

The background features a stylized illustration of various hands in different colors (blue, orange, white) and patterns (solid, striped) reaching out. Interspersed among the hands are several interlocking gears in blue and orange. The overall theme represents diversity, collaboration, and the mechanics of learning and growth.

Eiropas izglītības politika un kompetenču pieejā balstīta mācīšanās cilvēkiem vecumā pēc 50 gadiem

SENIOR
PLUS

Līdzfinansē
Eiropas Savienības programma
“Erasmus+”



Sagatavojusi



Sadarbībā ar

pistes solidaires



Līdzfinansē
Eiropas Savienības programma
"Erasmus+"



Šis projekts tika finansēts ar Eiropas Komisijas atbalstu. Šī publikācija atspoguļo vienīgi autora uzskatus, un Komisijai nevar uzlikt atbildību par tajā ietvertās informācijas jebkuru iespējamo izlietojumu.

Saturs

7

Kopsavilkums

10

Šī dokumenta konteksts
un mērķis

11

Izpēte

11

Mērķa grupa

Kas viņi ir?

Motivācija

Pieejamība

14

Ieinteresētās puses

Kurš ir iesaistīts, un kāda ir
viņu interese un ieguldījums?

Darba devēju viedoklis

17

Politika, stratēģijas
un plāni

22

Kompetenču galvenie aspekti

Kā mēs izprotam kompetences?

Kā kompetences var palīdzēt senioriem?

Kā kompetences tiek pielietotas dažādās valstīs?
(Līdzīgais un atšķirīgais)

Virzība uz senioru kompetenču sistēmas izveidi Eiropā

34

Mācību metodika un iespējas

Kompetenču prezentēšana

Palīdzēt senioriem pilnveidoties, attīstot kompetences

Apmācību pieejas, metodes un rīki

37

Novērtēšana un rezultātu analizēšana

38

Pielikumi

Kompetenču veidi un piemēri to novērtēšanai

Darba devēju aptauju rezultāti

Valstu specifiskā informācija

Latvija (Gulbenes novads)

Francija (Pau)

Portugāle (Lisabona)

Lielbritānija (Hegel Hempstead)

Itālija (Roma)

Eiropas resursi, noderīgas tīmekļa vietnes un dokumenti

Senior Plus projekta partneru saraksts

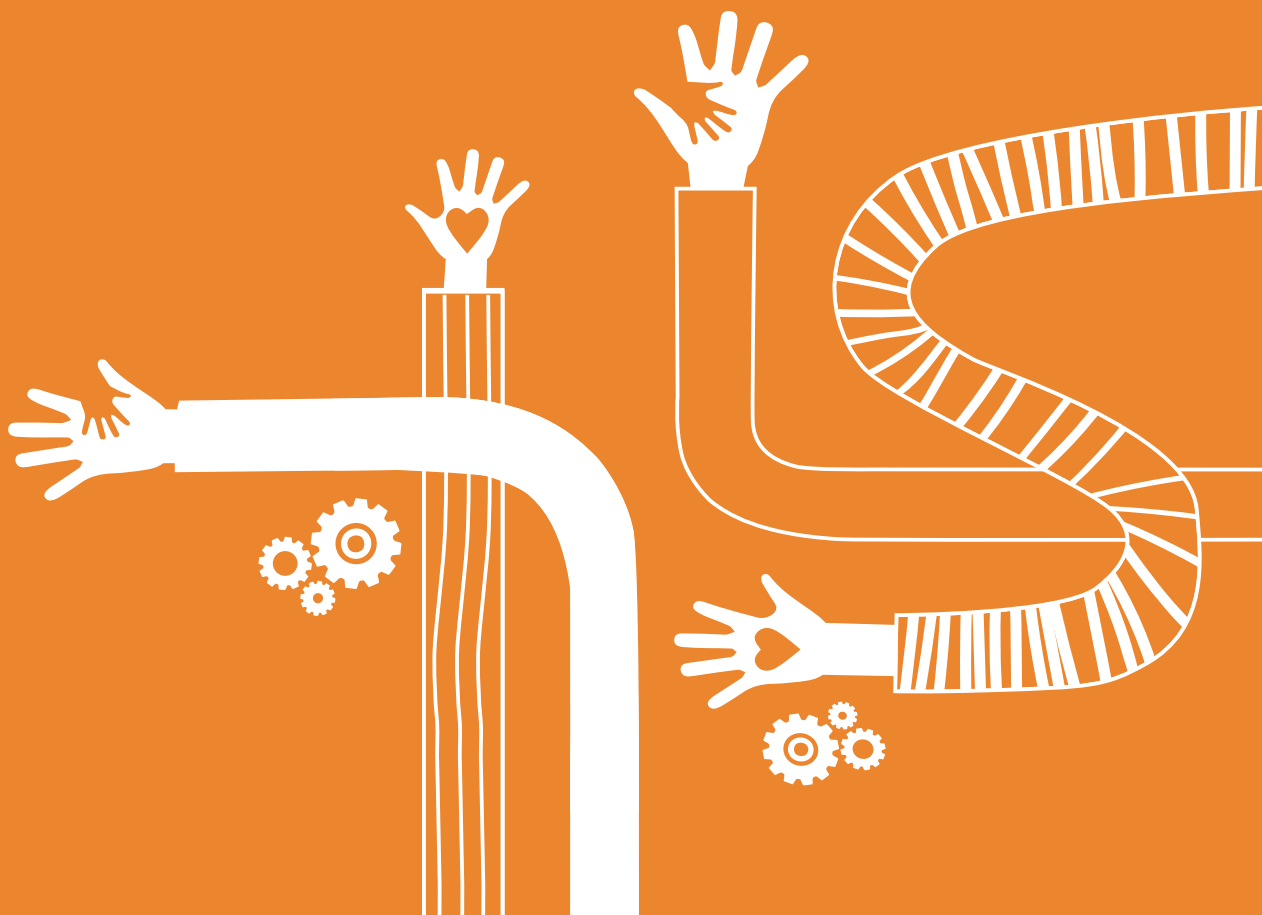
Kopsavilkums

Šis ziņojums tika sagatavots Eiropas Savienības Erasmus+ programmas finansētā projekta Senior Plus ietvaros ar mērķi palielināt gados vecāku cilvēku nodarbinātību. Šis ziņojums atspoguļo senioru perspektīvas darba tirgū, attīstot viņu kompetences.

Dati tika iegūti, izmantojot datu meklēšanu interneta tīmeklī, politikas dokumentu analīzi, darba devēju aptauju veikšanu un izvērtējot partneru organizāciju viedokli un pieredzi

Sabiedrībā, kas noveco, pieaug cilvēku, kuri vecāki par 50 gadiem, loma nodarbinātībā un brīvprātīgajā darbā. Nepieciešams pārvarēt negatīvos stereotipus attiecībā uz veselību un fizisko piemērotību, neelastību un IT prasmju trūkumu un jāatpazīst un jāizmanto vecāka gadagājuma cilvēku stiprās puses.

Vienlīdzības un daudzveidības politika, kuras mērķis ir novērst diskrimināciju vecuma dēļ, atbalsta nostāju, ka darbinieki tiek pieņemti darbā, pamatojoties uz pierādāmām un darba amata pienākumiem atbilstošām zināšanām, prasmēm un attieksmi. Tādējādi senioriem jāgūst labums no sistēmas un jāgūst atbalsts, lai formulētu savas kompetences, kas ir attīstījušās dzīves un darba laikā.



Ziņojums balstās uz Eiropas mūžizglītības kompetenču sistēmu, ņemot vērā arī Pasaules ekonomikas foruma izvirzītos secinājumus par mainīgajām darba tirgus tendencēm un nostādītajām prioritātēm darbiniekiem tuvākajos gados.

Ir iedalītas 8 kompetenču jomas:

1. Komunikācija un informācijas tehnoloģijas;
2. Darbošanās kopā ar citiem;
3. Kritiskā domāšana un problēmu risināšana;
4. Radošums un uzņēmējdarbība;
5. Attieksme pret darba izpildi (atbildība, elastība un pielāgošanās spēja);
6. Efektīva organizācija;
7. "Mācīšanās mācīties" (*Learning to learn* - angļu val.);
8. Pārvaldība, vadīšana un citu attīstīšana.

Katra šī joma ir izteikta 12 apakšgrupās, kas savukārt palīdzēs senioriem domāt par konkrētiem rīkiem, kurus viņi varētu izmantot, lai attīstītu kompetences katrā no šīm jomām. Lai izceltos darba tirgū, senioriem (tāpat kā jebkuram citam) nepieciešams ne tikai prast prezentēt savas prasmes noteiktos līmeņos, bet arī sniegt pierādījumus savām noteiktajām kompetencēm.

Eiropas kvalifikāciju sistēma piedāvā 8 iespējamās kompetenču līmeņus. Tomēr Senior Plus kontekstā tiek piedāvāta vienkārša un elastīgāka pieeja, ar kuru var novērtēt senioru kompetenci trīs līmeņos:

- 3 = spēcīgs, eksperts, meistars šajā jomā, ļoti pieredzējis, ļoti pārliecināts šajā jomā
- 2 = starpnieks, vidējs
- 1 = vājš, iesācējs, nesen uzsācis, nepieredzējis šajā jomā

Pierādījumu/rezultātu apkopošanas procesam tiek piedāvātas trīs pieejas:

1. Sākt ar pierādījumiem jeb apliecinājumiem (kvalifikācija, produkti, citāti, rekomendācijas) un apsvērt, kādas kompetences tie varētu apstiprināt;
2. Sākt ar kompetenču novērtēšanas sistēmu un izmantot to kā kontrolsarakstu, lai palīdzētu meklēt iespējamās pierādījumus jeb apliecinājumus;
3. Sākt ar darba jomu vai darba aprakstu un jautāt, kādas kompetences ir vajadzīgas, un līdz ar to, kādi pierādījumi jeb apliecinājumi būs nepieciešami.

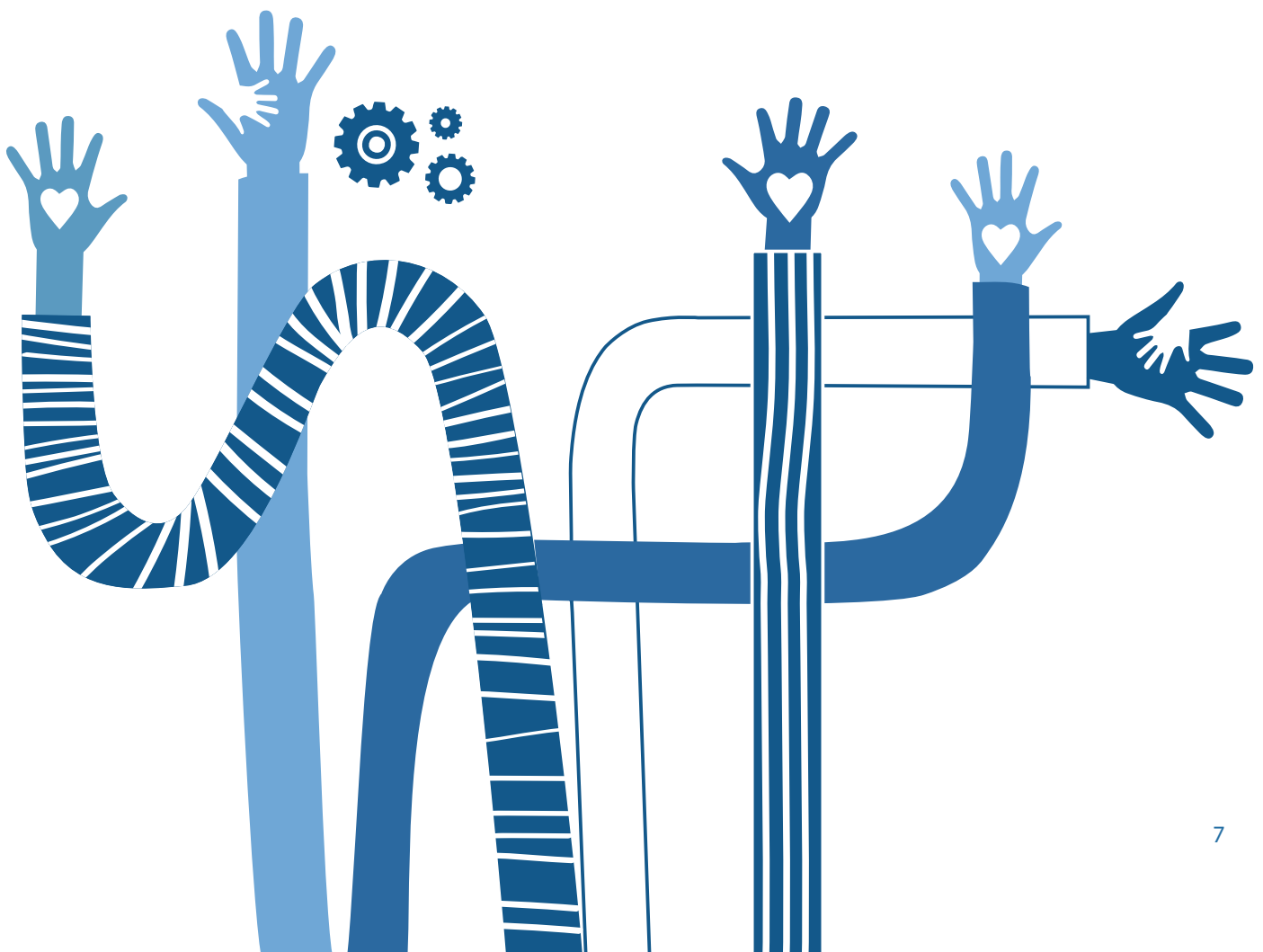
Lai palīdzētu senioriem sekot šajos procesos, projekts Senior Plus sniedz palīdzību caur mācību programmām, kurās seniori strādā kopā vai vieni.

Treneriem - konsultantiem, kas vada šīs mācību programmas, ir vairāki mērķi:

- ☞ Veicināt senioru izpratni par viņu kompetencēm un to nepilnībām;
- ☞ Atbalstīt viņus, izlabojot šos kompetenču trūkumus vai iegūstot prasmes, kas nepieciešamas darbam;
- ☞ Palīdzēt senioriem salīdzināt un prezentēt šīs kompetences pieejamā formātā, galvenokārt, elektroniskā un tiešsaistes formātā;
- ☞ Palīdzēt senioriem sagatavoties pieteikties darbā (apmaksātā vai neapmaksātā).

Šī ziņojuma pielikumos ir iekļauta detalizēta informācija, kas iegūta no partneriem no piecām Eiropas valstīm, un dati no vispārējiem tīmekļa meklētājiem par šo tēmu.

Ziņojumā iekļauti arī darba devēju aptaujas rezultāti un tabula, kurā parādīta saikne starp dažām esošajām mūžizglītības kompetences sistēmām kopā ar dažām idejām par atbilstošiem pierādījumiem jeb apliecinājumiem.



Dokumenta konteksts un mērķis

Šis dokuments Senior Plus projekta ietvaros tika sastādīts un uzlabots dažādos posmos, realizējot 2 gadu stratēģisko partnerību, kurā iesaistītas 6 organizācijas no piecām Eiropas valstīm (Latvijas, Lielbritānijas, Portugāles, Francijas, Itālijas). Šo materiālu var uzskatīt par atsauces dokumentu visiem materiāliem, kas sagatavoti projekta Senior Plus ietvaros, kā arī kā resursu interesentiem, kuri strādās un sadarbosies ar senioriem nākotnē.

Šī projekta kontekstā par senioriem tiek uzskatīti cilvēki, kas vecāki par 50 gadiem. Dokumenta turpinājumā ir mērķa grupas apraksts.

Lielākajai daļai partnerorganizāciju, pielietojot neformālo izglītību un kompetenču pieejā balstītu izglītības procesu, ir pieredze strādāt darbā ar jauniešiem. Līdzīgs darbs ar pieaugušajiem un senioriem ir mazāk attīstīts un dokumentēts, bet darbā ar jauniešiem ir iegūtas atziņas un principi, kas ir izantojami arī darbā ar senioriem.



Izpēte

Šis dokuments no vairākiem dažādiem aspektiem veido vienotu domu par senioru kompetenču attīstīšanu.

1. Internets, jo īpaši tiešsaistes dokumenti, ko sagatavojusi Eiropas Komisija un tās dažādās aģentūras un projektu saņēmēji, nodrošināja plašu informācijas klāstu, dažādus ieskatus un materiālus atsaucēm.

2. Aptauja, ko projekta partneri veica vietējā līmenī, izpētot dažādu darba devēju attieksmes un pieejas. Tika aptaujāti 23 darba devēji, un to atbilžu kopsavilkums sniegts 2.pielikumā.

3. Projektu partneru aptauja sniedza konkrētās valsts specifisko informāciju. Šīs informācijas dati ir pilnībā izklāstīti 3.pielikumā.

Mērķa grupa

Kas viņi ir?

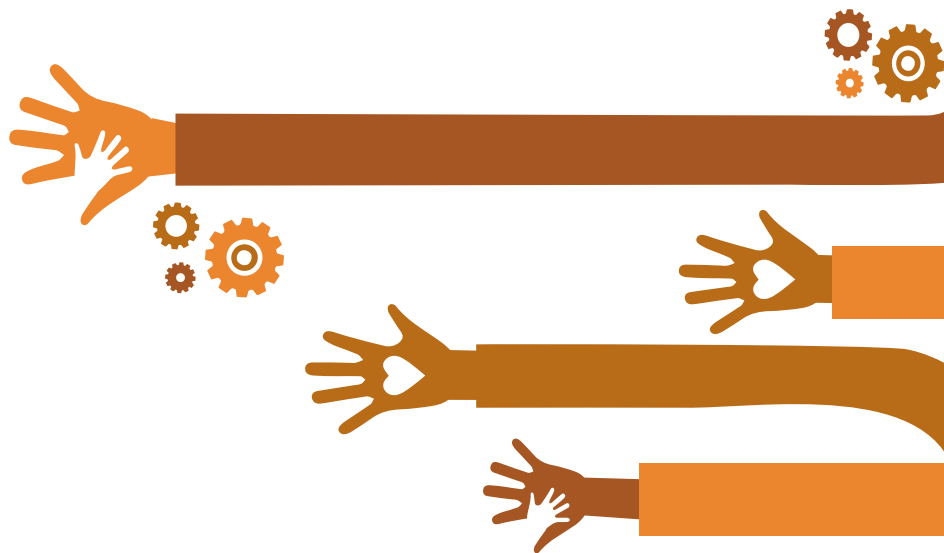
Šī projekta ietvaros seniori ir pieaugušie, kuri ir vecāki par 50 gadiem. Alternatīvie termini var tikt definēti kā nobrieduši strādnieki, gados vecāki cilvēki, pusmūža cilvēki un cilvēki, kas vecāki par 50 gadiem. Tātad mērķa grupa ir cilvēki, kas ir vecāki par 50 gadiem, kuri meklē darbu vai citu nodarbošanos, kas bagātinātu viņu dzīvi. Tie ir cilvēki, kam ir ievērojama dzīves pieredze, bet kuriem ne vienmēr ir pietiekoši liela pašpārliecinātība par savām prasmēm, kas nepieciešamas, lai konkurētu mūsdienu darba tirgū. Viņi ne vienmēr meklē algotu darbu, bet var būt ieinteresēti veikt brīvprātīgo darbu vai meklā bezmaksas prakses iespējas.

Saskaņā ar Eiropas Parlamenta pētījuma 2014.gada dokumentu¹ vecāka gadagājuma cilvēki kļūst arvien nozīmīgāka mērķa grupa, galvenokārt, pieaugošā skaita dēļ (iedzīvotāju novecošanās dēļ). 2013.gadā 38% ES iedzīvotāju bija vecāki par 50 gadiem, un paredzams, ka tas pieaugs līdz 45% līdz 2033.gadam². Skatīt arī Eiropas Komisijas 2012.gada ziņojumu par iedzīvotāju novecošanos³.

Tehnisko un IT prasmju trūkums bieži vien tiek uzskatīts par galveno šķērslī darba attiecību nodibināšanai⁴. Saskaņā ar ES "Eiropa 2020" stratēģiju Tēpar digitālajām prasmēm par vienu no ekonomikas izaugsmes avotiem tiek uzskatītas digitālās kompetences, digitālās literatūras vairošana un integrācijas veicināšana.

2010.gadā "(..)150 miljoni eiropiešu - aptuveni 30% - nekad nav izmantojuši internetu. Bieži vien viņi saka, ka viņiem nav vajadzības vai, ka tas ir pārāk dārgs. Šajā grupā lielākoties ir cilvēki vecumā no 65 līdz 74 gadiem, cilvēki ar zemu ienākumu līmeni, bezdarbnieki un mazāk izglītoti cilvēki."⁵ Var teikt, ka tas atspoguļo projekta Senior Plus mērķa grupu, un tas sniedz informāciju par šķēršļiem, ar kuriem saskaras tie, kas meklē darbu. Turklāt tie, kas meklē darbu, ir cilvēki ar ievērojamu pieredzi - gan dzīves, gan profesionālo: cilvēki, kas ir bijuši atlaisti vai atgriežas darbā pēc vecāku vai citu apgādātāju saistību izbeigšanas, kuri atrodas darba tirgū pirmo reizi pēc vairākiem gadiem.

Mērķa grupā mēs iekļaujam arī tos, kuri ir pakļauti riskam kļūt par bezdarbniekiem. Tas varētu būt saistīts ar ekonomisko lejupslīdi, taupības palielināšanos, konkrētu nozaru samazināšanos, veselības traucējumiem, ierobežotām pārvietošanās spējām vai personas darba spējām.



¹ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2014/140811/LDM_BRI\(2014\)140811_REV1_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2014/140811/LDM_BRI(2014)140811_REV1_EN.pdf)

² <https://static1.squarespace.com/static/528f75f9e4b04c46c4559764/t/546e08d8e4b0ed4ce0491c3e/1416497368089/MG+ILC.pdf>

³ Eiropas Komisijas 2012.gada ziņojums par iedzīvotāju novecošanu.

http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-2_en.pdf

⁴ Saskaņā ar šī dokumenta mērķiem termini "darbs" un "nodarbinātība" šajā dokumentā tiks izmantoti, saprotot gan apmaksātas gan neapmaksātas aktivitātes.

⁵ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai. Eiropas digitālā programma (COM 2010 245 final).

Strādājot ar senioriem, tāpat kā ar citām vecuma grupām, būtu vērts apsvērt viņu:

Vēlmi mācīties un viņu motivāciju piedalīties	Atvērtību	Vēlēšanos vai nevēlēšanos riskēt un izmēģināt jaunas lietas
Atvērtību starpkultūru izglītībai	Atvērtību starpkultūru izglītībai	Atvērtību mācīties ar neformālajām mācīšanās metodēm
Apņemšanos mācīties ilgtermiņā	Pašpārliecinātību, strādājot vienam, kopā ar kādu vai grupās	Apmierinātību ar dzīves līmeni
Personību un iemeslus, kāpēc ir bezdarbnieks	Finanšu stāvokli	Veselības stāvokli un fizisko sagatavotību
		Ģimenes stāvokli.

Motivācija

Primārā motivācija senioriem iesaistīties kompetenču paaugstināšanā ir viņu nepieciešamība strādāt algotu darbu un būt konkurētspējīgiem darba tirgū, bet daļa no mērķa grupas dalībniekiem min arī cita veida motivācijas - vēlmi iesaistīties vietējā kopienā un justies lietderīgiem sabiedrībā, palikt aktīviem un vienkārši uzturēt zināmu sociālo mijiedarbību. Tomēr daži pētījumi, ko SDO (Starptautiskā Darba organizācija) veica 2002.gadā⁶ liecina, ka cilvēki vecumā no 54 līdz 64 gadiem, salīdzinot ar gados jaunākiem cilvēkiem no 25-34 gadiem, apmēram par pusi vairāk iesaistās apmācībās. Projekta Senior Plus pieeja ir veltīta tēmai par senioru iesaistīšanu mācīšanās aktivitātēs.

Kopējais sabiedrības noskaņojums atklāj, ka liels ieguvums kopienai ir aktīvo senioru iesaiste darba tirgū vai brīvprātīgajā darbā. Eiropā samazinās darbaspēka īpatsvars (nākamajos 30 gados samazinoties par 1,5 miljoniem gadā⁷), tas rada arvien pieaugošo darbaspēka nepieciešamību, ietverot tos, kuri ir vecāki par 50 gadiem.

“Kļuvis zināms, ka izglītībai un apmācībai ir būtiska loma, palīdzot gados vecākiem cilvēkiem pieņemt lēmumus un veikt izvēles par viņu turpmākās dzīves kvalitāti neatkarīgi no tā, vai tas attiecas uz nodarbinātību, iesaistīšanos brīvprātīgajā darbībā, ietaupījumiem un ieguldījumiem, labāku izpratni par ģimenes un starppauaudžu attiecībām, vai vienkārši ar vēlmi uzzināt un novērtēt savu dzīves pieredzi līdz šim. Pieaug pētījumu skaits par veselības un sociālajiem ieguvumiem, kas gūti no mūžizglītības programmām, ko apstiprina arī paši izglītojamie.”⁸

⁶ ILO. (2002). An inclusive society for an ageing population: The employment and protection challenge. Dokuments, ko SGO sniegusi 2. Pasaules sammitā jomā par iedzīvotāju novecošanos. 8.-12.aprīlis 2002.g. Madride, Spānija.

⁷ Demogrāfija, aktīvas vecumdienas un pensijas. Sociālās Eiropas rokasgrāmata (Social Europe Guide), 3. sējums

⁸ <http://www.associationforeducationandageing.org/ufiles/EuBiaGuide.pdf>

Pieejamība

Radot mācīšanos un kompetenču attīstību pieejamu, ir jāņem vērā pakalpojumu izmaksas, laika ierobežotību un pārlicības vai pašnovērtējuma trūkumu, kas bieži vien ir saistīts ar zemāku izglītības līmeni. Šāds pārlicības trūkums var vēl vairāk pasliktināties tiem, kuri nonāk darba tirgū, kur darba vide atšķiras no iepriekš pieredzētās.

Šajā vecuma grupā lielu īpatsvara daļu sastāda cilvēki ar īpašām fiziskām, garīgām un emocionālām vajadzībām. Lai nodrošinātu pilnīgu līdzdalību, šīs vajadzības jāņem vērā, veidojot mācību iespējas un apmierinot dažādu ieinteresēto pušu cerības.

Ievērojama daļa ES politikas dokumentu un tiesību aktu, kas attiecas uz gados vecākiem cilvēkiem, ir vērsta uz veselību un ilgtermiņa aprūpi, kā arī ar vecumu saistītām invaliditātēm. Tas ir papildinājums pensiju politikai un tiesību aktiem par nodarbinātības jomā eksistējošo diskrimināciju vecuma dēļ. Senior Plus pieejā ir ne tikai informācija par politikas un tiesību aktiem, bet arī praktiski izstrādāti ieteikumi senioriem šķēršļu pārvarēšanai gan līdzdarbojoties, gan izmantojot dažādu metodoloģiju.

Ieinteresētās puses

Kurš ir iesaistīts, un kāda ir viņu interese un ieguldījums?

Skaidrs, ka mācību dalībnieki ir galvenās ieinteresētās personas, bet tomēr ir arī pietiekoši liels skaits citu ieinteresēto pušu, lielākoties tās ir iestādes un organizācijas. Tie ir tie cilvēki, kas veicina senioru mācīšanos un attīstību, iesaista seniorus dažādās aktivitātēs, lai nodrošinātu nodarbinātību visplašākajā nozīmē. Tie ir:



Pakalpojumu sniedzēji

- Valsts, privātās un bezpeļņas mācību organizācijas;
- Izglītības iestādes – tālākizglītības, augstākās izglītības iestādes, skolas, koledžas un profesionālās ievirzes izglītības iestādes;

Darba devēji

- Visas nozarēs;
- Brīvprātīgā darba sniedzēji (gan vietējā, gan starptautiskā);

Politiskās struktūras

- Vietējās un reģionālās pārvaldes iestādes;
- Valdība (Saeima);
- Valdības attiecīgās ministrijas;
- Valsts nodarbinātības aģentūras;

Sociālās un kultūras nozares organizācijas

- Bibliotēkas;
- Asociācijas;

Arodbiedrības un dažādu profesiju pārstāvji

- Darbinieku pārstāvji;
- Ar dažādu profesiju un tirdzniecību saistītas struktūras;

Ģimenes

- Apgādājamie – tie, kas paļaujas uz senioru atbalstu (finansiālu, morālu vai praktisku);
- Apgādnieki, aprūpētāji – tie, no kuriem seniori ir atkarīgi, lai apmierinātu dažādās dzīves vajadzības.

Katrai no šīm ieinteresētajām pusēm ir savi uzdevumi un prioritātes. Viņiem ir atšķirīgas perspektīvas attiecībā uz to, kādas ir kvalitātes īpašības, kā arī atšķirīgs laika grafiks aktivitātēm un rezultātu sasniegšanai.

Darba devēju viedoklis

Iespējams, nākamās (pēc pašiem senioriem) ieinteresētās personas ir darba devēji - tostarp brīvprātīgā darba organizētāji.

Katrs projekta Senior Plus partneris sazinājās ar vairākiem vietējiem darba devējiem, lai atklātu viņu viedokli par senioru nodarbinātību un kompetenču nozīmīgumu darba pieņemšanas procesā. Kopumā 23 darba devēji sniedza atbildes, un rezultātu kopsavilkumu var atrast 2.pielikumā.

Lielākā daļa darba devēju, kas atbildēja, teica, ka viņiem nav noteiktas konkrētas politikas jeb nostādnes saistībā par senioru nodarbinātību. Daži no viņiem ir izstrādājuši shēmas jeb sistēmas, lai atbalstītu dažādību, bet viens no viņiem īpaši norādīja, ka viņi meklē jaunākus darbiniekus, jo darbā ir nepieciešama laba fiziskā sagatavotība.

Darba devēji prasīja senioriem plašu kompetenču klāstu. Vairāki darba devēji teica, ka viņi meklē tieši tādas pašas kompetences kā jebkuram citam darbiniekam. Daudzi citi uzskaitīja tādas prasmes kā komunikācija, problēmu risināšana, uz vērtībām balstīta attieksme un personiskās īpašības, piemēram, pacietība, laipnība, motivācija, godīgums, atbildība, uzticamība un lojalitāte. Daudziem arī bija vajadzīgas atbilstošas tehniskās zināšanas un pietiekama pieredze darbam. Vairāki pauda bažas par to, ka trūkst IT prasmju, un neliels skaits minēja vajadzību pēc fiziskās piemērotības un labas veselības. Darba devēji atzina vērtību, ko seniori sniedz, daloties ar pieredzi un mieru. Kā vērtību atzina senioru potenciālu veikt vadības pienākumus.

Kopumā darba devēju viedokļi sakrīt ar kompetences sistēmām, kas aprakstītas tālāk šajā dokumentā, un to var uzskatīt par apstiprinājumu izveidotajam E-portfolio kompetenču sarakstam, kas ir izveidots projekta Senior Plus pieejas ietvaros.

Tāpat darba devējiem tika lūgts sniegt padomus senioriem. Atbildes ietver iedrošinājumu senioriem nebaidīties parādīt savu pieredzes dziļumu un plašumu un to, kā to var izmantot jaunajā darbā. Seniori - darba pretendenti tiek mudināti demonstrēt elastīgumu un pielāgošanās spējas (pretēji dažiem stereotipiem par senioriem), kā arī demonstrēt drosmi un vēlmi apgūt jaunas lietas (īpaši IT prasmes). Norādīja kā risku, ka seniori nepietiekami sevi novērtē un prezentē, toties seniori tika mudināti saglabāt pozitīvu attieksmi un pārliecību.

Politika, stratēģijas un plāni

Sociālajai politikai ir būtiska ietekme uz to, kā mēs redzam un pieņemam vecumu. Walker (1999)⁹ apraksta mainīgo kārtību attiecībā uz vecāka gadagājuma iedzīvotājiem:

Apvienotajā Karalistē divdesmitā gadsimta sākumā aktīvi tika nodarbinātas divas trešdaļas vīriešu. Pēc simts gadiem vīriešu nodarbinātība samazinājās līdz 7% (Walker 1999).

Iepriekšējās desmitgadēs, starp 1940. un 1970.gadu, Eiropā ievērojami pieauga valsts izdevumi pensijām. Politikas uzmanība tika pievērsta pārejai no darba uz pensionēšanos, finanšu drošības veicināšanai, kā arī pēckara strādājošo iedzīvotāju dzīves kvalitātes uzlabošanai. Šīs izmaiņas ir saistītas ar vecuma diskrimināciju un ar ideju, ka vecāki cilvēki ir sabiedrības slogs.

Turpmākajās desmitgadēs ekonomiskā lejupslīde Eiropā palielināja politisko spiedienu, nosakot ātrāku pensionēšanās vecumu – ātrāk par 65 gadiem. Vairākās Eiropas valstīs valdību atbalstītās sistēmas veicināja priekšlaicīgu pensionēšanos līdz brīdim, kad termins “seniors” sāka nozīmēt ikvienu, kas ir vecāks par 50 gadiem. Pieaugošajam vecāka gadagājuma iedzīvotāju skaitam, kuri ir ekonomiski neaktīvi, rodas ievērojams risks: negatīva attieksme pret vecāka gadagājuma cilvēkiem darba tirgū un ierobežotas iespējas. 2012.gada *Eurobarometer* pētījuma aptauja¹⁰ liecina, ka 45% eiropiešu uzskata, ka diskriminācija pret cilvēkiem, kas vecāki par 55 gadiem, ir plaši izplatīta, un 54% uzskata, ka cilvēkiem, kas ir vecāki par 55 gadiem, ir izveidojusies nelabvēlīga vide darba meklējumiem – kā arī ir citi faktori, kas rada nelabvēlīgu vidi darba meklējumiem, kā piemēram, invaliditāte, ādas krāsa, reliģija, dzimums un seksuālā orientācija.

⁹ <https://gerontologist.oxfordjournals.org/content/40/3/304.short>

¹⁰ Diskriminācija ES 2012.gadā: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_sum_en.pdf

Jaunākajos laikos aktīvās novecošanas jēdziens ir pieņemts gan politikā, gan praksē. Pensionēšanās vecums vairākās Eiropas valstīs tagad ir paaugstināts virs 67 gadiem; veselības un sociālās aprūpes politika, šķiet, virzās uz aktīvā dzīvesveida veicināšanu un uz profilaktiskām veselības iniciatīvām; daži darba devēji dažās valstīs ir atzinuši gados vecāku darba ņēmēju vērtību un veicinājuši elastīgus līgumus un darba apstākļus, lai mudinātu seniorus iesniegt darba pieteikumus. Šķiet arī, ka gados vecāki cilvēki paši sevi nodarbina, aktivizējas un viņi tiek atzīti par spēcīgu politisko lobiju.

Mēs varam atrast dažādas politiskas iniciatīvas, kas attiecas uz kompetenču paaugstināšanu, darba tirgus konkurētspējas stiprināšanu, neformālās izglītības un nodarbinātības iespēju nodrošināšanu Eiropas, valstu, reģionālā un vietējā līmenī. Tomēr liela daļa no tā joprojām attiecas uz visu darbaspējas vecumu, un lielākā daļa no specifiskajām politikas nostādnēm ir vērsta uz jauniešiem (jauniešu definīcija ietver personas, kas ir vecumā līdz pat 30 gadiem).

Dažas Eiropas līmeņa galvenās ietekmējošās politikas nostādnes:

Stratēģija: "Izglītība un apmācība 2020" (2009. gads); palīdz atbalstīt valstu valdības, risinot kopīgas problēmas, tostarp problēmas par strauji novecojošo darbaspēku.

Vairāki ziņojumi un citi papildu dokumenti pieejami šeit:

http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/index_en.htm

Pieaugušo izglītības darba grupa stratēģijas sistēmas "Izglītība un apmācība 2020" kontekstā, kas darbojās laika posmā no 2014. līdz 2015.gadam, izstrādāja politikas vadlīnijas, no kurām dažas ir pieejamas iepriekš norādītajā interneta vietnē.

Atjauninātajā Eiropas pieaugušo izglītības programmā (2011.gadā) norādītas pieaugušo izglītības prioritātes līdz 2020.gadam; saistība ar citām politikas jomām; iespēju apguve un izmantošana, jo īpaši matemātiskās prasmes, lasītprasme un digitālās prasmes; mazkvalificēto pieaugušo prasmju novērtēšana un identificēšana, kvalifikācijas iegūšanas iespējas; sniegto pakalpojumu kvalitātes uzlabošana, veicot vajadzību novērtēšanu; pedagogu tālākizglītības nodrošināšana un dažādu ietekmju novērtēšana. Senior Plus pieejas piedāvātie praktiskie rīki attiecas uz daudzām, ja ne pat uz visām šīm prioritātēm.

Erasmus+ programma, kas finansē projektu Senior Plus, balstās uz iepriekšējām programmām, tostarp uz Mūžizglītības programmu 2007.-2013.gadam. Viens no

pašreizējās programmas mērķiem ir “veicināt izglītošanos un informētību par Eiropas mūžizglītības jomu, kas paredzēta, lai papildinātu politikas reformas valsts līmenī un atbalstītu izglītības un apmācības sistēmu modernizāciju, jo īpaši pastiprinot politisko sadarbību, izmantojot ES pārredzamības un atzišanas instrumentus un labās prakses izplatīšanu”.

Būtiska ir CEDEFOP (Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centra) 2006.gada publikācija “Mūžizglītības veicināšana gados vecākiem darba ņēmējiem”¹¹, kas apraksta sinerģijas nozīmi starp ekonomikas, nodarbinātības un izglītības jomām, lai vislabāk nodrošinātu pārmaiņas un radītu vecumam draudzīgas darba vietas.

Publikācijā tika uzsvērtas trīs galvenās jomas:

1. Mainīt attieksmi pret novecošanos un pret mācīšanos darba vidē un sabiedrībā;
2. Izveidot iekļaujošas un macību procesu atbalstošas darba vietas vecāka gadagājuma cilvēkiem;
3. Izveidot partnerattiecības starp visām sabiedrības ieinteresētajām pusēm, lai risinātu demogrāfiskās mācīšanās problēmas.

Tā kā šādi procesi lēnām parādās Eiropas valstīs, Senior Plus projektam ir redzams ieguldījums, sagatavojot seniorus darbam - parādot piemērus un veicinot izpratni starp dažādiem partneriem.

Visās Eiropas valstīs nacionālajā līmenī šī tēma vēl nav skaidra vai konsekventa. Dažas valstis (piemēram, Latvija) ir uzsvērušas izglītības nozīmīgumu un pārņēmušas mūžizglītības politiku daudzgadu stratēģiskajos plānos; to ieviešanu valsts, reģionālajā un vietējā līmenī. Citas valstis (piemēram, Francija un Portugāle) koncentrējas uz darba devējiem; Francijā darba devējiem, kuru pakļautībā ir vairāk nekā 50 darbinieku, ir pienākums publicēt un ieviest īpašus plānus gados vecāku cilvēku pieņemšanai darbā un viņu darba vietas saglabāšanai. Portugālē darba devējiem tiek piedāvāti dažāda veida stimuli (atbalsts), lai nodarbinātu cilvēkus, kuri vecāki par 55 gadiem. Nav īsti skaidrs, vai nu tiesību akti, vai veicināšanas sistēmas mudina nodarbinātībā iesaistīt seniorus.

¹¹ Vecāka gadagājuma darba ņēmēju mūžizglītības veicināšana; Starptautiskais pārskats

Kaut arī darba devēji atzīst, ka viņi var izstrādāt iekšējās politikas nostādnes, lai nodrošinātu taisnīgu attieksmi pret vecāka gadagājuma darba ņēmējiem, joprojām pastāv stereotipi par vecāka gadagājuma darba ņēmējiem kā neelastīgiem un neizturīgiem pret pārmaiņām. Bieži mācību un attīstības programmas tiek orientētas uz motivētiem gados jaunākiem darbiniekiem. Iespējams, ka seniorus vēl joprojām ir jāpārlicina, ka tas ir būtiski. Daži pētījumi¹² liecina, ka "senioriem labāk ir koncentrēt savu attīstību uz viņu jau esošajām stiprajām pusēm, kas atbilst viņu personībai."

Pēc darba devēju viedokļa var noteikt vairākas tendences, kas ietekmē senioru nodarbinātības politiku. *Rhebergen un Wognum* raksts¹³ jau 1997.gadā atklāja, ka darba devējiem ir jāatzīst, ka:

1. Daudzās valstīs pastāv novecojošs darbaspēks;
2. Organizācijām ir tendence būt atsaucīgākām un mazāk hierarhiskām. Tāpēc ir mazāka iespēja pastāvēt vertikālai organizācijas struktūrai;
3. Līgumi kļūst aizvien elastīgāki. Jēdziens "darbs uz mūžu" vairs nav reāli sagaidāms. Tāpēc ir jābūt pietiekami elastīgam, lai pārvietotos starp lomām organizācijā;
4. Atbildība par karjeras plānošanu un karjeras attīstību ir vairāk darbinieku pašu rokās, nekā tas bija agrāk, kad lielākā daļa senioru tikai uzsāka savas pirmās darba gaitas.

Šīm četrām tendencēm ir būtiska ietekme uz strādāšanas un darba meklēšanas pieejamību senioriem. Novecojošais darbaspēks nozīmē lielāku konkurenci starp saviem vienaudžiem, un pārmaiņas darba organizācijās nozīmē, ka darbiniekiem ir jābūt vēl elastīgākiem un talantīgākiem. Tādēļ Senior Plus pieeja uzsver nepieciešamību pēc atbalsta mācīšanās procesā un akcentē pašnovērtēšanas prasmes, paaugstinot pašnovērtējuma nozīmi katra indivīda (seniora) darba dzīvē.

¹²http://www.ufhrd.co.uk/wordpress/wp-content/uploads/2008/06/41-2_schake_l_smid_wognum.pdf

¹³Rhebergen B. &Wognum, I. (1997). Supporting the career development of older employees: an HRD study in a Dutch company. In: International Journal of Training and Development, 1 (3), 191-198.

Kompetenču sistēmas

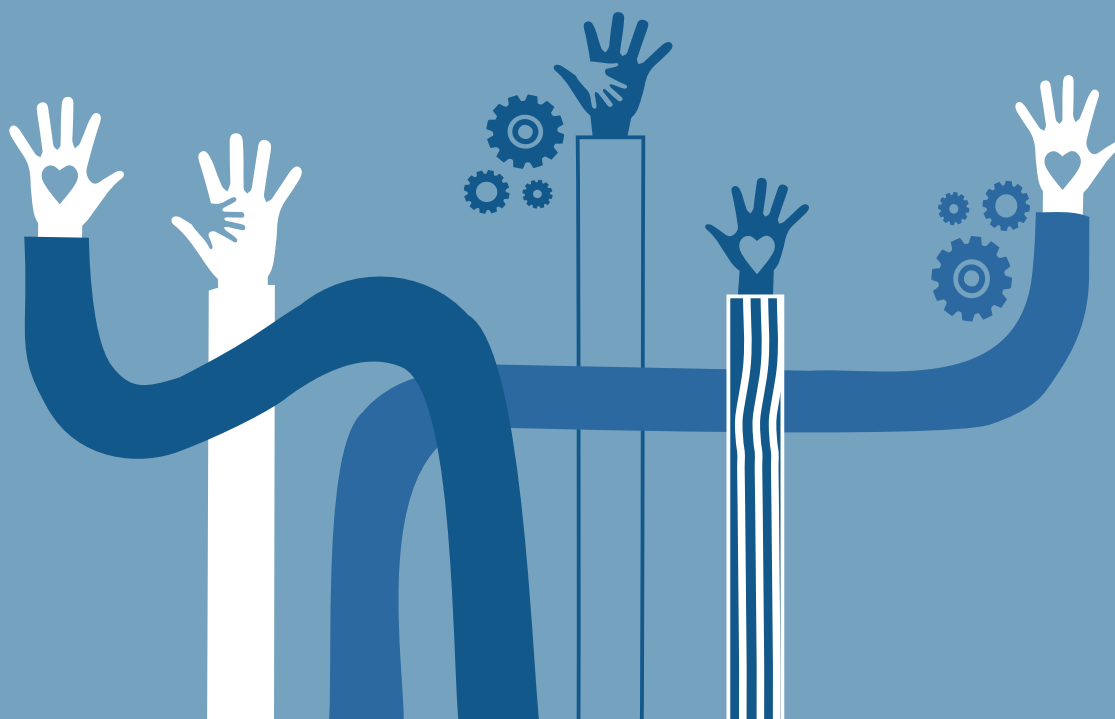
Kā mēs izprotam kompetences?

Vārds kompetence tiek izmantots dažādos veidos, bet parasti tas ietver tādus terminus kā spējas un prasmes. Projekta Senior Plus kontekstā šis termins tiek izmantots, lai apzīmētu prasmju, zināšanu, domāšanas veida un/vai attieksmes kombināciju. Kompetences tiek bieži aplūkotas caur personisko un organizatorisko vērtību objektīvu. Kompetences tiek iegūtas, pateicoties dzīves pieredzei, formālajām, neformālajām mācībām un ikdienas mācīšanās procesiem.¹⁴

Saskaņā ar ESAO definīciju un kompetenču atlas (DeSeCo) projektu:

“Mūsdienu sabiedrība izvirza izaicinošas prasības indivīdiem, kuri jau tā daudzās dzīves jomās saskaras ar sarežģījumiem. Ko šīs prasības nozīmē attiecībā uz pamatkompetencēm, kas indivīdiem ir jāiegūst? Šādu kompetenču noteikšana var uzlabot novērtējumu par to, cik labi jaunieši un pieaugušie ir sagatavoti dzīves izaicinājumiem, kā arī noteikt izglītības sistēmas un mūžizglītības galvenos mērķus.

Kompetence ir vairāk nekā tikai zināšanas un prasmes. Tā ietver spēju apmierināt sarežģītas prasības, piesaistot un mobilizējot psihosociālos resursus (tostarp prasmes un attieksmi) konkrētā kontekstā. Piemēram, spēja efektīvi sazināties ir kompetence, kas var balstīties uz indivīda valodas zināšanām, praktiskajām IT prasmēm un attieksmi pret tiem, ar kuriem viņš vai viņa sazinās.”¹⁵



Daudzas organizācijas, profesijas un iestādes pēdējos gados ir izstrādājušas kompetenču sistēmu vai skalu, lai novērtētu un strukturētu apmācību iespējas kompetenču attīstībai. Šīs sistēmas priekšrocības ietver skaidrību, konsekvenci un sīki izstrādātu, visaptverošu priekšstatu par to, kas ir nepieciešams, lai veiktu konkrētu darbu vai lomu. No otras puses, kompetences sistēmas var ļaunprātīgi izmantot, lai ieviestu darba lomas elastības trūkumu, pārmērīgu birokrātiju un “*tick-box*” mentalitāti, kad runa ir par profesionālo attīstību.

Eiropas mūžizglītības programmas ietvaros tika izveidota kompetenču sistēma¹⁶, “kas visām personām būtu nepieciešama personīgai izaugsmei un attīstībai, aktīvai pilsonībai, sociālajai integrācijai un nodarbinātībai”.

Šīs pamatprasmes iedala astoņās galvenajās jomās::

1. Komunikācija dzimtajā valodā;
2. Komunikācija svešvalodās;
3. Matemātisko prasmju kompetence un pamatprasmes zinātnē un tehnoloģijās;
4. Digitālā kompetence;
5. “Mācīšanās mācīties” (*Learning to learn*);
6. Sociālās un pilsoniskās prasmes;
7. Iniciatīvas un uzņēmējdarbības spējas;
8. Kultūras izpratne un izpausmes.

¹⁴ Diskusijai par atšķirībām starp tām, skatiet:

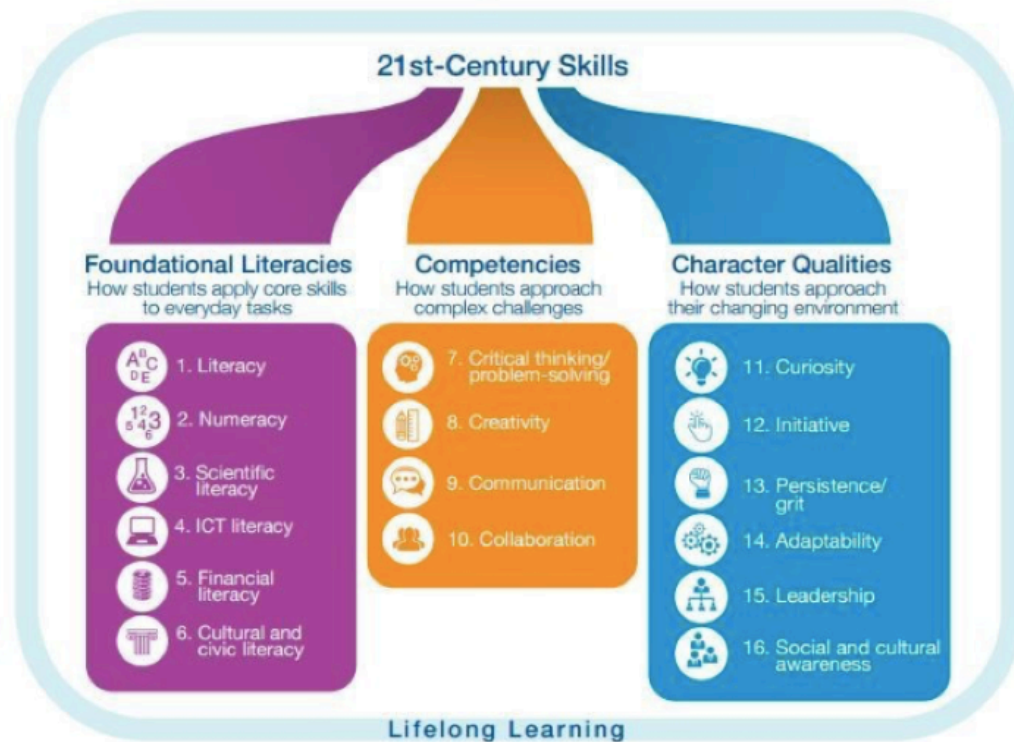
<http://infed.org/mobi/what-is-non-formal-education/>

¹⁵ <http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/competence-competency-frameworks.aspx>

¹⁶ The Key Competences for Lifelong Learning – A European Framework ir Eiropas parlamenta un Padomes 2006.gada 18.decembrī publicētie ieteikumi saistībā ar pamatprasmēm mūžizglītības jomā.

Official Journal of the European Union on 30 December 2006/L394.(http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/L_394/L_39420061230en00100018.pdf)

Pamatdokuments liecina, ka visas šīs kompetences ir vienlīdz svarīgas un savstarpēji saistītas. Nozīme visās astoņās jomās ir arī šādiem aspektiem: kritiskā domāšana, radošums, iniciatīva, problēmu risināšana, riska novērtēšana, lēmumu pieņemšana un emociju konstruktīva vadīšana. Varētu apgalvot, ka šīs visas kompetences pastāv arī pašas par sevi.



OECD pieeja augsta līmeņa pamatprasmju noteikšanai un atlasīšanai piedāvā trīs jomas:

☞ "Pirmkārt, indivīdiem ir jāspēj izmantot plašs instrumentu klāsts efektīvai mijiedarbībai ar vidi: gan fiziskie kā, piemēram, informācijas tehnoloģiju izmantošana, gan sociokultūras, piemēram, valodas lietojums. Viņiem ir jāprot šādi rīki pietiekami labi, lai tos pielāgotu saviem mērķiem, izmantojot rīkus interaktīvi.

☞ Otrkārt, arvien vairāk savstarpēji saistītajā pasaulē, indivīdiem ir jāspēj sadarboties ar citiem, tā kā viņi saskarsies ar cilvēkiem, kuri nākuši no dažādām ģimenēm, dzīves apstākļiem, un ir svarīgi, lai viņi spētu mijiedarboties neviendabīgās cilvēku grupās.

☞ Treškārt, indivīdiem ir jāspēj uzņemties atbildību par savas dzīves organizāciju, veidot savu dzīvi plašākā sociālajā kontekstā un rīkoties autonomi.

Šīs īpašās kategorijas ir savstarpēji saistītas un kopā veido pamatu kompetenču noteikšanai un sistematizēšanai. Šī kompetenču noteikšanas sistēma ir būtiska, lai indivīdi varētu domāt un rīkoties refleksiīvi. Tas ietver ne tikai spēju regulāri piemērot formulu vai metodi situācijas risināšanai, bet arī spēju tikt galā ar pārmaiņām, mācīties no pieredzes un domāt, rīkoties ar kritisku nostāju.”

Šī doma tieši attiecas uz Senior Plus pieeju, jo projekta mērķis ir atbalstīt vecāka gadagājuma cilvēkus, lai tie spētu kritiski izvērtēt un formulēt savas kompetences, kā arī efektīvi spētu iepazīstināt potenciālos darba devējus ar savas pieredzes priekšrocībām.

Formālās izglītības sistēmas, sākot no agras bērnības līdz pieauguša vecuma sasniegšanai, koncentrējas uz mūsu tehnisko prasmju attīstīšanu, bet mazāk koncentrējas uz „mīkstajām” (*soft*) prasmēm. Tomēr nesenie pētījumi liecina, ka nākotnes darbs - un arī pašreizējais - prasa, lai mums būtu labi attīstītas tieši „mīkstās” (*soft*) prasmes. PEF (Pasaules ekonomikas forums) pētījumi¹⁷ liecina, ka šīs prasmes vislabāk tiek attīstītas ārpus tradicionālajām izglītības robežām, it sevišķi tas ir novērojams gadījumos ar pieaugušajiem. Tā ir neformālā izglītība un ikdienas mācīšanās, kas ļauj dalībniekiem apzināties, nostiprināt un attīstīt nepieciešamās iemaņas un prasmes, kuras pieprasa vai pieprasīs mūsdienu un tuvākās nākotnes darba devēji.

Exhibit 3: A variety of general and targeted learning strategies foster social and emotional skills



Top 10 skills

in 2020

1. Complex Problem Solving
2. Critical Thinking
3. Creativity
4. People Management
5. Coordinating with Others
6. Emotional Intelligence
7. Judgment and Decision Making
8. Service Orientation
9. Negotiation
10. Cognitive Flexibility

in 2015

1. Complex Problem Solving
2. Coordinating with Others
3. People Management
4. Critical Thinking
5. Negotiation
6. Quality Control
7. Service Orientation
8. Judgment and Decision Making
9. Active Listening
10. Creativity



Source: Future of Jobs Report, World Economic Forum

Kā seniori vislabāk var pilnveidot savas kompetences?

Kompetenču pilnveidošanai ir virkne dažādu pieeju. Trūkst skaidrības par to, ko termins „kompetences” tieši nozīmē un kā ir ar patiesu vēlmi attīstīt prasmes un zināšanas (pat ja tās neuzskata par kompetencēm).

Nav skaidrs, cik lielā mērā darba devēji izmanto kompetenču terminoloģiju, jo īpaši saistībā ar pieņemšanu darbā un atlasi. Paredzēt var, ka lielākie, korporatīvie darba devēji izmantos kompetenču terminoloģiju vairāk nekā mazie un vidējie uzņēmumi. Izpētes intervijas apstiprina šo viedokli, ka neviens no mazākajiem darba devējiem (maziem vietējiem un vidējiem uzņēmumiem) neatsaucās uz kompetenču sistēmas izmantošanu darbinieku pieņemšanas procesā.

Tomēr kompetenču novērtēšanas sistēmas var būt noderīgas senioriem, kuri vēlas aprakstīt un sniegt pierādījumus jeb apliecinājumus par prasmēm, zināšanām un attieksmēm, jo īpaši tajās organizācijās, kurās ir skaidra struktūra un stabili rādītāji. Kompetenču novērtēšanas sistēmas aptspoguļo pašnovērtējuma rezultātus un nodrošina vienotu valodu, lai konkretizētu, ko indivīds spēj paveikt.

Kādas kompetenču novērtēšanas sistēmas tiek izmantotas dažādās valstīs?

Izpētot plašu elektronisko vietņu klāstu Eiropā, dati un apraksti liecina, ka nav vienotas pamata kompetenču novērtēšanas sistēmas, kuras būtu piemērotas katram senioram individuāli. ES mūžizglītības kompetenču kopums aptver daudzas no vispārējām prasmēm, kas nepieciešamas darba situācijās. Turklāt daudzās valstīs profesionālās un nozaru organizācijas ir izstrādājušas sistēmas, kas apraksta tehniskās kompetences un kuras nepieciešamas kāda konkrēta darba vai lomas īstenošanai, bet šīs sistēmas nav paredzētas konkrētai vecuma grupai.

Ceļā uz kompetenču novērtēšanas sistēmas izveidi senioriem Eiropā

Senior Plus projekta kontekstā var secināt, ka var izmantot plaši pazīstamās un pieņemtās Mūžizglītības kompetences kopā ar OECD kompetencēm (1.pielikums apkopo un iesaka dažus no iespējamajiem pierādījumiem jeb apliecinājumiem, kurus seniori var izmantot, lai pierādītu, ka viņiem piemīt norādītā kompetence). Kopā ar PEF aprakstītajām prioritātēm, tika izveidots visaptverošs un pieejams kompetenču kopums, kas tiek atspoguļots nākamajā tabulā. Tas ir kopums, ko izmanto Senior Plus pieeja E-portfolio veidošanā kā pašnovērtējuma rīku. Turklāt seniori tiek mudināti papildināt šīs profesionālās, tehniskās prasmes un papildu pamatkompetences.

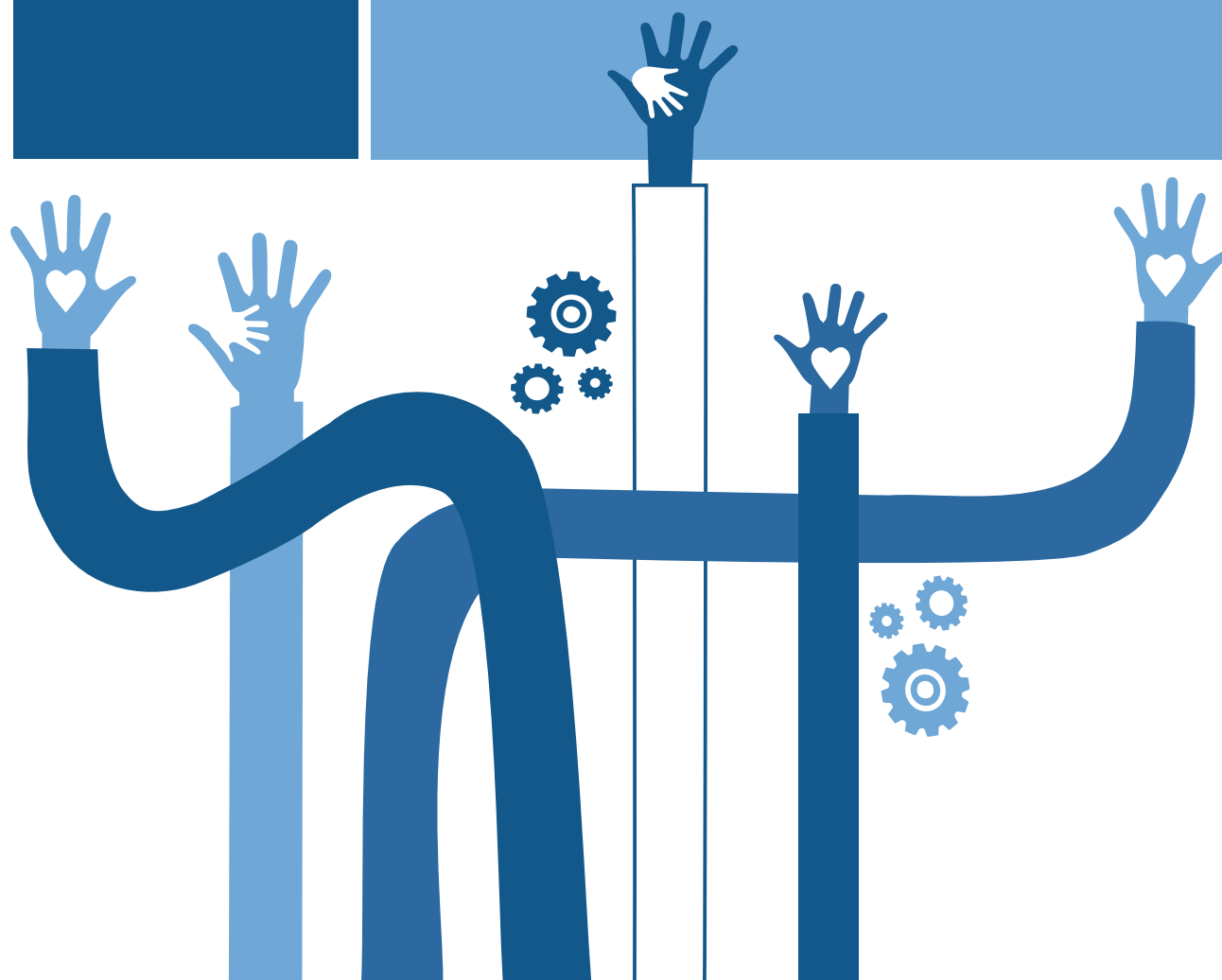
Pamatkompetence

Apakšgrupas

1

Komunikācija
un informācijas
tehnoloģiju
izmantošana

1. Tehnoloģiju izmantošana komunikācijai (piemēram, telefons, skype, e-pasts un citi tiešsaistes saziņas rīki)
2. Publiskā runa
3. Efektīva klausīšanās
4. Ideju aprakstīšana un izskaidrošana
5. Pazīstamo programmatūru lietošana (*MS office, Outlook*, dažādas interneta pārlūkprogrammas)
6. Sociālo tīklu izmantošana
7. Rakstveida satura radīšana dažādām auditorijām/ saņēmējiem un plašsaziņas līdzekļiem
8. Digitālo fotogrāfiju uzņemšana, koriģēšana un izplatīšana
9. Interneta lapu veidošana un cita veida interneta prezentāciju veidošana (piemēram, blogi, *web/video-casts, slideshare*)
10. Būtiskas informācijas no dažādiem avotiem pētīšana un analizēšana kritiskā un sistemātiskā veidā
11. Komunikācija gan tieši, gan netieši, ievērojot noteikumus, drošības protokolus un profesionālo etiķeti
12. Komunikācija citā valodā



Pamatkompetence

Apakšgrupas

2

Strādāšana kopā ar
citiem

1. Saskarsmes un labas attieksmes veidošana ar citiem (ieskaitot klausīšanos, dalīšanos un līdzdarbošanos)
2. Konflikta vadīšana un risināšana
3. Atgriezeniskās saites sniegšana un saņemšana
4. Sapratne un jūtīgums pret dažādām kultūras gaidām un normām
5. Dažādu viedokļu un perspektīvu respektēšana
6. Pacietība un spēja piedot, kad cits ir kļūdījies
7. Tehnoloģiju izmantošana, lai veicinātu attālinātu saziņu gan sinhronā (čati, video konferences, virtuālās sanāksmes, tikšanās) gan nesinhronā (forumi, E-portfolio) veidā
8. Sadarbošanās, lai radītu un attīstītu idejas, risinātu problēmas un īstenotu projektus (gan klātienē, gan attālināti)
9. Darbs kopā ar kolēģiem un dažādām ieinteresētajām personām no dažādām partnerorganizācijām (ieskaitot sociālās un pilsoniskās iestādes, asociācijas, uzņēmumus un citus darba devējus)
10. Emocionālā inteligence (savu un citu cilvēku emociju atpazīšana un ietekmēšana)
11. Sadarbojoties ar citiem, sabiedrisko un kopienas uzdevumu izpildīšana
12. Uzvedība, kas veicina visu komandas dalībnieku līdzdalību, motivāciju un iesaistīšanos

3

Kritisks skatījums
un problēmu
risināšana

1. Izpratne par situācijām, problēmām un atbildēm
2. Pieredzes, atgriezeniskās saites un datu atspoguļošana
3. Cēloņu analīze
4. Vērtību un prioritāšu pielietošana
5. Izvairīšanās no personiskā spiediena un vainas apziņas
6. Ar loģisku pieeju rast risinājumus
7. Uzdevumu un mērķu definēšana
8. Ideju radīšana un ģenerēšana
9. Citu iesaistīšana, meklējot risinājumu
10. Zināšanu, informācijas un dažādu perspektīvu izmantošana, lai novērtētu idejas un risinājumus
11. Lēmumu pieņemšana
12. Lēmumu īstenošana

Pamatkompetence	Apakšgrupas
4 Radošums un uzņēmējdarbība	1. Atvērtība jaunām idejām un pieredzei (gan kultūras, mākslas, gan profesionālajai) 2. Iespēju un tirgus nepilnību ieraudzīšana un izmantošana 3. Jaunu perspektīvu apsvēršana 4. Informācijas meklēšana 5. Ziņkārīgu jautājumu uzdošana 6. Individuālo un kolektīvo rīku un metožu izmantošana, lai radītu idejas un ieteikumus 7. Resursu (ieskaitot naudas) iegūšana 8. Plānu izstrāde un īstenošana 9. Ideju sniegšana citiem 10. Risku novērtēšana 11. Citu pārliecināšana pievienoties vai sniegt atbalstu 12. Veikt pirmo soli
5 Attieksme pret darba izpildi (atbildība, elastība un pielāgošanās spēja)	1. Neskaidrību un nenoteiktības pārvarēšana 2. Saistību un pienākumu atzīšana 3. Iniciatīvas uzņemšanās 4. Patiesas intereses izrādīšana par jaunām idejām 5. Demonstrēt integritātes un uzticamības principus 6. Uzticēties citiem un būt uzticamam 7. Ētiskas uzvedības un lēmumu pieņemšanas demonstrēšana 8. Būt elastīgam 9. Vadības, virzības maiņa 10. Daudzpusīga domāšana 11. Būt gatavam atstāt savu "komforta zonu", lai attīstītos 12. Spēja ātri pielāgoties jaunām situācijām



Pamatkompetence

Apakšgrupas

6

Efektīva
organizācija

1. Uzdevumu savlaicīga un kvalitatīva izpilde
2. Efektīva laika izmantošana: sadalot uzdevumus, izvēloties visizdevīgāko laiku uzdevuma izpildei un fokusējoties uz uzdevumu izpildi
3. Uzdevumu un mērķu izpildes progresa uzraudzīšana
4. Galveno matemātisko funkciju izmantošana plānošanā, pārskatu veidošanā un lēmumu pieņemšanā (ieskaitot finanšu)
5. Vairāku uzdevumu veikšana: vienlaicīgi un progresīvi veikt vairākus uzdevumus un pienākumus
6. Spēja strādāt stresa apstākļos
7. Dažādu rīku izmantošana darba organizēšanai (piemēram, dienasgrāmatas, uzdevumu un mērķu saraksti, projektu organizēšanas rīki)
8. Plānošana un prioritāro uzdevumu noteikšana
9. Tiesību, interešu, ierobežojumu un vajadzību aizstāvēšana un apstiprināšana
10. Konstruktīva reaģēšana uz mainīgajām situācijām
11. Resursu novērtēšana un iedalīšana: cilvēkresursu, finanšu, spēju un prasmju
12. Savas darba vides pārvaldīšana

7

Mācīšanās mācīties
(*Learning to learn*)

1. Uzturēt atbilstošas prasmes un zināšanas
2. Savu stipro un vājo pušu izprašana
3. Jautāt pēc paskaidrojuma un skaidrojuma, ja tēma nav skaidra
4. Izrādīt iniciatīvu, lai mācītos
5. Apņemšanās mācīties
6. Jaunu attīstības iespēju un pieredzes meklēšana
7. Atsaukties uz pieredzi, lai maksimizētu mācīšanos
8. Meklēt padomu, informāciju un atbalstu
9. Mācību īstenošana (pāreja no teorijas uz praksi)
10. Plaša mācību pieeju klāsta izmantošana (lasot, skatoties, atkārtojot, kursu apmeklēšana, mācīšanās no savas un citu pieredzes, tiešsaistē, praktiski)
11. Mērķu izvirzīšana personiskajai izaugsmei, attīstībai un personiskajiem sasniegumiem
12. Mācību novērtēšana un dalīšanās ar citiem ar mācību ieguvumiem, novērojumiem

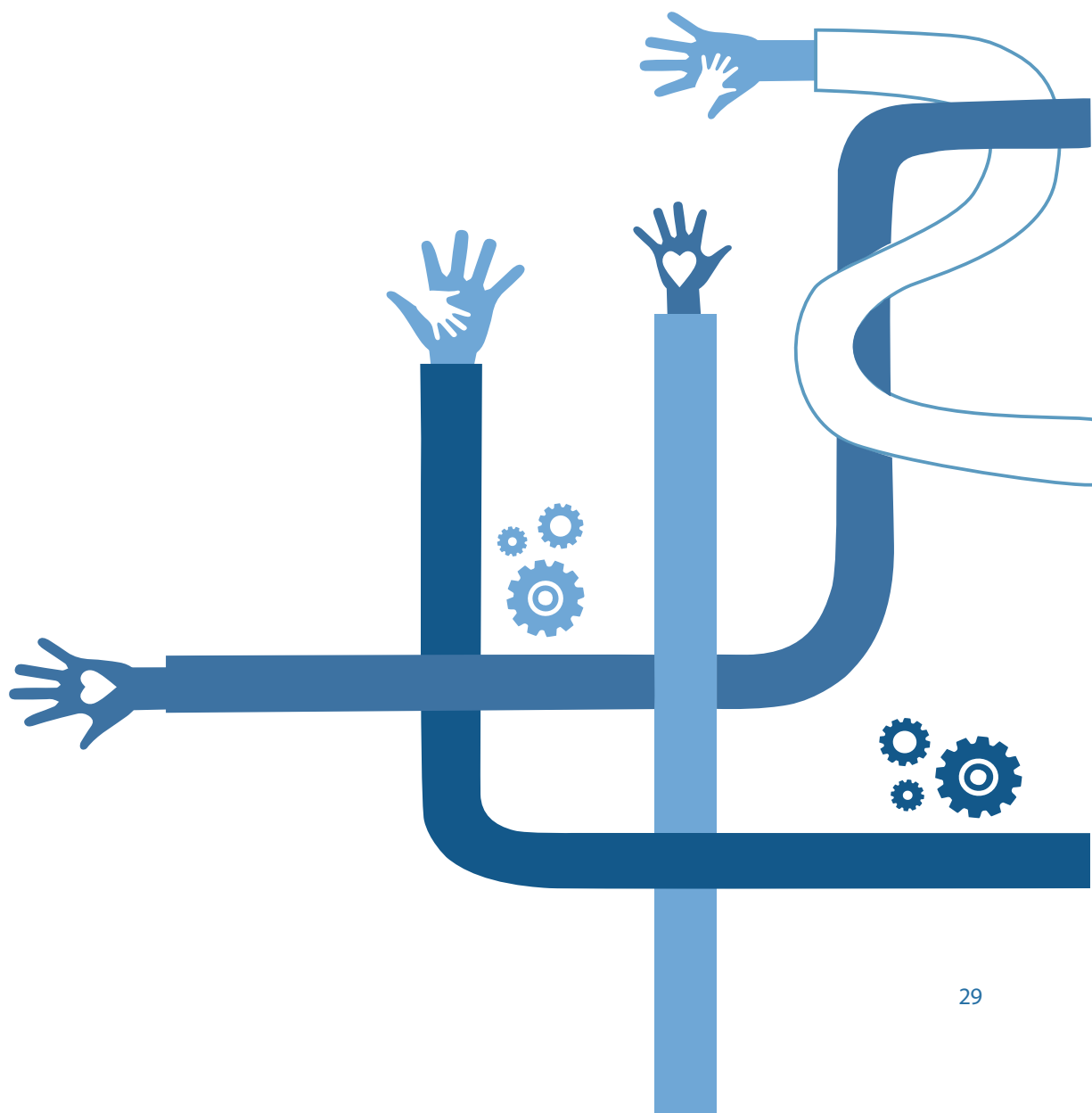
Pamatkompetence

Apakšgrupas

8

Vadība, līderisms
un citu potenciāla
attīstīšana

1. Cilvēku prasmju un talantu attīstīšana
2. Citu indivīdu mācīšana (arī dalīties ar pieredzi)
3. Koučings un mentorings
4. Uzdevumu deleģēšana un sadalīšana
5. Izaugsmes un attīstības iespēju radīšana
6. Cilvēku paredzēšana un virziena noteikšana
7. Nodrošināt, lai koleģiem būtu skaidri uzdevumi un mērķi
8. Darba standartu saglabāšana (gan motivējot, gan uzturot disciplīnu)
9. Citu atbalstīšana un motivēšana
10. Datu un veiktspējas uzraudzība un novērtēšana
11. Lēmumu pieņemšana
12. Līgumslēgšana, saistību izveidošana: formāli un neformāli



Mācību metodika un iespējas

Kompetenču pieejas prezentēšana

Kā redzams iepriekšējā tabulā, kompetenču veidi var būt plaši. Pastāv tendence iekļaut daudz informācijas, aptverot daudzas situācijas un pēc iespējas vairāk dažādu cilvēku.

Kompetenču novērtēšanā bieži izmanto tādu struktūru kā:

- ☞ Vispārējā kompetenču joma;
- ☞ Specifiskās kompetences;
- ☞ Kompetenču kritēriji;
- ☞ Rādītāji, kas apliecina kompetences esamību.

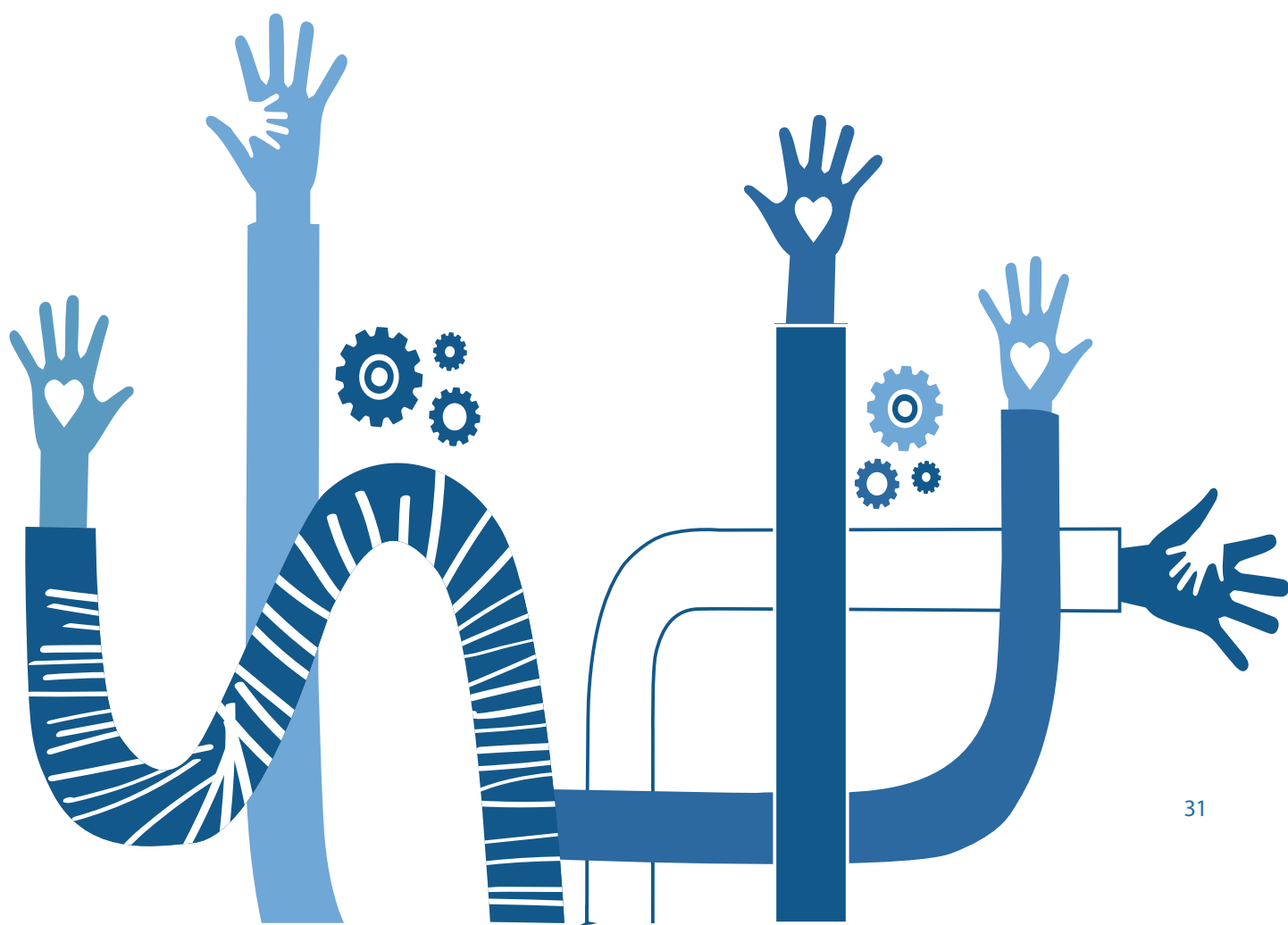
Palīdzēt senioriem iesaistīties, attīstot kompetences

Ir vairākas pieejas, kuras var izmantot kompetenču pierādīšanai.

Pirmkārt, jāsāk ar pierādījumu jeb apliecinājumu klāstu, ko nepieciešams senioriem uzrādīt. Ko šie pierādījumi jeb apliecinājumi var pateikt? Kādi rezultāti, sertifikāti vai atsauksmes viņiem ir jāuzrāda, lai pamatotu savas prasmes? Seniors var apgalvot, ka spēj veikt konkrētu darbu, bet tajā pašā laikā viņam ir jānodrošina pierādījumi, kas to apstiprinās. Tas varētu novest pie pārdomām par konkrētu kompetenču līmeni vai kompetences „valūtu” (cik nesens ir stāsts un pierādījums/apliecinājums).

Nākamais, ar ko nepieciešams sākt, ir pašas kompetenču novērtēšanas sistēmas izmantošana, izmantojot to kā sarakstu (tick list). Kādas kompetences, manuprāt, man ir, un kādi pierādījumi/apliecinājumi man ir, kas to pamato? Kur ir nepilnības un vai tas ir svarīgi? Senior+ pieejā ir izstrādātas treneru/konsultantu metodiskais komplekts (Pack for Trainer/Advisors), kurš piedāvā divas pašnovērtējuma veidlapas, kas ir izstrādātas šī projekta laikā.

Un, treškārt, varētu sākt domāt par to, kādu lomu seniori varētu vēlēties uzņemties. Kurās darba vietās seniori vēlētos pieteikties un kādas kompetences viņiem ir vajadzīgas? Daudzi darba devēji savā darbā pieņemšanas un atlases procesā izmanto darba amata aprakstu un personas profesijas specifiku, tāpēc ļoti noderīgi būtu tos salīdzināt ar kompetenču novērtēšanas sistēmām.



Apmācību pieejas, metodes un rīki mācību atbalstītājiem (treneriem/konsultantiem)

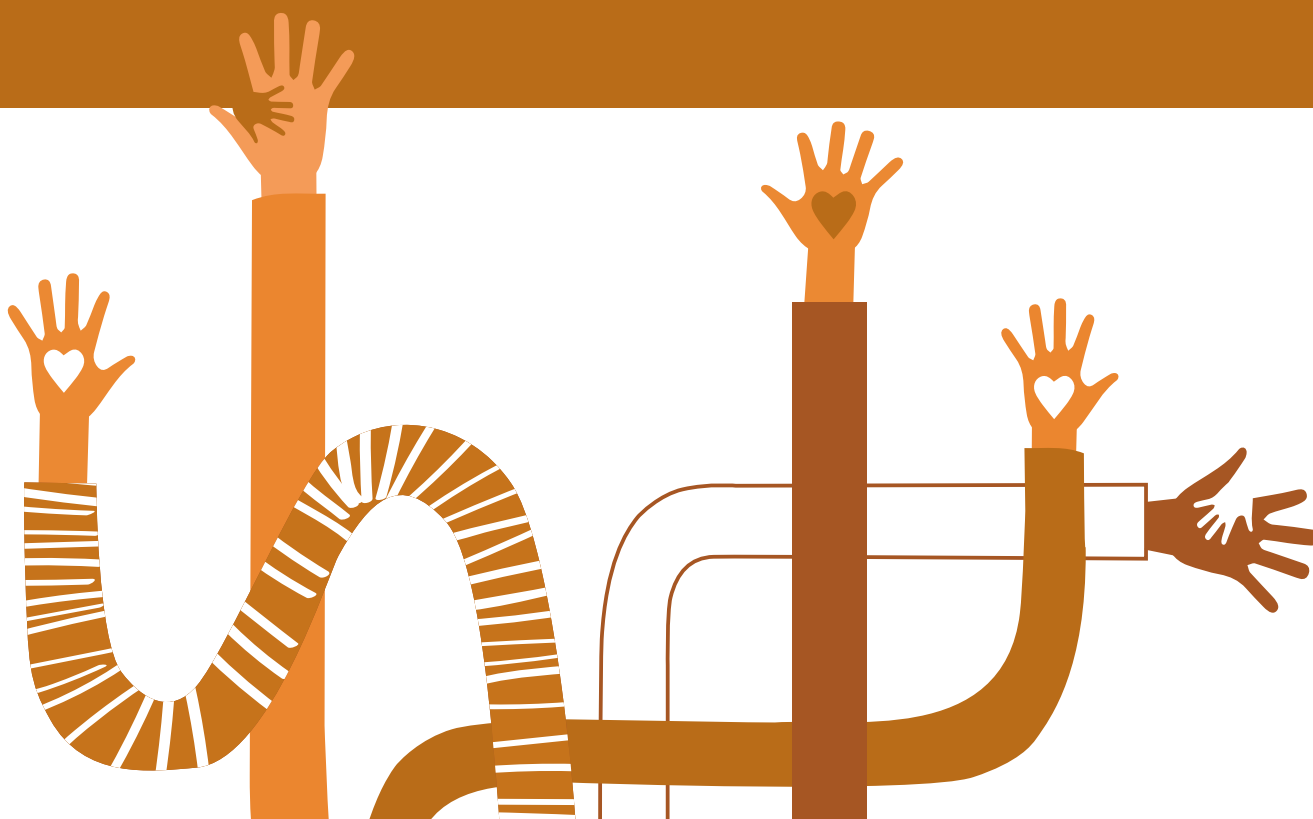
Senior Plus pieejas kontekstā atbalstītāja loma ir līdzīga kā mentoram, kad tiek strādāts "viens pret vienu", kā arī līdzīga kā trenerim, kad tiek strādāts grupā. Ērtības labad tiek lietots termins treneris/konsultants (*Trainer/Advisor*).

Lai sniegtu atbalstu senioriem, vispārējie mērķi ir:

- ☞ Sekmēt senioru izpratni par viņiem piemītošajām kompetencēm un to trūkumiem;
- ☞ Atbalstīt viņus plānošanas procesā, lai uzlabotu kompetences vai atbalstītu seniorus jaunu prasmju iegūšanā;
- ☞ Palīdzēt senioriem salīdzināt, aprakstīt un iesniegt šīs kompetences pieejamā formātā - galvenokārt elektroniskā, tiešsaistes formātā;
- ☞ Palīdzēt senioriem sagatavoties un pieteikties jaunā darba vietā (apmaksātā vai neapmaksātā).

Ņemot vērā to, ka nav viena, visaptveroša kompetenču novērtēšanas sistēma, senioriem būs jācenšas būt elastīgiem, domājot par viņu prasmju, zināšanu un attieksmju prezentēšanu. Viņiem, iespējams, būs jāizmanto dažādi formāti un veidi.

Projekta Senior Plus pieeja ir izstrādājusi treneriem/konsultantiem paredzētus metodiskos ieteikumus, lai palīdzētu vadīt mācības senioriem pašvērtības celšanai un kompetenču novērtēšanai.



NOVĒRTĒŠANA UN APSTIPRINĀŠANA

Daudziem darba devējiem un darbiniekiem kompetenci pierāda ražošanas vai paveiktā rezultāti: ārējā vai neatkarīgā pārbaude. Profesionālās organizācijas, tirdzniecības kompānijas un līdzīgas organizācijas izmanto savu izpratni par attiecīgajām kompetencēm, lai klasificētu un novērtētu kompetences - visbiežāk, veicot personiskā portfolio novērtēšanu.

Eiropas kvalifikāciju ievadstruktūra (EKI)¹⁸ Eiropas līmenī atspoguļo kompetenču pierādošās atsauces un parāda kompetenču salīdzinājumu dažādās valstīs un visā ES. EKI iedala zināšanas, prasmes un kompetences 8 dažādos līmeņos, un tas padara to sarežģītu, diezgan nepieejamu un apgrūtinošu Senior Plus projekta mērķiem.

Pastāv arī diskusijas par to, cik lielu nozīmi seniori un darba devēji piešķir kvalifikācijai un viņu kompetenču ārējai novērtēšanai, it īpaši attiecībā uz vispārīgajām mūžizglītības kompetencēm, kas aprakstītas iepriekšminētajās nodaļās. Senior Plus pieeja speciāli nemēģināja novērtēt kvalifikācijas atbilstību vai nozīmību, tomēr jāatzīmē, ka neviens no darba devējiem, kuri tika intervēti, neko neminēja par vērtēšanu vai formālo kvalifikāciju.

Ir grūti novērtēt to, ko bieži sauc par "dzīves pieredzi", bet tomēr to var pierādīt dažādos veidos. Tāpēc projekts Senior Plus mudina seniorus pārdomāt savu pieredzi, apkopot to un iesniegt, prezentēt virkni dažādu veidu pierādījumu/apliecinājumu. Projekta ietvaros izstrādātais E-portfolio ļauj senioriem apkopot savus pierādījumus/apliecinājumus elektroniskā formātā (vienlaikus veicinot digitālo prasmju attīstību). Arī formāli vai ārēji apstiprinātas kvalifikācijas var tikt atspoguļotas E-portfolio.

¹⁸ https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/leaflet_en.pdf

Pielikumi

1.pielikums

Kompetenču veidi un piemēri to novērtēšanai

Zemāk redzamajā tabulā apkopotas mūžizglītības kompetences (brūna krāsā) un ESAO kompetences (oranžā krāsā). Pozīcijas melnā krāsā ir papildu apakšnozares un specifiskas kompetences, iekļaujot arī dažas tehniskās zināšanas.

Galvenās kompetences	Iespējamās apakšgrupas	Pierādījumu piemēri
Komunikācija Komunikācija dzimtajā valodā Komunikācija citā valodā Interaktīvo rīku pielietošana	Tehnoloģiju izmantošana komunikācijai (piemēram, telefons, skype) Publiskā runa Komunikācija citā valodā Klausīšanās prasmes Efektīva aprakstīšana Sarežģītu ideju aprakstīšana vienkāršos terminos	Intervija/saruna viens pret vienu (dzimtajā valodā vai citā valodā) Piemērs, kad bija iespējams pārpratoms, taču tas tika novērsts efektīvas komunikācijas dēļ Prezentācija – tiešraidē vai video Tulkots teksts Senioru uzrakstīti dokumentu piemēri
Rēķināšana, skaitļošana (Matemātiskā kompetence un pamatkompetences zinātnē un tehnoloģijā) Interaktīvo rīku pielietošana	Spēt strādāt ar galvenajām matemātiskajām funkcijām (saskaitīšana, atņemšana, reizināšana un dalīšana) Kalkulatora izmantošana Valodas, simbolu un teksta izmantošana	Attiecīgā kvalifikācija Pabeigta darba piemēri Uz vietas veikts tests (<i>in situ test</i>)

Galvenās kompetences	Iespējamās apakšgrupas	Pierādījumu piemēri
Digitālā kompetence Interaktīvo rīku pielietošana	Pazīstamo datorprogrammu izmantošana (<i>MS office, outlook</i>, interneta pārlūkprogrammas) Spēja savienot dažādas tehnikas ierīces (printeri, projektoru u.c.) ar datoru Spēja datus prezentēt grafiski Spēja izmantot sociālos medijus Spēja izmantot multivides (fotogrāfijas, audio un video) programmatūras Spēja izveidot interneta tīmekļa lapu un citas internetprezentācijas Spēja uzstādīt un uzturēt datora drošību Spēja saņemt un sūtīt e-pasta ziņojumus Fotogrāfēšanas prasmes	ECDL datorparsmes apliecināošs sertifikāts vai cita atbilstoša kvalifikācija Praktiska demonstrācija Fotogrāfijas, ekrānu uzņēmumi, interneta tīmekļa lapas
Mācīšanās mācīties (<i>Learning to learn</i>) Darboties un rīkoties autonomi	Patiesa klausīšanās Interese par mācīšanos Mācīšanās starpkultūru kontekstā Mācīšanās dažādu paaudžu vidū Mācīšanās no ikdienas dzīves Mācīšanās no citiem Mācīšanās vienatnē	Atbilstoša kvalifikācija Iegūto prasmju praktiska demonstrēšana Intervijas jautājumi par mācīšanos no pieredzes; apraksts par dažādiem mācīšanās veidiem un izpratne par personiskajām vēlmēm

Galvenās kompetences	Iespējamās apakšgrupas	Pierādījumu piemēri
Sociālā un pilsoniskā kompetence Mijiedarbošanās neviendabīgās grupās	Izpratne un laba izturēšanās pret citiem Konflikta vadīšana un atrisināšana Spēja meklēt, izveidot un uzturēt partnerattiecības Aktīva līdzdalība vietējā sabiedrībā Komunikācija ar grupām Brīvprātīgais darbs Spēja ietekmēt politiku Spēja strādāt ar iestādēm Spēja piesaistīt līdzekļus Spēja atbalstīt cilvēkus darbībā Līdzdalība biedrībās un asociācijās	Atsauksmes, rekomendācijas no partneriem, brīvprātīgā darba vadītājiem Apbalvojumi un oficiāla atzišana
Radošums un uzņēmējdarbība Iniciatīva un uzņēmējdarbība Darboties un rīkoties autonomi	Citu vadīšana Informācijas izpētīšana Citu ietekmēšana Uzņēmējdarbības vai sociālās uzņēmējdarbības uzsākšana Biznesa plāna izveidošana Problēmu risināšana darbavietā Ideju ģenerēšana Resursu iegūšana (ieskaitot naudas) Plānu veidošana un ieviešana	Biznesa plāna piemērs Finanšu pārskata piemērs

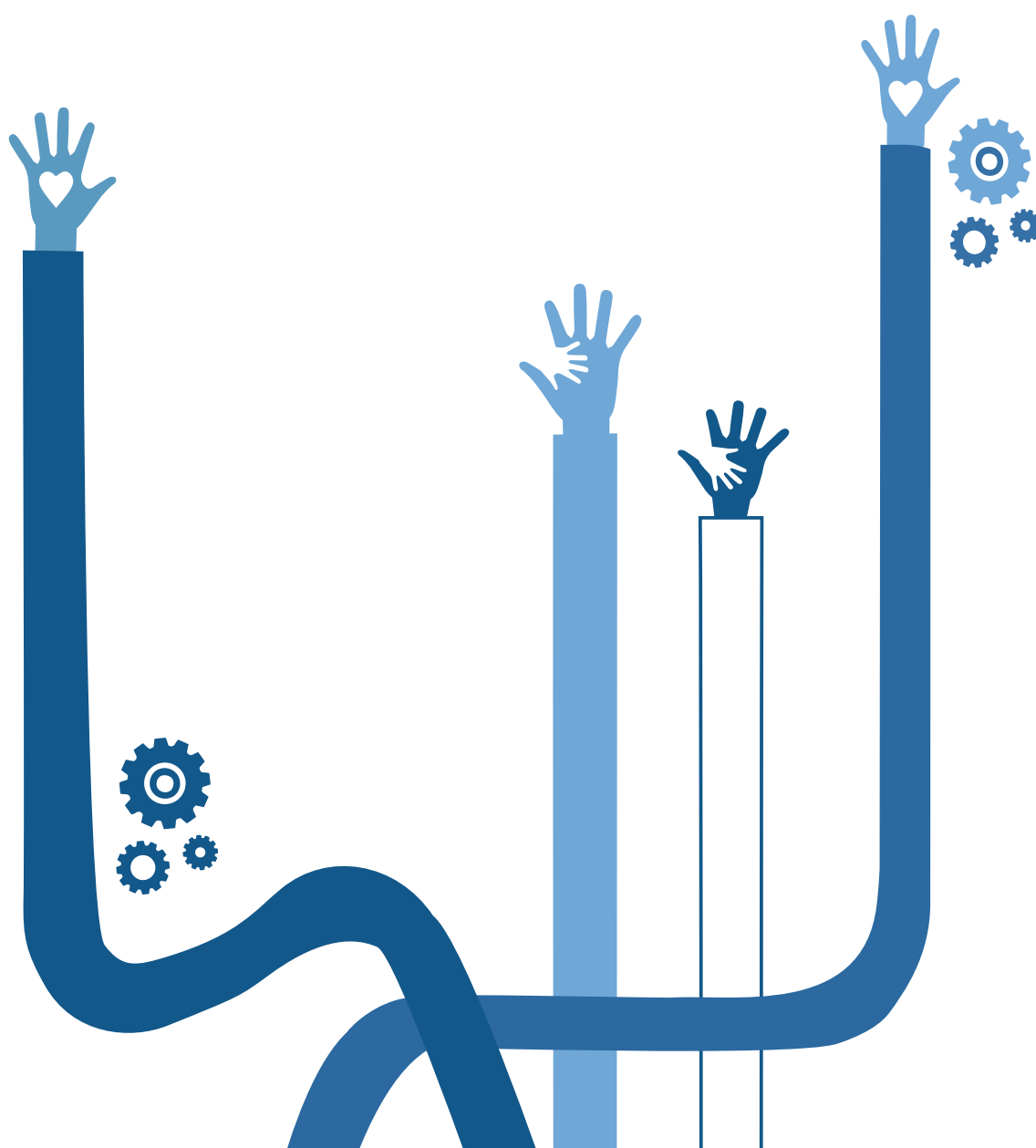
Galvenās kompetences	Iespējamās apakšgrupas	Pierādījumu piemēri
Starpkultūru kompetence Kultūras izpratne un izpaušmes Mijiedarbošanās neviendabīgās grupās	Zināšanas par dažādām kultūras vēlmēm un normām Interese un cieņa pret citām kultūrām, reliģijām un valodām Spēja strādāt multikulturālā komandā	Pierādījumi par ceļošanu vai dzīvošanu ārzemēs Fotogrāfijas, audio un video Valodas prasmju demonstrēšana (sarunas uzturēšana, laikraksta publikācijas tulkojums)

Vispārējās ar darbu saistītās kompetences	Iespējamās apakšgrupas	Pierādījumu piemēri
Darbs grupās Mijiedarbošanās neviendabīgās grupās	Atbalstīt citu viedokli Uzņemties vadību Atgriezeniskās saites došana un saņemšana Darbs ar ārējiem partneriem/klientiem Ieklausīšanās citos	Atsauksmes par lomu komandā Gadījumu izpēte - projektu atskaites/ novērtējumi
Problēmu risināšana Interaktīvo rīku izmantošana	Problēmas apzināšana Aktīva attieksme Ideju ģenerēšana Uzdevumu un mērķu definēšana Komandas dalībnieku iesaistīšana - atjaunināšana Loģiskā pieeja Lidzi sekošana Zināšanu un informācijas izmantošana	Kolēģu atsauksmes no reālām dzīves situācijām Intervijas, jautājumi ideju ģenerēšanai un hipotētiskie scenāriji

Vispārējās ar darbu saistītās kompetences	Iespējamās apakšgrupas	Pierādījumu piemēri
Pašorganizēšanās Darboties un rīkoties autonomi	Uzdevumu savlaicīga izpilde Izpildes termiņu ievērošana Efektīva laika izmantošana Plānotāju, dienasgrāmatu pārvaldīšana Vairāku uzdevumu izpilde Spēja strādāt stresa apstākļos Organizatorisko rīku izmantošana Prioritāro uzdevumu noteikšana Tiesību, interešu, limitu un vajadzību aizstāvēšana un apstiprināšana	Kolēģu/priekšnieku atsaukmes Dienasgrāmatu, plānotāju un plānošanas rīku izmantošanas demonstrēšana Intervijas jautājumi par prioritāšu noteikšanu
Pieredzes apmaiņa/ kolēģu izglītošana	Mācīšanas prasmes Mācību vai stundu plānu izveide Dažādu metožu un pieeju izmantošana	Apmācību, izglītības, instruktora un treneru kvalifikācija Audzēkņu atsaukmes
Finanses	Zināšanas par atskaišu izveides un iesniegšanas prasībām Maksājumu un ieņēmumu pārvaldīšana Pārbaužu un drošības procesu ieviešana Kredīta kontrole Ilgtermiņa finanšu plānošana Investīciju pārvaldīšana Budžeta sastādīšana un projekta izmaksu aprēķinu veikšana	Praktisks tests Atsaukmes no kolēģiem, piemēram, no diskusijām par budžetu; iesaistišanās konkursu procesos Attiecīgās kvalifikācijas

Vispārējās ar darbu saistītās kompetences	Iespējamās apakšgrupas	Pierādījumu piemēri
Kvalitātes nodrošināšana un klientu apkalpošana	Klienta/pakalpojuma lietotāja informētība Atsauksmju apkopošana Datu novērtēšana Zināšanas un izpratne par QA(kvalitātes nodrošināšanas sistēma) procesiem un sistēmām (piemēram, KVS – Kvalitātes vadības sistēma) Zināšanas par QA procesu izmaksu un ieguvumu analīzi	Atbildes par dažām kļūdām, kas izdarītas Intervijas jautājumi par QA procesu QA dokumentācijas piemēri Klientu/pakalpojumu lietotāju rakstiskās atsauksmes
Plānošana Darboties un rīkoties autonomi	Zināšanas un izpratne par kritiskā ceļa (<i>critical path</i>) metodi Plānošanas rīku izmantošana (piemēram Ganta diagrammas vai programmatūra) Uzdevumu iedalīšana Spēja atbildēt un mainīt plānus atkarībā no situācijas un notikumiem Pētnieciskās prasmes - informācijas vākšana un novērtēšana Resursu novērtēšana un piešķiršana - cilvēku, finanšu, veikspējas un prasmju Rīkoties ar plašu redzējumu	Rakstveida plāna piemērs Intervijas jautājumi par plānu atjaunošanu un ieinteresēto personu iesaisti

Vispārējās ar darbu saistītās kompetences	Iespējamās apakšgrupas	Pierādījumu piemēri
Kritiskais skatījums un novērtēšana	Atsauksmju meklēšana Datu un atsauksmju analizēšana Izpratne par personiskajām un organizatoriskajām vērtībām	Aprakstošas atbildes uz intervijas jautājumiem Ziņojumi par progresu Akadēmiskās tēzes vai publikācijas



Specifiskas kompetences, kas saistītas ar nozari/ profesiju/darba vietu/ atbildības jomu/darba stāžu	Iespējamās apakšgrupas	Pierādījumu piemēri
Tehniskās kompetences Interaktīvo rīku izmantošana	Tās būs atkarīgas no jūsu tehniskajām spējām. Vārds "tehniskais" tiek lietots visplašākajā nozīmē, ne tikai saistībā ar tehnoloģijām	Kvalifikācijas un sertifikāti Apbalvojumi un atzinības Apliecinājumi par piedalīšanos apmācībās Apliecinājumi par karjeras izaugsmi
Vadības un līderisma kompetences Mijiedarbošanās neviendabīgās grupās	Laba saskarsme ar citiem Sanāksmju organizēšana (programmu, protokolu un laika grafiku sagatavošana) Ziņojumu sagatavošana un prezentēšana Uzdevumu sadalīšana un deleģēšana Prognozēšana Disciplinēšana Projektu vadīšana Komandu vadīšana Strādāt kopā ar partneriem Līgumu pārvaldīšana Citu motivēšana Būt atbildīgam par situācijām un vajadzībām Citu cilvēku prasmju un talantu novērtēšana Spēja iegūt labāko no cilvēkiem Būt aktīvam Uzņemties atbildību Koučings un konsultēšana mentoring	Programmu, protokolu un laika grafiku piemēri (ar dalībnieku parakstiem) Video, audio un fotogrāfijas Atsauksmes no grupas dalībniekiem un kolēģiem

2.pielikums

Darba devēju aptauja

Zemāk ir sniegts darba devēju atbilžu kopsavilkums par senioru nodarbinātības politiku un praksi viņu iestādēs/organizācijās.

1. Kādu īpašu politiku jūs pielietojat, pieņemot darbā seniorus (cilvēkus, kuri ir vecāki par 50 gadiem)?

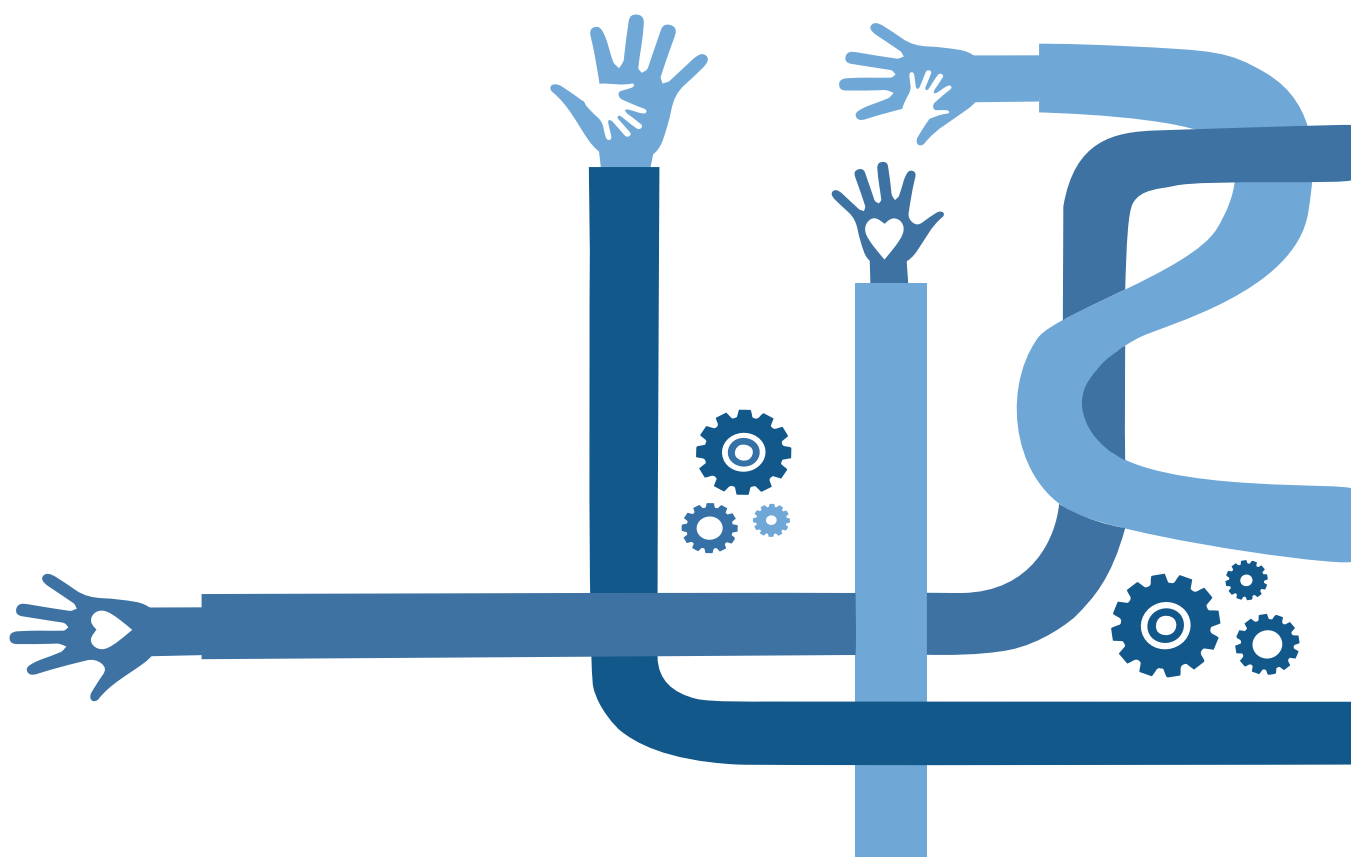
	UK	FR	IT	LV	PT
Mazs, vietējais uzņēmums		Nav Tas ir kompetences jautājums	Ļoti grūti pielietot kādu īpašu politiku	Nav	Mēs meklējam vairāk jaunāka vecuma darbiniekus, jo darbā nepieciešama fiziskā sagatavotība
Vidēja lieluma uzņēmums	Nav (uzņēmuma ietvaros izmantojam vielīdzības un dažādības politiku)	(NVO) Nē – bet "Contrat aide" ir palīdzējis (valdības atbalsts ilgtermiņa bezdarbniekiem)	Nav	Nav: nav ieinteresēti nodarbināt seniorus, jo viņus ir grūti apmācīt	Nav
Publiskais sektors				Nav – mēs novērtējam kvalifikācijas un darba spējas	Nav
Liels uzņēmums		Paaudžu vienošanās (2013. gads) - apņemšanās nodarbināt cilvēkus no dažādām vecuma grupām		Nav – seniori tiek nodarbināti dažādās nozarēs	
Nodarbinātības aģentūra	Ļoti atvērti Spēju novērtēšana un atlase	Nav, bet mēs īstenojam "paaudžu vienošanos"	Nav	Senioriem tiek piedāvātas subsidētas darbavietas, un pastāv atbalsta programma ilgstošiem bezdarbniekiem	Mēs parakstījām Portugāles diversitātes hartu. (ko aizsāka Agahana fonds) lai garantētu nediskrimināciju

2. Kādas kompetences jūs meklējat vecāka gadagājuma darbiniekos?

	UK	FR	IT	LV	PT
Mazs, vietējais uzņēmums		Pacietība, laipnība. Specialistu savā jomā. Reaktivitāte, labs fiziskais stāvoklis, pieklājība. Zināšanas konkrētā jomā ir mazāk svarīgas nekā sociālās prasmes	Augsta līmeņa specializācija	Atbilstoša kvalifikācija un darba pieredze. Spēja veikt darbu. Pieredze un zināšanas; ne vienmēr fiziskās spējas	Godīgums Lojalitāte Higiēna
Vidēja lieluma uzņēmums	Prasības, kas nepieciešamas darbam. Tas pats, kā jebkuram citam pieteikumam: motivācija, darba ētika, pieredze, atbilstoša kvalifikācija, datorprasmes, komandas darba uzturēšana	(NVO) tāpat kā jebkuram citam darbiniekam	Proaktīva attieksme, iniciatīva, darbības elastība, problēmu risināšana	Mēs nemeklējam. Senioriem trūkst prasmju strādāt ar modernajām tehnoloģijām	Pieredze – ātra un efektīva rīcība sarežģītu jautājumu risināšanā
Publiskais sektors				Atbildības izjūta un darba attieksme. Bet trūkst prasmju darbā ar jaunākajām tehnoloģijām. Dažiem ir veselības problēmas	Atbilstoša pieredze konkrētajā jomā

2. Kādas kompetences jūs meklējat vecāka gadagājuma darbiniekos?

	UK	FR	IT	LV	PT
Liels uzņēmums		Uzticamība Proaktivitāte Citi liecina par jūsu pieredzi Darbspēja Atbilstoša uzvedība un cieņa pret citiem un uzņēmumu Komandas darbs		Mēs neskatāmies uz vecumu, mēs skatāmies uz spējām. Seniori ir stabilāki, prognozējamāki un uzticamāki. Bet viņiem trūkst IT iemaņu	
Nodarbinātības aģentūra	Pieredze un spēja mainīties	Uzticamība Pieredze Autonomija Zināt kā Zināt, kā būt	Darba pieredze	Pozitīvi - darba disciplīna. Viņi dodas uz bezmaksas apmācībām. Negatīvs - piesardzīgi ar moderno tehnoloģiju pielietošanu	Pieredze atbilstoša darba uzdevumiem Labas prezentēšanas prasmes Pieejamība Spēja paveikt vairākus uzdevumus vienlaikus/daudzpusība



3. Kādas citas kvalitātes jūs meklējat vecāka gadagājuma darbiniekos?

	UK	FR	IT	LV	PT
Mazs, vietējais uzņēmums		Nosvērtība Diplomātija Laba saskaņa ar vecāka gadagājuma klientiem	Darba devēja "Alter ego"	Spēja veikt galvenos uzdevumus Ja viņi var paveikt darbu, vecums nav svarīgs	Saskaņotība. (uzmanīgs, rūpīgs, strādīgs) Lai veselības stāvoklis ļautu pilnvērtīgi veikt darba pienākumus
Vidēja lieluma uzņēmums	Pieredze bieži vien ir priekšrocība - to nevar iemācīt. Vadības kandidātiem bieži ir nepieciešama liela pieredze - tā potenciāli ir priekšrocība senioriem	(NVO) pieredze un briedums	Atbildība Inovācijas Konkrētums		Komunikācijas prasmes (īpaši ar klientiem) Vadības prasmes
Publiskais sektors				Senioriem ir labas komunikācijas spējas, jo īpaši ar sociāli nomāktiem cilvēkiem. Viņi labāk izprot cilvēku problēmas	Atbilstoša pieredze - it īpaši darbā ar cilvēkiem
Liels uzņēmums		Zināšanu nodošana Pielāgošanās spēja Spēja veikt darbu kvalitatīvi, kad nevajag darīt to pašu darbu atkārtoti Spēja veikt uzdevumus ātri Zināt kā un zināt, kā būt		Seniori dod labus un stabilus rezultātus	
Nodarbinātības aģentūra	Izpratne, pielāgošanās, vadība, mentoring	Profesionāla attieksme Jaunāku cilvēku koordinēšana un virzīšana	Adaptācija Spēja veidot sadarbību un attiecības	Atkarībā no situācijas	Spēja analizēt ikdienas darbu un būt proaktīvam

4. Ko ieteiktu vecākiem darba meklētājiem, lai palielinātu viņu izredzes kļūt veiksmīgākiem ar viņu darba pieteikumiem?

	UK	FR	IT	LV	PT
Mazs, vietējais uzņēmums		Parādiet savas spējas un pieredzi no darba relatīvās puses	Ja nav specializācijas, tas ir ļoti grūti	Laba fiziskā forma (veselība) Dalīšanās ar zināšanām un pieredzi Būt drosmīgam un nebaidīties vadīt dažādu veidu procesus	Definējiet iepriekš veiktos pienākumus - padziļiniet profesionālo pagātni Esiet pieejams un interesants. Sekojiet līdzi aktualitātēm un informācijai, kas nepieciešama darbā
Vidēja lieluma uzņēmums	Kvalifikāciju, prasmju, kompetenču prasības būtu vienādas visiem pretendentiem neatkarīgi no vecuma. Demonstrēt elastīgumu un pielāgošanās spējas. Prasmes, kuras arī būtu jādemonstrē problēmu risināšana, organizācijas prasmes, spēja strādāt stresa apstākļos, strādāt komandā. Novērtēšanas prasmes un iemaņas IT.	(NVO) darba specifika, kas attur seniorus?	Izcelt panākumus un pabeigt kādu projektu. Izcelt konkrētas prasmes un pieredzi, kas attiecas uz darbu. Izvairieties no pārmērības, kas raksturīga cilvēkiem ar ilgtermiņa karjeru	Apgūt jaunas zināšanas	Parādiet savas komunikācijas un vadības iemaņas apliecinot tos ar reālām darbībām un pierādījumiem

4. Ko ieteiktu vecākiem darba meklētājiem, lai palielinātu viņu izredzes kļūt veiksmīgākiem ar viņu darba pieteiku-

	UK	FR	IT	LV	PT
Pu- bliskais sektors				Nebaidieties no grūtībām. Ne- baidieties jautāt. Uzlabojiet savs- tarpējo saziņu ar jauniešiem	Dziļas darba zināšanas Atbilstošs CV Precīzs un piemērots CV Demonstrējiet dzīves un darba pieredzes vērtību salīdzinājumā ar akadēmisko kvalifikāciju Esiet atvērti jaunām zināšanām un apmācībām
Liels uzņēm- ums		Stabilitāte – uzņēmums saredz, ka var paļauties un ieguldīt tevī Augsta līmeņa darba kultūra Pierādiet, ka esiet pelnījis lielāku atalgojumu Saglabāiet augstu motivācijas līmeni - nevis radiet iespaidu, ka gaidiet pensiju Esiet gatavs pārmaiņām un izaicinājumiem		Viņiem ir jāiegūst jaunas zināšanas un jāsargā sava veselība (garīgi un fiziski)	



4. Ko ieteiktu vecākiem darba meklētājiem, lai palielinātu viņu izredzes kļūt veiksmīgākiem ar viņu darba pieteikumiem?

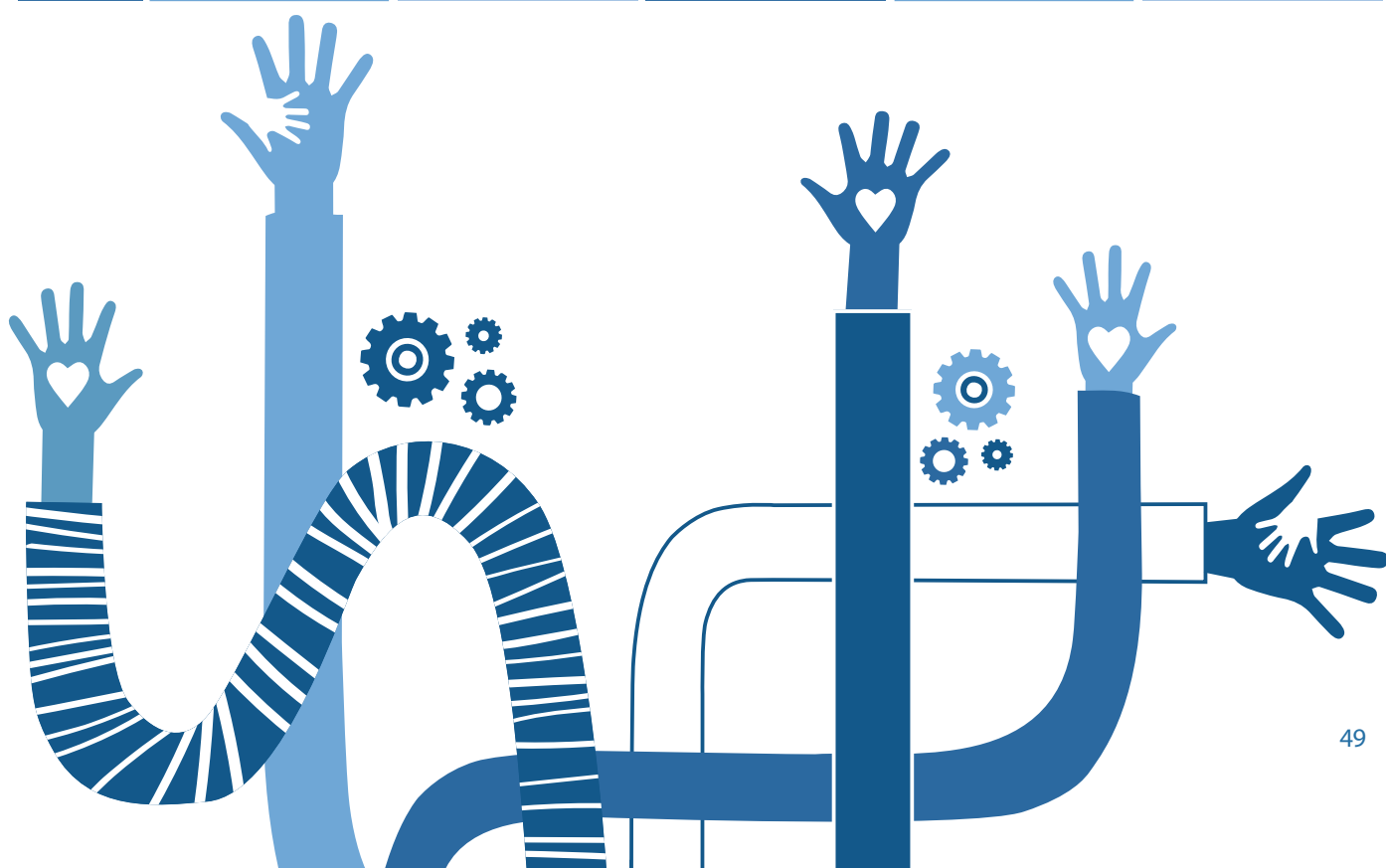
	UK	FR	IT	LV	PT
Nodarbinātības aģentūra	Esiet pārliecināts par savu pieredzi Maksimāli sevi noprezentējiet Novērtējiet darbu un kāpēc jūs esat labākā persona priekš tā	Stabilitāte Prasmes / pieredze Darbspēja Vēlēšanās dalīties/virzīt jaunākus cilvēkus	Fokusēties uz pareizām kompetencēm; aprakstiet un novērtējiet tās	Piedalieties atbalsta programmās	Sniedziet pilnvērtīgu CV Pozitīva attieksme Sagatavojies intervijai Esiet ziņošs par savām kvalitātātes īpašībām un esiet gatavs izskaidrot un pamatot tās Pozitivitātes vairošana Parādiet gadu "lielumu" kā vērtību, nevis kā problēmu

5. Un citas domas par senioru nodarbināšanu?

	UK	FR	IT	LV	PT
Mazs, vietējais uzņēmums			Senioru mobilitātes pasākumi ir iespējami tikai starp lielo uzņēmumu vadošajiem darbiniekiem	Seniori ir vairāk piezemētāki, uzmanīgāki un centīgāki	Darba devējiem vajadzētu lūgt rekomendācijas no iepriekšējiem darba devējiem
Vidēja lieluma uzņēmums			Šekltons izvēlējās "vecus suņus". Juniori = degviela, seniori = drošu dzinēju	Seniori nespēj tik ātri sekot līdzi mūsdienu jauninājumiem un strauji mainīgajām prasībām	Senioriem nevajadzētu konkurēt ar jauniešu stiprām pusēm, bet gan jākoncentrējas uz pieredzi un uz to, kas tos atšķir no jauniešiem. Pieredzes radīto kvalitātes īpašību uzsvēršana

5. Un citas domas par senioru nodarbināšanu?

	UK	FR	IT	LV	PT
Pu- bliskais sektors				Lielākā daļa iedzīvotāju ir jaunāki par pensionēšanās vecumu – šajā jomā būtu nepieciešams sniegt atbalstu	Mūžizglītība mūsdienās ir kā pamats attīstībai gan kā darba devējam, gan kā darba ņēmējam
Liels uzņē- mums		Palieciet “jauni” (motivēti, ziņkārīgi, veikli, gatavi mācīties un uzlabot savas spējas) Ievērojiet kopīgos noteikumus		Nepieciešams kopīg valsts un uzņēmumu atbalsts	
Nodar- binā- tības aģen- tūra	50 ir jaunie 40 esiet pārliecināti par savu pieredzi un zināšanām	Atkarīgs no darba specifikas. Vieglāk trešajā sektorā nekā rūpniecībā (kur seniori tiek uzskatīti par koordinatoriem)	Senioriem ir nepieciešams atbalsts: iedvesmošana, reintegrācija, proaktīva attieksme	Pastāv dažādi stereotipi par senioriem - it īpaši par veselību. Pastāv situācijas, kad meklējot jaunu darbinieku, tiek vērtēts cilvēka vizuālais tēls	Radošs CV ir priekšrocība. Meklējiet darba vietu, kas ir saistīta ar pieredzi



3.pielikums

Projekta partneru specifiskā informācija

3.1 Latvija (Gulbenes novads)

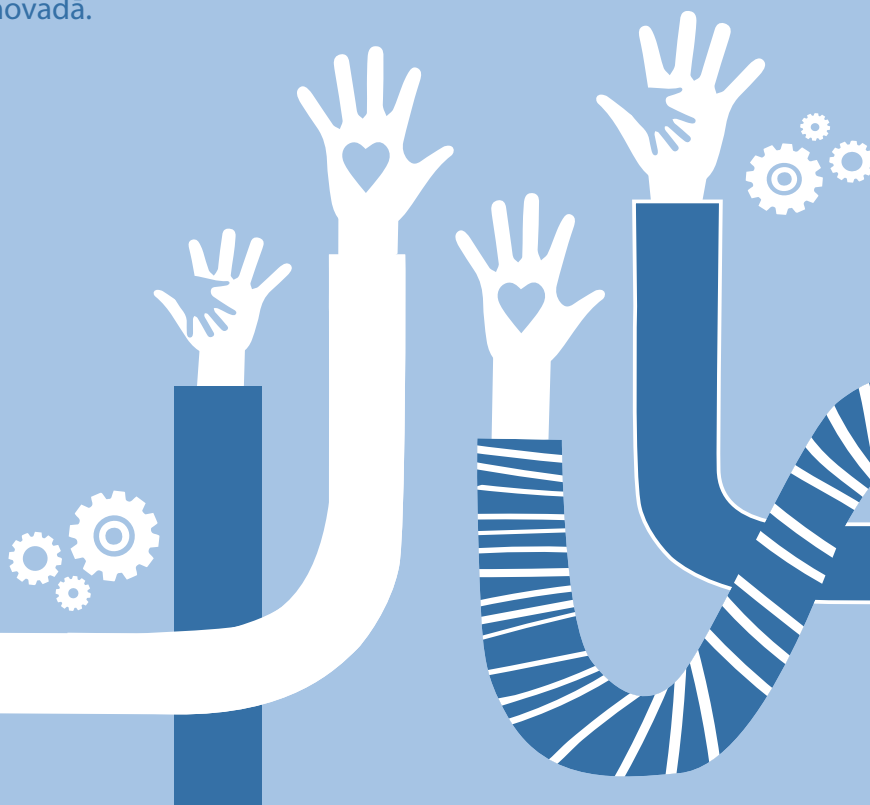
Kad jūsu organizācija izvēlējās iesaistīties senioru kompetenču attīstībā, kas mudināja un motivēja veikt šādu izvēli?

Samazinoties iedzīvotāju dabiskajam pieaugumam un iedzīvotāju migrācijas pieaugumam ārpus novada teritorijas, kopējais iedzīvotāju skaits Gulbenes novada teritorijā ir samazinājies par 23%. Pēdējos 25 gados mirstība pārsniedz dzimstību vidēji 1,5 reizes.

2014. gada beigās salīdzinājumā ar 1995. gadu 2,23 reizes samazinājies personu skaits līdz darbaspējas vecumam, tātad kritiski samazinās darbaspēka potenciāls.

Ņemot vērā demogrāfiskās situācijas tendences, to, ka palielinās senioru (50+) īpatsvars Gulbenes novada iedzīvotāju skaitā un seniori kļuvuši par skaitliskā ziņā lielāko pašvaldības auditoriju, Gulbenes novada pašvaldība īpašu uzmanību sāka pievērsts mūžizglītības jautājumu risināšanai, senioru nodarbinātībai.

2009.–2010. gadā Gulbenes novada dome izveidoja darba grupu, iekļaujot tajā galvenos atslēgas spēlētājus – Gulbenes novada domes Izglītības, kultūras un sporta nodaļas (turpmāk – IKS), biedrību, apmācību centru, izglītības iestāžu pārstāvjus, lai veiktu situācijas analīzi un plānoto mūžizglītības attīstību Gulbenes novadā.



Gulbenes novada domē (turpmāk – GND) mūžizglītības sistēmu administrē Gulbenes novada domes IKSŅ. Darbība mūžizglītības attīstības jomā var tikt iedalīta 3 blokos:

1. Pieaugušo izglītības sistēmas izveide, attīstība un administrēšana;
2. Starptautisko projektu realizācija ar fokusu uz pieaugušo un senioru izglītošanu un brīvprātīgo darbu;
3. Pašvaldības finansējuma piešķiršana pieaugušo neformālās izglītības programmām.

Kuri ir galvenie dalībnieki, kas atbalsta senioru kompetenču attīstību un pilnveidošanu: kas viņi ir? (biedrības, vietējās pašvaldības, valsts pārvaldošās organizācijas, privātās kompānijas)

Latvijas Izglītības un zinātnes ministrija valsts līmenī pārvalda, koordinē un uzrauga mūžizglītības jautājumus, īstenojot Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.-2020. gadam. Šajos dokumentos ir noteiktas iespējamās darbības, lai veicinātu pieaugušo neformālās izglītības attīstību ar profesionālo orientāciju.

Nodarbinātības valsts aģentūra (turpmāk tekstā - NVA), kas ir pakļauta LR Labklājības ministrijai, realizē valsts politiku, lai samazinātu bezdarba līmeni Latvijā. NVA filiāles atrodas 28 Latvijas pilsētās, tostarp arī Gulbenē.

Gulbenes novada līmenī galvenie dalībnieki ir:

☞ GND IKSŅ (realizē projektus, koordinē mūžizglītības darbu novadā, administrē pašvaldību finanšu resursus pieaugušo neformālajām izglītības programmām);

☞ Gulbenes novada bibliotēka (nodrošina neformālas izglītības programmas, pārsvarā IT jomā);

☞ Biedrības, izglītības iestādes. Gulbenes novadā ir divas skolas, kuras, sākot no 2010. gada, ir kļuvušas par daudzfunkcionāliem mūžizglītības centriem vietējās pagastu kopienās.

Privātais sektors. Gulbenē ir 2 privātie izglītības centri - "Buts" un "Austrumvidzeme". Abiem izglītības centriem ir filiāles citās Latvijas pilsētās un ilgtermiņa praktiskā pieredze. Privātie izglītības centri galvenokārt nodrošina izglītības programmas, kuru pamatā ir individuāli klientu pasūtījumi un kuri realizē īpašas izglītības programmas, ko pasūtījusi NVA, pamatojoties uz bezdarbnieku un bezdarba riskam pakļauto personu vajadzībām un interesēm.

Kādā veidā šīs organizācijas sniedz atbalstu: piemēram, izmantojot vietējās grupas, izglītības iestādes? Grupās vai viens pret vienu? Vienreizējās aktivitātēs vai ilgtermiņa līdzdalībā? Lūdzu, norādiet angļu valodas interneta tīmekļa saites, kurās aprakstītas šīs aktivitātes.

Izglītības un zinātnes ministrija (www.izm.gov.lv) nodrošina pieaugušo izglītības atbalsta normatīvo regulējumu, lai uzlabotu viņu kompetenci mainīgajos darba tirgus apstākļos, ieskaitot atbalstu darba devējiem, kas nodrošina darbinieku formālo un neformālo izglītību. Ministrijas mērķis ir izstrādāt tālākizglītības programmas un materiālus, izstrādāt pieaugušo izglītotāju un profesionālo izglītības iestāžu piedāvājumus, attīstīt valsts un starptautisko sadarbību, tostarp formālo un neformālo pieaugušo izglītību, saskaņā ar ES izaugsmes stratēģijas "Eiropa 2020" mērķiem.

Nodarbinātības valsts aģentūra piedāvā pakalpojumus, lai samazinātu bezdarbu, un sniedz atbalstu darba meklētājiem un cilvēkiem, kuriem draud bezdarbs. Nodrošina palīdzību un iesaistīšanos aktīvos nodarbinātības pasākumos un bezdarba samazināšanas profilakses pasākumos atbilstoši bezdarbnieku vajadzībām, spējām un vēlmēm, darba meklētājiem un bezdarba riskam pakļautajām personām. Organizē aktīvos nodarbinātības pasākumus un bezdarba samazināšanas profilakses pasākumus, sniedz karjeras konsultācijas par profesionālās piemērotības, pārkvalifikācijas un karjeras plānošanas jautājumiem bezdarbniekiem. Kā arī nodrošina individuālu un grupu karjeras konsultēšanu darba meklētājiem un citiem, kuriem draud bezdarbs. Karjeras konsultanta loma ir sniegt psiholoģisko atbalstu un izglītēt klientus par karjeras izvēli un plānošanu, kā arī nodrošināt profesionālās piemērotības novērtējumu pirms apmācības un pārkvalificēšanās pasākumiem.

Gulbenes novada dome izstrādā un realizē dažādus projektus un iniciatīvas, kas saistītas gan ar pieaugušo neformālās izglītības programmu organizēšanu (kursi, apmācības, diskusijas, motivācijas programmas, forumi), gan apmācību organizēšanu nozaru speciālistiem, gan pasākumiem Eiropas dimensijas, kultūrizglītības pieredzes un redzesloka paplašināšanai, kultūras un izglītības darbinieku apmācības, atbalsta sistēmas veidošanu senioriem konkurences palielināšanai darba tirgū u.c.

Reģionālais mācību centrs Gulbenes novada bibliotēkā piedāvā vietējiem iedzīvotājiem bezmaksas apmācības un individuālās konsultācijas.

Tiek piedāvātas trīs apmācību programmas pieaugušo grupām:

☞ reģionālie pētījumi (iepazīstina dalībniekus ar Gulbenes novada digitālo kolekciju un vietējās vēstures datu bāzi, nodrošina ar digitālo pētījumu resursiem - kur meklēt ģimenes saknes, katrs dalībnieks veido savu ģimenes koku);

☞ lemaņas datora un interneta izmantošanā;

☞ mūsdienu tehnoloģiju iespējas (informēt dalībniekus par mūsdienu tehnoloģiskajām iespējām un praktisko izmantošanu dalībnieku ikdienas dzīvē, sniedz padomus par to, kā izmantot interneta resursus, organizēt ceļošanu, sniegt zināšanas par to, kā izmantot elektronisko bibliotēku (e-lasītāju) un datu bāzes, izveidot interaktīvas prezentācijas, izmantojot rīku, piemēram, PREZI).

Mācību centram "Buts" (www.buts.lv) ir vairāk nekā 20 gadu pieredze pieaugušo profesionālajās apmācībās. Mācību centrs piedāvā vairāk nekā 200 izglītojošas programmas, katrā Latvijas pilsētā. Apmācība notiek dienas un nakts grupās. Piedāvā arī dažādas apmācības programmas, izmantojot e-mācības vai tālākizglītību. Pēc izglītības programmas dalībniekiem tiek izsniegts valsts profesionālās kvalifikācijas sertifikāts vai profesionālās pilnveides apliecība. Apmācību centrā ir iespēja apgūt vairākas specialitātes, iegūstot sertifikātu pēc starptautiskiem standartiem.

Tirzas pamatskola palīdz uzlabot tādas ilgstošas mācīšanās kompetences kā komunikācija dzimtajā valodā, komunikācija svešvalodās, IKT, uzņēmējdarbība, sociālās atstumtības samazināšana, pašnoteikšanās un pašpārliedzinātības veicināšana. Palīdz izpētīt personiskās iespējas un veicināt dalībnieku izaugsmi.

Druvienas pamatskola darbojas kā mūžizglītības centrs vietējā sabiedrībā, kurā tiek īstenoti dažādi projekti, ietverot arī seniorus: angļu valodas kursi, datorkursi iesācējiem, dažādu amatniecības prasmju mācīšana, jogas un rehabilitācijas vingrošana. Apmācības notiek grupās. <http://parmainuskolas.lv/en/page/2/>; <http://www.temps.fi/en/2015/01/09/a-kokle/>

Cultural Awareness and Expression Handbook 2015

Kā Seniori, meklējot darbu, demonstrē vai attīsta savas kompetences? Kāds atbalsts tiek sniegts, lai viņiem palīdzētu?

Vecuma grupā 65 un vairāk gadu augstākā izglītība ir 16,8% iedzīvotāju, arodizglītība vai profesionālā vidējā izglītība – 27,2%, vispārējā vidējā izglītība 18,7%, pamatskolas izglītība – 29,7%. Pēdējos gados gados vecāki iedzīvotāji intensīvi uzlabo savas datorprasmes un prasmes, lai meklētu informāciju internetā. Pieeja internetam kļūst arvien populārāka, ko pašlaik izmanto 6,5% respondentu vecuma grupā 65-74 gadi, bet šāda veida komunikācija kļūst arvien populārāka. Trūkst statistikas datu, kas atspoguļo personu datus vecumā no 50 gadiem. Statistikas dati galvenokārt attiecas uz pensionēšanās vecumu un darbības vecuma iedzīvotāju skaitu. Tas ļauj secināt, ka, veicot senioru kompetenču kvalitatīvo novērtējumu, ir nepieciešama sīkāka statistika cilvēkiem 50+ gadu vecumā.

Statistika rāda, ka mācību programmu dalībnieku vidējais vecums Gulbenes novadā ir 51 gads. Apmācības vecuma diapazons ir no 27 gadiem līdz 74 gadiem. Pieaugušie izrāda vislielāko interesi par angļu valodas apguvi, fotoattēlu izpēti, e-vidi un pašnodarbinātību, e-uzņēmējdarbību. Arī populāras ir mācības rokdarbos.

Realizējot pieaugušo neformālās izglītības programmas Gulbenes novadā, seniori apgūst datorprasmes, angļu valodu, grāmatvedību. Viņiem ir iespēja piedalīties vietējos tirgos, pārdodot savus ar rokām veidotos darbus. Amata prasmes ir veicinājušas uzņēmējdarbības kompetenci. Pēc katras mācību programmas realizēšanas, tiek veikta senioru anketēšana, lai noskaidrotu viņiem vēl interesējošas vai nepieciešamās mācību tēmas. Saskaņā ar šo

apsekojumu rezultātiem tiek organizētas un/vai finansētas nākamās apmācības.

Latvijā nav oficiālas sistēmas, kas veicinātu senioru kompetenču novērtēšanu. Ja seniori meklē darbu, pamata vērtēšana ir CV analīze. Gulbenes novadā kopš 2010. gada ir izstrādāta brīvprātīgā darba organizēšanas un sertifikācijas sistēma. Tajā ir iekļauts arī brīvprātīgā raksturojums.

Lūdzu, aprakstiet jebkuru likumdošanu vai valdības politiku, kas ietekmē neaktīvo senioru kompetenču attīstību jūsu valstī.

Mūžizglītības jautājums Latvijā tika aktualizēts neilgi pēc iestāšanās ES 2006. gadā. Izglītības un zinātnes ministrija (IZM) izstrādāja Mūžizglītības stratēģiju 2007.-2013. gadam. Šī dokumenta ilgtermiņa mērķis bija nodrošināt mūžizglītību atbilstoši reģiona iedzīvotāju interesēm, spējām un sociāli ekonomiskajām vajadzībām.

Latvijas Izglītības un zinātnes ministrija (IZM) ir izveidojusi Mūžizglītības sistēmu 2014.-2020. gadam, kurā ir paredzētas aktivitātes, lai sekmētu profesionāli orientētu pieaugušo neoficiālo izglītību:

- ✎ Izstrādāt mūžizglītības stratēģiju reģionālā līmenī;
- ✎ Palielināt piedāvājumus par iespēju jauniešiem un pieaugušajiem otrreiz izglītoties un palielināt pieaugušo izglītības programmu piedāvājumus;
- ✎ Izstrādāt neoficiāli iegūto prasmju novērtēšanas un atzīšanas metodoloģiju;
- ✎ Veicināt izpratni par neoficiālās izglītības vērtību un prasmēm
- ✎ Izstrādāt neoficiāli iegūto prasmju novērtēšanas un atzīšanas metodoloģiju;
- ✎ Palielināt tālākizglītības piedāvājumus augstskolās (saskaņā ar reģionu attīstības stratēģijām) un izstrādāt studiju programmas pieaugušo izglītotāju sagatavošanai, tālākizglītības materiālu izstrādei (augstākās izglītības iestādēs jāizveido speciālas moduļu sistēmas atsevišķi no pamatprogrammas);
- ✎ Izveidot interneta piekļuves vietas un izveidot sistēmu kredītpunktu glabāšanai.

Nodarbinātības samazināšanas nodarbinātības	valsts politikas veicināšanas	aģentūra īstenošanu, pakalpojumus	nodrošina nodrošinot sabiedrības	bezdarba efektīvus interesēs.
---	-------------------------------------	---	--	-------------------------------------

Pieaugušo izglītības politika Latvijā ir noteikta Izglītības attīstības pamatnostādņēs 2014.-2020. gadam, kuras pamatā ir redzējums, ka izglītībai jābūt pieejamai visā dzīves laikā; tā ir ikdienas dzīves daļa, apzināta izvēle un nepieciešamība. Izglītības attīstības politikas mērķis ir “kvalitatīva un iekļaujoša izglītība personības attīstībai, cilvēku labklājībai un ilgtspējīgai valsts attīstībai”. Šīs vadlīnijas attiecas uz visu vecumu pieaugušajiem. Mūžizglītības pasākumi tiek organizēti valsts, reģionālā un vietējā līmenī.

Mums nav precīzas informācijas par to, vai valstij ir likumi un noteikumi, kas attiecas tikai uz konkrēto mērķa grupu: seniori (50+).

Kā jūs uztverat neaktīvo senioru attieksmi par kompetenču pilnveides ideju? Vai viņi zina, par ko jūs runājat?

Gulbenes novada dome, lai veicinātu senioru iesaistīšanos:

☞ nodrošina iespējas iesaistīties dažādos projektos, apmācībās, aktivitātēs, brīvprātīgajā darbā;

☞ sniedz informāciju par mūžizglītības jomu Gulbenes novada mājaslapā www.gulbene.lv;

☞ izdod publikācijas vietējā laikrakstā “Dzirkstele” un laikrakstā “Gulbenes novada ziņas”, tai skaitā publikācijas par labas prakses piemēriem, kas rosina neaktīvos gados vecākus cilvēkus iesaistīties jaunos projektos vai brīvprātīgajā darbā;

☞ sadarbībā ar bibliotēku reģionālajiem mācību centriem organizē publiskās atklātās konferences un seminārus;

☞ nodibina sadarbību un organizē tikšanās ar senioriem, kas ir iesaistījušies Gulbenes novada pensionāru biedrībā “Atspulgs 5”, Gulbenes pilsētas pensionāru biedrībā un neformālajās grupās. Tiešās “aci pret aci” sanāksmes ir visefektīvākais veids, kā sasniegt un motivēt seniorus.

Iepriekšējā pieredze darbā ar senioriem liecina, ka 70% sociāli neaktīvo senioru pietiekami neizmanto iespējas. Iemesli ir datorprasmju trūkums, sociālā apātija un nevēlēšanās mainīt savu situāciju. 30% senioru aktīvi izmanto dažādas mācību iespējas. Ja seniori tiek atbalstīti un tiek izskaidrots mācību process un ieguvumi, senioru attieksme mainās un viņu motivācija sāk pieaugt, pat ja viņi joprojām netic savam potenciālam.

Ja esat informēts par kompetenču sistēmām, kas tiek izmantotas, lai atbalstītu neaktīvo senioru kompetenču attīstību, lūdzu, sniedziet kopsavilkumu un interneta vietņu saites uz angļu valodas resursiem.

Kompetenču novērtēšanas metodoloģija valstī līdz šim nav precīzi definēta. Šajā jomā ir nepieciešams panākt progresu, ir nepieciešams izveidot vecāka gadagājuma cilvēku kompetenču novērtēšanas metodoloģiju. Daļēja kompetenču metodoloģija ir iekļauta alternatīvajā mācību programmā senioriem "BRUNO", kura balstās uz četrām pamatjomām - zināšanu iegūšana (IT, E-portfolio veidošana), pašattīstības nodarbības, brīvprātīgais darbs un zināšanu nodošana paaudzēm.

Kāda ir situācija jūsu valstī vai reģionā attiecībā uz senioru un pieaugušo bezdarbnieku kompetenču novērtējumu?

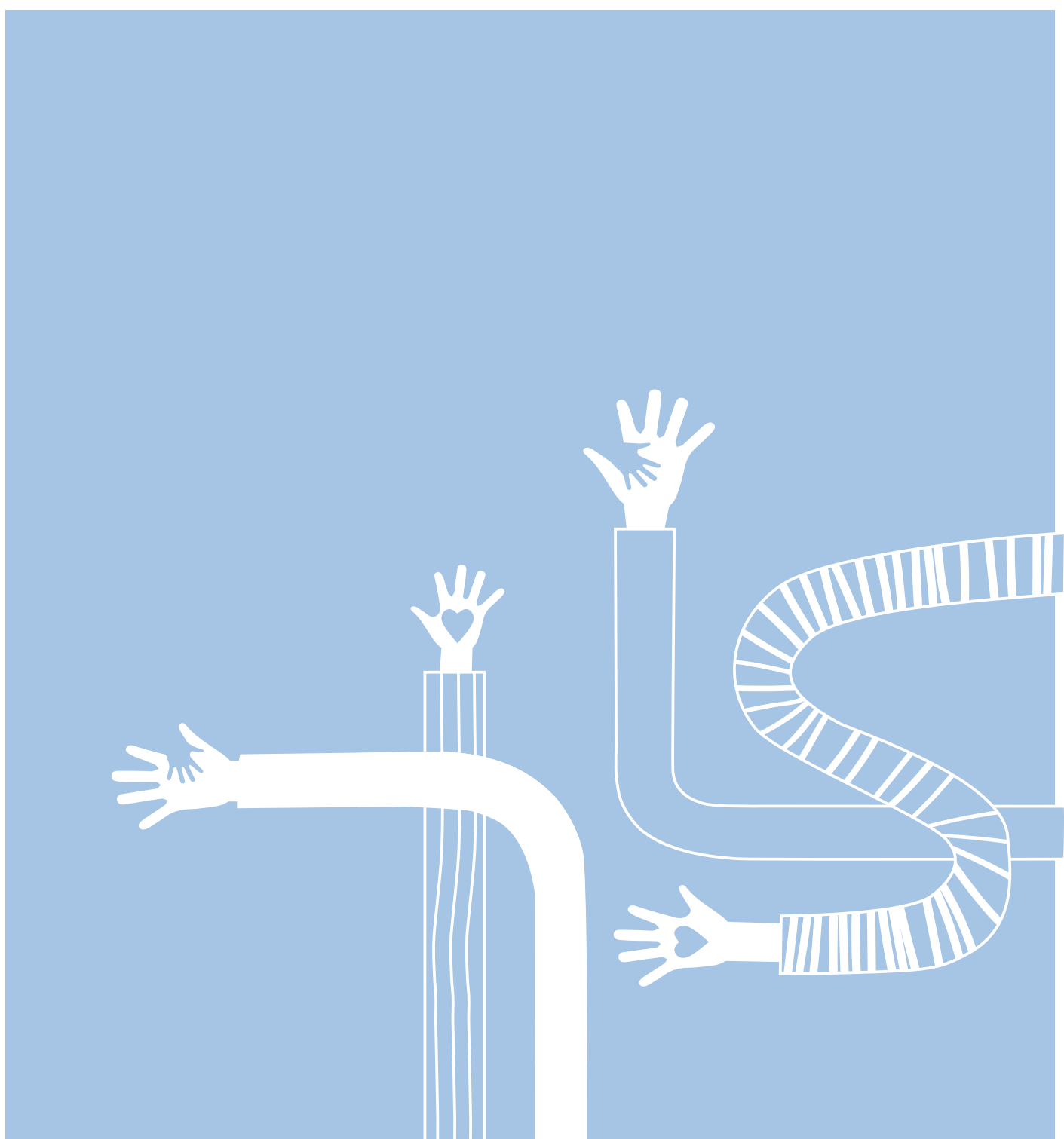
Agrāk pieaugušo kompetenču prasības darba tirgū galvenokārt balstījās uz akadēmisko zināšanu novērtēšanu, bet tagad kompetences novērtē, vadoties pēc personas spējām būt elastīgam, komunikācijas prasmēm un spējām pielāgoties jaunai videi.

NVA karjeras konsultanti sniedz atbalstu, veicot pieaugušo kompetenču novērtēšanu individuāli, aizpildot anketu un pēc tam piedāvājot atbilstošas profesijas. Pieaugušo vērtēšanai izmanto dažāda veida testus, piemēram, "Pieaugušo interešu tests", "Izpētīt profesijas!", "Interesu pētījumi", "Pašnoteikšanās pieaugušajiem", "Profesionālās karjeras plānošana", "Motivācijas pētījumi", "Komunikācijas stratēģija".

Dažādu mūžizglītības programmu ietvaros tiek veidoti instrumenti kompetenču novērtēšanai. Piemēram, rokasgrāmata par izglītības iestāžu ietekmi uz senioru dzīves kvalitāti.

Valstī ir dažas organizācijas, kuras specializējas šajā jomā.

Bezdarbnieku apmācība darba tirgū veido lielāko pieaugušo izglītības sektora dalībnieku skaitu. Nodarbinātības iestādes piedāvā plašu darba tirgus apmācību klāstu, kas galvenokārt ir domātas pieaugušajiem bez darba. Kopumā specializētās mācības organizē paši darba devēji vai privātie mācību centri, kas izpilda valsts pasūtījumu bezdarbnieku apmācībā. To personu tālākizglītošanās vai pārkvalificēšana, kuri tiek likumīgi klasificēti kā bezdarbnieki, finansē valsts.



3.2 Francija (Pau)

Kad jūsu organizācija izvēlējās iesaistīties senioru kompetenču attīstībā, kas mudināja un motivēja veikt šādu izvēli?

Neskaitot organizāciju Pistes-Solidaires, vietējā līmenī nav zināma neviena organizācija, kas būtu tieši strādājusi ar senioru prasmju un kompetenču attīstību, izņemot ar tādām kompetencēm, kuras stingri nepieciešamas darba izpildei.

Vienīgā organizācija, kas izstrādā specifisku pieeju kompetenču attīstībai, ir Pistes-Solidaires.

Organizācija Pistes-Solidaires strādā šajā jomā kopš 2011.gada, pēc tam kad izstrādāja pāris Grundtvig senioru brīvprātīgā darba projektus un atklāja, ka prasmju iegūšana ar mobilitātes starpniecību var palīdzēt senioriem pārvarēt grūtības, lai iegūtu darbu.

Projekts Senior Pass deva atbildes un ļāva risināt dažādas problēmas.

Kuri ir galvenie dalībnieki, kas atbalsta senioru kompetenču attīstību un pilnveidošanu: kas viņi ir? (NVO, vietējās pašvaldības, valsts pārvaldošās organizācijas, privātās kompānijas)

Valsts līmenī:

☞ PôleEmploi: nacionālā nodarbinātības aģentūra. Lai bezdarbnieki saņemtu valdības atbalstu tiem, ir jāreģistrējas šajā aģentūrā PôleEmploi (valsts / vietējās pašvaldības);

☞ CARSAT (Caisse Assurance retraite et santé au travail): Pensionēšanās struktūra, organizācija, kas sniedz atbalstu senioriem (50 un +) (reģionālās iestādes);

☞ CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers): Privātā institūcija, kas piedāvā dažāda veida apmācības.

Reģionālā līmenī:

Francijā reģionu pārvaldošās institūcijas ir atbildīgas par profesionālo izglītību un pārkvalifikāciju. Faktiski viņu uzdevums lielākoties ir nodrošināt apmācību institūtus ar pietiekamiem resursiem, lai apmācītu ilgtermiņa bezdarbniekus darbam un nozarēm, kurās ir liels pieprasījums pēc kvalificētiem darbiniekiem.

Organizācija "Conseil regional Aquitaine Limousin Poitou Charentes" var uzskatīt par galveno ieinteresēto personu.

Novada līmenī:

Conseil Departemental (novada pārvalde) ir vairāk atbildīga par solidaritāti, tādējādi dažos gadījumos var sniegt atbalstu dažiem "ļoti grūti sasniedzamiem pieaugušajiem", kuri saskaras ar reālas atstumtības risku, pamatprasmju apgūšanā kā lasīšana, rakstīšana. Krīzes situācijās Francijas pārvaldošās organizācijas iesaista daudzas dažādas iestādes, lai tās piedalītos pasākumos iedzīvotāju labākai iekļaušanai sabiedrībā. Pastāv daži piemēri par atbalsta sniegšanu iestādēm, kas nodarbojas ar senioru nodarbinātības problēmu risināšanu.

Vietējā līmenī:

 CYBERBASE PAU PYRENEES: vietēja iestāde izglītības jomā, ko nodibināja Pau pilsētu kopiena - ne tikai senioriem. Apmācības balstās tikai uz TCI (terapeitiskā iekļaušanās krīzes situācijās).

 Université du temps libre (Brīvā laika universitāte): šī struktūra ļauj cilvēkiem mācīties dažādās jomās. Un tā nav paredzēta tikai senioriem.

Kādā veidā šīs organizācijas sniedz atbalstu: piemēram, izmantojot vietējās grupas, izglītības iestādes? Grupās vai viens pret vienu? Vienreizējās aktivitātēs vai ilgtermiņa līdzdalībā? Lūdzu, norādiet angļu valodas interneta tīmekļa saites, kurās aprakstītas šīs aktivitātes.

Valsts līmenī:

- PôleEmploi: individuāls pārvaldījums, izmantojot dažādu veidu valsts pasākumus;
- CibleEmploiaccompagnement – apmācības, kas var ilgt no 3 līdz 6 mēnešiem. Visi darba meklētāji šīs apmācības var pieprasīt;
- EMT (novērtējums darba situācijā) bezdarbniekiem tiek piedāvāts vismaz 80 stundu apjomā. Viņi tiek iekļauti reālā darba situācijā un tiek atbilstoši novērtēti. Novērtējums ļauj noteikt atšķirības starp darba devēja prasītajām kompetencēm un personas reālajām spējām. Tas palīdz noteikt apmācību nepieciešamību;
- CNAM: privātā izglītības iestāde. Apmācības grupā katrā mācību jomā. Iespēja novērtēt un apstiprināt jau iepriekš iegūto izglītības grādu.

Reģionālā līmenī:

- CARSAT: darbnīcas. Programma, kas palīdz senioriem atgriezties darbā vai profesionāli pārkvalificēties.

Vietējā līmenī:

- CYBERBASE PAU PYRENEES: Apmācību grupa. Būtība balstās uz TC izglītību. Lielākā daļa šo apmācības dalībnieku ir seniori (bezdarbnieki vai seniori);
- Université du temps libre (Brīvā laika universitāte): Apmācības grupās;
- PLIE: programma vietējās ekonomikas attīstībai (specifiska programma, kuras uzdevums ir cilvēku sociālā iekļaušana, caur dažādām aktivitātēm iekļaujot cilvēkus darba tirgū).

Kā Seniori, meklējot darbu, demonstrē vai attīsta savas kompetences?

Kāds atbalsts tiek sniegts, lai viņiem palīdzētu?

Nav atšķirības starp bezdarbniekiem senioriem un bezdarbniekiem vispār. Viņi izmanto klasisko CV ar pavadvēstuli.

Ar E-portfolio veiktais darbs projekta SeniorPass ietvaros jāva paplašināt senioru kompetenču identifikācijas veidus sociālajā sfērā.

Lūdzu, aprakstiet jebkuru likumdošanu vai valdības politiku, kas ietekmē neaktīvo senioru kompetenču attīstību jūsu valstī!

☞ Likumdošana senioru nodarbinātībai: katram uzņēmumam, kurā ir vismaz 50 darbinieki, ir jābūt "senioru plānam". Mērķis ir pieņemt darbā seniorus un viņu darba vietas saglabāšana. Daļa no "senioru plāna" ietver arī apmācības.

☞ Apmācību pieejamība senioriem tiek noteikta, izmantojot dažādas metodes:

- prasmju novērtēšana;
- pieredzes izvērtēšana;
- individuālās tiesības piedalīties apmācībās;
- profesionālisma periods.

☞ Paaudžu līgums: attiecas uz senioriem un jauniešiem. Finansiāla palīdzība tiek sniegta uzņēmumam, kuri nodarbina seniorus vai jauniešus. Uzņēmums pieņem konvenciju, kas var ietvert apmācību iespējas darbiniekiem.

☞ Līgums senioriem profesionālisma paaugstināšanai, kas ļauj sasaistīt darba aktivitātes ar apmācībām. No 15 līdz 25% no līguma nosacījumiem ir paredzēti apmācību nodrošināšanai.

Kā jūs uztverat neaktīvo senioru attieksmi par kompetenču pilnveidošanas ideju? Vai viņi zina, par ko jūs runājat?

Viņi apzinās, cik svarīgi ir būt aktīvam un apzinās kompetenču pilnveidošanas nozīmi. Francijā lielāko daļu asociāciju vada seniori (kuri ir pensionēšanas vecumā). Viņi attīsta kompetences, strādājot apvienībās. Seniori bieži vien ir tie cilvēki, kuri ir ieinteresēti mācīties, jo īpaši attiecībā uz TC (CyberbasePyrénées). Bet viņi vēlas piedalīties apmācībās - vismaz tad, kad viņi ir pensionējušies - palikt aktīviem un turpināt mācīties.

Kāda ir situācija jūsu valstī vai reģionā attiecībā uz senioru un pieaugušo bezdarbnieku kompetenču novērtējumu?

Seniori un bezdarbnieki kopumā var gūt labumu no prasmju novērtēšanas. Viņi to var izdarīt ar organizācija PôleEmploi Francijā palīdzību. Bet vērtējumā uzskaitītās kompetences ir klasiskas. Sociālās kompetences nav daļa no novērtējuma. 60% no kompetencēm, ko darba devēji meklē, ir tieši sociālās kompetences. Šis rīks neatbilst darba tirgus realitātei.

Kāda ir izglītības iestāžu loma senioru un īpaši neaktīvo senioru kompetenču attīstībā un novērtēšanā?

Viņiem īsti nav īpašas lomas senioru apmācībā. Universitātes, CNAM un "Brīvā laika universitāte" (Université du temps libre) ļauj visiem, kuriem ir interese piedalīties viņu organizētajās maksas apmācībās. Maksa ir atkarīga no profesijas vai nozares, kurā persona ir iesaistīta. Priekš neaktīvajiem senioriem nav ieviesti atvieglojumi.

Citi meklešanas rezultāti:

Francija: <http://www.infonet-ae.eu/country-overviews/france>

Providers: GRETA Izglītības ministrijas filiāles, 210 centri visā valstī.

AFPA, Pieaugušo izglītības asociācija, 216 centri visā valstī

CNAM, 2340 mācības vakara nodarbībās vai sestdienā

University: UPEC (Créteil), Bordeaux,

Neformālā izglītība: tautas universitātes

Association des Universités Populaires de France (AUPF)

AFPA, (Pieaugušo izglītības apvienība), šķiet, ir galvenā organizācija, kas nodrošina izglītību/ apmācības, lai veicinātu senioru atgriešanos darbā.

AFPA, starpiestāžu centru Prasmju līdzsvara sistēmā (CIBC) un Asociācijās nodarbināšanai ir pieejami pakalpojumi personām, kuras ir vecākas par 45 gadiem. Vispirms ir informatīvā sanāksme uzņēmumā. Pēc tam notiek tikšanās ar psihologu, kas ilgst pusstundu. To izmanto, lai precizētu senioru vēlmes. Visbeidzot, dalībniekiem tiek noteikta virkne apmācību sesiju, kas palīdz veidot "mācību un prasmju pasi". Mērķis: sākt novirzīšanu, palīdzēt uzturēt uzņēmumu vai apsvērt izmaiņas. Viens faktors joprojām ir vajadzīgs: esi motivēts!

<http://www.studyrama.com/pro/emploi/egalite-des-chances/travailler-apres-45-ans/pourquoi-et-comment-se-former-apres-50-ans-17039.html>

(Raksts no 2008. gada)

3.3 Portugāle (Lisabona)

Kad jūsu organizācija izvēlējās iesaistīties senioru kompetenču attīstībā, kas mudināja un motivēja veikt šādu izvēli?

Vispirms sabiedrībā ir jāidentificē sistēma: no vienas puses, bezdarbs ir realitāte, kas prasa atbildes ne tikai institucionālā līmenī, bet arī pilsoniskās sabiedrības līmenī (NVO, asociācijas), no otras puses, nepieciešama neformālās izglītības un mūžizglītības atzīšana. Mums ir vietējais tīkls, kas atbasta šo tēmu un darbi, kas saistīti ar šo tēmu, un tas padarīja mūs drošus iesaistīties šajā projektā. Mēs arī domājam par iespējamo saikni starp mūsu iepriekšējo pieredzi Eiropas Brīvprātīgajā darbā un jauniešu kompetenču attīstību.

Kuri ir galvenie dalībnieki, kas atbalsta senioru kompetenču attīstību un pilnveidošanu: kas viņi ir? (NVO, vietējās pašvaldības, valsts pārvaldošās organizācijas, privātās kompānijas)

Es neredzu nevienu atbalsta sniedzēju senioru kompetenču attīstībai un pilnveidošanai. Sociālajai drošības sistēmai, kas atbildīga par nodarbinātības jomu, nav nozaru, kas būtu iedalītas dažādām vecumu grupām; apmācību un nodarbību piedāvājumi nav personalizēti noteiktām vecuma grupām. Mēs atzīstam, ka nav viegli piedāvāt dažādus kursus, bet būtu nepieciešamas metodes, kas tiek izmantotas pieaugušiem un jauniešiem un kas būtu jāpielāgo senioriem dažādos strukturētos veidos.

Institucionālais publiskais pārstāvis ir IEFP, Valsts nodarbinātības un apmācības institūts; paralēli NVO un asociācijas ir izveidojušas mazākās kopienas, lai labāk sekotu līdzi sabiedrības norisēm.

Kādā veidā šīs organizācijas sniedz atbalstu: piemēram, izmantojot vietējās grupas, izglītības iestādes? Grupās vai viens pret vienu? Vienreizējās aktivitātēs vai ilgtermiņa līdzdalībā? Lūdzu, norādiet angļu valodas interneta tīmekļa saites, kurās aprakstītas šīs aktivitātes!

IEFP parasti strādā ar grupām, izmantojot apmācības moduļus. Ļoti līdzīgi ir ar profesionālajām apmācībām, kas piedāvā nodarbības, kuras izmanto formālo izglītības stilu un kur skolotājs sniedz zināšanas ļoti klasiskā veidā, nepārbaudot sākotnējās kompetences. Nodarbības grupas lielums parasti ir apmēram 25 personas.

Ko dara pilsoniskās sabiedrības organizāciju grupas - vajadzību izpēti, sadalīšana mazākās grupās atkarībā no mācību vajadzībām, IT kompetence, apmācību veids tiek pielāgots izglītības līmenim,

un metodes tiek apvienotas starp formālo un neformālo izglītību.
<https://www.iefp.pt/> (lapas apakšā ir pieejama automātiskā tulkotāja opcija)
<http://www.empregoapoiado.com/#!english/c2ik>

NVO un sociālās institūcijas sniedz šo atbalstu, parasti vietējās grupās, izstrādājot apmācības un prakses, lai uzlabotu pieaugušo un senioru prasmes. Šīs stažēšanās un apmācības parasti tiek balstītas neformālās izglītības metodoloģijā. Mērķis ir attīstīt "mīkstās" (*soft*) prasmes un dalībnieku nodarbinātības iespējas, jo galvenais nav iegūt formālu sertifikātu kādā profesionālajā jomā. Dažreiz NVO veic šāda veida darbu, ko atbalsta valdības fondi. Šāda veida programmās parasti strādā ar grupām, bet daļa ir veltīta individuālajām apmācībām.

Santa Casa da Misericórdia de Lisboa ir sociālās institūcijas paraugs, kas veic šāda veida darbu ar senioriem:

http://www.scml.pt/pt-PT/areas_de_intervencao/acao_social/educacao_formacao_e_certificacao_de_competencias/centro_de_educacao_formacao_e_certificacao__cefc_/?culture=en-GB

Ir arī izglītības iestādes un apmācību iestādes, kas nodrošina pieaugušajiem un senioriem sertificētus formālās apmācības kursus, kas ļauj tiem iegūt profesionālu sertifikātu un pat izglītības grādu.

Valdībai ir vairāki sabiedriskie pakalpojumi, kuru mērķis ir attīstīt senioru prasmes, bet tikai līdz 65 gadu vecumam, jo Portugālē ar to sākas pensionēšanas vecums. Tātad vissvarīgākais pakalpojumu sniedzējs ir IEF (<https://www.iefp.pt/>), kas atbild par nodarbinātību kopumā, nodrošinot plašu formālo un neformālo apmācību kursu klāstu pieaugušo "mīksto" un "cieto" prasmju attīstībai un pieaugušajiem, kuri ir darba meklējumos.

Pieaugušo izglītībā Portugālē Valsts Kvalifikācijas un profesionālās izglītības aģentūra ir valsts iestāde, kas koordinē Eiropas pieaugušo izglītības programmu īstenošanu, un tā ir atbildīga par visiem sertificētajiem pieaugušo apmācības kursiem - Valsts kvalifikācijas katalogs nosaka to mērķus un saturu.

<http://www.en.anqep.gov.pt/>

Ir arī publiski pieejami centri (CQEP) - Apmācību un profesionālās izglītības centri, kas ir saistīti ar kompetenču atzišanas, novērtēšanas un sertificēšanas nacionālo sistēmu, un tiem ir galvenā loma, veidot saikni starp pasaules izglītības, apmācību un nodarbinātības nozarēm, saskaņā ar mūžizglītības nostādnēm.

Šie centri ir orientēti uz individuālu pieeju.

<http://www.anqep.gov.pt/layFrames.aspx?screenwidth=1024&mlkid=1xlhyxmg5bt5kb45zus0em55&menucb=1>

Kā seniori, meklējot darbu, demonstrē vai attīsta savas kompetences? Kāds atbalsts tiek sniegts, lai viņiem palīdzētu?

Lai tiktu iekļauti apmācībās un atbalstīti aktīvā darba meklēšanas procesam, viņi dodas uz IEFP institūtu. Pastāv jautājums, vai viņi to dara tāpēc, ka tas ir obligāti vai tāpēc, ka viņiem tas ir nepieciešams (tas ir atkarīgs no viņu situācijas), vai arī tāpēc, ka ar viņiem sazinās (pēc "kartēšanas" ar vietējo organizāciju starpniecību).

Liela nozīme ir darbam, ko NVO veic, novērtējot personiskās kompetences un novērtējot kompetences pēc apmācībām. Tas ļauj cilvēkiem saprast, ko viņi reāli ir iemācījušies un sasnieguši, gan profesionālajā, gan personīgajā līmenī. Šis aspekts neeksistē institucionālajā jomā.

Seniori ļoti pievērš uzmanību tieši CV sagatavošanai. Nevienam nepiešķir lielu nozīmi personiskajai sadaļai - sociālajā un kultūras līmenī. Mums arī jāatceras, ka sabiedrība, kurā mēs strādājam, ir ar zemu izglītības līmeni un dažkārt arī pastāv situācijas sociālajai atstumtībai; apstākļi, kas nav līdzvērtīgi augstai pašapziņai un autonomijai.

Lūdzu, aprakstiet jebkuru likumdošanu vai valdības politiku, kas ietekmē neaktīvo senioru kompetenču attīstību jūsu valstī!

Mēs nezinām nevienu. Daži ir spiesti sekot Nacionālā institūta apmācībām, bet tas ir saistīts ar viņu personīgo situāciju sociālās drošības sistēmā, un lielāko daļu cilvēku tas mulsina, jo viņi vēlas saprast, kā tas darbojas.

Pēdējo trīs gadu laikā bija vairākas iniciatīvas pieņemt darbā cilvēkus, kuri vecāki par 55 gadiem priekš darba devējiem, bet tas neietekmēja neaktīvo senioru kompetenču attīstību.

Kā jūs uztverat neaktīvo senioru attieksmi par kompetenču pilnveides ideju? Vai viņi zina, par ko jūs runājat?

Saskaņā ar zemākās klases iedzīvotāju viedokli var teikt, ka viņiem par to nav ideju, un tad kad mēs viņus uzrunājam, mēs nevaram vienkārši teikt, ka mēs iekļaujam tos oficiālā apmācībā vai jebkura cita veida apmācībās, jo viņi ir diezgan negribīgi iesaistīties, tāpēc mums ir jāaplūko visas metodes, lai tie būtu radoši, jāizmanto piemērota valoda un ideju prezentētēšana, vai arī viņi izvēlēšies nepiedalīties. Kad mēs sasniedzam šo personisko saikni, tad seniori kļūst ieinteresēti un saprot, ka apmācība ir noderīga. Mums ir bijusi šāda veida pieredze ITC izglītībā un senioru lasītprasmes nodarbībās.

Es domāju, ka viņu attieksme pret šo tēmu nav ļoti pozitīva, un ir jādomā par koncepciju.

Ja esat informēts par kompetences sistēmām, kas tiek izmantotas, lai atbalstītu neaktīvo senioru kompetences attīstību, lūdzu, sniedziet kopsavilkumu un interneta vietņu saites uz angļu valodas resursiem!

Cik mums zināms, mēs īstenojam kaut ko pilnīgi jaunu un novatorisku vietējā līmenī, pateicoties projektam Senior Plus.

Kāda ir situācija jūsu valstī vai reģionā attiecībā uz senioru un pieaugušo bezdarbnieku kompetences novērtējumu?

Es nezinu nevienu labās prakses piemēru šajā jomā, tādēļ esam priecīgi sākt izmantot E-portfolio.

Portugālē senioru kompetenču novērtēšana ir apmācību un profesionālās izglītības centru (CQEP) pārziņā.

Citi meklēšanas rezultāti:

Portugāle: <http://www.infonet-ae.eu/country-overviews/portugal>

Padomes pakāpeniski izveidotais Portugāles 2006. gada Ismaili apmācību centrs ir kļuvis kā platforma mūžizglītības sertifikācijai un ir atzīts par veiksmīgu Eiropas modeli. Centrā galvenā uzmanība ir pievērsta trim galvenajām jomām: vispārīgām studijām, profesionālajiem kursiem un senioru apmācībām.

<http://www.theismaili.org/lifelong-learning-equips-europeans-change-knowledge-society>

Piezīme: publikācija no 2012. gada.

3.4 Lielbritānija (Hemel Hempstead)

Kad jūsu organizācija izvēlējās iesaistīties senioru kompetenču attīstībā, kas mudināja un motivēja veikt šādu izvēli?

Vēlēšanās palīdzēt senioriem vairāk iekļauties vietējā sabiedrībā.

Kuri ir galvenie dalībnieki, kas atbalsta senioru kompetenču attīstību un pilnveidošanu: kas viņi ir? (NVO, vietējās pašvaldības, valsts pārvaldošās organizācijas, privātās kompānijas)

Brīvprātīgā darba padome (Council For Voluntary Services)

Kādā veidā šīs organizācijas sniedz atbalstu: piemēram, izmantojot vietējās grupas, izglītības iestādes? Grupās vai viens pret vienu? Vienreizējās aktivitātēs vai ilgtermiņa līdzdalībā? Lūdzu, norādiet angļu valodas interneta tīmekļa saites, kurās aprakstītas šīs aktivitātes.

Dažādos veidos, lielākoties strādājot ar vietējām grupām.
www.communityactiondacorum.org.uk

Kā Seniori, meklējot darbu, demonstrē vai attīsta savas kompetences? Kāds atbalsts tiek sniegts, lai viņiem palīdzētu?

Caur interviju uzdevumiem, pieteikumiem un intervijām.

Kā jūs uztverat neaktīvo senioru attieksmi par kompetenču pilnveides ideju? Vai viņi zina, par ko jūs runājat?

Daži būtu gatavi tās attīstīt, un daži nebūtu.

Terminoloģija vai kompetenču attīstība/pilnveide var nebūt zināma visiem, bet, ja tas tiks izskaidrots, tad viņi sapratīs.

Kāda ir situācija jūsu valstī vai reģionā attiecībā uz senioru un pieaugušo bezdarbnieku kompetences novērtējumu?

Nav valsts līmeņa sistēmas, kas veiktu senioru novērtēšanu vai saglabātu pašreizējo kompetenču novērtējumu. Cilvēki parasti ir atkarīgi no tā, ko viņi darījuši agrāk dzīvē, kādas ir viņu kompetences tagad un daudzi neapsver iespēju kompetences attīstīt vai papildināt, lai varētu strādāt. Vēl joprojām pastāv tradicionāla attieksme par senioriem, kuri ir nodarbināti un par to, ka noteiktām prasmēm ir jābūt priekš visas dzīves.

Kāda ir izglītības iestāžu loma senioru un īpaši neaktīvo senioru kompetenču attīstībā un novērtēšanā?

Ir dažas izglītības organizācijas, piemēram, atvērtā universitāte un trešā līmeņa universitāte, kas piedāvā senioriem apmācības, taču tās nav īpaši pieejamas, jo īpaši neaktīvajiem senioriem, jo viņiem ir mazāki ienākumi un lielākoties kompetenču attīstīšanai apmācībās nepieciešami naudas līdzekļi.

Citi meklēšanas rezultāti:

Apvienotā Karaliste: <http://www.infonet-ae.eu/country-overviews/united-kingdom>

Organizācija "Age UK" vada datoru apmācības kursus

<http://www.ageuk.org.uk/work-and-learning/technology-and-internet/computer-training-courses/>

Kā apmācības var palīdzēt senioriem atkal būt nodarbinātiem?

Šajā rakstā sniegta sīkāka informācija par apmācību veidiem, kas varētu būt noderīgi 50 + darba meklētājiem, kā arī atsevišķu gadījumu izpēte:

<http://www.50plusworks.com/how-training-can-help-the-50-back-into-work/>

3.5 Itālija (Roma)

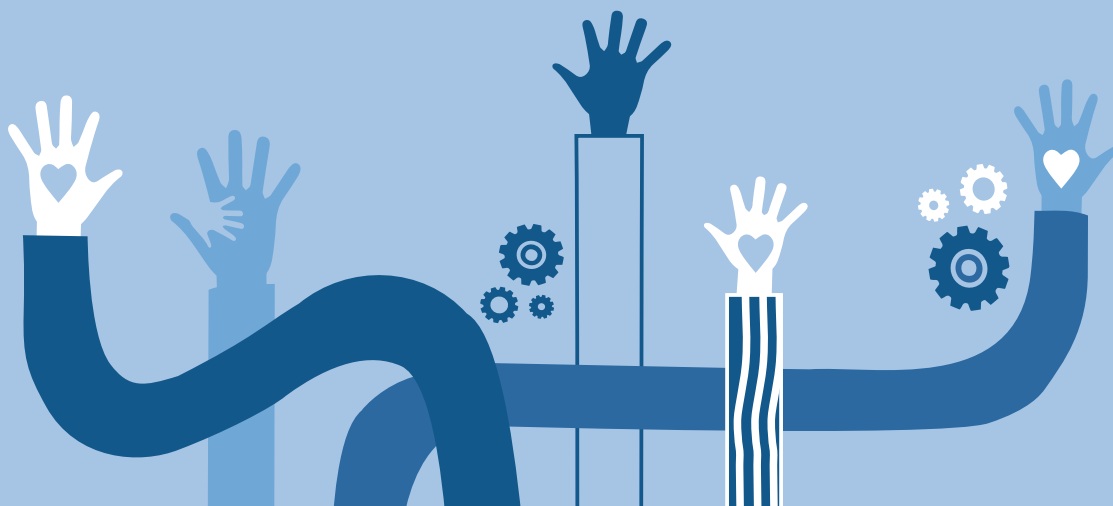
Kad jūsu organizācija izvēlējās iesaistīties senioru kompetenču attīstībā, kas mudināja un motivēja veikt šādu izvēli?

Organizācija CEMEA del Mezzogiorno ir pieteikuma iesniedzējs un Senior Plus projekta koordinators, tāpēc ir ļoti motivēts iesaistīties konkrētajā projektā. CEMEA del Mezzogiorno īpaši aktīvi darbojas pieaugušo izglītības jomā gan vietējā, gan starptautiskā līmenī. Tas ir kā palīdzības dienests priekš EDA (Educazione degli Adulti - pieaugušo izglītība), izmantojot Romas pilsētas padomes programmu, kas piedāvā palīdzību, informāciju un pamatvirzienus pieaugušajiem viņu apmācības ceļā. Pateicoties viņu starptautiskajam birojam, kas īpaši veltīts visiem, kas vēlas izglītoties caur mobilitātes aktivitātēm, CEMEA del Mezzogiorno NVO ir uzņēmusies vairākus Grundtvig uzdevumus, kas īpaši paredzēti pieaugušajiem, kuri ir vecāki par 50 gadiem - atbalstīt aktīvas vecumdienas, dalība sabiedriskajā dzīvē, apgūstot un uzlabojot pamatprasmes, piemēram, digitālās un valodas prasmes, palielinot viņu nodarbinātības iespējas.

Projekts Senior Plus balstās uz iepriekšējo pieredzi no Grundtvig programmas senioru brīvprātīgā darba projekta partnerorganizācijām kā Dacorum CVS (UK), Associação Mais Cidadania (PT), Gulbenes pašvaldība (LV), Pistes-Solidaires (FR) un Cemea del Mezzogiorno (IT). Sadarbība starp šiem partneriem profesionālajā un sociālās izglītības jomā izveidojās LPP atbalstītajā senioru mācību mobilitātē, kas veicināja viņu sinerģisko darbību Eiropā. Grundtvig darba ietvaros šī sinerģija veiksmīgi palīdzēja īstenot projektu senioriem bezdarbniekiem. Šī projekta rezultāti apstiprināja nepieciešamību turpināt pētīt, testēt un ieviest novatoriskas stratēģijas, kas veicinātu nodarbinātības un profesionālās orientācijas attīstību. Pēc interesantās projekta Senior Pass pieredzes CEMEA del Mezzogiorno vēlējās veikt padziļinātāku skatījumu par šo tēmu un tāpēc izvēlējās pieteikties projektam Senior Plus. Projekts Senior Plus turpina un bagātina projekta Senior Pass iesākto.

Kuri ir galvenie dalībnieki, kas atbalsta senioru kompetenču attīstību un pilnveidošanu: kas viņi ir? (NVO, vietējās pašvaldības, valsts pārvaldošās organizācijas, privātās kompānijas)

Itālijā pieaugušo izglītība (EDA) sākotnēji radās kā nodarbības, kas paredzētas darbinieku lasītprasmes uzlabošanai (pamatskolas diploma iegūšana).



Vēlāk šīs intervences arvien vairāk tika veidotas mūžizglītības kontekstā. Izglītības ministrija 1997. gadā ir izveidojusi pastāvīgos teritoriālos centrus (Centri Territoriali Permanenti - CTP) pieaugušo izglītībai un apmācībai.

CTP ir īpašas skolas, kas ir atbildīgas par apmācību nodarbību vadīšanu un nodrošināšanu pieaugušajiem. 2000. un 2001. gadā tika noslēgta valsts, reģionu, novadu un pilsētu pārvalžu vienošanās par mūžizglītības reorganizāciju un nostiprināšanu. Tas paplašināja CTP nozīmi un veicināja pieaugušo izglītības darbību.

Faktiski CTP kursi bija paredzēti arī tiem, kuriem jau bija obligātās izglītības kvalifikācija un dokumenti. Tā saucamais Fornero likums Nr. 263/2012 iezīmē pāreju no bijušajiem pastāvīgajiem reģionālajiem centriem (CTP) uz pieaugušo izglītības novadu centriem (CPIA – pieaugušo izglītības centri novados (Centri Provinciale Istruzione Adulti)). CPIA saskaras ar problēmu, kā samazināt pieaugušo izglītības deficītu Itālijā un kā reaģēt uz jaunajām zināšanu, prasmju un pieredzes prasībām "mācībgribošajā sabiedrībā".

Šīs reformas galvenais jauninājums ir skolas autonomijas izveidošana: tādēļ CPIA tiek veidots kā neatkarīgas izglītības iestādes veids novadu tīklos ar savu personālu. CPIA ir centrālā administratīvā vienība, kas organizē izglītības ceļus mācību līmeņu sasniegšanai integrētā veidā un mijiedarbībā ar teritoriju. CPIA saskaņā ar mūžizglītības sistēmu, pārstāvēta kā valsts iestāde, sadarbojoties ar vietējām iestādēm un organizāciju "World or Work", spēj piedāvāt un īstenot praksē jaunus apmācību piedāvājumus, ņemot vērā lietotāju vajadzības (pieaugušo iedzīvotāju, ārvalstnieku, NEET (nemācās, nestrādā un neapgūst arodu)). Pieaugušo izglītība ir nozare, kas šobrīd interesē ne tikai skolas un organizāciju "World or Work", bet arī "trešo sektoru", kas darbojas ar pieaugošu vitalitāti visā valstī.

Kopumā pieaugušo izglītības sistēmas galvenie dalībnieki ir:

- Darba un sociālās politikas ministrija (Ministry of Labour and Social Policy)
- CPIA – Novadu pieaugušo izglītības centri (District Centres for Adult Education)
- Cietuma skolas
- Universitātes
- Privātie profesionālās izglītības centri
- Skolu sistēma
- Reģionālā arodizglītības sistēma
- Nodarbinātības centri
- Pieaugušo izglītības pilsonisko iniciatīvu tīkli (Networks of civic initiatives for adult education)
- kultūras infrastruktūra (vietējo iestāžu bibliotēkas, muzeji, teātri uc)
- Uzņēmumi
- Asociācijas

Kādā veidā šīs organizācijas sniedz atbalstu: piemēram, izmantojot vietējās grupas, izglītības iestādes? Grupās vai viens pret vienu? Vienreizējās aktivitātēs vai ilgtermiņa līdzdalībā? Lūdzu, norādiet angļu valodas interneta tīmekļa saites, kurās aprakstītas šīs aktivitātes.

“EDA” ir Romas pilsētas programma, kuras mērķis ir uzlabot pieaugušo zināšanas, prasmes un profesionālo kvalifikāciju. Ir izveidota sistēma, kurā ir iespējams orientēties. Tā spēj nodrošināt iespēju piedalīties valsts un privāto struktūru, kas specializējas interešu jomās, organizētajosursos un apmācību pasākumos. EDA sistēma attīsta uztveri, sniedz informāciju un pamatvirzienus; tā atbalsta un pavada pieaugušos pa apmācības ceļu. EDA gadījumā atbalsts tiek sniegts viens pret vienu. Eiropas Sociālā fonda ietvaros Lacio reģionā tika sniegts cits atbalsta veids, kad mācību iespējas atbilst reģionālās programmas prioritātēm. Šajā gadījumā atbalsts tika sniegts grupās un ilgākā laika posmā.

Kā Seniori, meklējot darbu, demonstrē vai attīsta savas kompetences? Kāds atbalsts tiek sniegts, lai viņiem palīdzētu?

Parasti seniori demonstrē savas kompetences, izmantojot:

- CV
- Rekomendācijas
- Mutiskas intervijas
- LinkedIn
- Pārbaudes laiku.

Gan publiskās, gan privātas struktūras sniedz atbalstu pilsoņiem (ne tikai senioriem), kompetenču paaugstināšanā, lai atbalstītu viņu darba meklējumos, lai veicinātu viņu kompetences.

Tādas struktūras kā: NODARBINĀTĪBAS CENTRI: ir publiskas iestādes (biroji), kuras šobrīd pārvalda novadu administrācijas, piedāvājot pakalpojumus iedzīvotājiem un uzņēmumiem. Viņi sniedz informācijas un konsultāciju pakalpojumus (novērtēšana, apmācība un konsultēšana), ļauj saskaņot pieprasījumu un darba piedāvājumu, pārvalda datu bāzes, sniedz palīdzību un atbalstu dokumentu apstrādē, izsniedz sertifikātus un veidlapas un piedāvā bezmaksas konsultācijas cilvēkiem, kuri meklē darbu.

Pakalpojumu sniedzēji, kas sniedz palīdzību atlaistajiem darbiniekiem (Outplacement services):

Tas ir privāts pakalpojums, ko pieprasa kompānija, kura vēlas, lai tiktu sniegts atbalsts viņu kompānijas atbrīvotajiem darbiniekiem. Šī pakalpojumu sniedzēja uzdevums ir palīdzēt darba ņēmējam pārejas procesā no vienas darba vietas uz citu - pārkvalificējot darbinieku, lai tās būtu atbilstošs jaunajai darba vietai.

Sākotnēji šāda veida ārpalpojums bija pieejams tikai augsta līmeņa vadītājiem. Ar laiku šos pakalpojumus sāka pielietot arī darbiniekiem, administratīvajiem darbiniekiem un strādniekiem. Šī pieeja sastāv no četrām fāzēm: - Novērtējums (pašnovērtējums / prasmes) - mārketinga instrumentu sagatavošana (rezumējums, intervijas, mārketinga vēstule utt.) - aktīva tirgus izpēte – reintegrācija.

Darba ministrija Itālijā ir atļāvusi daudziem privātiem uzņēmumiem darboties kā ārpalpojumu sniedzējiem (Outplacement services). Lielākā daļa no tām ir saistītas ar Itālijas teritorijā esošajiem galvenajiem uzņēmumiem ar mērķi saskaņot darba piedāvājumus ar pieejamajām prasmēm.

PRIVĀTĀS APMĀCĪBAS, KONSULTĀCIJU UN IZGLĪTĪBAS CENTRI:

Tāpat kā visās ES valstīs, dažādas privātās struktūras var brīvi iesaistīties bezdarbnieku nodarbināšanā, to atbalsta privātie fondi, piemēram, "Fondazione Il Faro", kas specializējas darbā ar jauniešiem un reliģiskās izcelsmes organizācija CIOFS-FP "Centro Italiano Opere Femminili Salesiane", kas sniedz norādījumus un apmācību iespējas visu vecumu grupām. Dažos citos gadījumos privātie uzņēmumi samaksā par biznesa konsultācijām arī priekš tiem, kas vēlas attīstīt savu karjeru vai izveidot savu uzņēmumu.

Lūdzu, aprakstiet jebkuru likumdošanu vai valdības politiku, kas ietekmē neaktīvo senioru kompetenču attīstību jūsu valstī.

Itālijā kompetenču attīstības ideju galvenokārt saprot kā "apmācības". Pasākumi, kas atbalsta Senioru kompetenču pilnveidi, galvenokārt ir paredzētas, lai palīdzētu viņiem atgriezties darba tirgū.

Šajā perspektīvā zemāk tekstā mēs uzskaitām valsts iestādes un privātās struktūras, kas nodarbojas ar iedzīvotāju nodarbinātību, un zināmā mērā arī ar kompetenču attīstību:

Valsts iestādes, kas nodarbojas ar iedzīvotāju nodarbinātību:

- Itālijas Darba ministrija (Italian Ministry of Work)
- INPS (Itālijas nacionālā sociālās drošības institūcija);
- Italia Lavoro (Nacionālā darba aģentūra)
- ISFOL (Itālijas Nacionālais orientieru un darba institūts)
- Reģions un apgabali (nodarbinātības centri).

Privātajā sektorā varam atrast:

- arodbiedrības;
- darba devēju federācijas;
- Pakalpojumu sniedzēji, kas sniedz palīdzību atlaistajiem darbiniekiem

(Outplacement companies);

- aģentūras;
- specializēti interneta portāli.

Kā jau tika minēts, Eiropas Sociālā fonda darbības uzsākšana Lacio reģionā bija prezentēta kā stratēģiska ilgtermiņa programma kompetenču un darba tirgus atbalstam. Attiecībā uz šo tēmu tiesību akti paredz arī: KURSUS DARBA ŅĒMĒJIEM sakarā ar pāreju uz citu darbavietu vai atbrīvošanu.

Katrs Itālijas reģions ir apņēmis nodrošināt darbinieku apmācības mobilitātes pasākumu ietvaros (bezdarbnieku kompensācija) un darbinieka atlaišanas gadījumā palīdzēt paaugstināt viņu kvalifikāciju, lai varētu vieglāk atrast jaunu darba vietu. Šie apmācību kursi ir bezmaksas, un tos organizē reģionālās pārvaldes akreditēti sociālie kooperatīvi vai privātas apmācību aģentūras. Publiskā darba centri piedāvā tāda veida kuponus, kurus indivīdi var izmantot izvēloties kursus dažādās tēmās, piemēram, datorzinātnēs, angļu valodā, tūrismā utt.. Daži kursi tiek sniegti arī interneta tīmeklī e-mācību režīmā. Personām, kuras neatbilst mobilitātes pasākumu nosacījumiem, ir noteikts kursu skaits, kurš jāapmeklē.

NODARBINĀTĪBAS CENTRI ir publiskā telpa (biroji), ko šobrīd pārvalda novadu administrācijas, piedāvājot pakalpojumus iedzīvotājiem un uzņēmumiem. Darba centri atrodas visā valstī. Nodarbinātības centri īsteno daudzas aktivitātes. Viņi sniedz informācijas un konsultāciju pakalpojumus (novērtēšana, apmācība un konsultēšana), ļauj saskaņot pieprasījumu un darbapiedāvājumu, pārvalda datubāzes, sniedz palīdzību un sniedz atbalstu dokumentu apstrādei, izsniedz sertifikātus, veidlapas un piedāvā bezmaksas konsultācijas cilvēkiem, kas meklē darbu. Process sākas ar bezdarbnieka reģistrāciju, datubāzes profila informācijas aizpildīšanu (izglītība, pieredze, vēlmes u.c.) un tad bezdarbnieks kļūst pieejams darba devējiem. Ja uzņēmums meklē darbiniekus, kas vairāk vai mazāk atbilst šim profilam, ar personu sazinās, lai viņš dotos uz interviju. Ar konsultējošās komandas atbalstu, bezdarbniekam tiek izstrādāts personalizētais rīcības plans (PAI). Galvenie pazīstamākie pasākumi, kas tiek īstenoti bezdarbnieku atbalstīšanai ir laboratorijas, tematiskās sanāksmes, individuālās un kolektīvās sesijas.

Kompetenču līdzsvars tiek sasniegts 2 mēnešu laikā, tikai dažos īpašos gadījumos ir nepieciešams vairāk laika. Nodarbinātības centri sadarbojas ar citiem dienestiem, pašvaldībām, centriem, kas orientēti uz darba nodrošināšanu, universitātēm utt., lai plānotu aktīvu darba tirgus politiku un uzlabotu individuālo pakalpojumu kvantitāti un kvalitāti.

Nesenās darba reformas (uzsākta 2012. gadā un pilnībā darbojas kopš 2015. gada) ietvaros tika ieviests pilsoņu buklets LIBRETTO DEL CITTADINO un par šī bukletu tālāko izlaišanu ir atbildīgas reģionālās iestādes. Libretto del Cittadino ir dokuments, kurā ikviens pilsonis var uzskaitīt viņa/viņas profesionālo pieredzi un kompetences, kas iegūtas gadu gaitā. Libretto ir pieejams gan papīra, gan elektroniskā veidā; tas ir veidots vienkāršā un pārredzamā formā, lai atklātu visas personas iemaņas un spējas, kas attīstītas formālā, neformālā un ikdienas mācīšanās ceļā.

Libretto del Cittadino apkopo informāciju, datus un sertifikātus par izglītības, darba un apmācību pieredzi, kā arī informāciju, ko pilsonis sasniedzis sociālajā, atpūtas vai ģimenes jomā.

Kā jūs uztverat neaktīvo senioru attieksmi par kompetenču pilnveides ideju? Vai viņi zina, par ko jūs runājat?

Mūsu pieredze liecina, ka kompetenču pilnveides ideju seniori galvenokārt saista ar ideju par kompetenču atjaunināšanu (piemēram, kvalifikācijas celšanas kursi). Seniori ir aktīvi un motivēti iegūt, atjaunināt un nostiprināt tās kompetences, kas zināmā veidā, ir pazīstamas vai saskaņotas ar viņu iepriekšējo darba pieredzi. Viņi ir vairāk ieinteresēti un motivēti iegūt vai paaugstināt tehniskās / specifiskās prasmes.

Kāda ir situācija jūsu valstī vai reģionā attiecībā uz senioru un pieaugušo bezdarbnieku kompetenču novērtējumu?

Kā iepriekš tika minēts, par bezdarbnieku kompetenču novērtējumu ir atbildīgi Nodarbinātības centri, ārpalpojumu sniedzēji (Outplacement Services), privātās apmācību organizācijas, Orientēšanās un koučinga centri. Lai iegūtu sīkāku informāciju, skatiet iepriekšējo jautājumu atbildes.

Kāda ir izglītības iestāžu loma senioru un īpaši neaktīvo senioru kompetenču attīstībā un novērtēšanā?

Itālijā senioru kompetenču attīstība un novērtēšana nav ļoti saistīta ar izglītības iestādēm vai aktīvo vecumdienu un mūžizglītības pieeju. Senioru kompetences tiek skatītas nodarbinātības perspektīvā. Tāpēc galvenā uzmanība tiek pievērsta iespēju un sistēmas radīšanai, lai sniegtu atbalstu senioriem nodarbinātības jautājumos, nevis koncentrējoties uz individuālo attīstību. Trešais sektors piedāvā attīstības iespējas senioriem kā līdzdalību kopienas dzīvē (piemēram, brīvprātīgajā darbā), bet nav īpaši virzīts uz senioru individuālo kompetenču apgūšanu.

Citi meklēšanas rezultāti:

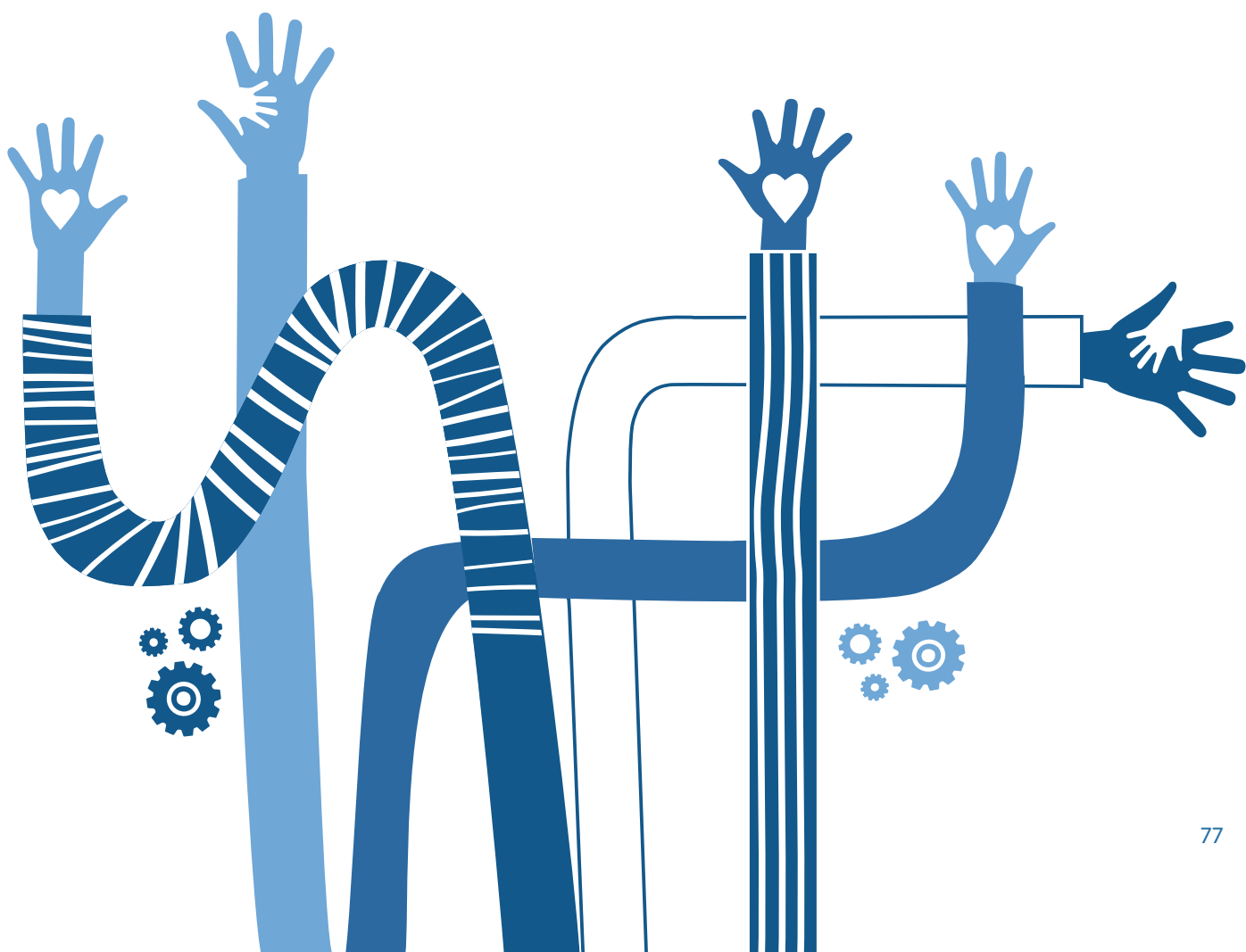
Itālija: <http://www.infonet-ae.eu/country-overviews/italy>

Università per la TerzaEtà

http://www.eaea.org/media/resources/ae-in-europe/italy_country-report-on-adult-education-in-italy.pdf

Neformālo izglītību parasti pasniedz privātie uzņēmumi/organizācijas un trešais sektors - universitātes, rekreācijas un kultūras apvienības, NVO) 12. lpp

http://www.edueval.eu/download/pdf/2.2_Public_Research_Report.pdf



4.pielikums

Eiropas resursi, noderīgas tīmekļa vietnes un dokumenti

Resursi

Elektroniskā platforma pieaugušo izglītībai Eiropā (EPALE) ir daudzvalodu tiešsaistes telpa, kas paredzēta, lai apmainītos, demonstrētu un popularizētu labās prakses metodes pieaugušo izglītībā. Individīdi, kas iesaistīti pieaugušo izglītības organizēšanā un nodrošināšanā, var piekļūt tiešsaistes pieaugušo izglītības platformai, lai dalītos ar jaunākajām izmaiņām un mācītos viens no otra.

EPALE ietver arī resursu bibliotēku, pieaugušo izglītības speciālistu kursu un pasākumu kalendāru, kā arī partneru meklēšanas rīku, ko drīzumā pabeigs sadarbības grupas.

Mājaslapas un dokumenti

1. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2014/140811/LDM_BRI\(2014\)140811_REV1_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2014/140811/LDM_BRI(2014)140811_REV1_EN.pdf)

2. <https://static1.squarespace.com/static/528f75f9e4b04c46c4559764/t/546e08d8e4b0ed4ce0491c3e/1416497368089/MG+ILC.pdf>

3. The European Commission 2012 Ageing report: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-2_en.pdf

4. Communication from the commission to the European parliament, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions. A Digital Agenda for Europe. (COM 2010 245 final)

5. ILO. (2002). An inclusive society for an ageing population: The employment and protection challenge. Paper contributed by the ILO to the second World Assembly on Ageing. 8-12 April 2002: Madrid, Spain.

6. Demography, active ageing and pensions. Social Europe guide, Volume 3 <http://www.associationforeducationandageing.org/ufiles/EuBiaGuide.pdf>

7. <https://gerontologist.oxfordjournals.org/content/40/3/304.short>

8. Discrimination in the EU in 2012: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_sum_en.pdf

9. Promoting lifelong learning for older workers; An international overview www.cedefop.europa.eu/files/3045_en.pdf

10. http://www.ufhrd.co.uk/wordpress/wp-content/uploads/2008/06/41-2_schakel_smid_wognum.pdf

11. Rhebergen B. & Wognum, I. (1997). Supporting the career development of older employees: an HRD study in a Dutch company. In: International Journal of Training and Development, 1 (3), 191-198.

12. <http://infed.org/mobi/what-is-non-formal-education/>

13. <http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/competence-competency-frameworks.aspx>

14. <http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf>

15. The Key Competences for Lifelong Learning – A European Framework is an Annex of a Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18th December 2006 on key competences for lifelong learning in the Official Journal of the European Union on 30 December 2006/L394.

16. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/l_394/l_39420061230en00100018.pdf

17. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

18. https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/leaflet_en.pdf

5.pielikums

SENIOR PLUS PROJEKTA PARTNERU SARAKSTS

Partneru organizācija: Mais Cidadania (PT)

Tīmekļa vietne: <http://www.maiscidadania.pt/>

Kontaktpersonas vārds: Paula Mendes

Kontaktpersonas e-pasts: info@maiscidadania.pt

Partneru organizācija: Cemea del Mezzogiorno onlus (IT)

Tīmekļa vietne: www.cemea.eu

Kontaktpersonas vārds: Andrea Messori

Kontaktpersonas e-pasts: andrea.messori@cemea.eu

Partneru organizācija: Community Action Dacorum (UK)

Tīmekļa vietne: www.communityactiondacorum.org.uk

Kontaktpersonas vārds: Mark Mitchell

Kontaktpersonas e-pasts: mark@communityactiondacorum.org.uk

Partneru organizācija: Gulbenes novada dome (LV)

Tīmekļa vietne: www.gulbene.lv

Kontaktpersonas vārds: Anita Birzniece

Kontaktpersonas e-pasts: anita.birzniece@gulbene.lv

Partneru organizācija: PISTES SOLIDAIRES (FR)

Tīmekļa vietne: www.pistes-solidaires.fr

Kontaktpersonas vārds: Mathieu DECQ

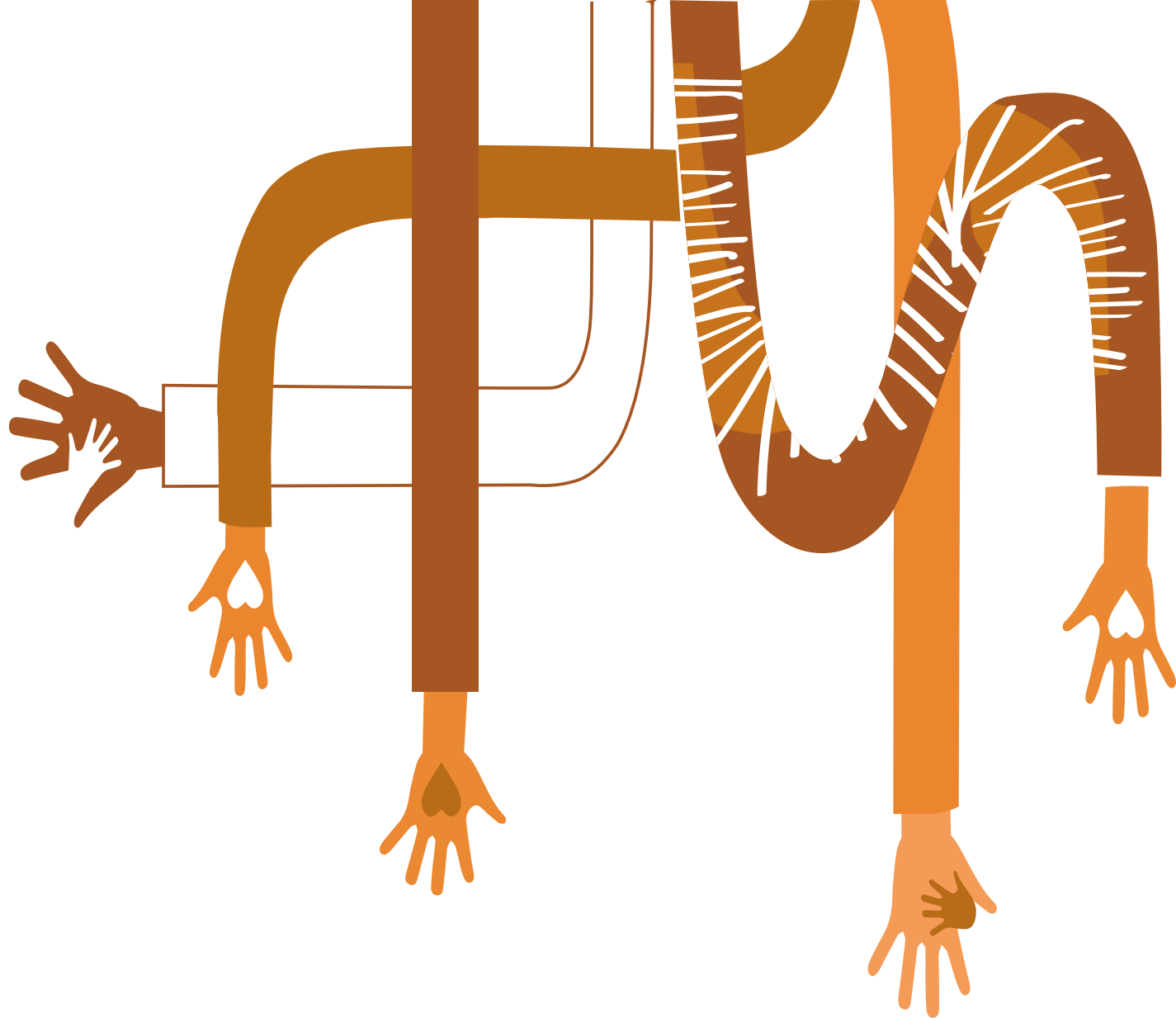
Kontaktpersonas e-pasts: mathieu@pistes-solidaires.fr

Partneru organizācija: View From Here Ltd (UK)

Tīmekļa vietne: www.viewfromhere.co.uk

Kontaktpersonas vārds: Jonathan Bowyer

Kontaktpersonas e-pasts: jfb@viewfromhere.co.uk



Gulbene 2017

