

TEKSTILNOZARES EKSPERTU PADOMES VIEDOKLIS

1) Kvalifikācijas prasības (PS)

Kad un kā ir plānots pārskatīt (precizēt) profesiju standartus atbilstoši jaunajai pamatprofesiju struktūrai un kvalifikācijas prasības specializācijām?

Profesiju standartus un kvalifikācijas prasības specializācijām plānots pārskatīt pēc nozares izpētes – 2012. un 2013.gadā. Balstoties uz nozares izpētes rezultātiem un izveidoto kvalifikācijas struktūru, NEP pārskata profesiju standartus, pieņem lēmumu par profesijas standartu izstrādi vai aktualizācijas nepieciešamību, ko saskaņo PINTSĀ. Pamatojoties uz PINTSA protokolu VISC sūta priekšlikumus LM veikt grozījumus Profesiju klasifikatorā.

2) Izglītojamo (sagatavojamo speciālistu) skaits

Kā tiek vērtēts pašlaik profesionālajās izglītības iestādēs sagatavojamo speciālistu skaits? (t.sk. 1-1,5 gadīgās programmās vidusskolēniem)

Sagatavoto speciālistu skaits tekstilnozarē ir nepietiekams gan lielajos, gan mazajos uzņēmumos trūkst darbinieku, pasūtījumu ir daudz, bet darbaspēka trūkuma dēļ uzņēmumi jau šobrīd ir izsmēlušī savas ražošanas jaudas. Uz doto brīdi nozarē trūkst ~500 kvalificēti darbinieki, īpaši liels pieprasījums ir pēc šuvējiem.

Kā tiek vērtēta LM neformālās un tālākizglītības sistēma?

Pagaidām neviens pretendents kam izglītība ir iegūta neformālā apmācības ceļa tekstilnozares saistītajās profesijās nav pieteicies kārtot kvalifikācijas eksāmenus, lielākoties aizbildinoties ar to, ka oficiāls papīrs viņu darba kvalitāti necels, kā arī stājoties darbā svarīgi ir tas, ko vakances pretendents spēj izdarīt – un kvalifikāciju apliecinošo dokumentu darba devējs nepieprasa.

Kādi uzlabojumi būtu nepieciešami?

Valmieras stikla šķiedras AS personāla vadības speciālisti pauž viedokli: „Labprāt sūtītu savus darbiniekus, kas ieguvuši specialitāti uzņēmumā kārtot kvalifikācijas eksāmenus, bet nav atbilstošas mācību iestādes, kur šādu kvalifikāciju var iegūt” - nepieciešama spolētāju audēju vērpeju specialitāte.

Kā arī būtu nepieciešams ļaut pretendentiem kārtot zemākas kvalifikācijas eksāmenu tuvākajās reģionālajās mācību iestādēs, piemēram, mācību iestādē, kurā realizē Drēbnieka izglītības programmu pretendents varētu kārtot šūto izstrādājumu izgatavotāja, vai šuvēja kvalifikācijas eksāmenu.

3) Profesionālās izglītības iestāžu tīkls

Kā tiek vērtēts esošais un paredzamais profesionālajās izglītības iestāžu tīkls?

Profesionālās izglītības iestāžu tīkls, kas sagatavo speciālistus Tekstilnozares kopumā tiek vērtēts pozitīvi. Tomēr iegūstamo kvalifikāciju loks ir nepietiekams un samērā vienveidīgs. Nepieciešams izstrādāt (atjaunot) programmu, lai apmācītu kvalificētus darbiniekus Valmieras stikla šķiedra AS. Kā arī nepieciešami tekstilizstrādājumu ražošanas iekārt mehāniķi.

Kuras no skolām būtu jāattīsta par reģionālajiem atbalsta (metodiskajiem un kvalifikācijas eksāmenu) centriem?

Rīgas stila un modes profesionālā vidusskola, Daugavpils Valsts tehnikums, Liepājas Valsts tehnikums PIKC, Rietumzemgales PIKC Jelgavas Amatniecības vidusskola.

Vai apmierina savulaik saskaņotais PIKC reģionālais izvietojums?

Jā apmierina.

4) Prakses iespējas

Kā tiek vērtēts pašreizējais prakses nodrošinājums?

Uzņēmumi var nodrošināt nepieciešamās prakses vietas – bet uzņēmumos vienkārši trūkst PI iestāžu praktikantu. Lielākoties visi tekstilnozares uzņēmumi ir gatavi sadarboties un pie sevis ņemt praktikantus, tikai vairums no viņiem nevēlas vai nevar strādāt pilnu darba laiku, īpaši tas attiecas uz TI sagatavotajiem speciālistiem.

Kādi apstākļi traucē un kādi apstākļi motivētu uzņēmējus nodrošināt programmu prasībām atbilstošu kvalifikācijas praksi?

Prakses ilgums uzņēmumos vidēji ir no 1-6 mēneši, ko visbiežāk nosaka apmācību programmā paredzētais prakses laiks. Lielam uzņēmumam ir grūti uzņemt praktikantus uz 1 mēnesi (tikko praktikants iesācis saprast savus uzdevumus, prakses laiks jau beidzas), arī uzņēmumos sastaptie praktikanti pauž viedokli, ka gribētos ilgāku prakses laiku, jo tieši prakses laikā vispilnvērtīgāk var apgūt darba iemaņas.

Jauniešu motivācijas trūkums, paviršība un nevēlēšanās strādāt, pildot uzdevumus.

Izmaksas, kas rodas uzņēmumam prakses nodrošināšanai (prakses vadītāja atalgojums, inventārs, ierobežots finansējums).

Darbinieku noslodze, papildus uzņemoties prakses vadītāju pienākumus.

Nav vienota praktikanta novērtēšanas sistēma.

Prakses laiks nesakrīt ar uzņēmuma iespējām nodarbināt praktikantus.

Lielākas izglītības iestāžu aktivitātes sadarbībai ar uzņēmumiem, piedāvājot kvalitatīvus praktikantus prakses vietām. (e-pasti, zvani, interneta vietnes). Nodrošināt tikai prakses vietu studentam, negūstot labumu un radot tikai zaudējumus, uzņēmuma nav nekādas motivācijas. Labākā motivācija uzņēmumam ir darbinieks, kas paliek vai atgriežas strādāt uzņēmumā.

Būtu nepieciešami stiprāk teorētiski sagatavoti praktikanti.

Nav savlaicīgas informācijas par potenciālā praktikanta nākšanu uz uzņēmumu, mazam uzņēmumam jāparedz darba vietas iekārtošana atbilstoši praktikanta spējām.

Kādi ir priekšlikumi normatīvās bāzes pilnveidei?

Būtu nepieciešams Mehānisms sadarbības veidošanai starp izglītības iestādēm un darba devējiem.

Nodokļu politika, stipendijas praktikantiem.

Vienots prakses regulējums un novērtēšanas sistēma

regulāras kvalifikācijas celšanas regulējums pedagogu kvalifikācijas celšanai tieši ražošanas uzņēmumos.

Sabiedriskās apziņas popularizēšana, jauniešu motivācijas mehānisms, atbildīgums, lojalitāte uzņēmumam.

Programmas prakses atbalstam, līdzfinansējums.

Savlaicīga prakšu plānošana un dokumentu noformēšana.

Informācijas apmaiņa starp skolām un prakses vietām.

Izglītības kvalitātes paaugstināšana (tātad cieša sadarbība ar darba devēju un sasaiste ar darba tirgu).

Prakšu dienasgrāmatu sakārtošana (ja ilgst 6 mēneši, tad nav nepieciešams katru dienu parakstīt).

Izglītības iestāžu elastīgāku attieksmi pret trīspusējā prakses līguma noformējumu, ņemot vērā uzņēmumu specifiku.

Studiju darbu sasaiste ar uzņēmumiem.

Kādi apstākļi traucē un kādi apstākļi motivētu uzņēmējus nodrošināt kvalifikācijas iespējas profesionālo skolu pasniedzējiem?

Nepieciešamas finansiālais atbalsts prakses vadītājam.

Skolas sadarbība ar uzņēmēju, audzēkņu piesaiste ražošanas procesam.

5) Iegūtās kvalifikācijas novērtēšana + piešķiršana

Cik lielā mērā apmierina esošā iegūtās kvalifikācijas novērtēšanas un piešķiršanas sistēma?

(atsevišķi: profesionālajās skolās? tālākizglītībā? ārpus formālā ceļā iegūtās kvalifikācijas?)

Tālākizglītībā un profesionālajās skolās kvalifikācijas un novērtēšanas sistēma apmierina, Par ārpus formālā ceļa iegūto kvalifikācijas novērtēšanas un piešķiršanas sistēmu šobrīd nav viedokļa, jo Tekstilnozarē ārpus formālā ceļā iegūtās profesionālās kvalifikācijas eksāmenu pagaidām neviens nav kārtojis.

Kādi ir priekšlikumi sistēmas pilnveidei?

Profesionālajās mācību iestādēs vēlams būtu sadalīt vērtējumu kategorijās, atkarībā no tā cik labi eksaminējama nokārto eksāmenu viņš iegūst 1., 2., vai 3.kategoriju, jo ko kura atzīme nozīmē uzņēmējam ir samērā grūti saprast.

Vai kvalifikācijas novērtēšanas un piešķiršanas sistēma būtu attiecināma uz: koledžu programmām? (profesionālajām) bakalauru programmām? (profesionālajām) maģistru programmām?

Koledžu programmām tas būtu vērtīgi attiecināt šo sistēmu, par bakalaura un maģistra programmām nozarei šobrīd nav viedokļa.

6) Nozaru kvalifikāciju struktūra

Cik lielā mērā apmierina (tiek pielietota) patreizējā likumā noteiktā 5 profesionālās kvalifikācijas līmeņu sistēma?

Kā tiek vērtēta pašreiz MK noteikumos paredzētā 8 profesionālās kvalifikācijas līmeņu sistēma?

Kādi ir priekšlikumi pārejai uz ES paredzēto 8 līmeņu sistēmu, lai tā būtu nozarēm izprotama un nākotnē tiktu praktiski izmantota?

Šobrīd nav 8.līmeņu nozaru kvalifikācijas struktūras, un tādēļ nav iespējams atbildēt – vai MK noteikumi ir atbilstoši.

Kad ir paredzēts izveidot Nozares kvalifikāciju struktūru?

Pēc nozares izpētes rezultātiem un profesiju standartu pārskatīšanas, kad tiks novērtēts konkrēto profesiju kvalifikācijas līmenis.