

Par Ieslodzījuma vietu pārvaldes darbinieku mācību programmu vajadzībām atbilstoši iestādē nodarbināto profesijām un tajās nepieciešamo zināšanu – iemaņu apjomam un esošajām profesijām un specializāciju daudzumam” 2.daļa



**Ieslodzījuma vietu pārvaldes Eiropas Sociālā fonda projekts "Resocializācijas sistēmas efektivitātes paaugstināšana" Nr.9.1.3.0/16/I/001**

**pētījums “Par Ieslodzījuma vietu pārvaldes darbinieku mācību programmu vajadzībām atbilstoši iestādē nodarbināto profesijām un tajās nepieciešamo zināšanu – iemaņu apjomam un esošajām profesijām un specializāciju daudzumam”” 2.daļa**

**PĒTĪJUMA KOPSAVILKUMS**

**Pētījuma pasūtītājs:**

LR Tieslietu ministrija/Latvijas Republikas Ieslodzījuma vietu pārvalde

**Pētījuma īstenotājs:**

SIA “Ķemers Business and Law Company”

**Rīga, 2018**

## Saturs

Kopsavilkuma mērķis .....	3
Pētījumā izmantoto terminu definīcijas .....	3
1.Pielietotā pētījuma metodoloģija .....	4
2.Situācijas apraksts un galveno problēmu definējums .....	7
3. Pētījuma galvenie secinājumi .....	9
3.1. Rīcībpolitikas ietvars Mērķgrupas izglītībai un profesionālajai pilnveidei .....	9
3.2. Pārvaldes Mācību centra realizētās programmas .....	11
3.3. Mācību vajadzību noskaidrošana – esošā prakse .....	12
3.4. Ieteiktās mācību vajadzības .....	13

### **Kopsavilkuma mērķis**

Šis dokuments ir kopsavilkums vai rīcībpolitikas kopsavilkuma dokuments (angļu *policy brief*), kas satur svarīgākos secinājumus no vairākiem nodevumiem, kas tika sagatavoti pētījumā “Par Ieslodzījuma vietu pārvaldes darbinieku mācību vajadzībām atbilstoši iestādē nodarbināto profesijām un tajās nepieciešamo zināšanu – iemaņu apjomam un esošajām profesijām un specializāciju daudzumam”.

### **Pētījumā izmantoto terminu definīcijas**

**Mācību vajadzības** - pētījuma kontekstā jēdziens tiek saprasts kā konkrētā amata vai amatu grupas pienākumu izpildei nepieciešamās zināšanas, prasmes un kompetence, kas ir priekšnoteikums nodarbinātā darbības kvalitātei.

**Mācību (izglītības) programma** - pētījuma kontekstā jēdziens tiek saprasts kā izglītību reglamentējošs dokuments, kura saturs atbilst valsts un Ieslodzījuma vietu pārvaldes (turpmāk- Pārvalde) normatīvajos aktos definētajām izglītības prasībām Nodarbināto amatu grupu specializācijām un kompetencēm.

**Zināšanas, prasmes, kompetence** - pētījuma kontekstā jēdzieni skaidrojami atbilstoši mācību mērķu klasifikācijas sistēmai (piemēram, B.Blūma (*B.Bloom*) taksonomijai u.c.), kur zināšanas tiek definētas kā informācijas asimilēšanas rezultāts mācoties/studējot un ar darba vai mācību/studiju jomu saistītu faktu, principu, teoriju un prakses kopums; prasmes - zināšanu attiecināšana, piemērošana, izvēle un lietošana, atbilstoši nepieciešamajai kvalitātei un apjomam; kompetence – pierādīta spēja izmantot zināšanas un prasmes, tai skaitā personiskās, sociālās un/vai metodiskās spējas, darba un mācību situācijās, profesionālajā un personīgajā attīstībā.

**Četras mērķgrupas:** Pārvaldes vadības līmeņa nodarbinātie, Drošības daļas nodarbinātie, Resocializācijas daļas nodarbinātie, Apsardzē nodarbinātie.

**Pētījuma mērķis:** Identificēt un definēt mācību vajadzības 3 (trīs) jaunu mācību programmu izstrādei un ieviešanai Pārvaldes vadības līmeņa, drošības daļas un resocializācijas daļas

nodarbinātajiem un 1 (vienas) profesionālās pilnveides programmas satura pilnveidošanai apsardzē nodarbinātajiem, atbilstoši amatu grupām un tajās noteiktajām specializācijām.

### **Pētījuma uzdevumi:**

1. Latvijas Republikas normatīvo aktu bāzes izpēte Mērķgrupai nepieciešamās izglītības un profesionālās pilnveides normatīvo aktu regulējumu;
2. Identificēt Pārvaldes nodarbināto mācību vajadzības.

### **1. Pielietotā pētījuma metodoloģija**

Lai iegūtu informāciju par Pārvaldes Mācību centra profesionālās pilnveides un citiem mācību (izglītības) piedāvājumiem nodarbināto amatu grupām, atbilstoši to specializācijām, tika izmantotas sekojošas metodes:

- Grupas intervija ar Pārvaldes Mācību centra darbiniekiem;
- Dokumentu analīze;
- Padziļināta intervija ar Pārvaldes Mācību centra vadītāju, Olaines cietuma priekšnieku un Centrālcietuma priekšnieku;

Lai iegūtu informāciju un identificētu nodarbināto mācību vajadzības, tika izveidota anketa/intervijas veidlapa mācību vajadzību noskaidrošanai. Kopumā pētījuma norises laikā intervēti 139 respondenti no noteiktajām nodarbināto grupām:

- 33 respondenti no Vadības līmeņa nodarbināto amatu grupas,
- 43 respondenti no Drošības daļas (t.sk. uzraudzībā nodarbinātie) nodarbināto amatu grupas;
- 33 respondenti no Resocializācijas daļas (t.sk. uzraudzībā un apsardzē nodarbinātie) nodarbināto amatu grupas;
- 30 respondenti no Apsardzē nodarbināto amatu grupas.

*I.tabula.*

**Dalībnieku skaits, kas piedalījās pētījumā no katras IeVP iestādes.**

	Nodarbināto amatu grupa				Kopā
	Vadības līmeni	Drošība	Resocializācija	Apsardze	
Brasas cietums	4	2	4	3	13
Cēsu audzināšanas iestāde	3	3	2	3	11
Daugavgrīvas cietums	3	9	4	3	19
Iļģuciema cietums	1	3	2	2	8
Jelgavas cietums	3	2	2	4	11
Jēkabpils cietums	1	5	3	2	11
Liepājas cietums	1	4	2	4	11
Olaines cietums	4	3	4	2	13
Valmieras cietums	5	2	3	1	11
Rīgas Centrālcietums	4	8	4	3	19
IeVP	4	2	3	3	12
<b>KOPĀ</b>	<b>33</b>	<b>43</b>	<b>33</b>	<b>30</b>	<b>139</b>

Lai iegūtu informāciju un identificētu nodarbināto mācību vajadzības katrā no 4 (četrām) Mērķgrupas apakšgrupām, balstoties uz Pārvaldē nodarbināto anonimizēto ētikas lietu izpēti, tika izmantotas sekojošas metodes:

- Padziļināta intervija ar IeVP Personāla daļas vadītāju un IeVP Centrālā aparāta vecāko referenti;
- Anonimizētu ētikas lietu kontentanalīze (kritēriji: iesniedzējs, sūdzības objekts, sūdzības būtība, rezultāts, iztrūkstošās prasmes, izrietošās mācību vajadzības);
- Anonimizētu disciplinārlietu kontentanalīze (kritēriji: sūdzības būtība, rezultāts, iztrūkstošās prasmes, izrietošās mācību vajadzības);
- Anonimizētu darba izpildes novērtēšanas datu analīze;
- Amatu aprakstu analīze.

2.tabula.

**Ētikas lietu skaits noteiktajās mērķgrupās pasūtītāja norādītajā izpētes periodā (2014., 2015., 2016. un 2017. gadā līdz piedāvājuma iesniegšanai).**

Nodarbināto amatu grupa	2014.	2015.	2016.	2017.	2018. (līdz15.03)
Vadības līmeņa nodarbinātie					
Drošībā nodarbinātie			1		
Resocializācijā nodarbinātie		1			
Apsardzē nodarbinātie	1			1	
<b>Kopā (skaits)</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Lai identificētu un definētu mācību vajadzības 3 (trīs) jaunu mācību programmu izstrādei un ieviešanai Pārvaldes vadības līmeņa, drošības daļas un resocializācijas daļas nodarbinātajiem un 1 (vienas) profesionālās pilnveides programmas satura pilnveidošanai Pārvaldē apsardzē nodarbinātajiem, atbilstoši amatu grupām un tajās noteiktajām specializācijām, tika izmantotas sekojošas metodes:

- Amatu grupas pētījumā identificēto kompetenču analīze;
- Ekspertu darba grupas mācību vajadzību identificēšanai.

3.tabula.

**Ekspertu darba grupas mācību vajadzību identificēšanai IesVP**

Ekspertu darba grupa Nr.	Datums	Amatu grupa	Dalībnieku skaits
1.	08.03.2018	<b>Resocializācijas daļa</b>	6
2.	12.03.2018	<b>Pārvaldes vadītāji</b>	6
3.	13.03.2018 14.03.2018 15.03.2018 15.03.2018	<b>Drošības daļa</b> (drošības, uzraudzības, tiesas nolēmumu, kriminālizmeklēšanā nodarbinātie)	15

4.	14.03.2018	<b>Apsardzē nodarbinātie</b>	6
----	------------	------------------------------	---

## 2. Situācijas apraksts un galveno problēmu definējums

“Latvijas ilgtspējīgās attīstības stratēģija līdz 2030. gadam” (turpmāk tekstā – Latvija 2030) ir galvenais Latvijas valsts ilgtermiņa plānošanas dokuments, kurā ir definētas septiņas prioritātes – “kultūras telpas attīstība, **ieguldījumi cilvēkkapitālā**<sup>1</sup>, paradigmas maiņas izglītībā, inovatīva un efektīva ekonomika, daba kā nākotnes kapitāls, telpiskās attīstības perspektīva, inovatīva pārvaldība un sabiedrības līdzdalība”<sup>2</sup>. Latvija 2030 prioritāte “ieguldījumi cilvēkkapitālā” paredz to, ka “[...] **prasmes un kompetences nepieciešamas pilnveidot pastāvīgi visa darba mūža laikā pieaugušo izglītībā un izglītībā darba vietās. [...] Cilvēkkapitāla attīstība ietver darbības, kas ceļ indivīdu spējas efektīvi strādāt un **izkopt savas kompetences un iemaņas, tā palielinot viņu darba ražīgumu, karjeras iespējas un nodarbinātības potenciālu.**”<sup>3</sup>**

Latvija 2030 kā ilgtermiņa attīstības plānošanas dokuments definē stratēģisko uzstādījumu pilnveidot gan iedzīvotāju, gan arī valsts pārvaldē nodarbināto prasmes un kompetences. Savukārt, Latvijas Nacionālās attīstības plānā 2014-2020 (turpmāk tekstā - NAP), kas ir Latvijas Republikas hierarhiski augstākais nacionālā līmeņa vidējā termiņa plānošanas dokuments, viena no prioritātēm ir *Cilvēka drošumspēja*, kuras viens no rīcības virzieniem ir “**kompetenču attīstība**”, tā uzsverot kompetenču pilnveides nepieciešamība visa mūža garumā. Respektīvi, NAP noteic, ka “lai cilvēkam būtu iespēja iegūt un strādāt cienīgu darbu [...], **nepieciešamas dažādas kompetences**”<sup>4</sup> NAP skatījumā kompetences ir jāpilnveido visa mūža garumā, tā reaģējot uz nākotnes vajadzībām un izaicinājumiem.

Eiropas cietumu noteikumu (Eiropas Padomes Ministru komitejas Ieteikums Rec(2006)2 dalībvalstīm par Eiropas cietumu noteikumiem)<sup>5</sup> V daļas 77. un 78. punkts raksturo darba specifiku un norāda uz nepieciešamajām darbinieku kompetencēm/kvalifikāciju:

<sup>1</sup> Autoru izcēlums.

<sup>2</sup> Latvijas Republikas Saeima. (2010). Latvijas ilgtspējīgās attīstības stratēģija līdz 2030. Gadam. [Adobe Digital Edition Version] Izgūts no: <http://polsis.mk.gov.lv/documents/3323>

<sup>3</sup> Turpat, pp. 18- 19

<sup>4</sup> Pārresoru koordinācijas centrs. (2012). Latvijas Nacionālās attīstības plāns. 2014.-2020. gadam. Izgūts no: [https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/20121220\\_NAP2020%20apstiprinats%20Saeima\\_4.pdf](https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/20121220_NAP2020%20apstiprinats%20Saeima_4.pdf)  
Turpat, pp.42

<sup>5</sup> Eiropas cietumu noteikumi (Eiropas Padomes Ministru komitejas Ieteikums Rec(2006)2 dalībvalstīm par Eiropas cietumu noteikumiem), 23.lpp, pieejams: [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805d8d25](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d8d25).

- profesionāliem ieslodzījumu vietu darbiniekiem ir jābūt labai garīgai un fiziskai veselībai, atbilstoši izglītībai, labi jāuzvedas un prasmīgi jāpilda savi pienākumi;
- izvēloties jaunus darbiniekus, cietuma administrācija īpaši uzsver to, ka sarežģītajā darbā, kas viņiem jāveic, nepieciešama godprātība un cilvēcība, kā arī profesionālās spējas un personīgā piemērotība.

Vienlaikus, ieviešot Resocializācijas koncepciju<sup>6</sup>, kļuva skaidrs, ka nozīmīgi ir jautājumi, kas saistās ar Pārvaldes personāla skaita pietiekamību, apmācību apjomu un kvalitāti, darbinieku atlases sistēmu, novērtēšanas kārtību un no tā izrietošo nodarbināto motivācijas sistēmu, tādēļ ar Ministru kabineta 2015. gada 24. septembra rīkojumu Nr. 580 “Par Ieslodzīto resocializācijas pamatnostādņēm 2015.-2020.gadam” tika apstiprinātas Tieslietu ministrijas izstrādātās Ieslodzīto resocializācijas pamatnostādnes 2015.–2020. gadam (turpmāk – Pamatnostādnes)<sup>7</sup> un ar Ministru kabineta 2015. gada 24. septembra rīkojumu Nr. 581 “Par Ieslodzīto resocializācijas pamatnostādņu 2015.-2020. gadam īstenošanas plānu” tika apstiprināts Ieslodzīto resocializācijas pamatnostādņu 2015.–2020. gadam īstenošanas plāns (turpmāk – Plāns)<sup>8</sup>, kuros vērsta uzmanība šo jautājumu aktualitātei un norādīti iespējamie šo jautājumu risinājumi.

2009.gadā tika veikts pētījums<sup>9</sup>, kurā tika apzinātas Pārvaldes darbinieku apmācības vajadzības, un pētījuma secinājumi tika ņemti vērā izstrādājot mācību programmas Pārvaldes darbiniekiem. Kopš 2009.gada ir notikusi attīstība šajā rīcībpolitikas jomā, izstrādātas jaunas ”Ieslodzīto resocializācijas pamatnostādņēs 2015.–2020.gadam”<sup>10</sup> un pamatnostādņu ieviešanas plāns. Taču, esošā ieslodzījuma vietu darbinieku apmācību sistēma nespēj nodrošināt kvalitatīva personāla sagatavošanu pietiekamā apjomā, jo nav pieejamas attiecīgas programmas dažādu kategoriju darbinieku apmācībai, t.sk. specifiskas programmas vadības līmeņa

<sup>6</sup> Ar brīvības atņemšanu notiesāto personu resocializācijas koncepcija (atbalstīta ar Ministru kabineta 2009.gada 9.janvāra rīkojumu Nr.7), zaudējusi spēku 24.09.2015., pieejama: <http://likumi.lv/doc.php?id=186354> ;

<sup>7</sup> Ministru kabineta 2015.gada 24.septembra rīkojums Nr.580 “Par Ieslodzīto resocializācijas pamatnostādņēm 2015.–2020.gadam”, pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=276740> ;

<sup>8</sup> Ministru kabineta 2015.gada 24.septembra rīkojums Nr.581 “Par Ieslodzīto resocializācijas pamatnostādņu 2015.–2020. gadam īstenošanas plānu”, pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=276741>;

<sup>9</sup> Pētījums: „Valsts probācijas dienesta un Ieslodzījuma vietu pārvaldes darbinieku apmācības vajadzību, kompetenču, esošo apmācības programmu izvērtēšana Valsts probācijas dienestā un Ieslodzījuma vietu pārvaldē”, pieejams: <http://www.probacija.lv/541>

<sup>10</sup> Ministru kabineta 2015.gada 24.septembra rīkojums Nr.580 „Par Ieslodzīto resocializācijas pamatnostādņēm 2015.–2020.gadam”, pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=276740>.

<sup>10</sup> Ministru kabineta 2015.gada 24.septembra rīkojums Nr.581 „Par Ieslodzīto resocializācijas pamatnostādņu 2015.–2020.gadam īstenošanas plānu”, pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=276741>.



darbiniekiem, drošības daļas un resocializācijas darbiniekiem, Pārvaldes Mācību centra kapacitāte jaunu mācību programmu izstrādei un aprobācijai ir ierobežota. Tādejādi, mācību vajadzību izpēte ir veids, kā pilnveidot Pārvaldes mācību sistēmas balstoties uz datiem un reālo darba praksi.

### 3. Pētījuma galvenie secinājumi

#### 3.1. Rīcībpolitikas ietvars Mērķgrupas izglītībai un profesionālajai pilnveidei

*Latvijas Nacionālais attīstība plāna 2014.-2020.gadam*<sup>11</sup> (turpmāk tekstā – NAP) prioritāte “Cilvēka drošumspēja” ietver rīcības virzienu “Kompetenču attīstība”. Šajā rīcības virzienā ir uzsvērts, ka:

- *“Obligātā vidējā izglītība – gan vispārējā, gan profesionālā – ir svarīga, lai sasniegtu “ekonomikas izrāvienu”;*
- *Intensīva latviešu valodas apguve, svešvalodas un informācijas tehnoloģija ir izglītības sistēmas pīlāri.”*

Vienlaikus, NAP plāna rīcības virziena “Kompetenču attīstība” arī paredz, ka *“kompetences ir jāpilnveido visa mūžā garumā”* ar mērķi attīstīt pieaugušo izglītību, veicinot cilvēka produktivitātes pieaugumu<sup>12</sup>.

**“Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.-2020.gadam**<sup>13</sup> ir vērstas uz virsmērķa sasniegšanu: *“kvalitatīva un iekļaujoša izglītība personības attīstībai, cilvēku labklājībai un ilgtspējīgai valsts izaugsmei”*<sup>14</sup>. Pamatnostādnēs ir norādīts, ka sociālā nošķirtība ir viena no lielākajām problēmām Eiropā, tādēļ ir jānodrošina atbalsts izglītojamajiem, kas ir pakļauti sociālajam riskam.

<sup>11</sup> Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014.-2020.gadam. Apstiprināts 2012.gada 20.decembrī. Izgūts no: <http://polsis.mk.gov.lv/documents/4247>

<sup>12</sup> Turpat, 42.lpp.

<sup>13</sup> Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.-2020.gadam. Apstiprinātas 2014.gada 22.maijā Saeimā. Izgūts no: <http://polsis.mk.gov.lv/documents/4781>

<sup>14</sup> Turpat, 6.lpp.

Visbeidzot, “Pamatnostādnes ieslodzīto resocializācijas pilnveidošanai ieslodzījuma laikā un pēc atbrīvošanas no 2015.gada līdz 2020.gadam”<sup>15</sup> (turpmāk tekstā - Resocializācijas pamatnostādnes) ir vērstas uz mērķi: “*mazināt visus noziedzīgas uzvedības riskus brīvības atņemšanas soda izpildes laikā un pēc tā izciešanas, lai nodrošinātu cilvēka drošumspējas veicināšanu un veiksmīgu iekļaušanos sabiedrībā, t. sk. darba tirgū*”<sup>16</sup>. Tādējādi, pamatnostādņu 1. rīcības virziena uzdevums “*IeVP personāla pietiekama skaita nodrošināšana, atlases, apmācību sistēmas pilnveidošana, profesijas standartu izstrāde, darbinieku profesionālās noturības stiprināšana*” ir vērsts uz Pārvaldes personāla attīstību kā vienu no instrumentiem pamatnostādņu mērķa sasniegšanai. Pārvaldes mērķis, veidojot Pārvaldes darbinieku mācības programmas, ir gan ņemt vērā nosacījumus par Pārvaldes darbinieku kā personību izaugsmi, gan arī ņemt vērā nosacījumus, ka no Pārvaldes darbinieku kvalifikācijas ir atkarīgs cik veiksmīgi tiks sasniegts Resocializācijas pamatnostādņēs paredzētais mērķis par visu noziedzīgas uzvedības risku brīvības atņemšanas soda izpildes laikā un pēc tā izciešanas mazināšanu.

Šobrīd, Ieslodzījuma vietu pārvaldes Mācību centrs<sup>17</sup> (turpmāk– Mācību centrs) realizē **profesionālās tālākizglītības programmu** „Ieslodzījuma vietu apsardze” (3. kvalifikācijas līmenis - “Cietuma jaunākais inspektors”) un **profesionālos kvalifikācijas pilnveides kursus** Ieslodzījuma vietu darbiniekiem. Tā kā Mācību centrs realizē profesionālo tālākizglītību un profesionālo pilnveidi, tad tam ir tiesības izsniegt profesionālo kvalifikāciju apliecinājošos dokumentus saskaņā ar normatīvajiem aktiem.

Pārvaldes personālu veido trīs personāla grupas - amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm, vispārējā valsts civildienesta ierēdņi un darbinieki, kur Pārvaldes, amatpersonām un darbiniekiem attiecībā uz izglītību tiek noteikta minimālā prasība – **vidējā izglītība**<sup>18</sup>, savukārt civildienesta ierēdņiem ir nepieciešama **augstākā izglītība**.

<sup>15</sup> Pamatnostādnes ieslodzīto resocializācijas pilnveidošanai ieslodzījuma laikā un pēc atbrīvošanas no 2015.gada līdz 2020.gadam. Apstiprinātas 2015.gada 24.augustā. Izgūts no: <http://polsis.mk.gov.lv/documents/5343>

<sup>16</sup> Turpat, 8.lpp.

<sup>17</sup> Ieslodzījuma vietu pārvaldes Mācību centrs. <http://www.ievp.gov.lv/index.php/apmaciba/ievp-macibu-centrs>

<sup>18</sup> Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums. Pieņemts 10.06.2006., spēkā no 01.10.2006. Izgūts no: <https://likumi.lv/doc.php?id=138750>

Četrām pētījumā aplūkotajām Mērķgrupām tiek piemēroti ārējie normatīvie akti, kuri nosaka vispārējos principus un minimālās prasības nepieciešamajai izglītībai. Tomēr mācību vajadzību definēšana, balstoties uz nepieciešamajām kompetencēm, amatu un darba saturu, būtu racionālākais un resursu efektīvākais veids, kā nodrošināt Pārvaldes personāla pilnveidošanu atbilstoši mūsdienu prasībām. Ņemot vērā Pārvaldes specifiskās vajadzības darbinieku zināšanām, Pārvaldei ir ieteicams izstrādāt profesionālās tālākizglītības programmas visām Mērķgrupām, tā nodrošināt gan attīstības plānošanas dokumentos, gan arī normatīvajos aktos noteikto Pārvaldes mērķu sasniegšanu.

### **3.2. Pārvaldes Mācību centra realizētās programmas**

Pārvaldes Mācību centrs darbojas no 1993. gada, kopš 2015. gada Mācību ir atsevišķa struktūrvienība Pārvaldes sastāvā. Kopumā, Mācību centrs mācību programmu nodrošinājumā balstās uz štata pasniedzējiem (5 cilvēki), un ārējos pasniedzējus pamatprogrammas īstenošanā neizmanto. Taču visnotaļ ierasta prakse ir aicināt darbinieku no ieslodzījuma vietām dalīties praktiskajā pieredzē.

Ieslodzījuma vietu pārvaldes Mācību centrs īsteno **profesionālās tālākizglītības mācību programmu „Ieslodzījuma vietu apsardze”**. Tā ir licenzēta programma, kura nodrošina 3. profesionālās kvalifikācijas līmeni. Iegūstamā kvalifikācija – Ieslodzījuma vietu jaunākais inspektors. Paredzēta Ieslodzījuma vietu apsardzes un uzraudzības nodarbināto amatu grupām. Prasības programmas apgūšanai: vidējā izglītība. Profesionālās izglītības programmas mērķis: sagatavot apsardzes un uzraudzības nozares kvalificētu darbinieku, kurš dienēs Tieslietu ministrijas Ieslodzījuma vietu pārvaldes ieslodzījuma vietās instruktoru sastāva amatos. Programmas ilgums ir 966 stundas (divas teorētiskās daļas Mācību centrā, divas mācību prakses ieslodzījuma vietās). Viena posma ilgums vidēji ir 27 darbadienas, tātad 27x4+1 diena noslēguma eksāmens, kopā 109 darbadienas.

Cita mācību aktivitāte, ko realizē Mācību centrs, ir:

- a) jaunpieņemto darbinieku divu nedēļu sākotnējās apmācības jeb ievadseminārs. Programmas mērķis ir sniegt pamatzināšanas un pamatprasmes ieslodzījuma vietu uzraudzības un apsardzes darba veikšanai;

- b) 2017. gadā Norvēģijas projekta ietvaros Pārvaldes Mācību centrs izstrādāja un realizēja īpaši izstrādātu mācību programmu darbiniekiem jaunas nodaļas atvēršanai: Olaines Atkarīgo centrs;
- Programma tika paredzēta uz 6 mēnešiem, no kuriem 4 mēnešus notika apmācības, un 2 mēneši – praktizēšanās. Paredzētās programmas tēmas tika realizētas ar Mācību centra pasniedzēju un Pārvaldes darbinieku palīdzību;
- c) Pārvaldes Mācību centrs organizē kvalifikācijas pilnveidošanas kursus. Kursi parasti tiek organizēti konkrētām mērķauditorijām (piem., instruktoriem).

### **3.3.Mācību vajadzību noskaidrošana – esošā prakse**

Mācību vajadzību noskaidrošana, galvenokārt, balstās uz aktuālām un steidzamām vajadzībām, ko nosaka priekšnieku mācību aktualitātes vai darbinieku vēlmēm un interesēm. Diemžēl, pašreiz Mācību vajadzības nav saistītas ar ikgadējo novērtēšanas sistēmu, amatu kvalifikācijas prasībām, darbinieku kompetencēm, specifiskām Latvijas Republikas normatīvo aktu prasībām. Katru mācību gadu tiek veidots provizoriskais Ieslodzījuma vietu pārvaldes Mācību centra grafiks centrālā aparāta un ieslodzījuma vietu amatpersonu un darbinieku profesionālās kvalifikācijas pilnveidošanas kursiem, kur norādīta kursa mērķauditorija, tēma un mēnesis, kurā jānotiek mācībām. Pirms Mācību centrs organizē kvalifikācijas pilnveidošanas kursus kādai konkrētai amatpersonu/darbinieku mērķgrupai, tas vispirms konsultējas ar centrālā aparāta attiecīgās daļas priekšnieku, kurš nosaka kādas tēmas ir iekļaujamas, un tikai pēc tam Mācību centrs piedāvā savus pasniedzējus aktuālajām tēmām.

Ierasta ir prakse, ka kursa, semināra vai apmācības beigās tiek piedāvātā novērtējuma anketa. Kvalifikācijas celšanas kursiem un mācību programmai „Ieslodzījuma vietu apsardze” izmanto divas atšķirīgas izvērtēšanas anketas. Kvalifikācijas celšanas kursiem anketā jautājumi saistīti ar ieguvumiem, kursā pamanītām nepilnībām vai trūkumiem. Savukārt, profesionālās tālākizglītības programmas „Ieslodzījuma vietu apsardze” anketa paredz plašāku izvērtēšanu par dažādiem modeļiem, bet pamatā tā saistīta ar tēmas ilgumu pietiekamības izvērtējumu, apmierinātību ar šo programmu un tās organizēšanu, eksāmena lietderību un pašu dalībnieku noslodzi šajās mācībās. Turklāt, programmā „Ieslodzījuma vietu apsardze” mācību priekšmetu ietvaros ir paredzēti eksāmeni (ar atzīmi) un ieskaites (bez atzīmes). Katrs pasniedzējs izstrādā savu pieeju, kā novērtēt izglītojamo zināšanas un prasmes mācību priekšmeta ietvaros, pārsvarā izmantojot klasiskās metodes: mutiskās aptaujas, diskusijas, profesionālās darbības praktiskie demonstrējumi,

kontroldarbi, esejas, testēšanas, mutiskā atbildes sniegšana uz eksāmena jautājumiem, prakses darba rakstīšana un aizstāvēšana (apsardze un uzraudzība).

### **3.4.Ieteiktās mācību vajadzības**

Tālāk izklāstītās mācību vajadzības noteiktas, ņemot vērā vairākus apsvērumus, ka nav speciālas mācību programmas, kas sagatavo darbiniekus ieslodzījuma vietām, darbs ir ļoti specifisks, sarežģīti atrast speciālistus, kas varētu sagatavot šo mācību programmu. Pētījuma gaitā tika noskaidrots, ka IeVP nepastāv vienota un skaidra mācību stratēģija personāla kvalifikācijas celšanai. Turklāt, Pārvalde neizmanto visu pieejamo informāciju, lai optimāli, izmantojot esošos resursus, realizētu amatpersonu vēlmes pēc profesionālās pilnveides. Šādā kontekstā, ļoti svarīga ir amatpersonu mācību vajadzību centralizēta apkopošana (praksē netiek izmantota iespēja centralizēti apkopot *NEVIS* sistēmā pieejamās nodarbināto aizpildītās veidlapās norādītās mācību vajadzības), kas ļautu plānot mācības uz lietderības un efektivitātes apsvērumiem.

Līdzās, identificētajām mācību vajadzībām četrām Mērķa grupām, tika konstatēts, ka IeVP amatpersonām nepieciešamas mācības ne tikai par ētiskiem rīcības principiem, bet par to, kā ētikas komisija var palīdzēt risināt problēmsituācijas nodarbināto ikdienas dzīvē, kā šo instrumentu izmantot, lai paaugstinātu darbinieku apmierinātību ar darbu un darba kvalitāti. Amatpersonas bieži darbojas paaugstināta stresa situācijā, un viņu rīcība liecina par nogurumu, kas ir saistīts ar emocionālo izdegšanu un tās neapzināšanos. Līdz ar to aktuāla mācību vajadzība amatpersonām ir emocionālās izdegšanas vadīšana, personīgā psiho higiēna un stresa situāciju atpazīšana.

Arī Vadības līmenī nodarbinātiem nepieciešams paaugstināt sarunu vadīšanas un mediācijas prasmes, lai viņi ar savu piemēru varētu šīs prasmes nodot saviem darbiniekiem. Vadībā nodarbinātiem nepieciešamas apgūt arī metodes, kā veikt savu darbinieku viedokļu izpēti, lai noskaidrotu un uzlabotu darbinieku apmierinātību ar esošo iekšējo klimatu, iekšējo procedūru norisi un saskarsmes kultūru. No intervijām izriet, ka svarīgi mācību programmās iekļaut vidējā līmeņa vadītāju apmācību, lai, ieceļot amatpersonu daļas priekšnieka amatā, viņam jau būtu zināšanas un prasmes kā pareizi organizēt struktūrvienības darbu, pārzinātu jaunākās tendences un darbinieku motivēšanas īpatnības, problēmas (tipiskās, parādot ar piemēriem), ar kurām var saskarties jaunais vadītājs.

**Veiksmīgai vadītāja funkciju veikšanai nepieciešamo prasmju, zināšanu un individuālo īpašību noteikšana un izrietošās mācību vajadzības:**

<b>N.P. K.</b>	<b>Vēlamās mācību tēmas</b>	<b>Stundu skaits</b>	<b>Mācīšanās rezultāts</b>
1.	Organizācija kā sistēma. Procesu vadība kā uzņēmuma vadīšanas instruments	8 h	Ir izpratne un zināšanas par organizāciju kā apzināti veidotu sistēmu, tās efektivitātes pamata elementiem un uzbūves tipiem. Iegūs zināšanas par organizāciju kultūras veidošanās faktoriem, ietekmi un vērtībām. Izprast procesu vadīšanas vietu un lomu iestādes vadības sistēmā un to saistību ar citām vadīšanas jomām.
2.	Pārmaiņu vadīšana	8 h	Veidot zināšanas un izpratni par pārmaiņu īstenošanas soļiem un instrumentiem. Pilnveidot prasmi analizēt cilvēku uzvedību un zināt vadības lomu pārmaiņu sagatavošanā un īstenošanā.
3.	Sarunu vadīšanas stratēģijas un taktikas	8 h	Pilnveidot zināšanas un prasmes realizēt uz darbinieku vai klientu orientētu domāšanu. Izvērtēt savas individuālās sarunu organizēšanas un vadīšanas prasmes. Nostiprināt un ikdienā lietot veiksmīgu sarunu vadīšanas pamatprincipus.
4.	Vadītāja loma un komandas veidošana un vadīšana	8 h	Ir zināšanas un izpratne par vadītāja svarīgākajām funkcijām un prasme tās pielietot ikdienas darbā. Ir zināšanas par deleģēšanas veidiem un izpratne par šo procesu – kad, kam un ko deleģēt. Veicina un uzlabo sadarbību un savstarpējās attiecības grupā. Iegūtas praktiski pielietojamas idejas savas komandas vadīšanā un saliedēšanā.
5.	Darba izpildes vadīšana un darbinieku attīstība	8 h	Prot sniegt atgriezenisko saiti darbiniekiem par ikvienu viņa darba izpildi (pozitīvu un negatīvu), uzturot darbinieku produktivitāti un motivāciju. Formulē un nosaka skaidrus mērķus darbiniekiem un vada darbiniekus līdz rezultātu sasniegšanai. Spēj ieinteresēt, aktivizēt un motivēt darbiniekus darba rezultātu sasniegšanai.
6.	Darbinieku mūsdienīga vadīšana	8 h	Prot mērķtiecīgi virzīt darbinieku attīstību, konsultējot un sniedzot atbalstu. Izprot darbinieku vajadzības, intereses un, deleģējot uzdevumus, izvēlas piemērotāko vadības stilu. Attīstīt izpratni, ka ikviens vadītājs ir personāla vadītājs. Iepazīt un izmantot efektīvas darbinieku motivēšanas un stimulēšanas metodes.

7.	Vadītājs kā līderis	8 h	<p>Pilnveidot sevī tādas līdera īpašības, kas sekmē darbinieku iedvesmošanu un izaicinājumus jauniem sasniegumiem.</p> <p>Spēj iedvesmot citus ar savu attieksmi pret cilvēkiem, darbu un notikumiem, ir autoritāte grupas dalībniekiem.</p> <p>Iegūs izpratni par atšķirību starp vadīšanu, pārraudzīšanu un darīšanu.</p> <p>Apzināsies sava vadīšanas stila stiprās un vājās puses, padziļinās izpratni par savu personību un tās ietekmi uz rezultātu sasniegšanu.</p>
8.	Pārliecinošas prezentācijas prasmes	16 h	<p>Uzlabotas pārliecinošas un efektīvas uzstāšanās prasmes, zināšanas par prezentāciju sagatavošanu, strukturēšanu un plānošanu, atbilstoši izvēlētajam mērķim. Nostiprināta prasme atbildēt uz grūtajiem jautājumiem. .</p> <p>Pilnveidotas metodes, kas palīdz veidot un uzturēt kontaktu ar auditoriju.</p> <p>Izpratne par savu individuālo ķermeņa valodu, balsis īpašībām un iespējām tās pārvaldīt.</p>
9.	Laika plānošana un organizēšana	8 h	<p>Iegūs zināšanas par laika plānošanas pamatelementiem un to izmantošanu. Pilnveidos savas prasmes laika un uzdevumu prioritāšu noteikšanā.</p> <p>Izpratīs saikni starp stresu un laika plānošanu.</p>
10.	Personības resursi un to izmantošana vadītāja darbā	8 h	<p>Spēs noteikt savas personības ierobežojumus un grūtības, kas rada neapmierinātību un traucē profesionālo izaugsmi.</p> <p>Iegūs zināšanas par rīcības taktikām personības ierobežojumu un grūtību novēršanā.</p> <p>Apzināsies savus resursus un iespējas.</p>
11.	Problēmu risināšana un lēmumu pieņemšana	8 h	<p>Analīzē un secinājumos ņem vērā situācijas kontekstu, problēmu risināšanā izmanto dažādas pieejas.</p> <p>Prot skaidri definēt uzdevumus, nosakot prioritātes un rīcības soļus. Ir zināšanas risku izvērtēšanā, spēj pieņemt lēmumus arī situācijās, kad nav pilnīgas informācijas.</p> <p>Prot vienkāršiem vārdiem, saprotamā veidā un vispārinot pasniegt sarežģītu informāciju. Apgūta spēja saskatīt būtiskāko.</p>
12.	Konceptuālās, radošās un stratēģiskās domāšanas attīstība	8 h	<p>Prot sasaistīt dažādas idejas un novērojumus vienotā pamatpieejā (konceptijā) un piemērot pieeju atbilstoši konkrētai situācijai.</p> <p>Var vienkāršiem un saprotamiem vārdiem paskaidrot sarežģītu informāciju. Novērtē atšķirību starp esošo stāvokli un vēlamu attīstības virzienu</p>

			nākotnē, nosaka veidus kā mazināt atšķirību. Saskata problēmas un sakarības, kas nav tieši saistītas un nebalstās uz iepriekš iegūtajām zināšanām vai pieredzi. Prot saskatīt sakarības starp situācijām un procesiem, kuri ir nesaistīti un var saprotami izskaidrot sarežģītas situācijas vai problēmas.
13.	Normatīvo aktu zināšanas	8 h	Orientējas speciālajos normatīvajos aktos, atbilstoši darbības nozarei un amata specifikai. Spēj atrast un piemērot speciālos normatīvos aktus. Spēj izskaidrot un pamatot speciālo normatīvo aktu pielietošanu. Brīvi pielieto praksē un pareizi interpretē normatīvos aktus lēmuma pieņemšanā. Spēj piemērot normatīvos aktus situācijām, kas nav aprakstītas citos tiesību aktos. Zina izmaiņas likumdošanā un normatīvajos aktos.
14.	Pārvaldes darbība un funkcijas	8 h	Zina iestādes misiju, vīziju un vērtības. Nodrošina un organizē mērķu sasniegšanu savas kompetences ietvaros. Izprot un realizē Pārvaldē esošos procesus. Izprot iestādes ilgtermiņa mērķus un attīstību. Izprot ārējās vides (politiskās, ekonomiskās, sociālās) izmaiņas un tās ietekmi uz iestādi ilgtermiņā.

**Veiksmīgai drošības funkciju veikšanai nepieciešamo prasmju, zināšanu un individuālo īpašību noteikšana un izrietošās mācību vajadzības:**

N.P. K.	Vēlamās mācību tēmas	Stundu skaits	Mācīšanās rezultāts
1.	Stresa un psiholoģiskā noturība	8h	Prot saglabāt mieru un līdzsvaroti reaģēt uz situāciju, pat paaugstināta stresa un slodzes apstākļos. Apzinās un izprot savu baiļu, agresijas vai citu emocionālo stāvokļu cēloņus, zina kā tos mazināt vai novērst. Izprot un prot novērtēt apkārtējo emocionālo un psiholoģisko stāvokli. Zina kā un prot mazināt apkārtējo spriedzi un negatīvas emocijas.
2.	Komunikācija sarežģītās situācijās	16 h	Zina un izprot konfliktu situāciju rašanās cēloņus, attīstības gaitu, veidus, prot izmantot to darbā. Ir izpratne par dažādu ieslodzīto psiholoģiskajām īpatnībām. Prasme komunicēt ar klientiem, kuri atrodas psiholoģiski nestabilā stāvoklī, melo, manipulē vai



			<p>citādi mēģina ietekmēt situāciju.</p> <p>Spēj paredzēt un savlaicīgi pamanīt problemātiskās situācijas un klientus, prognozējot situācijas tālāku attīstību.</p>
3.	Sadarbība un komandas darbs	16 h	<p>Izprot citu viedokli un rīcību, kas var sekmēt un uzlabot komandas kopējo sniegumu.</p> <p>Zina un prot kā sadarboties ar dažādu sociālo grupu un līmeņu kolēģiem un klientiem, apzinoties savu lomu un ietekmēšanas iespējas.</p> <p>Prot uzlabot kopējo atmosfēru komandā ar savu attieksmi pret cilvēkiem un darbu. Pārzina kā risināt grupas iekšējos konfliktus, zinot un ikdienā pielietojot dažādas starpniecības tehnikas.</p>
4.	Informācijas iegūšanas un analīzes metodes	16 h	<p>Prot apkopot un analizēt visu sev pieejamo informāciju un izvēlēties piemērotāko informācijas saņemšanas metodi.</p> <p>Izmanto un piemēro iegūto informāciju, lai sasniegtu mērķi.</p> <p>Pārzina dažādus informācijas avotus un vietas.</p> <p>Analizē situāciju, ievērojot tās kopējo kontekstu.</p> <p>Spēj analizēt neparastas un neikdienišķas situācijas.</p>
5.	Sarunu vadīšanas stratēģijas un taktikas	8 h	<p>Pilnveidot zināšanas un prasmes realizēt uz darbinieku vai klientu orientētu domāšanu.</p> <p>Izvērtēt savas individuālās sarunu organizēšanas un vadīšanas prasmes.</p> <p>Nostiprināt un ikdienā lietot veiksmīgu sarunu vadīšanas pamatprincipus.</p>
6.	Laika plānošana un organizēšana	8 h	<p>Iegūs zināšanas par laika plānošanas pamatelementiem un to izmantošanu. Pilnveidos savas prasmes laika un uzdevumu prioritāšu noteikšanā.</p> <p>Izpratīs saikni starp stresu un laika plānošanu.</p>
7.	Problēmu risināšana un lēmumu pieņemšana	8 h	<p>Analizē un secinājumos ņem vērā situācijas kontekstu, problēmu risināšanā izmanto dažādas pieejas.</p> <p>Prot skaidri definēt uzdevumus, nosakot prioritātes un rīcības soļus.</p> <p>Ir zināšanas risku izvērtēšanā, spēj pieņemt lēmumus arī situācijās, kad nav pilnīgas informācijas.</p> <p>Prot vienkāršiem vārdiem, saprotamā veidā un vispārinot pasniegt sarežģītu informāciju. Apgūta spēja saskatīt būtiskāko.</p>
8.	Normatīvo aktu zināšanas	8 h	<p>Orientējas speciālajos normatīvajos aktos, atbilstoši darbības nozarei un amata specifikai. Spēj atrast un piemērot speciālos normatīvos aktus.</p> <p>Spēj izskaidrot un pamatot speciālo normatīvo aktu</p>

			<p>pielietošanu. Brīvi pielieto praksē un pareizi interpretē normatīvos aktus lēmuma pieņemšanā. Spēj piemērot normatīvos aktus situācijām, kas nav aprakstītas citos tiesību aktos.</p> <p>Zina izmaiņas likumdošanā un normatīvajos aktos.</p>
9.	Krimināllikums un Kriminālprocesa likums	4 h	<p>Prot piemērot LR Krimināllikumu un Kriminālprocesa likumu, pieņemot pamatotus un likumīgus lēmumus.</p> <p>Spēja atrast un izmantot saistībā ar LR Krimināllikumu un Kriminālprocesa likumu saistītos normatīvos aktus.</p>
10.	Tiesībsargājošo iestāžu nolēmumu izpilde	4 h	<p>Zina tiesībsargājošo iestāžu nosaukumu un kompetences. Ir izpratne par tiesībsargu iestāžu nolēmumu un visu dokumentu izpildi.</p>
11.	Darbs ar dažādām datu bāzēm	8 h	<p>Meklē informāciju par notikumu, cilvēkiem utt. dažādās datu bāzēs, atkarībā no darba uzdevuma. Sagatavo informāciju ievadīšanai datu bāzē.</p> <p>Var lietot un zina, kur meklēt nepieciešamo informāciju. Prot sakārtot, grupēt un analizēt iegūto informāciju.</p>
12.	Dokumentu sagatavošana un aprīte	16 h	<p>Orientējas un zina vispārējās un speciālās lietvedības prasības.</p> <p>Prot sagatavot un noformēt dokumentus (vēstule, rīkojums u.c.) atbilstoši lietvedības un normatīvo aktu prasībām.</p> <p>Patstāvīgi nodrošina speciālās lietvedības dokumentu aprīti.</p> <p>Var sagatavot dažādas sarežģītības pakāpes iekšējos normatīvos aktus (atbildes projektus, vēstules projektus).</p>

**Veiksmīgai resocializācijas funkciju veikšanai nepieciešamo prasmju, zināšanu un individuālo īpašību noteikšana un izrietošās mācību vajadzības:**

N.P. K.	Vēlamās mācību tēmas	Stundu skaits	Mācīšanās rezultāts
1.	Stresa un psiholoģiskā noturība	8h	<p>Prot saglabāt mieru un līdzsvaroti reaģēt uz situāciju, pat paaugstināta stresa un slodzes apstākļos.</p> <p>Apzinās un izprot savu baiļu, agresijas vai citu emocionālo stāvokļu cēloņus, zina kā tos mazināt vai novērst.</p> <p>Izprot un prot novērtēt apkārtējo emocionālo un psiholoģisko stāvokli.</p> <p>Zina kā un prot mazināt apkārtējo spriedzi un negatīvas emocijas.</p>

2.	Komunikācija sarežģītās situācijās	16 h	Zina un izprot konfliktu situāciju rašanās cēloņus, attīstības gaitu, veidus, prot izmantot to darbā. Ir izpratne par dažādu ieslodzīto psiholoģiskajām īpatnībām. Prasme komunicēt ar klientiem, kuri atrodas psiholoģiski nestabilā stāvoklī, melo, manipulē vai citādi mēģina ietekmēt situāciju. Spēj paredzēt un savlaicīgi pamanīt problemātiskās situācijas un klientus, prognozējot situācijas tālāku attīstību.
3.	Sadarbība un komandas darbs	16 h	Izprot citu viedokli un rīcību, kas var sekmēt un uzlabot komandas kopējo sniegumu. Zina un prot kā sadarboties ar dažādu sociālo grupu un līmeņu kolēģiem un klientiem, apzinoties savu lomu un ietekmēšanas iespējas. Prot uzlabot kopējo atmosfēru komandā ar savu attieksmi pret cilvēkiem un darbu. Pārzina kā risināt grupas iekšējos konfliktus, zinot un ikdienā pielietojot dažādas starpniecības tehnikas.
4.	Informācijas iegūšanas un analīzes metodes	16 h	Prot apkopot un analizēt visu sev pieejamo informāciju un izvēlēties piemērotāko informācijas saņemšanas metodi Izmanto un piemēro iegūto informāciju, lai sasniegtu mērķi. Pārzina dažādus informācijas avotus un vietas. Analizē situāciju, ievērojot tās kopējo kontekstu. Spēj analizēt neparastas un neikdienišķas situācijas.
5.	Sarunu vadīšanas stratēģijas un taktikas	8 h	Pilnveidot zināšanas un prasmes realizēt uz darbinieku vai klientu orientētu domāšanu. Izvērtēt savas individuālās sarunu organizēšanas un vadīšanas prasmes. Nostiprināt un ikdienā lietot veiksmīgu sarunu vadīšanas pamatprincipus.
6.	Laika plānošana un organizēšana	8 h	Iegūs zināšanas par laika plānošanas pamatelementiem un to izmantošanu. Pilnveidos savas prasmes laika un uzdevumu prioritāšu noteikšanā. Izpratīs saikni starp stresu un laika plānošanu.
7.	Problēmu risināšana un lēmumu pieņemšana	8 h	Analizē un secinājumos ņem vērā situācijas kontekstu, problēmu risināšanā izmanto dažādas pieejas. Prot skaidri definēt uzdevumus, nosakot prioritātes un rīcības soļus. Ir zināšanas risku izvērtēšanā, spēj pieņemt lēmumus arī situācijās, kad nav pilnīgas informācijas. Prot vienkāršiem vārdiem, saprotamā veidā un

			vispārinot pasniegt sarežģītu informāciju. Apgūta spēja saskatīt būtiskāko.
8.	Normatīvo aktu zināšanas	8 h	<p>Orientējas speciālajos normatīvajos aktos, atbilstoši darbības nozarei un amata specifikai. Spēj atrast un piemērot speciālos normatīvos aktus.</p> <p>Spēj izskaidrot un pamatot speciālo normatīvo aktu pielietošanu. Brīvi pielieto praksē un pareizi interpretē normatīvos aktus lēmuma pieņemšanā.</p> <p>Spēj piemērot normatīvos aktus situācijām, kas nav aprakstītas citos tiesību aktos.</p> <p>Zina izmaiņas likumdošanā un normatīvajos aktos</p>
9.	Dokumentu sagatavošana un aprīte	16 h	<p>Orientējas un zina vispārējās un speciālajās lietvedības prasības.</p> <p>Prot sagatavot un noformēt dokumentus (vēstule, rīkojums u.c.) atbilstoši lietvedības un normatīvo aktu prasībām.</p> <p>Patstāvīgi nodrošina speciālās lietvedības dokumentu aprīti.</p> <p>Var sagatavot dažādas sarežģītības pakāpes iekšējos normatīvos aktus (atbildes projektus, vēstules projektus).</p>
	Resocializācijas funkcijas (iespējams, ka supervīziju formātā)	pēc vajadzības	<p>Prasme veidot kontaktu, uzmundrināt un atbalstīt klientu ikdienā.</p> <p>Prast pastāvīgi veikt klienta risku un vajadzību novērtēšanu.</p> <p>Spēj noteikt klienta problēmas, analizēt tās un rast tām risinājumu.</p> <p>Patstāvīgi un sadarbībā ar citiem resocializācijas speciālistiem prot sagatavot resocializācijas plānu un īstenot tā izpildi.</p> <p>Spēj motivēt klientu uz rezultātu sasniegšanu saskaņā ar resocializācijas plānu.</p> <p>Spēj piemērot palīg līdzekļus situācijas risināšanai, piesaistīt papildus palīdzību no iekšējās un ārējās vides.</p> <p>Zina un realizē sadarbību ar valsts, pašvaldību un nevalstiskajām organizācijām.</p> <p>Piedāvā priekšlikumus un meklē risinājumus resocializācijas plāna rezultātu efektīvākai izpildei.</p>

**Veiksmīgai apsardzes funkciju veikšanai nepieciešamo prasmju, zināšanu un individuālo īpašību noteikšana un izrietošās mācību vajadzības:**

N.P. K.	Vēlamās mācību tēmas	Stundu skaits	Mācīšanās rezultāts
1.	Stresa un psiholoģiskā noturība	8h	<p>Prot saglabāt mieru un līdzsvaroti reaģēt uz situāciju, pat paaugstināta stresa un slodzes apstākļos.</p> <p>Apzinās un izprot savu baiļu, agresijas vai citu emocionālo stāvokļu cēloņus, zina kā tos mazināt vai novērst.</p> <p>Izprot un prot novērtēt apkārtējo emocionālo un psiholoģisko stāvokli.</p> <p>Zina kā un prot mazināt apkārtējo spriedzi un negatīvas emocijas.</p>
2.	Komunikācija sarežģītās situācijās	16 h	<p>Zina un izprot konfliktu situāciju rašanās cēloņus, attīstības gaitu, veidus, prot izmantot to darbā.</p> <p>Ir izpratne par dažādu ieslodzīto psiholoģiskajām īpatnībām.</p> <p>Prasme komunicēt ar klientiem, kuri atrodas psiholoģiski nestabilā stāvoklī, melo, manipulē vai citādi mēģina ietekmēt situāciju.</p> <p>Spēj paredzēt un savlaicīgi pamanīt problemātiskās situācijas un klientus, prognozējot situācijas tālāku attīstību.</p>
3.	Sadarbība un komandas darbs	16 h	<p>Izprot citu viedokli un rīcību, kas var sekmēt un uzlabot komandas kopējo sniegumu.</p> <p>Zina un prot kā sadarboties ar dažādu sociālo grupu un līmeņu kolēģiem un klientiem, apzinoties savu lomu un ietekmēšanas iespējas.</p> <p>Prot uzlabot kopējo atmosfēru komandā ar savu attieksmi pret cilvēkiem un darbu. Pārzina kā risināt grupas iekšējos konfliktus, zinot un ikdienā pielietojot dažādas starpniecības tehnikas.</p>
7.	Problēmu risināšana un lēmumu pieņemšana	8 h	<p>Analīzē un secinājumos ņem vērā situācijas kontekstu, problēmu risināšanā izmanto dažādas pieejas.</p> <p>Prot skaidri definēt uzdevumus, nosakot prioritātes un rīcības soļus. Ir zināšanas risku izvērtēšanā, spēj pieņemt lēmumus arī situācijās, kad nav pilnīgas informācijas.</p> <p>Prot vienkāršiem vārdiem, saprotamā veidā un vispārinot pasniegt sarežģītu informāciju. Apgūta spēja saskatīt būtiskāko.</p>
8.	Normatīvo aktu zināšanas	8 h	<p>Orientējas speciālajos normatīvajos aktos, atbilstoši darbības nozarei un amata specifikai. Spēj atrast un piemērot speciālos normatīvos aktus.</p>

			<p>Spēj izskaidrot un pamatot speciālo normatīvo aktu pielietošanu. Brīvi pielieto praksē un pareizi interpretē normatīvos aktus lēmuma pieņemšanā. Spēj piemērot normatīvos aktus situācijām, kas nav aprakstītas citos tiesību aktos.</p> <p>Zina izmaiņas likumdošanā un normatīvajos aktos</p>
9.	Šaujamo ieroču izmantošana		<p>Orientējas normatīvajos aktos, kas reglamentē šaujamo ieroču (ierocū) izmantošanu.</p> <p>Pārzina šaujamo ieroču (ierocū) pielietošanas un izmantošanas teorētiskos un praktiskos aspektus.</p> <p>Var patstāvīgi pieņemt lēmumu ierocū lietošanā atbilstoši situācijai.</p> <p>Zina šaujamo ieroču (ierocū) uzbūvi un darbības principus.</p>
10.	Speciālzekļi un tuvcīņa		<p>Orientējas normatīvajos aktos, kas reglamentē speciālzekļu pielietošanu.</p> <p>Pārzina speciālzekļu pielietošanas un izmantošanas teorētiskos un praktiskos aspektus.</p> <p>Var patstāvīgi pieņemt lēmumu atbilstoši situācijai.</p> <p>Ir tuvcīņas prasmes.</p>