



Ieguldījums Tavā nākotnē!

Pētījums veikts Valsts kancelejas administrētā projekta „Atbalsts strukturālo reformu ieviešanai valsts pārvaldē” (identifikācijas Nr. 1DP/1.5.1.1.1./10/IPIA/CFLA/004/002)

Aktivitātes Nr. 3.2.

„Strukturālo reformu ieviešanas ietekmes novērtēšana”
(iepirkuma ID Nr. MK VK 2012/4 ESF) ietvaros

Projektu 100% apmērā finansē Eiropas Sociālais fonds

Starpziņojums par lekslietu ministrijas sistēmas iestāžu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm un Nacionālo bruņoto spēku profesionālā dienesta karavīru profesionālās izglītības (t.sk. pirmā un otrā līmeņa profesionālās augstākās) sistēmas organizāciju, iekļaujot pārskatu un analīzi par mācību vajadzību noteikšanu, mācību plānošanu, mācību īstenošanas modeli un mācību kvalitātes novērtēšanas modeli

atbilstoši 2012.gada 11.decembra līgumam Nr.95

„Dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās profesionālās kompetences vērtējums un profesionālās izglītības sistēmas pilnveide lekslietu ministrijas sistēmas iestāžu amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm un Nacionālo bruņoto spēku profesionālā dienesta karavīriem”

Izpildītājs:

SIA „Ernst & Young Baltic”

Rīga, 2013. gada 5. marts

(Precizēts atbilstoši Pētījuma uzraudzības padomes komentāriem 2013.gada 9.aprīlī)

Saturs

1.	Izmantotie saīsinājumi.....	3
2.	Latvijas izglītības sistēmas raksturojums.....	4
3.	Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm izglītības sistēmas raksturojums.....	7
3.1	Izglītības sistēmas kopējais raksturojums.....	7
3.2	Normatīvie akti	8
3.3	Karjeras plānošanas cikls	10
3.4	Personālsastāva plānošana un tā mācību vajadzību noteikšana un plānošana.....	17
3.4.1	Personālsastāva plānošana	17
3.4.2	Mācību vajadzību noteikšanas procesa vispārīgā organizēšana un principi	23
3.4.3	Mācību vajadzību noteikšanas efektivitātes novērtējums	31
3.5	Izglītības sistēmas plānošana	36
3.5.1	Mācību plānošanas process	36
3.5.2	Izglītības programmu izstrādāšanas organizācija un metodika	36
3.5.3	Mācību personāla resursu plānošana	39
3.5.4	Finanšu resursu plānošana	42
3.5.5	Izglītības plānošanas efektivitātes novērtējums.....	44
3.6	Izglītības īstenošana	47
3.6.1	Izglītības īstenošanas sistēma.....	47
3.6.2	Sadarbība ar citām izglītības iestādēm un leM sistēmas iestādēm.....	57
3.6.3	Izglītības īstenošanas efektivitātes novērtējums	63
3.7	Īstenotās izglītības rezultātu novērtēšana.....	66
3.7.1	Īstenotās izglītības kvalitātes un efektivitātes novērtēšana	66
3.7.2	Izglītības novērtēšanas procesa efektivitātes novērtējums	68
4.	Nacionālo bruņoto spēku profesionālā dienesta karavīru izglītības sistēma	70
4.1	Izglītības sistēmas kopējais raksturojums.....	70
4.2	Normatīvie akti	70
4.3	Karjeras plānošanas cikls	72
4.4	Karjeras attīstība un izglītība	74
4.5	Personālsastāva plānošana un tā mācību vajadzību noteikšana un plānošana.....	80
4.5.1	Personālsastāva plānošana	82
4.5.2	Mācību vajadzību noteikšanas procesa vispārīgā organizācija un principi	84
4.5.3	Mācību vajadzību noteikšanas efektivitātes novērtējums	86
4.6	Izglītības sistēmas plānošana	89
4.6.1	Mācību plānošanas process	89
4.6.2	Izglītības programmu izstrādāšanas organizācija un metodika	90
4.6.3	Personāla resursu plānošana	92
4.6.4	Finansējuma plānošana	92
4.6.5	Izglītības plānošanas efektivitātes novērtējums.....	95
4.7	Izglītības īstenošana	97
4.7.1	Izglītības īstenošanas sistēma.....	97
4.7.2	Sadarbības izvērtējums	102
4.7.3	Izglītības īstenošanas efektivitātes novērtējums	103
4.8	Īstenotās izglītības rezultātu novērtēšana.....	104
4.8.1	Mācību procesa novērtēšana	105
4.8.2	Akreditācija	106
4.8.3	Profesionālā dienesta karavīru izvērtēšana	107
4.8.4	Izglītības novērtēšanas procesa efektivitātes novērtējums	108

1. Izmantotie saīsinājumi

Tabula Nr. 1 Ziņojumā izmantotie saīsinājumi un saīsinājumu skaidrojumi

Saīsinājumi	Skaidrojumi
Amatpersona	Iekšlietu ministrijas sistēmas (Valsts policijas, Valsts robežsardzes un Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta) iestāžu amatpersona ar speciālo dienesta pakāpi
AizM	Latvijas Republika Aizsardzības ministrija
CMEK	Centrālā medicīniskās ekspertīzes komisija
DU	Daugavpils Universitāte
EKI	Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūra
ES	Eiropas Savienība
ESF	Eiropas Sociālais fonds
FRONTEX Aģentūra	Eiropas Aģentūra operatīvās sadarbības vadībai pie Eiropas Savienības dalībvalstu ārējām robežām
IeM	Latvijas Republikas Iekšlietu ministrija
Karavīrs	Profesionālā dienesta karavīrs
MK	Latvijas Republikas Ministru kabinets
MPS	Militāro profesiju specialitātes
MVP	Mācību vadības pavēlniecība
NAA	Latvijas Nacionālā aizsardzības akadēmija
NATO	Ziemeļatlantijas līguma organizācijas
NBS	Nacionālie bruņotie spēki
NBS AŠ	NBS Apvienotā štābs
NBS Militārās apmācības reglaments	2002. gada 17. jūnija „NBS militārās apmācības pagaidu reglaments MR 7-1” (ar grozījumiem 2008. gada 3. jūnijā saskaņā ar NBS komandiera pavēli Nr.527 „Par grozījumiem NBS militārās apmācības pagaidu reglamentā MR 7-1”)
Personāla politika	2012. gada 6.novembrī Aizsardzības ministrijas apstiprinātā „Aizsardzības ministrijas, tās padotībā esošo iestāžu, tostarp Nacionālo bruņoto spēku, personāla politika”
Personāla vadlīnijas	2011. gada 8.jūlijā Aizsardzības ministrijas apstiprinātās „Personāla attīstības vadlīnijas 2011.-2014. gadam”
RA	Rēzeknes augstskola
RSU	Rīgas Stradiņa universitāte
RTU	Rīgas Tehniskā universitāte
SO	Starptautiskās operācijas
SPV	Saldus Profesionālā vidusskola
UCAK	Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledža
VP	Valsts policija
VPK	Valsts policijas koledža
VRS	Valsts robežsardze
VRK	Valsts robežsardzes koledža
VUGD	Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests

2. Latvijas izglītības sistēmas raksturojums

Izglītības sistēmu Latvijā regulē virkne normatīvo aktu, nosakot izglītības pakāpes, to iegūšanas formas, izglītības programmu saturu, kā arī regulējot institūciju darbību, kas nodrošina izglītības pieejamību.

Latvijas izglītības sistēmu regulē „Izglītības likums” (29.10.1998.), kas nosaka izglītības veidus, līmeņus un izglītību īstenojošo iestāžu veidus. Izglītības sistēmā tiek nodalīta formālāformālā un neformālā izglītība. Saskaņā ar likumu:

- ▶ **formālā izglītība** ietver pamatizglītības, vidējās izglītības un augstākās izglītības pakāpes, kuru programmu apguvi apliecina valsts atzīts izglītības vai profesionālās kvalifikācijas dokuments, kā arī izglītības un profesionālās kvalifikācijas dokuments;
- ▶ **neformālā izglītība** ir ārpus formālās izglītības organizēta interesēm un pieprasījumam atbilstoša iegūto darba.

Latvijā tādas izglītības līmeņus kā pirmsskolas izglītība, pamatizglītība, vidējā izglītībaizšķir tādas izglītības līmeņus kā pirmsskolas izglītība, pamatizglītība, vidējā izglītība un augstākā izglītība. Augstākajai izglītībai Latvijā ir trīs līmeņi – bakalaura, maģistra un doktora. Augstākās izglītības sistēma ietver akadēmisko augstāko izglītību un profesionālo augstāko izglītību.

Papildus šiem izglītības dalījumiem tiek izmantoti virkne citu veidu, kas raksturo iespējas iegūt izglītību, piemēram, mūžizglītība, kas paredz indivīda spēju izglīties visa mūža garumā paaugstinot vai mainot savu kvalifikāciju, vai iegūstot savām interesēm atbilstošu izglītību, interešu izglītība, speciālā izglītība, tālākizglītība un citi.

Formālās izglītības veidi ietver vispārējo izglītību, profesionālo izglītību un akadēmisko izglītību:¹

- ▶ **vispārējā izglītība** ietver pirmsskolas izglītību, pamatizglītību un vispārējo vidējo izglītību;
- ▶ **profesionālā izglītība** ir praktiska un teorētiska sagatavošanās darbībai noteiktā profesijā, profesionālās kvalifikācijas ieguvei un pilnveidei;
- ▶ **akadēmiskā izglītība** ir zinātņu teorētisko pamatu studijas un to rezultāts.

Profesionālās izglītību Latvijā regulē Profesionālās izglītības likums (10.06.1999.), kas nosaka visu formu un pakāpju profesionālās izglītības īstenošanu, atbilstošo profesionālo kvalifikāciju piešķiršanu, kā arī dažādu iesaistīto institūciju atbildību. Likums nosaka trīs profesionālās izglītības pakāpes: profesionālā pamatizglītība, profesionālā vidējā izglītība un profesionālā augstākā izglītība, kas ietver pirmā līmeņa profesionālo augstāko izglītību (koledžas izglītību) un otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību.

Latvijas izglītības sistēmā kopumā ir noteikti pieci profesionālās kvalifikācijas līmeņi, katrs no kuriem raksturo teorētisko un praktisko sagatavotību, kas dod iespēju veikt noteiktai sarežģītības un atbildības pakāpei atbilstošu darbu:

1. **Pirmais kvalifikācijas līmenis** (profesionālā pamatizglītība) – teorētiskā un praktiskā sagatavotība, kas dod iespēju veikt vienkāršus uzdevumus noteiktā praktiskās darbības sfērā.
2. **Otrais kvalifikācijas līmenis** (arodizglītība) – teorētiskā un praktiskā sagatavotība, kas dod iespēju patstāvīgi veikt kvalificētu izpildītāja darbu.
3. **Trešais kvalifikācijas līmenis** (profesionālā vidējā izglītība) – paaugstināta teorētiskā sagatavotība un profesionālā meistarība, kas dod iespēju veikt noteiktus izpildītāja pienākumus, kuros ietilpst arī izpildāmā darba plānošana un organizēšana.

¹ Izglītības likums, (29.10.1998.), 6.pants

4. **Ceturtais kvalifikācijas līmenis** (pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība) – teorētiskā un praktiskā sagatavotība, kas dod iespēju veikt sarežģītu izpildītāja darbu, kā arī organizēt un vadīt citu speciālistu darbu.
5. **Piektais kvalifikācijas līmenis** (otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība) – noteiktas nozares speciālista augstākā kvalifikācija, kas dod iespēju plānot un veikt arī zinātniskās pētniecības darbu attiecīgajā nozarē.

Viens no izglītības kvalitātes nodrošināšanas veidiem ir izglītības iestāžu un to īstenoto izglītības programmu akreditācija un licencēšana. Izglītības likums (29.10.1998.) nosaka konkrētas prasības attiecībā uz akreditāciju un licencēšanu kā izglītības iestādēm, tā arī izglītības programmām. Saskaņā ar likumu:

- ▶ izglītības iestāde ir tiesīga uzņemt izglītojamos tikai pēc attiecīgas licences saņemšanas izglītības programmas īstenošanai;
- ▶ izglītības iestāde viena mēneša laikā no tās dibināšanas ir jāreģistrē Izglītības iestāžu reģistrā, bet piecu gadu laikā no tās darbības uzsākšanas jāakreditē. Izglītības iestādes, kuras īsteno pamata un vidējās pakāpes izglītības programmas, tiek akreditētas uz sešiem gadiem.

Kārtību, kādā akreditē vispārējās izglītības programmas un izglītības iestādes nosaka 2010.gada 14.septembra MK noteikumi Nr.852 "Kārtība, kādā akreditē vispārējās un profesionālās izglītības programmas, izglītības iestādes un eksaminācijas centrus".

Kārtību, kādā tiek akreditētas augstskolas, koledžas un tajās īstenotie studiju virzieni, nosaka 2012.gada 25.septembra MK noteikumi Nr.668 „Augstskolu, koledžu un studiju virzienu akreditācijas noteikumi”.

Profesionālās izglītības programmas licencējamās un akreditējamās Izglītības likumā noteiktajā kārtībā. Saskaņā ar Profesionālās izglītības likumu (10.06.1999.):

- ▶ pirmā un otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas akreditē Augstskolu likumā (02.11.1995.) noteiktajā kārtībā;
- ▶ profesionālās izglītības programmas, izņemot profesionālās pilnveides, profesionālās ievirzes un neformālās izglītības programmas, akreditējamās Izglītības likumā (29.10.1998.) noteiktajā kārtībā.

Attiecībā uz Latvijas izglītības sistēmas finansēšanas kārtību Izglītības likums (29.10.1998.) nosaka, ka maksu par pirmsskolas izglītības, pamatzglītības un vidējās izglītības ieguvī valsts vai pašvaldību dibinātā izglītības iestādē sedz no valsts budžeta vai pašvaldību budžeta līdzekļiem. Augstākās izglītības programmās valsts sedz maksu par izglītības ieguvī noteiktam studiju vietu skaitam atbilstoši attiecīgajā gadā noteiktajam valsts pasūtījumam, savukārt pārējām studiju vietām katra augstākās izglītības iestāde var noteikt maksu par izglītības ieguvī. Augstākās izglītības iestāžu finansēšanas kārtību Latvijā reglamentē Augstskolu likums (02.11.1995.) un MK 2006. gada 12. decembra noteikumi Nr.994 „Kārtība, kādā augstskolas un koledžas tiek finansētas no valsts budžeta līdzekļiem.”

Lai nodrošinātu Latvijā iegūtās profesionālās kvalifikācijas savstarpējo atzīšanu un salīdzināmību starptautiskā mērogā, Latvijas piecu līmeņu profesionālās kvalifikācijas sistēma tiek piesaistīta astoņu līmeņu ietvarstruktūrai saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Eiropas Padomes ieteikumu par Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras (turpmāk – EKI) izveidošanu mūžizglītībai.²

2010. gadā Valsts izglītības attīstības aģentūra kopā ar četriem sadarbības partneriem – Latvijas Darba devēju konfederāciju, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību, Valsts izglītības satura centru un Izglītības kvalitātes valsts dienestu uzsāka Eiropas Sociālā fonda (turpmāk – ESF) projektu „Nozaru kvalifikācijas sistēmas izveide un profesionālās izglītības efektivitātes un kvalitātes

² Konceptija „Profesionālās izglītības pievilcības paaugstināšana un sociālo partneru līdzdalība profesionālās izglītības kvalitātes nodrošināšanā” (apstiprināt ar MK 16.09.2009. rīkojumu Nr.629)

paaugstināšana." Projekta ietvaros, sadarbojoties darba devēju, darba ņēmēju un valsts pārstāvjiem, ir izveidotas 14 Latvijas nozaru kvalifikāciju struktūras, tādējādi īstenojot vienu no Boloņas procesa ietvaros noteiktajiem uzdevumiem.

Izveidojot nozaru nacionālās kvalifikāciju ietvarstruktūras uzsākta vienotas pieejas ieviešana profesionālās izglītības īstenošanā valsts līmenī, sadalot nozares darba tirgū pieprasītās profesijas pa atbilstošiem profesionālās kvalifikācijas līmeņiem un pielīdzinot tās EKI atbilstošajiem līmeņiem.

3. Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm izglītības sistēmas raksturojums

Latvijas Republikas Iekšlietu ministrija (turpmāk - IeM) ir vadošā valsts pārvaldes iestāde iekšlietu nozarē, kas ietver noziedzības apkarošanas, sabiedriskās kārtības un drošības aizsardzības, personas tiesību un likumīgo interešu aizsardzības, valsts robežas drošības, ugunsdrošības, ugunsdzēsības, glābšanas, civilās aizsardzības, iedzīvotāju uzskaites un dokumentēšanas, kā arī migrācijas apakšnozares³.

Saskaņā ar Ministru kabineta (turpmāk - MK) 29.04.2003. noteikumiem Nr.240 „Iekšlietu ministrijas nolikums” IeM ir atbildīga par nozares politikas īstenošanu ministrijas padotībā esošajās valsts pārvaldes iestādēs, tai skaitā, Valsts policijā (turpmāk - VP), Valsts robežsardzē (turpmāk - VRS) un Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienestā (turpmāk - VUGD).

IeM padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcijā 2010. - 2013. gadam⁴ noteikts, ka kvalificēts un izglītots personāls ir viens no galvenajiem faktoriem, kas ļauj sasniegt augstāku IeM dienestu funkciju izpildes kvalitātes un profesionalitātes līmeni, kas, savukārt, tiešā veidā ir saistīts ar sabiedrības apmierinātību ar IeM un tās padotības iestāžu darbību.

3.1 Izglītības sistēmas kopējais raksturojums

IeM sistēmas iestāžu amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm (turpmāk - amatpersonas) dienesta pienākumu veikšana bieži saistīta ar komplicētu, specifisku zināšanu un prasmju pielietošanu, ko nosaka atsevišķs regulējums. Līdz ar to IeM sistēmas iestāžu amatpersonu izglītības sistēma lielā mērā ir nodalīta no kopējās valsts izglītības sistēmas. Izglītības īstenošanas sistēmu IeM izglītības jomā, līdztekus Izglītības likumam, Profesionālās izglītības likumam, Augstskolu likumam un saistītajiem Ministru kabineta noteikumiem, regulē specifiski iekšlietu nozares normatīvie akti.

IeM izglītības sistēmas modelis aptver visu izglītības ciklu, sākot no nepieciešamā personālsastāva plānošanas līdz pat īstenotās izglītības novērtēšanai, ietverot:

- ▶ IeM sistēmas iestāžu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm mācību vajadzību noteikšanas procesus;
- ▶ IeM izglītības sistēmas plānošanas procesus;
- ▶ IeM sistēmas iestāžu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm izglītības īstenošanas procesus un
- ▶ Īstenotās izglītības rezultātu novērtēšanas procesus.

Lai nodrošinātu IeM padotības iestāžu amatpersonu profesionālo izglītību ir izveidotas trīs specializētas izglītības iestādes - Valsts policijas koledža (turpmāk - VPK), Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledža (turpmāk - UCAK) un Valsts robežsardzes koledža (turpmāk - VRK). Visām trijām koledžām, kur tiek sagatavotas un izglītotas IeM sistēmas iestāžu amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm, ir valsts pārvaldes iestāžu statuss, un tās atrodas attiecīgo IeM sistēmas dienestu pakļautībā.

³ Iekšlietu ministrija, <http://www.iem.gov.lv/lat/ministrija/>

⁴ Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010. - 2013. gadam

3.2 Normatīvie akti

Izglītības darba organizēšanu, izglītības iestāžu darbības noteikumus, valsts izglītības standartus un izglītības programmu veidus, pedagogu un izglītojamo pienākumus un tiesības, kā arī izglītības iestāžu finansēšanas kārtību nosaka 29.10.1998. likums "Izglītības likums" (turpmāk – Izglītības likums).

02.11.1995. likums "Augstskolu likums" (turpmāk – Augstskolu likums) attiecas uz visām Latvijas Republikā esošajām augstskolām un koledžām neatkarīgi no to dibināšanas un finansēšanas kārtības un specializācijas. Tas regulē augstskolu un koledžu darbības tiesisko pamatu, nosaka studiju programmu licencēšanas kārtību un studiju virzienu akreditācijas kārtību un citas ar augstskolu un koledžu izveidošanu un to darbību saistītos jautājumus.

Profesionālās pamatizglītības un profesionālās vidējās izglītības īstenošanu un atbilstošas profesionālās kvalifikācijas piešķiršanu reglamentē 10.06.1999. likums "Profesionālās izglītības likums" (turpmāk – Profesionālās izglītības likums). Likums nosaka un regulē tādās jomās kā, piemēram:

- ▶ profesionālās izglītības pakāpes, profesionālās kvalifikācijas līmeņus un attiecīgās profesionālās kvalifikācijas ieguvei nepieciešamā izglītība;
- ▶ prasības profesionālās izglītības iestāžu pedagogu kvalifikācijai un izglītības līmenim;
- ▶ profesionālās izglītības programmu izstrādes un īstenošanas kārtība.

15.06.2006. likums "Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums" (turpmāk – Dienesta gaitas likums) nosaka vienotu dienesta gaitu amatpersonām visās IeM sistēmas iestādēs. IeM amatpersonu izglītības un karjeras attīstības jomā Dienesta gaitas likums nosaka, piemēram, obligātās prasības personu uzņemšanai dienestā, minimālās izglītības prasības dažādām dienesta pakāpēm atbilstošu amatu ieņemšanai un amatam atbilstošo pienākumu pildīšanai, kā arī speciālo dienesta pakāpju piešķiršanas kārtību.

VP uzdevumus, darbības principus un vietu valsts pārvaldes un pašvaldības iestāžu sistēmā, VP pienākumus, tiesības, struktūru, kompetenci, VP amatpersonas tiesisko aizsardzību, darbības garantijas, atbildību, finansēšanas, materiāltehniskās apgādes kārtību, kā arī VP darbības uzraudzību un kontroli nosaka 04.06.1991. likums "Par policiju", 06.06.2002. likums „Valsts pārvaldes iekārtas likums” un 18.01.2005. MK noteikumi Nr.46 „Valsts policijas nolikums”. Saskaņā ar 04.06.1991. likumu „Par policiju” VP ir iekšlietu ministra pārraudzībā esoša iestāde, kuras pienākums ir aizsargāt personu dzīvību, veselību, tiesības un brīvības, īpašumu, sabiedrības un valsts intereses no noziedzīgiem un citiem prettiesiskiem apdraudējumiem. VP savas kompetences ietvaros pilda savus pienākumus visā Latvijas Republikas teritorijā.

VRS darbības tiesisko pamatu, uzdevumus, funkcijas un kompetenci, kā arī robežsargu pienākumus un tiesības nosaka 27.11.1997. likums "Robežsardzes likums" (turpmāk – Robežsardzes likums). Saskaņā ar šo likumu VRS ir iekšlietu ministra pārraudzībā esoša tiešās pārvaldes iestāde, kuras funkcijas ir valsts robežas neaizskaramības nodrošināšana un nelegālās migrācijas novēršana. VRS ir tiesīga uzturēt profesionālos sakarus ar kaimiņvalsti un citu valsti kompetentajiem dienestiem un atbilstoši kompetencei slēgt ar tiem vienošanās, kā arī gatavot saskaņotus starptautisko līgumu projektus un iesniegt tos IeM.

Ugunsdrošības, ugunsdzēsības un glābšanas dienestu un organizāciju sistēmu, kā arī VUGD funkcijas un VUGD amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm pienākumus, tiesības un tiesisko aizsardzību nosaka 24.10.2002. likums „Ugunsdrošības un ugunsdzēsības likums”. Saskaņā ar šo likumu VUGD ir IeM pārraudzībā esoša valsts pārvaldes iestāde, kas realizē valsts politiku ugunsdrošības, ugunsdzēsības un civilās aizsardzības jomā, uzrauga normatīvajos aktos noteikto ugunsdrošības prasību ievērošanu, kā arī koordinē iestāžu, organizāciju, komercsabiedrību un pašvaldību izveidoto ugunsdrošības, ugunsdzēsības un glābšanas dienestu un brīvprātīgo ugunsdzēsēju organizāciju darbību, kas saistīta ar ugunsdrošību un ugunsdzēsību.

16.03.2010. MK noteikumi Nr.257 "Noteikumi par kārtību, kādā Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm tiek

nosūtītas izglītības iegūšanai, kā arī mācību izdevumu segšanas un atmaksāšanas kārtību" nosaka, piemēram:

- ▶ izglītības iestādes, kurās leM sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm mācību izdevumus finansē no valsts budžeta līdzekļiem;
- ▶ nosacījumus un kārtību, kādā amatpersona tiek nosūtīta uz izglītības iestādi dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās izglītības iegūšanai;
- ▶ izdevumus, kas uzskatāmi par mācību izdevumiem, šo izdevumu segšanas un atmaksāšanas kārtību.

Kārtību, kādā leM sistēmas iestādēs iestādes vadītāja vai viņa pilnvarotas amatpersonas izveidota vērtēšanas komisija novērtē leM sistēmas iestāžu amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi darbību un tās rezultātus, nosaka 07.08.2007. MK noteikumi Nr.532 "Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība".

Valsts robežsardzes koledžas (turpmāk - VRK) darbību regulē 30.11.2006. MK noteikumi Nr.978 "Valsts robežsardzes koledžas nolikums". Saskaņā ar noteikumos noteikto VRK ir valsts dibināta VRS pakļautībā esoša izglītības iestāde. VRK personām pēc vidējās izglītības ieguves nodrošina iespēju iegūt ceturto profesionālās kvalifikācijas līmeni, apgūstot pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu, trešo profesionālās kvalifikācijas līmeni, apgūstot profesionālās tālākizglītības programmu, kā arī apgūt VRS funkciju izpildei nepieciešamās profesionālās pilnveides programmas.

Saskaņā ar 30.11.2006. MK noteikumiem Nr.979 "Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas nolikums" Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledža (turpmāk - UCAK) ir valsts dibināta VUGD pakļautībā esoša izglītības iestāde. UCAK personām pēc vidējās izglītības ieguves nodrošina iespēju apgūt profesionālās tālākizglītības programmas, kā arī iegūt pirmā līmeņa profesionālo augstāko izglītību.

Saskaņā ar 11.07.2006. MK noteikumiem Nr.584 "Valsts policijas koledžas nolikums" Valsts policijas koledža (turpmāk - VPK) ir Ministru kabineta dibināta VP pakļautībā esoša izglītības iestāde. VPK personām pēc vidējās izglītības ieguves nodrošina iespēju iegūt pirmā līmeņa profesionālo augstāko izglītību un ceturto profesionālās kvalifikācijas līmeni.

Kārtība, kādā tiek organizēta katra leM sistēmas dienesta un koledžas amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm profesionālā izglītošana un kvalifikācijas paaugstināšana, tiek noteikta arī dienestu un koledžu iekšējos normatīvajos aktos. Nosacīti iekšējos normatīvos aktus var iedalīt šajās grupās:

- ▶ iekšējie normatīvie akti, kas regulē **mācību vajadzību noteikšanas kārtību**, piemēram:
 - ▶ VRS 30.03.2011. iekšējie noteikumi Nr.6 „Kārtība, kādā plāno Valsts robežsardzes koledžā uzņemamo studējošo un izglītojamo skaitu”;
 - ▶ VRS 30.10.2012. iekšējie noteikumi Nr.26 „Noteikumi par kvalifikācijas paaugstināšanu un profesionālo apmācību”;
 - ▶ VP 23.04.2010. noteikumi Nr.7 „Kārtība, kādā Valsts policijā organizē amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm karjeras attīstību”;
 - ▶ VUGD Personāla pārvaldes 02.01.2013. reglaments Nr.22-1.1/1;
- ▶ iekšējie normatīvie akti, kas regulē **izglītības plānošanas kārtību**, piemēram:
 - ▶ UCAK 20.10.2011. iekšējie noteikumi Nr.25 „Studiju programmas izstrādāšana un aktualizēšana Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžā”;
 - ▶ VPK Profesionālās pilnveides nodaļas 27.04.2011. reglaments Nr.2;
 - ▶ VRK 11.02.2013. Nolikums par izglītības programmu izstrādes un aktualizācijas kārtību Valsts robežsardzes koledžā;
- ▶ iekšējie normatīvie akti, kas regulē **izglītības īstenošanas kārtību**, piemēram:
 - ▶ VPK 25.10.2007. studiju nolikums;

- ▶ VUGD 06.02.2012. iekšējie noteikumi Nr.22-1.12/3 „Kārtība, kādā organizē Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta un Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm profesionālo apmācību un kvalifikācijas paaugstināšanu”;
- ▶ iekšējie normatīvie akti, kas regulē **izglītības rezultātu novērtēšanas kārtību**, piemēram:
 - ▶ VP 14.03.2011. pavēle Nr.440 „Par Valsts policijas amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība”;
 - ▶ VRK 18.09.2012. Nolikums par mācību un mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību izglītojamajiem profesionālās tālākizglītības programmā.

3.3 Karjeras plānošanas cikls

IeM padotības iestāžu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm (turpmāk – amatpersonas) dienesta pakāpju sistēma un dažādu dienesta pakāpju iegūšanai nepieciešamās minimālās izglītības prasības ir noteiktas Dienesta gaitas likumā. Saskaņā ar likumā noteikto, amata pienākumu pildīšanai amatpersonām noteiktas šādas izglītības prasības:

- ▶ ierindnieka speciālajai dienesta pakāpei atbilstošajam amatam – vidējā izglītība;
- ▶ kaprāļa, seržanta, virsseržanta un virsniekvietnieka speciālajai dienesta pakāpei atbilstošajam amatam – vismaz otrā profesionālās kvalifikācijas līmeņa profesionālā izglītība;
- ▶ leitnanta, virsleitnanta un kapteiņa speciālajai dienesta pakāpei atbilstošajam amatam – pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība;
- ▶ majora, pulkvežleitnanta, pulkveža un ģenerāļa speciālajai dienesta pakāpei atbilstošajam amatam – akadēmiskā vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība.

Augstāk minētās prasības par nepieciešamo izglītību dienesta pienākumu pildīšanai IeM sistēmas amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm stājās spēkā 2008. gada 20. decembrī pēc Dienesta gaitas likuma grozījumiem⁵. Līdz tam Dienesta gaitas likumā bija noteikts, ka šīs izglītības prasības ir attiecināmas tikai uz amatpersonas pieņemšanu dienestā. Proti, tām amatpersonām, kurām līdz 2008. gada 20. decembrim nebija viņu ieņemamajam amatam atbilstošās izglītības (amata aprakstā norādītās minimālās izglītības), likumā nebija noteikta obligāta prasība iegūt viņiem nepieciešamo izglītības līmeni (izņemot amatpersonas ar virsnieku dienesta pakāpi – Dienesta gaitas likuma pārejas noteikumos jau līdz 04.12.2008. grozījumiem Dienesta gaitas likumā bija noteikts, ka virsnieku dienesta pakāpei atbilstošus amatus bez amatam atbilstošās izglītības amatpersonas varēs ieņemt tikai līdz 2016. gadam). Līdz ar to pēc jauno noteikumu pieņemšanas dienestos pieauga amatpersonu skaits (galvenokārt instruktoru sastāvā), kurām nav likumā noteiktā viņu amatam atbilstošā formālās izglītības līmeņa.

Saskaņā ar Dienesta gaitas likumā noteikto IeM amatpersonai kārtējo speciālo dienesta pakāpi piešķir šādā secībā⁶:

- 1) kaprālis – ja iegūta amata aprakstā noteiktā profesionālā izglītība (vismaz 2. profesionālās kvalifikācijas līmenis);
- 2) seržants – pēc triju gadu nodienēšanas kaprāļa speciālajā dienesta pakāpē;
- 3) virsseržants – pēc četrus gadus nodienēšanas seržanta speciālajā dienesta pakāpē;
- 4) virsniekvietnieks – pēc piecu gadu nodienēšanas virsseržanta speciālajā dienesta pakāpē;

⁵ 04.12.2008. likuma „Grozījumi Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likumā” 10. punkts

⁶ 15.06.2006. likums "Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums".

5) leitnants – pēc iecelšanas šā likuma 21.panta 2.punktā minētajā amatā (ieceļot leitnanta, virsleitnanta, kapteiņa, majora, pulkvežleitnanta vai pulkveža speciālajai dienesta pakāpei atbilstošā amatā);

6) virsleitnants – pēc divu gadu nodienēšanas leitnanta speciālajā dienesta pakāpē;

7) kapteinis – pēc triju gadu nodienēšanas virsleitnanta speciālajā dienesta pakāpē;

8) majors – pēc četrus gadus nodienēšanas kapteiņa speciālajā dienesta pakāpē;

9) pulkvežleitnants – pēc piecu gadu nodienēšanas majora speciālajā dienesta pakāpē;

10) pulkvedis – pēc piecu gadu nodienēšanas pulkvežleitnanta speciālajā dienesta pakāpē;

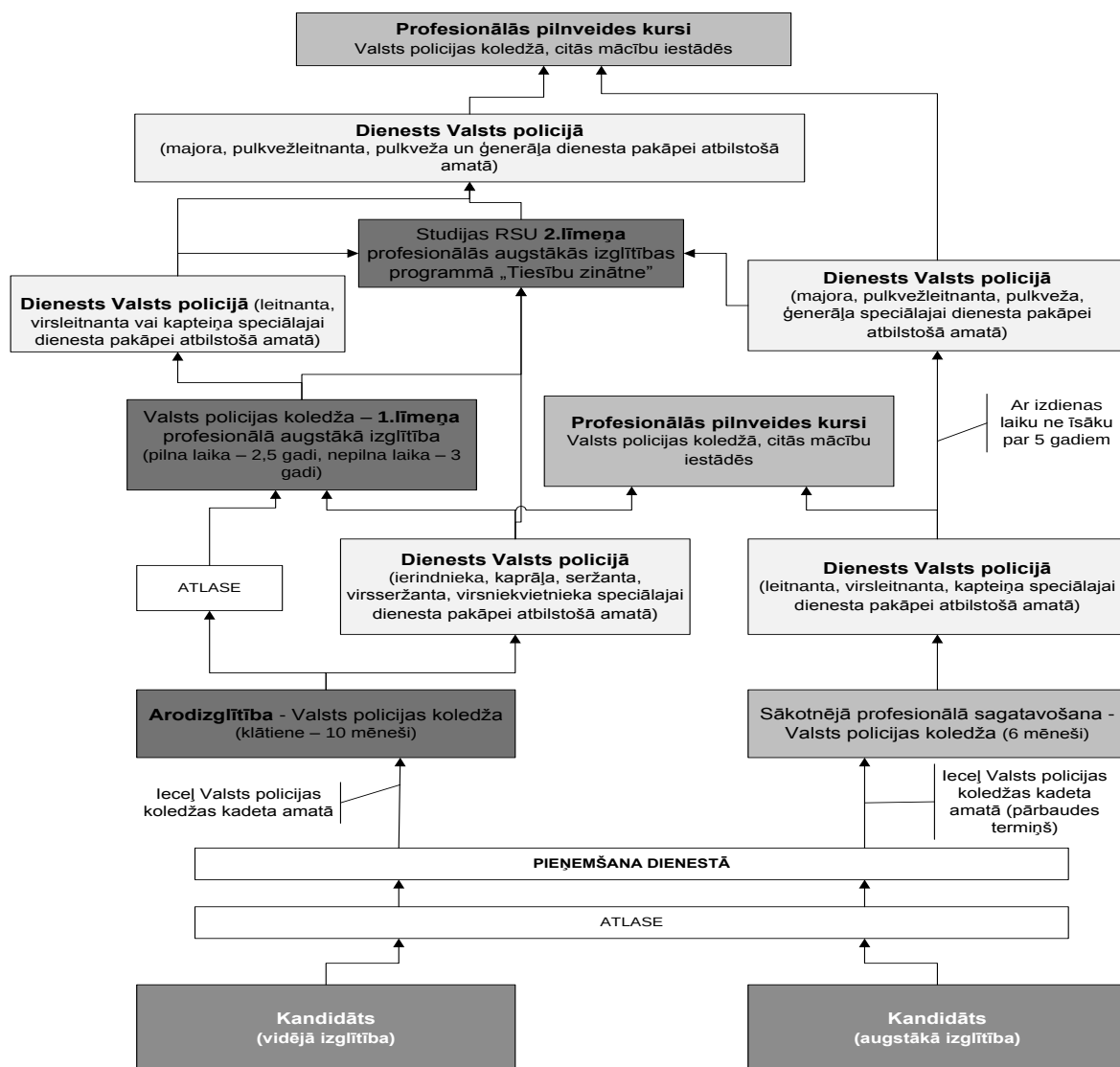
11) ģenerālis – pēc piecu gadu nodienēšanas pulkveža speciālajā dienesta pakāpē.

Kārtējo speciālo dienesta pakāpi pirms iepriekš minētā termiņa amatpersonai var piešķirt kā apbalvojumu.

Lai gan visu triju leM sistēmas iestāžu amatpersonām ir noteiktas vienotas obligātās minimālās izglītības prasības dažādām dienesta pakāpēm atbilstošajiem amatiem, katrā leM sistēmas iestādē īstenotā amatpersonu izglītības sistēmā un amatpersonu karjeras attīstības shēma atšķiras no citās leM sistēmas iestādēs īstenotās sistēmas. leM sistēmas dienestu starpā atšķiras gan uzņemšanas noteikumi dienestā un leM sistēmas izglītības iestādēs, gan mācību ilgums un līdz ar to arī izmaksas, kas saistītas ar amatpersonu izglītības ieguvu. Tālāk tekstā sniegts kopsavilkums par amatpersonu karjeras attīstības procesu katrā no leM sistēmas iestādēm.

Valsts Policija

VP amatpersonas karjeru iestādes ietvaros var veidot atbilstoši VP 2010. gada 23. aprīļa noteikumiem Nr.7 noteiktajai karjeras attīstības shēmai (skat. nākamo attēlu).



Attēls Nr. 1. Valsts policijas amatpersonas karjeras attīstības shēma⁷

Saskaņā ar Valsts policijas 04.01.2010. noteikumiem Nr.1 „Kārtība, kādā organizē amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm kvalifikācijas paaugstināšanu, profesionālo izglītību un vispārējo fizisko sagatavošanu” personai, kas vēlas uzsākt dienestu VP, atkarībā no personas iegūtās izglītības, ir pieejamas divas iespējas karjeras uzsākšanai VRS struktūrvienībās:

- ▶ personai ar vidējo izglītību - persona pēc uzņemšanas dienestā tiek nosūtīta uz VPK, kur viena gada laikā iegūst atbilstošu profesionālo izglītību un uzsākt dienesta pienākumu pildīšanu kārtībnieka amatā;
- ▶ personai ar augstāko izglītību, kas nav iegūta IeM sistēmas augstākās izglītības iestādēs - persona tiek pieņemta dienestā VP, iecelta jaunāko vai vecāko virsnieku amatā un pārbaudes termiņa laikā (6 mēneši) tiek nosūtīta uz VPK apgūt policijas darbam nepieciešamās specifiskās zināšanas un prasmes licencētā neformālās izglītības programmā.

Personām, kas uzreiz pēc uzņemšanas dienestā sāk mācības arodizglītības programmā VPK, pēc programmas absolvēšanas un četrus mēnešus praktiskā darba dienestā ir iespēja turpināt mācības un

⁷ Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010. - 2013. gadam.

konkursa kārtībā tikt uzņemtai pilna vai nepilna laika studijām VPK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā „Policijas darbs”. Šajā karjeras posmā amatpersona iegūst sev vēlamu specializāciju (kārtības policija, kriminālpolicija, izmeklēšanas darbs vai kriminālistika). Pēc pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības iegūšanas amatpersona var pretendēt uz iecelšanu jaunāko virsnieku sastāva dienesta pakāpēm atbilstošā amatā.

Ja persona neiztur atlasi uzņemšanai pirmā līmeņa profesionālās izglītības programmā vai arī, ja persona pirms mācību uzsākšanas sākotnēji vēlas iegūt ilgāku praktisko darba pieredzi dienestā, pēc arodizglītības programmas pabeigšanas tā var uzsākt aktīvu dienestu ierindnieka, kaprāja, seržanta, virsseržanta vai virsniekvietnieka speciālajai dienesta pakāpei atbilstošā amatā.

Pēc VPK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas pabeigšanas iegūtā kvalifikācija amatpersonai ļauj turpināt studijas pēctecīgā augstskolas programmā augstākas profesionālās kvalifikācijas ieguvei. Šobrīd VP amatpersonām tiek nodrošināta iespēja iegūt no valsts budžeta līdzekļiem apmaksātu otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību Rīgas Stradiņa universitātē (turpmāk - RSU). Pēc otrā līmeņa augstākās profesionālās izglītības iegūšanas amatpersona var pretendēt uz iecelšanu majora, pulkvežleitnanta, pulkveža un ģenerāļa dienesta pakāpei atbilstošā amatā.

Visas karjeras laikā VP paralēli formālās izglītības iegūšanai amatpersonas piedalās dažādās neformālās izglītības programmās, kuras organizē un īsteno VPK, kā arī apmeklēt neformālās izglītības programmas un citus profesionālās pilnveides pasākumus (konferences, semināri, pieredzes apmaiņas programmas utt.) ārvalstīs.

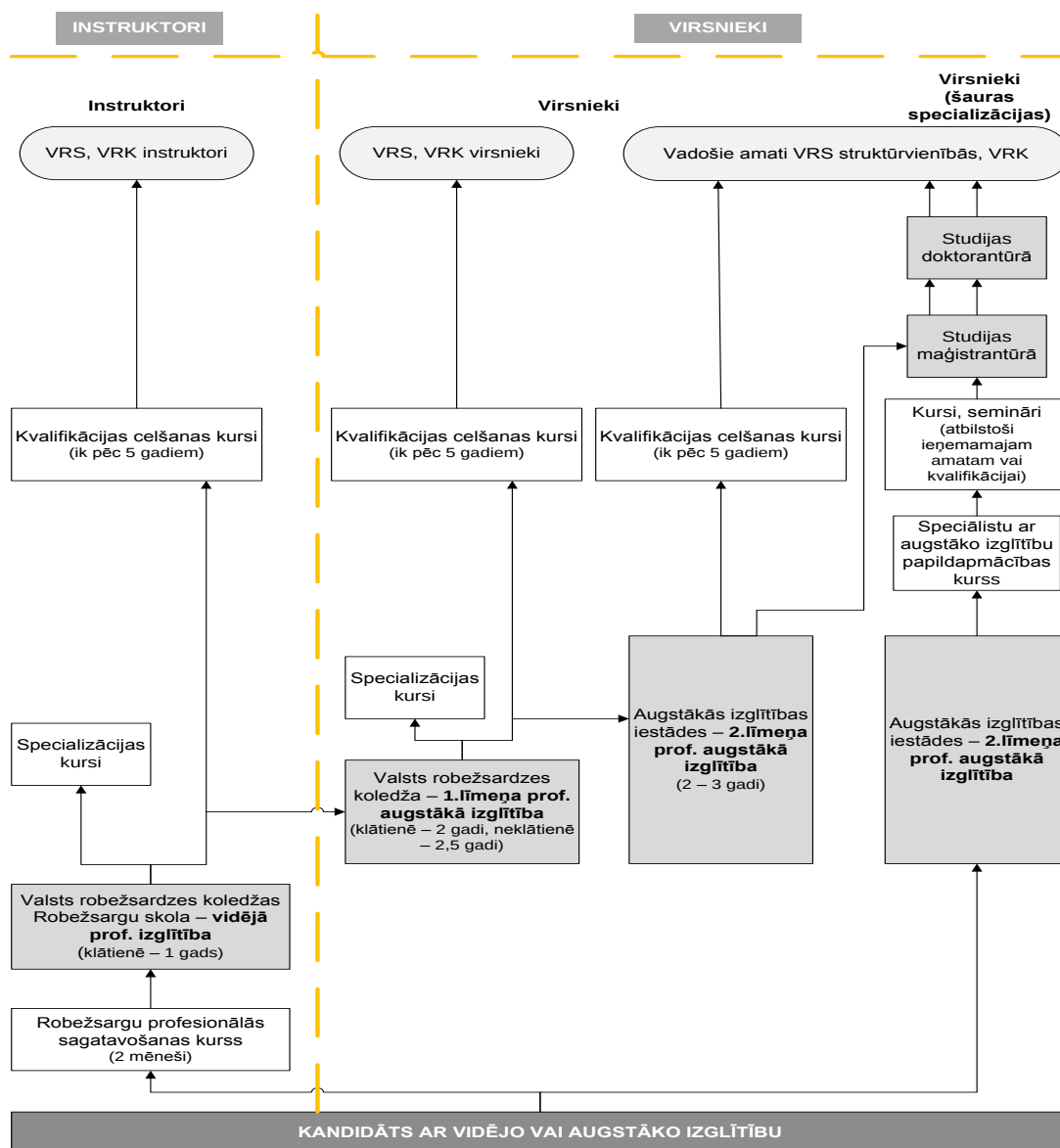
Saskaņā ar VP 23.04.2010. noteikumiem Nr.7 VP amatpersonas karjeras attīstība dienestā var tikt īstenota gan caur vertikālo, gan arī caur horizontālo karjeras izaugsmi. Abos gadījumos amatpersonas izaugsme var tikt īstenota tad, ja amatpersona atbilst šādiem kritērijiem:

- ▶ amatpersonas iegūtais izglītības līmenis atbilst prasībām pārcelšanai augstākā / citā amatā;
- ▶ amatpersonas profesionālā dienesta pieredze iepriekšējā amata specifiskā atbilst prasībām pārcelšanai augstākā / citā amatā;
- ▶ amatpersonas darbības rezultāti un kompetences atbilst prasībām pārcelšanai augstākā / citā amatā.

Lai gan Dienesta gaitas likumā ir skaidri noteiktas prasības amatpersonu minimālajam izglītības līmenim, kas nepieciešams dažādām dienesta pakāpēm atbilstošo amatu ieņemšanai, VP amatpersonas karjeras attīstība dienestā ir atkarīga ne tikai no amatpersonas izglītības līmeņa, profesionālās kompetences un individuālo novērtēšanu rezultātiem, bet arī no esošajām vakantajām amata vietām dienestā. Parasti, izvēloties atbilstošāko kandidātu vakantajai amata vietai VP struktūrvienībā, priekšroka tiek dota šīs pašas struktūrvienības amatpersonām.

Valsts robežsardze

VRS dienesta amatpersonu karjeras gaita atspoguļota nākamajā attēlā.



Attēls Nr. 2. VRS personāla profesionālās sagatavošanas shēma⁸

Amatpersonas karjeras cikls VRS dienestā var atšķirties atkarībā no tā, kādā VRS sastāvā persona dienēs - instruktoru sastāvā, virsnieku sastāvā vai šauras specializācijas virsnieku sastāvā,

Karjeras sākums topošajiem VRS instruktoriem un virsniekiem (izņemot personas, kas kandidē uz šauras specializācijas virsnieku amatu pozīcijām) ir vienāds. Atlasei uz dienestu VRS var pieteikties Latvijas pilsoņi (-es) ar vidējo izglītību vai augstāko izglītību, vecumā no 18 līdz 30 gadiem, kuri ar savām personiskajām īpašībām, fizisko sagatavotību, veselības stāvokli ir piemēroti (-as) dienestam VRS.

Kandidāti, par kuriem, pēc sekmīgi nokārtotajiem atlases pārbaudījumiem, ir pieņemts pozitīvs lēmums, tiek pieņemti dienestā Valsts robežsardzē un iecelti VRK inspektora palīgu amatos, un uzsāk mācības pēc Robežsargu profesionālās sagatavošanas kursa programmas (1mēnesis). Kursa noslēgumā tiek kārtoti pārbaudījumi, kuru rezultātā notiek kandidātu atlase profesionālās tālākizglītības ieguvei VRK (1 gads klātienē). VRK profesionālās tālākizglītības programmas

⁸ Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010. - 2013. gadam.

„Robežapsardze” (3. profesionālās kvalifikācijas līmenis) apguvei, par valsts budžeta līdzekļiem, uzņem:

- ▶ Latvijas pilsoņus ar vidējo izglītību, kuriem līdz mācību sākumam ir pilni 18 gadi, kuri nav vecāki par 30 gadiem un ar savām personiskajām īpašībām, fizisko sagatavotību un veselības stāvokli ir piemēroti dienestam VRS;
- ▶ Latvijas pilsoņus, kuri ieguvuši valstī atzītu augstāko izglītību, kuri līdz mācību sākumam nav vecāki par 30 gadiem un ar savām personiskajām īpašībām, fizisko sagatavotību un veselības stāvokli ir piemēroti dienestam VRS;
- ▶ VRS instruktorus, kuri nav vecāki par 47 gadiem.

Kandidāti, kuri neiztur atlasu un netiek uzņemti mācībām, tiek atvaļināti no dienesta, izņemot VRS instruktorus, kuri mācībām tiek uzņemti bez atlases pārbaudījumiem, ārpus konkursa.⁹

Pēc profesionālās tālākizglītības programmas apguves robežsargiem tiek piešķirts 3. profesionālās kvalifikācijas līmenis ar piešķirto kvalifikāciju VRS inspektors. Absolventus nosūta dienestam VRS struktūrvienībās vai VRK.

Pēc noteikta praktiskā dienesta perioda robežsargi var izvēlēties vienu no diviem turpmākās karjeras attīstības ceļiem:

- ▶ uzsākt studijas VRK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programmā (2 gadi pilna laika studijās vai 2,5 gadi nepilna laika studijās), lai pēc tam turpinātu karjeru VRS virsnieku sastāvā;
- ▶ turpināt dienestu VRS instruktora dienesta pakāpē, neuzsākot mācības pirmā līmeņa profesionālās izglītības programmā.

Pilna laika studijas pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā var uzsākt personas, kuras nav vecākas par 35 gadiem un kuras ir ieguvušas 3. līmeņa profesionālo kvalifikāciju (kvalifikācija – Valsts robežsardzes inspektors vai Robežas inspektors). Nepilna laika studijām (neklātienes) uzņem:

- ▶ robežsargus ar vidējo vai augstāko izglītību, kuri ieņem virsleitnanta, kapteiņa, majora vai pulkvežleitnanta amatu VRS, kuru dienesta pieredze VRS ir ne mazāka par 1 gadu, un kuri nav vecāki par 42 gadiem;
- ▶ robežsargus, kuri ieņem virsseržanta vai virsniekvietnieka amatu VRS, kuru dienesta pieredze VRS ir ne mazāka par 4 gadiem, un kuri nav jaunāki par 35 gadiem un nav vecāki par 42 gadiem.

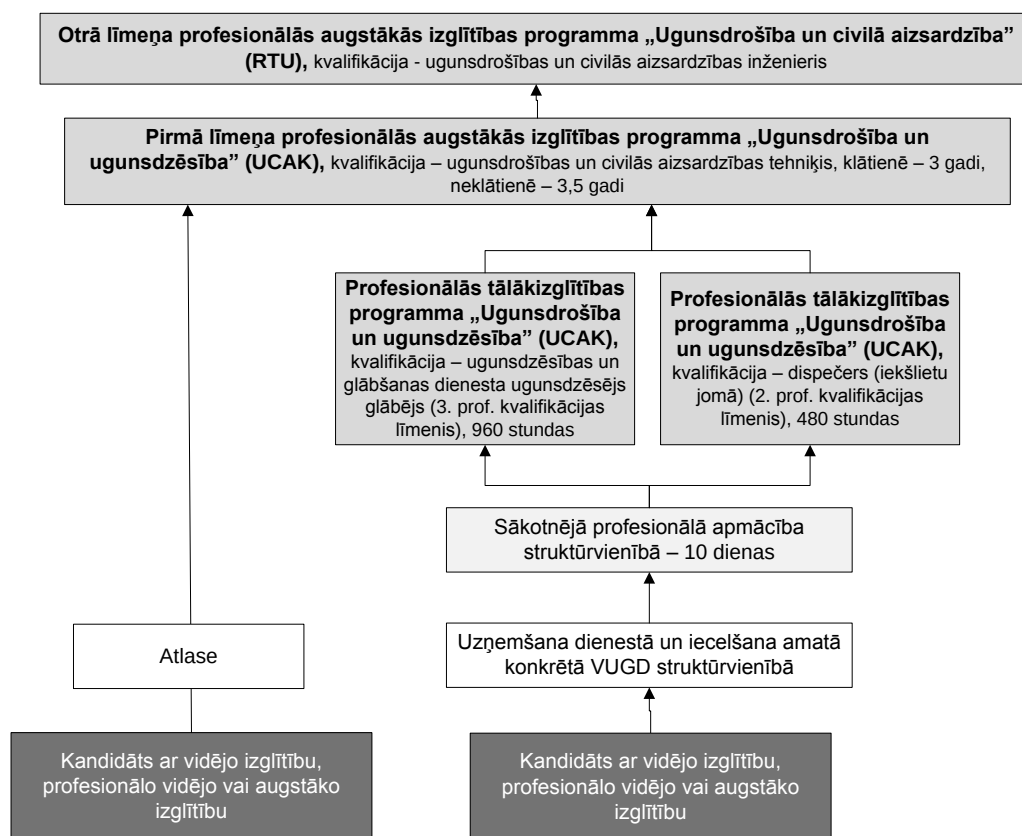
Pēc VRK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas absolvēšanas robežsargi dien VRS struktūrvienībās vai VRK jaunāko virsnieku amatos. Tām VRS amatpersonām, kurām dienesta pienākumu veikšanai ir nepieciešamas specifiskas zināšanas un prasmes, tās tiek nodrošinātas ar neformālās izglītības programmu palīdzību (specializācijas kursi). Specializācijas kursus un citas neformālās izglītības programmas galvenokārt īsteno VRK, kā pasniedzējus nepieciešamības gadījumā piesaistot arī attiecīgo VRS struktūrvienību amatpersonas.

Pēc pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības iegūšanas amatpersonas var turpināt mācības otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā, kas šobrīd tiek īstenota sadarbībā ar Rēzeknes Augstskolu (turpmāk – RA). Atsevišķiem šauras specializācijas virsniekiem, kas vēlāk plāno ieņemt vadošos amatus (tiek virzīti uz šiem amatiem) VRS struktūrvienībās un VRK, pēc tam ir iespēja turpināt mācības maģistrantūras un doktorantūras programmās.

⁹ Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010. – 2013. gadam.

Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests

VUGD dienesta amatpersonu karjeras gaita shematiski atspoguļota nākamajā attēlā.



Attēls Nr. 3. Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta personāla profesionālās izglītošanas process¹⁰

Persona var uzsākt karjeru VUGD divos veidos:

- ▶ piesakoties uz atlasu un uzsākot dienestu konkrētā VUGD struktūrvienībā, pēc tam saņemot nosūtījumu profesionālās izglītības iegūšanai UCAK;
- ▶ bez pieteikšanās uz atlasu VUGD struktūrvienībā, piesakoties uz atlasu mācībām UCAK, kļūstot par koledžas kadetu un pēc koledžas pabeigšanas uzsākot dienestu kādā no VUGD struktūrvienībām.

Pirmajā variantā, ja amatpersona sākumā piesakās dienestam kādā no VUGD struktūrvienībām, pēc atlases procesa veiksmīgas iziešanas un pieņemšanas dienestā VUGD amatpersona tiek iecelta konkrētas struktūrvienības vakantajā amatā un uzsāk 10 dienas ilgu sākotnējo profesionālo sagatavošanu VUGD vai UCAK struktūrvienībā. Pēc sākotnējās profesionālās sagatavošanas pabeigšanas amatpersona tiek nosūtīta uz UCAK, lai iegūtu dispečera (ugunsdzēsības un glābšanas dienestā) vai ugunsdzēsēja glābēja kvalifikāciju (2. vai 3. profesionālās kvalifikācijas līmenis).

Uzreiz pēc profesionālās tālākizglītības iegūšanas amatpersona var pieteikties pilna vai nepilna laika studijām UCAK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā. Nepilna laika neklātienes studijām tiek uzņemtas tikai VUGD un UCAK amatpersonas, kuras nav vecākas par 42 gadiem. Savukārt pilna laika klātienes studijām var pieteikties gan VUGD un UCAK amatpersonas (kas atbilst noteiktajām uzņemšanas prasībām), gan arī personas ar vidējo vai augstāko izglītību

¹⁰ Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010. – 2013. gadam.

vecumā no 18 līdz 40 gadiem, kurām nav iepriekšējas dienesta pieredzes iekšlietu sistēmas iestādēs. Šīs personas tiek uzņemtas mācībām programmā konkursa kārtībā.

Pamatojoties uz VUGD un RTU 2007. gada 31. maijā noslēgto sadarbības līgumu, VUGD amatpersonas pēc pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības un 4. profesionālās kvalifikācijas līmenim atbilstošās kvalifikācijas „Ugunsdrošības un civilās aizsardzības tehniķis” iegūšanas var pieteikties tālākām studijām par valsts budžeta līdzekļiem RTU otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programmā „Ugunsdrošība un civilā aizsardzība”. Pēc šīs programmas pabeigšanas VUGD amatpersona iegūst kvalifikāciju „Ugunsdrošības un civilās aizsardzības inženieris”.

Paralēli formālās izglītības programmām VUGD amatpersonām regulāri tiek nodrošināta iespēja piedalīties neformālās izglītības programmās, kas tiek īstenotas VUGD struktūrvienību ietvaros vai UCAK atbilstoši katru gadu apstiprinātam amatpersonu profesionālās izglītības un kvalifikācijas paaugstināšanas plānam.¹¹

3.4 Personālsastāva plānošana un tā mācību vajadzību noteikšana un plānošana

3.4.1 Personālsastāva plānošana

Spēkā esošajā leM darbības stratēģijā 2012. – 2014. gadam¹² kā viens no iekšlietu politikas jomas aktuālajiem mērķiem ir noteikts „realizēt mūsdienu prasībām atbilstošu personāla komplektēšanas, sagatavošanas, pilnveidošanas un nodrošināšanas politiku, veiksmīgi sabalansējot to ar prasībām pilnveidot darba pienākumu izpildes ražīguma celšanu”.

Kopējā leM padotības iestāžu personālsastāva attīstības politika tiek regulēta leM līmenī, kas nosaka galvenās vidēja termiņa un ilgtermiņa vadlīnijas personālsastāva attīstībai katrā no leM sistēmas iestādēm. Īstermiņa personālsastāva plānošanas politikas izstrādē regulāri iesaistās arī katrs no atbildīgajiem leM sistēmas dienestiem, nodrošinot informāciju par aktualitātēm, izmaiņām un vajadzībām katra dienesta personālsastāvā.

Ilgtermiņa un vidēja termiņa personālsastāva plānošanas process

leM ietvaros personālsastāva plānošanas process norisinās, kopīgi sadarbojoties divām leM struktūrvienībām – Nozares politikas departamentam un Personāla vadības nodaļai. leM Nozares politikas departaments izstrādā kopējo iekšlietu nozares politiku valsts sabiedriskās kārtības un drošības, robežapsardzības, robežkontroles un nelegālās migrācijas, ugunsdzēsības un glābšanas jomā, regulāri izstrādājot arī nozares attīstības plānošanas dokumentus (t.sk. leM darbības stratēģiju). Savukārt leM Personāla vadības nodaļa, pamatojoties uz kopējo leM nozares politiku, atbild par īstermiņa personālsastāva plānošanas procesu, izstrādā amatpersonu izglītības politiku un īsteno nozares stratēģiskajos attīstības plānos iekļautās personālsastāva attīstības pamatnostādnes.

Par pamatu nepieciešamo štata vietu skaitam leM sistēmas dienestos tiek izmantoti šādi kritēriji:

- ▶ vēsturiskie rādītāji un leM sistēmas iestāžu funkciju auditēšanas ietvaros iegūtie rādītāji, kas laika gaitā tiek koriģēti atbilstoši izmaiņām dienestu darbībā (katra dienesta funkcijās);
- ▶ pieejamais finansējums;
- ▶ prognozes par to, cik personas dienestiem būs nepieciešams izglītēt un sagatavot.

Ik pēc trīs gadiem leM izstrādā leM darbības stratēģiju (vidēja termiņa), kur personālsastāva plānošanas jomā tiek noteikti tādi jautājumi kā, piemēram:

- ▶ vispārīgas vadlīnijas, par to, kādiem speciālistiem ir jābūt leM sistēmas iestādēs, lai tiktu nodrošināta kopējo nozares politikas mērķu un prioritāšu sasniegšana;

¹¹ Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010. – 2013. gadam.

¹² Iekšlietu ministrijas darbības stratēģija 2012. – 2014. gadam

- ▶ kādas jomas personālrесурсu vadības jomā tiek noteiktas kā prioritārās jomas;
- ▶ cik lielam skaitam personālsastāva plānots paaugstināt profesionālās sagatavotības līmeni;
- ▶ kādas aktivitātes plānots veikt, lai nodrošinātu pieredzējušu un kvalificētu amatpersonu palikšanu dienestā.

Personālrесурсu vadības jomā prioritātes tiek noteiktas atsevišķi katram no leM sistēmas padotībā esošajiem dienestiem, taču dienestu izvirzītie mērķi ir ļoti līdzīgi (piemēram, VP un VUGD ir noteikti vienādi mērķi – paaugstināt amatpersonu profesionālās sagatavotības līmeni un samazināt no dienesta atvaļināto personu skaitu).

Spēkā esošajā leM darbības stratēģijā laika periodam no 2012. līdz 2014. gadam VP personālrесурсu vadības jomā kā galvenie mērķi ir noteikti:

- ▶ paaugstināt VP amatpersonu profesionālās sagatavotības līmeni un sasniegt noteiktos rezultātu rādītājus amatpersonu skaitam ar pirmā un otrā līmeņa augstāko izglītību un profesionālās pilnveides izglītības pasākumu dalībnieku skaitam;
- ▶ samazināt no dienesta atvaļināto darbinieku skaitu atbilstoši stratēģiskajā plānā noteiktajiem rezultātu rādītājiem (skat. nākamo tabulu).

Tabula Nr. 2. leM darbība stratēģijā 2012. – 2014. gadam noteiktie rezultatīvie rādītāji VP personālrесурсu vadības jomā

Rezultāta formulējums	Rezultatīvais rādītājs	Rezultatīvā rādītāja skaitliskās vērtības					
		2010	2011	2012		2013	2014
		Fakts	Fakts	Plāns	Fakts	Plāns	Plāns
VP darbiniekiem paaugstināts profesionālās sagatavotības līmenis un samazināts no dienesta atvaļināto darbinieku skaits	Pirmā un otrā līmeņa augstākā izglītība amatpersonām	3 995	4 007	4 200	3 950	4 500	5 000
	Profesionālās pilnveides izglītības pasākumu dalībnieku skaits	7 604	6 847	8 000	5 396	8 000	8 000
	Atvaļināto amatpersonu skaits	632	660	400	485	300	250

Salīdzinot leM darbības stratēģijā noteiktos rezultatīvos rādītājus 2012. gadam ar 2012. gada faktiskajiem rādītājiem, redzams, ka visos trijos rādītājos faktiskie rezultāti bija nedaudz sliktāki nekā plānots. Pirmā un otrā līmeņa augstākā izglītība uz 2012. gada beigām bija 3 950 VP amatpersonām, kas ir par 250 cilvēkiem mazāk nekā plānots. Savukārt profesionālās pilnveides izglītības pasākumos (neformālās izglītības programmas, semināri, konferences utt.) piedalījās 5 396 VP amatpersonas, kas ir par 2 604 amatpersonām mazāk nekā leM darbības stratēģijā noteiktais rezultatīvais rādītājs. Atšķirība plānotajā un faktiskajā profesionālās pilnveides izglītības pasākumu dalībnieku skaitā lielā mērā skaidrojama ar izmaiņām VPK pedagogu darba slodzes plānošanas kārtībā. 2011. gada 30. decembrī tika pieņemti jauni leM iekšējie noteikumi „Pedagoga darba slodzes un pedagogu skaita plānošanas kārtība”, kā rezultātā palielinātās mācību personāla slodzes dēļ ieplānotie profesionālās pilnveides pasākumi 2012. gadam netika realizēti pilnā apjomā. 2012. gada laikā VP no dienesta atvaļināto personu skaits bija par 85 amatpersonām lielāks nekā leM darbības stratēģijā noteiktais mērķa rādītājs.

VUGD personālrесурсu vadības jomā kā galvenie mērķi ir noteikti:

- ▶ paaugstināt dienesta amatpersonu profesionālās sagatavotības līmeni un sasniegt noteiktos rezultātu rādītājus darbinieku skaitam ar paaugstinātu kvalifikāciju;
- ▶ samazināt no dienesta atvaļināto darbinieku skaitu un sasniegt noteiktos personāla mainības rezultātu rādītājus (skat. nākamo tabulu).

Tabula Nr. 3. leM darbība stratēģijā 2012. – 2014. gadam noteiktie rezultatīvie rādītāji VUGD personālrесурсu vadības jomā

Rezultāta formulējums	Rezultatīvais rādītājs	Rezultatīvā rādītāja skaitliskās vērtības					
		2010	2011	2012		2013	2014
		Fakts	Fakts	Plāns	Fakts	Plāns	Plāns
Paaugstināts VUGD darbinieku profesionālās sagatavotības līmenis, kā arī samazināts no dienesta atvaļināto darbinieku skaits	Personāla mainība (%)	9,2	9,5	9,5	9,23	9,2	9,2
	Paaugstināta darbinieku kvalifikācija (darbinieku skaits)	91	89	95	120	75	75

Salīdzinot leM darbības stratēģijā 2012.-2014. gadam iekļautos 2012. gadam plānotos rezultātos rādītājus ar faktiskajiem 2012. gada rādītājiem, var secināt, ka VUGD personālrесурсu vadības jomā 2012. gadā ir izdevies sasniegt noteiktos mērķus. Personāla mainība 2012. gadā bija par 0,27% zemāka nekā plānots. Savukārt darbinieku skaits, kas 2012. gada laikā paaugstināja savu kvalifikāciju profesionālās pilnveides programmās („Vadības zinības ugunsdzēsībā”, „Pamatlīmeņa zināšanu programma darba aizsardzībā - darba aizsardzības un uzticības personu sagatavošana” un „Pamatlīmeņa zināšanu programma ūdenslīdzīgiem glābšanas darbu veikšanā”) bija par 25 amatpersonām lielāks nekā plānots, kas galvenokārt saistīts ar to, ka 2012. gadā tika ieviesta jauna profesionālās pilnveides izglītības programma, kur 2012. gada laikā tika sagatavotas 19 VUGD amatpersonas.

VRS darbības jomā leM stratēģiskās attīstības plānā 2012. – 2014. gadam noteikti šādi vidēja termiņa mērķi:

- ▶ uzlabot VRS administratīvo kapacitāti, nodrošinot personāla profesionālo sagatavošanu, kompetentu speciālistu piesaistīšanu, pilnveidojot motivācijas un atalgojuma sistēmu;
- ▶ īstenot ES Rīcības programmas mūžizglītības jomā projektu un pasākumus „Izglītības iestādes mācībspēku un personāla apmācība”;
- ▶ īstenot Solidaritātes un migrācijas plūsmu pārvaldīšanas pamatprogrammas Eiropas Bēgļu fonda III pasākumu „Valsts robežsardzes darbinieku apmācība”.

VRS personālsastāva vadības jomā stratēģiskās attīstības plānā nav definēti konkrēti sasniedzamie rezultātu rādītāji, kā tas ir noteikts VP un VUGD personālsastāva vadības jomās, kas neļauj objektīvi salīdzināt un novērtēt faktiski sasniegtos rezultātus, attiecinot tos pret izvirzītajiem mērķiem.

Izstrādājot leM darbības prioritātes, tai skaitā arī nozares personālsastāva politikas prioritātes, tiek attiecīgi izvērtēti vairāki sociālie un ekonomiskie aspekti, kas saistīti ar situāciju valsts iekšējās drošības jomā un Latvijas dalību ES, ņemot vērā jaunus leM pienākumus un izaicinājumus¹³. Ilgtermiņa personāla plānošanas procesā leM saņem uzstādījumus arī no augstākās valsts pārvaldes institūciju puses (piemēram, no Valsts sekretāra).

Ik pēc četriem gadiem leM sadarbībā ar tās padotības iestādēm izstrādā leM padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepciju, kuras mērķis ir noteikt amatpersonu profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides attīstības pamatnostādnes vidējam termiņam. Koncepcijā tiek norādīts leM noteiktais leM sistēmas koledžās un augstākās izglītības iestādēs, ar kurām leM iestādēm ir līgumattiecības, plānotais uzņemamo reflektantu skaits nākamajam plānošanas periodam. Spēkā esošā koncepcija - Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu

¹³ Iekšlietu ministrijas darbības stratēģijas 2012. – 2014. gadam 1.5. sadaļa

amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010. - 2013. gadam, ir paredzēta laika posmam līdz 2013. gadam, tāpēc šobrīd jau ir uzsākts darbs pie nākamās koncepcijas izstrādes.

Saskaņā ar leM un leM sistēmas iestāžu pārstāvju sniegto informāciju šobrīd personālsastāva plānošanu vidējā termiņā un ilgtermiņā ievērojami apgrūtina vairāki faktori. Viena no būtiskākajām problēmām ir leM sistēmas iestāžu personāla aizplūšana. Bijušās dienesta amatpersonas izvēlas strādāt citās jomās Latvijā, kā arī dodas strādāt uz ārvalstīm. Otra problēma ir dienestam pieteikušos kandidātu neatbilstība noteiktajām uzņemšanas prasībām. Iemesli, kāpēc liela daļa kandidātu netiek atlasīti dienestam ir dažādi - neatbilstoša fiziskā sagatavotība, veselības stāvoklis, zināšanu līmenis. Līdz ar to ilgtermiņa prognozes personālsastāva jomā esošajā situācijā nav iespējams izstrādāt, tāpēc leM pārsvarā veido tikai vidēja termiņa prognozes, taču arī tās parasti ir grūti īstenojamas.

Neskatoties uz to, ka esošajā situācijā veidot objektīvas vidēja termiņa un ilgtermiņa personālsastāva prognozes ir ļoti grūti, prognožu veidošana leM sistēmas dienestiem ir ļoti būtiska. Tā kā lielākajā daļā gadījumu uzreiz pēc personas uzņemšanas dienestā kādā no leM sistēmas iestādēm amatpersonai sākotnēji jāiziet vismaz viena gada arodizglītības programma (ja pieņemtajai personai nav augstākās izglītības), dienesti sagatavotu darbinieku iegūst tikai pēc gada (izņemot VUGD, kur amatpersonas apgūst 480 - 960 stundu ilgu profesionālās tālākizglītības programmu). Tas rada risku, ka strauja un neprognozēta atvaļināšanās no dienesta gadījumā šiem dienestiem nebūs iespējas pietiekami īsā laika posmā aizpildīt vakantās amatu vietas ar jauniem darbiniekiem, lai nodrošinātu nemainīgu dienesta funkciju izpildi. Līdz ar to dienestiem ļoti būtiski ir plānot un veidot prognozes par iespējamajiem iemesliem amatpersonu aizplūšanai no dienesta un atvaļināto personu skaitu.

Īstermiņa personālsastāva plānošanas process

leM katru gadu ar rīkojumu nosaka maksimāli pieļaujamā amata vietu skaita sadalījumu pa leM budžeta programmām un apakšprogrammām. Amatu vietu plānošanu un pārdali noteiktā limita ietvaros leM sistēmas iestādes veic patstāvīgi. Argumentētai jaunu amatu vietu izveidei nepieciešams leM saskaņojums.

Plānojot leM sistēmas iestāžu īstermiņa personālresursu politiku, tiek ņemta vērā aktuālā situācija katrā dienesta personālsastāvā. Saskaņā ar katra atbildīgā dienesta personāla pārvaldes reglamentu dienestu personāla pārvaldēm personālresursu plānošanas jomā ir noteikti šādi pienākumi:

- ▶ veikt dienesta vadības pieņemto lēmumu realizāciju personāla vadības un plānošanas jomā;
- ▶ nodrošināt amatpersonu dienesta gaitas uzskaiti;
- ▶ apkopot un analizēt informāciju par esošajām amatpersonām;
- ▶ piedalīties dienesta un leM organizētajās darba grupās.

leM sistēmas dienestu personālresursu koordinācijas struktūrvienības regulāri veic kvantitatīvo un kvalitatīvo dienesta personālsastāva analīzi, kuras ietvaros, tiek izvērtēts gan esošo vakanču skaits dienestā, gan tas, cik lielai daļai amatpersonu izglītība un profesionālā kvalifikācija neatbilst nozarē noteiktajām prasībām. Tāpat personālresursu koordinācijas struktūrvienības veido prognozes par iespējamo personālresursu mainību nākamo plānošanas periodu ietvaros. Pamatojoties uz iepriekšējo gadu tendencēm, kā arī ņemot vērā dažādu ārējo faktoru ietekmi (piemēram, izmaiņas normatīvajā regulējumā), tiek izveidotas aptuvenas īstermiņa prognozes par jaunu kandidātu uzņemšanas un esošo dienesta amatpersonu atvaļināšanās no dienesta dinamiku. Plānojot amatpersonu skaitu, kas nākamā plānošanas perioda laikā varētu atvaļināties no dienesta, tiek veidotas prognozes gan par pirmstermiņa atvaļināšanos gadījumu skaitu, gan arī par atvaļināšanās gadījumiem, kad amatpersona dodas izdienas pensijā. Pamatojoties uz šīm prognozēm, leM sistēmas iestāžu personāla pārvaldes nosaka aptuveno plānoto vakanto amata vietu skaitu katrā dienestā.

Personāla analīzes rezultāti tiek iesniegti leM Personāla vadības nodaļai, kas saskaņo saņemto informāciju ar esošajām kopējās personāla politikas pamatnostādnēm un veido pasūtījumus jaunu personālresursu uzņemšanai.

Pēc leM sistēmas iestāžu sniegtās informācijas viena no galvenajām esošā personālsastāva plānošanas sistēmas priekšrocībām ir tās elastīgums. Gada laikā dienestiem ir iespēja koriģēt katram mācību gadam paredzēto uzņemto un izglītojamo personālresursu skaitu, ja dažādu iemeslu dēļ

rodas šāda nepieciešamība. Izmaiņu nepieciešamības gadījumā atbildīgais dienests informē par to leM Personāla vadības nodaļu, kas saskaņo un apstiprina nepieciešamās izmaiņas.

Neskatoties uz elastīgo personālsastāva plānošanas sistēmu, dienestos šobrīd pastāv zināmas neatbilstības starp nepieciešamo un esošo personālsastāvu. Piemēram, VP 2012. gada beigās bija 769 vakantas pozīcijas, bet 2012. gada laikā dienestā tika pieņemtas tikai 323 amatpersonas, savukārt no dienesta tika atvaļinātas 485 amatpersonas. Šāda situācija skaidrojama ar vairākiem iemesliem. Viens no tiem ir jaunu darbinieku atlases procesa ietvaros piesaistīto kandidātu neatbilstību Dienesta gaitas likumā un attiecīgo amatu aprakstos noteiktajām kandidātu atlases prasībām. Uzņemšanas ietvaros lielākais kandidātu atbīrums notiek jau pēc medicīnisko pārbaūžu iziešanas (negatīvs atzinums no Centrālās medicīniskās ekspertīzes komisijas (turpmāk- CMEK) (skat. nākamo attēlu).

Tabula Nr. 4. Uzņemšanas rezultāti UCAK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā, 2010.-2012. g.

2010. 2012. g.

Mācību programma un mācību gads	Reflektantu skaits	Uzņemto skaits	Uzņemto skaits no reflektantu skaita (%)	Iemesli neatbilstībai uzņemšanas noteikumiem	
				CMEK*	Citas uzņemšanas prasības
Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma					
2010./2011. (klātiene/neklātiene)	55/36	21/25	38,2%/69,4%	10/0	24/11
2011./2012. (klātiene/neklātiene)	79/39	25/25	31,6%/64,1%	15/0	39/14
2012./2013. (klātiene)	79	25	31.6%	25	19

* - CMEK atzinums, kas neļauj piedalīties tālākos atlases pārbaudījumos.

2012./2013. mācību gada UCAK uzņemšanas rezultāti pilna laika klātienes pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā parāda, ka no 79 reflektantiem, kas iesniedza dokumentus konkrētajā studiju programmā, 25 reflektanti (32% no kopējā reflektantu skaita) saņēma negatīvu atzinumu no CMEK, un līdz ar to netika uzaicināti uz iestājpārbaudījumiem (vēl par diviem reflektantiem tika saņemta informācija no Sodū reģistra par kriminālprocesiem). No 52 reflektantiem, kas tika uzaicināti uz iestājpārbaudījumiem, 4 kandidāti neieradās uz reģistrāciju, 11 kandidāti izkrita fiziskās sagatavotības un peldēšanas prasmes pārbaudījumos, un vēl 12 kandidāti neizturēja pārrunu procesu.

Pēdējo divu gadu laikā UCAK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā klātienes studijās tiek uzņemti 25 reflektanti. Tādejādi pēdējo divu mācību gadu laikā programmā uzņemti aptuveni 32% no kopējā reflektantu skaita, kas pieteikušies mācībām attiecīgajā studiju programmā. Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas neklātienes studijām saņemtais kopējais pieteikumu skaits kā 2010./2011., tā arī 2011./2012. mācību gadā bija salīdzinoši zemāks kā klātienes studijām saņemto pieteikumu skaits - attiecīgi 36 un 39 pieteikumi.

Tabula Nr. 5. Uzņemšanas rezultāti VPK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas apguvei, 2010.-2012. g.

Mācību programma un mācību gads	Reflektantu skaits	Uzņemto skaits	Uzņemto skaits no reflektantu skaita (%)	Iemesli neatbilstībai uzņemšanas noteikumiem	
				CMEK*	Citas uzņemšanas prasības
Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma (kopā klātiene un neklātiene)					
2010./2011.	91	81	89,0%	0	10
2011./2012.	107	91	85,0%	0	16
2012./2013.	97	89	91,8%	0	8

* - CMEK atzinums, kas neļauj piedalīties tālākos atlases pārbaudījumos.

VPK studijām pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā laika posmā no 2010.-2012. gadam uzņemto reflektantu skaits no kopējā reflektantu skaita saglabājies diezgan stabils -

85-92% robežās. Tā kā uz pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas "Policijas darbs" studijām stājas tikai tie reflektanti, kuriem jau ir derīgs CMEK, nevienam no reflektantiem iepriekšējo triju gadu laikā nebija uzņemšanas prasībām neatbilstošs CMEK. Tas, vai amatpersonas tiek uzņemtas studijām, tiek izlemts, vadoties pēc ikgadējās obligātās fiziskas sagatavotības pārbaudes rezultātiem.

Tabula Nr. 6. Uzņemšanas rezultāti VRK profesionālās tālākizglītības un pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu apguvei, 2010. - 2012. g.

Augstākās izglītības programma apgūti 2010. - 2012. g.					
Mācību programma un mācību gads	Reflektantu skaits	Uzņemto skaits	Uzņemto skaits no reflektantu skaita (%)	Iemesli neatbilstībai uzņemšanas noteikumiem	
				CMEK*	Citas uzņemšanas prasības
Profesionālās tālākizglītības programma					
2010.g.	268	76	28,4%	50	142
2011.g.	288	108	37,5%	52	128
2012.g.	260	89	34,2%	76	95
Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma					
2010.g. (klātiene)	23	19	82,6%	0	- Nav vadītāja apliecības (3); - nerekomendē teritoriālās pārvaldes priekšnieks (1).
2011.g. (klātiene/neklātiene)	27/31	21/20	77,8%/64,5%	0/1	- Nerekomendē teritoriālās pārvaldes priekšnieks (5); - konkursa neizturēšana (9); - nav centralizēto eksāmenu sertifikātu (2).
2012.g. (klātiene/neklātiene)	20/17	19/17	95,0%/100%	0/0	- Nav centralizēto eksāmenu sertifikātu (1).

* - CMEK atzinums, kas neļauj piedalīties tālākos atlases pārbaudījumos.

VRK studijām pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā „Robežapsardze” 2012./2013. mācību gadā tika uzņemti gandrīz visi reflektanti - 95% no klātienes studijām pieteiktajiem reflektantiem un 100% no neklātienes studijām pieteiktajiem reflektantiem. Savukārt profesionālās tālākizglītības programmā 2012./2013. mācību gadā tika uzņemti 34,2% no kopējā reflektantu skaita. 29,2% no reflektantu skaita saņēma negatīvu atzinumu no CMEK, bet pārējie 36,6% reflektantu netika uzņemti dēļ neatbilstības citām uzņemšanas prasībām.

Citi būtiski iemesli esošajam vakanto amata vietu skaitam dienestos un neatbilstībai starp no dienesta atvaļināto un dienestā uzņemto amatpersonu skaitu, ir saistīti ar to, ka dienests leM sistēmas iestādēs darba meklētājiem šobrīd nešķiet pievilcīgs zema atalgojuma, prestiža un neatbilstoši augstas atbildības pakāpes dēļ.¹⁴

Kārtību, kādā tiek veikta personāla piesaiste dienestam leM sistēmas iestādēs, nosaka Dienesta gaitas likums.¹⁵ Kandidāta atbilstības Dienesta gaitas likuma 7. panta pirmās daļas prasībām un attiecīgajam amatam noteiktajām prasībām novērtēšanu veic katra atbildīgās padotības iestādes vērtēšanas komisija. Lēmumu par kandidāta pieņemšanu dienestā un iecelšanu amatā pēc iepazīšanās ar vērtēšanas komisijas ieteikumu, pieņem attiecīgās padotības iestādes vadītājs vai viņa pilnvarota amatpersona.

Pēc uzņemšanas dienestā un amatpersonas iecelšanas amatā, amatpersonai sākotnēji tiek noteikts pārbaudes termiņš (līdz sešiem mēnešiem), kura laikā tiek noskaidrots, vai amatpersona spēj pienācīgi pildīt tai uzticētos dienesta pienākumus.

¹⁴ Saskaņā ar leM sistēmas iestāžu pārstāvju interviju laikā sniegto informāciju

¹⁵ Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma 7., 8., 9., 10. pants.

3.4.2 Mācību vajadzību noteikšanas procesa vispārīgā organizēšana un principi

Mācību vajadzību plānošana leM dienestos ir katra dienesta personālsastāva izglītības koordinācijas struktūrvienības kompetence. Lai novērtētu amatpersonu mācību vajadzības, dienestu personāla pārvaldes struktūrvienības un izglītības koordinācijas struktūrvienības regulāri veic kvantitatīvo un kvalitatīvo dienesta personālsastāva analīzi.

Nosakot leM sistēmas iestāžu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm mācību vajadzības, tiek ņemti vērā šādi aspekti:

- ▶ izglītības prasības dažādu amatpersonu amatu dienesta pienākumu pildīšanai, ko nosaka nozares normatīvais regulējums;
- ▶ leM izstrādātā vidēja termiņa amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija;
- ▶ dienestu amatpersonu prasmju, zināšanu un profesionālās kompetences novērtēšanu rezultāti;
- ▶ personāla mainība un esošās / plānotās vakantās amata vietas;
- ▶ izmaiņas normatīvajos aktos un jaunu tehnoloģiju ieviešana;
- ▶ amatpersonu intereses izglītības ieguves jomā (amatpersonu vēlme turpināt izglītošanos).¹⁶

Formālās izglītības vajadzības pārsvarā tiek noteiktas atbilstoši amatpersonu karjeras plānošanas ciklam, Dienesta gaitas likumā noteiktajām prasībām izglītībai, kas nepieciešama dažādu dienesta pakāpju ieņemšanai, un esošajām / plānotajām vakantajām amatu vietām katrā dienestā. Savukārt neformālās izglītības vajadzības tiek noteiktas gan atbilstoši amatpersonu karjeras plānošanas ciklam un Dienesta gaitas likumā noteiktajām prasībām izglītībai, gan arī atbilstoši amatpersonu regulāro novērtēšanu rezultātiem un izmaiņām katra dienesta darbības specifikā (izmaiņas normatīvajos aktos, jaunu tehnoloģiju ieviešana utt.), kuru ieviešanai amatpersonām nepieciešams nodrošināt papildu mācības.

Formālās izglītības mācību vajadzības VUGD un VRS tiek plānotas saskaņā ar katra leM padotības dienesta profesiju standartiem. Tā kā profesiju standarts nosaka teorētisko un praktisko sagatavotību, kas nepieciešama noteiktas sarežģītības un atbildības pakāpes darba veikšanai, atbildīgās leM sistēmas iestādes var sekot līdzi katras amatpersonas esošajam sagatavotības līmenim un noteikt, kādas prasmes, iemaņas un zināšanas amatpersonai ir nepieciešams nodrošināt. Izņēmums ir VP, kur šobrīd profesiju standarti vēl nav izveidoti, bet ir uzsākts profesiju standartu izstrādes process.

Galvenais nozares plānošanas dokuments, pamatojoties uz kuru, tiek plānotas dienestu amatpersonu profesionālās izglītības aktivitātes, ir aktuālā leM vidēja termiņa amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija¹⁷, kur tiek noteiktas leM sistēmas iestāžu prioritātes un vadlīnijas profesionālās izglītības ieguves jomā nākamo četrus gadu periodam. Koncepcijā tiek noteikts katra dienesta amatpersonu skaits, kuras nākamo četrus gadus laikā plānots izglītēt dažādu līmeņu formālās izglītības programmās.

leM padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcijā 2010.-2013. gadam noteiktais uzņemamo reflektantu skaits, salīdzinājumā ar faktiski uzņemto reflektantu skaitu, aplūkojams nākamajā tabulā. Tabulā norādītas uzņemamo reflektantu skaita prognozes saskaņā ar 2012. gada 12. decembrī pieņemtajiem grozījumiem leM padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcijā 2010.-2013. gadam¹⁸. Grozījumu ietvaros leM 10.06.2010. rīkojuma Nr.1111 2. pielikums „2010.-2013. gadā par valsts budžeta līdzekļiem plānoto uzņemamo reflektantu skaits leM padotības iestāžu koledžās un valsts dibinātajās

¹⁶ Saskaņā ar leM sistēmas iestāžu pārstāvju interviju laikā sniegto informāciju

¹⁷ Ar Iekšlietu ministrijas 10.06.2010. rīkojumu Nr.1111 apstiprinātās "Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010.-2013. gadam" 2. pielikums

¹⁸ 19.12.2012. grozījumi Nr.1-12/2699 Iekšlietu ministrijas 10.06.2010. rīkojuma Nr.1111 „Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010.-2013. gadam” 2. pielikumā

augstākās izglītības iestādēs, ar kurām leM iestādēm ir līgumattiecības " tika izteikts jaunā redakcijā, tādējādi paredzot konkrētus atbilstoši aktuālajai situācijai precizētus kvantitatīvos rādītājus reflektantu uzņemšanā noteiktās formālās izglītības programmās.

Tabula Nr. 7. 2011.-2013. gadā par valsts budžeta līdzekļiem plānoto uzņemamo reflektantu skaits leM padotības iestāžu koledžās un valsts dibinātajās augstākās izglītības iestādēs, ar kurām leM iestādēm ir līgumattiecības

leM sistēmas iestāde un izglītības programma	2010		2011		2012		2013
	Plānots	Fakts	Plānots	Fakts	Plānots	Fakts	Plānots
VP							
II prof. kv.līm.P/N ¹	50	90	150/100	100/36	150/100	127/25	150/100
III prof. kv.līm.P/N ¹	-	-	-	-	-	-	-
I.līm. prof. augst. P/N ¹	40/40	12/67	114/40	43/64	25/100	25/90	25/100
II.līm.prof. augst. P/N ¹	-	-	20/90	7/89	5/108	5/108	2/91
Maģistrantūra	-	*	2	*	-	*	-
VRS							
II prof. kv.līm.P/N ¹	-	-	-	-	-	-	-
III prof. kv.līm.P/N ¹	80	76	100	110	90	90	100
I.līm. prof. augst. P/N ¹	30/0	19/0	20/20	20/20	20/20	20/20	20/20
II.līm.prof. augst. P/N ¹	-	-	0/20	*	0/20	*	0/20
Maģistrantūra	-	-	-	-	-	-	-
VUGD							
II prof. kv.līm.P/N ¹	25	23	24/0	12	19/0	19	24/0
III prof. kv.līm.P/N ¹	100	126	100	126	125	125	100
I.līm. prof. augst. P/N ¹	20/25	21/25	25/25	24/25	25/25	25/24	25/25
II.līm.prof. augst. P/N ¹			15/0		15/0		15/0
Maģistrantūra			2		2		-

*dati nav pieejami

¹P/N - pilna / nepilna laika programmas

2010. gada faktiskie uzņemto reflektantu skaita rādītāji visos leM sistēmas dienestos atšķiras no plānotā uzņemamo reflektantu skaita. Tā kā 2011. gadā un 2012. gadā leM amatpersonu profesionālās izglītības koncepcijā iekļautās prognozes plānotajam uzņemamo reflektantu skaitam dažādu līmeņu mācību programmās tika atjaunotas, faktiskais 2012. gadā un atsevišķos gadījumos arī 2011. gadā uzņemto reflektantu skaita rādītāji sakrīt ar attīstības koncepcijā plānoto uzņemamo reflektantu skaitu. VRS amatpersonu faktiskie uzņemšanas rādītāji 2011. gadā un 2012. gadā sakrīt ar plānotajiem rādītājiem. 2012. gada plānotie un faktiskie rādītāji visu līmeņu programmās sakrīt arī ar VUGD.

Kā galvenie iemesli atšķirībām starp faktisko un plānoto uzņemto reflektantu skaitu pēc leM sistēmas iestāžu pārstāvju sniegtās informācijas tiek minēti:

- ▶ nepieciešamība pielāgoties vakanto amatu vietu skaitam dienestos, kas nepārtraukti svārstās personālsastāva mainības dēļ;

- ▶ amatpersonu motivācija mācībām – amatpersona var tikt nosūtīta uz mācībām tikai pēc amatpersonas pašas brīvas gribas, bet tā kā amatpersonu motivācija iegūt izglītību ir diezgan zema, dienesti bieži vien nevar nosūtīt izglītības iegūšanai sākotnēji plānoto amatpersonu skaitu;
- ▶ kandidātu neatbilstība uzņemšanas prasībām – šobrīd kandidātu atlases procesā visos dienestos ir vērojams liels kandidātu atbirums, kas neļauj nokomplektēt izglītojamo grupas sākotnēji plānotā sastāvā.

Neformālās izglītības programmās izglītojamo personu skaits ilgtermiņā un vidējā termiņā netiek plānots. Kā iemeslu šādai sistēmai leM dienesti min neformālās izglītības programmu dinamiku un mainību. Neformālās izglītības programmas ir veids, kā dienesti var salīdzinoši īsā laika posmā piemēroties jaunajai kārtībai un prasībām. Līdz ar to neformālās izglītības sistēmai ir jābūt pietiekami elastīgai, kas ierobežo dienestu iespēju un arī nepieciešamību plānot neformālās izglītības aktivitātes vidējā termiņā un ilgtermiņā. Kārtību, kādā leM sistēmas iestādes novērtē neformālās izglītības vajadzības un plāno neformālās izglītības aktivitātes kārtējam gadam, parasti nosaka leM sistēmas iestāžu iekšējie normatīvie akti.

Pirms kārtējā mācību gada sākuma katrs dienests izveido savu iekšējo personāla mācību plānu, kurā ietverts gan formālās izglītības plāns, gan arī neformālās izglītības programmu plāns un kas ir saskaņots ar leM profesionālās izglītības koncepciju. Mācību plāns tiek apstiprināts ar dienesta vadības rīkojumu. Vidējais izglītojamo skaits formālās izglītības programmās, kā arī plānotais uzņemamo personu skaits formālās izglītības programmās tiek saskaņots ar leM.

Kārtību, kādā tiek aprēķināts, izvērtēts un apstiprināts amatpersonu skaits, kuras nosūtāmas akreditēto profesionālās izglītības programmu (formālās izglītības programmu) apgūšanai, kas tiek īstenotas leM sistēmas iestāžu padotībā esošajās koledžās un augstskolās, ar kurām noslēgts līgums par speciālistu sagatavošanu, nosaka leM 2010. gada 28. decembra iekšējie noteikumi Nr.67¹⁹. Dotie noteikumi nenosaka kārtību, kā nosakāms izglītojamo skaits neformālās izglītības programmās. Iekšējie noteikumi paredz, ka izglītojamo skaits formālajās izglītības programmās katram nākamajam saimnieciskajam gadam nedrīkst pārsniegt:

- ▶ nozares plānošanas dokumentos par profesionālās izglītības attīstību (leM padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija) noteiktos izglītojamo uzņemšanas rādītājus, kā arī
- ▶ amatpersonu profesionālās izglītības nodrošināšanai paredzamo valsts budžeta līdzekļu apjomu attiecīgajam saimnieciskajam gadam.

Atbilstoši leM 2010. gada 28. decembra iekšējiem noteikumiem Nr.67 nepieciešamā finansējuma aprēķinos jānorāda plānoto valsts finansēto studiju vietu skaitu katrā profesionālās izglītības programmā un studiju formā atsevišķi sadalījumā pa mēnešiem, kā arī vidējo plānoto studiju vietu skaitu nākamajā gadā. Katras leM padotības iestādes personāla vadības nodaļa ne vēlāk kā līdz kārtējā gada 1. jūlijam aizpilda valsts finansēto studiju vietu skaita aprēķina veidlapu un iesniedz to izvērtēšanai leM, kas izvērtē aprēķina atbilstību diviem augstāk minētajiem kritērijiem (izglītojamo skaita ierobežojums un valsts budžeta līdzekļu apjoma ierobežojums). Izglītības plānā ietvertās mācību programmas un tajās paredzēto izglītojamo skaitu gada laikā iespējams koriģēt, par attiecīgajām izmaiņām informējot atbildīgā dienesta vadību un leM Personāla vadības nodaļu.

Pašlaik visās leM padotības iestādēs ir izteikts amatpersonu trūkums instruktoru amatu kategorijā. Pie tam daudziem no esošajiem instruktoriem nav prasībām atbilstošs izglītības līmenis (2. vai 3. profesionālās kvalifikācijas līmenis). Šāda situācija, galvenokārt, radusies tādēļ, ka līdz 2008. gadam spēkā esošais normatīvais regulējums ļāva pieņemt dienestā instruktorus arī ar vidējo izglītību, bet pēc likuma grozīšanas 2008. gadā²⁰ jaunā kārtība nosaka, ka turpmāk instruktoriem

¹⁹ Iekšlietu ministrijas 28.12.2010. iekšējie noteikumi Nr. 67, "Valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu skaita noteikšanas kārtība akreditētajās profesionālās izglītības programmās, ko īsteno Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu padotībā esošās koledžās un augstskolās, ar kurām noslēgts līgums par speciālistu sagatavošanu"

²⁰ 04.12.2008. likums "Grozījumi Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likumā"

papildus vidējai izglītībai obligāti nepieciešama arī profesionālā kvalifikācija. Līdz ar to šobrīd leM dienestos ir liels skaits instruktoru, kuriem nav noteikumiem atbilstošs izglītības līmenis (skat. nākamo tabulu).

Tabula Nr. 8. Kopējais amatpersonu skaits leM sistēmas iestādēs un amatpersonu skaits, kurām nav viņu ieņemamajam amatam atbilstošs izglītības (2012. gads)

leM sistēmas iestāde	Instruktori		Jaunākie virsnieki		Vecākie virsnieki	
	Amatpersonu skaits	Bez atbilstošās izglītības	Amatpersonu skaits	Bez atbilstošās izglītības	Amatpersonu skaits	Bez atbilstošās izglītības
VUGD ¹⁾	2 362	1 248	245	30	155	10
VRS ²⁾	1 227	306	640	9	153	4
VP ³⁾	2 614	1 095	2 029	146	1 778	132

1) 31.12.2012. dati.

2) 2012. gada sākuma dati.

3) 31.12.2012. dati.

Kā redzams iepriekšējā tabulā, visos trijos dienestos lielākais skaits amatpersonu bez ieņemamajam amatam atbilstošās izglītības ir instruktoru sastāvā. VUGD 2012. gadā ieņemamajam amatam atbilstošās izglītības nebija 53% no kopējā instruktoru skaita dienestā, VP - 42% no kopējā instruktoru skaita, bet VRS - 25% no kopējā instruktoru skaita. Jaunāko virsnieku un vecāko virsnieku vidū amatpersonu ar amatam neatbilstošu izglītību īpatsvars ir salīdzinoši neliels: VUGD attiecīgi 12% un 6%, VP - 7% un 7%, bet VRS - 1% un 3%.

Saskaņā ar pētījuma ietvaros intervēto dienestu pārstāvju sniegto informāciju daudzām amatpersonām, kurām šobrīd nav viņu amatam atbilstošās izglītības, trūkst motivācijas, lai iegūtu nepieciešamo profesionālo kvalifikāciju, kas sekmētu viņu karjeras izaugsmi.

Amatpersonu motivāciju negatīvi ietekmē vairāki faktori:

- ▶ nevēlēšanās palielināt savu kopējo slodzi, apvienojot dienesta pienākumu pildīšanu ar mācībām nepilna laika neklātienes programmā;
- ▶ zemāks atalgojums studiju laikā (mācību laikā netiek izmaksātas piemaksas, kuras amatpersonas var saņemt, pildot dienesta pienākumus);
- ▶ nevēlēšanās uzņemties līgumsaistības (saskaņā ar līgumu, ko amatpersona noslēdz pirms mācību uzsākšanas, amatpersonai nepildot līgumā noteiktās saistības, ir pienākums atmaksāt mācību izdevumus);
- ▶ attālums līdz izglītības iestādei (ja mācību vieta atrodas tālu no amatpersonas patstāvīgās dzīvesvietas un dienesta vietas);
- ▶ izmaksas, kas saistītas ar dzīvesvietas nodrošināšanu mācību laikā;
- ▶ fakts, ka iegūtā izglītība (2. profesionālās kvalifikācijas līmenis) īstermiņa neietekmē amatpersonu (instruktoru sastāva) karjeru un atalgojumu, jo, iegūstot 2. profesionālās kvalifikācijas līmeni, amatpersona iegūst izglītību, kas nepieciešama jau esošajam ieņemamajam amatam.

Saskaņā ar Dienesta gaitas likumu amatpersonām mācību laikā tiek saglabāta viņu iepriekšējā amatā noteiktā mēnešalga. Taču mācību laikā (gan pilna laika, gan nepilna laika programmās) amatpersonām netiek izmaksātas dažādas piemaksas, piemēram, speciālās piemaksas VP un VRS amatpersonām, kuras apsargā un pavadā apsardzes uzraudzībā aizturētos, notiesātos un apcietinātos, piemaksas amatpersonām, kuras organizē un veic iekšējās kontroles un uzraudzības funkcijas korupcijas apkarošanas jomā; piemaksas VUGD amatpersonām par tiešu piedalīšanos ugunsgrēku dzēšanā un avāriju seku likvidēšanā, piemaksas par nakts darbu un citas piemaksas).

Šobrīd no visām leM sistēmas iestādēm tikai VRS amatpersonām atsevišķos gadījumos mācību laikā tiek nodrošināta bezmaksas dienesta viesnīca Rēzeknē. Saskaņā ar MK 18.12.2007. noteikumiem Nr.888 „Noteikumi par Valsts robežsardzes koledžas sniegto maksas pakalpojumu cenrādi” bezmaksas uzturēšanās VRK dienesta viesnīcā tiek nodrošināta VRK profesionālās tālākizglītības

programmas „Robežapsardze” kadeti. VPK un UCAK amatpersonām mācību laikā visi uzturēšanās izdevumi jāsedz no saviem līdzekļiem un vieta dienesta viesnīcās abu koledžu kadeti tiek nodrošināti tikai iespēju robežās (nav iespējams nodrošināt dzīvesvietu visiem koledžu kadeti). UCAK ir pieejama sava dienesta viesnīca, savukārt VPK kadeti dienesta viesnīcās pakalpojumus nodrošina leM Nodrošinājuma valsts aģentūra. Līdz ar to vietu skaits dienesta viesnīcā un vietu rezervēšanas iespējas nav atkarīgas no VPK. Esošā leM Nodrošinājuma valsts aģentūras pārvaldītās dienesta viesnīcas kapacitāte neļauj nodrošināt nepieciešamo vietu skaitu visiem ieinteresētajiem VPK kadeti un amatpersonām, kas ierodas uz VPK, lai piedalītos koledžas īstenotajos profesionālās pilnveidesursos. leM sistēmas iestādes amatpersonām, kas studē otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmās, dienesta viesnīca netiek nodrošināta vai atsevišķos gadījumos tiek nodrošināta iespēja izmantot dienesta viesnīcu par maksu, ko sedz pats students. VRS amatpersonas, kas studē RA var par maksu izmantot VRK dienesta viesnīcu. VP un VUGD savas dienesta viesnīcās nav. VP un VUGD iespēju robežās var sniegt ieteikumus studējošajām amatpersonām par optimālākajiem variantiem īstermiņa dzīvesvietai mācību laikā, bet amatpersonām pašām ir jānokārto visi pārējie ar dzīvesvietas atrašanu un iekārtošanos saistītie jautājumi.

Kā atsevišķs amatpersonu motivāciju negatīvi ietekmējošais faktors tiek minēta amatpersonu tiešo dienesta vadītāju nostāja. Atbilstoši dienestu pārstāvju sniegtajai informācijai daudzos gadījumos amatpersonu tiešie vadītāji izglītības iegūšanu vērtē no īstermiņa viedokļa, proti, vadītāji vairāk saskata izglītības iegūšanas dēļ radīto īstermiņa negatīvo ietekmi uz personālsastāva skaitu dienestā nekā ilgtermiņa pozitīvo ietekmi uz amatpersonu profesionālās kompetences un zināšanu līmeni. Mācību laikā amatpersona pilnībā vai daļēji pārtrauc dienesta pienākumu pildīšanu, līdz ar to dienests zaudē darbinieku, kas esošajā situācijā, kad dienestos jau ir salīdzinoši liels vakanto vietu skaits, vēl vairāk samazina dienesta darba kapacitāti un esošo amatpersonu darba slodzi. Šo pašu apsvērumu dēļ amatpersonu tiešie vadītāji nav ieinteresēti motivēt savā padotībā esošās amatpersonas studēt pilna laika mācību programmās, tā vietā dodot priekšroku nepilna laika programmām, lai gan pilna laika mācību programmas amatpersonai parasti dod iespēju pilnvērtīgākai un padziļinātākai zināšanu un iemaņu apguvei.

Profesionālās kompetences pielīdzināšana profesionālajai kvalifikācijai

Lai risinātu problēmu, kas saistīta ar dienējošo amatpersonu prasībām neatbilstošo profesionālās izglītības līmeni, visās leM padotības iestādēs, šobrīd ir uzsākts darbs pie dienesta amatpersonu profesionālās kompetences pielīdzināšanas profesionālajai kvalifikācijai (2. vai 3. profesionālās kvalifikācijas līmenis). VRS amatpersonām, kurām ir ilgs darba stāžs dienestā, bet nav viņu amatam nepieciešamā profesionālā kvalifikācija, jau kopš 2012. gada, pamatojoties uz 13.07.2012. Deleģēšanas līgumu Nr.3-24/275, ir iespēja kārtot profesionālās kvalifikācijas eksāmenu VRS inspektora profesionālās kvalifikācijas (3. profesionālās kvalifikācijas līmenis) piešķiršanai. Amatpersonu profesionālā kompetence šādos gadījumos tiek novērtēta atbilstoši MK 22.02.2011. noteikumiem Nr.146 „Kārtība, kādā novērtē ārpus formālās izglītības sistēmas apgūto profesionālo kompetenci”. Profesionālās kvalifikācijas eksāmens tiek kārtots VRK, un tā saturs un uzbūve ir tāda pati kā eksāmenam, ko kārtot VRK beidzēji pēc profesionālās izglītības programmas apgūšanas. Laika posmā līdz 2013.gada 1.martam profesionālās kvalifikācijas eksāmenu bija kārtājušas 144 amatpersonas, no kurām 141 amatpersonai tika piešķirta profesionālā kvalifikācija.²¹

VUGD un VP šobrīd vēl strādā pie līdzīgas iespējas nodrošināšanas savām amatpersonām. VP dienestā šādas profesionālās kvalifikācijas piešķiršanas kārtības ieviešanu ievērojami apgrūtina un kavē fakts, ka VP nav izveidoti savi profesiju standarti.

Tālāk apkopota informācija par būtiskākajiem aspektiem personālrесурсu mācību vajadzību noteikšanas procesā katrā no leM sistēmas iestādēm.

²¹ Valsts robežsardzes sniegtie dati

Valsts Policija

Par profesionālo pilnveidi un mācību vajadzību plānošanu VP atbild VP Personāla pārvalde un VP teritoriālās struktūrvienības. VP teritoriālās struktūrvienības ar aptauju un pārbaužu palīdzību regulāri novērtē un nosaka amatpersonu mācību vajadzības. Savukārt VP Personāla pārvalde analizē amatpersonu novērtēšanas procesā noskaidroto profesionālās pilnveides nepieciešamību un amatpersonu izglītības līmeņa atbilstību katras amatpersonas ieņemamajam amatam, apkopoto un analizēto informāciju izmantojot mācību plāna izveidei.²²

Saskaņā ar VP 23.04.2010. noteikumiem Nr.7 „Kārtība, kādā Valsts policijā organizē amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm karjeras attīstību” VP amatpersonu mācību vajadzības – gan formālās, gan arī neformālās izglītības mācību vajadzības, galvenokārt tiek noteiktas amatpersonu novērtēšanas ietvaros. Saskaņā ar MK 07.08.2007. noteikumiem Nr.532 „Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība” visas amatpersonas tiek vērtētas vienu reizi divos gados. Vērtēšanas ietvaros amatpersonas veic pašnovērtējumu un saņem vērtējumu no novērtēšanas vadītāja.

Novērtēšanas laikā amatpersona un tās tiešais priekšnieks nosaka amatpersonai nepieciešamās mācības, ņemot vērā šādus kritērijus:

- ▶ mācību tēmu atbilstība amatpersonas amata pienākumu izpildei nepieciešamo kompetenču attīstībai;
- ▶ mācību tēmu atbilstība profesionālās kvalifikācijas un zināšanu līmeņa paaugstināšanai;
- ▶ mācību tēmas atbilstība iespējamajai amatpersonas karjeras attīstībai
- ▶ mācību vajadzību aktualitāti, ko raksturo ar rādītājiem – „augsta”, „vidēja”, „zema”.

Uz individuālo novērtēšanu rezultātu pamata amatpersonai tiek izveidots individuālais profesionālās pilnveides mācību plāns nākamajam gadam. Individuālo novērtēšanu rezultāti katras VP struktūrvienības ietvaros tiek apkopoti un iesniegti VP Personāla pārvaldei, kas atbild par saņemtās informācijas uzskaiti un analīzi un izmanto šo informāciju, lai organizētu un nodrošinātu amatpersonu izglītošanu un karjeras attīstību.

Neformālās izglītības mācību vajadzību plānošanas un neformālās izglītības plānošanas kārtību atsevišķi regulē arī VP 02.06.2011. iekšējie noteikumi Nr.9²³ un VP 11.06.2012. iekšējie noteikumi Nr.12²⁴, kas nosaka dažādu VP institūciju un to struktūrvienību atbildības un pienākumu sadalījumu amatpersonu neformālās izglītības plānošanā. VP Personāla pārvalde atbild par aktuālo tēmu apkopošanu no VP struktūrvienībām, veic analīzi un apkopo analīzes rezultātus, tos nosūtot VPK. VPK atbild par ikgadējā neformālās izglītības programmu (profesionālās pilnveides kursu) plāna izstrādi. VP struktūrvienību priekšnieki regulāri seko līdzi VP Personāla pārvaldes un VPK sniegtajai informācijai par iespējamā neformālās izglītības jomā, kā arī izvērtē un plāno amatpersonu kvalifikācijas paaugstināšanas nepieciešamību. VP struktūrvienību priekšnieki sagatavo pieteikumu izglītības iestādēm, kur tiek nodrošināta VP amatpersonu izglītošana neformālās izglītības programmās, par konkrētu amatpersonu dalību neformālās izglītības programmās.

Reizi pusgadā VP struktūrvienībās tiek sagatavotas atskaites par esošo situāciju un izmaiņām amatpersonu izglītības jomā, kas VP Personāla pārvaldei ļauj sekot līdzi ieplānoto izglītības aktivitāšu plāna izpildei katrā no VP struktūrvienībām.

²² Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010. – 2013. gadam, sadaļa 1.1. Valsts policija

²³ Valsts policijas 02.06.2011. iekšējie noteikumi Nr.9 “Grozījumi Valsts policijas 2010. gada 4. janvāra noteikumos Nr.1 “Kārtība, kādā organizē amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm kvalifikācijas paaugstināšanu, profesionālo apmācību un vispārējo fizisko sagatavošanu””

²⁴ Valsts policijas 11.06.2012. iekšējie noteikumi Nr.12 “Grozījumi Valsts policijas 2010. gada 4. janvāra noteikumos Nr.1 “Kārtība, kādā organizē amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm kvalifikācijas paaugstināšanu, profesionālo apmācību un vispārējo fizisko sagatavošanu””

Mācību vajadzību plānošanu VP dienestā apgrūtina fakts, ka VP jomā šobrīd vēl nav izveidoti savi profesiju standarti. Profesiju standartu neesamība ierobežo iespēju sakārtot VP amatpersonu formālās izglītības programmu saturu un neļauj ieviest kārtību, kas ļautu esošajām dienesta amatpersonām ar ilgu darba stāžu dienestā iegūt trūkstāšo profesionālo kvalifikāciju, nokārtojot profesionālās kvalifikācijas eksāmenu.

Saskaņā ar projekta ietvaros īstenotās fokusgrupas diskusijas rezultātiem²⁵ kā viens no galvenajiem iemesliem, kāpēc VP līdz šim nav izdevies izveidot un apstiprināt savus profesiju standartus, ir lielais dažādo specializāciju skaits VP dienestā (specializāciju skaits VP ir ievērojami lielāks nekā VUGD vai VRS). Tā kā daudzas VP specializācijas ir ļoti specifiskas, tas apgrūtina iespēju sagrupēt specializācijas pa noteiktām kategorijām un apvienot vairākas specializācijas vienā profesiju standartā. Savukārt, neapvienojot specializācijas grupās un veidojot atsevišķu profesijas standartu katrai specializācijai, VP būtu nepieciešams izveidot ap 30 profesiju standartiem. Šobrīd VP norisinās darbs pie profesiju standartu izstrādes, kā ietvaros tiek izvērtēta optimālā profesiju standartu detalizācija un profesiju standartu skaits.

Valsts robežsardze

Profesionālās izglītības ieguve un profesionālā pilnveide VRS tiek īstenota, balstoties uz Šengenas Robežu kodeksu²⁶ un VRS 30.10.2012. iekšējiem noteikumiem Nr.26 „Noteikumi par kvalifikācijas paaugstināšanu un profesionālo apmācību”. Saskaņā ar Šengenas Robežu kodeksa 15. panta 1. punkta trešajā daļā noteikto Šengenas zonas dalībvalstis nodrošina, ka robežsargi ir specializēti un attiecīgi sagatavoti profesionāli, un veicina to, ka robežsargi apgūst valodas, it īpaši tās, kas ir nepieciešamas viņu amata pienākumu izpildei.

Amatpersonu mācību vajadzību novērtēšanu, analīzi un plānošanu veic gan VRS Galvenā pārvalde, gan arī VRS teritoriālās pārvaldes un VRK Administratīvais dienests (turpmāk - VRS Personāla dienests).

Robežsargu neformālās izglītības programmu apguvi regulē VRS 30.10.2012. iekšējie noteikumi Nr.26, savukārt kārtību, kādā tiek aprēķināts izglītojamo un studējošo skaits formālās izglītības programmās, nosaka VRS iekšējie noteikumi Nr.6. Saskaņā ar VRS 30.10.2012. iekšējiem noteikumiem Nr.26 VRS Personāla dienests apzina un apkopo informāciju par robežsargu un darbinieku neformālās izglītības mācību vajadzībām, pamatojoties uz:

- ▶ robežsargu novērtēšanas protokolā noteiktajām mācību vajadzībām;
- ▶ personāla karjeras plānošanu;
- ▶ uzrādītajiem rezultātiem dienesta pienākumu izpildes pārbaužu laikā;
- ▶ VRS Inspekcijas un slepenības režīma dienesta un Sevišķās lietvedības nodaļas, Galvenās pārvaldes, teritoriālo pārvalžu un VRK struktūrvienību vadītāju iesniegto informāciju.

Papildus augstāk minētajiem kritērijiem, izglītojamo skaits dažādās mācību programmās tiek noteikts arī pamatojoties uz plānoto vakanto amata vietu skaitu dienestā un saskaņā ar VRS iekšējiem noteikumiem Nr.6 „Kārtība, kādā plāno Valsts robežsardzes koledža uzņemamo studējošo un izglītojamo skaitu”, kas nosaka, ka izglītojamo skaits kārtējam gadam nosakāms, ņemot vērā leM noteiktās prioritātes un vadlīnijas profesionālās izglītības ieguves jomā.

Plānojot amatpersonu formālās un neformālās izglītības mācību vajadzības, VRS Personāla dienestam jāņem vērā robežapsardzības jomā noteiktie profesiju standarti, kas nosaka profesijai atbilstošās profesionālās kvalifikācijas pamatprasības, to izpildei nepieciešamās vispārējās un profesionālās zināšanas, prasmes un kompetences. Saskaņā ar MK 2010. gada 18. maija noteikumiem Nr.461 robežapsardzības jomā ir noteikti trīs dažādi profesiju standarti:

²⁵ 28.02.2013. fokusgrupas diskusija „Diskusija par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm izglītības sistēmas modeli un tā īstenošanas kārtību”

²⁶ Eiropas Padomes un Parlamenta 15.03.2006. Regulas Nr.562/2006 15. panta 1. punkts

- ▶ Valsts robežsardzes inspektors (trešā profesionālās kvalifikācijas līmeņa profesiju standarts, profesijas kods - 3355 07);
- ▶ Valsts robežsardzes jaunākais virsnieks (ceturtā profesionālās kvalifikācijas līmeņa profesiju standarts, profesijas kods - 3355 28);
- ▶ Valsts robežsardzes vecākais virsnieks (piektā profesionālās kvalifikācijas līmeņa profesiju standarts, profesijas kods - 3355 09).

Informāciju par VRS amatpersonu mācību vajadzībām Personāla dienestam iesūta VRS struktūrvienību un VRK struktūrvienību vadītāji. Struktūrvienībās apkopotā informācija par amatpersonu mācību vajadzībām izriet no amata pienākumu pildīšanas un ir saistīta ar:

- ▶ ikdienas dienesta (darba) pienākumu izpildes aktualizēšanu;
- ▶ ikdienas dienesta (darba) rezultātiem;
- ▶ izmaiņām normatīvajos aktos;
- ▶ jaunu tehnoloģiju ieviešanu;
- ▶ personāla mainību.

Izvērtējot visus augstāk minētos personāla mācību vajadzību noteikšanas kritērijus, VRS struktūrvienību un VRK struktūrvienību vadītāji katru gadu iesniedz VRS Personāla pārvaldei informāciju par darbinieku mācību vajadzībām. Pamatojoties uz šo informāciju, VRS Galvenās pārvaldes Personāla pārvalde izveido plānu ar iespējamajām mācību programmām nākamajam gadam un nosūta to VRS un VRK struktūrvienību vadītājiem. Tālāk seko mācību programmu un izglītojamo skaita saskaņošanas process, kura noslēgumā VRS Personāla pārvalde izstrādā mācību gada plānu.

Ja gada laikā plānots organizēt kādu mācību programmu, kas sākotnēji netika iekļauta mācību gada plānā, izmaiņas tiek saskaņotas ar VRK un VRS Administratīvo pārvaldi.

Uz VRS vecāku virsnieku mācībām RA, kur tiek īstenota otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma „Robežapsardze”, VRS virsnieki tiek nosūtīti tikai, pamatojoties uz VRS vadības iesniegtajām rekomendācijām. Ierobežotā budžeta dēļ mācības RA šobrīd nevar tikt nodrošinātas visām amatpersonām, kas vēlas iegūt šo izglītību. Ja amatpersona nav saņēmusi VRS vadības rekomendāciju mācībām RA, personai netiek nodrošināta no valsts budžeta līdzekļiem finansēta studiju vieta augstskolā. Esošā kārtība paredz, ka visiem virsniekiem, kas pabeidz studijas RA īstenotajā profesionālās izglītības programmā, tiek nodrošināta vieta VRS dienestā vecākā virsnieka amatā. Līdz ar to uz studijām RA nosūtāmo amatpersonu skaits tiek plānots atbilstoši plānotajam vakanto vecāko virsnieku amatu vietu skaitam dienestā, kā arī, vadoties pēc IeM profesionālās izglītības koncepcijā norādītā plānotā izglītojamo skaita.

Šobrīd RA ir pieejamas gan pilna laika klātienes, gan arī nepilna laika neklātienes studijas. Pirms neklātienes programmas uzsākšanas VRS veica aptauju amatpersonu vidū par viņu vēlmi un iespējām studēt neklātienē. Pamatojoties uz aptaujas rezultātiem, tika nolemts izveidot neklātienes programmu.

Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests

Amatpersonu mācību vajadzību noteikšanas, analīzes un plānošanas procesā ir iesaistīta VUGD Personāla pārvalde un VUGD teritoriālās struktūrvienības.

Galvenie kritēriji, pēc kuriem tiek noteiktas VUGD personāla mācību vajadzības, ir:

- ▶ vakanto amata vietu skaits dienesta ietvaros;
- ▶ esošo amatpersonu zināšanu un prasmju novērtējuma rezultāti;

- ▶ amatpersonu amata aprakstos iekļautās prasības amatpersonas profesionālajam sagatavotības līmenim.

Ugunsdzēsības un glābšanas jomā saskaņā ar MK 2010. gada 18. maija noteikumiem Nr.461²⁷ ir noteikti četri profesiju standarti:

- ▶ Dispečers (iekšlietu jomā) (otrā profesionālā kvalifikācijas līmeņa profesiju standarts, profesijas kods - 5414 21);
- ▶ Ugunsdzēsības un glābšanas dienesta ugunsdzēsējs glābējs (trešā profesionālās kvalifikācijas līmeņa profesiju standarts, profesijas kods - 5411 08);
- ▶ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības tehniķis (ceturtā profesionālās kvalifikācijas līmeņa profesiju standarts, profesijas kods - 3112 27);
- ▶ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības inženieris (piektā profesionālās kvalifikācijas līmeņa profesiju standarts, profesijas kods - 2149 40).

Formālās izglītības plānošanai katru gadu tiek izveidots kopējais gada mācību plāns. Līdzīgs plāns tiek izveidots arī neformālās izglītības programmu apguvei (profesionālajai pilnveidei), taču daļa profesionālās pilnveides mācību programmu īstenošana dažādu iemeslu dēļ nevar tikt ieplānotas jau iepriekš. Līdz ar to neformālās izglītības mācību plāns gada laikā vairākas reizes tiek koriģēts. Kopējie dienesta mācību plāni tiek izstrādāti, apkopojot informāciju par katras amatpersonas individuālajām mācību vajadzībām. Papildus mācību plānā iekļautajām mācību programmām, VUGD izmanto visas iespējas dažādu papildu bezmaksas neformālās izglītības programmu (kursi, lekcijas, semināri) apmeklēšanai.

VUGD Personāla pārvaldē ir izveidota datubāze, kur tiek apkopota informācija par visu darbinieku apgūtajām formālās un neformālās izglītības mācību programmām, par pārbaudi un ieskaitu rezultātiem, par individuālo novērtēšanu rezultātiem, par darbinieka līdzšinējo karjeras attīstību, par nepieciešamajām mācībām utt. Šī informācija dod iespēju VUGD Personāla pārvaldei efektīvāk plānot darbinieku formālās izglītības un profesionālās pilnveides vajadzības.

3.4.3 Mācību vajadzību noteikšanas efektivitātes novērtējums

Tabula Nr. 9. Mācību vajadzību noteikšanas efektivitātes novērtējuma rezultāti

Nr. p.k.	Izvērtējamais kritērijs	Secinājums
1.	Vai mācību vajadzību noteikšana ir balstīta uz karjeras plānošanas ciklu?	Lai novērtētu amatpersonu mācību vajadzības, leM dienestu personāla pārvaldes struktūrvienības regulāri veic kvantitatīvo un kvalitatīvo dienesta personālsastāva analīzi. Viens no galvenajiem aspektiem, kas tiek ņemts vērā, nosakot amatpersonu mācību vajadzības, ir nozares normatīvajā regulējumā (Dienesta gaitas likumā) noteiktās izglītības prasības dažādu dienesta pakāpēm atbilstošo amatu ieņemšanai. Tā kā amatpersona var tikt pārcelta augstākā vai citā amatā tikai tad, ja amatpersonas iegūtais izglītības līmenis atbilst prasībām pārcelšanai vēlamajā amatā, amatpersonu novērtēšanas ietvaros tiek apzinātas amatpersonu karjeras attīstības vēlmes un iespējas, un, pamatojoties uz to, tiek izveidots individuālais mācību plāns nākamajam periodam. Daļa apmācību plānā iekļauto aktivitāšu ir paredzēta amatpersonas esošo amata pienākumu izpildei nepieciešamo kompetenču attīstībai un kopējās profesionālās kvalifikācijas, prasmju un zināšanu līmeņa paaugstināšanai, bet atsevišķa daļa formālās un neformālās izglītības mācību aktivitāšu tiek iekļauta mācību plānā, lai veicinātu vēlamu amatpersonas karjeras attīstību. Neskatoties uz to, ka amatpersonu mācību vajadzības tiek plānotas, ņemot vērā katras amatpersonas karjeras ciklu un karjeras izaugsmes iespējas, šobrīd leM dienestos ir liels skaits amatpersonu, kurām nav noteiktajām prasībām atbilstoša izglītība. Vislielākais amatam neatbilstošās izglītības

²⁷ MK 18.05.2010. noteikumi Nr.461 „Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību”

Nr. p.k.	Izvērtējama kritērijs	Secinājums
		līmeņa īpatsvars ir vērojams instruktoru amatu kategorijā. Šāda situācija, galvenokārt, radusies tādēļ, ka līdz 2008. gadam spēkā esošais normatīvais regulējums ļāva pieņemt dienestā instruktorus arī ar vidējo izglītību, bet pēc likuma grozīšanas 2008. gadā²⁸ jaunā kārtība nosaka, ka turpmāk instruktoriem papildus vidējai izglītībai obligāti nepieciešama arī profesionālā kvalifikācija (2. vai 3. profesionālās kvalifikācijas līmenis). Dienesta gaitas likuma Pārejas noteikumi paredz, ka amatpersona, kurai nav amatam atbilstošās augstākās izglītības, amatu varēs ieņemt tikai līdz 2016. gada 1. jūlijam. Lai risinātu šo problēmu visās leM padotības iestādēs, šobrīd ir uzsākts darbs pie dienesta amatpersonu profesionālās kompetences pielīdzināšanas profesionālajai kvalifikācijai. VRS amatpersonām, kurām ir ilgš darba stāžs dienestā, bet nav viņu amatam nepieciešamā profesionālā kvalifikācija, jau kopš 2012. gada ir iespēja kārtot profesionālās kvalifikācijas eksāmenu.
2.	Vai mācību vajadzību noteikšanā tiek veikts esošo zināšanu, prasmju un iemaņu novērtējums?	Visi leM sistēmas dienesti vismaz reizi divos gados veic daudzpusīgu amatpersonu novērtēšanu, kuras laikā tiek vērtētas amatpersonas zināšanas, iemaņas un iepriekšējā novērtēšanas periodā paveiktais darbs. Vērtēšanas laikā amatpersona saņem vērtējumu no sava tiešā priekšnieka, kā arī veic pašnovērtējumu. Pamatojoties uz individuālo novērtējumu rezultātiem, katrai amatpersonai tiek izveidots individuālais nepieciešamo mācību plāns nākamajam periodam. Dažādu mācību plānā iekļauto formālās un neformālās izglītības mācību vajadzību aktualitāte tiek novērtēta kā „augsta”, „vidēja” un „zema”. Individuālo novērtējumu rezultāti no leM sistēmas iestāžu struktūrvienībām tiek nosūtīti uz katra dienesta centrālo personāla resursu un mācību vajadzību plānošanas daļu.
3.	Vai mācību vajadzību noteikšanas process ir saistīts ar stratēģiskajiem nozaru attīstības plāniem?	Formālās izglītības mācību vajadzību noteikšanas process tiek balstīts uz principiem, kas noteikti leM darbības stratēģijā un amatpersonu izglītības attīstības koncepcijā (leM darbības stratēģija 2012.-2014. gadam un leM padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010.-2013. gadam), kas nosaka vadlīnijas leM sistēmas iestāžu personālrесурсu vadības un amatpersonu profesionālās izglītības jomā. Taču, ņemot vērā augsto dienesta personālsastāva mainību un personāla aizplūšanu no dienestiem, leM sistēmas iestādēm šobrīd ir grūti realizēt vidēja un ilgtermiņa attīstības plānos iekļautos rezultātu rādītājus personāla izglītošanas jomā. Ņemot vērā neformālās izglītības programmu mainību un dinamiku, neformālās izglītības mācību vajadzības leM vidēja termiņa un ilgtermiņa stratēģiskajos attīstības plānos šobrīd netiek plānotas. Neformālās izglītības programmas regulāri tiek papildinātas un aktualizētas atbilstoši izmaiņām normatīvajā regulējumā, jaunu tehnoloģiju ieviešanai un citām izmaiņām visu triju leM sistēmas dienestu darbībā. Līdz ar to šīs mācību vajadzības tiek noteiktas un plānotas īstermiņa katra dienesta ietvaros, pamatojoties uz aktuālo situāciju un vajadzībām. Mācību vajadzību plānošanas sasaistē ar nozares attīstības plāniem iezīmējas divas pilnveidojamās jomas. 1. Visiem dienestiem vieni un tie paši mērķi personālsastāva vadības jomā tiek definēti ar dažādiem sasniedzamajiem rezultativajiem rādītājiem. VRS šiem mērķiem rezultatīvie rādītāji nav noteikti vispār. Spēkā esošajā leM darbības stratēģijā 2012.-2014. gadam katrai leM sistēmas iestādei ir noteiktas savas prioritātes.

²⁸ 04.12.2008. likums "Grozījumi Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likumā"

Nr. p.k.	Izvērtējamais kritērijs	Secinājums
		Lai gan visiem trim leM sistēmas dienestiem kā mērķis (rezultāta formulējums) personālsastāva vadības jomā ir noteikts paaugstināts darbinieku profesionālās sagatavotības līmenis, kā arī samazināts no dienesta atvaļināto amatpersonu skaits, katram dienestam ir noteikti atšķirīgi raksturojošie rezultatīvie rādītāji. VP kā rezultatīvie rādītāji ir noteikti: ▶ pirmā un otrā līmeņa augstākā izglītība amatpersonām; ▶ profesionālās pilnveides izglītības pasākumu dalībnieku skaits; ▶ atvaļināto amatpersonu skaits. Savukārt VUGD kā rezultatīvie rādītāji šim pašam mērķim ir noteikti: ▶ personāla mainība (%); ▶ paaugstināta darbinieku kvalifikācija (darbinieku skaits). VRS sasniedzamajiem mērķiem nav noteikti nekādi rezultātu rādītāji, kas neļauj objektīvi salīdzināt un novērtēt faktiski sasniegtos rezultātus, attiecinot tos pret izvirzītajiem mērķiem. Tas, ka nozares personālresursu plānošanas jomā šobrīd ir noteikti vienoti mērķi, bet nav noteikti vienoti rezultatīvie rādītāji, norāda uz risku, ka leM personālresursu plānošanas jomā nav ieviesta vienota sistēma personāla attīstības rādītāju definēšanā. Vienota personālresursu plānošanas sistēma, kas balstīta uz vienotiem nepieciešamo personālresursu skaita un kompetences plānošanas kritērijiem un sasniedzamajiem rezultātu rādītājiem, ir būtisks priekšnoteikums vēlamo personāla politikas mērķu īstenošanai un īstenoto rezultātu izvērtēšanai. 2. leM padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcijā iekļautie vidējam termiņam plānotie uzņemamo reflektantu skaita rādītāji leM sistēmas izglītības iestādēs koncepcijas darbības laikā tiek koriģēti atbilstoši aktuālajai situācijai. 2011. gadā un 2012. gadā tika izdarīti grozījumi leM padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcijā 2010.-2013. gadam iekļautajā plānā par 2010.-2013. gadā par valsts budžeta līdzekļiem plānoto uzņemamo reflektantu skaitā leM padotības iestāžu koledžās un valsts dibinātajās augstākās izglītības iestādēs, ar kurām leM iestādēm ir līgumattiecības, pielāgojot rādītājus aktuālajai situācijai. Ņemot vērā šādu plānu mērķi - sekot līdzi tam, vai faktiskie rādītāji sakrīt ar plānu, un nepieciešamības gadījumā analizēt radušās nesakritības un to iemeslus, kāpēc nav izmantota pieeja pievienot faktiskos rādītājus jau par pagājušo periodu un koriģēt plānoto periodu rādītājus atbilstoši prognozētajai nākotnes situācijai. Atbilstoši leM pārstāvju sniegtajai informācijai šādas korekcijas bija nepieciešams veikt, lai izpildītu Latvijas Republikas Valsts kontroles revīzijas lietā Nr.51-2-11/2010 „Valsts budžeta līdzekļu izmantošanas likumība un efektivitāte, veicot lekšlietu ministrijas iestāžu amatpersonu un darbinieku apmācību” iekļauto ieteikumu Nr.52, kurā leM tika ieteikts izvērtēt koledžu realizētās profesionālās izglītības programmas un noteikt konkrētus sasniedzamos rādītājus - realizējamās izglītības programmas un apmācāmo skaitu. Šī iemesla dēļ 2011. gadā tika aktualizēti plānotie izglītojamā skaita rezultātu rādītāji. Taču esošajā situācijā, ņemot vērā ievērojamo personāla mainību dienestos, kā arī notiekošās reorganizācijas, centralizācijas, funkciju pārdales un citus procesus, dienestiem šos sasniedzamos rādītājus 2012. gadā nācās koriģēt atkārtoti, lai iekļautu prognozēs visas iepriekš neparedzētās izmaiņas. Ir saprotams, ka atsevišķus faktorus personāla plānošanas jomā dienestiem šobrīd ir ļoti grūti prognozēt (piemēram, amatpersonu atvaļināšanos no dienesta), taču situācijas uzlabošanai leM un leM sistēmas iestādēm būtu nepieciešams plānot un laicīgi paredzēt galvenos reorganizācijas, centralizācijas un funkciju pārdales pasākumus ilgtermiņā un vidējā termiņā, ja tie rada nozīmīgu ietekmi uz dienestu personāla un tā izglītības plānošanu.

Nr. p.k.	Izvērtējamais kritērijs	Secinājums
4.	Vai mācību vajadzību noteikšanā tiek ņemtas vērā attiecīgajos profesiju standartos noteiktās kvalifikācijas prasības?	Formālās izglītības mācību vajadzības VUGD un VRS tiek plānotas saskaņā ar katra leM padotības dienesta profesiju standartiem. Tā kā profesiju standarts nosaka teorētisko un praktisko sagatavotību, kas nepieciešama noteiktas sarežģītības un atbildības pakāpes darba veikšanai, atbildīgās leM sistēmas iestādes var sekot līdzi katras amatpersonas esošajam sagatavotības līmenim un noteikt, kādas prasmes, iemaņas un zināšanas amatpersonai ir nepieciešams nodrošināt. Izņēmums ir VP, kur šobrīd profesiju standarti vēl nav izveidoti, bet ir uzsākts profesiju standartu izstrādes process. Profesiju standartu izveidi kavē tas, ka līdz šim VP nav izdevies vienoties par to, kādām profesijām būtu nepieciešams veidot savu profesijas standartu un kāda būtu optimālā izveidojamo profesiju standartu detalizācija. Tā kā daudzas VP specializācijas ir ļoti specifiskas, tas apgrūtina iespēju sagrupēt specializācijas pa noteiktām kategorijām un apvienot vairākas specializācijas vienā profesiju standartā. VUGD ir noteikti četri profesiju standarti, VRS – trīs profesiju standarti, pamatojoties uz kuriem tiek izstrādātas dažādu līmeņu profesionālās izglītības programmas, kas tiek īstenotas UCAK, RTU, VRK un RA.
4.	Vai mācību vajadzību noteikšanā ir iesaistītas vismaz šādas puses: ▶ valsts – leM pārstāvji; ▶ izglītotāji – izglītības iestāžu pārstāvji; ▶ darba devēju pārstāvji (dienesti).	Mācību vajadzību noteikšanas procesā iesaistās visas trīs puses – leM, leM sistēmas iestādes un izglītības iestādes, bet galvenā loma šajā procesā ir attiecīgajiem leM sistēmas dienestiem. Individuālās mācību vajadzības sākotnēji tiek apkopotas leM sistēmas iestāžu struktūrvienību ietvaros, bet pēc tam – visa attiecīgā dienesta personāla pārvaldes līmenī. leM līmenī tiek noteiktas vispārīgas prasības amatpersonu izglītības līmenim, kā arī indikatīvie vidēja termiņa rādītāji plānotajam izglītojamo skaitam. Izglītības iestādes (leM sistēmas koledžas) mācību vajadzību plānošanas procesā iesaistās, plānojot savu akadēmiskā personāla mācību vajadzības, kā arī sadarbojoties ar atbildīgajām leM sistēmas iestādēm neformālās izglītības mācību vajadzību apzināšanā un plānošanā. Plānojot neformālās izglītības aktivitātes, leM sistēmas dienestu struktūrvienības apkopo informāciju par amatpersonu novērtēšanu laikā noteiktajām neformālās izglītības mācību vajadzībām, savukārt koledžas neformālās izglītības mācību vajadzības plāno, sekojot līdzi izmaiņām normatīvajā regulējumā, amatpersonu prasmju, zināšanu un iemaņu prasībās, dienesta pienākumu pildīšanā izmantotajā aprīkojumā un citos līdzīgos aspektos.
5.	Vai personāla atlases procesā tiek definēts vēlamais parametru kopums, kas raksturo dienestam piemērotu kandidātu?	Dienestos šobrīd pastāv zināmas neatbilstības starp nepieciešamo un esošo personālsastāvu, kam kā galvenie iemesli tiek minēti lielais ikgadējais no dienesta atvaļināto amatpersonu skaits un jaunu darbinieku atlases procesa ietvaros piesaistīto kandidātu neatbilstība noteiktajām kandidātu atlases prasībām. leM sistēmas dienestos pieņemtās amatpersonas bieži vien nav pietiekami motivētas izglītoties, attīstīties un veidot karjeru sava dienesta ietvaros. Kārtību, kādā tiek veikta personāla piesaiste un atlase dienestam leM sistēmas iestādēs, nosaka Dienesta gaitas likums un atbilstošie MK noteikumi²⁹. Papildus tam katrs dienests ir nedefinējis konkrētākas prasības kandidātiem savu amatu aprakstos. Šobrīd kandidātu atlases ietvaros galvenokārt tiek vērtēta personas fiziskā sagatavotība, veselības stāvoklis un psiholoģiskās īpašības. Pēc uzņemšanas dienestā un amatpersonas iecelšanas amatā,

²⁹ Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma 7., 8., 9., 10. pants, 21.11.2006. MK noteikumi Nr.969 „Fiziskās sagatavotības prasības Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm”, 21.11.2006. MK noteikumi Nr.970 „Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm un amatpersonu amata kandidātiem nepieciešamo veselības stāvokli un psiholoģiskajām īpašībām un veselības stāvokļa un psiholoģisko īpašību veselības stāvokli”

Nr. p.k.	Izvērtējamais kritērijs	Secinājums
		amatpersonai sākotnēji tiek noteikts pārbaudes termiņš (līdz sešiem mēnešiem), kura laikā tiek noskaidrots, vai amatpersona spēj pienācīgi pildīt tai uzticētos dienesta pienākumus. Taču šobrīd leM sistēmas iestāžu personāla politikā nav noteikti vienoti kritēriji, vadoties pēc kuriem, kandidātu atlases laikā vai pārbaudes perioda laikā būtu iespējams novērtēt katras amatpersonas motivācija palikt dienestā, attīstīties un veidot ilgtermiņa karjeru dienestā. Proti, šobrīd iekšlietu jomā nav noteikts ne kopējais, nedz arī katra dienesta individuālais vēlamā personas rakstura un motivācijas parametru kopums, kas raksturo katram leM sistēmas dienestam atbilstošu kandidātu. Proti, vēlamā kandidāta profilam būtu jāietver ne tikai šobrīd jau Dienesta gaitas likumā, MK noteikumos un dienestu amatu aprakstos noteiktās prasības personas fiziskās sagatavotības līmenim, izglītības līmenim, vecumam, psiholoģiskajām īpašībām un citiem līdzīgiem kritērijiem, bet arī būtiskākās personas rakstura īpašības un motivāciju dienestam. Novērtējot kandidāta mērķus, motivāciju un iemeslus dienesta uzsākšanai un salīdzinot tos ar vēlamā kandidāta profilu, būtu iespējams jau sākotnējās atlases procesā vai pārbaudes perioda laikā identificēt tos kandidātus, kas potenciāli nav ieinteresēti ilgtermiņa karjeras veidošanai un attīstībai dienesta ietvaros
6.	Vai amatpersonām tiek nodrošināta pietiekama motivācija turpināt izglītības iegūšanu dienestā?	Lai gan iekšlietu jomā izglītojamajiem tiek nodrošinātas vairākas priekšrocības, kas nav pieejamas citu jomu izglītojamajiem, pēc leM sistēmas pārstāvju sniegtās informācijas šobrīd amatpersonu motivācija turpināt izglītošanos leM sistēmas izglītības iestādēs, ir nepietiekoša. Amatpersonu motivāciju iegūt izglītību iekšlietu jomā negatīvi ietekmē vairāki faktori: ▶ nevēlēšanās palielināt savu kopējo slodzi, apvienojot dienesta pienākumu pildīšanu ar mācībām nepilna laika neklātienes programmā; ▶ zemāks atalgojums, studējot pilna laika klātienes programmā (mācību laikā netiek izmaksātas piemaksas, kuras amatpersonas var saņemt, pildot dienesta pienākumus); ▶ nevēlēšanās uzņemties līgumsaistības (saskaņā ar līgumu, ko amatpersona noslēdz pirms mācību uzsākšanas, amatpersonai nepildot līgumā noteiktās saistības, ir pienākums atmaksāt mācību izdevumus); ▶ attālums līdz izglītības iestādei (ja mācību vieta atrodas tālu no amatpersonas patstāvīgās dzīvesvietas un dienesta vietas); ▶ izmaksas, kas saistītas ar dzīvesvietas nodrošināšanu mācību laikā. ▶ amatpersonu tiešo dienesta vadītāju nostāja - daudzos gadījumos amatpersonu tiešie vadītāji izglītības iegūšanu vērtē no īstermiņa viedokļa, proti, vadītāji vairāk saskata izglītības iegūšanas dēļ radīto īstermiņa negatīvo ietekmi uz personālsastāva skaitu dienestā nekā ilgtermiņa pozitīvo ietekmi uz amatpersonu profesionālās kompetences un zināšanu līmeni. Nepietiekamās motivācijas dēļ leM sistēmas iestādēs šobrīd ir izteiktis personāla trūkums atsevišķās dienesta pakāpju kategorijās, un dienestos ir amatpersonas, kuru izglītības līmenis neatbilst Dienesta gaitas likumā un amatu aprakstos noteiktajām minimālā izglītības līmeņa prasībām.
7.	Vai mācību vajadzību noteikšana tiek sasaistīta ar EKI prasībām gadījumos, kad tas ir nepieciešams?	Šis kritērijs tiek izvērtēts sadaļā 3.5.5 - „Izglītības plānošanas efektivitātes novērtējums”.

3.5 Izglītības sistēmas plānošana

3.5.1 Mācību plānošanas process

Mācību plānošanas procesā galvenā loma ir leM sistēmas iestādēm un izglītības iestādēm, kas nodrošina amatpersonu izglītošanu. leM izglītības plānošanas procesā atbild par vispārīgu vadlīniju izstrādi. leM strādā pie leM iekšējo normatīvo aktu izstrādes leM amatpersonu izglītības un sporta jomā (piemēram, vadlīnijas un noteikumi izglītības nodrošināšanai nepieciešamā finansējuma aprēķināšanas kārtībai), sniedz atzinumus par dienestu un koledžu izstrādātajiem normatīvajiem aktiem un citu dokumentāciju, kontrolē personāla politikas jautājumus koledžās, kā arī piedalās dažādiem mērķiem izveidotajās darba grupās.

Par personāla, mācību satura un izglītības nodrošināšanai nepieciešamā finansējuma plānošanu, kā arī par mācību programmu ieviešanas koordināciju un kontroli atbild leM sistēmas iestādes un to padotībā esošās izglītības iestādes. Visas leM sistēmas koledžās ir pakļautas attiecīgi saviem dienestiem, līdz ar to mācību plānošanas procesā sadarbība starp dienestu un koledžu ir ļoti cieša.

3.5.2 Izglītības programmu izstrādāšanas organizācija un metodika

leM sistēmas izglītības iestādēs īstenotās arodizglītības un profesionālās tālākizglītības programmām jābūt izstrādātām atbilstoši Izglītības likumā un Profesionālās izglītības likumā noteiktajai kārtībai. Savukārt augstākās izglītības programmām jābūt izstrādātām atbilstoši Izglītības likumā un Augstskolu likumā noteiktajai kārtībai.³⁰ Saskaņā ar Profesionālās izglītības likumā noteikto³¹ leM sistēmas izglītības iestādēs īstenotās profesionālās izglītības programmas tiek izstrādātas arī, ņemot vērā attiecīgo leM sistēmas iestāžu darbības jomu profesiju standartus.

Par mācību programmu satura izstrādi atbild leM sistēmas iestādes. Katrā dienestā ir sava mācību programmu satura plānošanas struktūrvienība, kas, sadarbojoties ar izglītības iestādēm, kopīgi izstrādā mācību programmu saturu.

Formālās un neformālās izglītības programmas nepieciešamības gadījumā tiek koriģētas un aktualizētas atbilstoši šādiem aspektiem:

- ▶ veikto programmu kvalitātes novērtēšanas aptauju rezultāti;
- ▶ izmaiņas amatpersonu profesionālo sagatavošanu regulējošajos normatīvajos aktos;
- ▶ citām izmaiņām dienesta darbības specifikā (jaunu tehnoloģiju ieviešana utt.).

Ņemot vērā akreditēto formālās izglītības programmu izmaiņu apjoma ierobežojumu, normatīvā regulējuma vai dažādu prasību izmaiņu gadījumā parasti primāri tiek koriģētas neformālās izglītības programmas (ja izmaiņas prasībās vai normatīvajā regulējumā nav tik būtiskas, lai radītu nepieciešamību obligāti atbilstoši koriģēt arī formālās izglītības programmu saturu). Neformālās izglītības programmas dod iespēju operatīvi reaģēt uz izmaiņām, nodrošinot amatpersonas ar aktuālajām prasībām un vajadzībām atbilstošām kompetencēm un zināšanām.

Izglītības programmu kvalitātes novērtēšanas aptaujās piedalās gan dienesta amatpersonas, gan arī studējošās un mācību programmas pabeigušās amatpersonas. Par aptauju organizēšanu var būt atbildīgas gan pašas mācību iestādes, kas programmas īsteno, gan arī attiecīgie leM sistēmas dienesti.

Tālāk sniegts izglītības programmu izstrādāšanas procesa apraksts katrā no trim leM dienestiem.

Valsts policija

Par VPK formālās izglītības programmu (pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas un arodizglītības programmas) sagatavošanu, izstrādi, aktualizēšanu, pilnveidi un

³⁰ 10.06.1999. Profesionālās izglītības likums un 02.11.1995. Augstskolu likums

³¹ 10.06.1999. Profesionālās izglītības likuma 22. pants

īstenošanu atbild VPK Izglītības koordinācijas nodaļa³², bet neformālās izglītības programmu (profesionālās pilnveides programmu) izstrādi, aktualizēšanu un īstenošanu organizē VPK Profesionālās pilnveides nodaļa³³.

Lai arī VPK Studiju nolikumā³⁴ un VPK Arodizglītības programmu mācību nolikumā³⁵ noteikts, ka koledžas studiju programmas un arodizglītības programmas ir veidotas atbilstoši izglītības un profesiju standartiem, VP darbības jomā šobrīd profesiju standarti pagaidām vēl nav noteikti.

Formālās izglītības programma, kas tiek īstenota RSU, tika izveidota, pamatojoties uz VP mācību vajadzībām, kopīgi sadarbojoties VP, VPK un RSU atbildīgajām struktūrvienībām. Līdz ar to RSU otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma ir pēctecīga VPK īstenojamajām izglītības programmām.

Neformālās izglītības programmu saturu un gada plānu izstrādā VPK, ņemot vērā VP teritoriālo struktūrvienību vajadzības (amatpersonu novērtēšanu rezultātus, dienesta specifiku un jaunām prasībām amatpersonu kvalifikācijai un prasmēm). Līdz 2013. gadam neformālās izglītības programmas, kas tika īstenotas decentralizēti VP struktūrvienībās (piemēram, šaušanas apmācības, speciālā fiziskā apmācība un teorētiskā apmācība), organizēja pašas struktūrvienības (VP struktūrvienību vadītāji). Sākot ar 2013. gadu, VPK pārņēma atbildību arī par šīm apmācību programmām³³. Līdz ar to šobrīd pilnīgi visas VP amatpersonu profesionālās pilnveides programmas tiek veidotas un organizētas centralizēti, pamatojoties uz vienotiem principiem.

Valsts robežsardze

Mācību programmu izstrāde un aktualizācija VRK tiek veikta saskaņā ar VRK nolikumu par izglītības programmu izstrādes un aktualizācijas kārtību³⁶. Atbilstoši nolikumam profesionālās tālākizglītības programmas tiek izstrādātas, pamatojoties uz Izglītības likuma un Profesionālās izglītības likuma prasībām un atbilstoši Izglītības un zinātnes ministrijas (turpmāk - IZM) noteiktajai profesionālās izglītības programmu izstrādes kārtībai³⁷, kā arī atbilstoši valsts izglītības standartam un Valsts robežsardzes inspektora profesijas standartam (3. profesionālās kvalifikācijas līmenis). VRK pirmā līmeņa profesionālās izglītības programmas tiek izstrādātas saskaņā ar Izglītības likuma un Augstskolu likuma prasībām, kā arī atbilstoši MK 20.03.2001. noteikumiem Nr.141 „Noteikumi par pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības valsts standartu” un Valsts robežsardzes jaunākā virsnieka profesijas standartam (4. profesionālās kvalifikācijas līmenis).

VRK īsteno to mācību programmu satura izstrādi un atjaunošanu īsteno koledžas Izglītības koordinācijas nodaļa sadarbībā ar katedrām un VRS. Profesionālās tālākizglītības programmu un studiju programmu aktualizācija notiek reizi gadā, bet atsevišķos gadījumos, piemēram, mainoties normatīvo aktu prasībām, ieviešot jaunākās robežkontroles vai imigrācijas kontroles metodes un paņēmienus, robežkontroles līdzekļus un inženiertehnisko aprīkojumu, programmas aktualizācija var tikt veikta arī biežāk, pēc nepieciešamības.

Ja veiktās izmaiņas profesionālās tālākizglītības programmas saturā pārsniedz 10% no profesionālās tālākizglītības programmas kopējā stundu skaita, VRK rakstiski par to paziņo Izglītības kvalitātes valsts dienestam. Ja izmaiņas nepārsniedz 10% no izglītības programmas kopējā stundu skaita, tās apstiprina koledžas Padome.

Ja veiktās izmaiņas pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programmas ilgumā, apjomā vai saturā pārsniedz 20% no akreditācijas iesniegumā noteiktās studiju virzienam atbilstošās

³² 30.04.2010. Valsts policijas koledžas Izglītības koordinācijas nodaļas reglamenta 13. punkts

³³ 23.01.2013. Valsts policijas koledžas Profesionālās pilnveides nodaļas reglaments Nr.2

³⁴ 05.11.2008. Valsts policijas koledžas Studiju nolikuma 3.1. punkts

³⁵ 05.11.2008. Valsts policijas koledžas arodizglītības programmas mācību nolikuma 3.1. punkts

³⁶ VRK nolikuma „Nolikums par izglītības programmu izstrādes un aktualizācijas kārtību Valsts robežsardzes koledžā” projekts (jauno nolikuma projekta versiju plānots apstiprināt 31.01.2013)

³⁷ Izglītības un zinātnes ministrijas 11.10.2010. iekšējie noteikumi Nr.22 „Profesionālās izglītības programmu izstrādes kārtība”

studiju programmas daļas apjoma kredītpunktos, vai, ja izmaiņas studiju programmas mācību personāla sastāvā un citos aspektos pārsniedz VRK nolikuma 5.5. punktā noteiktos kritērijus³⁸, VRK jāiesniedz iesniegums izmaiņu apstiprināšanai Augstākās izglītības padomes izveidotajā Studiju akreditācijas komisijā.

Tiesības iesniegt priekšlikumus izglītības programmu aktualizācijai ir arī VRK Robežsargu skolas kadeti. Nepieciešamības gadījumā tiek aktualizēta gan izmantojamā literatūra, gan arī vispārējais mācību programmas saturs. Mācību programmu aktualizācijas koncepciju VRK nosūta izvērtēšanai VRS.

Kopējos RA īstenoto studiju programmu izstrādāšanas, apstiprināšanas un izmaiņu ieviešanas kārtību reglamentē RA 16.09.2002. nolikums „Par Rēzeknes Augstskolas akadēmiskajām un profesionālajām studijām un studiju programmām”. RA īstenotā otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma „Robežapsardze” tika izstrādāta sadarbībā ar VRS un VRK pasniedzējiem, pamatojoties uz Valsts robežsardzes vecākā virsnieka profesijas standartu.

VRS personāla profesionālās sagatavošanas sistēmas attīstību un mācību programmu saturu ievērojami ietekmēja arī Latvijas iestāšanās ES. ES dalībvalstu un kandidātvalstu robežsardzes attiecīgām amatpersonām ir noteikts vienots minimālo kompetenču un zināšanu loks, kā arī vienotas prasības attiecīgo zināšanu ieguves metodikai. Līdz ar to VRK un RA īstenotās VRS amatpersonu izglītības programmas tika piemērotas un šobrīd atbilst Eiropas Aģentūras operatīvās sadarbības vadībai pie Eiropas Savienības dalībvalstu ārējām robežām (turpmāk - *FRONTEX* Aģentūra) izdotajai kopējai mācību programmai (*Common Core Curriculum*). *FRONTEX* Aģentūras programma nosaka standarta prasības dalībvalstu robežsardzes dienestu amatpersonu izglītībai, un visu dalībvalstu robežsardzes dienestiem ir pienākums nodrošināt šo prasību izpildi.³⁹

Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests

UCAK un RTU nodrošinātās VUGD amatpersonu formālās izglītības programmas ir izstrādātas atbilstoši attiecīgajiem profesiju standartiem.

UCAK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu izstrādāšanas un aktualizācijas kārtību regulē UCAK 20.10.2011. iekšējie noteikumi Nr.25 „Studiju programmas izstrādāšana un aktualizēšana Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžā”.

Saskaņā ar UCAK iekšējiem noteikumiem⁴⁰ esošo formālās izglītības programmu aktualizācija var tikt veikta šādos gadījumos:

- ▶ veikti grozījumi attiecīgajā profesiju standartā;
- ▶ grozījumus studiju programmā ir ierosinājis VUGD;
- ▶ veikti grozījumi ārējos normatīvajos aktos par studiju procesa organizāciju un īstenošanu;
- ▶ ierosināti grozījumi studiju programmas ikgadējā pašnovērtējumā.

Ja nepieciešams veikt izmaiņas studiju programmā, koledžas akadēmiskais personāls aktualizē studiju programmu studiju gada beigās, izstrādājot jaunus attiecīgo mācību kursu aprakstus. Aktualizētos studiju programmas mācību kursu aprakstus apstiprina katedras sēdē un iesniedz koledžas Izglītības koordinācijas nodaļā. Ja, aktualizējot studiju programmu, tiek mainīts mācību kursa saturs, grozījumus saskaņo ar VUGD. Saskaņotos studiju programmas mācību kursu aprakstus koledžas Izglītības koordinācijas nodaļa iesniedz apstiprināšanai koledžas Padomei.

³⁸ VRK nolikuma „Nolikums par izglītības programmu izstrādes un aktualizācijas kārtību Valsts robežsardzes koledžā” 5.5. punkts (jauno nolikuma versiju plānots apstiprināt 31.01.2013)

³⁹ Common Core Curriculum ir integrēts VRK īstenojamajā profesionālās tālākizglītības programmā, kuras noslēgumā kadets iegūst 3.profesionālās kvalifikācijas līmeni.

⁴⁰ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 20.10.2011. iekšējie noteikumi Nr.25 „Studiju programmas izstrādāšana un aktualizēšana Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžā”

Ja koledžas Padome pieņem lēmumu par jaunas formālās izglītības programmas izstrādi, tiek izveidota darba grupa, kuras ietvaros norisinās darbs pie programmas satura, pasniegšanas formas un citu aspektu izstrādes. Izstrādātā mācību programma tiek saskaņota ar VUGD.

Neformālās izglītības programmu izstrādi un aktualizāciju nodrošina pati koledža, kas ir atbildīga arī par lielākās daļas neformālo izglītības programmu īstenošanu. Ja nepieciešams izveidot jaunu neformālās izglītības programmu, UCAK patstāvīgi izstrādā jaunās programmas saturu un tad nosūta to saskaņošanai un apstiprināšanai uz VUGD. VUGD saskaņotās mācību programmas apstiprina koledžas Padome.

3.5.3 Mācību personāla resursu plānošana

Valsts līmenī kritērijus, pēc kuriem tiek komplektēts un atlasīts mācību personāls leM sistēmas iestāžu padotībā esošajās koledžās un augstskolās, ar kurām ir noslēgts līgums par leM sistēmas iestāžu amatpersonu sagatavošanu, nosaka Augstskolu likums, Profesionālās izglītības likums un MK 2012. gada 25. septembra noteikumi Nr.668 „Augstskolu, koledžu un studiju virzienu akreditācijas noteikumi”. Izglītības iestāžu līmenī vadlīnijas mācību personāla atlases kārtībai nosaka katras izglītības iestādes (koledžu un augstskolu) nolikums vai satversme, vai arī atsevišķi izglītības iestādes iekšējie noteikumi.

Visu leM sistēmas koledžu akadēmisko personālu veido docenti, lektori un asistenti. Augstskolu likumā noteikts, ka šajos amatos var tikt ievēlētas personas ar šādu izglītību:

- ▶ docents - doktora grāds;
- ▶ lektors - doktora vai maģistra grāds;
- ▶ asistents - doktora vai maģistra grāds

Taču Augstskolu likuma 39. pants paredz, ka profesionālo studiju programmu akadēmiskā personāla amatos var tikt uzņemtas personas arī ar augstāko izglītību bez zinātniskā (vai atsevišķos gadījumos arī akadēmiskā) grāda. Ņemot vērā to, ka profesionālo studiju programmu mācību personālam ir būtiski bez formālās izglītības iegūt arī praktiskas iemaņas un zināšanas savā specialitātē, profesionālo studiju programmu profila priekšmetos docenta, lektora un asistenta amatu var ieņemt persona ar augstāko izglītību bez zinātniskā grāda, ja tai ir pasniedzamajam priekšmetam atbilstošs pietiekams praktiskā darba stāžs:

- ▶ docents - lai ievēlētu docenta amatā personu, kurai nav zinātniskā grāda, šai personai ir nepieciešams vismaz septiņu gadu praktiskā darba stāžs.
- ▶ lektors un asistents - lai ievēlētu lektora un asistenta amatā personu, kurai nav zinātniskā un akadēmiskā grāda, personai ir jābūt pasniedzamajam priekšmetam atbilstošs piecu gadu praktiskā darba stāžs.

Prasības, kas izvirzāmas profesionālo studiju programmu akadēmiskā personāla amatu pretendentiem, augstskolā un koledžā apstiprina attiecīgi Senāts vai Padome.

Saskaņā ar VRK nolikumu, VPK nolikumu un UCAK nolikumu⁴¹ personas koledžas akadēmiskajos amatos ievēlē atklāta konkursa ietvaros. Konkursu izsludina vismaz mēnesi pirms vēlēšanām, publicējot paziņojumu laikrakstā "Latvijas Vēstnesis", kā arī ievietojot sludinājumu koledžas mājas lapā internetā. Akadēmiskais personāls tiek ievēlēts uz sešiem gadiem.

VPK, VRK un UCAK akadēmisko personālu var nosacīti iedalīt divās grupās:

- ▶ akadēmiskais personāls, kas strādā uz darba līguma pamata;
- ▶ akadēmiskais personāls, kas strādā uz Dienesta gaitas likuma pamata.

VRK viss štata akadēmiskais personāls ir VRS dienesta amatpersonas, līdz ar to visi štata pasniedzēji strādā saskaņā ar Dienesta gaitas likumā noteikto kārtību.

⁴¹ MK 30.11.2006. noteikumi Nr.978 „Valsts robežsardzes koledžas nolikums”, MK 11.06.2006. noteikumi Nr.584 “Valsts policijas koledžas nolikums”, MK 30.11.2006. noteikumi Nr.979 „Ugunsdzēsības un civilās aizsardzības koledžas nolikums”

MK 25.09.2012. noteikumi Nr.668 „Augstskolu, koledžu un studiju virzienu akreditācijas noteikumi”⁴² paredz, ka vismaz 50% no katras studiju programmas akadēmiskā darba apjoma nodrošina akadēmiskais personāls, kura ievēlēšanas vieta ir attiecīgā augstskola vai koledža, proti, vismaz 50% no kopējā akadēmiskā personālsastāva ir jābūt izglītības iestādes štata darbiniekiem. Pārējie pasniedzēji var būt līgumdarbinieki (līdz 50% nokopējā akadēmiskā personāla skaita).

Saskaņā ar leM iekšējiem noteikumiem Nr.55 „Pedagogu darba slodzes un pedagogu skaita plānošanas kārtība”, plānojot pedagogu darba slodzi, ņem vērā vienmērīgas savstarpējās pedagogu slodzes sadales principu katedrā, pedagogu priekšlikumus, pedagoga pedagoģiskā un pētnieciskā darba spējas, ārējos normatīvajos aktos izglītības jomā un iekšējos noteikumos noteikto regulējumu, amatam noteiktos pienākumus un izglītības programmu saturu un apjomu. Pedagogu skaitu nosaka, ņemot vērā īstenojamo izglītības programmu apjomu un saturu, plānoto darba slodzi atbilstoši programmu saturam un apjomam, kā arī citu darba slodzē ietveramo darba veidu apjomu, vidējo studiju vietu skaitu un izglītības programmu īstenošanai attiecīgajam saimnieciskajam gadam piešķirto valsts budžeta līdzekļu apjomu. Nosakot pedagogu skaitu, ievēro, ka studējošo skaits mācību grupā nedrīkst būt mazāks par 18, izņemot profesionālās specializācijas mācību grupas.

Valsts policija

VPK akadēmisko mācībspēku sastāvā ir gan pasniedzēji, kas strādā uz darba līgumu pamata, gan arī personāls, kas ir amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm. Nereti akadēmiskais personāls, kas strādā VPK uz darba līguma pamata, savieno darbu VPK akadēmiskajā amatā ar dienestu VP amatpersonas amatā. Pēc VPK pārstāvju sniegtās informācijas šobrīd koledžai nav izteiktu grūtību ar pasniedzēju komplektāciju uz akadēmiskajiem amatiem.

Nepieciešamā mācību personāla skaits VPK tiek plānots atbilstoši paredzētajai mācību slodzei. Lai gan atsevišķās VPK īstenojamās izglītības programmās ir mazāk nekā 18 audzēkņi uz vienu pasniedzēju, šādos gadījumos brīvā pasniedzēju slodze tiek novirzīta uz neformālās izglītības programmu nodrošināšanu.

VPK nolikumā ir noteikts, ka akadēmiskajos amatos var tikt ievēlētas personas ar doktora vai maģistra grādu. Taču profesionālo studiju programmu profila priekšmetos docenta amatu var ieņemt persona arī ar augstāko izglītību bez zinātniskā grāda, ja tai ir attiecīgajam priekšmetam atbilstošs vismaz septiņu gadu praktiskā darba stāžs. Prasības, kas izvirzāmas šāda docenta amata pretendentiem, apstiprina koledžas Padome. Profesionālo studiju programmu profila priekšmetos lektora vai asistenta amatu var ieņemt persona ar augstāko izglītību bez zinātniskā grāda, ja tai ir attiecīgajam priekšmetam atbilstošs vismaz piecu gadu praktiskā darba stāžs.⁴³ Neskatoties uz to, ka doktora grāds nav obligāta prasība visam akadēmiskā personāla sastāvam, deviņi VPK docētāji studē doktorantūrā.

Valsts robežsardze

Lielākā daļa pasniedzēju sastāva VRK ir štata darbinieki, bet atsevišķos gadījumos VRK izmanto arī vieslektoru pakalpojumus. Pašlaik VRK pasniedzēju sastāvā ir četri vieslektori, kas pasniedz ļoti specifiskus priekšmetus.

Akadēmiskā personāla atlases kritēriji tiek noteikti saskaņā ar Augstskolu likumu un Profesionālās izglītības likumu, kā arī saskaņā ar koledžas iekšējiem noteikumiem – ar VRK Padomes 16.06.2010. lēmumu Nr.10 apstiprināto „Valsts robežsardzes koledžas akadēmiskā personāla vēlēšanu nolikumu” (turpmāk – Personāla vēlēšanas nolikums).

Atbilstoši Personāla vēlēšanas nolikumam kandidāta atbilstība akadēmiskā personāla amatam un profesionālā kvalifikācija tiek vērtēta pēc šādiem kritērijiem:

- ▶ izglītība un iegūtā kvalifikācija, tās atbilstība attiecīgajam amatam;

⁴² MK 25.09.2012. noteikumu Nr.668 „Augstskolu, koledžu un studiju virzienu akreditācijas noteikumi” 1. pielikuma 9. punkts

⁴³ MK 11.07.2006. noteikumu Nr.584 „Valsts policijas koledžas nolikums” 28., 29. punkts

- ▶ dienesta pieredze Valsts robežsardzē (ne mazāka par 1 gadu);
- ▶ veselības stāvokļa un psiholoģisko īpašību atbilstība noteiktiem kritērijiem;
- ▶ fiziskās sagatavotības atbilstība noteiktiem kritērijiem.

Dažādiem koledžas akadēmiskā personāla amatiem ir noteiktas atšķirīgas prasības minimālajam izglītības līmenim:

- ▶ docenta amatam - doktora zinātniskais grāds attiecīgajā zinātnes nozarē (ja nav doktora zinātniskā grāda, atbilstoša augstākā izglītība un pasniedzamajam priekšmetam atbilstošs praktiskā darba stāžs, ne mazāks kā 7 gadi); akadēmiskais maģistra grāds pedagoģijā vai profesionālās pilnveides programma par inovācijām augstākās izglītības sistēmā, augstskolu didaktikā vai izglītības darba vadībā 160 akadēmisko stundu apjomā;
- ▶ lektora un asistenta amatam - vismaz akadēmiskais maģistra grāds attiecīgajā zinātnes nozarē (ja nav akadēmiskā maģistra grāda, atbilstoša augstākā izglītība un pasniedzamajam priekšmetam (mācību kursam) atbilstošs praktiskā darba stāžs, ne mazāks kā 5 gadi); akadēmiskais maģistra grāds pedagoģijā vai profesionālās pilnveides programma par inovācijām augstākās izglītības sistēmā, augstskolu didaktikā vai izglītības darba vadībā 160 akadēmisko stundu apjomā.

Neskatoties uz to, ka doktora grāds nav obligāta prasība akadēmiskā personāla sastāvam, divi no VRK pasniedzējiem šobrīd mācās doktorantūrā.

Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests

UCAK nolikumā ir noteikts, ka akadēmiskajos amatos var ievēlēt personu ar doktora vai maģistra grādu. Profesionālo studiju programmu profila priekšmetos docenta amatu var ieņemt persona ar augstāko izglītību bez zinātniskā grāda, ja tai ir attiecīgajam priekšmetam atbilstošs vismaz septiņu gadu praktiskā darba stāžs. Prasības, kas izvirzāmas šāda docenta amata pretendentiem, apstiprina koledžas Padome. Profesionālo studiju programmu profila priekšmetos lektora vai asistenta amatu var ieņemt persona ar augstāko izglītību bez zinātniskā grāda, ja tai ir attiecīgajam priekšmetam atbilstošs vismaz piecu gadu praktiskā darba stāžs.⁴⁴

Pamatojoties uz UCAK sniegto informāciju, šobrīd koledžā ir izteikta problēma ar mācību personāla komplektāciju. Pasniedzēju sastāva komplektēšanu ievērojami apgrūtina noteikums, ka vismaz 50% no visiem pasniedzējiem ir jābūt štata darbiniekiem. Līdz ar to koledžai ir ierobežotas iespējas kā mācību personālu piesaistīt esošos dienesta darbiniekus. Atalgojums VUGD dienesta amatpersonām ir augstāks nekā atalgojums štata darbiniekiem UCAK, tāpēc šobrīd koledžā ir izveidojusies situācija, ka konkurss uz akadēmiskā personāla amata vietām ir ļoti mazs. Esošās VUGD dienesta amatpersonas nav motivētas kļūt par štata mācību personāla darbiniekiem UCAK, tāpēc liela daļa akadēmiskā personālsastāva šobrīd ir no dienesta atvaļinātās personas, kas atrodas izdienas pensijā. Tomēr, tā kā šīs personas vairs nav iesaistītas aktīvu dienesta pienākumu pildīšanā, tām ir nepieciešamas regulāras mācības, lai personāla kompetences un zināšanas līmenis nepārtraukti būtu atbilstošs jaunākajām prasībām un noteikumiem. Tiem pasniedzējiem, kas jau ir izdienas pensijā, vajadzētu atjaunot zināšanas atbilstoši jaunākajām prasībām, iepazīties tuvāk ar jaunākajām tehnoloģijām, aprīkojumu, jo daudzu pasniedzēju zināšanas šobrīd neatbilst aktuālajai situācijai. Finansējuma nepietiekamības dēļ šādas mācības koledža šobrīd nevar īstenot pietiekamā apjomā. Mācību personāla iespējas apmeklēt profesionālās pilnveides programmas ierobežo arī intensīvā darba slodze, kas UCAK ir radusies mācību personāla trūkuma dēļ. UCAK vadība vēlētos pieņemt darbā vairāk ārpus štata pasniedzēju, jo tad būtu iespējams nokomplektēt kompetentāku pasniedzēju sastāvu no esošajiem dienesta darbiniekiem, bet pašreiz koledžā jau ir nodarbināts maksimāli atļautais ārpus štata pedagogu skaits (50% no kopējā akadēmiskā personāla skaita).

Šobrīd koledžai nav iespējas pieņemt darbā arī vairāk štata mācību personāla, jo papildu pedagogiem, esošajam izglītojamo skaitam koledžā saglabājoties nemainīgam, nebūs iespējams

⁴⁴ MK 2006. gada 30. novembra noteikumiem Nr.979 „Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas nolikums”

nodrošināt pilnu darba slodzi (vismaz 840 stundas mācību gadā⁴⁵). Kā iespējama risinājums šobrīd tiek vērtēta iespēja pieņemt darbā atsevišķus papildu štata pedagogus uz nepilnu slodzi.

Otra problēma, ar ko saskaras UCAK akadēmiskā personāla komplektēšanas ietvaros, ir saistīta ar mācību personāla štata vietu ierobežojumu. Koledža šobrīd nevar pieņemt jaunus pasniedzējus, jo katram jaunam štata pasniedzējam ir jānodrošina minimālā darba slodze.

3.5.4 Finanšu resursu plānošana

Šajā sadaļā iekļauts vispārējs leM sistēmas iestāžu amatpersonu izglītības sistēmas finansējuma plānošanas procesa pamatprincipu raksturojums. Detalizēts finansējuma plānošanas raksturojums tiks iekļauts nākamajā 2012. gada 11. decembra līguma Nr.95 „Dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās profesionālās kompetences vērtējums un profesionālās izglītības sistēmas pilnveide lekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm un Nacionālo bruņoto spēku profesionālā dienesta karavīriem” ietvaros paredzētajā ziņojumā „Ziņojums ar priekšlikumiem lekšlietu ministrijas sistēmas izglītības iestāžu un militārās izglītības iestāžu finansēšanas kārtības uzlabošanai un tiesiskā regulējuma pilnveidei”.

Atbildības sadalījums

Nepieciešamo finansējumu amatpersonu izglītības nodrošināšanai plāno, aprēķina (kopējo nepieciešamo finansējumu) un aprēķinus leM iesniedz (tikai par formālās izglītības programmām) katra leM sistēmas iestāde (VP, VUGD un VRS). leM sistēmas iestāžu padotībā atrodas izglītības iestādes, kā arī citas izglītības iestādes, ar kurām leM sistēmas iestādes ir noslēgušas līgumus par amatpersonu izglītošanas nodrošināšanu, sagatavo un iesniedz leM sistēmas iestādēm detalizētus izmaksu aprēķinus katras pasūtītās izglītības programmas nodrošināšanai (pamatojoties uz leM sistēmas iestāžu noteikto izglītojamo skaitu kārtējam gadam).

leM finansējuma plānošanas jomā ir atbildīga par finansējuma plānošanas metodoloģijas un principu noteikšanu un izstrādi.

Ja leM sistēmas iestāžu amatpersona saskaņā ar 16.03.2010. MK noteikumiem Nr.257 „Noteikumi par kārtību, kādā lekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm tiek nosūtītas izglītības iegūšanai, kā arī mācību izdevumu segšanas un atmaksāšanas kārtību” izglītību iegūst leM sistēmas iestāžu padotībā esošā koledžā vai citā šajos noteikumos noteiktajā izglītības iestādē attiecīgi pilna vai nepilna laika studijās, klātienē vai neklātienē, mācību izdevumi, kas saistīti ar izglītības iegūšanu, tiek segti no valsts budžeta līdzekļiem.

leM koledžu uzturēšanas izdevumi tiek plānoti leM dienestu, kuru padotībā koledžas atrodas, attiecīgajās pamatbudžeta programmās „Valsts policijas darbība”, „Valsts robežsardzes darbība” un „Ugunsdrošība, glābšana un civilā aizsardzība”.

Finansējums formālās izglītības programmām

Šobrīd MK līmenī nav izstrādāti konkrēti kritēriji un procedūras leM sistēmas amatpersonu izglītības īstenošanai nepieciešamā finansējuma plānošanai un piešķiršanai. Koledžu un augstākās izglītības iestāžu finansēšanas kārtību Latvijā reglamentē Augstskolu likums, MK 12.12.2006. noteikumi Nr.994 „Kārtība, kādā augstskolas un koledžas tiek finansētas no valsts budžeta līdzekļiem” (pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu īstenošanai) un MK 02.10.2007. noteikumi Nr.655 „Noteikumi par profesionālās izglītības programmu īstenošanas izmaksu minimumu uz vienu izglītojamo” (arodizglītības programmu īstenošanai). Taču neviens no šiem normatīvajiem aktiem nav tieši attiecināms uz finansēšanas kārtību leM sistēmas izglītības iestādēm. Augstskolu likums nosaka finansēšanas kārtību tikai tām augstskolām, kas nodrošina otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programmas, bet leM sistēmas izglītības iestādēs tiek nodrošinātas arī pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas, savukārt MK noteikumu Nr.994 3.punktā noteikts, ka šie noteikumi neattiecas uz lekšlietu ministrijas sistēmā esošām koledžām.

⁴⁵ leM 30.12.2011. lekšējie noteikumi Nr.55 „Pedagogu darba slodzes un pedagogu skaita plānošanas kārtība”

Atsevišķs normatīvais akts, kas attiektos uz leM sistēmas koledžām piešķiramā finansējuma aprēķināšanas metodiku, nav izdots.

Pēc leM pārstāvju sniegtās informācijas ir identificēti vairāki iemesli, kāpēc esošais ārējais normatīvais regulējums - MK noteikumi Nr.994, nevar būt attiecināms uz leM sistēmas izglītības iestādēm, piemēram:

- ▶ leM sistēmas koledžām ir valsts pārvaldes iestāžu statuss, kāds nav nevienai citai mācību iestādei Latvijā;
- ▶ izglītības programmas, kas tiek īstenotas leM sistēmas koledžās, ir specifiskas un paredzētas tikai amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm sagatavošanai dienestam leM sistēmas iestādēs;
- ▶ atšķirībā no citām izglītības iestādēm, kuras tiek finansētas no valsts budžeta līdzekļiem, leM sistēmas koledžās izglītības programmu īstenošana tiek finansēta tikai no valsts budžeta līdzekļiem un maksas studiju vietas un grupas netiek veidotas;
- ▶ pedagogu amatus leM sistēmas izglītības iestādēs ieņem gan amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm, kuru atlīdzības kārtību regulē Dienesta gaitas līgums, gan arī pedagogi, kas strādā uz darba līguma pamata un kuru atalgojums tiek noteikts saskaņā ar pedagogu darba samaksas noteikumiem; pedagogiem, kas ir dienesta amatpersonas, ir noteiktas arī specifiskas sociālās garantijas un atšķirīgs atvaļinājumu ilgums;
- ▶ infrastruktūra, kas nodota lietošanai VPK, UCAK un VRK, paredzēta arī attiecīgo leM sistēmas iestāžu (VP, VUGD un VRS) pamatfunkciju izpildei (piemēram, UCAK pārvaldībā ir depo, ko izmanto arī VUGD ikdienas darbā), līdz ar to šīs koledžas nav iespējams pielīdzināt citām Latvijas koledžām; šobrīd nav izveidots vienots princips, kā pārdalīt šīs izmaksas starp mācību nodrošināšanu un dienesta darba nodrošināšanu;
- ▶ atsevišķus izdevumus, kas paredzēti leM sistēmas izglītības iestāžu studiju vietas bāzes izmaksās (piemēram, ar infrastruktūras uzturēšanu saistīto pakalpojumu izmaksas, energoresursu izmaksas, formas tērpu izmaksas, specifisku materiālu un inventāra iegādes izmaksas u.c.), šobrīd sedz leM sistēmas iestādes, kuru padotībā atrodas katra koledža;
- ▶ atbilstoši noteikumiem katrā leM sistēmas izglītības iestādē plānotais izglītojamo skaits gada laikā var tikt mainīts atbilstoši leM sistēmas iestāžu nepieciešamībai pēc jauniem speciālistiem, ko var ietekmēt, piemēram, neplānota amatpersonu atvaļināšanās no dienesta.

leM 2010. gadā ir izdevusi iekšējos noteikumus Nr.74⁴⁶, kas šobrīd nosaka to izglītības iestāžu, kurās leM sistēmas iestāžu amatpersonas iegūst nepieciešamo izglītību, finansēšanas kārtību, kā arī piešķirtā finansējuma izlietojuma kontroles kārtību. Iekšējie noteikumi attiecas uz visām leM sistēmas iestāžu padotībā esošajām izglītības iestādēm (koledžām), uz augstskolām, ar kurām padotības iestādes ir noslēgušas līgumu par speciālistu sagatavošanu un kurās amatpersonas par leM piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem iegūst otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību, kā arī uz Latvijas Universitāti, ar kuru leM ir noslēgusi vienošanos par Latvijas Policijas akadēmijā studējošo studiju turpināšanas nodrošināšanu.

Katrai izglītības programmai un mācību iestādei nepieciešamais finansējums tiek aprēķināts atbilstoši studējošo skaitam. Savukārt studējošo skaits tiek aprēķināts atbilstoši katru gadu noteiktajai studiju vietu skaita normai.

Finansējums tiek plānots kopīgi visu izmaksu segšanai - mācību personāla atalgojumam, mācību līdzekļu nodrošinājumam, infrastruktūras uzturēšanai, saimniecisko izmaksu segšanai un citām izmaksām. Šāda sistēma apgrūtina finansējumu plānošanu jau iepriekš minēto iemeslu dēļ:

⁴⁶ Iekšlietu ministrijas 30.12.2010. Iekšējie noteikumi Nr.74 „Izglītības iestāžu, kurās amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm iegūst dienesta pienākumu izpildei nepieciešamo profesionālo izglītību, finansēšanas kārtību un finanšu līdzekļu izlietojuma kontroles pamatprincipi”

- ▶ daļa leM sistēmas koledžu lietošanā nodotās infrastruktūras tiek izmantota arī attiecīgo leM sistēmas iestāžu, kuru padotībā atrodas katra koledža, darbības vajadzībām;
- ▶ daļa mācību procesa nodrošināšanai nepieciešamo izdevumu šobrīd tiek segta no leM sistēmas iestāžu, kuru padotībā atrodas katra koledža, kopējiem budžeta līdzekļiem.

Problēmas risināšanai šobrīd ir uzsākta atsevišķu leM mācību iestāžu funkciju centralizācija, proti visas leM sistēmas koledžas nodod savas nekustamā īpašuma pārvaldīšanas funkcijas Nodrošinājuma valsts aģentūrai, bet informācijas sistēmu un sakaru sistēmu uzturēšanas un darbības nodrošināšanas funkcijas – leM Informācijas centram. Šobrīd šis process vēl ir realizācijas stadijā. Dažas izglītības iestādes to jau ir daļēji ieviesušas, citas vēl ir tikai procesa realizācijas sākuma stadijā. Tāpēc pagaidām vēl ir grūti spriest, kādu ietekmi šīs izmaiņas atstās uz finansējuma plānošanas procesu.

Finansējums neformālās izglītības programmām

Finansējums neformālās izglītības programmām (profesionālās kvalifikācijas celšanas programmas) tiek plānots un piešķirts atsevišķi no formālās izglītības programmu finansējuma. Šobrīd nav izveidoti ārējie vai leM iekšējie noteikumi, kas reglamentētu finansējuma plānošanas un piešķiršanas kārtību neformālās izglītības programmām. Tradicionāli izmaksas neformālo izglītības programmu nodrošināšanai katra mācību iestāde aprēķina patstāvīgi, vadoties pēc saviem iekšējiem noteikumiem, un pēc tam iesniedz attiecīgos nepieciešamā finansējuma aprēķinus mācību programmu pasūtītājiem (VP, VUGD, VRS).

Piešķirtā finansējuma uzskaitē un kontrole

Šobrīd nav izstrādāta vienota sistēma izglītības iestādēm piešķirtā finansējuma izlietojuma uzskaitē un kontrolei. Atbilstoši leM 30.12.2010. iekšējiem noteikumiem Nr.74 koledžas finanšu līdzekļa izlietojuma kontroles kārtību nosaka attiecīgās leM sistēmas iestādes vadītājs, kura padotībā atrodas koledža. Pašlaik katra koledža atskaitās par finanšu izlietojumu attiecīgajai pārraudzības iestādei, kas tai piešķir finansējumu ne retāk kā vienu reizi pusgadā. Augstskolas, ar kurām leM sistēmas iestādes ir noslēgušas līgumus, un kur leM sistēmas amatpersonas apgūst otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas, regulāri nosūta attiecīgajai leM sistēmas iestādei izdevumu attaisnojuma dokumentāciju (saskaņā ar līgumā starp augstskolu un leM sistēmas iestādi noteikto kārtību). Pēc tam leM sistēmas iestādes par finansējuma izlietojuma statusu atskaitās leM.

Saskaņā ar leM pārstāvju sniegto informāciju finansējuma izlietojuma kontroli šobrīd apgrūtina tas, ka katrai izglītības iestādei piešķirtā finansējuma apjoms (budžets) gada laikā vairākas reizes tiek grozīts. Pie tam grozījumu pamatā visbiežāk ir nevis izmaiņas pašā mācību procesā vai studējošo skaitā, bet gan izmaiņas citās jomās, kas nav tieši saistītas ar pašu mācību procesu (piemēram, grozījumi tiek veikti gadījumos, kad ugunsgrēka laikā tiek bojāts vai sadeg inventārs no ugunsdzēsības depo, kas nodots lietošanai UCAK). Tā kā šīs specifiskās un ar mācību procesa nodrošināšanu tieši nesaistītās izmaksas nav nodalītas no kopējām mācību nodrošināšanas izmaksām, tas apgrūtina koledžām piešķirtā finansējuma izlietojuma kontroli.

3.5.5 Izglītības plānošanas efektivitātes novērtējums

Tabula Nr. 10. Izglītības plānošanas procesa efektivitātes novērtējuma rezultāti

Nr. p.k.	Izvērtējamais kritērijs	Secinājums
1.	Vai izglītības plānošanas process ir sasaistīts ar mācību vajadzību noteikšanas procesu?	Izglītības plānošanas process leM sistēmā lielā mērā ir balstīts uz leM sistēmas amatpersonu mācību vajadzību noteikšanas procesu. Plānojot dažādus izglītības sistēmas elementus, kā, piemēram, studiju vietu skaitu, mācību programmu klāstu un saturu, lielā mērā par pamatu tiek izmantota informācija par leM sistēmas iestāžu identificētajām amatpersonu mācību vajadzībām. Atbilstoši leM 28.12.2010. iekšējiem noteikumiem Nr.67 valsts finansēto studiju vietu skaits akreditētajās profesionālās izglītības programmās kārtējam gadam tiek noteikts leM, pamatojoties uz leM sistēmas iestāžu iesniegto informāciju par katrā dienestā nepieciešamo izglītojamo skaitu dažādās profesionālās izglītības programmās.

Nr. p.k.	Izvērtējamais kritērijs	Secinājums
		Savukārt nepieciešamais studiju vietu skaits katrā dienestā tiek noteikts, pamatojoties uz amatpersonu (esošo un to, kuras plānots uzņemt nākamā perioda laikā) mācību vajadzību izvērtējumu.
2.	Vai izglītības plānošanā ir iesaistītas vismaz šādas puses: ▶ valsts - leM pārstāvji; ▶ izglītotāji - izglītības iestāžu pārstāvji; ▶ darba devēju pārstāvji (dienesti).	Izglītības plānošanā ir iesaistīti visu triju pušu pārstāvji - leM, atbildīgie leM sistēmas dienesti un izglītības iestādes. leM izglītības plānošanas procesā atbild par vispārīgu vadlīniju noteikšanu, kā arī kontroli pār izglītības plānošanas procesa atbilstību noteiktajai kārtībai un noteikumiem. Savukārt atbildīgie dienesti sadarbībā ar izglītības iestādēm aktīvi iesaistās pašā plānošanas procesā. Tā kā visas trīs leM sistēmas koledžas atrodas attiecīgo leM dienestu pakļautībā, sadarbība starp koledžām un dienestiem mācību plānošanas procesā ir ļoti cieša. Dienesti piedalās mācību programmu satura plānošanā un aktualizēšanā, kā arī sadarbojas ar koledžām mācību personāla komplektēšanas ietvaros, iesakot un nodrošinot piemērotus pasniedzējus no dienesta amatpersonu sastāva. Līdzīga sadarbība tiek īstenota arī starp visiem trijiem dienestiem un augstākās izglītības iestādēm, ar kurām dienesti ir noslēguši sadarbības līgumus par otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu nodrošināšanu.
3.	Vai izglītības programmu izstrādāšanā un sagatavošanā ir iesaistīti valsts, izglītotāju un darba devēju pārstāvji?	leM iesaiste izglītības programmu satura izstrādē ir salīdzinoši neliela. Lielākā iesaiste mācību programmu satura plānošanā ir pašām izglītības iestādēm un leM sistēmas iestādēm. Katrā leM sistēmas iestādē ir sava mācību programmu satura plānošanas struktūrvienība, kas, sadarbojoties ar izglītības iestādēm, kopīgi strādā pie jaunu formālās un neformālās izglītības programmu izstrādes un esošo programmu novērtēšanas un aktualizācijas. Tā kā gandrīz visas leM sistēmas izglītības iestādēs īstenotās formālās izglītības programmas ir akreditētas (izņemot RA īstenoto otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu „Robežapsardze”, kas ir licencēta, bet pagaidām vēl nav akreditēta), formālās izglītības mācību programmu izstrādes un aktualizācijas procesā tiek ievēroti IZM 2010. gada 11. oktobra iekšējie noteikumi Nr.22 „profesionālās izglītības programmu izstrādes kārtība”. Pamatojoties uz IZM iekšējiem noteikumiem, visas leM sistēmas izglītības iestādēs izstrādātas formālās izglītības mācību programmas tiek iesniegtas izvērtēšanai Valsts izglītības satura centrā. Ja izglītības iestāde veic formālās izglītības programmas aktualizāciju, veicot programmā būtiskus grozījumus, par attiecīgajiem grozījumiem ir jāpaziņo Izglītības kvalitātes valsts dienestam.
4.	Vai izglītības programmu izstrādāšana tiek balstīta uz attiecīgo jomu profesiju standartiem?	Saskaņā ar Profesionālās izglītības likumā noteikto ⁴⁷ leM sistēmas izglītības iestādēs īstenotās profesionālās izglītības programmas tiek izstrādātas, ņemot vērā attiecīgo leM sistēmas iestāžu darbības jomu profesiju standartus. Izņēmums ir VP amatpersonām pieejamās izglītības programmas, jo VP jomā šobrīd vēl nav izveidoti savi profesiju standarti.
5.	Vai ir izstrādāti konkrēti kritēriji un process mācību īstenošanai nepieciešamā finansējuma, infrastruktūras un	Kritēriji leM sistēmas koledžu mācību personāla plānošanai un nepieciešamā finansējuma plānošanai ir izstrādāti leM līmenī un leM sistēmas iestāžu un to pakļautībā esošo koledžu līmenī. Finansējuma plānošana

⁴⁷ 10.06.1999. Profesionālās izglītības likuma 22. pants

Nr. p.k.	Izvērtējamais kritērijs	Secinājums
	mācībspēku plānošanai?	Nepieciešamā finansējuma aprēķināšanas kārtību nosaka leM iekšējie noteikumi Nr.74. Noteikumi nosaka kārtību, kādā plānojami koledžu izdevumi izglītības nodrošināšanai amatpersonām un pārējie koledžas izdevumi (izdevumi infrastruktūrai utt.), kā arī izdevumu plānošanas un finansējuma piešķiršanas kārtību augstskolām. Katrai izglītības programmai un mācību iestādei nepieciešamais finansējums tiek aprēķināts atbilstoši studējošo skaitam. Savukārt studējošo skaits tiek aprēķināts atbilstoši katru gadu noteiktajai studiju vietu skaita normai. Šobrīd leM sistēmas koledžu finansējums tiek plānots kopīgi visu izmaksu segšanai - mācību personāla atalgojumam, mācību līdzekļu nodrošinājumam, infrastruktūras uzturēšanai, saimniecisko izmaksu segšanai un citām izmaksām. Daļa infrastruktūras, kas nodota lietošanai VPK, UCAK un VRK, paredzēta arī attiecīgo leM sistēmas iestāžu (VP, VUGD un VRS) pamatfunkciju izpildei. leM noteikumi Nr.74 nenosaka precīzu kārtību, kā no kopējām amatpersonu izglītības īstenošanai nepieciešamajām izmaksām būtu nodalāmas tās infrastruktūras uzturēšanas izmaksas, kas nav tieši attiecināmas uz koledžas darbības un izglītības procesa īstenošanu, proti, šobrīd nav izveidots vienots princips, kā pārdalīt šīs izmaksas starp mācību nodrošināšanu un dienesta darba nodrošināšanu. Līdz ar to šobrīd nav precīzi noteikta kārtība, kā būtu nepieciešams rēķināt izmaksas uz vienu izglītojamo. Infrastruktūras plānošana Šobrīd leM sistēmas dienestos nav izstrādāta kopīga sistēma mācību procesa nodrošināšanai nepieciešamās infrastruktūras, tai skaitā, materiāli tehniskā nodrošinājuma, plānošanai. Nepieciešamā infrastruktūra tiek plānota atbilstoši izglītības iestāžu iekšējiem normatīvajiem aktiem, un tā ir integrēta mācību programmu izstrādes resursu plānošanas posmā, kura ietvaros tiek identificēti katras mācību programmas realizēšanai nepieciešamie mācību kursa resursi. Atsevišķus resursus izglītības procesa īstenošanai (piemēram, transports, degviela, datori u.c.) nodrošina attiecīgās leM sistēmas iestādes, līdz ar to katrā izglītības iestādē plānojamā infrastruktūra un materiāli-tehniskais nodrošinājums var atšķirties atkarībā no tā, kādu daļu no tā nodrošina pats dienests. Mācībspēku plānošana Mācību personāls tiek plānots atbilstoši katras koledžas nolikumam, kā arī ārējiem un leM iekšējiem normatīvajiem aktiem (leM iekšējie noteikumi Nr.55 „Pedagoga darba slodzes un pedagogu skaita plānošanas kārtība”), kas nosaka vienotus akadēmiskā personāla skaita un noslodzes plānošanas kritērijus un kārtību, kā arī dažādu akadēmiskā personāla darba pienākumu veidu īpatsvaru kopējā darba laikā. Viena no problēmām mācību personāla plānošanas sistēmā, ar ko šobrīd saskaras UCAK, ir saistīta ar prasību, ka vismaz 50% no visiem mācību spēkiem izglītības iestādē ir jābūt štata darbiniekiem, kas ierobežo koledžu iespēju kā līgumdarbiniekus piesaistīt dienesta amatpersonas. Šāds noteikums ievērojami apgrūtina akadēmiskā personāla komplektēšanu UCAK. Lai izpildītu noteikto prasību, koledžai nākas ierobežot līgumdarbinieku proporciju mācību personāla sastāvā un līdz ar to arī iespēju kā mācību personālu piesaistīt esošos dienesta darbiniekus. Esošās VUGD dienesta amatpersonas nav motivētas kļūt par štata mācību personāla darbiniekiem UCAK (galvenokārt zemā atalgojuma dēļ), tāpēc liela daļa akadēmiskā personālsastāva šobrīd ir bijušās dienesta amatpersonas, kas atrodas izdienes pensijā. UCAK šobrīd nav iespējas pieņemt darbā arī papildu pilnas slodzes štata darbiniekus, jo, izglītojamo skaitam saglabājoties nemainīgam, katram pedagogam vairs nebūs iespējams nodrošināt pilnu minimālo darba slodzi. Kā iespējamais risinājums šobrīd tiek vērtēta iespēja pieņemt darbā atsevišķus papildu štata pedagogus uz nepilnu slodzi, piesaistot darbam esošās VUGD amatpersonas. VP un VRK šādas problēmas

Nr. p.k.	Izvērtējamais kritērijs	Secinājums
		mācību personāla komplektēšanā šobrīd nav. Otra identificētā problēma ir akadēmiskā personāla noslodze, kas samazina akadēmiskā personāla iespējas pašiem izglītoties dažādās formālās un neformālās izglītības programmās, kā arī plānot un pilnveidot viņu pasniegto mācību priekšmetus saturu. Līdz ar jaunu leM iekšējo noteikumu pieņemšanu 2011. gada 30. decembrī, kas regulē leM sistēmas izglītības iestāžu pedagoga darba slodzes un pedagogu skaita plānošanas kārtību, sākot no 2012. gada 1. septembra tika ieviestas izmaiņas katram pedagogam paredzētās darba slodzes apmērā. Jauno noteikumu ieviešanas rezultātā pedagogu mācību procesa nodrošināšanai paredzētā darba slodze tika palielināta, kas attiecīgi samazināja tā laika apmēru, kas pedagogiem ir pieejams profesionālās pilnveides un izglītības iegūšanas realizācijai. UCAK, kur šobrīd ir problēmas ar mācību personāla komplektāciju, šī problēma ir īpaši izteikta. Mācību personāla trūkuma dēļ bieži vien katrā mācību priekšmetā ir tikai viens pasniedzējs, kuram intensīvās slodzes dēļ nav laika ne savu zināšanu un prasmju attīstīšanai formālās un neformālās izglītības programmās, nedz arī izglītības programmu pilnveidošanai (satura uzlabojumu plānošanai utt.). Atsevišķos gadījumos koledžas no tām neatkarīgu iemeslu dēļ šobrīd nespēj ievērot prasību par minimālo studējošo skaitu vienā mācību grupā (ne mazāk kā 18 izglītojamie vienā mācību grupā). Mācību programmu grupas tiek komplektētas atbilstoši leM sistēmas iestāžu pasūtījumiem, kas pasūtījumus veic saskaņā ar trūkstošo speciālistu skaitu dienestā un esošo amatpersonu mācību vajadzībām. Atsevišķos gados noteiktā specialitātē var būt nepieciešams mācīt tikai nelielu skaitu amatpersonu, līdz ar to nav iespējams izpildīt prasību, ka izglītojamo skaits mācību grupā nedrīkst būt mazāks par 18 cilvēkiem. Pie tam pieprasījumu pēc dažādām izglītības programmām ir ļoti grūti saplānot precīzi, jo dienestos šobrīd ir liela amatpersonu mainība. Šobrīd, ja kādā no mācību programmām izglītojamo skaits grupā ir mazāks par 18 cilvēkiem, brīvā pasniedzēju slodze tiek novirzīta uz neformālās izglītības programmu nodrošināšanu.
6.	Vai izglītības programmu izstrāde ir sasaistīta ar EKI prasībām gadījumos, kad tas ir nepieciešams?	Šobrīd leM sistēmas iestāžu koledžās un valsts dibinātajās augstākās izglītības iestādēs, ar kurām leM sistēmas iestādēm ir noslēgts līgums par izglītības programmu nodrošināšanu, īstenotās formālās izglītības programmas netiek izstrādātas, pamatojoties uz EKI.

3.6 Izglītības īstenošana

3.6.1 Izglītības īstenošanas sistēma

Lai nodrošinātu leM padotības iestāžu amatpersonu profesionālo izglītību, ir izveidotas trīs izglītības iestādes – VPK, VRK un UCAK. Šobrīd leM sistēmas koledžās tiek īstenotas arodizglītības, profesionālās tālākizglītības un pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas, kā arī neformālās izglītības programmas (profesionālās pilnveides programmas). Otrā līmeņa profesionālās augstāko izglītību par valsts budžeta līdzekļiem leM sistēmas iestāžu amatpersonas var iegūt augstākās izglītības iestādēs, ar kurām leM sistēmas iestādes ir noslēgušas līgumus par leM

amatpersonu izglītošanu – RSU (noslēgts līgums ar VP), RA (noslēgts līgums ar VRS⁴⁸), RTU (noslēgts līgums ar VUGD⁴⁹).

Visas leM sistēmas koledžu īstenotās pirmā līmeņa augstākās izglītības programmas, arodizglītības un profesionālās tālākizglītības programmas, kā arī otrā līmeņa augstākās izglītības programmas, kas tiek īstenotas RSU un RTU, ir licencētas un akreditētas. Izņēmums ir RA īstenotā otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma „Robežapsardze”, kas šobrīd ir licencēta (2013. gada februārī RA ir iesniegusi studiju virziena akreditācijas pieteikumu).

Papildus augstāk minētajām izglītības iestādēm, atsevišķas ar iekšējās drošības jomu saistītas profesionālās izglītības programmas realizē arī citas Latvijas izglītības iestādes – Daugavpils Universitāte (turpmāk – DU) un Saldus Profesionālā vidusskola (turpmāk – SPV). Taču ar šīm izglītības iestādēm leM sistēmas iestādes nav noslēgušas līgumus par dienestu amatpersonu izglītošanu, līdz ar to personām, kas iegūst izglītību šajās izglītības iestādēs:

- ▶ pēc mācību pabeigšanas netiek nodrošinātas garantētas darba vietas leM sistēmas iestādēs;
- ▶ maksas programmās (DU) netiek nodrošināta iespēja iegūt izglītību par valsts budžeta līdzekļiem.

Tālāk tekstā tiek apskatītas katras leM sistēmas iestādes amatpersonām pieejamās izglītības programmas.

Valsts policija

Īstenotās izglītības programmas

VPK tiek īstenotas divu līmeņu izglītības programmas: arodizglītības programma „Policijas darbs” un pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma „Policijas darbs”⁵⁰, kuras ietvaros tiek piedāvātas četras dažādas specializācijas:

- ▶ „Izmeklēšanas darbs”;
- ▶ „Kārtības policijas darbs”;
- ▶ „Kriminālpolicijas darba specializācija”;
- ▶ „Eksperta dienesta specializācija”.

Otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību (profesionālo bakalaura grādu tiesību zinātnē un juriskonsulta profesionālo kvalifikāciju) VP amatpersonas iegūst RSU, ar kuru VP ir noslēgts līgums līdz 2015. gada 31. augustam (pēdējā uzņemšana paredzēta 2013. gadā).

Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu policijas darba specializācijā piedāvātā apgūt arī DU (programma „Civīlā drošība un aizsardzība”). Programma DU ir pārņemta no LPA un tā ir pieejama tikai nepilna laika studijās. Studiju programmā var studēt ikviens, kam ir vidējā izglītība (izņemot personas, kas agrāk krimināli sodītas par tīšu noziedzīgu nodarījumu izdarīšanu – neatkarīgi no sodāmības dzēšanas vai noņemšanas). Absolvējot šo programmu, persona var strādāt par vidējā komandējoša (jaunāko virsnieku) sastāva policistu, taču pēc programmas pabeigšanas absolventam netiek nodrošināta garantēta darba vieta VP struktūrvienībās.⁵¹

Visas VPK, RSU un DU īstenotās formālās izglītības programmas ir akreditētas (skat. nākamo tabulu).

⁴⁸ 26.08.2011. sadarbības līgums starp Valsts robežsardzi un Rēzeknes augstskolu

⁴⁹ 31.05.2007. sadarbības līgums starp Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienestu un Rīgas Tehnisko universitāti par darbinieku apmācību

⁵⁰ Mācības un studijas, Valsts policijas koledža, <http://www.policijas.koledza.gov.lv/?id=73&sa=73&top=>

⁵¹ Daugavpils Universitātē jauna studiju programma – „Civīlā drošība un aizsardzība”, Daugavpils Universitāte, http://du.lv/iv/du_zinas_pazinojumi_apsveikumi/articles/896

Tabula Nr. 11. VP amatpersonām pieejamās formālās izglītības programmas

Izglītības iestāde	Programmas nosaukums	Iegūstamā kvalifikācija	Informācija par programmu
VPK	Arodizglītības programma „Policijas darbs”	Ierindas sastāva policists - 2. profesionālās kvalifikācijas līmenis (4. EKI līmenis)	▶ Mācību ilgums - viens gads. ▶ Akreditēta līdz 2015. gadam. ▶ Izglītības turpināšanas iespējas - VPK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā „Policijas darbs”.
	Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma „Policijas darbs”	Vidējā komandējošā (jaunāko virsnieku) sastāva policists - 4. profesionālās kvalifikācijas līmenis (5. EKI līmenis)	▶ Mācību ilgums - pilna laika klātie - 2,5 gadi (pieci semestri); nepilna laika neklātie - trīs gadi (seši semestri). ▶ Akreditēta 07.10.2009. (līdz 31.12.2014). ▶ Programmas apjoms - 112 kredītpunkti. ▶ Programmas specializācijas - „Izmeklēšanas darbs”, „Kārtības policijas darbs”, „Kriminālpolicijas darba specializācija” un „Eksperta dienesta specializācija”.
RSU	Profesionālās augstākās izglītības bakalaurs studiju programma "Tiesību zinātne" (specializācija - "Policijas tiesības")	Profesionālais bakalaurs tiesību zinātnē (juriskonsulta profesionālā kvalifikācija) - 5. profesionālās kvalifikācijas līmenis (6. EKI līmenis)	▶ Mācību ilgums - pilna laika klātienē - 4 gadi; nepilna laika neklātie - 4 gadi un 6 mēneši; bet VP amatpersonām tiek piemēroti īpaši uzņemšanas noteikumi, kuros tiek paredzēts, ka VP amatpersonas, kuras saskaņā ar VP sarakstu tiek pieteiktas studijām un ir absolvējušas VPK vai bijušās LPA koledžas programmu tiek imatrikulētas programmas 3. mācību gadā. Šī pēctecība un koledžas programmā absolvēto kredītpunktu ieskaitīšana ļauj samazināt studiju ilgumu uz pusi, t.i., pilna laika klātienē studiju ilgums ir 2 gadi, bet nepilna laika neklātienē studiju ilgums ir 2,5 gadi. ▶ Akreditēta 15.06.2011. (līdz 31.12.2017.) ▶ Licencēta 11.11.2010. (līdz 31.12.2017.)
Izglītības iestādes, ar kurām VP nav noslēgts sadarbības līgums			
DU	Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma „Civīlā drošība un aizsardzība”	Speciālists policijas darbā - 4. profesionālās kvalifikācijas līmenis (5. EKI līmenis)	▶ Mācību ilgums - 2 gadi un 2 mēneši (nepilna laika studijas). ▶ Akreditēta 28.12.2011. (līdz 31.12.2017.) ▶ Licencēta 13.07.2011. (līdz 13.07.2014.)

VPK nodrošina neformālās izglītības pasākumus - nozares specializācijas profesionālās pilnveides kursus (apjoms no 4 līdz 160 stundām) un licencētas profesionālās pilnveides izglītības programmas „Policijas darba pamati” (960 stundas) un „Darbs ar policijas darba suņiem” (160 stundas) apguvi.

Profesionālās pilnveides kursa vai licencētās profesionālās pilnveides izglītības programmas noslēgumā VP amatpersona saņem apliecību. VPK neformālās izglītības programmas nodrošina Rīgā un VPK reģionālajās mācību vietās visā Latvijā.⁵²

Nākamajās trijās tabulās apkopoti dati par mācības uzsākušo un programmu absolvējušo personu skaitu VPK arodizglītības programmā un pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā, kā arī RSU īstenotajā profesionālās augstākās izglītības bakalaura studiju programmā "Tiesību zinātne" laika periodā no 2010. līdz 2012. gadam.

Tabula Nr. 12. VPK arodizglītības programmā „Policijas darbs” (klātienē un neklātienē programmā) kopā uzņemto un programmu absolvējušo personu skaits (2010. – 2012.g.)

Gads	Mācības uzsākušo skaits	Absolventu skaits
2010.g.	90	71
2011.g.	136	58
2012.g.	152	184

Tabula Nr. 13. VPK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā „Policijas darbs” uzņemto un programmu absolvējušo personu skaits (2010. – 2012.g.)

Gads	Mācības uzsākušo skaits	Absolventu skaits
2010.g.	79	99
2011.g.	107	78
2012.g.	115	47

Tabula Nr. 14. RSU profesionālās augstākās izglītības bakalaura studiju programmā "Tiesību zinātne" uzņemto un programmu absolvējušo personu skaits (2011. – 2013.g.)

Gads	Mācības uzsākušo skaits (pilna / nepilna laika plūsma)	Absolventu skaits (pilna / nepilna laika plūsma)
2011.g.	7/98	0/0
2012.g.	5/108	0/3
2013.g.	2/91	6/7

Mobilitātes programmas

Ne VPK kadeti, ne RSU studējošajām VP amatpersonām šobrīd mobilitātes programmas nav pieejamas. Saskaņā ar VP pārstāvju sniegto informāciju mācību jomas specifikas dēļ VPK nevar iekļauties lielākajā daļā studentu apmaiņas programmu sistēmās, kas darbojas ar vispārīgiem nosacījumiem. Valsts policijas funkcijas dažādās valstīs ir samērā atšķirīgas, tāpēc studentu apmaiņas programmas šajā jomā nav tik populāras un noderīgas izglītojamo zināšanu un profesionālās kompetences pilnveidošanai.

Otrs iemesls, kas ierobežo VPK un RSU programmās izglītojamo VP amatpersonu dalību dažādās mobilitātes programmās ir izglītojamo statuss mācību laikā, proti, pirmā līmeņa profesionālās

⁵² Profesionālās pilnveides izglītība, Valsts policijas koledža, <http://www.policijas.koledza.gov.lv/?id=78&sa=78&top=>

augstākās izglītības programmas VPK kadeti un RSU studenti ir VP dienesta amatpersonas. Saskaņā ar Dienesta gaitas likumu, ja amatpersona tiek sūtīta apmaiņas programmā, brauciens ir jānoformē kā amatpersonas komandējums, kas nozīmē, ka amatpersonai brauciena laikā nepieciešams maksāt arī dienas naudu un segt visas ar braucienu saistītās transporta un uzturēšanās izmaksas (ja tās netiek segtas no pasākuma rīkotāja puses), vai amatpersonas atvaļinājums, kas nav izdevīgi pašai amatpersonai. Pēc VPK sniegtās informācijas noderīgāk VP amatpersonas apmaiņas programmās būtu sūtīt profesionālā bakalaura un profesionālā maģistra studiju laikā.

VPK kadeti un mācību personālam ir iespēja piedalīties dažādos starptautiskos pasākumos, ko organizē kāda no starptautiskajām policijas darba jomas organizācijām un asociācijām, piemēram, Eiropas Policijas akadēmija (CEPOL), Eiropas Policijas birojs (EUROPOL), Starptautiskā Kriminālpoliciju organizācija (INTERPOL), un Eiropas policijas koledžu asociācija (AEPC). Eiropas Policijas akadēmijas programmas ietvaros VP amatpersonām ar vecākā virsnieka dienesta pakāpi, tai skaitā arī VPK pasniedzējiem, ir iespēja piedalīties akadēmijas organizētajās pieredzes apmaiņas programmās. Saskaņā ar VPK pārstāvju sniegto informāciju katru gadu šādās pieredzes apmaiņas programmās piedalās vismaz viens no VPK pasniedzējiem.

Valsts robežsardze

Īstenotās izglītības programmas

VRK tiek īstenota profesionālā tālākizglītības programma „Robežapsardze” un pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma „Robežapsardze”. Savukārt, sākot no 2011. gada, VRS amatpersonām ir iespēja apgūt otrā līmeņa profesionālo augstākās izglītības bakalaura studiju programmu „Robežapsardze”, kas tiek īstenota RA (nepilna laika studijās). Saskaņā ar VRS un VRK pārstāvju norādīto informāciju VRS amatpersonu izglītības sistēmā tiek nodrošināts dažādu līmeņu izglītības programmu pēctecīgums – proti, RA otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programma „Robežapsardze” un VRK īstenotās programmas ir veidotas kā integrēta, pēctecīga izglītības programma.

Kopš 2011. gada VRK un RA ir iesaistītas FRONTEX Aģentūras projekta „Kopējā programma vidējā un augstākā līmeņa robežsargu izglītībā” komponentes „Vienotā studiju grāda programma” izstrādē, kas paredz izveidot un 2014. gadā uzsākt īstenot Eiropas vienotā maģistra grāda studiju programmu stratēģiskajā robežu pārvaldībā (*European Joint Masters' in Strategic Border Management*). Projekta rezultātā Latvijas vidējā un augstākā līmeņa robežsardzes virsniekiem, sākot ar 2014. gadu, tiks dota iespēja studēt Eiropas līmeņa maģistra studiju programmā, kur kā atsevišķu moduļu īstenotājs būs arī RA.

Kopš 2010. gada pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības robežapsardzes specializācijas mācību programma ir pieejama arī DU. DU realizē pirmā līmeņa profesionālo nepilna laika klātienes studiju programmu „Civilā drošība un aizsardzība”, kurā viena no iegūstamajām kvalifikācijām ir „Speciālists robežsardzes darbā”. Veiksmīgi pabeidzot šo programmu, absolventiem ir iespēja strādāt par robežsardzes jaunākajiem virsniekiem⁵³. Tā kā VRS nav noslēgusi sadarbības līgumu ar DU par VRS amatpersonu izglītošanu, mācības DU netiek segtas no valsts budžeta līdzekļiem, un pēc programmas pabeigšanas absolventiem netiek nodrošināta garantēta darba vieta VRS struktūrvienībās.

Visas VRS amatpersonām pieejamās formālās izglītības programmas apkopotas nākamajā tabulā.

Tabula Nr. 15. VRS amatpersonām pieejamās formālās izglītības programmas

Izglītības iestāde	Programmas nosaukums	Iegūstamā kvalifikācija	Informācija par programmu
VRK	Profesionālās tālākizglītības programma "Robežapsardze"	Valsts robežsardzes inspektors - 3. profesionālās kvalifikācijas līmenis (4.	▶ Akreditēta - 29.05.2007. (līdz 28.05.2013.). ▶ Mācību ilgums - 1 184 stundas. ▶ Ieguves forma - klātienē.

⁵³ Nacionālā izglītības iespēju datubāze, http://www.niid.lv/niid_search/program/7050

Izglītības iestāde	Programmas nosaukums	Iegūstamā kvalifikācija	Informācija par programmu
		EKI līmenis)	▶ Izsniezamais dokuments - Profesionālās kvalifikācijas apliecība.
	Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programma "Robežapsardze"	Valsts robežsardzes jaunākais virsnieks - 4. profesionālās kvalifikācijas līmenis (5. EKI līmenis)	▶ Akreditēta - 29.02.2012. (līdz 31.12.2018). ▶ Mācību ilgums - 2 gadi (pilna laika studijas) un 2,5 gadi (nepilna laika studijas). ▶ Ieguves forma - pilna / nepilna laika studijas. ▶ Izsniezamais dokuments - pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības diploms.
RA	Otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības bakalaura studiju programma "Robežapsardze"	Valsts robežsardzes vecākais virsnieks - 5. profesionālās kvalifikācijas līmenis (6. EKI līmenis)	▶ Vēl nav akreditēta ▶ Licencēta 13.07.2011. (līdz 13.07.2014.) ▶ Mācību ilgums - pilna laika studijas - 2 gadi; nepilna laika studijas - 3 gadi.
Izglītības iestādes, ar kurām VRS nav noslēgts sadarbības līgums			
DU	Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma „Civīlā drošība un aizsardzība”	Speciālists robežsardzes darbā - 4. profesionālās kvalifikācijas līmenis (5. EKI līmenis)	▶ Mācību ilgums - 2 gadi un 2 mēneši (nepilna laika studijas) ▶ Akreditēta 28.12.2011. (līdz 31.12.2017.) ▶ Licencēta 13.07.2011. (līdz 13.07.2014.)

Saskaņā ar Valsts robežsardzes 30.10.2012. iekšējiem noteikumiem Nr.26 „Noteikumi par kvalifikācijas paaugstināšanu un profesionālo apmācību” VRS amatpersonu kvalifikācijas paaugstināšanu veic kvalifikācijas paaugstināšanas kursus Latvijā un ārvalstīs ar mērķi pilnveidot robežsargu vai darbinieku ieņemamam amatam atbilstošās profesionālās zināšanas, prasmes un kompetences. Lielāko daļu profesionālās pilnveides kursu (neformālās izglītības programmas) īsteno pati VRK. Gadījumā, kad koledža nevar nodrošināt attiecīga kursa īstenošanu, to var īstenot kāda cita Latvijas vai ārvalstu izglītības iestāde.

Nākamajās trijās tabulās apkopoti dati par mācības uzsākušo izglītojamo skaitu un absolventu skaitu VRK īstenotajās profesionālās izglītības programmās un RA īstenotajā otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā „Robežapsardze”.

Tabula Nr. 16. VRK profesionālās tālākizglītības programmā "Robežapsardze" uzņemto un programmu absolvējušo personu skaits (2010. - 2012.g.)

Gads	Mācības uzsākušo skaits	Absolventu skaits	Absolventu skaits (parādnieki)
2010.g.	76	97	10
2011.g.	110	74	2
2012.g.	90	96	5

Tabula Nr. 17. VRK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programmā "Robežapsardze" uzņemto un programmu absolvējušo personu skaits (2010. - 2012.g.)

Gads	Mācības uzsākušo skaits	Absolventu skaits	Absolventu skaits (parādnieki)
2010.g.	19	40	2

Gads	Mācības uzsākušo skaits	Absolventu skaits	Absolventu skaits (parādnīki)
2011.g.	40	39	1
2012.g.	36	18	6

2011. gada augustā starp VRS un RA tika noslēgts līgums par speciālistu apmācību, kas paredzēja, ka, sākot no 2011. gada septembra, nepilna laika studijas šajā programmā uzsāks 20 VRS amatpersonas. Šāda veida līgums tika noslēgts arī 2012. gada augustā, un saskaņā ar līgumu arī 2012. gada septembrī 20 VRS amatpersonas uzsāka nepilna laika studijas iepriekš minētajā programmā. Uz doto brīdi studijas RA turpina 39 robežsargi (19 no 2011. gadā uzņemtajiem un 20 no 2012. gadā uzņemtajiem) (skat. nākamo attēlu). Otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības bakalaura studiju programmas „Robežapsardze” ilgums ir 2,5 gadi – līdz ar to 2011. gadā uzņemtie robežsargi studiju programmu būs pabeiguši 2014. gada 31. janvārī.

Tabula Nr. 18. RA otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā „Robežapsardze” uzņemto un programmu absolvējušo personu skaits (2011. – 2012.g.)

Gads	Mācības uzsākušo skaits (nepilna laika plūsma)	Absolventu skaits (nepilna laika plūsma)
2011.g.	20	-
2012.g.	20	-

Mobilitātes programmas

VRK kadeti un mācību personālam jau vairāku gadu garumā ir iespēja piedalīties dažādās mobilitātes programmās. Studentu mobilitātes iespējas VRK, salīdzinot ar citām Latvijas augstskolām un koledžām, nav tik plašas, jo tās ierobežo salīdzinoši īsais mācību programmu ilgums. Ja students aizbrauc mobilitātes programmā, viņam pēc atgriešanās ir ļoti ierobežotas iespējas laicīgi nokārtot visas iekavētās ieskaites un citus parādus. Līdz ar to kadets pēc mobilitātes programmas apmeklējuma nevar pabeigt mācības vienlaicīgi ar saviem kursabiedriem.

Valstis, uz kurām VRK kadeti un mācību personāls visbiežāk dodas apmaiņas programmās, ir Somija, Igaunija un Lietuva. Katru gadu trīs labākajiem koledžas kadeti un vienam pasniedzējam ir iespēja piedalīties vienu nedēļu ilgā starptautiskajā mācību modulī „Sadarbība robežu pārvaldībā un civilo krīžu vadības modulis – Bakalaura studijas”, kas norisinās Somijā.

VRK mācību personālam ir pieejama plašāka mobilitātes programmu izvēle nekā kadeti. Mācību personāls var piedalīties kādā no 10 *Erasmus*, *Leonardo da Vinci* vai *Nordplus* organizētajām programmām Lietuvā, Igaunijā vai Somijā. 2010. gadā mobilitātes programmās piedalījās pieci koledžas pasniedzēji un viens vispārējā personāla pārstāvis, 2011. gadā – pieci pasniedzēji un deviņi vispārējā personāla pārstāvji, bet 2012. gadā – desmit pasniedzēji un divi vispārējā personāla pārstāvji.

Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests

Īstenotās izglītības programmas

UCAK tiek īstenotas četras licencētas un akreditētas formālās izglītības programmas (trīs profesionālās tālākizglītības programmas un viena pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība)⁵⁴.

Beidzot studijas UCAK, absolventiem ir iespējas turpināt izglītību kādā no Latvijas augstskolām. Pamatojoties uz līgumu, kas noslēgts starp VUGD un RTU⁵⁵, VUGD amatpersonas, kas pabeigušas

⁵⁴ Par koledžu, Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledža, http://www.ucak.vugd.gov.lv/lat/par_mums

⁵⁵ 31.05.2007. sadarbības līgums starp Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienestu un Rīgas Tehnisko universitāti par darbinieku apmācību

mācības UCAK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā, var iegūt no valsts budžeta līdzekļiem apmaksātu otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību RTU (programmā „Ugunsdrošība un civilā aizsardzība”). Līgums ar RTU noslēgts uz nenoteiktu termiņu. Atbilstoši noslēgtajam līgumam katru gadu RTU ir jānodrošina studiju vietas ne mazāk kā 20 VUGD amatpersonām. Pēc RTU programmas pabeigšanas absolventi iegūst 5. profesionālās kvalifikācijas līmenim atbilstošu kvalifikāciju „Ugunsdrošības un civilās aizsardzības inženieris”.

Kopš 2000. gada profesionālo vidējo izglītību ugunsdrošības un glābšanas specializācijā iespējams iegūt arī Saldū – SPV, bet ar šo izglītības iestādi VUGD nav noslēdzis kopējo sadarbības līgumu par izglītības nodrošināšanu VUGD amatpersonām. Lai gan formāls sadarbības līgums starp SPV un VUGD nav noslēgts, VUGD atbalsta vidusskolas izglītības programmas „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība” realizēšanu, iespēju robežās nodrošinot mācību procesā nepieciešamo tehnisko aprīkojumu, VUGD dienesta amatpersonu dalību speciālo mācību priekšmetu un praktisko nodarbību vadīšanā, kā arī iespēju robežās dalību audzēkņu mācību prakses organizēšanā.

Daļa SPV programmas absolventu pēc mācību beigām turpina studijas UCAK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā. Saskaņā ar UCAK pārstāvju sniegto informāciju kadeti, kas nāk no SPV, vidēji ir labāk sagatavoti un vairāk motivēti studijām, salīdzinot ar tiem izglītojamajiem, kas tiek uzņemti pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā uzreiz pēc vispārējās vidējās izglītības vai augstākās izglītības iegūšanas.

SPV sagatavotie speciālisti (ugunsdzēsēji glābēji) netiek ņemti vērā, plānojot kopējo VUGD nepieciešamo personālrесурсу nodrošinājumu un amatpersonu mācību vajadzības. Pēc VUGD pārstāvju sniegtās informācijas tā kā ar SPV nav noslēgts sadarbības līgums, VUGD nevar rēķināties ar šīs izglītības iestādes absolventiem, plānojot kopējo personālrесурсу nodrošinājumu dienestā, jo nav zināms, vai šīs personas pēc mācību beigām izlems uzsākt dienestu VUGD.

Visas VUGD amatpersonām pieejamām formālās izglītības programmas ir akreditētas un licencētas (skat. nākamo attēlu).

Tabula Nr. 19. VUGD amatpersonām pieejamās formālās izglītības programmas

Izglītības iestāde	Programmas nosaukums	Iegūstamā kvalifikācija	Informācija par programmu
UCAK	Profesionālās tālākizglītības programma „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība”	Dispečers (iekšlietu jomā) - 2. profesionālās kvalifikācijas līmenis (4. EKI līmenis)	▶ Akreditēta - 19.12.2008. (līdz 18.12.2014.) ▶ Mācību ilgums - 480 stundas.
	Profesionālās tālākizglītības programma „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība”	Ugunsdzēsējs - 2. profesionālās kvalifikācijas līmenis (4. EKI līmenis)	▶ Akreditēta - 19.12.2008. (līdz 18.12.2014.) ▶ Mācību ilgums - 494 stundas.
	Profesionālās tālākizglītības programma „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība”	Ugunsdzēsības un glābšanas dienesta ugunsdzēsējs glābējs - 3. profesionālās kvalifikācijas līmenis (4. EKI līmenis)	▶ Akreditēta - 14.07.2011. (līdz 18.12.2014.) ▶ Mācību ilgums - 960 stundas.
	Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība”	Ugunsdrošības un civilās aizsardzības tehniķis - 4. profesionālās kvalifikācijas līmenis (5. EKI līmenis)	▶ Akreditēta - 14.12. 2011. (līdz 31.12.2017.) ▶ Mācību ilgums - 3 gadi (pilna laika klātie) un 3,5 gadi (nepilna laika neklātie). ▶ Ieguves forma - pilna / nepilna laika studijas; klātie / neklātie studijas.
RTU	Otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma „Ugunsdrošība un civilā aizsardzība”	Ugunsdrošības un civilās aizsardzības inženieris - 5. profesionālās kvalifikācijas līmenis (6. EKI līmenis)	▶ Akreditēta 14.11.2007. (līdz 31.12.2013.) ▶ Licencēta 11.11.2005. (līdz 31.12.2013.) ▶ Mācību ilgums - pilna laika klātie / neklātie - 1 gads un 6

Izglītības iestāde	Programmas nosaukums	Iegūstamā kvalifikācija	Informācija par programmu
			mēneši; nepilna laika klātiešana / neklātiešana - 2 gadi.
Izglītības iestādes, ar kurām VUGD nav noslēgts sadarbības līgums			
SPV	Profesionālās vidējās izglītības programma „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība”	Ugunsdzēsējs glābējs - 3. profesionālās kvalifikācijas līmenis (4. EKI līmenis)	▶ Akreditēta 02.02.2011. (līdz 08.05.2014.) ▶ Mācību ilgums - klātiešana - 4 gadi.

UCAK piedāvā apgūt arī VUGD apstiprinātu neformālās izglītības mācību programmas „Ugunsdrošība” (20 stundas) un „Ugunsdzēsība” (40 stundas), kas saskaņotas ar VUGD un paredzēta pašvaldību ugunsdzēsības un glābšanas dienestu un brīvprātīgo ugunsdzēsēju formējumu komandu darbiniekiem.

Nākamajā tabulā apkopoti dati par UCAK mācības uzsākušo un mācību programmas absolvējušo personu skaitu visās UCAK mācību programmās laika periodā no 2010. gada līdz 2012. gadam. Tabulās norādīti dati par attiecīgajā gadā programmu pabeigušo izglītojamo skaitu attiecībā pret šajā pašā grupā mācības perioda sākumā mācības uzsākušo reflektantu skaitu.

Tabula Nr. 20. UCAK izglītības programmās uzņemto un programmu absolvējušo personu skaits (2010. - 2012.g.)

Programmas nosaukums	2010		2011		2012	
	Uzņemti	Pabeiguši	Uzņemti	Pabeiguši	Uzņemti	Pabeiguši
Studiju programma „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība”, kvalifikācija - ugunsdrošības un civilās aizsardzības tehnikas Pilna laika klātiešanas studijas - 3 gadi nepilna laika neklātiešanas studijas - 3,5 gadi	25 (uzņemti 01.07.2007.) 21 (uzņemti 01.09.2010.) 25 (uzņemti 08.11.2010.)	21 (pabeiguši 19.06.2010.)	22 (uzņemti 01.09.2008.) 24 (uzņemti 24.08.2011.) 25 (uzņemti 25.09.2011.)	21 (pabeiguši 17.06.2011.)	25 (uzņemti 27.08.2012.) 24 (uzņemti 21.09.2012.)	0
Profesionālās tālākizglītības programma „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība”, (960 stundas), kvalifikācija - ugunsdzēsības un glābšanas dienesta ugunsdzēsējs glābējs	26 (uzņemti 24.08.2009.) 25 (uzņemti 02.09.2009.) 25 (uzņemti 30.11.2009.) 25 (uzņemti 04.01.2010.) 25 (uzņemti 01.03.2010.) 25 (uzņemti 29.03.2010.) 27	26 (pabeiguši 12.02.2010.) 26 (pabeiguši 23.02.2010., 1 kārto atkārtoti) 25 (pabeiguši 27.05.2010.) 24 (pabeiguši 28.06.2010.) 26 (pabeiguši 25.08.2010.) 26 (pabeiguši 21.09.2010.)	25 (uzņemti 17.01.2011.) 25 (uzņemti 14.02.2011.) 26 (uzņemti 07.03.2011.) 25 (uzņemti 05.09.2011.) 25 (uzņemti 03.10.2011.)	26 (pabeiguši 12.07.2010., 2 kārto atkārtoti) 23 (pabeiguši 09.08.2010.) 26 (pabeiguši 30.08.2010.) 26 (pabeiguši 08.04.2011.)	25 (uzņemti 09.01.2012.) 25 (uzņemti 16.01.2012.) 25 (uzņemti 05.03.2012.)	27 (pabeiguši 02.07.2012.) 22 (pabeiguši 09.07.2012.) 27 (pabeiguši 28.08.2012.) 24 (pabeiguši 23.02.2012.) 31 (pabeiguši 22.03.2012., 6 kārto atkārtoti)

Programmas nosaukums	2010		2011		2012	
	Uzņemti	Pabeiguši	Uzņemti	Pabeiguši	Uzņemti	Pabeiguši
	(uzņemti 18.10.2010.) 26 (uzņemti 13.12.2010.)			19 (pabeiguši 08.06.2011.)	25 (uzņemti 27.08.2012.) 25 (uzņemti 03.09.2012.)	
Profesionālās tālākizglītības programma „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība”, kods, (480 stundas), kvalifikācija - dispečers (iekšlietu jomā)	13 (uzņemti 16.11.2009.) 10 (uzņemti 01.03.2010.)	12 (pabeiguši 15.02.2010.) 11 (pabeiguši 29.05.2010., 1 kārtu atkārtoti)	12 (uzņemti 19.09.2011.)	12 (pabeiguši 14.12.2011.)	9 (uzņemti 06.02.2012.) 10 (uzņemti 08.10.2012.)	9 (pabeiguši 07.05.2012.)
Profesionālās tālākizglītības programma „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība”, (494 stundas) kvalifikācija - ugunsdzēsējs	25 (uzņemti 04.10.2010.)		6 (uzņemti 22.08.2011.)	23 (pabeiguši 03.01.2011.) 6 (pabeiguši 15.11.2011.)	0	0

Saskaņā ar UCAK sniegtajiem datiem pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programmā „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība” 2007. gadā uzņemti 25 studējošie, savukārt šo programmu 2010. gadā absolvējis 21 studējošais (skatīt tabulas otro rindu, otro kolonu). Šāda sistēma ļauj izvērtēt, cik liels skaits izglītojamo no katras uzņemto reflektantu grupas absolvē programmu paredzētajā termiņā, cik liels skaits izglītojamo tiek atskaitīts no mācībām un cik liels ir parādnienu skaits konkrētajā izglītības programmā, programmas īstenotājiem sniedzot būtisku informāciju izglītības programmas īstenošanas kvalitātes novērtēšanai.

Tabula Nr. 21. RTU otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā „Ugunsdrošība un civilā aizsardzība” uzņemto un programmu absolvējušo personu skaits (pilna laika studijās), (2010. – 2013.g.)

Gads	Mācības uzsākušo skaits	Absolventu skaits
2010.g.	23	13
2011.g.	22	16
2012.g.	20	14

Laika posmā no 2010. gada līdz 2012. gadam uzņemto reflektantu skaits otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā saglabājies diezgan stabils

Mobilitātes programmas

Iespēja piedalīties mobilitātes programmās, kuru ietvaros studenti un mācību personāls varētu doties uz laiku studēt kādā citā izglītības iestādē vai doties mācību praksē uz ārvalstu ugunsdzēsības un glābšanas jomas organizāciju, UCAK kadeti un akadēmiskajam personālam šobrīd praktiski netiek nodrošināta. Agrāk UCAK mēdza sūtīt atsevišķus kadetus apmaiņas programmās, bet šobrīd tas praktiski vairs netiek darīts, lai gan koledžas vadība uzskata, ka šādas programmas kadeti un mācību personālam būtu ļoti noderīgas, tāpēc šo praksi būtu lietderīgi atjaunot. 2013. gadā UCAK plāno nosūtīt pieredzes apmaiņas programmā vienu koledžas pasniedzēju.

Saskaņā ar UCAK pārstāvju sniegto informāciju galvenais iemesls, kāpēc UCAK šobrīd nevar nosūtīt koledžas kadetus un pasniedzējus mobilitātes programmās, ir finansējuma trūkums un kadetu un pasniedzēju noslogojums. Ņemot vērā brīvo akadēmisko amatu vietu skaitu koledžā un koledžas ierobežotās iespējas nokomplektēt nepieciešamo mācību personālsastāvu, katra esošā koledžas pasniedzēja darba slodze šobrīd ir ļoti liela. Līdz ar to akadēmiskajam personālam ir ļoti ierobežotas iespējas piedalīties dažādās Latvijā un ārvalstīs īstenotās mobilitātes programmās un profesionālās pilnveides programmās.

Lai gan mobilitātes programmas UCAK kadeti un akadēmiskajam personālam šobrīd praktiski nav pieejamas, kadeti un akadēmiskajam personālam ir iespēja piedalīties dažādos īstermiņa starptautiskajos pieredzes apmaiņas un informatīvajos pasākumos (konferences, semināri utt.). Piemēram, katru gadu grupa koledžas kadetu un pasniedzēju dodas uz vienu nedēļu ilgām praktiskajām mācībām Polijā, kurās piedalās 12 valstu ugunsdzēsības un glābšanas jomas pārstāvji (Starptautiskais Glābšanas dienestu seminārs „Fenix”). Mācību laikā visus uzturēšanās izdevumus sedz pasākuma organizatori no Polijas, UCAK nodrošina finansējumu tikai komandējuma naudas segšanai.

Laika posmā no 2011. – 2012. gadam VUGD un UCAK amatpersonas (kadeti un akadēmiskais personāls) piedalījās piecos starptautiskos pieredzes apmaiņas pasākumos:

- ▶ VIII Starptautiskais Glābšanas dienestu seminārs „Fenix 2011” (Polija);
- ▶ Igaunijas Drošības akadēmijas Glābšanas darbu koledžas noslēguma eksāmena praktiskā daļa „Sirēna - 2011” (Igaunija);
- ▶ Ekspertu apmaiņas programma Hamburgā (Vācija);
- ▶ Hamburgas ugunsdzēsēju akadēmijas un Hamburgas ugunsdzēsības departamenta ekspertu apmaiņas pasākums (Vācija);
- ▶ IX Starptautiskais Glābšanas dienestu seminārs „Fenix 2012” (Polija).

3.6.2 Sadarbība ar citām izglītības iestādēm un leM sistēmas iestādēm

3.6.2.1 Sadarbība starp izglītības iestādēm un darba devējiem

Tā kā visas trīs koledžas, kur tiek mācītas leM sistēmas iestāžu amatpersonas, atrodas attiecīgo leM sistēmas iestāžu pakļautībā, starp koledžām un dienestiem ir izveidojusies cieša sadarbība visā izglītības īstenošanas procesa ietvaros.

Valsts policija

Līdz 2006. gadam, kad tika izveidota VPK, reģionālajās VP struktūrvienībās bija izveidoti savi iekšējie mācību centri, kas bija pakļauti struktūrvienību direktoriem. Tāpat izglītības īstenošanu nodrošināja arī LPA.

VP sadarbība ar VPK tiek īstenota tādās jomās kā, piemēram:

- ▶ mācību prakses iespēju nodrošināšana VPK audzēkņiem VP struktūrvienībās;
- ▶ sadarbība mācību programmu satura izstrādē;
- ▶ sadarbība VPK akadēmiskā personāla komplektēšanā un VP iesaiste neformālās izglītības programmu realizēšanā;
- ▶ sadarbība jauno amatpersonu / studentu atlasē (koledža uzsāk atlasī, bet VP turpina);
- ▶ sadarbība īstenoto mācību programmu novērtēšanā (aptaujas).

VP nodrošina prakses vietas arī RSU otrā līmeņa profesionālā bakalaura un profesionālā maģistra izglītības programmā „Tiesību zinātne” studējošajiem⁵⁶.

⁵⁶ 08.07.2010. sadarbības līgums Nr.781 „Par studējošo prakšu nodrošināšanu”

Valsts robežsardze

Šobrīd īstenotās sadarbības formas starp VRS un izglītības iestādēm, kur tiek mācītas VRS amatpersonas, ir šādas:

- ▶ VRS amatpersonas dalība visos izglītības iestādēs notiekošajos gala pārbaudījumos (valsts pārbaudījumos) un profesionālās kvalifikācijas eksāmenos;
- ▶ sadarbība formālās un neformālās izglītības programmu izstrādē, īstenošanā un pilnveidošanā;
- ▶ sadarbība mācību semināru organizēšanā un vadīšanā: atsevišķos gadījumos VRS organizē mācību seminārus mācību iestāžu studentiem (parasti semināri tiek organizēti, ja nepieciešams nodrošināt mācības kādā specifiskā jomā, kas nav tik aktuāla, lai tiktu iestrādāta oficiālajā mācību programmā (piemēram, audzēkņu iepazīstināšana ar viltojumiem);
- ▶ sadarbība jaunu izglītojamo uzņemšanas un atlases procesa ietvaros;
- ▶ VRS dalība profesiju standartu izstrādē un pilnveidošanā;
- ▶ izglītojamo un studējošo kvalifikācijas un mācību praksi nodrošināšana un īstenošana;
- ▶ sadarbībā robežsargu reālās darba vides analīze (darba devēju, absolventu aptaujas);
- ▶ VRS pārstāvju dalība VRK Padomes sastāvā;
- ▶ prakses nodrošināšana VRK pedagogiem Valsts robežsardzes struktūrvienībās;
- ▶ VRK vadības līdzdalība VRS priekšnieka un teritoriālo pārvalžu priekšnieku dienesta sanāksmēs;
- ▶ VRS dienesta vietas nodrošināšana VRK izglītības programmu absolventiem;
- ▶ VRK regulāra nodrošināšana ar aktuālo dienesta dokumentāciju, valsts robežapsardzībā izmantojamiem tehniskajiem līdzekļiem, iekārtām, aprīkojumu no VRS puses.

Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests

VUGD izglītības īstenošanas jautājumos sadarbojas gan ar UCAK, gan arī ar RTU un NBS.

Visciešākā sadarbība VUGD ir izveidota ar UCAK. Sadarbība tiek īstenota vairākos veidos, piemēram:

- ▶ visi UCAK kadeti pēc mācībām iziet praksi VUGD Rīgas reģiona pārvaldes daļās;
- ▶ VUGD Personāla pārvalde sadarbībā ar UCAK plāno, uz kuru no VUGD struktūrvienībām nosūtāms dienestā katrs no UCAK absolventiem;
- ▶ VUGD pārstāvji ir iekļauti UCAK uzņemšanas komisijā;
- ▶ VUGD pārstāvji piedalās UCAK izglītojamo prakses pieņemšanā;
- ▶ VUGD pārstāvji ir iekļauti UCAK Padomē, kas apstiprina koledžā īstenotās mācību programmas, un kuras ietvaros kopīgi tiek lemts par mācību programmu satura aktualizāciju un citiem ar mācību procesu saistītiem jautājumiem;
- ▶ VUGD sniedz atzinumus par koledžas izstrādātajiem normatīvajiem aktiem un programmām;
- ▶ VUGD un UCAK sadarbojas materiāltehniskās bāzes pilnveidošanas ietvaros;
- ▶ VUGD pārstāvji ir iekļauti valsts noslēguma pārbaudījuma komisijas sastāvā;
- ▶ VUGD pārstāvji ir iekļauti profesionālās kvalifikācijas eksāmenu komisijas sastāvā.

Pamatojoties uz sadarbības līgumu, kas noslēgts starp RTU un VUGD⁵⁷, VUGD nodrošina RTU īstenotās mācību programmas „Ugunsdrošība un civilā aizsardzība” studentiem prakses vietas dienestā. Nepieciešamības gadījumā VUGD sadarbojas ar RTU universitātē īstenotās mācību programmas satura aktualizēšanas procesā.

3.6.2.2 Izglītības iestāžu sadarbība ar citām izglītības iestādēm un citām organizācijām

Visas trīs leM sistēmas koledžas īsteno sadarbību gan savā starpā, gan ar augstākās izglītības iestādēm, ar kurām leM sistēmas iestādes ir noslēgušas sadarbības līgumus, gan arī ar citām augstākās un vidējās izglītības iestādēm (tai skaitā militārās jomas izglītības iestādēm un ārvalstu izglītības iestādēm).

Valsts policijas koledža

Lai pilnveidotu VPK mācību procesu un apmainītos ar darba pieredzi, VPK ir noslēgusi sadarbības līgumus ar vairākām Latvijas izglītības iestādēm (skat. nākamo tabulu).

Tabula Nr. 22. VPK sadarbības partneri – izglītības iestādes

Izglītības iestāde, ar kuru noslēgts sadarbības līgums	Sadarbības mērķis
Latvijas augstākās izglītības iestādes	
Biznesa augstskola Turība	▶ Studiju nodrošināšana, gadījumā, ja tiek pārtraukta VPK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programma; ▶ VPK absolventu uzņemšana otrā līmeņa programmā bez iestājpārbaudījumiem; ▶ studentu savstarpējā apmaiņa; ▶ akadēmiskā personāla, studentu zinātnisko konferenču un metodisko semināru organizēšana; ▶ studentu pašpārvalžu sadarbība.
Baltijas Starptautiskā akadēmija	
RSU	▶ Sadarbība RSU realizējamās studiju programmas „Tiesību zinātne” ar specializāciju „Operatīvais darbs” ietvaros mācību procesa un ar to saistītās sevišķās lietvedības noteikumu nodrošināšanā; ▶ studiju nodrošināšana, gadījumā, ja tiek pārtraukta VPK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programma; ▶ VPK absolventu uzņemšana otrā līmeņa programmā bez iestājpārbaudījumiem; ▶ studentu savstarpējā apmaiņa; ▶ akadēmiskā personāla, studentu zinātnisko konferenču un metodisko semināru organizēšana; ▶ studentu pašpārvalžu sadarbība.
leM sistēmas izglītības iestādes (koledžas)	
VRK	▶ Kopīgi zinātniski pētījumi sabiedriskās drošības jomā; ▶ kopīgu konferenču un semināru rīkošana; ▶ pieredzes apmaiņa mācību metodiskajā darbā; ▶ akadēmiskā personāla apmaiņa uz atsevišķu vienošanos pamata; ▶ personāla piedalīšanās pušu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos.
UCAK	▶ Kopīgi zinātniski pētījumi sabiedriskās drošības jomā; ▶ kopīgu konferenču un semināru rīkošana; ▶ studējošo un pasniedzēju piedalīšanās Pušu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos; ▶ profesionālās pilnveides un pieredzes apmaiņa; ▶ informācijas apmaiņa saistībā ar mācību kursiem un mācību

⁵⁷ 31.05.2007. sadarbības līgums starp Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienestu un Rīgas Tehnisko universitāti par darbinieku apmācību

Izglītības iestāde, ar kuru noslēgts sadarbības līgums	Sadarbības mērķis
	metodēm.
Latvijas vidējās izglītības iestādes	
Rīgas 84. vidusskola Valmieras 5. vidusskola Preiļu 2.vidusskola Ludzas rajona vakara vidusskola Pumpuru vidusskola Rīgas Jāņa Poruka vidusskola Dobeles Amatniecības un vispārizglītojošā vidusskola	▶ Veicināt un attīstīt VP un skolu sadarbību, lai ieinteresētu jauniešus papildus vispārējai vidējai izglītībai apgūt ievirzi policista darbā, kā arī veidotu priekšstatu un izpratni par VP darbu, mācoties vidusskolu vispārējās vidējās izglītības vispārizglītojošā virziena programmā: ievirze policista darbā.
Ārvalstu izglītības iestādes	
Gruzijas Iekšlietu ministrijas akadēmija	▶ Studējošo un mācībspēku piedalīšanās abu pušu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos; ▶ kadetu un policijas virsnieku apmaiņas programmu un studiju vizīšu organizēšana; ▶ sadarbība zinātniskajos pētījumos policijas darba sfērā; ▶ informācijas apmaiņa saistībā ar mācību kursiem un mācību metodēm.
Baltkrievijas Republikas Iekšlietu ministrijas akadēmija	▶ Profesionālās pilnveides un pieredzes apmaiņa; ▶ kopīgu kursu, semināru un konferenču organizēšana.
Baltkrievijas Republikas Iekšlietu ministrijas Mogiļevas koledža	▶ Profesionālās pilnveides un pieredzes apmaiņa; ▶ kopīgu kursu, semināru un konferenču organizēšana.
Lietuvas Policijas skola un Igaunijas Drošības akadēmija	Veicināt: ▶ kadetu un policijas darbinieku profesionālās izglītības un praktisko iemaņu sagatavošanu, īstenojot dažādus projektus; ▶ pedagogu un kadetu apmaiņas programmas un vizītes; ▶ sniegtu informāciju par kursiem un mācību metodēm; ▶ zinātnisko pētniecību par policijas darbu; ▶ fiziskās sagatavotības attīstību organizējot un piedaloties sporta sacensībās un dažādos cita veida kultūras pasākumos.
Brīvās Hanzas pilsētas Hamburgas Iekšlietu ministrijas Ugunsdzēsības akadēmija	▶ Sadarbība; ▶ veicot regulāras konsultācijas par mācību kursiem, - pieredzes apmaiņa.
Polijas Republikas Ugunsdzēsības dienesta Centrālā skola Varšavā	▶ Akadēmiskā personāla apmaiņa; ▶ konferenču un semināru organizēšana; ▶ pieredzes apmaiņas braucienu organizēšana.

Papildus tam VPK ir Eiropas Policijas koledžu asociācijas (AEPC) dalībniece. AEPC, kurā ietilpst 47 koledžas no dažādām valstīm, caur dalībvalstu policijas koledžām koordinē dažādu kopēju mācību formu norisi dalībvalstu policijas darbiniekiem, kas savukārt sekmē savstarpējās sadarbības, informācijas apmaiņas un paša policijas mācību procesa attīstību un pilnveidošanos.

Valsts robežsardzes koledža

Pēc Latvijas iestāšanās ES, VRS un kaimiņvalstu (Lietuvas un Igaunijas) robežsardzes dienestu uzdevumi un darba vide attiecībā uz ES ārējo robežu apsardzību lielā mērā tika pielīdzināti citu ES valstu robežsardzes dienestu darba principiem un metodēm. Līdz ar to, neraugoties uz katras valsts īpatnībām, ES dalībvalstu robežsargiem ir nepieciešama līdzīga zināšanu un praktisko iemaņu bāze.

VRK, sadarbojoties ar kaimiņvalstu robežsargu mācību iestādēm, ir bijusi iespēja gūt pozitīvu pieredzi ES vienoto prasību ieviešanā un praktiskajā realizēšanā.

Starptautiskās sadarbības rezultātā VRK īstenojot robežsargu profesionālās sagatavošanas sistēma spēj ne tikai operatīvi sekot mainīgajai darba videi un situācijai uz valsts robežas, bet ievērojami īsākā laikā iegūt arī citu valstu pieredzi un nepieciešamo informāciju šajā jomā.

Informācija par VRK sadarbības partneriem (Latvijas un ārvalstu izglītības iestādes) apkopota nākamajā tabulā.

Tabula Nr. 23. VRK sadarbības partneri – izglītības iestādes

Izglītības iestāde, ar kuru noslēgts sadarbības līgums	Sadarbības mērķis
Latvijas augstākās izglītības iestādes	
Baltijas Starptautiskā akadēmija (Rēzeknes filiāle)	▶ Kopīgi zinātniski pētījumi sabiedriskās drošības jomā; ▶ kopīgu konferenču un semināru rīkošana; ▶ pieredzes apmaiņa mācību metodiskajā darbā; ▶ akadēmiskā personāla apmaiņa, uz atsevišķu vienošanos pamata; ▶ studējošo un akadēmiskā personāla piedalīšanās abu pušu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos.
RA	▶ Kopīgi zinātniski pētījumi sabiedriskās drošības jomā; ▶ kopīgu konferenču un semināru rīkošana; ▶ pieredzes apmaiņa mācību metodiskajā darbā; ▶ akadēmiskā personāla apmaiņa, uz atsevišķu vienošanos pamata; ▶ studējošo un akadēmiskā personāla piedalīšanās abu pušu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos; ▶ uz savstarpēji noslēgto līgumu pamata RA mācību procesā izmanto VRK materiāli tehnisko bāzi; ▶ sadarbība mācību programmu izstrādes ietvaros.
IeM sistēmas izglītības iestādes (koledžas)	
VPK	▶ Kopīgi zinātniski pētījumi sabiedriskās drošības jomā; ▶ kopīgu konferenču un semināru rīkošana; ▶ pieredzes apmaiņa mācību metodiskajā darbā; ▶ akadēmiskā personāla apmaiņa uz atsevišķu vienošanos pamata; ▶ personāla piedalīšanās pušu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos.
UCAK	▶ Kopīgi zinātniski pētījumi sabiedriskās drošības jomā; ▶ kopīgu konferenču un semināru rīkošana; ▶ studējošo un pasniedzēju piedalīšanās abu izglītības iestāžu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos.
Ārvalstu izglītības iestādes	
Igaunijas Republikas Drošības zinātņu akadēmijas Policijas un robežsardzes koledža	▶ Pasniedzēju un studējošo apmaiņa, uz atsevišķu vienošanos pamata; ▶ kopīgi zinātniski pētījumi sabiedriskās drošības jomā; ▶ zinātniskās informācijas, studiju un mācību metodisko materiālu, mācību literatūras, publikāciju, kā arī studiju mērķiem paredzētu profesionālu datorprogrammu apmaiņa; ▶ kopīgu konferenču un semināru rīkošana; ▶ studējošo un pasniedzēju piedalīšanās Pušu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos.
Somijas Republikas Robežas un krasta apsardzes akadēmija	
Lietuvas Republikas Mikolasa Romerisa Universitātes Sabiedriskās drošības fakultāte	
Lietuvas Republikas Valsts robežsardzes Robežsargu skola (Medininkai)	▶ Sadarbība iestāžu personāla profesionālās sagatavošanas ietvaros.
Polijas Republikas Košaļinas robežsargu mācību centrs	▶ Kopīgu sēžu un zinātniski praktisku konferenču organizācija; ▶ pieredzes apmaiņa mācību metožu un formu jomā; ▶ speciālistu apmaiņa kopīgu mācību gaitā; ▶ mācību un metodisko materiālu apmaiņa; ▶ piedalīšanās iestāžu rīkotajos sporta pasākumos un profesionālajos čempionātos.
Polijas Republikas Kentšinas Robežsargu mācību centrs	
Baltkrievijas Republikas Kara akadēmijas Robežapsardzības institūts	▶ Iestāžu personāla pieredzes apmaiņa un profesionālā sagatavošana.
Krievijas federācijas, Gruzijas un Baltkrievijas robežapsardzības institūciju izglītības iestādes	▶ Iestāžu personāla pieredzes apmaiņa un profesionālā sagatavošana.
Lietuvas Republikas Valsts robežsardzes Kinoloģijas centrs (Medininkai)	▶ Pieredzes apmaiņas vizītes; ▶ piedalīšanās kopīgos ES finansētos projektos kinoloģijas

Izglītības iestāde, ar kuru noslēgts sadarbības līgums	Sadarbības mērķis
Igaunijas Republikas Sabiedriskās drošības akadēmijas Kinoloģijas centrs (Muraste)	▶ jomā; ▶ piedalīšanās kopīgos teorētisko - praktiskos semināros; ▶ piedalīšanās kopīgās kinologu sacensībās
Baltkrievijas Republikas Robežapsardzības Komitejas Kinoloģijas centrs (Smorgon)	

Citi VRK sadarbības partneri ir:

- ▶ FRONTEX Aģentūra (sadarbība robežsargu mācību programmu izstrādē un pilnveidošanā);
- ▶ Moldovas Republikas Robežapsardzības spēki;
- ▶ Britu Padome (mācību līdzekļu izstrādāšana, angļu valodas mācību bāzes pilnveidošana, angļu valodas pasniedzēju kvalifikācijas celšana u.c.).⁵⁸

Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledža

Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžai ir sadarbības līgumi par VPK un VRK, kā arī ar RTU.

Ar leM sistēmas izglītības iestādēm pārsvarā notiek sadarbība pieredzes apmaiņas nolūkos. VPK pedagogi lasa UCAK kadetiem kursu par juridisko atbildību, savukārt UCAK direktora vietnieks, Praktisko mācību nodaļas priekšnieks lasa VPK kadetiem kursu par ugunsgrēku izpēti.

Ar RTU sadarbība notiek, izmantojot RTU laboratoriju mācību kursa „Elektrotehnika un ugunsdrošības prasības elektroiekārtās” praktisko nodarbību veikšanai, kā arī pēc UCAK absolvēšanas, ir iespēja turpināt studijas RTU un iegūt otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību.

Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas sadarbības partneri:

Tabula Nr. 24. UCAK sadarbības partneri - izglītības iestādes

Izglītības iestāde, ar kuru noslēgts sadarbības līgums	Sadarbības mērķis
Latvijas augstākās izglītības iestādes	
Rīgas Stradiņa universitāte	▶ Kopīgi zinātniski pētījumi sabiedriskās drošības jomā; ▶ kopīgu konferenču un semināru rīkošana; ▶ pieredzes apmaiņa mācību metodiskajā darbā; ▶ akadēmiskā personāla apmaiņa, uz atsevišķu vienošanos pamata; ▶ studējošo un akadēmiskā personāla piedalīšanās Pušu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos
leM sistēmas izglītības iestādes (koledžas)	
VPK	▶ Kopīgi zinātniski pētījumi sabiedriskās drošības jomā; ▶ kopīgu konferenču un semināru rīkošana; ▶ studējošo un mācībspēku piedalīšanās Pušu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos; ▶ profesionālās pilnveides un pieredzes apmaiņa; ▶ informācijas apmaiņa saistībā ar mācību kursiem un mācību metodēm.
VRS	▶ Kopīgi zinātniski pētījumi sabiedriskās drošības jomā; ▶ kopīgu konferenču un semināru rīkošana; ▶ studējošo un pasniedzēju piedalīšanās abu izglītības iestāžu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos.
Ārvalstu izglītības iestādes	
Baltkrievijas Republikas Ārkārtas situāciju	▶ Kopīgu konferenču un semināru rīkošana;

⁵⁸ Sadarbības partneri, Valsts robežsardzes koledža, <http://www.vrk.rs.gov.lv/main.php?sadala=100>

Izglītības iestāde, ar kuru noslēgts sadarbības līgums	Sadarbības mērķis
ministrijas Valsts izglītības iestāde "Gomeļas inženieru institūts"	studējošo un mācībspēku piedalīšanās abu izglītības iestāžu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos.
Brīvas Hanzas pilsētas Hamburgas lekšlietu ministrijas Ugunsdzēsības akadēmija	- Sadarbība, veicot regulāras konsultācijas par mācību kursiem; - pieredzes apmaiņa.
Polijas Republikas Ugunsdzēsības dienesta Centrālā skola Varšavā	- Akadēmiskā personāla apmaiņa, konferenču un semināru organizēšana; - pieredzes apmaiņas braucienu organizēšana.

Kopš 2004. gada UCAK sadarbojas ar Eiropas Ugunsdzēsēju dienestu koledžu asociāciju (turpmāk - EFSCA), kas apvieno visus 27 Eiropas kopienas valstu un 4 Eiropas Tirdzniecības asociācijas valstu nacionālos ugunsdzēsēju mācību centrus (izglītības iestādes u.c.). Organizācijas mērķis ir uzlabot informācijas un pieredzes apmaiņu dažādu valstu starpā un pilnveidot dalībvalstu ugunsdrošības dienestu amatpersonu mācību un karjeras attīstības iespējas.⁵⁹

3.6.3 Izglītības īstenošanas efektivitātes novērtējums

Tabula Nr. 25. Izglītības īstenošanas procesa efektivitātes novērtējuma rezultāti

Nr. p.k.	Izvērtējamais kritērijs	Secinājums
1.	Vai izglītības īstenošanas procesā ir iesaistītas vismaz šādas puses: - valsts -leM pārstāvji; - izglītojamie - izglītības iestāžu pārstāvji; - darba devēju pārstāvji (dienesti); - izglītojamie.	Izglītības īstenošanā iesaistās izglītības iestādes un leM sistēmas iestādes. Izglītojamie piedalās izglītības programmu un izglītības procesa novērtēšanā, pildot izglītības iestāžu izveidotās aptaujas. leM sistēmas iestādes (darba devēji) iesaistās vairākos izglītības procesa posmos, piemēram: - mācību prakses iespēju nodrošināšanā izglītības iestāžu audzēkņiem; - neformālās izglītības programmu realizēšana; - iesaiste formālās izglītības programmu realizēšanā, nodrošinot izglītības iestādēm mācību personālu; - iesaiste mācību pārbaudījumu un eksāmenu pieņemšanā un vērtēšanā. Joma, kur leM sistēmas iestādēm būtu jāpilnveido sava iesaiste savu amatpersonu izglītības veicināšanā, ir amatpersonu motivācijas celšana izglītības iegūšanai. Šobrīd amatpersonu tiešo dienesta vadītāju nostāja padoto amatpersonu izglītības veicināšanā daudzos gadījumos ir negatīva - tiešie vadītāji saskata izglītības iegūšanas dēļ radīto īstermiņa negatīvo ietekmi uz personālsastāva skaitu dienestā. Līdz ar to tiešie vadītāji nav ieinteresēti motivēt savus padotos izglītības iegūšanai, it īpaši mācībām pilna laika studiju programmās. Šāda situācija norāda uz to, ka leM sistēmas dienestiem vairāk ir jāstrādā ar saviem vadītājiem, lai mainītu viņu priekšstatu par izglītības radītajiem ieguvumiem dienesta darbam un vecinātu vadītāju aktīvāku iesaisti padoto motivēšanā.
2.	Kāds ir izglītības programmu skaits pa izglītības jomām un formām?	Katras leM sistēmas iestādes (VP, VUGD, VRS) amatpersonām šobrīd ir pieejamas trīs līmeņu formālās izglītības programmas, kurās mācības tiek finansētas no valsts budžeta līdzekļiem: - arodizglītības programmas un profesionālās tālākizglītības programmas (2. vai 3. profesionālās kvalifikācijas līmenis); - pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas

⁵⁹ European Fire Service Colleges' Association, <http://www.efsc.org/index.htm>

Nr. p.k.	Izvērtējamais kritērijs	Secinājums
		(4. profesionālās kvalifikācijas līmenis); ▶ otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas (5. profesionālās kvalifikācijas līmenis). VP un VRS amatpersonām ir pieejamas trīs dažādas formālās izglītības programmas, VUGD amatpersonām - piecas dažādas formālās izglītības programmas. Atsevišķos gadījumos dienestu amatpersonām tiek nodrošināta iespēja studēt par valsts budžeta līdzekļiem arī maģistrantūras programmās. Bet šāda izglītība tiek plānota tikai tām amatpersonām, kurām normatīvajos aktos ir paredzēta šādas izglītības nepieciešamība, lai ieņemtu attiecīgo amatu. Visas leM sistēmas koledžu īstenotās pirmā līmeņa augstākās izglītības programmas, arodizglītības un profesionālās tālākizglītības programmas, kā arī otrā līmeņa augstākās izglītības programmas, kas tiek īstenotas RSU un RTU, ir licencētas un akreditētas. Izņēmums ir RA īstenotā otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma „Robežapsardze”, kas ir licencēta, bet šobrīd pagaidām vēl nav akreditēta. Profesionālās tālākizglītības programmas un arodizglītības programmas tiek īstenotas tikai pilna laika veidā, savukārt visas pirmā līmeņa un otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmās ir pieejamas gan pilna laika, gan nepilna laika studijas, kas ļauj amatpersonām apvienot studijas ar dienesta pienākumu pildīšanu un līdz ar to saglabāt arī speciālās piemaksas pie atalgojuma, Latvijā šobrīd nav pieejamas atsevišķu specifisku specializāciju otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības mācību kursu un akadēmiskās augstākās izglītības mācību kursu (piemēram, otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība kriminālistikas jomā). Līdz ar to leM sistēmas iestādēs šobrīd trūkst darbinieku ar nepieciešamajām zināšanām atsevišķās specifiskās jomās, lai gan jau šobrīd tiesiskais regulējums ļauj leM sistēmas iestādēm nosūtīt amatpersonu specifisku programmu apgūšanai uz ārvalstu izglītības iestādēm. Problēma ir ierobežotajā finansējumā. Atsevišķas iekšlietu jomas specializāciju formālās izglītības programmas tiek īstenotas arī citās Latvijas izglītības iestādēs, ar kurām leM sistēmas iestādes nav noslēgušas līgumu par amatpersonu izglītošanu - policijas darba un robežsardzes darba specializācijas programmas tiek īstenotas arī divās citās Latvijas izglītības iestādēs - DU (pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma „Civīlā drošība un aizsardzība”) un SPV (profesionālās vidējās izglītības programma „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība”). Tā kā sadarbības līgumi ar šīm izglītības iestādēm nav noslēgti, šajās programmās sagatavoto speciālistu skaits netiek ņemts vērā, plānojot personālsastāvu un personālsastāva izglītības vajadzības iekšlietu jomā. Daļa SPV īstenotās profesionālās vidējās izglītības programmas „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība” izglītojamo pēc SPV absolvēšanas turpina mācības UCAK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā un pēc mācību beigām uzsāk dienestu VUGD. Ņemot vērā UCAK pārstāvju sniegto informāciju, SPV absolventi, uzsākot mācības UCAK, vidēji ir motivētāki par tiem kadeti, kas mācības UCAK uzsāk uzreiz pēc vidusskolas vai augstskolas pabeigšanas (bez iepriekšējās pieredzes VUGD). Līdz ar to ciešāka sadarbība ar SPV un SPV izglītojamo apzināšana VUGD personālsastāva plānošanas jomā varētu veicināt motivētu un noteiktajām atlases prasībām atbilstošu kandidātu piesaisti dienestam.
3.	Kāds ir izglītības programmās uzņemto un programmas pabeigušo personu skaits?	leM sistēmas izglītības iestādēs šobrīd tiek uzskaitīta daudzveidīga informācija par izglītojamajiem, taču šī informācija netiek apkopota pēc vienotiem noteiktiem principiem. Katrs dienests informāciju par reflektantu skaitu, programmās uzņemto un programmas absolvējušo amatpersonu skaitu, no mācībām atstādināto izglītojamo skaitu un

Nr. p.k.	Izvērtējamais kritērijs	Secinājums
		citus līdzīgus datus apkopo pēc saviem iekšējiem principiem, kas apgrūtina izglītojamo statistikas salīdzināšanu dažādu dienestu starpā. Šobrīd leM sistēmas koledžās netiek sistematizēti apkopoti dati un informācija par kandidātu atbirumu atlases laikā uzņemot mācībām leM sistēmas izglītības iestādēs, kā arī mācību laikā no dienesta atvaļināto amatpersonu skaitu un šo amatpersonu atvaļināšanās iemesliem. Koledžām ir pieejama informācija par amatpersonām, kas tiek atskaitītas no izglītojamo skaita, kā arī par atlases procesā izvērtētajiem kandidātiem, taču nav izveidota vienota pieeja šīs informācijas apkopošanai un analizēšanai. VRS pēdējo gadu laikā no dienesta atvaļināto personu skaits, kas atvaļinājušās sakarā ar atskaitīšanu no studējošo (izglītojamo) skaita leM izglītības iestādēs, ir ļoti neliels – 1 līdz 3 studējošie (izglītojamie) gadā. Savukārt VP un VUGD šī iemesla dēļ no dienesta atvaļināto amatpersonu skaits ir ievērojami lielāks – piemēram, 2012. gadā no UCAK tika atskaitīti 16 izglītojamie, un 2011. gadā no studējošo (izglītojamo) skaita tika atskaitīti 24 VP amatpersonas.
4.	Kāds ir izglītības programmu īstenošanā iesaistītā pedagoģiskā un akadēmiskā personāla sastāvs?	UCAK un VPK akadēmiskais personāls sastāv no dienesta amatpersonām un pedagogiem, kas koledžā strādā uz darba līguma pamata. VRK visi štata darbinieki ir VRS amatpersonas. Augstskolās, kur tiek īstenotas otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas, šo programmu īstenošanā ir iesaistīts gan augstskolas personāls, gan arī koledžu un leM sistēmas dienestu personāls. Iekšlietu nozares amatpersonu izglītības jomā mācību personālam ļoti būtiska ir akadēmisko zināšanu un praktiskās pieredzes sinerģija, tāpēc izglītības iestādes mācību personāla sastāvam ir jābūt sabalansētam. UCAK akadēmiskā personāla noslodzes dēļ šobrīd esošajam personālam praktiski nav iespēju papildināt savas zināšanas dažādās formālās un neformālās izglītības programmās. Tā kā liela daļa UCAK akadēmiskā personāla ir no VUGD dienesta atvaļinātās amatpersonas, kas jau sasniegušas izdienas stāžu un saņem izdienas pensiju, šiem mācībspēkiem regulāra dalība profesionālās pilnveides programmās ir īpaši būtiska, jo viņiem vairs nav tik cieša saikne ar praktisko darba procesu dienestā. Pēc jauno mācību personāla darba slodzes plānošanas kārtību regulējošo leM iekšējo noteikumu pieņemšanas 2011. gadā, no 2012. gada mācību personāla izglītošana formālās un neformālās izglītības programmās samazinājās arī citās leM sistēmas koledžās.
5.	Kāds ir izglītības īstenošanas finansējuma apjoms pa izglītības programmām, tematiskajām jomām?	<i>Šis kritērijs tiks izvērtēts nākamajā 2012. gada 11. decembra līguma Nr.95 „Dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās profesionālās kompetences vērtējums un profesionālās izglītības sistēmas pilnveide Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm un Nacionālo bruņoto spēku profesionālā dienesta karavīriem” ietvaros paredzētajā ziņojumā „Ziņojums ar priekšlikumiem Iekšlietu ministrijas sistēmas izglītības iestāžu un militārās izglītības iestāžu finansēšanas kārtības uzlabošanai un tiesiskā regulējuma pilnveidei”</i>
6.	Kāda ir īstenošanās sadarbības ar citām izglītības iestādēm, darba devējiem un citām organizācijām regularitāte, kāds ir sadarbības saturs un	leM sistēmas izglītības iestādes (koledžas) regulāri īsteno sadarbību ar citām izglītības iestādēm, leM sistēmas dienestiem un citām organizācijām iekšlietu nozares vajadzībām nepieciešamo speciālistu sagatavošanā. Savā starpā leM sistēmas koledžas sadarbojas atsevišķu specifisku neformālās izglītības programmu īstenošanā, nodrošinot akadēmiskā personāla apmaiņu uz atsevišķu vienošanos pamata, kā arī kopīgi organizējot un piedaloties koledžu rīkotajos pasākumos

Nr. p.k.	Izvērtējamais kritērijs	Secinājums
	rezultāti?	(konferences, semināri, sporta pasākumi utt.). Visas leM sistēmas koledžas īsteno sadarbību ar savas jomas ārvalstu izglītības iestādēm, veicinot profesionālās pilnveides un pieredzes apmaiņu dažādās ar izglītības procesa īstenošanu saistītās jomās. VP un VRK īsteno sadarbību arī ar atsevišķām Latvijas vidējās izglītības iestādēm, rīkojot informatīvos pasākumus jauniešiem par VP un VRS darba specifiku un mācību iespējām. VRK atrodas Robežsardzes muzejs, kuru ik gadu apmeklē jaunieši, skolēni un bērni no visas Latvijas. Tā kā visas trīs koledžas, kur tiek izglītotas leM sistēmas iestāžu amatpersonas, atrodas attiecīgo leM sistēmas iestāžu pakļautībā, starp koledžām un dienestiem ir izveidojusies cieša sadarbība visā izglītības īstenošanas procesa ietvaros. Visbiežāk realizētie sadarbības veidi ir: ▶ mācību prakses iespēju nodrošināšana koledžas audzēkņiem leM sistēmas iestādes struktūrvienībās; ▶ sadarbība mācību programmu satura izstrādē; ▶ sadarbība koledžas akadēmiskā personāla komplektēšanā un leM sistēmas iestādes personāla iesaiste neformālās izglītības programmu realizēšanā; ▶ sadarbība jauno amatpersonu / studentu atlasē un eksāmenu / pārbaudījumu pieņemšanā; ▶ sadarbība īstenoto mācību programmu novērtēšanā (aptaujas).

3.7 Īstenotās izglītības rezultātu novērtēšana

3.7.1 Īstenotās izglītības kvalitātes un efektivitātes novērtēšana

Galvenā loma izglītības kvalitātes novērtēšanā un kontrolē ir pašiem leM sistēmas dienestiem.

No valsts institūciju puses izglītības procesa novērtēšanā iesaistās leM, Izglītības kvalitātes valsts dienests un IZM Augstākās izglītības, zinātnes un inovāciju departaments, kas veic koledžu un augstskolu darbības un attīstības vispārējo pārbaudību IZM kompetences ietvaros, un Augstākās izglītības kvalitātes novērtēšanas centrs, kas veic izglītības programmu licencēšanu un akreditāciju.

leM galvenie uzdevumi izglītības efektivitātes un kvalitātes kontroles jomā ir šādi:

- ▶ pēc vajadzības veikt detalizētas pārbaudes (ja ir signāli par nopietnām nepilnībām un pārkāpumiem izglītības procesā);
- ▶ izmeklēt individuālus sūdzību gadījumus.

Būtisks izglītības kvalitātes un efektivitātes vērtēšanas kritērijs ir regulārās amatpersonu prasmju un zināšanu novērtēšanas. Novērtēšanas laikā leM sistēmas dienesti analizē, kā amatpersonas zināšanas un prasmes ir mainījušās, salīdzinājumā ar iepriekšējo novērtēšanas periodu, kas ļauj identificēt iespējamās nepilnības amatpersonai nodrošinātās izglītības procesā, tādējādi nodrošinot izglītības iestādēm atgriezenisko saiti par īstenotā izglītības procesa kvalitāti. Ja novērtēšanas ietvaros tiek identificētas sistemātiskas nepilnības amatpersonu zināšanu un prasmju līmenī, atbildīgie dienesti šo informāciju nodod izglītības iestādēm un kopīgi mēģina identificēt un novērst mācību procesa nepilnības.

Kārtību, kādā lekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs un leslodzījuma vietu pārvaldē iestādes vadītāja vai viņa pilnvarotas amatpersonas izveidota vērtēšanas komisija novērtē lekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi darbību un tās rezultātus nosaka 07.08.2007. MK noteikumi Nr.532 "lekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība".

Saskaņā ar noteikumiem amatpersonu novērtēšana tiek veikta ne retāk kā reizi divos gados (izņemot gadījumus, kad novērtēšanu nepieciešams veikt biežāk, piemēram, ja persona tiek iecelta citā amatā). Novērtēšanas ietvaros amatpersonas veic pašnovērtējumu, kā arī saņem vērtējumu no

sava tiešā vadītāja, un tās galvenais mērķis ir izvērtēt, vai amatpersona atbilst konkrētajām tai izvirzītajām prasībām. Pamatojoties uz amatpersonas novērtēšanas protokolā norādīto informāciju, ko aizpilda pati amatpersona un amatpersonas tiešais vadītājs, amatpersonu novērtē vērtēšanas komisija. Visu dienestu darbinieku regulārā profesionālās kompetences novērtēšana tiek veikta vienu reizi gadā.

Tālāk tiek sniegts vispārīgais priekšstats par izglītības rezultātu novērtēšanas procesu katrā no IeM sistēmas iestādēm.

Valsts policija

VP amatpersonu izglītības procesa kvalitātes kontroli veic gan VP dienests, gan arī pašas izglītības īstenošanā iesaistītās izglītības iestādes (VPK un RSU).

VP tās amatpersonām nodrošinātās izglītības kvalitāti izvērtē, regulāri veicot amatpersonu zināšanu un prasmju novērtēšanas. Mācību gada beigās visas amatpersonas kārtoti teorētisko un praktisko ieskaiti. Vadoties pēc amatpersonu novērtējumu rezultātiem, tiek novērtēta arī viņiem sniegtās formālās un neformālās izglītības kvalitāte. Amatpersonu novērtēšanas procedūru organizē un koordinē VP struktūrvienību Personāla vadības nodaļu atbildīgie darbinieki.

VPK īstenotās izglītības kvalitātes vadības sistēma sastāv no vairākiem elementiem:

- ▶ anketēšanas;
- ▶ intervēšanas;
- ▶ mācību programmu novērtēšana speciāli izveidotu komisiju un darba grupu ietvaros;
- ▶ mācību nodarbību hospitēšana;
- ▶ izglītojamo sekmju izvērtēšana.

VPK īstenoto izglītības programmu formālo kvalitātes novērtēšanu veic speciāli izveidota komisija, kuras sastāvā ir pārstāvji no visām VPK katedrām un izglītības nodaļām. Komisija periodiski izskata visas mācību programmas. Tāpat izglītības kvalitāte regulāri tiek vērtēta arī VPK katedru sēžu laikā.

Anketēšanas procesā tiek aptaujāti esošie koledžas kadeti, programmu absolventi, kadetu prakšu vadītāji un darba devēji. VPK personāls brauc uz darba vietām un veic aptaujas. Atsevišķi tiek aptaujāts arī RSU mācību personāls, kas sniedz savu viedokli par universitātes programmā uzņemto studentu zināšanu un vispārējo iepriekšējās sagatavotības līmeni.

Mācību nodarbību hospitēšanas laikā speciāli izveidota pārbaudes komisija bez iepriekšēja brīdinājuma ierodas pasniegšanas vietā un novērtē mācībspēka darbu un kopējo mācību procesu nodarbībā.

Pēc VPK pārstāvju sniegtās informācijas problēmas novērtēšanas procesā dažkārt rada zems aptaujāto personu atsaucības līmenis. Dažkārt dienesta amatpersonas novērtēšanas procesam pieiet ļoti formāli, un nesniedz detalizētu novērtējumu. Šī problēma ir īpaši aktuāla reģionālajās VP struktūrvienībās.

Valsts robežsardze

VRK kvalitātes vadības sistēma darbojas jau vairākus gadus. VRK izglītības kvalitātes kontroli nodrošina VRK vadība. Katru gadu VRK izstrādā kvalitātes sistēmas nodrošināšanas pasākumu plānu, kas sevī ietver 4 vērtējošos pasākumu kopumus:

- ▶ studiju un mācību darbs (aptaujas; izglītības satura atbilstības novērtēšana; metodiskais darbs; akadēmiskā personāla profesionālā pilnveide; VRK studējošo un VRK Robežsargu skolas kadetu sekmju un disciplīnas analīze; mācību stundu, praktisko nodarbību un mācību (kvalifikācijas) prakses kontroledienesta organizācija un administratīvie jautājumi;
- ▶ saimnieciskā darbība;
- ▶ kinoloģijas dienesta darbība;
- ▶ finansiālā darbība.

VRS amatpersonu zināšanas tiek regulāri pārbaudītas fizisko un teorētisko novērtēšanu ietvaros. Novērtēšanu saturu izstrādā katras VRS struktūrvienības pārvaldes Personāla dienests individuāli, pamatojoties uz konkrētās struktūrvienības iepriekšējā mācību gadā apgūto mācību programmu. Tā kā mācību programmas dažādās robežsardzes struktūrvienībās atšķiras, pārbaudījumu jautājumi netiek izstrādāti centralizēti. Pēc tam struktūrvienības iesūta VRS Galvenajai pārvaldei gan testu saturu, gan arī to rezultātus. Galvenā pārvalde apkopo no visām struktūrvienībām saņemtos rezultātus. Pēc visu novērtēšanas rezultātu apkopošanas VRK izstrādā mācību programmu aktualizācijas plānus ar priekšlikumiem un norādījumiem mācību satura un īstenošanas procesa pilnveidošanai.

Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests

VUGD amatpersonām nodrošinātās izglītības novērtēšana, līdzīgi kā citos leM sistēmas dienestos, norisinās, novērtējot amatpersonu zināšanu un prasmju attīstību. Vērtēšana tiek organizēta:

- ▶ brīdī, kad amatpersona tiek pārcelta augstākā amatā - lai novērtētu atbilstību jaunajai dienesta pakāpei, amatpersonai jākārtoti speciāli izstrādāts profesionālo kompetenču novērtēšanas tests, kas katrai amatpersonai tiek izstrādāts individuāli;
- ▶ regulāri amatpersonu novērtēšanas ietvaros - reizi divos gados.

Papildus tam, lai kontrolētu mācību procesa kvalitāti, reizi četros gados tiek organizētas struktūrvienību pārbaudes, kad VUGD Personāla pārvaldes pārstāvji brauc uz struktūrvienībām un pārbauda visas ar amatpersonu izglītošanu saistītās jomas. Pārbaūžu laikā tiek novērtēts, kā tiek pildītas normatīvo dokumentu prasības un vai mācību procesā ir kādas nepilnības.

UCAK mācību programmu kvalitātes novērtēšana tiek veikta galvenokārt ar aptauju palīdzību:

- ▶ aptaujas par pedagogu darbu;
- ▶ aptaujas par mācību programmu saturisko daļu.

Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmām izglītojamo, absolventu un viņu dienesta vadītāju aptaujas tiek veiktas vienreiz gadā, savukārt profesionālās pilnveides programmas tiek novērtētas pēc katras programmas noslēguma.

3.7.2 Izglītības novērtēšanas procesa efektivitātes novērtējums

Tabula Nr. 26 Izglītības novērtēšanas procesa efektivitātes novērtējuma rezultāti

Nr. p.k.	Izvērtējamais jautājums	Secinājums
1.	Vai izglītības novērtēšanā ir iesaistītas vismaz šādas puses: ▶ valsts -leM pārstāvji; ▶ izglītotāji - izglītības iestāžu pārstāvji; ▶ darba devēju pārstāvji; ▶ izglītojamie.	Izglītības novērtēšanā ir iesaistītas visas minētās puses. Būtisks īstenotās izglītības kvalitātes un efektivitātes vērtēšanas kritērijs ir regulārā amatpersonu prasmju un zināšanu novērtēšana. leM sistēmas iestādes regulāri (vismaz reizi divos gados) veic savu amatpersonu individuālo novērtēšanu, tādējādi nodrošinot izglītības iestādēm atgriezenisko saiti par īstenotā izglītības procesa kvalitāti. Novērtēšanas laikā leM sistēmas dienesti analizē, kā amatpersonas zināšanas un prasmes ir mainījušās, salīdzinājumā ar iepriekšējo novērtēšanas periodu, kas ļauj identificēt iespējamās nepilnības amatpersonai nodrošinātās izglītības procesā. Ja novērtēšanas ietvaros tiek identificētas sistemātiskas nepilnības amatpersonu zināšanās un kopējā kompetences līmenī, atbildīgie dienesti šo informāciju nodod izglītības iestādēm un kopīgi mēģina identificēt un novērst attiecīgās mācību procesa nepilnības (ja tādas ir). Izglītības iestāžu loma izglītības novērtēšanā starp visām iesaistītajām pusēm ir visnozīmīgākā, jo tās nodrošina: ▶ regulāru īstenoto izglītības programmu izvērtēšanu koledžas Padomes un speciāli izveidotu komisiju ietvaros; ▶ izglītojamo, mācību personāla, absolventu un absolventu tiešo dienesta vadītāju anketēšanu un intervēšanu; ▶ izglītības iestādes pašnovērtējuma ziņojumu sagatavošanu;

Nr. p.k.	Izvērtējamais jautājums	Secinājums
		▶ hospitēšanas procesu; ▶ izglītojamo sekmju analīzi, kā arī ▶ identificēto nepilnību novēršanu un izglītības programmu uzlabošanu. Būtisku lomu izglītības novērtēšanā nodrošina arī izglītojamie, kuri katras izglītības programmas noslēgumā, aizpildot aptaujas anketas, var sniegt savu viedokli par nodrošināto mācību procesa kvalitāti, mācību personāla darbu un mācību programmas saturu. Izglītojamie var izteikt savu viedokli un sniegt priekšlikumus mācību procesa uzlabošanai arī ārpus regulārās novērtēšanas. No valsts iestāžu puses izglītības procesa kvalitātes vērtēšanā iesaistās leM un par izglītības programmu licencēšanu un akreditāciju atbildīgās iestādes (Izglītības kvalitātes valsts dienests un IZM Augstākās izglītības, zinātnes un inovāciju departaments). leM galvenie uzdevumi izglītības kvalitātes kontroles jomā ir sekot līdzi, vai tiek ievērots izglītojamo skaita plānojums, un citi nozarē noteiktie rezultatīvie rādītāji, kā arī kontrolēt finanšu līdzekļu izlietojumu. Ja rodas tāda nepieciešamība, proti, ja leM ministrija saņem signālus vai sūdzības par nepilnībām vai pārkāpumiem izglītības procesā, ministrijai ir pienākums veikt detalizētas pārbaudes un izmeklēt sūdzību gadījumus. Lai arī visas izglītības iestādes šobrīd veic savu izglītības programmu kvalitātes vērtēšanu, ne visām izglītības iestādēm ir izveidota izglītības kvalitātes novērtēšanas sistēma, kurā noteikti konkrēti rādītāji, pēc kuriem tiek izvērtēta katra izglītības programma. Šāda sistēma ir izveidota VRK, kur katru gadu tiek veidots studiju kvalitātes iekšējās kontroles pasākumu plāns. Ņemot vērā to, ka leM sistēmas iestāžu amatpersonu izglītības sistēma šobrīd ielā mērā ir noslēgta un nodalīta no vispārējās Latvijas izglītības sistēmas (izglītības procesa plānošana, izglītības īstenošana un kontrole sistēmā tiek veikta patstāvīgi), lai veicinātu izglītības kvalitātes uzlabošanu, leM jomā varētu tikt apsvērta iespēja nodrošināt lielāku ārējo institūciju iesaisti izglītības kvalitātes vērtēšanas procesā. Šobrīd ārējo valsts institūciju iesaiste notiek izglītības programmu akreditācijas un licencēšanas procesa ietvaros. Taču, ņemot vērā to, ka katras mācību programmas akreditācija un licencēšana tiek veikta ar vairāku gadu laika intervālu, ārējās institūcijas daļēji varētu tikt iesaistītas arī ikgadējos izglītības procesa kvalitātes novērtēšanas pasākumos.
2.	Kādi ir iepriekšējo izglītības programmu novērtēšanas rezultāti?	Atsevišķos gadījumos izglītības iestādes nevar iegūt pilnvērtīgu atgriezenisko saiti par savu izglītības programmu kvalitāti un efektivitāti, jo bieži vien aptaujāto personu atsaucība ir ļoti zema. Aptauju aizpildīšanai dienestu amatpersonas pieiet diezgan formāli, neiedziļinoties detaļās.
3.	Kāda ir izglītības procesa rezultātu novērtēšanas regularitāte?	Neformālās izglītības programmas parasti tiek vērtētas pēc katras programmas noslēguma, aptaujājot programmu apguvušās amatpersonas. Formālās izglītības programmas parasti tiek vērtētas katru gadu un pēc mācību programmas noslēguma.
4.	Vai tiek veiktas izmaiņas īstenojamajās izglītības programmās saskaņā ar novērtējuma rezultātiem?	Par izmaiņu ieviešanu atbild pašas izglītības iestādes, bet šajā procesā iesaistās arī attiecīgie leM sistēmas dienesti. Neformālās izglītības programmas tiek atjaunotas biežāk nekā formālās izglītības programmas, jo izmaiņu ieviešanas process ir vieglāks, un to iespējams paveikt īsākā laikā. Nepilnības, kas tiek atklātas, analizējot izglītojamo un to dienesta vadītāju aptauju un amatpersonu novērtējumu rezultātus, parasti tiek ieviestas tādos gadījumos, ja rezultāti ir sistemātiski, proti, uz kāda nepilnība tiek akcentēta vairāku personu aptauju atbildēs vai novērtējumu rezultātos.

4. Nacionālo bruņoto spēku profesionālā dienesta karavīru izglītības sistēma

4.1 Izglītības sistēmas kopējais raksturojums

Saskaņā ar Ministru kabineta (turpmāk - MK) 29.04.2003. noteikumiem Nr.236 „Aizsardzības ministrijas nolikums” Aizsardzības ministrija (turpmāk - AizM) ir atbildīga par aizsardzības nozares politikas īstenošanu ministrijas padotībā esošajās iestādēs, t.sk. Nacionālajos bruņotajos spēkos (turpmāk - NBS).

AizM funkcijas ietver valsts politikas īstenošanas organizēšanu un koordinēšanu militārās izglītības un zinātnes jomā, kā arī NBS vidēja termiņa un ilgtermiņa spēju attīstības plānošanu, tajā skaitā infrastruktūras, personāla, finanšu un nodrošinājuma ar materiāltehniskajiem līdzekļiem.

NBS ir militāro formējumu kopums, kuru veido militāri organizēta, apmācīta un apbruņota tautas daļa. Tos veido regulārie spēki, Zemessardze un NBS rezerve. NBS regulāros spēkus veido šādas vienības: Sauszemes spēku kājnieku brigāde, Jūras spēku flotile, Gaisa spēku aviācijas bāze, Mācību vadības pavēlniecība (turpmāk - MVP), Nodrošinājuma pavēlniecība, Speciālo uzdevumu vienība un Štāba bataljons.⁶⁰

NBS profesionālā dienesta karavīru izglītība tiek īstenota:

- ▶ NBS mācību centros un skolās, t.sk. Instruktoru skolā, Jūras spēku mācību centrā, Kājnieku skolā, Nesprāgušās munīcijas neitralizēšanas skolā, Sakaru skolā, Valodu skolā, kas īsteno profesionālās pilnveides programmas karavīru individuālajai, kolektīvajai apmācībai, kā arī mācības specifisku operāciju izpildei;
- ▶ Nacionālajā aizsardzības akadēmijā (turpmāk - NAA), kas īsteno augstākās izglītības studiju programmas un citas militārās mācību programmas;
- ▶ civilajās augstskolās, piemēram, Latvijas Jūras akadēmijā (turpmāk - LJA), Rīgas Tehniskajā universitātē (turpmāk - RTU);
- ▶ ārvalstu militārajās izglītības iestādēs, piemēram, Baltijas Aizsardzības koledžā.

4.2 Normatīvie akti

Šajā sadaļā sniegts vispārējs to normatīvo aktu raksturojums, kas regulē militāro nozari kopumā, militārā dienesta gaitu un militārās izglītības sistēmu.

„Militārā dienesta likums” (30.05.2002.) regulē vienotas militārā dienesta gaitas nodrošināšanu NBS, t.sk. karavīra tiesības iegūt izglītību, karavīru komplektēšanu militārajās izglītības iestādēs, pieņemšanu profesionālajā dienestā, dienesta pakāpju piešķiršanu un atņemšanu u.c. jautājumus.

Uz „Militārā dienesta likuma” (30.05.2002.) pamata izdoti citi tiesību akti, kas attiecas uz izglītības sistēmu un izglītības īstenošanu militārās izglītības iestādēs. Šo tiesību aktu raksturojums sniegts turpinājumā.

Nosacījumus un kārtību, kādā profesionālā dienesta karavīru nosūta uz izglītības iestādi dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās izglītības iegūšanai, nosaka MK 12.10.2010 noteikumi Nr.953 „Kārtība, kādā profesionālā dienesta karavīru nosūta uz izglītības iestādi dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās izglītības iegūšanai un sedz mācību izdevumus, kā arī šo izdevumu atmaksāšanas kārtība”. Noteikumi nosaka izglītības iestādes, kurās profesionālā dienesta karavīru (turpmāk - karavīrs) mācību izdevumus sedz NBS no AizM piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem, kā arī nosacījumus un kārtību, kādā karavīru nosūta uz izglītības iestādi dienesta

⁶⁰ „Nacionālo bruņoto spēku likums” (04.11.1999.)

pienākumu izpildei nepieciešamās civilās vai militārās (karjeras kursi kārtējās dienesta pakāpes piešķiršanai) izglītības iegūšanai. Papildus tam šie noteikumi nosaka arī izdevumus, kas uzskatāmi par mācību izdevumiem, šo izdevumu segšanas un atmaksāšanas nosacījumus un gadījumus, kad karavīrs neatmaksā mācību izdevumus.

Savukārt kārtību, kādā profesionālā dienesta karavīru nosūta paaugstināt kvalifikāciju mācībuursos nosaka 12.10.2010. MK noteikumi Nr.955 "Kārtība, kādā profesionālā dienesta karavīru nosūta paaugstināt kvalifikāciju mācībuursos un sedz ar kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus, un šo izdevumu atmaksāšanas kārtība." Noteikumi nosaka kārtību, kādā profesionālā dienesta karavīru nosūta paaugstināt kvalifikāciju mācībuursos Latvijā vai ārvalstīs, ar karavīra kvalifikācijas paaugstināšanu saistīto izdevumu segšanas un atmaksāšanas nosacījumus un kārtību, kā arī gadījumus, kad karavīrs neatmaksā ar kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus.

Atbilstoši MK noteikumu Nr.955 2.punktam karavīru var nosūtīt uz kvalifikācijas paaugstināšanas kursiem Latvijā vai ārvalstīs. Karavīru nosūta uz kvalifikācijas paaugstināšanas kursiem, pamatojoties uz NBS komandiera pavēli (MK noteikumu Nr.955 4.p.). Karavīram pēc kvalifikācijas paaugstināšanas mācību kursa beigām jānodien NBS laikposms, kas nav mazāks par četrkāršu šā kursa ilgumu (MK noteikumu Nr.955 8.p.).

Attiecībā uz finansējuma jautājumiem militārās izglītības sistēmā atbilstoši MK noteikumu Nr.953 3.punktam karavīram, kurš izglītību iegūst militārā vai civilā izglītības iestādē Latvijā vai ārvalstīs, mācību izdevumus finansē NBS no AizM šim mērķim piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem. Arī MK noteikumu Nr.955 3.punkts nosaka, ka ar karavīra kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus sedz NBS no AizM šim mērķim piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem.

Kārtība, kādā tiek plānotas, organizētas un kontrolētas militārās mācības, tiek noteikta arī iekšējos normatīvajos aktos. Nosacīti iekšējos normatīvos aktus var iedalīt šādās grupās:

1. Iekšējie normatīvie akti, kas regulē **mācību vajadzību noteikšanas kārtību**, piemēram:

- ▶ AizM 2012. gada 14. augusta noteikumi Nr.24-NOT „Noteikumi par karavīru mācībām ārvalstīs” nosaka kārtību, kādā NBS Apvienotā štāba (turpmāk – AŠ) Personāla departaments apkopo informāciju par civilās un militārās izglītības iegūšanas un kvalifikācijas paaugstināšanas iespējām ārvalstīs, kā arī plāno, atlasa un izvērtē kandidātus mācībām ārvalstīs;
- ▶ 2002. gada 17. jūnija „NBS militārās apmācības pagaidu reglaments MR 7-1” (ar grozījumiem 2008. gada 3. jūnijā saskaņā ar NBS komandiera pavēli Nr.527 „Par grozījumiem NBS militārās apmācības pagaidu reglamentā MR 7-1”) (turpmāk - NBS Militārās apmācības reglaments) nosaka NBS militārās apmācības mērķus un uzdevumus, kā arī mācību vajadzību noteikšanas procesa posmus un tajos iesaistītās puses.

2. Iekšējie normatīvie akti, kas regulē **izglītības plānošanas kārtību**, piemēram:

- ▶ AizM 2012. gada 5. jūlija noteikumi Nr. 13-NOT „Kārtība, kādā apkopo informāciju par militārās izglītības iestāžu kopējiem uzturēšanas izdevumiem, kā arī aprēķina un apstiprina ar izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu tieši saistītos izdevumus un noslēdz līgumu par izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu”⁶¹ nosaka kārtību, kādā
 - ▶ aprēķina un apstiprina ar profesionālā dienesta karavīra izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus militārās izglītības iestādē Latvijā;
 - ▶ ar karavīru noslēdz līgumu par izglītības iegūšanu Latvijā un līgumu par kvalifikācijas paaugstināšanu Latvijā;
 - ▶ karavīrs atmaksā ar izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu tieši saistītos izdevumus.

⁶¹ Šie noteikumi neregulē kārtību, kādā Latvijas Nacionālā aizsardzības akadēmija slēdz studiju līgumu ar karavīru (studējošo) atbilstoši augstskolu likuma 46.panta otrajai daļai.

- ▶ 2002. gada 17. jūnija NBS Militārās apmācības reglaments nosaka NBS militārās apmācības plānošanas un sagatavošanas procesu un tajā iesaistītās puses, NBS militārās apmācības dokumentācijas (plānu, programmu, mācību literatūras un metodisko līdzekļu) izstrādes un apstiprināšanas kārtību, infrastruktūras izveides un uzturēšanas pamatjautājumus un apmācībām nepieciešamo resursu piešķiršanas pamatprincipus, kā arī NBS mācību spēku atlases, apmācības un izmantošanas pamatjautājumus.

3. Iekšējie normatīvie akti, kas regulē **izglītības īstenošanas kārtību**, piemēram:

- ▶ 2002. gada 17. jūnija NBS Militārās apmācības reglaments nosaka NBS militārās apmācības īstenošanas procesu, t.sk. militāro mācību kategorijas un līmeņus, NBS vienību un amatpersonu atbildību, pienākumus un tiesības mācību procesā;
- ▶ AizM 2012. gada 5. jūlija noteikumi Nr. 13-NOT „Kārtība, kādā apkopo informāciju par militārās izglītības iestāžu kopējiem uzturēšanas izdevumiem, kā arī aprēķina un apstiprina ar izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu tieši saistītos izdevumus un noslēdz līgumu par izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu”.

4. Iekšējie normatīvie akti, kas regulē **izglītības rezultātu novērtēšanas kārtību**, piemēram:

- ▶ AizM 2009. gada 8. janvāra noteikumi Nr.1-NOT „Karavīru militārās izglītības izvērtēšanas un izlīdzināšanas kārtība”;
- ▶ AizM 2007. gada 25. jūnija noteikumi Nr.40-NOT „Profesionālā dienesta karavīru izvērtēšanas noteikumi”;
- ▶ 2002. gada 17. jūnija NBS Militārās apmācības reglaments, kas nosaka NBS militārās mācības novērtēšanas procesu, t.sk. iekšējo vērtēšanu, kas norisinās mācību vietā, lai noteiktu, kādā mērā ir sasniegti mācību mērķi, un ārējo vērtēšanu, kuras ietvaros tiek salīdzināts, vai mācību mērķos dotās prasības un standarti atbilst reālajām darba izpildes prasībām.

4.3 Karjeras plānošanas cikls

Lai karavīrs uzsāktu profesionālā dienesta gaitu, tiek veikta potenciālo karavīru rekrutēšana. NBS kandidātu rekrutēšanu un atlasī profesionālajam dienestam veic Rekrutēšanas un jaunsardzes centrs. Profesionālā dienesta karavīru ieceļ amatā pēc profesionālā militārā dienesta līguma noslēgšanas un sekmīgas karavīra pamatkursa beigšanas, ieskaitot viņu kādas NBS vienības personālsastāvā.

Militārās izglītības sistēmas karjeras plānošanas pamatā ir personāla zināšanu, prasmju un kompetenču novērtēšana, lai veicinātu personāla izaugsmi militārās nozares mērķu sasniegšanai. Personāla izaugsmes iespēju apzināšanai un attīstībai tiek veikts personāla dienesta izpildes novērtējums. Ja karavīrs atbilst visām prasībām un noteikumiem nākamās pakāpes iegūšanai, viņš var tikt paaugstināts dienesta pakāpē, līdz ar to viņš var ieņemt augstāku amatu un saņemt lielāku dienesta atalgojumu. Katru gadu visiem profesionālā dienesta karavīriem tiek veikta izvērtēšana un atestācija, kuras laikā karavīra tiešais priekšnieks izvērtē karavīra attieksmi pret tiešajiem pienākumiem, to veikšanu, fiziskās un morālās īpašības un to, cik labi karavīrs pilda sava amata prasības. Pamatojoties uz atestācijas un profesionālās izvērtēšanas rezultātiem, komandieris pieņem lēmumu par karavīra turpmāko dienesta gaitu.⁶²

Profesionālā dienesta karavīru izglītība ir integrēts process, kura ietvaros karavīrs iegūst arvien augstākai dienesta pakāpei un augstākas atbildības amatam nepieciešamās zināšanas prasmes un kompetences. Turklāt tieši karjeras attīstība ir viens no efektīvākajiem NBS amatpersonu motivācijas līdzekļiem. Papildus tam karavīru motivāciju sekmē konkurētspējīgs atalgojums un sociālās garantijas, no valsts budžeta līdzekļiem segtas izglītības iegūšana, iespēja gūt starptautisku

⁶² NBS, Dienesta gaita, 2013. gada 20. februāris, pieejams internet vietnē http://www.mil.lv/Militarais_dienests/Dienesta_gaita.aspx

dienesta (darba) pieredzi, dienot starptautiskajās operācijās, kā arī labi darba apstākļi - materiāli tehniskais nodrošinājums, stabilitāte.

Militārās izglītības specifika nosaka, ka noteikta amata ieņemšana ir tiešā veidā atkarīga no personas esošās dienesta pakāpes. Karavīru dienesta pakāpes iedala vispārējās un jūras spēku dienesta pakāpēs (skatīt nākamo attēlu). Turklāt profesionālo izaugsmi un nākamās dienesta pakāpes iegūšanu galvenokārt ietekmē pabeigtās mācības, iegūtā pieredze, izdienas laiks un novērtējuma rezultāti. Pie tam liela nozīme tiek piešķirta arī pašizglītošanās procesam. Tā nepieciešamību nosaka mainīgās darba vides prasības un straujā tehnoloģiju attīstība. Tāpat militārās nozares specifika ir uz nozares vajadzībām un personāla spējām balstīta personāla rotācija.

Sastāvs	Vispārējās dienesta pakāpes			Jūras spēku dienesta		
Virsnieku sastāvs						
<i>Augstākie virsnieki</i>	Brigādes ģenerālis	Ģenerālmajors	Ģenerālleitnants	Flotiles admirālis	Kontr-admirālis	Vice-admirālis
<i>Vecākie virsnieki</i>	Majors	Pulkvežleitnants	Pulkvedis	Komandleitnants	Komandkapteinis	Jūras kapteinis
<i>Jaunākie virsnieki</i>	Leitnants	Virsleitnants	Kapteinis	Leitnants	Virsleitnants	
Instruktoru sastāvs						
<i>Augstākie instruktori</i>	Augstākais virsseržants			Augstākais bocmanis		
	Galvenais virsseržants			Galvenais bocmanis		
	Štāba virsseržants			Štāba bocmanis		
<i>Vecākie instruktori</i>	Seržants	Virsseržants		Bocmanis		
<i>Jaunākie instruktori</i>	Kaprālis			Kaprālis		
Kareivju sastāvs						
	Kareivis	Dižkareivis		Matrozis	Dižmatrozis	

Attēls Nr. 4 Militārās nozares dienesta pakāpju raksturojums

NBS profesionālā dienesta personālu veido kareivju, instruktoru un virsnieku sastāvs, kas arī iezīmē personāla militāro karjeru atbilstoši dažādiem personas profesionālās attīstības cikliem. Saskaņā ar 2012. gada 6. novembrī apstiprināto „AizM, tās padotībā esošo iestāžu, tostarp NBS, personāla politiku” katru minēto sastāvu karjeras jomā var iedalīt sīkākās grupās, atbilstoši amatu izpildes nosacījumu specifikai un funkcijām nosakot komandsastāva, atbalsta un speciālistu karjeras modeli.

Profesionālā dienesta karavīru karjeras plānošana tiek organizēta divos līmeņos:

- ▶ individuālā karjera, kuras nodrošināšanai tiek veidoti individuālie karjeras plāni;
- ▶ individuālo karjeras plānu saskaņošana ar vienību amatu struktūru un personāla dinamiku šajos amatos (centralizēti un noteikta sastāva amatiem).

4.4 Karjeras attīstība un izglītība

Militārās izglītības sistēma nodrošina mūžizglītības procesu, proti, izglītošanās procesu visas dzīves garumā. Saskaņā ar normatīvajiem aktiem karavīram miera laikā kārtējo dienesta pakāpi piešķir noteiktā secībā (skatīt nākamo tabulu⁶³).

Tabula Nr. 27 Dienesta pakāpju piešķiršanas secība, nepieciešamā izglītība un izdienas laiks⁶⁴⁶⁵

Piešķiramā dienesta pakāpe	Piešķirama esošajai dienesta pakāpei	Nepieciešamā izglītība	Nepieciešamais izdienas laiks (papildus iegūstamajai izglītībai)
Kareivis	-	Vismaz pamatzglītība un kareivja pamatapmācība	-
Dižkareivis (dižmatrozis)	Kareivim (matrozim)	-	Ne agrāk kā pēc triju mēnešu militārā dienesta vai kā apbalvojumu
Kaprālis	Kareivim (matrozim) un dižkareivim (dižmatrozim)	Ar vismaz vidējo izglītību pēc jaunākā instruktora kursa pabeigšanas	-
Seržants	Kaprālim	Pēc instruktora kursa pabeigšanas	Pēc četrus gadus nodienēšanas kaprāļa pakāpē
Virsseržants (bocmanis)	Seržantam	Pēc vecākā instruktora kursa pabeigšanas	Pēc piecu gadus nodienēšanas seržanta pakāpē
Štāba virsseržants (štāba bocmanis)	Virsseržantam (bocmanim)	Pēc augstākā instruktora kursa pabeigšanas	Pēc piecu gadus nodienēšanas virsseržanta (bocmaņa) pakāpē
Galvenais virsseržants (galvenais bocmanis)	Augstākā instruktora kursu beigušam štāba virsseržantam (štāba bocmanim)	Ar vismaz pirmā līmeņa profesionālo augstāko izglītību	Pēc triju gadus nodienēšanas štāba virsseržanta (štāba bocmaņa) pakāpē
Augstākais virsseržants (augstākais bocmanis)	Augstākā instruktora kursu beigušam galvenajam virsseržantam (galvenajam bocmanim)	Ar vismaz pirmā līmeņa profesionālo augstāko izglītību	Pēc triju gadus nodienēšanas galvenā virsseržanta (galvenā bocmaņa) pakāpē
Leitnants	Karavīram	Pēc virsnieku sagatavošanas militārās izglītības iestādes absolvēšanas un karavīram ar augstāko izglītību pēc virsnieka pamatkursa kursa pabeigšanas ar vismaz vienas Ziemeļatlantijas līguma organizācijas oficiālās valodas zināšanām	-
Virsleitnants	Leitnantam	--	Pēc triju gadus nodienēšanas leitnanta pakāpē
Kapteinis (kapteinleitnants)	Virsleitnantam	Pēc jaunākā štāba virsnieka kursa vai cita tam pielīdzināta kursa pabeigšanas	Pēc četrus gadus nodienēšanas virsleitnanta pakāpē
Majors (komandleitnants)	Kapteinim (kapteinleitnantam)	-	Pēc piecu gadus nodienēšanas kapteiņa (kapteinleitnanta) pakāpē
Pulkvežleitnants (komandkapteinis)	Majoram (komandleitnantam)	Ar augstāko izglītību pēc vecākā štāba virsnieka kursa vai cita tam pielīdzināta kursa pabeigšanas	Pēc piecu gadus nodienēšanas majora (komandleitnanta) pakāpē
Pulkvedis (jūras kapteinis)	Pulkvežleitnantam (komandkapteinim)	-	Pēc piecu gadus nodienēšanas pulkvežleitnanta (komandkapteiņa) pakāpē

⁶³ Tabulā atspoguļota dienesta pakāpju piešķiršanas secība saskaņā ar Militārā dienesta likuma 33.pantu, neietverot dienesta pakāpju piešķiršanas nosacījumus virsniekiem speciālistiem.

⁶⁴ "Militārā dienesta likums" (30.05.2002.), 33.pants „Dienesta pakāpju piešķiršanas secība”

⁶⁵ Tabulā atspoguļota dienesta pakāpju piešķiršanas secība saskaņā ar Militārā dienesta likuma 33.pantu, neietverot dienesta pakāpju piešķiršanas nosacījumus virsniekiem speciālistiem.

Piešķiramā dienesta pakāpe	Piešķirama esošajai dienesta pakāpei	Nepieciešamā izglītība	Nepieciešamais izdienas laiks (papildus iegūstamajai izglītībai)
Brigādes ģenerālis (flotiles admirālis)	Pulkvedim (jūras kapteinim)	Ar augstāko izglītību pēc augstākā komandējošā sastāva kursa vai cita tam pielīdzināta kursa pabeigšanas	Pēc triju gadu nodienēšanas pulkveža (jūras kapteiņa) pakāpē
Ģenerālmajors (kontradmirālis)	Brigādes ģenerālim (flotiles admirālim)	Ar augstāko izglītību pēc augstākā komandējošā sastāva kursa vai tam pielīdzināta kursa pabeigšanas	Pēc triju gadu nodienēšanas brigādes ģenerāļa (flotiles admirāļa) pakāpē
Ģenerālleitnants (viceadmirālis)	Ģenerālmajoram (kontradmirālim)	-	Ja iecelts par NBS komandieri

Militārajā nozarē kopumā iezīmējas vairāki karjeras attīstības virzieni, proti, kareivju sastāvā - no kareivja/dižkareivja dienesta pakāpes līdz instruktoru sastāvam, instruktoru sastāvā - no kaprāja dienesta pakāpes līdz augstākajam virsseržantam (Jūras spēkos - augstākajam bocmanim), savukārt virsnieku sastāvā - no leitnanta dienesta pakāpes līdz ģenerālleitnantam (Jūras spēkos - no kapteinleitnanta līdz viceadmirālim).

Karjeras attīstību militārās izglītības sistēmā nosaka 2011. gada 8. jūlijā AizM apstiprinātās „Personāla attīstības vadlīnijas 2011.-2014. gadam”⁶⁶ (turpmāk - Personāla vadlīnijas), kuru mērķis ir noteikt darbības virzienus personāla attīstības nodrošināšanai būtiski samazināta finansējuma apstākļos. Saskaņā ar Personāla vadlīnijām 2012. gadā militārajā nozarē NBS vienībās trūkst 62% pulkvežleitnantu, 50% majoru, 17% kapteinu, 25% virsseržantu un 23% seržantu, tāpēc amati tiek komplektēti ar zemākas dienesta pakāpes karavīriem. Šī situācija savukārt rada šādas problēmas dienesta gaitā:

- ▶ karavīri pārāk strauji nonāk augstāku dienesta pakāpju amatos, kuros viņiem ilgstoši nav turpmākas izaugsmes;
- ▶ pārvietošanu rotācijas ietvaros uz savai dienesta pakāpei atbilstošu amatu karavīri uztver negatīvi kā pazeminājumu amatā.

Papildus tam ir karavīru kategorija, kuru dienesta pakāpju paaugstināšanu ierobežo neatbilstoša civilā un/vai militārā izglītība un nepietiekams svešvalodu zināšanu līmenis.

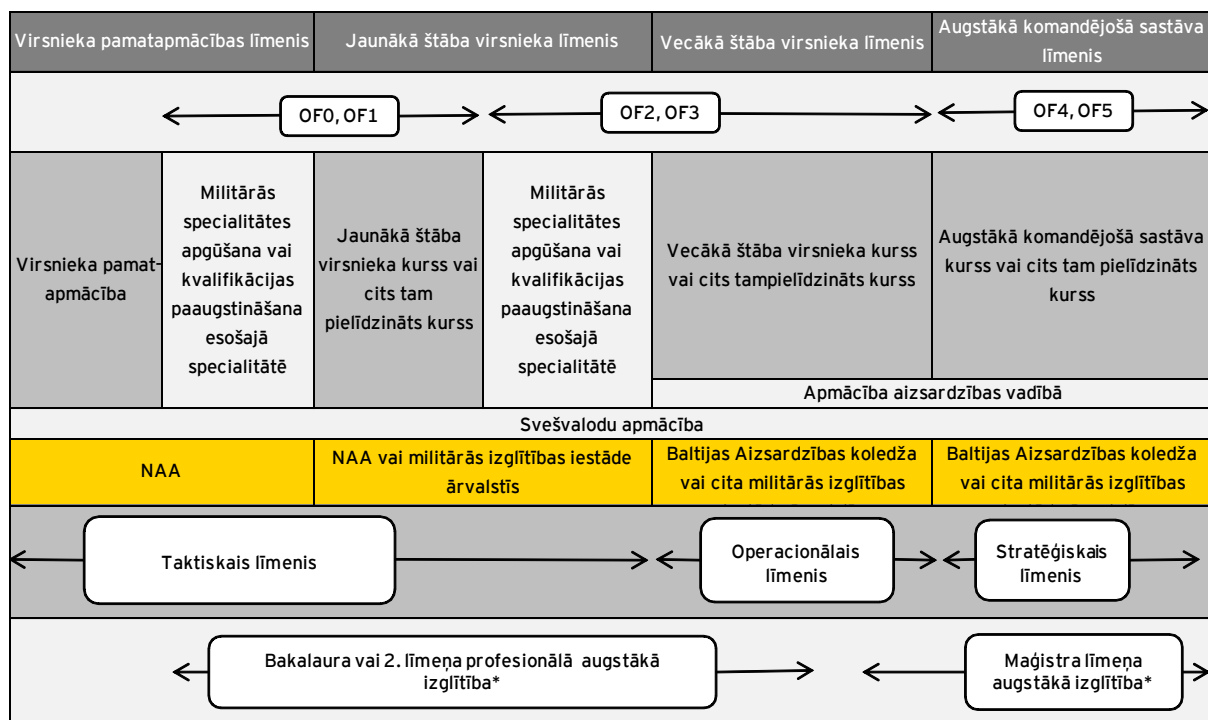
Draudus militārās nozares personālsastāva komplektēšanai šobrīd un nākotnē rada arī:

- ▶ darbaspēka aizplūšana uz ārvalstīm, kā rezultātā turpina samazināties rekrutēšanas bāze;
- ▶ potenciālo rekrutējamo vājā fiziskā sagatavotība un neatbilstošs veselības stāvoklis;
- ▶ mācību kursu kapacitāte NBS izglītības iestādēs un atbilstoši sagatavotu pasniedzēju trūkums.

2012. gada 6. novembrī apstiprināta „AizM, tās padotībā esošo iestāžu, tostarp NBS, personāla politika” (turpmāk - Personāla politika), kurā sniegts konceptuāls profesionālā dienesta karavīru izglītības un karjeras līmeņu raksturojums. Personāla politikā noteikti izglītības un karjeras līmeņi katram karavīru sastāvam - virsnieku, instruktoru un kareivju.

Saskaņā ar Personāla politiku **virsnieki** plāno, vada, analizē un koordinē vienību ikdienas un kaujas uzdevumu izpildi, tādēļ virsnieku sastāvam noteiktas specifiskas prasības minimālajam izglītības līmenim - virsnieku dienesta pienākumu izpildei nepieciešama valsts akreditētā izglītības iestādē iegūta augstākā izglītība.

⁶⁶ Izstrādātas saskaņā ar 2008. gada 19. jūnijā pieņemto Valsts aizsardzības koncepciju un 2011. gada 15. februārī apstiprināto Valdības rīcības plānu deklarācijas par Valda Dombrovskā vadītā MK iecerēto darbību īstenošanai.



*Nodoms virsnieku profesionālās attīstības sistēmas sasaistei ar augstākās izglītības sistēmu

Attēls Nr. 5 Virsnieku sastāva izglītības un karjeras līmeņi⁶⁷

Virsnieku sastāvam ir četri izglītības un karjeras līmeņi (skatīt iepriekšējā attēlā), t.sk. virsnieka pamatapmācības līmenis, jaunākā štāba virsnieka līmenis, vecākā štāba virsnieka līmenis un augstākā komandējošā sastāva līmenis, kuriem atbilst NBS virsnieku amatu hierarhijas atbilstošās pakāpes no leitnanta (OF- 0) līdz pulkvedim (OF-5). Virsnieka karjera tiek plānota trīs līmeņos - taktiskajā, operāciju un stratēģiskajā līmenī, un, lai veidotu karjeru katrā no tiem, nepieciešams iegūt izglītību noteiktā mācību vai kvalifikācijas paaugstināšanas kursā kādā no Latvijas vai ārvalstu militārās izglītības iestādēm, t.sk. NAA, Baltijas Aizsardzības koledžā vai militārās izglītības iestādē Latvijā vai ārvalstīs. Nozares ilgtspējas nodrošināšanai ir būtiski veicināt virsnieku personālsastāva motivāciju, lai noturētu tos profesionālajā dienestā līdz maksimālā vecuma sasniegšanai.

Arī virsnieku speciālistu sastāvam ir noteikta izglītības un karjeras līmeņu struktūra. Pamatojoties uz Personāla politiku, virsnieki speciālisti pilda amata pienākumus noteiktās specialitātēs - ārsti, juristi, kapelāni un diriģenti. Tā kā šie virsnieki augstāko izglītību ieguvuši savā specialitātē, militārās izglītības sistēma sniedz tiem vispārēju priekšstatu par NBS organizāciju, taktiku, ekipējumu, normatīvajiem aktiem, kas reglamentē militāro dienestu u.c.

⁶⁷ NBS virsnieku amatu hierarhijas atbilstošās pakāpes ir šādas: leitnants (OF- 0), virsleitnants (OF-1), kapteinis (OF-2), majors (OF-3), pulkvežleitnants, majors (OF-4), pulkvedis (OF-5), brigādes ģenerālis (flotiles admirālis), ģenerālmajors (kontradmirālis), ģenerālleitnants (viceadmirālis) (OF-6,7,8)

Virsnieka pamatapmācības līmenis		Jaunākā štāba virsnieka līmenis		Vecākā štāba virsnieka līmenis	
← OF1, OF2 → ← OF3, OF4 →					
Virsnieka speciālista pamat- apmācība	Kvalifikācijas paaugstināšana specialitātē	Vecākā virsnieka speciālista kurss	Kvalifikācijas paaugstināšana specialitātē	Vecākā štāba virsnieka kurss	
Svešvalodu apmācība					
NAA		NAA vai militārās izglītības iestāde ārvalstīs		Baltijas Aizsardzības koledža vai cita militārās izglītības	

Attēls Nr. 6 Virsnieku speciālistu sastāva izglītības un karjeras līmeņi

Līdzīgi kā karjeras attīstībā virsnieku sastāvā, virsnieku speciālistu sastāvā ir trīs militārās izglītības un karjeras līmeņi, taču virsnieku speciālistu karjera attīstās tikai konkrētās specialitātes ietvaros. Līdzīgi kā virsnieku sastāvā, lai veidotu karjeru katrā no virsnieku speciālistu sastāva līmeņiem, nepieciešams iegūt izglītību noteiktā mācību vai kvalifikācijas paaugstināšanas kursā kādā no Latvijas vai ārvalstu militārās izglītības iestādēm. Karjeras izaugsme virsnieku speciālistu sastāvā notiek NBS amatu hierarhijas atbilstošās pakāpēs no virsleitnanta (OF- 1) līdz majoram (OF-4).

Instruktori nodrošina vienības ikdienas un kaujas uzdevumu izpildi, noteiktajiem standartiem atbilstošu kareivju sagatavošanu un vadību, kā arī pilda administratīvos pienākumus.

Nodaļas/grupas instruktora līmenis		Vada instruktora līmenis		Rotas instruktora līmenis		Bataljona instruktora līmenis	
← OR4 → ← OR5 → ← OR6 → ← OR7 →							
Jaunākā instruktora kurss	Militārās specialitātes apgūšana vai kvalifikācijas	Instruktoru kurss	Militārās specialitātes apgūšana vai kvalifikācijas	Vecākā instruktora kurss	Militārās specialitātes apgūšana vai kvalifikācijas	Augstākā instruktora kurss	Militārās specialitātes apgūšana vai kvalifikācijas
NBS Instruktoru skola							

Attēls Nr. 7 Instruktoru sastāva izglītības un karjeras līmeņi⁶⁸

Instruktoru (izņemot augstākos instruktorus) dienesta pienākumu izpildei nepieciešama vidējā izglītība, savukārt augstāko instruktoru dienesta pienākumu izpildei nepieciešama augstākā izglītība. Turklāt, instruktora amata pienākumu pildīšanai var būt nepieciešamas arī svešvalodu zināšanas. Instruktoriem ir četri militārās izglītības un karjeras līmeņi (skatīt iepriekšējā attēlā). Instruktoru sagatavošana visos karjeras līmeņos notiek NBS Instruktoru skolā, kas ir skolas pamatuzdevums. Karjeras izaugsme instruktoru sastāvā notiek NBS vispārējās karavīru dienesta pakāpēs no kaprāja (OR-4) līdz štāba virsseržantam (OR-7).

Kareivji veic ikdienas un kaujas uzdevumus, kuru izpildei nepieciešama pamatzglītība. Kareivji dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās zināšanas, iemaņas un kompetences apgūst kareivja pamatapmācības kursā, kas tiek organizēts NBS Kājnieku skolā. Atbilstoši dienesta pienākumiem karavīru nosūta apgūt specialitāti vai paaugstināt kvalifikāciju.

NBS ir karavīru specialitātes, kurās dienesta pienākumu izpildei nepieciešama kā militārā, tā arī specifiska civilā profesionālā sagatavotību. Lai nodrošinātu NBS vienības ar šo specialitāšu karavīriem, dienestam NBS jārekrutē atbilstoši sagatavoti speciālisti no civilā sektora. Tomēr NBS vienībās atsevišķās specialitātēs ir kareivju un instruktoru amati, kurus ilgstoši nevar nokomplektēt attiecīgās kvalifikācijas speciālistu trūkuma dēļ.

⁶⁸ Vispārējās karavīru dienesta pakāpēs no kareivja/matroža (OR-2) līdz štāba virsseržantam/štāba bocmanim (OR-7) un viņu dienesta gaita norit šāda līmeņa dienesta pakāpju amatos: kareivis, dižkareivis (OR-2/OR-3), kaprālis (OR-4), seržants (OR-5), virsseržants (OR-6), štāba virsseržants (OR-7)

Tādēļ, lai izveidotu NBS vajadzībām visatbilstošāko kareivju speciālistu un instruktoru speciālistu kategorijas ieviešanas modeli un nodrošinātu standartizētu izpratni par speciālistu piederību un dienesta gaitas īpatnībām, 2012. gada 15.martā AizM apstiprināja „NBS kareivju un instruktoru speciālistu koncepciju,” kuras mērķis ir ieviest speciālistu kategoriju kareivju un instruktoru sastāvā un izveidot tādu šo speciālistu iesaukšanas, karjeras un mācību sistēmu, kas:

- ▶ nodrošinātu kvalificētu, NBS nepieciešamu speciālistu iesaisti militārajā dienestā;
- ▶ noteiktu šo speciālistu vietu militārajā hierarhijā;
- ▶ piedāvātu speciālistu kvalifikācijai atbilstošu un standarta dienesta gaitas karavīram līdzvērtīgu darba samaksu.

Atbilstoši koncepcijā noteiktajam, lai potenciālos speciālistu amatus, kuru dienesta pienākumu specifika neļauj transformēt par civilajiem amatiem, nokomplektētu ar atbilstoši kvalificētiem speciālistiem, rekrutējot tos no civilās vides saskaņā ar 2012. gadā spēkā esošo kārtību, paietu 4-16 gadi un tiktu izlietots nozīmīgs finanšu līdzekļu apjoms šo speciālistu standarta militārās mācības īstenošanai. Tādēļ koncepcija paredz NBS virsnieku speciālistu amatu grupu papildināt ar šādām speciālistu grupām kareivju un instruktoru sastāvā: medicīnas speciālisti, sakaru un informācijas tehnoloģiju speciālisti, mūziķi, inženiertehniskie speciālisti, bruņojuma nodrošinājuma speciālisti, autotransporta apkopes/ekspluatācijas speciālisti, militāri publisko attiecību speciālisti. Lai nodrošinātu militārās izglītības sistēmas integrāciju valsts izglītības sistēmā koncepcija paredz izveidot kareivju un instruktoru sastāva karjeras un apmācību sistēmu, kurā katrai amata dienesta pakāpei (no OR-2 līdz OR-7) atbilst noteikts profesionālās kvalifikācijas līmenis un izglītības pakāpe. Saskaņā ar koncepciju, speciālistu amatu kvalifikācijas līmeņu salīdzinājums ar Profesionālās izglītības likuma 4. un 5. pantā noteikto profesionālās izglītības pakāpi un profesionālās kvalifikācijas līmeņu aprakstu sniegts turpinājumā.

Tabula Nr. 28 Militārās izglītības sistēmas speciālistu amatu kvalifikācijas līmeņu salīdzinājums par profesionālās izglītības pakāpēm un profesionālās kvalifikācijas līmeņiem

Amata dienesta pakāpe	Profesionālās kvalifikācijas līmeņu apraksts*	Profesionālās kvalifikācijas līmenis	Izglītības pakāpe**
Kareivis, dižkareivis (OR-2/OR-3)	Teorētiskā un praktiskā sagatavotība, kas dod iespēju patstāvīgi veikt kvalificētu izpildītāja darbu	2	Vidējā izglītība un otrs profesionālās kvalifikācijas līmenis specialitātē
Kaprālis (OR-4)	Paaugstināta teorētiskā sagatavotība un profesionālā meistarība, kas dod iespēju veikt noteiktus izpildītāja pienākumus, kuros ietilpst arī izpildāmā darba plānošana un organizēšana	3	Profesionālā vidējā izglītība
Seržants (OR-5)	Teorētiskā un praktiskā sagatavotība, kas dod iespēju veikt sarežģītu izpildītāja darbu, kā arī organizēt un vadīt citu speciālistu darbu	4	Pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība
Virsseržants (OR-6)	Noteiktas nozares speciālista augstākā kvalifikācija, kas dod iespēju plānot un veikt arī zinātniskās pētniecības darbu attiecīgajā nozarē	5	Otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība
Štāba virsseržants (OR-7)	Noteiktas nozares speciālista augstākā kvalifikācija, kas dod iespēju plānot un veikt arī zinātniskās pētniecības darbu attiecīgajā nozarē	5	Otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība

* Saskaņā ar Profesionālās izglītības likuma 5.pantu

** Saskaņā ar Profesionālās izglītības likuma 4.pantu

Militārās izglītības sistēmas integrāciju valsts izglītības sistēmā ar iespēju profesionālā dienesta karavīriem saņemt valsts atzītus izglītības dokumentus ar noteiktu profesionālo kvalifikāciju paredz arī 2013. gada 19.februārī apstiprinātais AizM likumprojekts "Grozījumi Profesionālās izglītības likumā". Saskaņā ar likuma projektu lielāko daļu no kopskaitā sešu NBS militāro izglītības iestāžu (proti, NBS Instruktoru skola, NBS Kājnieku skola, Nesprāgušas munīcijas neitralizēšanas skola, NBS Valodu skola, Jūras spēku mācību centrs un NBS Sakaru skola) īstenotajiem kursiem paredzēts klasificēt kā profesionālās pilnveides programmas. Pamatojoties uz likuma projektā noteikto, daļa

kursu, savukārt, tiks attīstīti par profesionālās tālākizglītības programmām, kas karavīriem ļautu iegūt 2. vai 3. līmeņa profesionālo kvalifikāciju. Šīs tālākizglītības programmas būtu īstenojamas pēc pilnīgas pamatzglītības, vispārējās vai profesionālās vidējās izglītības ieguves, un tiktu orientētas tikai uz profesionālo zināšanu un prasmju apguvi.

Saskaņā ar Militārā dienesta likumu (30.05.2002.) katram amatam nepieciešamo izglītību un profesionālās kvalifikācijas prasības nosaka Militāro amatu klasifikatorā, ko apstiprina aizsardzības ministrs. 2011. gadā Profesiju klasifikatorā tika izveidota Nulles pamatgrupa „NBS profesijas”, kurā klasificētas nepieciešamās militārās profesijas. Uz ziņojuma izstrādes brīdi uzsākts darbs pie Militāro amatu klasifikatora izstrādes.⁶⁹ Profesiju klasifikatora mērķis ir uzskaitīt profesiju sarakstu, profesijai atbilstošos pamatuzdevumus un kvalifikācijas pamatprasības, lai nodrošinātu valstī starptautiskai praksei atbilstošu darbaspēka uzskaiti un salīdzināšanu. Nulles pamatgrupā ietvertas profesionālā dienesta karavīru profesijas, kuri pilda aktīvo dienestu, kas ietver profesionālo dienestu, militārā dienesta tiešu izpildi mobilizācijas gadījumā un rezerves karavīru militārās mācības. Nulles pamatgrupas profesijas klasificētas trīs apakšgrupās: virsnieki, instruktori un kareivji, katrai no tām identificējot atsevišķās grupas profesijas (tās ietvertas atbilstoši karavīru vispārējās un jūras spēku dienesta pakāpēm).

2004. gadā tika apstiprināti NBS karavīru militāro profesiju specialitāšu (MPS) kodi, kuru izstrādes mērķis ir atvieglot personālsastāva vadības un administrēšanas darbību NBS vienībās, uzlabot personālsastāva uzskaiti, veikt visas esošās informācijas datorizētu apstrādi un standartizēt karavīru militāro profesiju specialitāšu kodus atbilstoši Ziemeļatlantijas līguma organizācijas (turpmāk – NATO) valsts bruņoto spēku prasībām. AizM 08.04.2004. reglamenta Nr.611-4 „NBS vienību un karavīru militāro profesiju specialitāšu (MPS) kodu tabulas” 203. punkts nosaka, ka MPS kodu karavīram piešķir atbilstoši iegūtajai specialitātei vai beidzot mācību kursu.

Papildus tam, ar NBS komandiera 11.03.2004. pavēli Nr.269 „Par karavīru amata aprakstiem” NBS ir ieviests vienots NBS karavīra amata apraksts, kurā ietverts amata vispārīgais raksturojums, amata saturs (pienākumu apraksts) un kvalifikācija.

Profesionālās kvalifikācijas pamatprasības, kā arī attiecīgās specifiskās prasības, kas nepieciešamas galveno darbu pienākumu un uzdevumu veikšanai attiecīgajā profesijā nosaka profesiju standarti. Militārajā nozarē šobrīd ir apstiprināti vairāki profesiju standarti, pamatojoties uz kuriem tiek izstrādātas izglītības programmas, kā arī noteiktas mācību vajadzības, t.sk. „militārā paramediķa” (apstiprināts 2012. gada 15. februārī) un „NBS virsnieka” (apstiprināts 2006. gada 7. jūnijā) profesijā, taču citām nozares profesijām apstiprinātu standartu nav.

Šāda situācija skaidrojama ar to, ka līdz 2011. gadam, kad Profesiju klasifikatorā tika izveidota Nulles pamatgrupa „NBS profesijas”,⁷⁰ kurā klasificētas nepieciešamās militārās profesijas, NBS profesijas bija ārpus valsts līmeņa vispārējā profesiju uzskaitījuma.⁷¹

Lai nodrošinātu militārās izglītības sistēmas integrāciju un savstarpējo salīdzināmību ar Latvijas izglītības sistēmu, militārajā nozarē ir nepieciešams izstrādāt vairākus jaunus profesiju standartus. Analizējot optimālo profesiju standartu skaitu militārajā nozarē, virsnieku, instruktoru un karavīru sastāvs jāizvērtē atsevišķi. Piemēram, attiecībā uz virsnieku sastāvu, 2006. gadā apstiprinātais „NBS virsnieka” standarts 2013. gadā ir precizēts atbilstoši nozares vajadzībām un, pamatojoties uz to, izstrādes stadijā ir divi jauni profesiju standarti.⁷²

Nozares pārstāvji norāda, ka profesiju standartu skaits virsnieku sastāvam ir atkarīgs no dienesta pakāpju ieņemšanai noteiktā nepieciešamā izglītības un profesionālās kvalifikācijas līmeņa. Ja leitnanta dienesta pakāpes ieņemšanai kā minimālā ir noteikta bakalaura vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība, bet pulkvežleitnanta dienesta pakāpes ieņemšanai –maģistra līmeņa

⁶⁹ Lietišķās informācijas dienests, Atkal aktualizē profesiju klasifikatoru, 2011. gada 12. maijs, http://www.lid.lv/lv/jaunumi/lasit/?news_id=499

⁷⁰ No 2011. gada Profesiju klasifikatorā ietvertas trīs NBS karavīru sastāva kategorijas, proti, karavīri, instruktori, virsnieki, kuriem definētas kvalifikācijas pamatprasības un veicamie uzdevumi.

⁷¹ Saskaņā ar projekta ietvaros īstenotās fokusgrupu diskusijas rezultātiem (diskusija tika organizēta 2013. gada 1. martā)

⁷² Saskaņā ar projekta ietvaros īstenotās fokusgrupu diskusijas rezultātiem (diskusija tika organizēta 2013. gada 1. martā)

augstākā izglītība, tad dienesta pakāpēm ir nepieciešams izstrādāt atsevišķus profesiju standartus. Nozares pārstāvji norāda, ka visām profesijām militārajā hierarhijā, t.sk. instruktoru sastāvam atsevišķu profesiju standartu izstrāde nav nepieciešama, jo jau šobrīd Militārā dienesta likums nosaka, kāda līmeņa izglītība ir nepieciešama katras dienesta pakāpes ieņemšanai, un noteiktās prasības ir uzskatāmas par pietiekamām nozares vajadzību nodrošināšanai.

Kā atsevišķu pilnveidojamo jomu nozares pārstāvji min NBS profesionālā dienesta karavīru integrāciju civilajā vidē pēc atvaļināšanās no profesionālā dienesta. Virsnieku sastāva karavīru, kas absolvējuši vismaz NAA īstenotās profesionālā bakalaura programmas vai ieguvuši augstāko izglītību un pabeiguši vismaz virsnieku pamatkursu, kā arī virsnieku speciālistu sastāva karavīru integrācija civilajā vidē ir atvieglota, jo dienesta laikā vai pirms tam ir iegūtā izglītība ir integrēta valsts kopējā izglītības sistēmā. Tomēr pārējo karavīru sastāvu integrācija civilajā vidē ir apgrūtināta, jo to dienesta laikā iegūtā izglītība nav tieši pielīdzināta un skaidri saprotama civilajā darba vidē. Kaut arī dienesta laikā karavīri iegūst virkni civilajā darba vidē noderīgu prasmju, piemēram, svešvalodu zināšanas, vadības prasmes un pedagoģiskās iemaņas, ne vienmēr tiek nodrošināts civilajā vidē saprotams šo prasmju apliecinošs dokuments. Tādējādi nākotnē par vienu no būtiskiem nozares uzdevumiem būtu jānosaka profesionālā dienesta karavīru integrācijas veicināšana civilajā darba vidē, īpašu uzmanību pievēršot karavīru sastāvam, kuru vecums ir robežās no 45 līdz 65 gadiem jeb laika posmā pēc to izdienas līdz pensijas vecuma sasniegšanai un kuru dienesta laikā iegūtā izglītība un prasmes šobrīd nav pielīdzināmas un skaidri saprotamas civilajā darba vidē.

Viens no valsts atbalsta veidiem karavīra integrācijai civilajā dzīvē ir izdienas pensija, kuru var saņemt karavīrs, kurš nodienējis NBS ne mazāk kā 10 gadus (līdz 2014. gadam) un kopējais izdienas stāžs nav mazāks par 20 gadiem.⁷³ Militārpersonu izdienas pensiju likums (19.03.1998.) paredz gadījumus, kuros kopējā izdiena drīkst būt mazāka par 20 gadiem. Jāņem vērā, ka no 2014. gada stāsies spēkā prasība, ka NBS jābūt nodienētiem ne mazāk kā 15 gadiem.⁷⁴ Viens no iespējamajiem veidiem karavīru integrācijas civilajā vidē nodrošināšanai nākotnē varētu būt papildu sociālās garantijas, piemēram, pēc izdienas vecuma sasniegšanas karavīriem no valsts budžeta līdzekļiem sedzot mācību izmaksas, lai tie papildinātu zināšanas un prasmes, kas noderīgas darbam civilajā sektorā. Šobrīd saskaņā ar AizM 2012. gada 9. maija noteikumiem Nr.8 „Mācību maksas kompensācijas piešķiršanas un izmaksas kārtība profesionālā dienesta karavīriem” karavīriem mācībām civilajās izglītības iestādēs tiek nodrošināta mācību maksas kompensācija 30% apmērā no kopējās mācību maksas.

Tāpat nepieciešams veicināt sabiedrības izpratni par to, kāda līmeņa profesionālās zināšanas un prasmes piemīt karavīriem. Viens no veidiem, kā sabiedrības izpratne varētu tikt veicināta, ir profesionālās kvalifikācijas piešķiršana militārās nozares profesijām, veicinot militārās izglītības sistēmas integrāciju kopējā valsts izglītības sistēmā.⁷⁵

4.5 Personālsastāva plānošana un tā mācību vajadzību noteikšana un plānošana

Personālsastāva plānošanu militārās izglītības sistēmā nosaka 2011. gada 8. jūlijā AizM apstiprinātās Personāla vadlīnijas⁷⁶ un 2012. gada 6. novembrī AizM apstiprinātā Personāla politika.⁷⁷

⁷³ Militārpersonu izdienas pensiju likums (19.03.1998.) paredz gadījumus, kuros kopējā izdiena drīkst būt mazāka par 20 gadiem

⁷⁴ Andris Jaško, AizM Personāla attīstības departamenta Sociālo lietu nodaļas vadītājs, Izdienas pensija - valsts atbalsts karavīra integrācijai civilajā dzīvē, 2011.gada, 24. marts, http://www.sargs.lv/Zinas/Dienesta_gaita/2011/03/Intervija_Jasko.aspx#lastcomment

⁷⁵ Saskaņā ar projekta ietvaros īstenotās fokusgrupu diskusijas rezultātiem (diskusija tika organizēta 2013. gada 1. martā)

⁷⁶ 2011. gada 8. jūlijā AizM apstiprinātās „Personāla attīstības vadlīnijas 2011.-2014. gadam

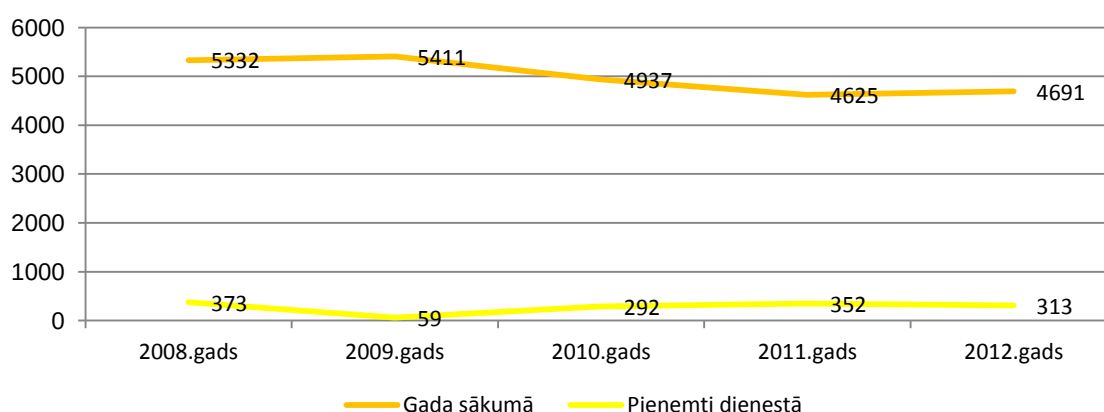
⁷⁷ 2012. gada 6.novembrī AizM apstiprinātā „Aizsardzības ministrijas, tās padotībā esošo iestāžu, tostarp Nacionālo bruņoto spēku, personāla politika”

NBS sastāvu, uzdevumus, vadības sistēmu, finansēšanu un kontroli nosaka NBS likums (04.11.1999.). Saskaņā ar likumu valsts augstākā militārā amatpersona ir NBS komandieris. NBS komandieris atbild par NBS uzdevumu izpildei nepieciešamā personālsastāva, materiāltehnisko un finanšu resursu pieprasījuma savlaicīgu iesniegšanu aizsardzības ministram un šo resursu lietderīgu izmantošanu. NBS ievēro vienvadības principu. NBS komandierim iespēju realizēt nepārtrauktu NBS vadību nodrošina NBS Apvienotais štābs.

Saskaņā ar 2012. gada 10. maijā MK apstiprināto Valsts aizsardzības koncepciju, ņemot vērā nacionālās un kolektīvās aizsardzības vajadzības, kā arī pieejamos resursus (personāla, finanšu u.c.) valsts aizsardzības īstenošanai, galvenā prioritāte NBS spēju attīstībā un resursu sadalē ir Sauszemes spēku (primāri – aktīvā dienesta vienību) attīstība. Pārējo spēju attīstība ir cieši saistīta ar atbalsta sniegšanu sauszemes operācijām.

Koncepcija arī paredz, ka 2020. gadā aizsardzības budžetam vajadzētu būt 2% no iekšzemes kopprodukta (turpmāk - IKP).⁷⁸ Pašreizējais aizsardzības nozares budžets ir aptuveni 0,9% no IKP.⁷⁹

Saskaņā ar Personāla politiku personāls ir svarīgākais militārās nozares attīstības resurss, kura piesaiste nepieciešamā apjomā un kvalitātē ir būtisks izaicinājums. NBS ik gadu nepieciešams rekrutēt apmēram 500 karavīru, bet darba tirgū civilajā sektorā ik gadu nonāk no 300 līdz 500 bijušo karavīru.⁸⁰



Attēls Nr. 8 Profesionālā dienesta karavīru skaits gada sākumā un dienestā pieņemto karavīru skaita dinamika no 2008. līdz 2012. gadam⁸¹

Statistikas dati liecina, ka laika periodā no 2008. gada līdz 2012. gadam profesionālā dienesta karavīru skaitam un dienestā pieņemto karavīru skaitam kopumā ir tendence samazināties, lai gan, aplūkojot profesionālā dienesta karavīru skaitu gada sākumā, 2012. gadā, salīdzinot ar 2011. gadu, tas ir nedaudz palielinājies (par 1%).

Saskaņā ar NBS datiem 2012.gadā profesionālajā dienestā regulāro spēku vienībās uzņemti 313 karavīri (no tiem 90 – studijām NAA). Pavisam 2012. gadā profesionālajā dienestā NBS pieteicās 1 063 kandidāti, no kuriem 288 vēlējās studēt NAA. No tiem atlasei tika nosūtīti 625 kandidāti. Atlases procesā tika konstatēts, ka apmēram 30% kandidātu bija vāja fiziskā sagatavotība, 12% kandidātu bija sodīti, apmēram 7% kandidātu bija neatbilstošs veselības stāvoklis, bet 5% kandidātu psiholoģiskās īpašības neatbilda dienestam NBS.

229 dienestā pieņemtie karavīri tika nosūtīti uz Kājnieku skolu pamata militāro zināšanu apgūšanai, no kuriem 66 tika atskaitīti pirms mācību kursa pabeigšanas dažādu iemeslu dēļ. Savukārt

⁷⁸ Diena, Aizsardzības nozarē izstrādā stratēģijas un uzlabo ekipējumu, 2012. gada 31. decembris

⁷⁹ Militāri zinātniskais žurnāls "Militārā zinātne", 2012. gads, izdevums Nr.2, 8.lpp.

⁸⁰ 2012. gada 6. novembrī apstiprināta „AizM, tās padotībā esošo iestāžu, tostarp NBS, personāla politika”

⁸¹ Dati par 2008. -2011.gadu saskaņā ar AizM, 2012. gada 15.martā apstiprināto, „NBS kareivju un instruktoru speciālistu koncepciju,” taču par 2012. gadu saskaņā ar NBS mājaslapā ietverto informāciju

2013.gadā dienestā bruņotajos spēkos plānots pieņemt 180 karavīrus, no kuriem 90 – studijām NAA.

Saskaņā ar Personāla vadlīnijām atbilstoši NATO kopīgajai politikai Latvijai ir jāattīsta aizsardzības spējas, lai varētu izvērst darbībai starptautisko operāciju (turpmāk - SO) rajonos ne mazāk kā 8 % no NBS personālsastāva. Saskaņā ar Aizsardzības nozares vidēja termiņa darbības stratēģiju no 2011. līdz 2014. gadam NBS karavīru skaitliskais sastāvs līdz 2014. gadam nepārsniegs 5100 karavīrus. Tādējādi Latvijai jānodrošina spēja iesaistīt darbībai SO rajonos 408 karavīrus. Lielais atvaļināto karavīru skaits rada NBS nepieciešamību rekrutēt daudz jaunu karavīru un ieguldīt ievērojamus resursus to sagatavošanā. Saskaņā ar NBS attīstības plānu 2012. - 2024. gadam līdz 2024. gadam plānots aptuveni par tūkstoši palielināt NBS karavīru skaitu, sasniedzot sešus tūkstošus karavīru, taču plāna realizēšana ir tieši atkarīga no aizsardzības nozarei nākotnē piešķirtā finansējuma.⁸²

2012. gadā no dienesta NBS atvaļinājās 301 karavīrs. Aptuveni 40% karavīru izbeidza profesionāla dienesta līgumu pirms termiņa pusēm vienojoties jeb pēc pašu vēlēšanās, bet 19% atvaļināto karavīru neizturēja noteikto pārbaudes laiku. Savukārt 15% karavīru atvaļinājās rezervē, beidzoties profesionālā dienesta līguma termiņam, bet 12% - sasniedzot maksimālo vecumu. Veselības stāvokļa dēļ no dienesta bruņotajos spēkos tika atvaļināti 6%, bet disciplīnas pārkāpumu dēļ – 5% karavīru.⁸³

Saskaņā ar nozares pārstāvju viedokli būtisku zaudējumu NBS personālsastāvā rada virsnieku sastāva karavīru atvaļināšanās pirms izdienas laika gan tādēļ, ka tiek zaudēti augsti kvalificēti speciālisti, gan arī virsnieku sastāva sagatavošanā ir ieguldīts salīdzinoši liels finanšu līdzekļu apmērs.

Detalizēta informācija par profesionālā dienesta karavīru kustības izmaiņām no 2008. līdz 2012. gadam sniegta nākamajā tabulā.

Tabula Nr. 29 Profesionālā dienesta karavīru kustības analīze no 2008. līdz 2012. gadam⁸⁴

Personāla skaits	2008. gads	2008./2009. (%) *	2009. gads	2009./2010. (%) *	2010. gads	2010./2011. (%) *	2011. gads	2011./2012. (%) *	2012. gads ⁸⁵
Gada sākumā	5 332	1%	5 411	-9%	4 937	-6%	4 625	1%	4 691
Pieņemti dienestā	373	-84%	59	395%	292	21%	352	-11%	313
Atvaļināti no dienesta	294	81%	533	13%	604	-53%	286	5%	301
Gada beigās	5 411	-9%	4 937	-6%	4 625	1%	4 691	0%	4 703
Personāla vidējais skaits	5 372	-4%	5 174	-8%	4 781	-3%	4 658	1%	4 697

*Sniegtas % izmaiņas starp kārtējo gadu (n gads) un iepriekšējo gadu (n-1 gads)

Lai izpildītu NBS noteiktos uzdevumus, NBS vienībām ir jābūt profesionāli sagatavotām, atbilstoši ekipētām un savietojamām ar NATO un Eiropas Savienības (turpmāk - ES) militārajām vienībām, bet to nav iespējams nodrošināt bez atbilstoši profesionāli sagatavota, izglītota, sociāli nodrošināta un motivēta personāla.

4.5.1 Personālsastāva plānošana

Saskaņā ar AizM 18.01.2010. reglamentu Nr.2-REGL „Personāla attīstības departamenta nolikums” no 2010. gada AizM ir izveidots Personāla attīstības departaments, kas īsteno AizM

⁸² BNS, 2012. gada 19. jūnijs, Līdz 2024. gadam plāno teju par tūkstoši palielināt karavīru skaitu, pieejams internet vietnē http://la.lv/index2.php?option=com_content&view=article&id=353110:ldz-2024gadam-plno-teju-par-tkstoti-palietint-karavru-skaitu&layout=print&tmpl=component&Itemid=

⁸³ NBS, Aktualitātes, „Pērn dienestā bruņotajos spēkos pieņemti 313 karavīri un 823 zemessargi; šogad plānots pieņemt 180 karavīrus,” pieejams vietnē <http://www.mil.lv/Aktualitates/Aktualitates/2013/01/14-1.aspx>

⁸⁴ Ministru kabineta 2012.gada 25.aprīļa rīkojums Nr. 196 „Konceptija par Nacionālo bruņoto spēku speciālistu loka paplašināšanu (informatīvā daļa)”.

⁸⁵ 2012.gada dati saskaņā ar AizM sniegto informāciju.

politiku personāla vadības jomā, veidojot NBS personāla attīstības un karjeras plānošanas politiku, kā arī nodrošina:

- ▶ personāla attīstības plānošanas vadlīniju izstrādi;
- ▶ personāla izglītības un karjeras plānošanas politikas izstrādi un ieviešanu;
- ▶ militārās izglītības politikas izstrādi un īstenošanu.

Saskaņā ar Personāla politiku nepieciešamā personāla plānošanas pamatā ir nozarei konkrētā laikā nepieciešamais personāla skaits un tā kvalitāte. To nosaka, atbildot uz šādiem jautājumiem:

- ▶ cik karavīru, civilpersonu nepieciešams;
- ▶ kādai jābūt to kvalifikācijai;
- ▶ kādām vajadzībām tie nepieciešami (funkcijas);
- ▶ kurā vietā tie ir nepieciešami.

Personāla politika nosaka, ka personāla piesaiste dienestam (darbam) tiek organizēta divos savstarpēji saistītos procesos, proti, rekrutēšanā un atlasē. Ar rekrutēšanu kopš 2009. gada nodarbojas Rekrutēšanas un jaunsardzes centrs, savukārt ar atlasī - NBS komandiera izveidota atlases komisija. Rekrutēšana un atlase norisinās saskaņā ar NBS Apvienotā štāba sagatavoto ikgadējo pieprasījumu profesionālā dienesta karavīru rekrutēšanai.⁸⁶

- ▶ **Rekrutēšanas** procesā sabiedrībā tiek izplatīta informācija par profesionālā dienesta un darba iespējām aizsardzības nozares iestādēs, notiek informācijas apkopošana par interesentiem, kā arī kandidātu datu sākotnējā izvērtēšana un atbilstošāko kandidatūru virzīšana atlasei. Militārajā nozarē ir izstrādāts noteikts personu profils (gan kareivju, gan instruktoru sastāvā) jeb fizisko un psiholoģisko parametru kopums, nosakot un testējot personu fizisko, intelektuālo, psiholoģisko sagatavotību, lai izvērtētu personas piemērotību profesionālajam dienestam un potenciālās izaugsmes iespējas profesionālajā dienestā. Ņemot vērā ar esošās NBS personālsastāva plānošanu saistītās problēmas būtu izvērtējamas arī rekrutēšanas procesa iespējamās izmaiņas, piemēram, kā papildus kritēriju rekrutēšanas procesā nosakot personas motivācijas parametru novērtēšanu, tādējādi jau pie personas atlases identificējot personas motivāciju savas dienesta karjeras attīstībā.

Tāpat personālsastāva kvantitatīvā un kvalitatīvā sastāva komplektēšanā būtiska nozīme ir arī sabiedrības informēšanai un izpratnes veicināšanai par NBS darbību un militāro karjeru, tādējādi veicinot rekrutēšanas bāzes un kopējā NBS personālsastāva kvantitatīvu un kvalitatīvu pieaugumu.

- ▶ **Atlases** procesā katra kandidatūra tiek izvērtēta individuāli, ņemot vērā struktūras vajadzības amatu komplektēšanā un katra kandidāta atbilstību dienestam (darbam) noteiktajiem ierobežojumiem un prasībām.

NBS personālsastāva komplektēšanas pamatā ir vairāki kritēriji, t.sk.:

- ▶ **atļautais personāla skaits** - normatīvajos aktos noteiktais kopējais NBS finansēto amatu skaits kārtējā gadā;
- ▶ **štāta amatu skaits** - NBS vienībām kopā paredzētie miera laika štāta amati vai mobilizācijas gadījumā - kara laika štāta amati;
- ▶ **kopējais faktiskais personālsastāva skaits** - NBS esošais personālsastāva skaits, t.sk. NBS aktīvā dienesta karavīri, militārie darbinieki, civilie darbinieki un zemessargi;
- ▶ **personālsastāva skaita attīstības prognoze** - prognoze par vienību komplektēšanai nepieciešamo militāro profesiju specialitāšu skaitu attiecīgajā laika periodā, t.sk. tiek vērtēti tādi faktori kā izdienas tuvums, vecuma struktūra, personālsastāva rotācija u.c.

⁸⁶ Latvijas Vēstneša portāls "Par likumu un valsti" Armija paaudžu maiņā. Ne bez problēmām, 2013. gada 24. janvāris, pieejams internet vietnē <http://www.lvportals.lv/likumi-prakse.php?id=253355>

NBS personālsastāva struktūru nosaka NBS vienību štati un tajos noteiktais personālsastāva sadalījums pa kategorijām (karavīri, militārie darbinieki un civilie darbinieki), dienesta pakāpēm un specialitātēm.

NBS vienību personāla vajadzības tiek apzinātas un apkopotas NBS Apvienotā štāba līmenī. Pamatojoties uz personāla dinamikas rādītājiem un plānošanas dokumentos noteiktajiem personāla limitiem, rekrutēšanas pieprasījums par rekrutēšanu un atlasī atbildīgajām struktūrām tiek sniegts centralizēti.

4.5.2 Mācību vajadzību noteikšanas procesa vispārīgā organizācija un principi

Mācību vajadzību noteikšanas principi un iesaistītās institūcijas

Saskaņā ar Personāla politiku mācību vajadzību noteikšanai tiek veikta nozares vajadzību un darba tirgus situācijas analīze, nozares mērķu un darba uzdevumu analīze, personāla kompetences novērtējums un personāla darba rezultātu novērtējums. Mācību vajadzību noteikšanas procesā nosaka:

- ▶ ko mācīt;
- ▶ kādas prasmes attīstīt;
- ▶ cik cilvēkiem ko mācīt;
- ▶ cik ilgs laiks tam ir nepieciešams.

Nosakot mācību vajadzības, tiek ņemti vērā nozares ilgtermiņa un īstermiņa attīstības plāni, personāla individuālie pieteikumi un vēlmes, kā arī mācību kursu novērtēšanas rezultāti.

Pamatojoties uz 2002. gada 17. jūnijā apstiprināto „NBS militārās apmācības pagaidu reglamentu MR 7-1”⁸⁷ mācību vajadzību noteikšanu organizē un vada MVP, iesaistot speciālistus no NBS struktūrvienībām un NAA.

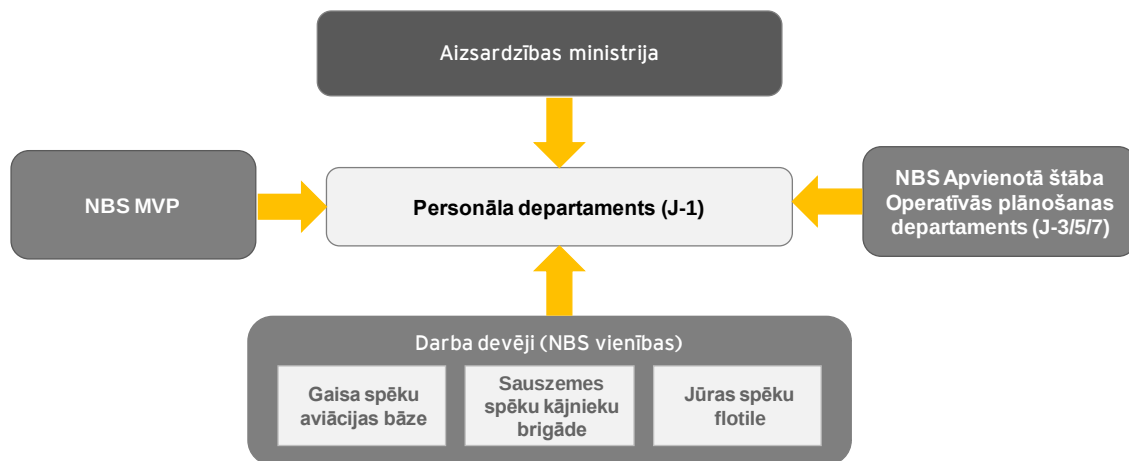
Mācību vajadzību noteikšanas ietvaros:

1. Tiek noteiktas nepieciešamās zināšanas, iemaņas un prasmes, kuras tiks mācītas studiju procesa laikā.
2. Tiek analizēts, kāda veida mācības ir nepieciešamas un kur tās ir realizējamas:
 - ▶ mācību procesā savās vienībās;
 - ▶ centralizēti mācību iestādēs;⁸⁸
 - ▶ stažējoties atbilstoši aprīkotās darba vietās.

Mācību vajadzību analīzes rezultāti kalpo par pamatu Mācību kursu programmu dokumentācijas izstrādei un izglītības procesa tālākai organizācijai, t.sk. plānošanai, organizēšanai un novērtēšanai. Turpinājumā sniegta mācību vajadzību noteikšanas procesa shematisks raksturojums.

⁸⁷ 2008. gada 3. jūnijā ar NBS komandiera pavēli Nr.527 „Par grozījumiem NBS militārās apmācības pagaidu reglamentā MR 7-1”, lai nodrošinātu standartizāciju apmācību programmu apstiprināšanas gaitā, Militāro apmācību reglamentā veikti atsevišķi grozījumi

⁸⁸ Detalizēta informācija par šo procesu sniegta nodaļā “Izglītības sistēmas plānošana”



Attēls Nr. 9 Mācību vajadzību noteikšanas process

Mācību vajadzību noteikšanas procesā iesaistīto atbildīgo pušu, t.sk. darba devēju (NBS vienību), NBS MVP, Personāla departamenta (J-1) u.c. struktūrvienību funkcijas sniegtas turpinājumā.⁸⁹

AizM veic aizsardzības nozares politikas plānošanu, piemēram, Valsts aizsardzības koncepcijas, Valsts aizsardzības plāna, Nacionālās drošības koncepcijas u.c. izstrādi, kurās iekļauti konceptuāli jautājumi par prioritārajiem nozares attīstības virzieniem, NBS spēku attīstības plānošanu, kā arī personāla politikas pamatvērtībām un pamatprincipiem.

NBS Apvienotā štāba Operatīvās plānošanas departaments (J-3/5/7) plāno NBS nepieciešamo spēku apjomu un struktūru, izstrādājot ilgtermiņa un īstermiņa attīstības plānus.

NBS MVP:

- ▶ pamatojoties uz Personāla departamenta (J-1) sastādīto pasūtījumu, plāno individuālās apmācības realizāciju Latvijā un ārvalstīs;
- ▶ pamatojoties uz NBS uzdevumiem, NBS komandiera pavēlēm, apmācību rezultātu analīzi, sastāda apmācību uzdevumu projektus NBS mācību centriem un skolām noteiktam laika periodam.

NBS Apvienotā štāba Personāla departaments (J-1):

- ▶ plāno karavīru karjeru un iesniedz individuālo mācību nepieciešamības pieprasījumu;
- ▶ izstrādā personālsastāva skaita analīzes, prognozes un plānošanas sistēmu, kuras pamatā ir kārtējam gadam apstiprinātais NBS personālsastāva skaits un tā uzturēšanai apstiprinātais budžets, NBS ilgtermiņa attīstības plāni un NBS, NATO un citu valstu bruņoto spēku personālsastāva attīstības analīze;
- ▶ pamatojoties uz personālsastāva skaita dinamikas (attīstības) analīzi, tiek prognozēta personālsastāva skaita attīstība kārtējam gadam un ilgtermiņā līdz 10 gadiem;

plāno un sastāda individuālo mācību pasūtījumu noteiktam laika posmam (specialitāšu sarakstu un izglītojamo skaitu) un iesniedz NBS MVP štābā. **Darba devēji** (NBS vienības, t.sk. Gaisa spēku aviācijas bāze, Sauszemes spēku kājnieku brigāde un Jūras spēku flotile) sniedz viedokli par nepieciešamo spēku apjomu un struktūru.

⁸⁹ Saskaņā ar 2002. gada 17. jūnijā apstiprināto „NBS militārās apmācības pagaidu reglamentu” (ar grozījumiem 2008. gada 3. jūnijā ar NBS komandiera pavēli Nr.527 „Par grozījumiem NBS militārās apmācības pagaidu reglamentā MR 7-1”)

Mācību vajadzību noteikšanas principi dažādās mācību kategorijās

NBS karavīru militārās mācības iedala šādās pamata kategorijās: individuālās mācības, kolektīvās mācības un mācības specifisku operāciju izpildei. Katrai no kategorijām ir specifiski mācību vajadzību noteikšanas principi.⁹⁰

1. Individuālās mācības. Mācību vajadzību noteikšanas ietvaros tiek uzstādītas profesionālās kvalifikācijas prasības indivīdam, lai strādātu ar bruņojumu, tehniku, sakaru līdzekļiem un aprīkojumu konkrētas funkcijas izpildei. Nepieciešamās zināšanas, iemaņas un prasmes, kā arī to izpildes standarti tiek noteikti konkrētās specialitātes profesionālās kvalifikācijas prasībās un no tām izrietošajos mācību mērķos un uzdevumos.

2. Kolektīvās mācības. Mācību vajadzību noteikšanas ietvaros tiek uzstādītas kvalifikācijas prasības konkrētai vienībai. Kolektīvo mācību laikā notiek apakšvienību saliedēšana un savstarpējās sadarbības prasmju apguve, lai iepriekšējo mācību posmu laikā apgūtās zināšanas, iemaņas un prasmes pielietotu vienības uzdevumu izpildei. Kolektīvās mācības vajadzības tiek noteiktas šādā secībā:

- ▶ kā pamats mācību vajadzību noteikšanai kalpo iepriekš noteikts mācību uzdevumu saraksts;
- ▶ apakšvienības štābs izvērtē mācību uzdevumu sarakstu un nosaka uzdevumus, kuru sasniegšanai ir nepieciešamas mācības.;
- ▶ tiek noteikts, cik ilgā laika posmā mācības ir realizējamas;
- ▶ tiek noteikts mācību realizācijas termiņš;
- ▶ tiek noteikts, kurās mācībās notiks uzdevumu izpildes kvalitātes kontrole.

3. Mācības specifisku operāciju izpildei. Mācību vajadzības tiek noteiktas tad, kad vienībai un apakšvienībai, bruņojuma un tehnikas vienības apkalpei vai ekipāžai un individuālam karavīram jāveic uzdevums, kura izpilde netika iepriekš mācīta vispārējās militārās mācības laikā. Mācību vajadzības atkarīgas no NBS iesaistes specifisku operāciju izpildē, piemēram, miera uzturēšana un nodrošināšana, sabiedriskās kārtības uzturēšana, cīņa ar terorismu, nesprāgušas munīcijas likvidēšana u.c.

Saskaņā ar NBS vienību pārstāvju sniegt viedokli atsevišķos gadījumos virsniekiem, kas izglītību ieguvuši civilajās mācību iestādēs vai arī mācības NAA uzsākuši uzreiz pēc vidējās izglītības iestādes absolvēšanas, trūkst praktiskās iemaņas un spējas vienību vadīšanā. Lai risinātu problēmas, kas saistītas jauno virsnieku praktisko vadības iemaņu trūkumu, uz ziņojuma izstrādes brīdi jau veiktas izmaiņas NAA īstenotās studiju programmas „Sauszemes spēku militārā vadība” prakses īstenošanas kārtībā, nosakot MVP pārraudzību pār prakses īstenošanas norisi, tādējādi nodrošinot, ka prakses laikā MVP pārstāvja uzraudzībā tiek nodrošināta nepieciešamo praktisko iemaņu apgušanu. Tāpat saskaņā ar MVP pārstāvju sniegto informāciju šādas izmaiņas plānotas arī Jūras spēku un Gaisa spēku plūsmās.

4.5.3 Mācību vajadzību noteikšanas efektivitātes novērtējums

Tabula Nr. 30 Mācību vajadzību noteikšanas efektivitātes novērtējuma rezultāti

Nr. p.k.	Izvērtējamais kritērijs	Secinājums
1.	Vai mācību vajadzību noteikšana ir balstīta uz karjeras plānošanas ciklu?	Militārās izglītības sistēmas mācību vajadzību noteikšana ir cieši sasaistīta ar nozares personāla plānošanas politiku un kritērijiem dienesta pakāpju piešķiršanai. Nosakot profesionālā dienesta karavīru mācību vajadzības, primāri tiek ņemtas vērā nozares normatīvajā regulējumā (Militārā dienesta likumā) noteiktās izglītības un izdienas laika prasības dažādu dienesta pakāpju piešķiršanai. Visos trīs NBS profesionālā dienesta sastāvos (kareivju, instruktoru un virsnieku) karjeras cikls ir cieši sasaistīts ar izglītības prasībām un izdienas laiku.

⁹⁰ Saskaņā ar 2002. gada 17. jūnijā apstiprināto „NBS militārās apmācības pagaidu reglamentu” (ar grozījumiem 2008. gada 3. jūnijā ar NBS komandiera pavēli Nr.527 „Par grozījumiem NBS militārās apmācības pagaidu reglamentā MR 7-1”)

Nr. p.k.	Izvērtējamais kritērijs	Secinājums
		Militārās karjeras plānošanas cikls ir: ▶ skaidrs, t.i. ir definēti noteikti dienesta pakāpju piešķiršanas kritēriji un to iegūšanai nepieciešamā minimālā izglītība (Militārā dienesta likumā); ▶ secīgs, t.i. normatīvie akti (Militārā dienesta likums) skaidri definē dienesta pakāpju piešķiršanas secību, turklāt noteikta amata ieņemšana ir tiešā veidā atkarīga no personas esošās dienesta pakāpes. Tādējādi militārās izglītības sistēmā mācību vajadzības var un tiek plānotas; ▶ nepārtraukts, t.i. militārās izglītības sistēma nodrošina mūžizglītību, proti, izglītošanās procesu visas dzīves garumā; ▶ integrēts, t.i. profesionālā dienesta karavīru izglītība ir integrēts process, kura ietvaros karavīrs iegūst arvien augstākai dienesta pakāpei un augstākas atbildības amatam nepieciešamās zināšanas prasmes un kompetences.
2.	Vai mācību vajadzību noteikšanā tiek veikts esošo zināšanu, prasmju un iemaņu novērtējums?	Katru gadu tiek veikta NBS vienību karavīru novērtēšana, kuras laikā tiek vērtētas karavīru zināšanas, prasmes un iemaņas un iepriekšējā novērtēšanas periodā paveiktais darbs. Pamatojoties uz individuālo novērtējumu rezultātiem, katrai amatpersonai tiek izveidots individuālais nepieciešamo mācību plāns nākamajam periodam. Novērtēšanas laikā gan karavīrs, gan karavīra tiešais priekšnieks (komandieris) izsaka priekšlikumus par karavīra profesionālo īpašību (kā arī ar tām saistīto prasmju, iemaņu un zināšanu) labāku izmantošanu un attīstību, lai uzlabotu veicamo pienākumu efektivitāti. Novērtēšanas rezultāti tiek izmantoti ne tikai nosakot mācību vajadzības, bet arī sagatavojot ieteikumus karavīra paaugstināšanai nākamajā dienesta pakāpē.
3.	Vai mācību vajadzību noteikšanas process ir sasaistīts ar stratēģiskajiem nozares attīstības plāniem?	Mācību vajadzību noteikšanas process kopumā ir sasaistīts ar stratēģiskajiem militārās nozares attīstības plāniem, t.sk. Valsts aizsardzības koncepciju, Valsts aizsardzības plānu, Nacionālās drošības koncepciju, NBS ilgtermiņa un īstermiņa attīstības plāniem, kas nosaka prioritāros valsts kopējās aizsardzības un militārās nozares attīstības virzienus, NBS spēku attīstības virzienus, kā arī nozares personāla politikas pamatvērtības un pamatprincipus, atbilstoši kuriem tiek definētas mācību vajadzības, t.sk. kādas zināšanas un prasmes attīstīt, cik personas un kādās NBS vienībās nepieciešams mācīt un cik ilgs laiks tam ir nepieciešams. Turklāt NBS karavīru militāro mācību vajadzības tiek plānotas vairākos mācību līmeņos, kuri saistīti ar stratēģiskajiem nozares attīstības virzieniem, proti, individuālo mācību līmeni, kolektīvo mācību līmeni un specifisku operāciju izpildei nepieciešamās mācības. Katram no šiem līmeņiem tiek definētas specifiskas mācību vajadzības. Ņemot vērā militārās nozares dinamiku (t.sk. mainīgos kaujas apstākļus, izmaiņas ieroču veidos un munīcijā u.c.) izglītības programmas tiek pielāgotas mainīgajām nozares mācību vajadzībām. Tādējādi viens no būtiskiem nozares izaicinājumiem šobrīd un nākotnē ir rast balansu starp mainīgajām mācību vajadzībām un izglītības programmu akreditācijas nosacījumiem, kas daļēji ierobežo iespējamās izmaiņas izglītības programmās.
4.	Vai mācību vajadzību noteikšanā ir iesaistītas vismaz šādas puses:	Mācību vajadzību noteikšanas procesā iesaistās visas trīs puses. AizM veic nozares politikas plānošanu, iezīmējot galvenos attīstības virzienus, taču galvenā loma šajā procesā ir NBS štāba Personāla departamentam (J-1), kas izstrādā personālsastāva skaita analīzes, prognozes un plānošanas sistēmu, prognozē personālsastāva skaita attīstību kārtējam gadam un ilgtermiņā līdz 10 gadiem, kā arī plāno un sastāda individuālo mācību pasūtījumu noteiktam laika posmam (specialitāšu sarakstu un izglītojamo skaitu). Aktīva iesaiste mācību vajadzību plānošanas procesā ir arī NBS MVP štābam, kas izstrādā mācību uzdevumu projektus NBS mācību centriem un skolām noteiktam laika periodam. Mācību vajadzību noteikšanas procesā tiek ņemts vērā darba devēju (NBS vienību) viedoklis un personālsastāva mācību vajadzības. NBS vienības sniedz viedokli MVP par izglītojamo skaitu un zināšanām, prasmēm, kuras jāattīsta, ņemot vērā AizM noteiktos militārās nozares attīstības virzienus valsts līmenī.
5.	Vai personāla atlases procesā tiek definēts vēlamais parametru	Militārajā nozarē ir izstrādāti profili, kas raksturo profesionālajam dienestam atbilstošu kandidātu vēlamais parametru kopumu, turklāt šāds profils definēts gan kareivju, gan instruktoru sastāvam. Ņemot vērā ar esošās ar NBS personālsastāva plānošanu saistītās problēmas būtu izvērtējamas arī rekrutēšanas procesa iespējamās izmaiņas,

Nr. p.k.	Izvērtējamais kritērijs	Secinājums
	kopums, kas raksturo dienestam piemērotu kandidātu?	piemēram, kā papildus kritēriju rekrutēšanas procesā nosakot personas motivācijas parametru novērtēšanu, tādējādi jau pie personas atlases identificējot personas motivāciju savas dienesta karjeras attīstībā. Tāpat personālsastāva kvantitatīvā un kvalitatīvā sastāva komplektēšanā būtiska nozīme ir arī sabiedrības informēšanai un izpratnes veicināšanai par NBS darbību un militāro karjeru, tādējādi veicinot rekrutēšanas bāzes un kopējā NBS personālsastāva kvantitatīvu un kvalitatīvu pieaugumu.
6.	Vai profesionālajā dienesta karavīriem tiek nodrošināta pietiekama motivācija turpināt izglītības iegūšanu?	Lai gan militārā izglītības sistēma ir tieši sasaistīta ar NBS profesionālā dienesta karavīru karjeras izaugsmi, skaidri definējot nepieciešamo izglītību nākamās dienesta pakāpes iegūšanai, saskaņā ar nozares pārstāvju sniegto informāciju šobrīd profesionālā dienesta karavīru motivācija turpināt izglītošanos, t.sk. mācību programmās, kuru pabeigšana nepieciešama nākamās dienesta pakāpes iegūšanai, ir nepietiekoša. Nepietiekamas motivācijas dēļ NBS profesionālajā dienestā šobrīd ir izteikts personāla trūkums atsevišķās dienesta kategorijās, līdz ar to viens no nozares izaicinājumiem ir izvērtēt iespējas un risinājumus NBS profesionālā dienesta karavīru motivēšanai mācību turpināšanai, tādējādi veicinot karavīru karjeras izaugsmi un nodrošinot pietiekamu personālsastāvu karavīru sastāvos.
7.	Vai un kādi profesiju standarti ir izstrādāti militārajā jomā, nosakot profesionālās kvalifikācijas pamatprasības?	Saskaņā ar Militārā dienesta likumu katram amatam nepieciešamo izglītību un profesionālās kvalifikācijas prasības nosaka Militāro amatu klasifikatorā, ko apstiprina aizsardzības ministrs. Lai gan faktiski Militāro amatu klasifikators nav izstrādāts, 2011. gadā Profesiju klasifikatorā tika izveidota Nulles pamatgrupa „NBS profesijas”, kurā klasificētas nepieciešamās militārās profesijas. Profesionālās kvalifikācijas pamatprasības, kā arī attiecīgās specifiskās prasības, kas nepieciešamas galveno darbu pienākumu un uzdevumu veikšanai attiecīgajā profesijā nosaka profesiju standarti. Militārajā nozarē šobrīd ir apstiprināti 2 profesiju standarti: "NBS virsnieks" un "Militārais paramediķis". Nozares pārstāvji norāda, ka profesiju standartu skaits virsnieku sastāvam ir atkarīgs no dienesta pakāpju ieņemšanai noteiktā nepieciešamā izglītības un profesionālās kvalifikācijas līmeņa . Ja leitnanta dienesta pakāpes ieņemšanai kā minimālā ir noteikta bakalaura vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība, bet pulkvežleitnanta dienesta pakāpes ieņemšanai - vecākā štāba virsnieka kurss (dodot iespēju iegūt maģistra līmeņa augstāko izglītību), tad dienesta pakāpēm ir nepieciešams izstrādāt atsevišķus profesiju standartus. Nozares pārstāvji norāda, ka visām profesijām militārajā hierarhijā, t.sk. instruktoru sastāvam atsevišķu profesiju standartu izstrāde nav nepieciešama, jo jau šobrīd Militārā dienesta likums nosaka, kāda līmeņa izglītība ir nepieciešama katras dienesta pakāpes ieņemšanai, un noteiktās prasības ir uzskatāmas par pietiekamām nozares vajadzību nodrošināšanai, tomēr tālāka diskusija par šo jautājumu ir nepieciešama.
8.	Vai mācību vajadzību noteikšana tiek sasaistīta ar EKI prasībām gadījumos, kad tas ir nepieciešams?	Šobrīd militārās izglītības sistēmas iestādēs īstenotās izglītības programmas netiek izstrādātas, pamatojoties uz Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūras prasībām. Šobrīd sasaiste ar Latvijas profesionālās izglītības sistēmu militārās izglītības jomā ir nodrošināta tikai vienā līmenī - NAA īstenotās augstākās izglītības programmas atbilst 5.profesionālās kvalifikācijas līmenim. Citās militārās izglītības iestādēs īstenotās mācību programmas netiek sasaistītas ar profesionālās kvalifikācijas līmeņiem. Neskaitot virsnieku sastāvu, kas absolvējuši vismaz NAA īstenotās profesionālā bakalaura programmas vai ieguvuši augstāko izglītību un pabeiguši vismaz virsnieku pamatkursu, kā arī virsnieku speciālistu sastāvu, pārējo karavīru sastāvu integrācija civilajā vidē ir apgrūtināta, jo to dienesta laikā iegūtā izglītība nav tieši pielīdzināta un skaidri saprotama civilajā darba vidē. Kaut arī dienesta laikā karavīri iegūst virkni civilajā darba vidē noderīgu prasmju, piemēram, svešvalodu zināšanas, vadības prasmes un pedagoģiskās iemaņas, ne vienmēr tiek nodrošināts civilajā vidē saprotams šo prasmju apliecinošs dokuments. Tādējādi nākotnē par vienu no būtiskiem nozares uzdevumiem būtu jānosaka profesionālā dienesta karavīru integrācijas veicināšana civilajā darba vidē, īpašu uzmanību pievēršot karavīru sastāvam, kuru dienesta laikā iegūtā izglītība un prasmes šobrīd nav pielīdzināmas un skaidri saprotamas civilajā darba vidē.

4.6 Izglītības sistēmas plānošana

Militārās izglītības procesa plānošanu, realizēšanu un kontroli nosaka NBS Militārās apmācības reglaments,⁹¹ kuru jāievēro visām NBS amatpersonām. Militārās apmācības reglaments nosaka:

- ▶ NBS militārās mācības mērķus un uzdevumus;
- ▶ NBS militārās mācības pamatprincipus;
- ▶ NBS militārās mācības koncepciju;
- ▶ NBS militārās mācības kategorijas un līmeņus;
- ▶ NBS vienību un amatpersonu atbildību, pienākumus un tiesības mācību procesā;
- ▶ NBS militārās mācības plānošanas, sagatavošanas, realizācijas un kontroles procesu;
- ▶ NBS militārās mācības dokumentācijas (plānu, programmu, mācību literatūras un metodisko līdzekļu) izstrādes un apstiprināšanas kārtību;
- ▶ NBS militārās mācības infrastruktūras izveides un uzturēšanas pamatjautājumus un mācībām nepieciešamo resursu piešķiršanas pamatprincipus;
- ▶ NBS mācību spēku atlases, apmācības un izmantošanas pamatjautājumus;
- ▶ NBS kolektīvo mācību pamatprincipus;
- ▶ NBS militārā mācību cikla kalendārā plāna sastādīšanas un izpildes pamatprincipus.

4.6.1 Mācību plānošanas process

Šajā sadaļā sniegts mācību plānošanas procesa raksturojums, kurā secīgi aprakstīti procesa soļi, kā arī iesaistītās puses.

1. Dažādu vienību komandieri, ņemot vērā faktiski nepieciešamo amatu un cilvēku skaitu, pamatojoties uz NBS attīstības plāniem, uzdevumiem un apstiprināto štatu, divus gadus pirms kārtējā budžeta projekta sagatavošanas, iesniedz MVP pieprasījumu par karavīru mācībām aiznākošajam gadam, kurā norāda nepieciešamās specialitātes (kursa) nosaukumu, kursantu skaitu vienā kursā, kopējo kursantu skaitu vienā gadā un mācību centru (skolu, mācību iestādi), kurā plānota mācības.
2. MVP apkopoto informāciju iesniedz NBS Apgādes (J-4) departamentam;
3. NBS štāba Apgādes (J-4) departaments un Finanšu pārvalde veic pieprasījuma analīzi savas kompetences ietvaros un iesniedz savu vērtējumu par pieejamajiem resursiem MVP:
 - ▶ MVP dod uzdevumus NBS mācību centriem un vienībām;
 - ▶ NBS Personāla departaments (J-1), pamatojoties uz mācību uzdevumu projektu, sadala spēku veidiem un atsevišķām struktūrvienībām vietas dalībai mācībuursos;
 - ▶ MVP sagatavo un NBS komandieris izdod pavēli par nākamā gada uzdevumiem mācību centriem un struktūrvienībām;
 - ▶ MVP komandieris dod rīkojumu NBS spēku veidu un atsevišķo vienību komandieriem organizēt kandidātu atlasi pēc mācību kursu aprakstos dotajiem kritērijiem, atbilstoši NBS Personāla departamenta (J-1) noteiktajam kandidātu skaitam (plānotajam reflektantu skaitam);
 - ▶ MVP dod rīkojumu mācību centriem organizēt mācību kursus.

⁹¹ Saskaņā ar 2002. gada 17. jūnijā apstiprināto „NBS militārās apmācības pagaidu reglamentu MR 7-1” (ar grozījumiem 2008. gada 3. jūnijā ar NBS komandiera pavēli Nr.527 „Par grozījumiem NBS militārās apmācības pagaidu reglamentā MR 7-1”)

Papildus plānotajam reflektantu skaitam izglītības iestādes katru ceturksni un reizi gadā sagatavo un nosūta MVP informāciju par esošo kursantu skaitu un mācības beigušo kursantu skaitu sadalījumā pa tādām kategorijām kā militārās mācības Latvijā, militārās mācības ārzemēs un mācības civilajās mācību iestādēs. Saskaņā ar nozares pārstāvju sniegto informāciju galvenie plānotā un mācības beigušo kursantu skaita atšķirību iemesli ir neatbilstošs veselības stāvoklis un nesekmība (nenokārtoti gala pārbaidījumi), kā arī atsevišķos gadījumos izglītojamie pārtrauc mācības pēc pašu vēlēšanās.

4.6.2 Izglītības programmu izstrādāšanas organizācija un metodika

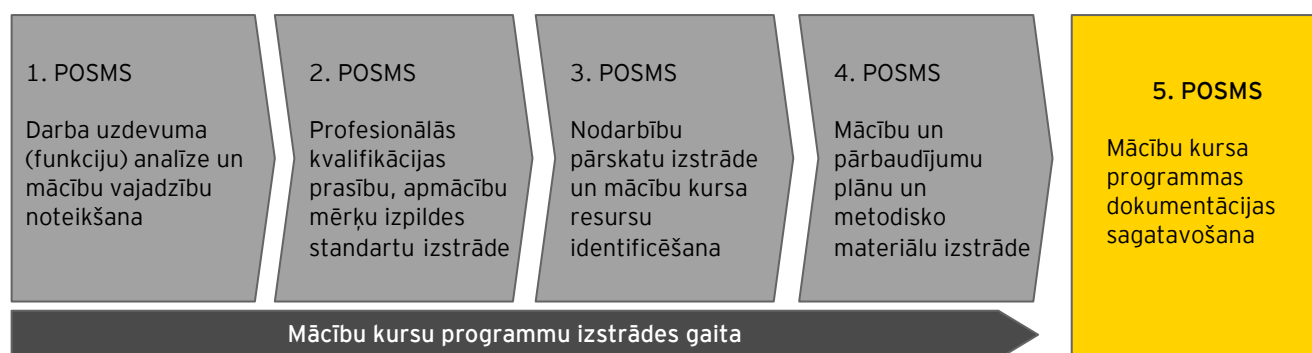
Militārās izglītības programmas var iedalīt divās grupās, proti, NAA augstākās izglītības programmas un NBS skolās īstenotās mācību programmas. Izglītības programmu izstrādi abās iepriekšminētajās grupās regulē dažādi normatīvie akti.

NAA kā valsts dibināta augstākās profesionālās izglītības un zinātnes institūcija darbojas saskaņā ar Izglītības likumu⁹² un Augstskolu likumu⁹³. Atrodoties NBS sastāvā, papildus regulējumam izglītības jomā NAA jāievēro Nacionālo bruņoto spēku likums, Militārā dienesta likums, militārie reglamenti. Tādēļ vairākās NAA darbības jomās ir būtiski nodalīt, līdz kuram brīdim uz NAA darbību attiecināms izglītības sistēmas normatīvo aktu regulējums, savukārt, no kura brīža – specifiskais militārā dienesta normatīvo aktu regulējums.

Saskaņā ar spēkā esošo NAA Satversmi⁹⁴, kas apstiprināta ar 2003. gada 8. janvāra MK rīkojumu Nr. 4, NAA nosaka studiju saturu un formu, pamatojoties uz NBS komandiera apstiprinātajām kvalifikācijas prasībām. NAA nosaka studējošo uzņemšanas papildnoteikumus, imatrikulācijas kārtību, zinātniski pētnieciskās darbības pamatvirzienus, piešķir kvalifikāciju, izsniedz attiecīgus diplomus, apliecības vai sertifikātus un komplektē pedagoģisko personālu.

Nemot vērā NAA militāro un profesionālo specifiku, 2012.gada nogalē ir izstrādāts NAA Satversmes grozījumu projekts, nosakot no citām augstskolām atšķirīgu kārtību atsevišķos jautājumos, t.sk. arī attiecībā uz studiju programmu apstiprināšanu. Grozījumu projekts paredz, ka atšķirībā no citu augstskolu īstenotajām studiju programmām, pirms kuru apstiprināšanas organizējama neatkarīga ekspertīze, NAA studiju programmu ekspertīzi veic NBS, jo atšķirībā no citām valsts dibinātajām augstskolām, kas sagatavo plašu spektru tautsaimniecībai nepieciešamo speciālistu, NAA studē profesionālā dienesta karavīri, kuri pēc šīs militārās izglītības iestādes pabeigšanas turpinās dienēt NBS virsnieku militārajās profesijās.

Izglītības programmu izstrādi NBS mācību centros un skolās regulē NBS Militārās apmācības reglaments.⁹⁵ Militāro mācību uzsākšanai NBS mācību centros un skolās, sākotnēji tiek izstrādāta Mācību kursu programmu dokumentācija (turpmāk – MKPD). Procesu organizē un vada MVP. MKPD tiek izstrādāta piecos secīgos posmos, kas shematiski attēloti turpinājumā.



Attēls Nr. 10 Mācību kursu programmu izstrādes process

⁹² 29.10.1998. likums "Izglītības likums"

⁹³ 02.11.1995. likums "Augstskolu likums"

⁹⁴ 08.01.2003. MK rīkojums Nr.4 "Par Latvijas Nacionālās aizsardzības akadēmijas Satversmes apstiprināšanu"

⁹⁵ 2002. gada 17. jūnijā apstiprinātais „NBS militārās apmācības pagaidu reglamentu MR 7-1” ar grozījumiem 2008. gada 3. jūnijā ar NBS komandiera pavēli Nr.527 „Par grozījumiem NBS militārās apmācības pagaidu reglamentā MR 7-1”

1.posms: Darba uzdevuma (funkciju) analīze un mācību vajadzību noteikšana

Darba uzdevuma (funkciju) analīzes ietvaros šajā mācību programmas izstrādāšanas posmā tiek veikta sīka konkrētajā amatā vai specialitātē veicamo funkciju analīze, tiek uzskaitītas visas specialitātē nepieciešamās zināšanas, prasmes un attieksmes, kuras jāveic karavīram, pildot konkrētus dienesta pienākumus;

Mācību vajadzību noteikšanas ietvaros no apkopotās informācijas tiek izslēgtas zināšanas, iemaņas un prasmes, kuras ir apgūtas jau agrāk, vai kādu citu iemeslu dēļ šajā mācību laikā nevar tikt mācītas. Papildus tam tiek identificēts, kāda veida mācības ir nepieciešamas un kur tās ir realizējamas (vienībās, centralizēti mācību iestādēs vai stažējoties atbilstoši aprīkotās darba vietās), kā arī tiek analizēts, ko ir iespējams mācīt katrā no iepriekš identificētajām mācību vietām.

Šajā posmā sagatavotais dokuments ir palīgmateriāls tālāko dokumentācijas daļu izstrādāšanai, taču tas neietilpst Mācību kursa programmas dokumentācijas paketē.

2. posms: Profesionālās kvalifikācijas prasību (turpmāk – PKP) un mācību mērķu izpildes standartu (turpmāk – MIS) izstrāde

Pamatojoties uz noteikto mācību vajadzībām, mācību kursa beigšanas PKP nosaka beigu kvalifikāciju, kādu, mācības beidzot, jāsasniedz izglītojamajiem, un PKP izpildes līmeni. PKP ir Mācību kursa programmas dokumentācijas daļa, ko ar pavēli apstiprina NBS komandieris.

Mācību MIS izstrādes ietvaros tiek noteikti mācību mērķi, prasības, kādos apstākļos tās jāizpilda, tiek noteikti kritēriji un tas, kādā līmenī tie jāizpilda, kā arī identificēta izmantojamā mācību literatūra. MIS apstiprina un ar rīkojumu ievieš mācībās NBS MVP komandieris.

3. posms: Nodarbību pārskatu (turpmāk – NP) izstrāde un mācību kursa resursu identificēšana

Nodarbību pārskatus sastāda mācības realizējošā vienība (mācību centrs, skola, apakšvienība). Tajos tiek ietverta mācību mērķu izpildīšanas secība un kārtība, kā metodiski veidot nodarbības. Nodarbību pārskatus apstiprina mācības realizējošās vienības komandieris.

Pamatojoties uz PKP, MIS un NP, tiek identificēti mācību programmas realizēšanai nepieciešamie mācību kursa resursi (materiāltehniskie resursi, individuālais nodrošinājums, instruktoru resursi (pasniedzēji), vispārējais (mācību bāzes) nodrošinājums u.c.). Mācību kursa resursi tiek saskaņoti ar NBS Nodrošinājuma centru un tos apstiprina un ievieš mācībās ar rīkojumu NBS MVP komandieris.

4. posms: Mācību plānu un metodisko materiālu izstrāde

Šī posma ietvaros tiek izstrādāts tematiskais plāns, gala pārbaudījumu plāns, nodarbību plāns, kā arī nodarbību saraksts, mācību metodiskie materiāli, kursa apraksts un vērtēšanas plāns.

Tematisko plānu apstiprina MVP priekšnieks, gala pārbaudījumu plānu apstiprina mācības realizējošās vienības komandieris, nodarbību plānu apstiprina mācību centra, skolas, vienības vai apakšvienības G/S-3 priekšnieks, savukārt mācību metodiskos materiālus apstiprina un ar rīkojumu ievieš NBS MVP komandieris.

Lai gan kursa apraksts tiek sastādīts mācību programmas sagatavošanas laikā, pēc nepieciešamības tas tiek regulāri papildināts, veicot attiecīgas korekcijas.

5. Mācību kursa programmas dokumentācijas sagatavošana

Apkopojot iepriekšējos posmos sagatavotos dokumentus, tiek izveidota Mācību kursa programmas dokumentācijas pakete, kas ir pamats mācību programmas īstenošanai.

Saskaņā ar NBS Kājnieku skolas pārstāvju sniegto informāciju pamatizglītības kursi tiek regulāri pārskatīti. Līdz 30% no kursa programmas izglītības iestāde var pamainīt pati, taču, ja nepieciešamas lielākas izmaiņas, tad nepieciešama MVP atļauja. Identificētās pilnveidošanas iespējas tiek nosūtītas MVP, MVP tās saskaņo un pēc tam tiek saņemta pavēle ar atļauju ieviest izmaiņas. Izmaiņas kursu saturā parasti ir saistītas ar izmaiņām prasībās dažādu spēku veidu ietvaros, izmaiņām normatīvos, izmantojamajos ieročos, ekipējumā, kā arī mainās tēmas un tēmu apjoms, inventārs, materiāltehniskā nodrošinājuma prasības utt.

4.6.3 Personāla resursu plānošana

Saskaņā ar NBS Militārās apmācības reglamentu resursu plānošana tiek veikta izglītību programmu izstrādes ietvaros (skatīt ziņojuma iepriekšējā sadaļā „Mācību kursu programmu izstrāde” 3. posmu „Nodarbību pārskatu (turpmāk – NP) izstrāde un mācību kursa resursu identificēšana”). Šī posma viens no uzdevumiem ir izglītības programmas īstenošanai nepieciešamo personāla resursu noteikšana, kuras rezultātā tiek sagatavots resursu apkopojums, t.sk. sadaļā „instruktoru resursi,” kurā tiek atspoguļoti nepieciešamo pasniedzēju amati (kursa vadītājs, pasniedzēji un instruktori) un to nepieciešamais skaits, piemēram, 1 kursa vadītājs un 1 pasniedzējs/ instruktors uz 5 - 8 izglītojamajiem.

Mācību personālu veido gan pastāvīgais, gan piekomandētais personāls. Pastāvīgo personālu NBS mācību centros un skolās veido labākie virsnieki un instruktori, kuri sevi parādījuši kā spējīgi pedagogi un speciālisti; kā arī speciālisti, kas atbilst katra kursa pedagogu, instruktoru kvalifikācijas prasībām, kuras noteiktas katra atsevišķā kursa aprakstā. Pedagoģiskajam personālam ir jānodrošina augstāka (vai tāda pati) kvalifikācija kā izglītojamajiem, kā arī praktiskā darba pieredze. Būtiska loma personāla atlasē ir arī ikgadējās izvērtēšanas rezultātiem. Tāpat nozares specifika nosaka, ka atsevišķu kursu vadīšanai nepieciešams personāls ar specifisku sertifikāciju, piemēram, paaugstinātas bīstamības jomās, proti, munīcijas, spridzināšanas speciālisti, kas parasti apguvuši kursus ārzemēs.

Mācību īstenošanas personāls tiek komplektēts kā no vienību personālsastāva, tā no MVP personāla. Tādēļ, neskatoties uz to, ka mācību personālam var būt vienāds izglītības līmenis, personāla praktiskā pieredze var ievērojami atšķirties, tādējādi veidojot atšķirības mācību personāla sagatavotības līmenī.

Ņemot vērā to, ka savas pieredzes un zināšanu tālāka nodošana ir daļa no karavīra karjeras un profesionālās izaugsmes, 2013. gadā veiktie grozījumi likumā⁹⁶ paredz, ka pedagoģisko darbu militārajās profesionālās izglītības iestādēs var veikt instruktoru un virsnieku sastāva karavīri, kuriem ir vismaz piecu gadu dienesta pieredze un kuri attiecīgi apguvuši vismaz jaunākā instruktora kursu vai virsnieka pamatkursu.⁹⁷

Konkrētu mācību uzdevumu veikšanai par mācību personālu, instruktoriem var tikt piekomandēti speciālisti no citām vienībām vai arī piesaistītas civilpersonas. Mācību personāls tiek komplektēts, pamatojoties galvenokārt uz tādiem kritērijiem kā personāla izglītības līmenis un profesionālā pieredze, t.sk. īpaši nozīmīga loma tiek piešķirta pieredzei starptautiskās militārajās operācijās. Turklāt, piekomandējot personālu būtiska nozīme ir mācību personāla sākotnējai sagatavošanai pirms kursa uzsākšanas, kas tiek veikta 1-2 nedēļas pirms kursa uzsākšanas. Personāla sākotnējās sagatavošanas ietvaros mācību personāls tiek iepazīstināts ar kursa plānoto nodarbību metodiku, kā arī kursa vadības un novērtēšanas metodēm.⁹⁸

MVP pārraudzībā, mācību personāla un instruktoru komplektāciju atbilstoši to kvalifikācijai veic NBS mācību centru, skolu, vienību komandieri (priekšnieki) sadarbībā ar J/G/S-1 departamentu (pārvaldi, daļu, nodaļu).

4.6.4 Finansējuma plānošana

Šajā sadaļā iekļauts vispārējs NBS profesionālā dienesta karavīru izglītības sistēmas finansējuma plānošanas procesa pamatprincipu raksturojums. Detalizēts finansējuma plānošanas raksturojums tiks iekļauts nākamajā 2012. gada 11. decembra līguma Nr.95 „Dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās profesionālās kompetences vērtējums un profesionālās izglītības sistēmas pilnveide Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm un Nacionālo bruņoto spēku profesionālā dienesta karavīriem” ietvaros

⁹⁶ 2013. gada 19.februārī apstiprināts AizM likumprojekts "Grozījumi Profesionālās izglītības likumā"

⁹⁷ NBS, Militārās profesionālās izglītības iestādes turpmāk būs NBS vienību statusā, pieejams interneta vietnē http://www.mod.gov.lv/lv/Aktualitates/Preses_pazinojumi/2013/02/19-01.aspx

⁹⁸ Saskaņā ar projekta ietvaros īstenotās fokusgrupu diskusijas rezultātiem (diskusija tika organizēta 2013. gada 1. martā)

paredzētajā ziņojumā „Ziņojums ar priekšlikumiem leģslītu ministrijas sistēmas izglītības iestāžu un militārās izglītības iestāžu finansēšanas kārtības uzlabošanai un tiesiskā regulējuma pilnveidei”.

MK 12.10.2010 noteikumi Nr.953 „Kārtība, kādā profesionālā dienesta karavīru nosūta uz izglītības iestādi dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās izglītības iegūšanai un sedz mācību izdevumus, kā arī šo izdevumu atmaksāšanas kārtība” nosaka izglītības iestādes, kurās karavīrs mācību izdevumus sedz NBS no AizM piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem, kā arī izdevumus, kas uzskatāmi par mācību izdevumiem, šo izdevumu segšanas un atmaksāšanas nosacījumus un gadījumus, kad karavīrs neatmaksā mācību izdevumus.

Saskaņā ar MK noteikumu Nr.953 10.punktu ar karavīra izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu tieši saistītos izdevumus nosaka saskaņā ar apstiprināto kursa vai studiju programmas resursu aprakstu. MK noteikumu 9.punkts nosaka, ka izdevumi militārās izglītības iestādē Latvijā ir:

- ▶ izdevumi atlīdzībai kursa vai augstākās izglītības studiju programmas īstenošanā iesaistītajiem mācībspēkiem atbilstoši noteiktajai atlīdzībai un slodzei;
- ▶ izdevumi kursa vai studiju programmas īstenošanas nodrošinājumam (decentralizētās un centralizētās iegādes);
- ▶ izdevumi karavīru izglītošanai civilā izglītības iestādē, ja to paredz attiecīgā militārās izglītības iestādes īstenotā studiju programma.

Detalizēta formula, kas tiek izmantota ar izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu tieši saistīto izdevumu kursā vai studiju programmā aprēķināšanai definēta AizM 2012. gada 5. jūlija noteikumos Nr. 13-NOT „Kārtība, kādā apkopo informāciju par militārās izglītības iestāžu kopējiem uzturēšanas izdevumiem, kā arī aprēķina un apstiprina ar izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu tieši saistītos izdevumus un noslēdz līgumu par izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu.”

$$I_k = \frac{I_a + I_d + I_c}{A} + I_b$$

Formulā ietverto rādītāju raksturojums sniegts turpinājumā.

Tabula Nr. 31 Ar izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu tieši saistītos izdevumus kursā vai studiju programmā aprēķins

Formulas rādītājs	Raksturojums
I_k	Ar izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu saistīto izdevumu summa kursā vai studiju programmā militārās izglītības iestādē Latvijā
I_a	Plānotie izdevumi atlīdzībai kursa īstenošanā iesaistītajiem mācībspēkiem atbilstoši kursa vai studiju programmas resursu aprakstam, ko aprēķina atbilstoši noteiktajam atalgojumam un slodzei
I_d	Plānotie decentralizēto iegāžu izdevumi kursa vai studiju programmas nodrošinājumam atbilstoši kursa vai studiju programmas resursu aprakstam
I_c*	Plānotie centralizēto iegāžu izdevumi kursa vai studiju programmas nodrošinājumam atbilstoši kursa vai studiju programmas resursu aprakstam
A	Plānotais izglītojamo karavīru skaits kursā vai studiju programmā
I_b	Plānotie izdevumi viena karavīra izglītošanai civilā izglītības iestādē, ja to paredz attiecīgā militārās izglītības iestādes īstenotā studiju programma

*Centralizēto iegāžu kopējie izdevumi tiek sadalīti starp izglītības iestādēm un darba devējiem (NBS vienībām) atbilstoši iegāžu faktiskajam izmantojumam.

Par mācību finansējuma plānošanu NBS ietvaros ir atbildīga MVP. MVP aprēķiniem nepieciešamo informāciju pieprasa no militārās izglītības iestādēm un NBS regulāro spēku vienībām. Finansējuma plānošanas procesā ir iesaistītas arī pašas izglītības iestādes (izglītības iestādes nodrošina informāciju tajos jautājumos, kas vairāk saistīti ar resursu iepirkumu plānošanu):

- ▶ izglītības iestādes finansē no MVP iedalītajiem AizM budžeta līdzekļiem;
- ▶ izglītības iestāžu apgāde ar materiāltehniskajiem resursiem notiek vienotas NBS iegādes un apgādes sistēmas ietvaros;⁹⁹
- ▶ izglītības iestāžu finanšu līdzekļu izlietošanas kārtību nosaka MVP komandieris.

Aplūkojot esošās nepilnības tiesiskajā regulējumā, kas nosaka militārās izglītības iestāžu finansēšanas kārtību, militārās nozares pārstāvji norāda, ka MK noteikumi, kas nosaka finansēšanas kārtību civilās jomas augstākās izglītības iestādēm,¹⁰⁰ nav piemērojami militārajai nozarei. Saskaņā ar 12.12.2006. MK noteikumiem Nr.994 "Kārtība, kādā augstskolas un koledžas tiek finansētas no valsts budžeta līdzekļiem" studiju finansējuma apmēru nosaka, pamatojoties uz attiecīgajai augstskolai vai koledžai valsts noteikto studiju vietu skaitu, studiju vietas bāzes izmaksām un izglītības tematisko jomu studiju izmaksu koeficientiem.

Papildus tam militārās nozares pārstāvji norāda, ka šobrīd nav atbilstošas juridiskās bāzes, kas ļautu piesaistīt atbilstošas kvalifikācijas akadēmisko personālu un jo īpaši lektoros no ārvalstīm. Atšķirībā no citām valsts augstskolām, kas ir publiskas atvasinātas personas¹⁰¹, NAA Augstskolu likumā ir noteikts valsts iestādes statuss. Uz visām valsts dibinātām augstskolām attiecas Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums (uz pedagogiem tikai atsevišķi šī likuma pantī):

- ▶ Vispārējā personāla atalgojumu un atalgojumu zinātniskajos institūtos nodarbinātajiem, kas neieņem akadēmiskos amatus, mēnešalgas apmēru nosaka, ņemot vērā amata vērtību (atbildības līmeni un sarežģītību), kā arī konkrētā darbinieka individuālās kvalifikācijas un prasmju novērtējumu, bet šīs mēnešalgas nedrīkst pārsniegt tiešās pārvaldes iestāžu darbiniekiem, kuri pilda līdzīgas atbildības un sarežģītības amatus noteiktās maksimālās mēnešalgas¹⁰².
- ▶ Pedagogu zemāko mēneša darba algas likmi ir noteicis Ministru kabinets, (piemēram, profesoram tie ir 826 Ls, docentam - 529 Ls, lektoram - 423 Ls.¹⁰³) un slodzē ietvertos pienākumus nosaka augstskolas senāts.

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā noteikts, ka institūcija neizmaksā un iekšējos normatīvos aktos, darba koplīgumos un darba līgumos darbiniekam neparedz citādu atlīdzību kā tā, kas noteikta šajā likumā¹⁰⁴. Vienlaikus noteikts, ka šis nosacījums neattiecas uz gadījumu, kad valsts dibināta augstskola atlīdzību darbiniekiem izmaksā no līdzekļiem, kas iegūti par zinātniskās darbības veikšanu, vai atlīdzība netiek izmaksāta par valsts budžeta līdzekļiem. NAA šāda situācija nav iespējama, jo NAA pilnībā tiek finansēta no valsts budžeta līdzekļiem un NAA nav maksas studiju vietu. Citas valsts augstskolas finanšu līdzekļus, kas iegūti no studiju maksām, ieskaita speciālā budžeta kontā un var tos izmantot ne tikai augstskolas attīstībai, mācību līdzekļu, zinātniskās aparātūras un aprīkojuma iegādei, bet arī akadēmiskā un vispārējā personāla un studējošo materiālai stimulēšanai, bet arī personāla darba samaksai.¹⁰⁵ Pastāvošie ierobežojumi NAA personāla atalgojuma noteikšanai tieši ietekmē arī NAA iespējas piesaistīt kvalificētu akadēmisko personālu, pētniekus, it īpaši no ārvalstīm.

NBS militārā personāla neformālās izglītības programmu (kursu, semināru u.c.) finansējuma plānošanā, piešķiršanā un uzskaitē salīdzinājumā ar formālo izglītības programmu finansējuma plānošanu un uzskaiti būtisku atšķirību nav. Kā atšķirība minams regulējums, kas nosaka, ka

⁹⁹ Saskaņā ar 15.12.2009. MK noteikumiem Nr.1418 "Valsts aizsardzības militāro objektu un iepirkumu centra nolikums" iepirkumu veikšanu NBS vajadzībām nodrošina Valsts aizsardzības militāro objektu un iepirkumu centrs (turpmāk - VAMOIC), kas ir aizsardzības ministra pakļautībā esoša tiešās pārvaldes iestāde

¹⁰⁰ 12.12.2006. MK noteikumi Nr.994 "Kārtība, kādā augstskolas un koledžas tiek finansētas no valsts budžeta līdzekļiem"

¹⁰¹ atvasināta publiska persona – pašvaldība vai cita ar likumu vai uz likuma pamata izveidota publiska persona. Tai ar likumu piešķirta sava autonoma kompetence, kas ietver arī sava budžeta veidošanu un apstiprināšanu. Tai var būt sava manta. (Valsts pārvaldes iekārtas likuma pirmā panta 2.punksts)

¹⁰² Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 11.pants

¹⁰³ Ministru kabineta 28.07.2009. noteikumu Nr.836 "Pedagogu darba samaksas noteikumi" 1.pielikums

¹⁰⁴ Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3.pants

¹⁰⁵ Augstskolu likuma 52.panta otrā daļa

izmaksas mācību programmām, kas īstākas par 30 dienām, nav nepieciešams izdalīt no izglītības iestāžu kopējā budžeta. Neformālās izglītības programmu finansējuma plānošana un piešķiršana ir arī daudz elastīgāka nekā formālās izglītības programmām, jo tādām mācībām ir salīdzinoši vieglāk pieprasīt papildu finansējumu gada laikā, pēc tam, kad ir apstiprināts gada budžets.

Izvērtējot izglītībai nepieciešamo finanšu resursu plānošanas procesu, militārās nozares pārstāvji norāda uz problemātiku izglītības izmaksu aprēķināšanas kārtībā uz vienu izglītojamo. Saskaņā ar spēkā esošo normatīvo regulējumu izmaksas uz vienu apmācāmo tiek noteiktas, kuras izmaksu kopējo apjomu dalot ar kursantu skaitu konkrētajā mācību programmā. Situācijā, kad karavīram ir jāveic mācību izdevumu atmaksa, kursa kopējais izmaksu apjoms tiek dalīts ar kursantu skaitu konkrētajā grupā, kurā karavīrs apguvis noteikto mācību kursu, radot situāciju, ka pie cita kursantu skaita atmaksājama izdevumu apjoms var būt atšķirīgs. Saskaņā ar nozares pārstāvju sniegto informāciju faktiski gadījumos, kad karavīram ir jāveic mācību izdevumu atmaksa par militārās mācību iestādēs apgūtajām izglītības un mācību programmām, kursa kopējās izmaksas tiek dalītas ar kursa kapacitāti jeb plānoto apmācāmo skaitu konkrētajā kursā un periodā, nevis faktisko kursantu skaitu. Gadījumos, kad tiek slēgti līgumi par mācību programmu īstenošanu civilajās izglītības iestādēs, tiek noteikta kopējās programmas izmaksas uz konkrētajā periodā plānoto apmācāmo skaitu. Tādēļ gadījumos, kad faktiskais kursantu skaits šajās programmās bijis mazāks par plānoto un līgumā noteikto, atmaksājamā summa uz vienu kursantu palielinās.

4.6.5 Izglītības plānošanas efektivitātes novērtējums

Tabula Nr. 32 Izglītības plānošanas procesa efektivitātes novērtējuma rezultāti

Nr. p.k.	Izvērtējamais kritērijs	Secinājums
1.	Vai izglītības plānošanas process ir sasaistīts ar mācību vajadzību noteikšanas procesu?	Izglītības plānošanas process NBS skolās un mācību centros ir tieši saistīts ar mācību vajadzību noteikšanas procesu. Mācību kursu programmu dokumentācijas sākotnējais posms ir darba uzdevuma (funkciju) analīze un mācību vajadzību noteikšana, kuras ietvaros tiek veikta detalizēta konkrētajā amatā vai specialitātē veicamo funkciju analīze, tiek uzskaitītas visas specialitātē nepieciešamās zināšanas, prasmes un attieksmes, kuras nepieciešamas karavīram, pildot konkrētus dienesta pienākumus. Tāpat tiek analizēts, kuras zināšanas, iemaņas un prasmes ir apgūtas jau agrāk, vai kādu citu iemeslu dēļ konkrētajā mācību laikā nevar tikt mācītas. Papildus tam tiek identificēts, kāda veida mācības ir nepieciešamas un kur tās ir realizējamas (vienībās, centralizēti mācību iestādēs vai stažējoties atbilstoši aprīkotās darba vietās), kā arī tiek analizēts, ko ir iespējams mācīt katrā no iepriekš identificētajām mācību vietām. Ņemot vērā iepriekš minēto, var secināt, ka mācību vajadzību noteikšanas process ir pilnībā integrēts izglītības plānošanas procesā. Izglītības plānošanas ietvaros tiek nodrošināta nozīmīgu izglītības rādītāju uzskaitē, kas ietver plānoto reflektantu skaitu, esošo kursantu skaitu un mācības beigošo kursantu skaitu sadalījumā pa tādām kategorijām kā militārās mācības Latvijā, militārās mācības ārzemēs un mācības civilajās mācību iestādēs.
2.	Vai izglītības plānošanā ir iesaistītas vismaz šādas puses: ▶ valsts - AizM pārstāvji; ▶ izglītotāji - izglītības iestāžu pārstāvji; ▶ darba devēju pārstāvji (NBS).	Izglītības plānošanā ir iesaistītas visu trīs pušu pārstāvji. Izglītības plānošanas process sākas ar AizM noteikto valsts līmeņa aizsardzības nozares un NBS attīstības virzienu plānošanu, taču būtiskākā loma šajā procesā ir NBS Personāla (J-1) departamentam, kas pamatojoties uz mācību uzdevumu projektu, sadala spēku veidiem un atsevišķām struktūrvienībām vietas dalībai mācībuursos, un MVP, kas dod mācību uzdevumus NBS mācību centriem un vienībām. Arī darba devēju pārstāvji ir iesaistīti izglītības plānošanas procesā, jo dažādu vienību komandieri, ņemot vērā faktiski nepieciešamo amatu un cilvēku skaitu, pamatojoties uz NBS attīstības plāniem, uzdevumiem un apstiprināto štatu, iesniedz MVP savu pieprasījumu par karavīru mācībām aiznākošajam gadam.
3.	Vai izglītības programmu izstrādāšanā un sagatavošanā ir iesaistīti valsts, izglītotāju un darba devēju pārstāvji?	Izglītības programmu izstrādāšanas un sagatavošanas process, kā arī procesā iesaistīto pušu loma un uzdevumi militārajā nozarē ir skaidri definēti. Izglītības programmu izstrādāšanā un sagatavošanā būtiskākā loma ir izglītotājiem un darba devējiem. Izglītotāji nodrošina mācību programmu dokumentācijas izstrādi, t.sk. nosakot kvalifikācijas prasības, nodarbību plānus, gala pārbaudījumus, plānojot nepieciešamos personāla un materiāltehniskos resursus u.c. Aktīva iesaiste izglītības plānošanas procesā ir arī darba devējiem, kuri iesniedz MVP pieprasījumu par karavīru mācībām. Savukārt MVP organizē un koordinē izglītības plānošanas procesu, kā arī dod mācību

Nr. p.k.	Izvērtējamais kritērijs	Secinājums
		uzdevumus par noteiktu izglītojamo skaitu izglītības iestādēm. Valsts pārstāvju iesaiste izglītību programmu izstrādes un sagatavošanas procesā ir pastarpināta - nodrošinot atsevišķi militārās izglītības sistēmas iestāžu īstenoto programmu licencēšanu un akreditāciju, kā arī nosakot prasības programmu izstrādāšanas kārtībai.
4.	Vai izglītības programmu izstrādāšana tiek balstīta uz attiecīgo jomu profesiju standartiem?	Militārajā nozarē šobrīd ir apstiprināti 2 profesiju standarti: "NBS virsnieks" (apstiprināts 2006. gada 7. jūnijā) un "Militārais paramediķis" (apstiprināts 2012. gada 15. februārī). „NBS virsnieka” profesijas standarts tiek izmantots mācību vajadzību noteikšanā un NAA īstenoto profesionālā bakalaura izglītības programmu izstrādē. <i>Profesiju standartu esamības un nepieciešamības raksturojums sniegts 3.4.sadaļā.</i>
5.	Vai ir izstrādāti konkrēti kritēriji un process mācību īstenošanai nepieciešamā finansējuma, infrastruktūras un mācībspēku plānošanai?	Finansējuma plānošana: Mācību īstenošanai nepieciešamo izdevumu aprēķināšanas kārtība ir definēta AizM 2012. gada 5. jūlija noteikumos Nr. 13-NOT „Kārtība, kādā apkopo informāciju par militārās izglītības iestāžu kopējiem uzturēšanas izdevumiem, kā arī aprēķina un apstiprina ar izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu tieši saistītos izdevumus un noslēdz līgumu par izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu”, nosakot formulu, pēc kuras tiek aprēķinātas katras izglītības programmas īstenošanas izmaksas. Izvērtējot izglītībai nepieciešamo finanšu resursu plānošanas procesu, militārās nozares pārstāvji norāda uz problemātiku izglītības izmaksu aprēķināšanas kārtībā uz vienu izglītojamo. Saskaņā ar spēkā esošo normatīvo regulējumu izmaksas uz vienu izglītojamo tiek noteiktas, kursu kopējo izmaksu apjomu dalot ar kursantu skaitu konkrētajā mācību programmā. Situācijā, kad karavīram ir jāveic mācību izdevumu atmaksa, kursa kopējais izmaksu apjoms tiek dalīts ar kursantu skaitu konkrētajā grupā, kurā karavīrs apguvis noteikto mācību kursu, radot situāciju, ka pie atšķirīga (kursantam neietekmējamo apstākļu dēļ radušās) kursantu skaita atmaksājams izdevumu apjoms var būt atšķirīgs. Saskaņā ar nozares pārstāvju sniegto informāciju faktiski gadījumos, kad karavīram ir jāveic mācību izdevumu atmaksa par militārajās mācību iestādēs apgūtajām izglītības un mācību programmām, kursa kopējās izmaksas tiek dalītas ar kursa kapacitāti jeb plānoto apmācāmo skaitu konkrētajā kursā un periodā, nevis faktisko kursantu skaitu. Gadījumos, kad tiek slēgti līgumi par mācību programmu īstenošanu civilajās izglītības iestādēs, tiek noteikta kopējās programmas izmaksas uz konkrētajā periodā plānoto apmācāmo skaitu. Tādēļ gadījumos, kad faktiskais kursantu skaits šajās programmās bijis mazāks par plānoto un līgumā noteikto, atmaksājamā summa uz vienu kursantu palielinās. Saskaņā ar iekšējiem noteikumiem daļa no mācību nodrošināšanai nepieciešamajiem resursiem tiek iepirkti centralizēti, daļa decentralizēti. Nozares pārstāvji norāda, ka atsevišķos gadījumos ir vērojamas grūtības mācību īstenošanai izmantotā resursu apjoma noteikšanai un attiecināšanai, jo iegādātie resursi tiek izmantoti kā mācību vajadzību, tā arī dienesta vajadzību izpildei. Papildus tam militārās nozares pārstāvji norāda, ka šobrīd trūkst normatīvā regulējuma, kas noteiktu vieslektoru samaksas kārtību starptautiskajosursos. Infrastruktūras plānošana: Infrastruktūras plānošana ir integrēta mācību programmu izstrādes resursu plānošanas posmā, kura ietvaros tiek identificēti mācību programmas realizēšanai nepieciešamie mācību kursa resursi, t.sk. materiāltehniskie resursi, individuālais nodrošinājums, vispārējais (mācību bāzes) nodrošinājums u.c. Ir izstrādāta skaidra nepieciešamo resursu pieprasījuma forma, kas, pamatojoties uz kursa saturu, tiek izmantota, lai noteiktu, cik un kādi infrastruktūras resursi mācību ietvaros ir nepieciešami un kāda ir šīs infrastruktūras kapacitāte. Informācija par mācību kursa resursiem tiek pieprasīta un saņemta no NBS Nodrošinājuma pavēlniecības. Mācību kursa resursus apstiprina un ar rīkojumu ievieš NBS MVP komandieris. Mācībspēku plānošana: Mācību programmu īstenošanai nepieciešamie personāla resursi tiek noteikti

Nr. p.k.	Izvērtējamais kritērijs	Secinājums
		programmu izstrādes procesā, definējot nepieciešamo pasniedzēju amatus (kursa vadītājs, pasniedzēji un instruktori) un to skaitu. Papildus pastāvīgajam mācību personālam konkrētu mācību uzdevumu veikšanai mācību programmu ietvaros var tikt piekomandēti speciālisti no citām vienībām vai arī izmantotas civilpersonas. Mācību īstenošanas personāls tiek komplektēts kā no vienību personālsastāva, tā no MVP personāla. Tādēļ, neskatoties uz to, ka mācību personālam var būt vienāds izglītības līmenis, personāla praktiskā pieredze var ievērojami atšķirties, tādējādi veidojot atšķirības mācību personāla sagatavotības līmenī.

4.7 Izglītības īstenošana

Karavīru sagatavošana un mācību nodrošināšana ir viena no valsts aizsardzības sistēmas būtiskām sastāvdaļām. Šajā nodaļā sniegta militārās izglītības īstenošanas procesa raksturojums.

4.7.1 Izglītības īstenošanas sistēma

Saskaņā ar AizM 08.01.2009. noteikumiem Nr.1-NOT „Karavīru militārās izglītības izvērtēšanas un izlīdzināšanas kārtība” militārā izglītība ietver:

- ▶ **karjeras kurss** - vispārējo militāro izglītību, kas Militārā dienesta likuma 32.¹ pantā un 33.panta pirmajā daļā ir noteikta kā priekšnoteikums dienesta pakāpes piešķiršanai;
- ▶ **kvalifikācijas kurss** - militārās specialitātes apgūšanu un kvalifikācijas celšanu, kas nodrošina nepieciešamās zināšanas turpmākajam dienestam attiecīgās specialitātes amatu ietvaros.

Atbilstoši MK noteikumu Nr.953 „Kārtība, kādā profesionālā dienesta karavīru nosūta uz izglītības iestādi dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās izglītības iegūšanai un sedz mācību izdevumus, kā arī šo izdevumu atmaksāšanas kārtība” 4. punktam karavīru izglītības iegūšanai var nosūtīt uz:

- ▶ militārās izglītības iestādi Latvijā;
- ▶ civilo izglītības iestādi, ar kuru NBS noslēguši vienošanos par karavīru izglītošanu Latvijā;
- ▶ militārās izglītības iestādi ārvalstīs.

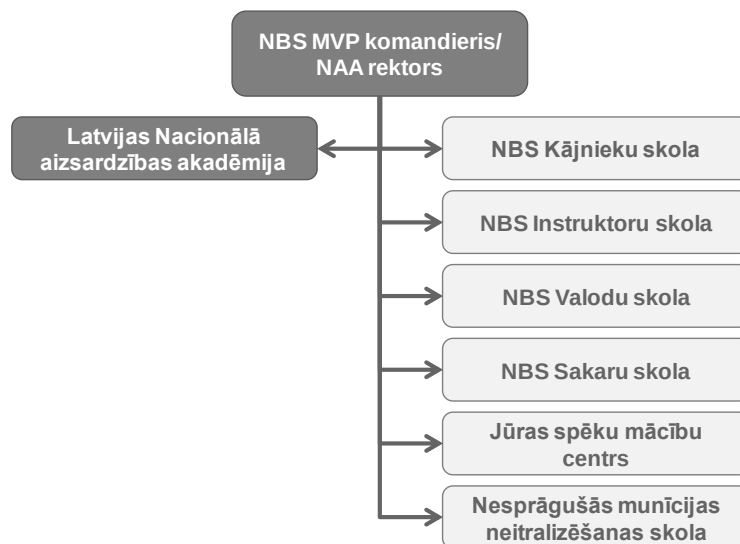
NBS karavīru mācības organizē Mācību vadības pavēlniecība (MVP), kura savas kompetences un atbildības jomā veic ārvalstu mācību plānošanu, ārvalstu mācību kursu pieprasījumu iesniegšanu augstākstāvošām institūcijām, kā arī citu mācībām nepieciešamo dokumentu sagatavošanas organizēšanu un kontroli, kā arī veic mācību literatūras, informatīvu materiālu un rokasgrāmatu sagatavošanu un izdošanu. MVP galvenie uzdevumi ir:¹⁰⁶

- ▶ organizēt un vadīt militāro doktrīnu un reglamentu izstrādi un pilnveidošanu;
- ▶ izstrādāt mācību programmas un mācību standartus, kā arī kontrolēt to izpildi;
- ▶ nodrošināt personālsastāva individuālās mācības;
- ▶ uzraudzīt kolektīvās mācības NBS.

MVP struktūras shēmas daļa,¹⁰⁷ kurā attēlotas militārās izglītības iestādes Latvijā, sniegta turpinājumā.

¹⁰⁶ NBS, MVP uzdevumi, 2013. gada 19. februāris, pieejams interneta vietnē http://www.mil.lv/Vienibas/Macibu_vadibas_pavelnieciba/Par_mums/Uzdevumi_funkcijas/MVP.aspx

¹⁰⁷ NBS, Militārās izglītības iestādes, pieejams vietnē http://www.mil.lv/Personalsastavs/Apmaciba/Militaras_macibu_iestades.aspx



Attēls Nr. 11 Militārās mācību iestādes Latvijā

NBS personālsastāva apmācības tiek īstenotas šādās militārās mācību iestādēs Latvijā: Nacionālā aizsardzības akadēmija (turpmāk -NAA),¹⁰⁸ Instruktoru skolā, Jūras spēku mācību centrā, Kājnieku skolā, Nesprāgušās munīcijas neitralizēšanas skolā, Sakaru skolā un Valodu skolā.

Tuvākajā nākotnē plānotas būtiskas izmaiņas militāro profesionālās izglītības iestāžu statusā un mācību slodzē. 2013. gada 19.februārī Ministru kabinetā apstiprināts AizM likumprojekts "Grozījumi Profesionālās izglītības likumā", kas paredz, ka valsts dibinātās militārās profesionālās izglītības iestādes ir NBS vienības, nevis valsts tiešās pārvaldes iestādes vai valsts kapitālsabiedrības, kā līdz šim noteikts likumā. Papildus tam, ņemot vērā to, ka karavīru apmācībās ne vienmēr iespējams ievērot likumā noteikto mācību slodzes ierobežojumu (piemēram, apmācībās ietvertie praktiskie vingrinājumi dienā un nakts laikā, paaugstinātas fiziskās un garīgās slodzes apstākļos), šis pants tiek precizēts, norādot, ka maksimālā mācību slodze nedēļā izglītojamiem militārajās profesionālās izglītības iestādēs ir 40 stundas, ja atbilstoši mācību specifikai profesionālās izglītības programmā nav noteikta cita mācību slodze.¹⁰⁹

Mācības balstās uz NBS noteiktajiem miera un kara (krīzes) laika uzdevumiem un to izpildes nosacījumiem un ierobežojumiem. Mācību īstenošana tiek veikta noteiktā secībā:¹¹⁰

- ▶ tikai pēc individuālās sākotnējās sagatavošanas (jaunsargiem un ārrindas zemessargu kandidātiem) var uzsākt individuālo pamatapmācību;
- ▶ tikai pēc individuālās pamatapmācības var uzsākt individuālās speciālās mācības konkrētajā specialitātē;
- ▶ tikai pēc individuālajām mācībām var uzsākt kolektīvās mācības grupas (apkalpes, ekipāžas) un nodaļas līmenī;
- ▶ tikai pēc kolektīvajām mācībām grupas (apkalpes, ekipāžas) un nodaļas līmenī var uzsākt kolektīvās mācības (apakšvienības saliedēšanu) vada un rotas līmenī;
- ▶ tikai pēc kolektīvajām mācībām vada un rotas līmenī var uzsākt kolektīvās mācības bataljonu un brigādes līmenī;

¹⁰⁸ NAA ir vienīgā akreditētā augstākā militārā mācību iestāde Latvijā

¹⁰⁹ NBS, Militārās profesionālās izglītības iestādes turpmāk būs NBS vienību statusā, pieejams interneta vietnē http://www.mod.gov.lv/lv/Aktualitates/Preses_pazinojumi/2013/02/19-01.aspx

¹¹⁰ 2002. gada 17. jūnijā apstiprinātais „NBS militārās apmācības pagaidu reglamentu MR 7-1” (ar grozījumiem 2008. gada 3. jūnijā ar NBS komandiera pavēli Nr.527 „Par grozījumiem NBS militārās apmācības pagaidu reglamentā MR 7-1”)

- ▶ tikai tad, kad vienība ir sagatavota savu pamatuzdevumu veikšanai, var pāriet pie mācībām specifisku uzdevumu izpildei.

Militārās izglītības organizācija ir cieši sasaistīta ar personālsastāva attīstības virzieniem un pamatnostādņēm attiecībā uz personālsastāvu nozarē. Pēc karavīru pamatapmācības apgūšanas NBS Kājnieku skolā, karavīri tiek sadalīti pa NBS vienībām, kur tiek uzsākta specifisko zināšanu, prasmju un iemaņu apguve uz vietas. Kritēriji sadalei uz vienībām pēc karavīru pamatapmācības iegūšanas, galvenokārt, ir personiskās vēlmes, iegūtā civilā specialitāte, piemēram, automehāniķis, radioaparātūras labotājs u.c., kā arī vienību nepieciešamība pēc konkrēta dienējošo skaita.

Turpinājumā sniegts militārās izglītības sistēmas iestāžu īstenoto izglītības programmu un kursu uzskaitījums.

Tabula Nr. 33 Militārās izglītības sistēmas izglītības iestādes un to īstenotie izglītības programmas un kursi

Nr. p.k.	Izglītības iestāde	Izglītības programmas un kursi ¹¹¹
1.	Nacionālā aizsardzības akadēmija	▶ Profesionālā bakalaura programma gaisa spēku militārajā vadībā ar piešķiramo 5.līmeņa profesionālo kvalifikāciju „NBS virsnieks”; ▶ Profesionālā bakalaura programma jūras spēku militārajā vadībā ar piešķiramo 5.līmeņa profesionālo kvalifikāciju „NBS virsnieks”; ▶ Profesionālā bakalaura programma sauszemes spēku militārajā vadībā ar piešķiramo 5.līmeņa profesionālo kvalifikāciju „NBS virsnieks”; ▶ Otrā līmeņa profesionālā studiju programma ar piešķiramo 5.līmeņa profesionālo kvalifikāciju „Vada komandieris” ▶ Profesionālā maģistra studiju programma „Militārā vadība un drošība” ▶ Virsnieka pamatapmācības līmeņa izglītības izlīdzināšanas kurss ▶ Virsnieka speciālista kurss ▶ Personāla vadības kurss ▶ Komandējošā sastāva virsnieka kurss, A apakšprogramma ▶ Komandējošā sastāva virsnieka kurss, B apakšprogramma ▶ Jaunākā štāba virsnieka kurss ▶ Jaunākā štāba virsnieka līmeņa izglītības izlīdzināšanas kurss ▶ Vecākā virsnieka speciālista (ārsta) kurss ▶ NBS vienību apakšvienību apgādes nodaļu noliktavas priekšnieka (2.,3. klases speciālists) kvalifikācijas celšanas kurss ▶ NBS vienību apgādes nodaļu auto tehnikas intendanta (3.klases speciālists) kvalifikācijas celšanas kurss ▶ NBS vienību apgādes nodaļu apbruņojuma (3.klase) speciālistu kvalifikācijas celšanas kurss ▶ NBS apakšvienību apgādes daļas (S-4) priekšnieka kvalifikācijas celšanas kurss ▶ AM un NBS struktūrās strādājošo civilo darbinieku militārās sagatavošanas kurss ▶ Pirmās palīdzības un glābšanas pasākumi uz ūdens ▶ Lietveža kurss ▶ Sevišķās lietvedības lietveža kurss ▶ Vides aizsardzības pamatjautājumu kurss
2.	Instruktoru skola	▶ Jaunākā instruktora kurss ▶ Taktiskās šaušanas nodarbību vadītāja kurss ▶ Kājnieku nodaļas komandiera kurss ▶ Instruktoru kurss ▶ Kājnieku vada seržanta kurss ▶ Vecākā instruktora kurss ▶ Augstākā instruktora kurss ▶ Nodarbību sagatavošanas un vadīšanas kurss ▶ Nodarbību analizēšanas un vērtēšanas kurss
3.	Jūras spēku mācību centrs	Jūrniecības un taktikas skola: ▶ Kuģu dzīvotspējas kurss - cīņa ar ūdeni ▶ Kuģu dzīvotspējas kurss - cīņa ar uguni ▶ Kuģa elektriķa kurss ▶ Internet Explorer, MS Outlook ▶ Kuģa artilērista kurss ▶ PMD kuģa klāja matroža kurss ▶ Kuģa koka stjuarta kurss

¹¹¹ Saskaņā ar NBS MVP NBS personāla individuālo apmācību kursa katalogu, 2013. gads, pieejams NBS mājas lapā

Nr. p.k.	Izglītības iestāde	Izglītības programmas un kursi ¹¹¹
		- Kuģa sanitāra kurss - JS kuģu apskates grupas kurss - JS PD karavīru laivas vadītāja glābēja kurss - LINDAU klases kuģa operācijas kaujas daļas - Kuģa mīnu traļa speciālista kurss - PMD kuģa motorista kurss - MS Excel, MS PowerPoint, 2. pakāpes datorprasmju kurss - MS Word, MS Explorer, 1. pakāpes datorprasmju kurss - Navigācijas simulatora TRANSAS NT PRO 4000 1. līmeņa kurss - Navigācijas simulatora TRANSAS NT PRO 4000 2. līmeņa kurss - Kuģa operatora planšetista kurss - Kuģa stūresvīra signālista kurss Ūdenslīdzēju skola: - Barokameras operatora kurss - Kuģa ūdenslīdzēja kurss - Ūdenslīdzēja atminētāja kurss - Ūdenslīdzēju darbu vadītāja kurss - Zemledus iegremdēšanās kurss
4.	Kājnieku skola	- Kareivja pamatapmācības kurss - Karavīra pirmās palīdzības padziļinātās apmācības kurss - Kvalifikācijas celšanas kurss mācību uzsākšanai jaunākā instruktora kursā - Ložmetējnieka un ložmetējnieka palīga pamatapmācības kurss - Militārā transporta B kategorijas autovadītāja kvalifikācijas kurss - Kadeta kandidāta pamatapmācības kurss
5.	Nesprāgušās munīcijas neitralizēšanas skola	- Improvizēto spridzināšanas ierīču neitralizēšanas kurss - Nesprāgušās munīcijas izlūka apmācības kurss - Nesprāgušās munīcijas neitralizēšanas apmācības kurss - Starptautiskais nesprāgušās munīcijas neitralizēšanas apmācības kurss - Rentgena aparāta XR 200 lietošanas kurss - Improvizēto spridzināšanas ierīču neitralizēšanas (ISIN) manipulatora "TEODOR" kurss - Militārās meklēšanas kurss - Spridzināšanas kurss - Spridzināšanas darbu vadītāja kurss
6.	Sakaru skola	Sakaru mācību nodaļa: - Datu pārraides kurss - ĪV radiostaciju operatora kurss - Sakarnieka pirmsmisijas sagatavošanas kurss - Sakaru instruktora (speciālista) kurss, I daļa - Sakaru instruktora (speciālista) kurss, II daļa - Sakaru pamatapmācības kurss PMD karavīriem - UĪV radiostaciju operatora kurss Informātikas mācību nodaļa: - MS Access (2003) kurss - MS Word (2003) II kurss - MS Excel (2003) II kurss - MS Outlook un MS Internet Explorer kurss - MS PowerPoint (2003) kurss - MS Word (2003) II kurss Kriptēšanas mācību nodaļa: - Valsts noslēpuma objektu saturošas un dienesta vajadzībām nepieciešamās informācijas elektroniskas apstrādes un elektroniskas aizsardzības kurss - Valsts noslēpuma objektu saturošas un dienesta vajadzībām nepieciešamās informācijas elektroniskas apstrādes un elektroniskas aizsardzības pamatu kurss
7.	Valodu skola	- I līmeņa angļu valodas kurss - I līmeņa franču valodas kurss - II līmeņa angļu valodas kurss - II līmeņa franču valodas kurss - Augstākā līmeņa angļu valodas kurss, I daļa - Augstākā līmeņa angļu valodas kurss, II daļa - Angļu valodas kurss BALTDEFCOL kandidātiem - Angļu valodas kurss IMET kandidātiem - Angļu valodas kurss NAA kadeti - I līmeņa angļu valodas kurss karavīriem, kuri ir kandidāti dalībai starptautiskās misijās.

Aplūkojot militārās izglītības sistēmas izglītības iestādes un to īstenotos kursus, redzams, ka katra skolas specializējas kādā konkrētā izglītošanas virzienā. Atsevišķos gadījumos ir vērojama izglītības programmu dublēšanās, piemēram, datorprasmju kursi (MS Word, MS Excel, MS PowerPoint, MS Outlook un Internet Explorer) Sakaru skolā un Jūras spēku mācību centrā. Kopumā militārās izglītības sistēmā ir salīdzinoši daudz specialitāšu, tās ir šauras un saskaņā ar nozares pārstāvju vērtējumu tās atbilst nozares vajadzībām, tomēr nozares pārstāvji norāda, ka dažkārt vērojama nepieciešamība arī pēc kursu skaita paplašināšanas.

Saskaņā ar Augstākās izglītības kvalitātes novērtēšanas centra (turpmāk - AIKNC) informāciju NAA īsteno šādas akreditētas izglītības programmas:

- ▶ profesionālais bakalaurs gaisa spēku militārajā vadībā ar piešķiramo kvalifikāciju NBS virsnieks;
- ▶ profesionālais bakalaurs jūras spēku militārajā vadībā ar piešķiramo kvalifikāciju NBS virsnieks;
- ▶ profesionālais bakalaurs sauszemes spēku militārajā vadībā ar piešķiramo kvalifikāciju NBS virsnieks;
- ▶ otrā līmeņa profesionālā studiju programma ar piešķiramo kvalifikāciju Vada komandieris;
- ▶ profesionālais maģistrs militārajā vadībā un drošībā (atbilst 2006. gada 7. jūnijā apstiprinātajam profesiju standartam PS 0373 „NBS virsnieks”).

Saskaņā ar NBS skolu nolikumos ietverto informāciju skolas īsteno Profesionālās izglītības likumā noteiktajā kārtībā licencētas un akreditētas militārās profesionālās pilnveides programmas, taču faktiski tikai atsevišķas no īstenotajām programmām ir licencētas.

- ▶ Sakaru skolā: profesionālās pilnveides izglītības programma „Radio sakari.”
- ▶ Nesprāgušās munīcijas neitralizēšanas skolā: profesionālās pilnveides izglītības programma „Nesprāgušās munīcijas izlūkošana.”
- ▶ Valodu skolā:
 - ▶ pirmā līmeņa pirmā posma profesionālā angļu valoda NBS karavīriem, militāro struktūrvienību civilpersonām un AizM darbiniekiem;
 - ▶ pirmā līmeņa otrā posma profesionālā angļu valoda NBS karavīriem, militāro struktūrvienību civilpersonām un AizM darbiniekiem, Otrā līmeņa pirmā posma profesionālā angļu valoda NBS karavīriem, militāro struktūrvienību civilpersonām un AizM darbiniekiem;
 - ▶ otrā līmeņa pirmā posma profesionālā angļu valoda NBS karavīriem, militāro struktūrvienību civilpersonām un AizM darbiniekiem;
 - ▶ otrā līmeņa otrā posma profesionālā angļu valoda NBS karavīriem, militāro struktūrvienību civilpersonām un AizM darbiniekiem;
 - ▶ trešā līmeņa pirmā posma profesionālā angļu valoda NBS karavīriem, militāro struktūrvienību civilpersonām un AizM darbiniekiem;
 - ▶ trešā līmeņa otrā posma profesionālā angļu valoda NBS karavīriem, militāro struktūrvienību civilpersonām un AizM darbiniekiem;
 - ▶ pirmā līmeņa pirmā posma profesionālā darī (farsī) valoda NBS karavīriem, militāro struktūrvienību civilpersonām un AizM darbiniekiem.

Aplūkojot militārās izglītības sistēmu, valsts atzītus izglītības dokumentus var izsniegt tikai Nacionālā aizsardzības akadēmija (turpmāk - NAA) (otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programma un maģistra studiju programmās), kā arī NBS Valodu skola par septiņu svešvalodu mācību kursu apguvi un vairākas skolas (Sakaru skola, Nesprāgušās munīcijas neitralizēšanas skola) atsevišķos mācību kursus. Šāda situācija noved pie tā, ka karavīri, kas mācās citās NBS izglītības iestādēs, nesaņem valstī atzītus diplomus par izglītības iegūšanu, kas daļēji ir šķērslis viņu tālākai izglītībai civilajās izglītības iestādēs un integrācijai Latvijas izglītības sistēmā.

Saskaņā ar intervijās ar nozares pārstāvjiem iegūto informāciju nākotnē primāri licencēt nepieciešams tās izglītības programmas, kurās mācās citu institūciju pārstāvji, piemēram, Jūras spēku mācību centra Ūdenslīdzēju skolā un valodu kursus Valodu skolā. Papildus tam, nepieciešams licencēt arī tās izglītības programmas, kurās iegūtās zināšanas un prasmes ir lietderīgs civilajā vidē, t.sk. apgādes, kuģa mehānika, medicīnas, valodas, auto vadīšanas kursus.¹¹²

4.7.2 Sadarbības izvērtējums

Sadarbība ar izglītības iestādēm

Militārās izglītības iestādes īsteno sadarbību ar civilajām izglītības iestādēm un ārvalstu izglītības iestādēm NBS vajadzībām nepieciešamo speciālistu sagatavošanā.

Tabula Nr. 34 Militārās izglītības iestāžu sadarbība ar civilās izglītības iestādēm

Augstākās izglītības iestāde	Specialitātes joma	Iegūstamā kvalifikācija
Rīgas Tehniskā universitāte (RTU)	Gaisa spēku specialitātes	▶ Inženierzinātņu bakalaura elektrozinātnē ▶ Gaisa kuģa tehniskās ekspluatācijas inženieris mehāniķis ▶ Elektronikas inženieris
Latvijas Jūras akadēmija (LJA)	Jūras spēku specialitātes	▶ Kuģu vadītājs ▶ Kuģa mehāniķis ▶ Kuģu elektromehānisko iekārtu ▶ Elektroinženieris

Saskaņā ar nozares pārstāvju sniegto informāciju AizM ir noslēgusi līgumus ar vairākām civilajām augstskolām par NBS nepieciešamo specialitāšu sagatavošanu sadarbībā ar NAA, piemēram, LJA un RTU (skatīt iepriekšējā tabulā). Sadarbības ietvaros tiek apgūtas Jūras spēku, Gaisa spēku un Sauszemes spēku dažādu specialitāšu virsniekiem radniecīgās civilās specialitātes. Tāpat saskaņā ar nozares pārstāvju sniegto informāciju tiek izvērtēta iespēja atjaunot sadarbību ar Rīgas Aeronavigācijas institūtu.

Baltijas aizsardzības koledža (turpmāk – koledža) ir trīs Baltijas valstu kopīga militārās izglītības iestāde, kurā zināšanas militārajā jomā regulāri apgūst Baltijas valstu (Lietuvas, Latvijas un Igaunijas), NATO, ES un citu valstu studenti.¹¹³ Koledžas mērķis ir nodrošināt virsnieku un aizsardzības nozarē strādājošo ierēdņu mācības pēc vienotiem standartiem, tādēļ mācību plāns ir saskaņots ar NATO mācību metodiku un procedūrām. Koledžā ir iespējams apgūt trīs kursus:¹¹⁴

- ▶ **Augstākās vadības kurss**, kura pamatā ir virsnieku operāciju līmeņa mācības;
- ▶ **Apvienotās vadības un štāba virsnieku kurss**, kura pamatā ir virsnieku operāciju līmeņa mācības;
- ▶ **Civildienesta ierēdņu kurss**, kas paredzēts valsts aizsardzības jomā strādājošo ierēdņu sagatavošanai apvienoto operāciju, drošības un aizsardzības vadības un vadīšanas jomās.

Tāpat NBS skolās uz starpresoru vienošanās pamata regulāri tiek mācīts neliels skaits citu iestāžu darbinieku. Mācību jomā ir noslēgtas šādas starpresoru vienošanās:

- ▶ starpresoru vienošanās ar Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienestu (01.02.2012. Nr.SL-2012/7);
- ▶ starpresoru vienošanās ar Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienestu (24.01.2011. Nr.SL-2011/1);
- ▶ sadarbības līgums ar Drošības policiju (14.04.2010. Nr.SL-2010/1DV);

¹¹² Saskaņā ar projekta ietvaros īstenotās fokusgrupu diskusijas rezultātiem (diskusija organizēta 2013. gada 1. martā)

¹¹³ Baltijas aizsardzības koledža, 2013. gada 25. februāris, pieejams interneta vietnē <http://www.bdcoll.ee/?id=34>

¹¹⁴ Baltijas Aizsardzības koledža (BALTDEFCOL), 2013. gada 1.marts, pieejams interneta vietnē http://www.mod.gov.lv/lv/Par_aizsardzibas_nozari/Politikas_istenosana/Baltijas_valstu_milit_sadarbiba/Baltdefcol.aspx

- ▶ starpresoru vienošanās ar Valsts robežsardzi (08.04.2008. Nr.SL-2008/2);
- ▶ sadarbības līgums ar Rīgas pašvaldības policiju (25.09.2006. Nr.2006/150).

Sadarbība ar darba devējiem

Sadarbība ar darba devējiem (NBS vienībām) tiek īstenota nepārtraukti visā izglītības realizēšanas procesā, t.sk. nosakot mācību vajadzības, plānojot un īstenojot izglītības programmas, kā arī novērtējot izglītības īstenošanas sasniegtos rezultātus. Sadarbība starp darba devējiem un izglītības iestādēm tiek nodrošināta vairākos veidos, t.sk. darba devēji sniedz atsauksmes un viedokli par dienējošo zināšanām, prasmēm un iemaņām, kas iegūtas izglītības iestādēs, nodrošina prakses vietas utt.

NBS vienības regulāri tiek iesaistītas izglītības rezultātu novērtēšanas procesā. NBS vienības sniedz atsauksmes un viedokli par dienējošiem, kas ir pamats izglītības sistēmas trūkumu un nepilnību identificēšanai. Mācību procesā darba devēji NBS Apvienotajam štābam nosūta priekšlikumus par nepieciešamajām izmaiņām mācību norisē. Apvienotais štābs priekšlikumus izvērtē un nepieciešamības gadījumā izveido darba grupu, piesaistot MVP un mācību iestāžu pārstāvjus, lai organizētu izmaiņu ieviešanu mācībās. Sadarbībā ar darba devējiem vienībās tiek nodrošinātas arī prakses vietas. Arī prakses laikā tiek identificēti mācību procesa trūkumi un nepilnības, t.sk. nepietiekams zināšanu, prasmju līmenis fiziskā sagatavotība u.c. Lai varētu pilnvērtīgi apgūt prasmes un pārliecināties par atbilstošu zināšanu un prasmju līmeņa sasniegšanu, praktiskajiem sistematiski tiek uzstādīti mērķi, kas prakses laikā vienībā tiem ir jāsasniedz.

Analizējot sadarbību ar izglītības iestādēm un darba devējiem, var secināt, ka sadarbība ir cieša un regulārā, jo, nodrošinot prakses vietas vienībās un ņemot vērā NBS komandieru viedokli par dienējošo sagatavotību, tiek nodrošināta atgriezeniskā saite starp izglītības iestādēm un darba devējiem. Darba devēju sniegtā informācija regulāri tiek izmantota izglītības procesa plānošanā un īstenošanā. Lai gan kopumā atgriezeniskā saite starp darba devējiem un izglītības iestādēm ir vērtējama kā cieša, ne vienmēr izglītības iestādēm ir iespējas sistematiski saņemt priekšlikumus no darba devējiem par to, kā uzlabot mācību procesu, kas varētu būt viens no pilnveides virzieniem nākotnē.

4.7.3 Izglītības īstenošanas efektivitātes novērtējums

Tabula Nr. 35 Izglītības īstenošanas procesa efektivitātes novērtējuma rezultāti

Nr. p.k.	Izvērtējamais kritērijs	Secinājums
1.	Vai izglītības īstenošanas procesā ir iesaistītas vismaz šādas puses: ▶ valsts -AizM pārstāvji; ▶ izglītotāji - izglītības iestāžu pārstāvji; ▶ darba devēju pārstāvji (NBS vienības); ▶ izglītojamie.	Izglītības īstenošanas procesā nozīmīgu lomu nodrošina MVP, kuras pārraudzībā ir visas militārās nozares mācību iestādes Latvijā. MVP izstrādā mācību programmas un mācību standartus, kā arī kontrolē to izpildi. Būtiska loma ir arī militārās izglītības iestādēm, kuras īsteno nozares vajadzībām atbilstošas izglītības programmas noteiktās specialitātēs, jo katra skola specializējas kādā konkrētā izglītošanas virzienā. Savukārt darba devēju pārstāvji (NBS vienības) izglītības īstenošanas ietvaros nodrošina, lai izglītojamie tiktu nosūtīti uz tiem nepieciešamajām mācībām un mācību īstenošana NBS vienībās notiktu, ievērojot normatīvajos aktos noteiktajā secībā (sākotnējā sagatavošana, pamatapmācība, individuālās mācības utt.), identificējot katras personas vajadzības. Arī izglītojamo loma izglītības īstenošanas procesā ir nozīmīga, jo izglītojamie ir tiešie izglītības programmu lietotāji jeb izglītības sistēmas mērķauditorija, kurus vistiešākajā veidā ietekmē faktiskā mācību norises gaita un tajā veiktās izmaiņas un to regularitāte. Valsts pārstāvju iesaiste izglītību programmu īstenošanas procesā ir pastarpināta - nodrošinot atsevišķi militārās izglītības sistēmas iestāžu īstenoto programmu licencēšanu un akreditāciju, kā arī nosakot prasības programmu īstenošanai.
2.	Kāds ir izglītības programmu skaits pa izglītības jomām un formām?	Militārās izglītības iestādes specializējas atšķirīgu jomu izglītības īstenošanā, lai gan atsevišķos gadījumos vērojama izglītības programmu dublēšanās, piemēram, datorprasmju kursi Jūras spēku mācību centrā un Sakaru skolā. Kopumā militārās izglītības sistēmā ir salīdzinoši daudz specialitāšu un tās ir šauras. Pie tam tikai daļa no militāro izglītības iestāžu īstenotajām izglītības programmām ir

Nr. p.k.	Izvērtējamais kritērijs	Secinājums
		licencētas, akreditētas valsts noteiktajā kārtībā. Saskaņā ar nozares pārstāvju sniegto viedokli ir nepieciešams izvērtēt to mācību programmu licencēšanu, kuru saturs ir pielīdzināms civilās jomas mācību saturam un to ietvaros iegūtās prasmes un zināšanas ir lietojamas un lietderīgas civilajā vidē. Tāpat var būt lietderīga to programmu licencēšana, kurās tiek vai var tikt izglītoti citu institūciju pārstāvji.
3.	Kāds ir izglītības programmās uzņemto un programmas pabeigušo personu skaits?	<i>Informācija nav pieejama pētījuma ietvaros (pieejama tikai NBS profesionālā dienesta iekšējām vajadzībām).</i>
4.	Kāds ir izglītības programmu īstenošanā iesaistītā pedagoģiskā personāla sastāvs?	Militārās izglītības sistēmas nosaka, ka sistēma pati nodrošina nepieciešamā pedagoģiskā personāla sagatavošanu atbilstoši savām vajadzībām. Pasniedzēju (instruktoru) sagatavošana tiek īstenota NBS Instruktoru skolā.
5.	Kāds ir izglītības īstenošanas finansējuma apjoms pa izglītības programmām, tematiskajām jomām?	<i>Informācija nav pieejama pētījuma ietvaros (pieejama tikai NBS profesionālā dienesta iekšējām vajadzībām).</i>
6.	Kāda ir īstenotās sadarbības ar citām izglītības iestādēm un darba devējiem regularitāte, kāds ir sadarbības saturs un rezultāti?	Militārās izglītības iestādes regulāri īsteno sadarbību ar civilajām izglītības iestādēm un ārvalstu izglītības iestādēm nozaru vajadzībām nepieciešamo speciālistu sagatavošanā. Lai gan, piemēram, sadarbības iestāžu skaits ar civilās izglītības iestādēm nav liels (sadarbība ar RTU, RAI un LJA), sadarbība ir cieša un tā aptver visu NBS regulāro spēku, t.sk. Jūras, Gaisa un Sauszemes spēku, dažādu specialitāšu virsniekiem radniecīgo civilo specialitāšu sagatavošanu, kas pilnībā atbilst militārās nozares vajadzībām. Regulāra sadarbība tiek īstenota ne tikai ar izglītības iestādēm Latvijā, bet arī ārvalstu militārās izglītības iestādēm, piemēram, Baltijas Aizsardzības koledžu Igaunijā. Saskaņā ar nozares pārstāvju sniegto viedokli, nepieciešams izvērtēt un sistemātiski noteikt, kurās specifiskās jomās mācības iespējams nodrošināt militārās izglītības iestādēs Latvijā, savukārt, kurās jomās mācības lietderīgāk ir nodrošināt ārvalstu mācību iestādēs, piemēram, jomās, kurās šobrīd netiek īstenotas izglītības programmas Latvijā, efektīvāka varētu būt izglītojamo nosūtīšana uz izglītības iestādēm ārvalstīs nekā veidot jaunu izglītības programmu kādā no mācību iestādēm Latvijā. Lai gan kopumā atgriezeniskā saite starp darba devējiem un izglītības iestādēm ir vērtējama kā cieša, ne vienmēr izglītības iestādēm ir iespējas sistemātiski saņemt priekšlikumus no darba devējiem par to, kā uzlabot mācību procesu, kas varētu būt viens no pilnveides virzieniem nākotnē.
7.	Vai izglītības sistēma ir ilgtspējīga?	Ņemot vērā to, ka militārās izglītības sistēmā vērojama salīdzinoši regulāra izglītības iestāžu vadītāju mainība (rotācijas ietvaros), ir būtiski nodrošināt ilgtspējīgu izglītības īstenošanas sistēmu visās militārās izglītības iestādēs, definējot militārās izglītības stratēģiju nozares attīstības plānošanas dokumentos un sistemātiski kontrolējot šīs stratēģijas ieviešanu..

4.8 Īstenotās izglītības rezultātu novērtēšana

Analizējot īstenotās izglītības rezultātu novērtēšanu, var izdalīt vairākus izvērtēšanas aspektus, t.sk. mācību procesa novērtēšana, izglītojamo jeb sagatavoto karavīru novērtēšana, kā arī izglītības iestāžu akreditācija. Nozīmīgākie kritēriji, pēc kuriem tiek vērtētas militāro izglītības programmu īstenošanas efektivitāte, ir pedagoģiskā personāla un materiāli tehnisko līdzekļu nodrošinājums, kursa ilguma pietiekamība, kursa plānotā kapacitāte salīdzinājumā ar faktisko kursantu skaitu un izglītības programmas satura (mācību bloku) atbilstība nozares vajadzībām. Novērtēšana tiek veikta atsevišķi par katru no šiem kritērijiem.

4.8.1 Mācību procesa novērtēšana

Mācību procesa novērtēšanā kopumā tiek izmantoti šādi vērtēšanas veidi:

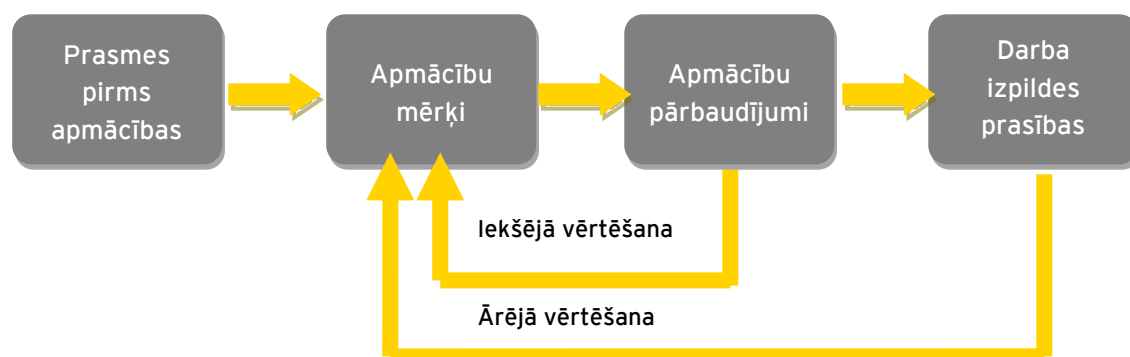
1. Iekšējā vērtēšana, kas norisinās mācību vietā, lai noteiktu, kādā mērā ir sasniegti mācību mērķi. Katra mācību posma beigās notiek izglītojamo zināšanu, iemaņu un prasmju vērtēšana pēc mācību programmās noteiktajām prasībām un standartiem. Mācību procesa laikā tiek noteikts, cik lielā mērā izglītojamie ir sasnieguši mācību mērķi, lai:

- ▶ veiktu nepieciešamās izmaiņas jau notiekošā mācību gaitā;
- ▶ gūtu informāciju par vispārējo līmeni un izdarītu izmaiņas nākošo mācību saturā un norisē;
- ▶ atrastu un novērstu jebkādus trūkumus mācību norisē.

Iekšējā mācību procesa vērtēšana militārās izglītības sistēmā ir daudzpusīga, jo novērtēšana tiek veikta ne tikai pasniedzējiem (instruktoriem), izvērtējot kursa īstenošanas efektivitāti, bet arī pasniedzēji paši pēc mācībām tiek, lai pārrunātu mācību procesa norises gaitu, sasniegtos rezultātus, kā arī ieviešamos uzlabojumus. Papildus tam, iekšējās vērtēšanas ietvaros katra izglītības iestāde pēc katra īstenotā kursa beigām sagatavo un MVP komandierim iesniedz ziņojumu par kursa analīzi kursa noslēgumā, kurā aprakstītas kursa ietvaros veiktās izmaiņas, salīdzinot ar iepriekšējiem kursiem, kursa plānotā kapacitāte un faktiskais izglītojamo skaits, dažādu kursā iekļauto apmācību bloku atsevišķa analīze, t.sk. kursa laiks, izvērtējot to, vai laiks ir pietiekams, kursantu vērtējums par mācībām, secinājumi par kursa plānošanu un organizēšanu turpmāk, piemēram, kursantu skaita palielināšanu, ja kursa kapacitāte ir lielāka nekā esošais kursantu skaits, personāla resursu skaita izmaiņām, ja nepieciešams piekomandēt lielāku personāla skaitu, materiāli tehnisko līdzekļu nepieciešamajiem papildinājumiem, kā arī priekšlikumi pievērst lielāku uzmanību kursa kandidātu atlasei, lai nodrošinātu to, ka tiek atlasīti motivētākie un spējīgākie ..izglītojamie

Papildus tam izglītības iestādes reizi gadā sagatavo arī pārskatu par izglītības iestādei doto uzdevumu izpildi attiecīgajā gadā, kura ietvaros analizēti uzdevumi. Piemēram, pārskatā iekļauj informāciju par realizēto NBS individuālo mācību plānu (vispārējais uzdevums) un sniedz par tā ietvaros īstenoto kursu izvērtējumu tādās kategorijās kā izpildes gaita un sasniegtie rezultāti, konstatētās problēmas un ierobežojumi (veiktie/plānotie pasākumi problēmu novēršanai un ierobežojumu ietekmes samazināšanai). Novērtējuma pārskatā tiek identificēti nepieciešamie lēmumi un priekšlikumi, kā arī plānotie izpildes termiņi. Kopumā izvērtējumi tiek veikti salīdzinoši detalizēti, aplūkojot gan mācību norises gaitu, gan nepieciešamās izmaiņas nākotnē.

2. Ārējā vērtēšana, kuru nodrošina MVP un tās ietvaros tiek salīdzināts, vai mācību mērķos dotās prasības un standarti atbilst reālajām darba izpildes prasībām.



Attēls Nr. 12 Mācību procesa vērtēšanas raksturojums

Novērtēšanas rezultāti sniedz priekšstatu par izglītojamo un instruktoru (mācību spēku) darbību, kā arī mācību pamatotību. Novērtēšanas laikā tiek ņemta vērā visa iegūtā informācija, t.sk. anketēšana, aptaujas, ziņojumi, darba pieraksti u.c., kas var kalpot kā pamatojums izmaiņām mācību procesa norisē kopumā, vai arī kādā no tā posmiem:

- ▶ nosakot mācību prioritātes;

- ▶ nosakot, kādas mācības jāveic centralizēti un kādas – vienībās;
- ▶ plānojot mācību kursu un izvēloties izmantojamās metodes.

Mācību izvērtēšana par iepriekšējo mācību posmu, turpmāko mācību plānošana, sagatavošana, realizācija un kontrole ir visu līmeņu komandieru (priekšnieku) pamatfunkcija, par kuras izpildi tie ir personīgi atbildīgi.

Būtiska nozīme izglītības rezultātu novērtēšanai ir apakšvienību mācību procesa un kvalitātes analīzei, kuras mērķis ir sagatavot bāzi priekšlikumu izstrādāšanai, kuri tiek iesniegti NBS komandierim lēmuma pieņemšanai par mācību procesa un kvalitātes uzlabošanu. Mācību procesa analīze tiek veikta, pamatojoties uz mācību realizācijas gaitas kontroles rezultātiem, kas sastāv no:

- ▶ mācību realizācijas plānu atbilstības analīzes;
- ▶ mācību nodrošinājuma un atbalsta vienību darbības analīzes;
- ▶ mācību apmeklētības analīzes.

Mācību kvalitātes analīze tiek veikta, pamatojoties uz mācību uzdevumu izpildes kvalitātes kontroles rezultātiem. Tie sastāv no:

- ▶ mācību mērķu sasniegšana atbilstoši sastādītajiem mācību mērķu aprakstiem;
- ▶ mācību principu un metožu izveles;
- ▶ mācību resursu (personāla, mācību palīg līdzekļu) izmantošanas analīzes;
- ▶ mācību poligonu atbilstības noteikto mācību mērķu sasniegšanai.

Pamats mācību procesa un kvalitātes analīzei ir realizēto mācību izvērtēšanas dokumenti, t.sk.:

- ▶ nodarbību/mācību vadītāju mācību analīzes atskaites;
- ▶ amatpersonu, kuras ir norīkotas veikt apakšvienību kontroli, iesniegtās mācību gaitas kontroles rezultātu atskaites;
- ▶ apakšvienību kontrolmācību izvērtēšanas dokumenti;
- ▶ apakšvienības mācību dokumentācija (mācību plāni, nodarbību pārskati, uzskaites žurnāli u.c.).

Apakšvienību mācību procesa pilnveidošana tiek veikta, pamatojoties uz izvērtējuma rezultātiem:

- ▶ vienības vidējā termiņa mācību plānu pilnveidošanai G3/S3 apkopo nodarbību vadītāju iesniegtos priekšlikumus par mācību uzlabošanu un iesniedz NBS komandierim šos priekšlikumus.
- ▶ vienības ilgtermiņa mācību realizācijas gaitas izvērtēšana tiek veikta, vadoties pēc vidējā termiņa mācību plānu pilnveides priekšlikumiem.

4.8.2 Akreditācija

Akreditācija ir valsts garantēta kvalitāte studijām, tādējādi, lai saņemtu valsts atzītu izglītības dokumentu, mācību iestādēm, kā arī to īstenotajām studiju programmām ir jābūt akreditētām.¹¹⁵ Akreditācijas ietvaros tiek analizēts, vai izglītības programmas ietvaros audzēkņiem būs iespējas iegūt visas nepieciešamās un profesijas standartos (ja tādi ir) noteiktās, darba tirgum un nozarei atbilstošās zināšanas, prasmes un kompetences.

Akreditācijas procesā tiek vērtēta izglītības programmas īstenošanas atbilstība valsts izglītības standartiem, profesiju standartiem (ja tādi ir) un profesiju klasifikatoram, kā arī mācību priekšmetu programmu atbilstību mācību priekšmetu standartiem. Būtiska nozīme akreditācijas procesā tiek piešķirta izglītības programmu mērķu un uzdevumu atbilstības vērtēšanai, izglītības programmas

¹¹⁵ Latvijas Vēstneša portāls par likumu un valsti, Augstāko izglītības iestāžu licencēšana un akreditācija, 2011. gada 8. februāris, <http://www.lvportals.lv/skaidrojumi.php?id=225447>

satura, īstenošanas procesa un tā resursu nodrošinājuma novērtēšanai, kā arī izglītības programmas satura un rezultātu atbilstībai attiecīgajam kvalifikācijas līmeņa aprakstā iekļautajam saturam.¹¹⁶

Militārās izglītības sistēmā akreditēta ir viena izglītības iestāde (NAA), kas īsteno akreditētas augstākās izglītības programmas.

4.8.3 Profesionālā dienesta karavīru izvērtēšana

Profesionālā dienesta karavīru izvērtēšanu regulē AizM 25.06.2007. noteikumi Nr.40-NOT „Profesionālā dienesta karavīru izvērtēšanas noteikumi.” Izvērtēšana ir NBS profesionālā dienesta karavīra dienesta novērtējums, lai konstatētu karavīra profesionālo īpašību potenciālu un tā uzlabošanas iespējas esošo pienākumu optimālai izpildei. Izvērtēšana ir personāla vadības metode, kas tiek izmantota personāla pienākumiem (kompetencei) un uzdevumu izpildei (sasniegumiem) nepieciešamo profesionālo īpašību novērtēšanai, motivēšanai un dienesta izpildes kvalitātes veicināšanai.¹¹⁷ Ja karavīru izvērtēšanas ietvaros sistemātiski tiek konstatēts specifisku zināšanu, iemaņu trūkums ne tikai atsevišķos gadījumos, bet vienībai kopumā, karavīru individuālie izvērtēšanas rezultāti liecina par kopējo izglītības īstenošanas sistēmas efektivitāti.

Izvērtēšanas dalībnieki

Izvērtēšanā piedalās izvērtējamais (karavīrs) un vērtētājs (karavīra tiešais priekšnieks (komandieris)). Izvērtēšanā abas puses ir tiesīgas izteikt viedokli par izvērtēšanas priekšmetu – karavīra dienesta izpildi noteiktā laika periodā.

Izvērtēšanas organizēšana

Izvērtēšanu organizē pārrunu veidā, kuru laikā:

- ▶ vērtētājs sniedz pārskatu par karavīra tiešajiem un papildu pienākumiem vērtēšanas periodā;
- ▶ abas puses izvērtē vērtējamā profesionālās īpašības, pamatojoties uz vērtētāja paskaidrojumu par sagaidāmo un optimālāko darbības un uzvedības modeli un atklātajiem ierobežojumiem vērtējamā spējai efektīvi strādāt vai izpausties;
- ▶ vērtētājs izsaka priekšlikumus izvērtējamā profesionālo īpašību (kā arī ar tām saistīto prasmju, iemaņu un zināšanu) labākai izmantošanai un attīstībai, lai uzlabotu veicamo pienākumu efektivitāti;
- ▶ izvērtējamais izsaka savu viedokli par vērtējumu un vērtētāja izteiktajiem priekšlikumiem un pamato iebildumus.

Izvērtēšanas regularitāte

Izvērtēšanu veic kā:

- ▶ kārtējo izvērtēšanu – katra gada janvārī;
- ▶ ārpuskārtas izvērtēšanu – pirms vērtētāja vai izvērtējamā pārcelšanas citā amatā vai vērtētāja atvaļināšanas, ja iepriekšējā izvērtēšana notikusi pirms vairāk nekā sešiem mēnešiem.

Izvērtēšanas rezultāts

Karavīra izvērtēšanas rezultāti var tikt ņemti vērā:

- ▶ pieņemot lēmumu par vērtējamā ieteikšanu iecelšanai augstākā (jaunā) amatā;
- ▶ sagatavojot ieteikumu paaugstināšanai dienesta pakāpē;
- ▶ pamatojot ieteikumus apbalvojumiem;

¹¹⁶ Latvijas izglītības sistēmas piesaiste EKI mūžizglītībai un Eiropas augstākās izglītības telpas kvalifikāciju ietvarstruktūrai, Pašnovērtējuma ziņojums, 2011. gads, pieejams interneta vietnē <http://www.nki-latvija.lv/content/files/Latvijas%20ziņojums%201.versija%202011.pdf>

¹¹⁷ Uz Militārās izlūkošanas un drošības dienestu (turpmāk – MIDD) pārvietoto karavīru izvērtēšana notiek saskaņā ar MIDD izstrādātu amatpersonu izvērtēšanas kārtību.

- ▶ izvērtējot būtiskus jautājumus par vērtējamā turpmāko dienesta gaitu (profesionālā dienesta laika pagarināšana, līguma noslēgšana uz jaunu termiņu u.c.).

NBS profesionālā dienesta karavīru novērtēšanas sistēmu regulē arī AizM 08.01.2009. noteikumi Nr.1-NOT „Karavīru militārās izglītības izvērtēšanas un izlīdzināšanas kārtība.” Noteikumi nosaka kārtību, kādā AizM un NBS organizē karavīru militārās izglītības izvērtēšanu un militārās izglītības individuālo pielīdzināšanu, kā arī kārtību, kādā karavīrus nosūta uz militārās izglītības izlīdzināšanai nepieciešamajiem militārās izglītības kursiem un īsteno militārās izglītības izlīdzināšanas programmas.

Karavīru militārās izglītības izlīdzināšana ir process, ar kura palīdzību tiek nodrošināts, ka visiem karavīriem ir viņu dienesta pakāpei atbilstoša militārā izglītība, ievērojot Militārā dienesta likuma 32.¹ pantā un 33. panta pirmajā daļā noteiktās militārās izglītības prasības un militārās izglītības iegūšanas secīgumu.

Karavīra vienības komandieris (priekšnieks) ir atbildīgs par karavīra militārās izglītības regulāru izvērtēšanu, kā arī par karavīra militārās izglītības individuālās pielīdzināšanas pieprasīšanu AizM Izglītības pielīdzināšanas komisijā (turpmāk – AizM IPK), kas saskaņā ar AM 2007. gada 3. septembra reglamentu Nr.29-REGL „AizM Izglītības pielīdzināšanas komisijas nolikums” izvērtē karavīra militārās izglītības atbilstību viņa dienesta pakāpei noteiktajam un visiem tam pašam karavīru sastāvam noteiktajiem zemākajiem militārās izglītības līmeņiem.

Karavīra vienības personāla vadības struktūrvienība karavīra iegūto militāro izglītību izvērtē:

- ▶ pirms karavīra pieteikšanas militārās izglītības kursam Latvijā vai ārvalstīs;
- ▶ pēc karavīra vai viņa vienības komandiera (priekšnieka) pieprasījuma;
- ▶ pirms karavīra kārtējās izvērtēšanas, ne retāk kā reizi gadā.

4.8.4 Izglītības novērtēšanas procesa efektivitātes novērtējums

Tabula Nr. 36 Izglītības novērtēšanas procesa efektivitātes novērtējuma rezultāti

Nr. p.k.	Izvērtējamais jautājums	Secinājums
1.	Vai izglītības novērtēšanā ir iesaistītas vismaz šādas puses: ▶ valsts pārstāvji; ▶ izglītotāji - izglītības iestāžu pārstāvji; ▶ darba devēju pārstāvji; ▶ izglītojamie.	Izglītības novērtēšanā ir iesaistītas visas puses, t.sk. valsts pārstāvji, izglītotāji (izglītības iestāžu pārstāvji), darba devēju pārstāvji un izglītojamie. Valsts iesaiste izglītības novērtēšanas procesā tiek nodrošināta, veicot izglītības programmu licencēšanu un akreditāciju, jo licence nodrošina iespēju uzsākt īstenot izglītības programmu, savukārt akreditācijas gaitā tiek vērtēta arī attiecīgās izglītības programmas īstenošanas kvalitāte. Profesionālās izglītības licences izsniedz Izglītības kvalitātes valsts dienests, bet augstākās (tai skaitā profesionālās) izglītības licences izsniedz Augstākās izglītības kvalitātes novērtēšanas centrs. Iepriekš minētās institūcijas nodrošina arī izglītības programmu un izglītības iestāžu akreditēšanu. Izglītotāju (izglītības iestāžu pārstāvju) loma izglītības novērtēšanā starp visām iesaistītajām pusēm ir visnozīmīgākā, jo tie nodrošina regulāru ziņojumu sagatavošanu par kursa analīzi kursa noslēgumā, izglītojamo anketēšanu, kā arī priekšlikumu identificēšanu par nepieciešamajām izmaiņām izglītības nodrošināšanas procesā. Darba devēju pārstāvji izglītības novērtēšanā nodrošina atgriezenisko saiti, jo NBS vienību komandieri reizi gadā veic profesionālā dienesta karavīru izvērtēšanu. Ņemot vērā to, ka izglītības iestādēs sagatavotie karavīri, proti, to zināšanu, prasmju, iemaņu līmenis, ir tiešs izglītības īstenošanas procesa rezultāts, karavīru ikgadējais novērtējums var tikt uzskatīts par vienu no izglītības novērtēšanas veidiem. Būtisku lomu izglītības novērtēšanā nodrošina arī izglītojamie, kuri katra kursa noslēgumā anketēšanas rezultātā sniedz viedokli par

Nr. p.k.	Izvērtējamais jautājums	Secinājums
		mācību gaitu un priekšlikumus par nepieciešamajiem uzlabojumiem. Lai arī visas militārās izglītības iestādes šobrīd tiek veikta kā mācību procesa iekšējā vērtēšana, tā mācību realizācijas ārējā kvalitātes un efektivitātes vērtēšana, nepieciešams šobrīd esošās kvalitātes vērtēšanas sistēmas un to daļas iekļaut vienotā kvalitātes vērtēšanas sistēmā, ļaujot novērtēt izglītības īstenošanas procesa kopējo kvalitāti kā militārās izglītības sistēmai kopumā, tā katrai izglītības programmai un mācību kursam atsevišķi.
2.	Kādi ir iepriekšējo izglītības programmu novērtēšanas rezultāti?	Izglītības programmu novērtēšanas rezultāti (kursa analīze kursa noslēgumā) ir standartizēta, jo izglītības iestāžu pārstāvji sagatavo atskaites vienotā formā, kurā aprakstītas kursa ietvaros veiktās izmaiņas, salīdzinot ar iepriekšējiem kursiem, kursa plānotā kapacitāte un faktiskais izglītojamo skaits, dažādu kursā iekļauto mācību bloku atsevišķa analīze, t.sk. kursa laiks, izvērtējot to, vai laiks ir pietiekams, kursantu vērtējums par mācībām, secinājumi par kursa plānošanu un organizēšanu turpmāk. Papildus tam izglītības iestādes reizi gadā sagatavo arī pārskatu par izglītības iestādei doto uzdevumu izpildi attiecīgajā gadā. Kopumā izvērtējuma rezultāti ir salīdzinoši detalizēti, aplūkojot gan mācību norises gaitu, gan nepieciešamās izmaiņas nākotnē. Analizējot atsevišķus izglītības programmu novērtēšanas rezultātus, var secināt, ka būtiskākās problēmu jomas izglītības programmu īstenošanā ir nepietiekams mācību personāla skaits, kā arī neatbilstoša materiāli tehniskā bāze, t.sk. ekipējums, mācību infrastruktūra, kas ir vieni no visbiežāk minētajiem priekšlikumiem izglītības programmu īstenošanas procesa pilnveidošanā.
3.	Kāda ir izglītības procesa rezultātu novērtēšanas regularitāte?	Izglītības procesa rezultātu novērtēšanas tiek veikta regulāri un sistemātiski katra kursa analīzes kursa noslēgumā, kā arī izglītības iestāžu sagatavoto pārskatu par izglītības iestādei doto uzdevumu izpildi attiecīgajā gadā ietvaros. Ikgadējo ziņojumu ietvaros tiek analizēti veiktie uzdevumi un to ietvaros īstenoto kursu izvērtējums tādās kategorijās kā uzdevuma izpildes gaita un sasniegtie rezultāti, konstatētās problēmas un ierobežojumi, sniedzot priekšlikumus izglītības programmu turpmākai uzlabošanai.
4.	Vai tiek veiktas izmaiņas īstenojamajās izglītības programmās saskaņā ar novērtējuma rezultātiem?	Militārās izglītības jomā ir nodrošināta mācību procesa atgriezeniskā saite, ņemot vērā to, ka pastāvīgi (pēc katras īstenošanās izglītības programmas) tiek analizēti mācību rezultāti, un, pamatojoties uz iegūtajiem rezultātiem, tiek uzlabots mācību programmas saturs un īstenošanas process.