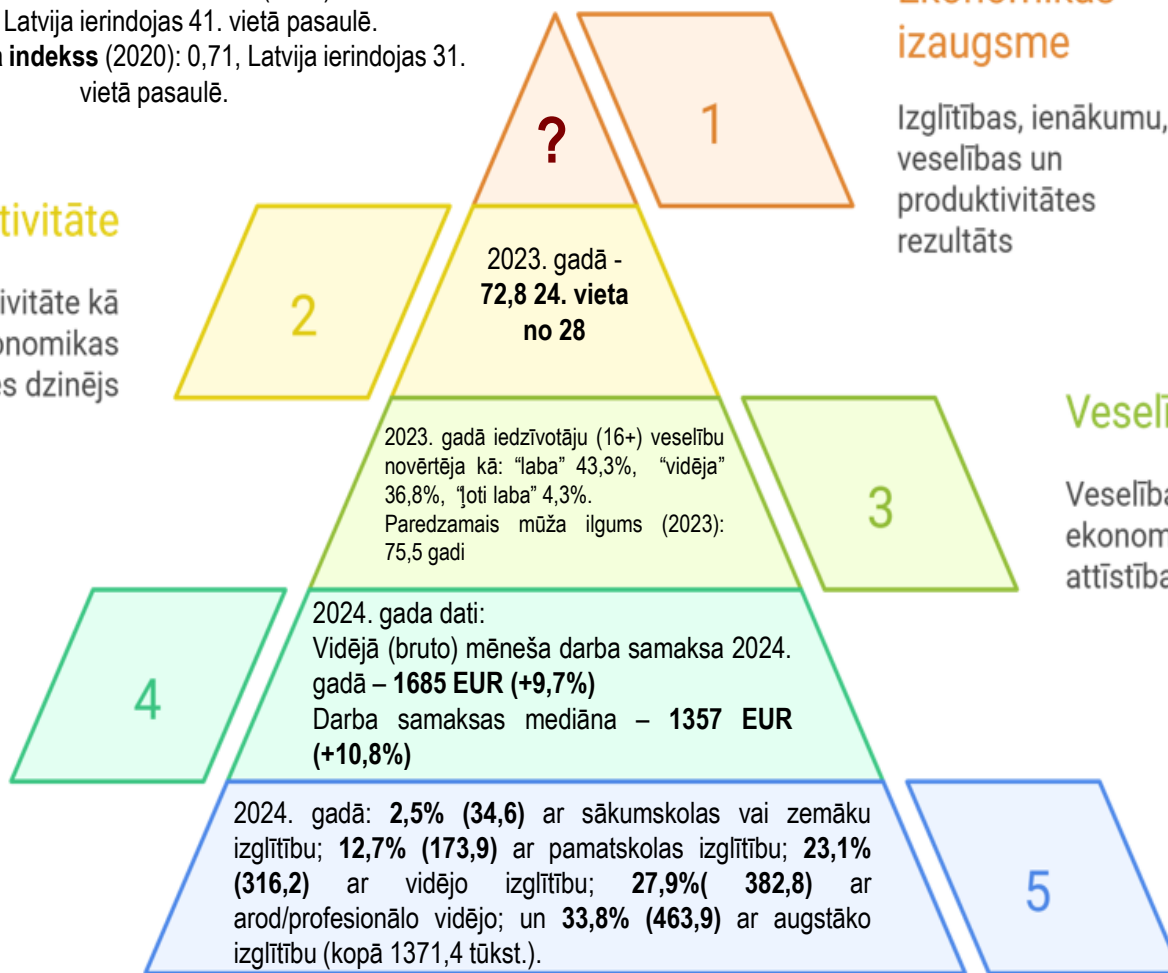
Labāki ienākumi
veicina prasmju
attīstību

Veselība

Veselība kā
ekonomikas
attīstības pamats

Izglītība

Izglītības līmenis kā
ekonomikas
izaugsmes pamats



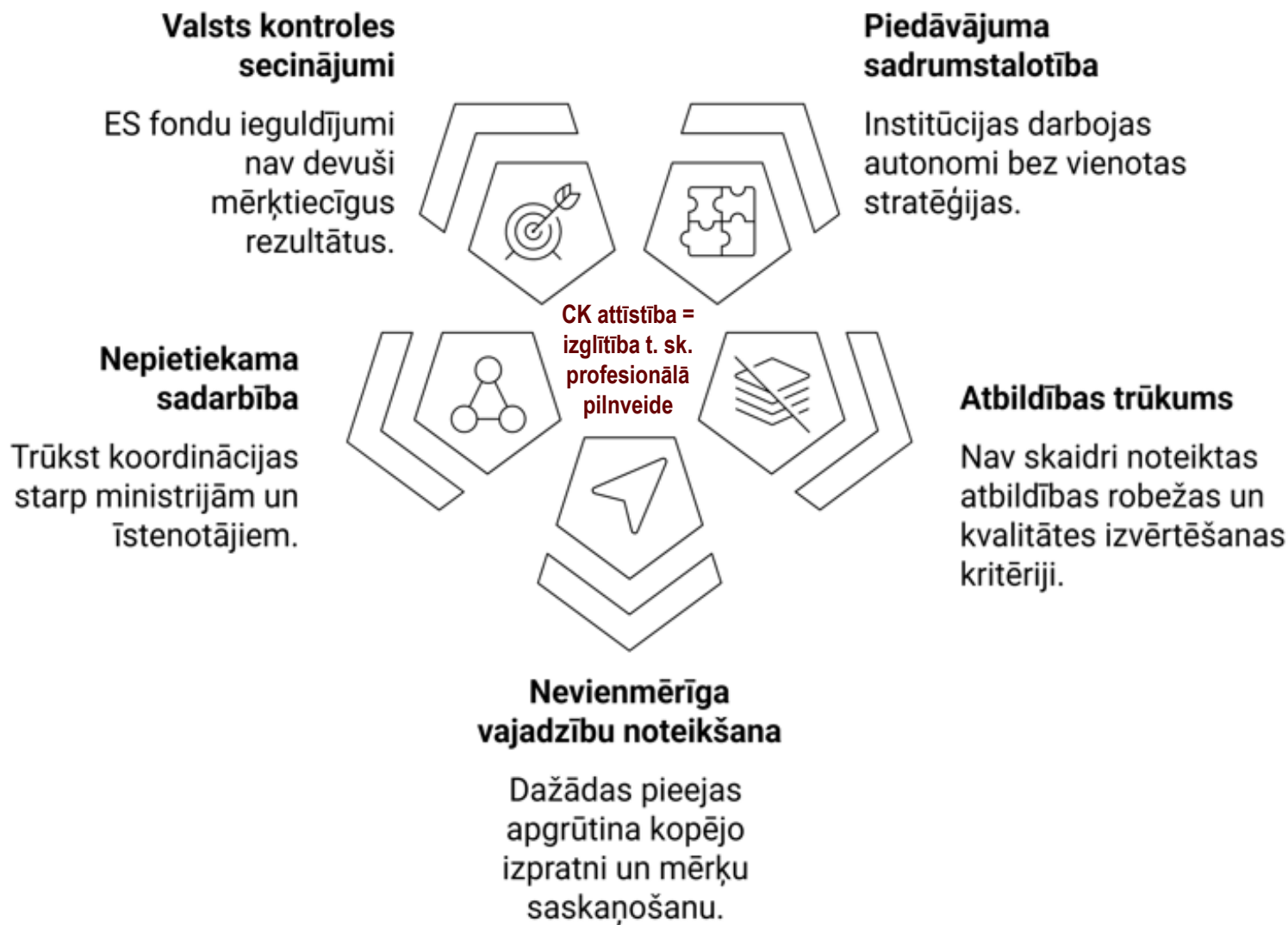
Ilgtermiņa un stratēģiskas pieejas nozīme

Stratēģiskās plānošanas un sadarbības ietekme uz ieguldījumu atdevi



Kā tiek plānota un organizēta cilvēkkapitāla attīstība, pieaugušo izglītība un profesionālā pilnveide Latvijā?

Cilvēk kapitāla attīstības izaicinājumi



Apkopojot pētījumā un analīzē iegūtās atziņas, varam secināt, ka ieguldījumi cilvēkkapitālā gan pieaugušo profesionālajā izglītībā, gan profesionālajā pilnveidē ir viens no galvenajiem faktoriem Latvijas ekonomikas un tautsaimniecības izaugsmei.

1. Ieguldījumiem cilvēkkapitālā ir tieša un pozitīva ietekme uz produktivitāti, inovāciju spēju un IKP pieaugumu. Tie palīdz veidot konkurētspējīgu, zināšanās un prasmēs balstītu ekonomiku, kas nodrošina ilgtermiņa labklājības pieaugumu.
2. Pētījuma gaitā identificēts, ka esošie ieguldījumi nesniedz pilnu iespējamo atdevi. To ierobežo nepietiekams finansējums, izglītības programmu neatbilstība strauji mainīgajām darba tirgus vajadzībām un institucionālās sadrumstalotības radītās problēmas. Tas nozīmē, ka pastāv ievērojams uzlabojumu potenciāls.
3. Digitalizācija un tehnoloģiju attīstība būtiski maina darbaspēka pieprasījumu. Pieaug nepieciešamība pēc augsti kvalificētiem speciālistiem, kas pārvalda digitālās, analītiskās un radošās prasmes. Tas uzliek pienākumu izglītības sistēmai un darba devējiem mērķtiecīgi investēt prasmju pilnveidē.
4. Cilvēkkapitāla attīstības novērtēšanai arvien lielāku nozīmi iegūst kvalitatīvi indikatori - izglītības līmeņa rādītāji, profesionālo prasmju atbilstība un nodarbinātības līmenis. Tie palīdz noteikt jomas, kurās ieguldījumi sniedz lielāko ekonomisko atdevi.
5. Efektīva cilvēkkapitāla attīstība nav iespējama bez stratēģiskas un ilgtermiņā saskaņotas pieejas. Pašreizējo pasākumu fragmentācija un institucionālās koordinācijas trūkums mazina to ietekmi. Tādēļ nepieciešama ciešāka sadarbība starp valsts institūcijām, uzņēmumiem un izglītības iestādēm.

Kopsavilkumā - Latvijai ir labs potenciāls būtiski palielināt cilvēkkapitāla ieguldījumu atdevi, ja izdosies nodrošināt trīs būtiskus priekšnoteikumus:

- stratēģisku, ilgtermiņa plānošanu,
- koordinētu institucionālo sadarbību,
- ciešāku sasaisti starp izglītību un darba tirgus vajadzībām.



Diskusija: jautājumi un atbildes



Noslēgums

Paldies par Jūsu dalību!



**Sekoiet līdzi mūsu
projekta aktualitātēm
šajā vietnē!**



Izglītības un zinātnes
ministrija



Latvijas Zinātnes padome



VPP
Valsts pētījumu
programma