



With the support of the Lifelong Learning Programme of the European Union

**„Identifying Barriers in Promoting the European Standards and Guidelines
for Quality Assurance at Institutional Level“**

IBAR

Agreement number – 2010 – 4663/001 - 001

WP10
Quality and Teaching Staff
National study – Latvia
2012

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

IBAR PROJECT
WP 10

—

National Report of Latvia

Quality and Teaching staff

Research Team: Dr. Alberts Prikulis, Dr. Andrejs Rauhvargers, Dr. Agnese Rusakova

Riga, October 2012

INTRODUCTION

National policy on teaching staff

Universities in Latvia are autonomous, but there are quite a few issues the state is trying to regulate concerning teaching staff.

The Law on HEI¹ stipulates (art.5) that HEIs should have internal regulations and mechanisms that ensure qualification and quality of teaching staff. At the same time academic freedom of teaching staff is guaranteed, e.g., to choose methods of teaching (art. 6). The teaching staff also has a strong decision-making power: in the Constitutional Assembly at least 60% (art. 13), in the Senate 75% (art. 15), and in the Academic Arbitrary Court up to 80% (art.19) are representatives of teaching staff. The law also has a detailed description concerning recruitment, positions and functions of the academic staff (art. 26-42). One of the important points is that the staff recruitment does not follow the general procedure of Labour Law and can have only terminated labour agreements; the staff is elected for 6 years, and any reelection is announced as an open competition. There are 3 positions that can be filled only by persons with Doctor degree (professor, associate professor, docent) and 2 positions where at least Master degree is compulsory (lecturer, assistant); there are derogations from this requirement for HEIs teaching Arts (a certain level of achievement in one's field is equaled to Doctor degree) and for colleges (practical experience in the given field is required). The Law also stipulates that in degree-awarding Higher Schools ("Augstskola") at least 20% of academic staff must be with a doctoral degree; in "Academies" at least 30%, in "Universities" at least 50%).

The next most significant document of the National level is The Regulation on accreditation of HEI, colleges and Study directions² that has now replaced the previous one where the emphasis of accreditation was on study programmes. Its annex 1 on self assessment includes a requirement on provision of data on all the teaching staff involved; annex 2 – on criteria of accreditation – includes checking if the staff qualifications meet the requirements of Law and also if they are consistent with the needs of particular study programmes.

Salaries of the staff of HEIs are also regulated at the National level. All the teaching and administrative positions are included in a common list with respective identifiers by Regulation of the Cabinet of Ministers on the list of professions and positions of educational staff³ and their minimum salary level is defined in a similar Regulation on remuneration of educational staff⁴ (the actual salary can vary depending on the budgetary opportunities and the internal policy of HEI, and the maximum salary level is open).

¹ Augstskolu likums (Law on HEI)

² Ministru kabineta noteikumi Nr.668, Rīgā 2012.gada 25.septembrī (prot. Nr.53 45.§). Augstskolu, koledžu un studiju virzienu akreditācijas noteikumi (Regulation on accreditation of HEI and study directions)

³ Ministru kabineta noteikumi Nr.354, Rīgā 2011.gada 10.maijā (prot. Nr.29 8.§). Noteikumi par pedagogu profesiju un amatu sarakstu

⁴ Ministru kabineta noteikumi Nr.836, Rīgā 2009.gada 28.jūlijā (prot. Nr.50 64.§). Pedagogu darba samaksas noteikumi (Regulation on remuneration of teaching staff)

The next important document is the Statute (“Constitution”) of HEI. Here one can find the rights and obligations of staff defined in the National legislation tailored to particular situation in the given HEI. However, there is not much new information, only some items that are more important to the HEI are stressed explicitly, the other ones being referred to the Law.

Research methodology

We studied the documentation concerning teaching staff available at internet sites of institutions and also the general documentation on quality. The 4 institutions have also been visited to carry out interviews with the target groups defined by the lead partner of the WP10. Altogether we interviewed 8 persons from central management, 12 persons from mid-level management, 20 street-level teachers, and 25 students.

We also included the information on teaching staff issues received during the research for WP5 – WP9.

ANSWERS TO RESEARCH QUESTIONS

Q1. What is the institutional policy on assuring quality of teaching staff? How it is related to the national rules concerning QA and employment?

Institutions are following the rules established at National level for hiring the teaching staff. Staff unit is usually taking care of normative documents concerning staff employment, but academic quality is supervised by academic department and department of studies. Staff unit is checking the submitted documents, if they comply with set of requirements.

There are no strict rules about student to staff ratio at the national level. The average ratio is above 20 students to 1 teacher, however the particular ratio is varying depending on available budget and other factors that are defined either on state or institution level. The actual situation in larger universities is varying depending on the specifics of study field – the ratio is smaller in natural sciences (close to 20) and larger in social and humanitarian sciences (around 40).

The workload for full-time staff in contact hours has been defined in state-founded institutions at the level of 700 to 1000 hrs per year, but as a consequence of the constrained budget due to economy crisis, it is often close to the upper limit (in UR the average is 900 hrs). In BAT the usual workload for professors is 600, the assistants 1000 contact hrs per year

Institutions follow the requirements set for percentage of staff with doctoral degree: in UR it is close to 50%, in UL close to 70%. It is comparatively lower in vocationally oriented institutions (LMA) where it is more important to involve highly experienced professional from the field.

Q2. What are the criteria of staff recruitment and appointment procedures? How they assure the quality of teaching?

Candidates to academic positions have to submit certificates of their education and academic/scientific degree as well as their CV including the list of recently published papers (for the last 6 years). In some institutions there is a specific application form in which the candidate has to fill in the information about his previous record and experience relevant to the position he/she is applying for (UR, LMA). The

legitimate appointment procedure is through elections done by appropriate collegiate body; this can vary depending on the size and local traditions: the Senate (in smaller institutions), Governing board of the Faculty (for lower academic positions in large universities such a UL), The Professors' Council (for professors and associate professors in the UL). To evaluate the teaching performance, the candidates are requested to deliver a lecture or other appropriate class on a topic from the course he is to be elected for. Each institution has a by-law defining the requirements and procedure of hiring the academic staff. The procedure is different (without elections) for hiring to temporary positions; in this case also the requirements are different. This is practiced with highly qualified specialists from the field for specialized courses. Smaller institutions practice hiring their staff first to temporary positions on hourly-paid basis as a trial period, and only elect those of whom they have a good understanding of their competence and teaching performance. It is permitted by law that a teacher can be hired without elections for 2 subsequent periods of 1 year, and this is convenient for subjects that have much emphasis on practice. In such cases usually it is the HEI who invites respective specialist from the field. These teachers usually have lesser requirements for research work. If the candidate has already been working in the institution (full or part-time), results of student and staff surveys for the previous period are taken into consideration. The election procedure includes discussion with the candidates about their teaching skills, research results and relevant past experience. Because of rather modest salary levels of academic staff the competition for staff positions sometimes is not high, and there is a risk that institutions will not pay much attention to previous teaching skills, especially when that concerns professionals in the field for classes in practically oriented disciplines.

Teaching staff is usually allowed to have more than just one full time position, however it is not practiced very widely. It is more common that a lecturer does not have a full-time workload in the HEI and so the additional job tops up to his full-time employment. It is not very often that a lecturer is working in several HEIs, usually it is a combination of HEI and industry. In employment contracts there is a clause telling if side job is permitted with permission from university authorities or it only requires informing the immediate authority about any other position taken. Usually the reported effects are positive. Thus in BST the lecturers of law are also practicing part-time external jobs as lawyers or judges and they can give a variety of cases for students to discuss. In LMA some of the teaching staff (especially in the specialized subjects) is also employed in shipping companies or services concerning shipping. It is mentioned though that external work is necessary to better provide for family budget, and that occasionally schedule of classes must change because of lecturers being occupied outside the institution. However the institutional authorities and students themselves admit that students never suffer, and classes are only shifted or swapped but never dropped entirely. They also insist the positive effects are outweighing the inconveniences. In UR some of the staff is also having additional work, e.g. in an accountancy firm (and this helps to keep the students updated on regulations and current practices in the field), or in school, or in some cases as visiting lecturers in the university of a neighbouring city. Within inter-institutional agreements teachers can work in another HEI up to 200 hrs a year. But the accumulated workload is nevertheless within one full-time amount. In case the teacher combines the work with a work in industry, it helps also better organize the students' practical placements.

Q3: How the HEI is supporting the quality of teaching performance?

There is a support system in each institution, depending on local traditions and budgetary possibilities. Teachers are encouraged to have a sabbatical leave (up to 1 year) every election period to get updated in the profession abroad or in a research institution or industry in Latvia. As a rule this is also fixed in the collective agreement that is signed between the administration and the trade union. His/her salary is kept for the period, and in some cases there also grants available to cover the additional expenses (e.g. to

travel abroad). The EU and other grant schemes are available and they are also used for such purpose. UR is very active in international cooperation, and most lecturers have a chance to go abroad to read lecturers and exchange experience every 3 years. Each institution also has developed a system of specific courses to be taken by the lecturer according to the needs for additional education.

In larger institutions (UL, BST) there are special programmes for developing and improving the teaching skills. They are compulsory for the junior lecturers having started the teaching job recently, but they are open for other teaching staff too. The teachers can have a leave for up-to 3 weeks to take part in such programmes. In UR there are opportunities to learn the teaching skills within courses delivered for future teachers. Also there is a Centre for Life-long Learning that organizes specific courses to provide for skills that the staff needs updated. All institutions organize short intensive courses for improving the teaching skills of the academic staff. Professionals from industry or government are invited to deliver these courses. E.g., courses for use of interactive whiteboard have been organized for lecturers in UR last year. A seminar in LMA was organized in cooperation with the Ministry of Education and Science for lecturers concerning modern approaches in didactics last year. In BST there is a specific budget line to support lecturers to take paid courses in other institutions. In most institutions there is a specific budget line to support international mobility and participation in international cooperation projects.

Teachers who work with the first-year students normally have had specific experience or training. It is quite common that there are more students in the first year than the subsequent years as the dropout rate is considerable (about 25%). Teachers are allowed to split the students in smaller groups, especially for language classes and laboratory works in Natural sciences. There is also a higher number of individual consultations during the first study year to help students who have difficulties. Part of the curriculum of the 1st Bachelor year can be used for updating the knowledge acquired in the upper secondary school, and this is a necessary solution because only a minor part of the graduates of secondary schools are fully prepared and able to follow the HE curriculum. In many disciplines there are such 'general' courses that partly overlap with the secondary school and help students better integrate into university (General Chemistry, General Biology etc.). The cause of the problem is that centralized exams that graduates pass at the end of the secondary education focus on the knowledge of particular subjects but not so much on general skills and competences as they are developed and understood in HE.

The same sort of support is foreseen for students of the 1st year of Master studies; however, it is not a widespread tradition to change the institution and the study field, therefore Master classes are more uniform. The exception is interdisciplinary fields that have study programmes at Master level only (e.g., Environmental studies in UL, collecting students from Natural and Social sciences). These programmes have a specific design and very much emphasis is on project work and team work, as well as individual task works.

Universities are using the available teaching equipment like computers, interactive whiteboards, internet access so that teachers can offer individual and team work to students at different level of previous knowledge.

**Q4: How the quality of teaching performance is assessed? In which way the assessment is done?
How does the HEI use results of the assessment?**

Teachers are assessed by students in all the institutions visited in this project, and it is following the National regulation. Student surveys are usually organized centrally through computerized system, accessible remotely. However, without specific encouragement the response level is not high (up to 30% in UL, somewhat higher in smaller institutions, close to 50% in BST). To encourage students to respond,

some faculties (in BST) are inventing specific means, e.g., delaying inputting information about results of exams into system. Higher response is observed in UR, where in general students seemed more active and more cooperative in questions concerning quality of studies.

Some teachers practice collecting student opinions informally, to use them for self-corrective measures.

Student self-government is also collecting students' opinions about particular subjects and individual teachers, and based on that they often come up with proposals for changes.

Regular visits by colleagues with a subsequent assessment is not a common practice, and only in BST this seems to be a tradition – there are specific plans for mutual hospitation and for visits by faculty or institutional authorities, and the results of visits are discussed in staff meetings. But it is a common practice to have so-called open classes before election or re-election, and those are discussed during election process. In UR such open classes are organized also between the elections, so as to have an overview of performance by colleagues, not to rely solely on student reviews.

Statistics of exam results is also one of the ways to evaluate the teachers' overall performance and in BST the authorities are noticing patterns of distinctly different results for particular teachers to pay attention to such cases and make necessary corrective measures.

Cases of questionable performance are more often pointed out for part-time teachers who deliver specialized short courses. In such cases, as a rule, the teacher is not employed for the next semester. For elected teachers usually the criticisms can be taken into account and the performance improved. There is some problem as concerns highly qualified specialists in the field for vocationally oriented study programmes, e.g. in LMA. Latvia is a small country, and specialists in particular fields are not numerous, besides the salary level in the HEI is not very attractive, therefore it is sometimes problematic to displace such specialists even though the pedagogical performance is not as desired.

The results of assessment are taken into account at reelection of teachers, and according to regulations, representatives of students participate in the voting. There is not much room to use the results in definition of salary or in career development. Only in UR there is a system that results of the evaluation through specifically chosen criteria are used for financial incentive (see at the next question). In UL there is a bylaw defining how the teachers with high performance can be proposed for Rector's decision on salary top-ups or premia. There are initiatives to use results of evaluation of teachers in certain aspects as a topic of seminars to discuss the issues of quality (UR, BST, some faculties of UL).

Q5: How teachers are motivated by the HEI to assure and improve the quality of teaching?

Each institution has a sort of motivation system to recognize good teaching performance. Institutions practice giving annual prizes (premiums, presents) to the best teachers of each faculty. Also in most institutions students nominate the "teacher of the year" from each faculty, and the result is announced at X-mas (or New Year Eve) party. In some cases the award can be material, e.g. tickets for a cruise travel (UR). In BST there is a centralised support for publishing the research results; the salary funds are decentralized and faculties are free to use them with variations, defining the salary level higher for teachers that permanently demonstrate high performance.

An elaborate system of material motivation has been developed in UR at the initiative of the Rectors office but with active participation of teachers from all faculties. A number of criteria (both for research and teaching performance) have been included, and a certain percentage of salary fund is distributed based on these criteria. Students, colleagues and the authorities are involved in the assessment. The system is operating only for 1 year, and it is difficult to speak about its effectiveness, but it has to be

noted that both teachers and students are much more aware of quality issues, and students can tell very much about the teachers, mostly in a positive key. In state-owned institutions placed in the capital city it was noted by teachers and management that it is difficult to have material incentives as the funding by the state budget is very modest, and there are no means to work out a reasonable top-up or premium system, except for some study fields where there are more self-paying students.

Q6: Who is (what does it mean to be) a good university teacher?

The opinions are dependent on the target group. The authorities mostly mention formal criteria like research results, knowledge of the subject, and responsibility for results of the work; also results of evaluation by students and colleagues are a valid point of reference. “Good teacher is a fan of his area, the insider who is within his subject with his body and soul”. “Good teacher is able to catch and keep the students’ attention”. “He is qualified, interested in his subject, able to deliver it to students”.

The middle level management and teachers mostly mention personality parameters like honesty, truthfulness, readiness to cooperate, readiness to listen to opinions of other people, and also ability to be on terms with the rest of the faculty. “Good teacher is the way of life”. “Good teacher demonstrates perfect link between theory and practice”, “A normal human being with a wide horizon”.

Students highly appreciate knowledge and ability to share it with students, ability to get students interested in the subject they teach and in the research they are performing; very highly appreciated are character traits like responsiveness to students’ questions or complaints or in general human attitude to colleagues and students. “Students are more willing to attend the classes of a good lecturer than to go for extracurricular activities”. “Good teacher makes students to wish to read more about the subject when they have attended his classes”.

The criteria for this appreciation are not in contradiction with ESG, although it can be noted, that purely human characteristics is a necessary complement to ESG to get the right judgement; it also has to be noted that in the national and institutional criteria research results seem to have a higher weight than among the students own opinion.

CONCLUSIONS

Country-specific barriers to ESG on teaching staff:

1. High workload of teachers in contact hours is detrimental to quality of studies
2. It is difficult to work out material motivation system in difficult financial situation, especially in the capital city where good specialists can find a better remuneration at industry or other organizations

Following examples of good practice emerged during the study:

1. An elaborate motivation system of teachers is implemented in UR, where students and staff are participating in evaluation, and to some extent it is reflected in wages, the effect on awareness of quality issues being the immediate result.
2. Mutual hospitations in BST is a good way to make the teachers and administration more aware about contents and the performance of classes.
3. Wide opportunities for improving teachers’ performance are offered in several universities.

Annex

The Institutional Case studies in Latvia

DAŽI FAKTI PAR ANALIZĒTAJĀM AUGSTSKOLĀM

Latvijas Universitāte (LU) – University of Latvia

Pēc studentu skaita – lielākā Latvijas augstskola, 21% no visiem Latvijas studentiem studē Latvijas Universitātē

Pilna laika studentu skaits: 14959

Nepilna laika studentu skaits: 4641

Mācībspēku skaits: 861– ievēlēti

Personāla skaits: apm. 2026

Fakultātes: Bioloģijas fakultāte, Datorzinātņu fakultāte, Ķīmijas fakultāte, Ekonomikas un vadības fakultāte, Izglītības, psiholoģijas un mākslas zinātņu fakultāte, Ģeogrāfijas un zemes zinātņu fakultāte, Vēstures un filozofijas fakultāte, Humanitāro zinātņu fakultāte, Juridiskā fakultāte, Medicīnas fakultāte, Fizikas un matemātikas fakultāte, Sociālo zinātņu fakultāte, Teoloģijas fakultāte

Rēzeknes Augstskola (RA) – Rezekne Higher School

Pēc studentu skaita – 8. lielākā starp 19 valsts un 12. lielākā starp visām Latvijas augstskolām

Pilna laika studentu skaits: 1568

Nepilna laika studentu skaits: 690

Mācībspēku skaits: 114 – ievēlēti (41% ar Doktora grādu, 53% ar Maģistra grādu, 6% profesionāļi)

Personāla skaits: apm. 2000

Fakultātes: Izglītības un dizaina fakultāte, Humanitāro un juridisko zinātņu fakultāte, Inženieru fakultāte, Ekonomikas un vadības fakultāte

Latvijas Jūras akadēmija (LJA) –Latvian Maritime academy

Pēc studentu skaita – starp 6 mazākajām valsts augstskolām Latvijā

Studentu skaits: apm. 880

Personāla skaits: apm. 150

Nodaļas: **Jūras transporta nodaļa, Kuģu inženieru nodaļa**

Biznesa Augstskola Turība (BAT) –School of Business Administration Turība

Pēc studentu skaita – lielākā starp privātajām augstskolām Latvijā

Studentu skaits: apm. 5800

Mācībspēku skaits: apm. 150

Personāla skaits: apm. 350

Fakultātes: Uzņēmējdarbības vadības fakultāte, Juridiskā fakultāte, Starptautiskā tūrisma fakultāte, Sabiedrisko attiecību fakultāte

Tabula Nr. 1. Analizēto augstskolu raksturojuma kopsavilkums

Analizētās augstskolas	Valsts	Privāta	Maza	Liela	Atrodas galvaspil sētā	Atrodas reģionā	Plaša studiju joma	Speciali- zēta studiju joma
Latvijas Universitāte	x			x	x		x	
Biznesa augstskola “Turība”		x		x	x			x
Latvijas Jūras akadēmija	x		x		x			x
Rēzeknes augstskola	x		x			x	x	

ATBILDES UZ PĒTĪJUMA JAUTĀJUMIEM

Latvijas Universitāte (LU)

1. Kāda ir institucionālā mācībspēku kvalitātes politika? Kā tā ir saistīta ar nacionālo likumdošanu kvalitātes nodrošināšanas un nodarbinātības jomā?

Akadēmiskā personāla piesaistē universitātē nav iesaistīts rektorāts un personāldaļa. Dokumenti tiek pārbaudīti, kopumā procedūras ir garas, tās kārtro fakultātes. Pamatā studentu un docētāju attiecība mainās pa studiju nozarēm. Fiziķiem šī attiecība varētu būt stipri mazāka kā, piemēram, ekonomistiem. Šobrīd universitātē ir apmēram 17000 studentu, tas veido ļoti aptuveno attiecību 1 docētājs uz 31 studentu.

Lielākā attiecība vienu brīdi bija sociālajās zinātnēs pie 50, šobrīd ir virs 20, humanitārajās zinātnēs studentu/docētāju attiecība bija tā pa vidu un dabas zinātnēs – optimāls skaitlis.

Slodzes arī mainās pa fakultātēm. Ekonomistiem slodze ir 6 stundas nedēļā. 18 stundas nedēļā var būt tikai īpašos gadījumos. Vidēji slodze ir pie 700 stundām, kas ietilpst valsts likumdošanā noteiktajā. Valsts piešķirtais budžets no Izglītības un zinātnes ministrijas universitātei šogad ir identisks naudiskā izteiksmē tam, kas bija piešķirts pagājušo gadu. It kā pozitīva ziņa, taču jāņem vērā, ka šogad ir pieaugušas komunālās izmaksas. Tas attiecīgi samazina finansējuma daļu, kas var tikt novirzīta personāla atalgojuma apmaksai. Līdz ar to fakultātes ir spiestas samazināt algas savam personālam.

Visi amati LU tiek vērtēti pēc vienotas metodikas. Konkrētā amata darba algas tirgus vērtība tiek noteikta, veicot darba tirgus pētījumus, ne retāk kā vienu reizi trijos gados, norādot darba samaksas robežas katrā amata grupā. Alga nedrīkst būt mazāka par to, ko atbilstošajam amatam noteicis Ministru kabinets. Amatu grupu darba samaksas vidējo vērtību darba tirgū nosaka LU vadība pēc finanšu situācijas analīzes⁵.

2. Kādi ir mācībspēku darbā pieņemšanas kritēriji un procedūras? Kā tie nodrošina mācīšanas kvalitāti?

Nolikums par akadēmiskajiem un administratīvajiem amatiem Latvijas Universitātē nosaka Akadēmisko amatu kvalifikācijas prasības un uzdevumus. Tā piemēram, uz profesora amatu var pretendēt persona, kurai ir doktora grāds, kura ir savā nozarē starptautiski atzīts speciālists, kurai ir zinātnes nozarei atbilstošas zinātniskās publikācijas, mācību grāmatas vai mācību līdzekļi, kura aktīvi veic zinātnisko darbu un vada vai ir vadījusi zinātnisko kolektīvu (zinātnieku grupu), nodrošina augstas kvalitātes studijas attiecīgajā zinātnes nozarē un kurai ir vismaz triju gadu akadēmiskā darba stāžs asociētā profesora vai profesora amatā. Akadēmiskā amata vietas ieņemšana notiek atklāta konkursa kārtībā. Personu var ievēlēt tikai vienā profesora, asociētā profesora, docenta, lektora vai asistenta amatā un tikai vienā augstskolā.⁶

Prasības mācībspēku darbā pieņemšanai ir atbilstošas nolikumam. Runājot par universitātes vadības attieksmi pret strādāšanu citā vietā - darba līgumā ir ierakstīts, ka jāsaņem atļauja no rektora strādāt kaut kur citā darba vietā vienlaicīgi pamatdarbam universitātē. Tātad, neatļauts nav, bet kontrolēts tiek. Pārkāpumi ir bijuši. Ir bijušas diskusijas par papildus darba vietu ietekmi uz pasniegšanas kvalitāti. No otras puses Latvijas valsts ir maza un atsevišķi šauru nozaru speciālisti, strādājot vairākās darba vietās, var šādi sniegt savu maksimālo ieguldījumu sabiedrības un valsts attīstībā.

Starp biežiem papildu darbiem ir dalība kādos 2-3 projektos. Taču patiešām studiju kvalitāti šādas papildu aktivitātes reti kad bremsē. Jebkurā gadījumā dalība zinātniskajos projektos tiek atbalstīta.

3. Kā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanas kvalitātes sniegumu?

Atbilstoši universtātes Darba koplīgumam, kas izstrādāts sadarbojoties ar universitātes Arodorganizāciju, ir paredzēts veicināt vispārējo LU darbinieku tālākizglītību, vismaz reizi 5 gados piedāvājot specializētus kursus⁷.

Pastāv speciāli kursi un šobrīd 4 dažādas programmas, kurās universitātes akadēmiskais personāls, sevišķi jaunpienākušie docētāji, var uzlabot savu sniegumu un tālākizglītoties. Šobrīd piedāvātās 4 programmas ir plānots reorganizēt – kādu 1-2 atstās speciāli iesācējiem, otru programmu atstās tiem, kam vajag paaugstināt savu kvalifikāciju, tātad pieredzējušākajiem docētājiem.

⁵ Darba samaksas nolikums, apstiprināts 24.11.2003 Senāta sēdē, lēmums Nr.199, Latvijas Universitāte

⁶ Nolikums par akadēmiskajiem un administratīvajiem amatiem Latvijas Universitātē, apstiprināts ar LU Senāta 31.10.2011. lēmumu Nr. 153, Latvijas Universitāte

⁷ Latvijas Universitātes Darba koplīgums, apstiprināts LU arodorganizācijas biedru konferencē 13.05.2003

Šo tālākizglītības kursu apmeklēšana ir obligāta jaunajiem docētājiem, no profesoriem šo kursu apmeklēšana netiek pieprasīta, līdz ar to katrs tos apmeklē pēc savām iespējām.

3a Kādā veidā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanas prasmju attīstīšanu?

Universitāte atbalsta mācīšanās prasmju attīstīšanu, nodrošinot iespēju ņemt akadēmiskos atvaļinājumus. Tā atbilstoši universtātes Darba koplīgumam, kas izstrādāts sadarbojoties ar universitātes Arodorganizāciju, pēc darbinieka iesnieguma var piešķirt līdz 20 darba dienām ilgu mācību atvaļinājumu akadēmiskajā gadā, saglabājot darba algu, universitātes darbiniekiem, kuri darbu universitātē sekmīgi savieno ar mācībām⁸.

Dažās fakultātēs akadēmiskais personāls pēc katrām vēlēšanām raksta savus darba uzdevumus. Universitātē ir pieejami radošie atvaļinājumi. Tie nav obligāti, un gadās, ka kāds tos neizmanto.

3b Kādā veidā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanas prasmju attīstīšanu modernizējot mācīšanās palīg līdzekļus, izmainot studentu grupu lielumu u.tml.?

Pirmajā kursā reflektanti ir ar dažādu sagatavotības līmeni. Universitāte organizē papildu kursus. Kopumā tikai 10% no reflektantiem, kas nāk uz universtāti, ir uzskatāmi par pietiekoši sagatavotiem. Ja uzņemtu tikai šos 10%, universitāte neizdzīvotu. Iestājasprāts loks ir pietiekoši plašs, ir paredzēti izlīdzinošie kursi.

Ir trīs dažādi akadēmiskā personāla tipi – tīrais docētājs, tīrais zinātnieks un pa vidu – jauktais tips. Tīro zinātnieku auditorijā laist nemaz nevar, bet publikācijas tāds prot rakstīt ļoti labas. Ideālā gadījumā akadēmiskā personāla pārstāvis sevī apvieno gan zinātnieku, gan docētāju, pie tam abās jomās labu vai izcilu.

Taču vienmēr būs izņēmumi. Ņemot vērā faktu, ka universitātes budžetu daļēji veido privātais finansējums, kas finansē tieši studiju procesu, tad vienmēr pastāv jautājums, cik no kopējā budžeta universitāte var atļauties novirzīt zinātnieku atbalstam.

Esošā finansējuma ietvaros tiek modernizēts mācību aprīkojums. Krīzes ietekmē studentu grupas ir samazinājušās. Profesionālās ievirzes kursus studentu grupas ir mazākas, un docētāja/studentu attiecība līdz ar to arī. Plūsmas lekcijās grupas tiek veidotas vislielākās.

4. Kā tiek novērtēta mācīšanas kvalitātes sniegumu? Pēc kā tiek spriests par mācīšanas kvalitātes sniegumu? Kā augstākās izglītības iestādes pielieto novērtēšanas rezultātus?

Mācīšanas kvalitātes sniegums starp docētājiem tiek novērtēts no studentu puses ar aptaujām katra semestra beigās. Docētāji, protams, viens otru arī novērtē. Taču attiecībā uz docētāju savstarpējo novērtēšanu, īsti sistēma nav izveidota. Pamatā tā ir tikai atklātā lekcija pie pārvēlēšanām. Šo sistēmu varētu vēl uzlabot. Situācijas ir dažādas. Tādu, kas paši vēlas, ka viņus kolēģi kontrolē, ir stipri maz, taču tādi gadījumi ir. Ir bijusi doma par mentoringa programmas izveidošanas jaunajiem docētājiem.

Par piemaksu un prēmiju izmaksāšanu lemj rektors vai viņa pilnvarotas personas pēc darba vadītāja priekšlikuma un pēc darbinieka darba analīzes veikšanas⁹.

5. Kā augstākās izglītības iestādes motivē docētājus nodrošināt un uzlabot pasniegšanas kvalitāti?

Universitātē pastāv stimulēšanas pasākumi, lai atbalstītu pasniegšana kvalitāti. Reizi gadā tiek pasniegtas balvas labākajiem docētājiem. Jāņem vērā, ka valsts ir uzlikusi ierobežojumus materiālajai stimulēšanai. Rektors var piešķirt apbalvojumus un dāvanas universitātes noteiktajā kārtībā, kā arī noteikt lielāku algu īpašos, ar LU attīstības stratēģiju pamatotos gadījumos. Darba samaksa universitātē veidojas no algas, piemaksām (piem., gada

⁸ Latvijas Universitātes Darba koplīgums, apstiprināts LU arodorganizācijas biedru konferencē 13.05.2003

⁹ Darba samaksas nolikums, apstiprināts 24.11.2003 Senāta sēdē, lēmums Nr.199, Latvijas Universitāte

beigās par sekmīgu darbu līdz 10% no kopējās gada algas), prēmijām un atvieglojumiem (piem. interneta pieslēgums, veselības apdrošināšana u.c.)¹⁰.

6. Kas ir labs docētājs?

Labu docētāju pamatā parāda studentu aptaujas. Pat ja docētājs ir stingrs, studenti viņu novērtēs kā labu.

Labu docētāju atcerēsies visas paaudzes.

Labu docētāju raksturo cilvēciskas attiecības ar studentu.

Ar labu docētāju var runāt par visu, kas notiek apkārt.

Labs docētājs ir normāls cilvēks ar plašu redzesloku.

Good practice: Tiek piedāvāta plaša tālākizglītības kursu programma.

Rēzeknes Augstskola (RA)

1. Kāda ir institucionālā mācībspēku kvalitātes politika? Kā tā ir saistīta ar nacionālo likumdošanu kvalitātes nodrošināšanas un nodarbinātības jomā?

Rēzeknes augstskolā vēlētais akadēmiskais personāls – 97, uz studentu skaitu – 1941, ņemot vērā augstskolas salīdzinoši profesionālo ievirzi – ir piesaistīti docētāji, kuru stiprā puse ir „profesionālisms nozarē” - 68 . Docētāji ar zinātnisko grādu – doktori – Rēzeknes augstskolā ir 48,45%. Augstskolas vadība uzskata, ka ideālais scenārijs, būtu, ka docents varētu strādāt gan pētnieciskajos projektos, gan pasniegt studentiem lekcijas. Docētāja pamatslodze pamatā tiek aprēķināta no visa veida kontaktslodzēm (slodzē iekļauts laiks eksāmenos, ieskaitēs, konsultācijās, kontroldarbos, darbu vadīšanā, studiju darbos) un tās ir vidēji 900 kontaktstundas. Tiek izstrādāti patstāvīgā darba nosacījumi, lai var labāk kontrolēt pavadīto laiku. Stingra ir prasība sasaistīt pētniecību ar pasniegšanu, līdz 1000 kontaktstundām. Slodze tiek rēķināta pēc sīki reglamentēta dokumenta, kas ir augstskolas iekšēja lieta, ārējā likumdošanā ir tikai noteiktas robežas.

Akadēmiskā personāla slodzes apjoms un darba samaksa tiek aprēķināta, pamatojoties uz LR Darba likumu pēc augstskolas Senātā apstiprinātiem „Akadēmiskā personāla darba slodžu aprēķina noteikumiem”, kā arī atbilstošajiem Ministru kabineta noteikumiem, piem. Pedagogu darba samaksas noteikumi, Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju darbinieku darba samaksu, kvalifikācijas pakāpēm un to noteikšanas kārtību¹¹.

Rēzeknes augstskolā ir atsevišķa personāldaļa, kas strādā ar normatīvo bāzi (gan iekšēji izstrādāto, gan ārējo), kā arī balstās uz Darba likumu. Augstskolas vadība vēlētos, ka personāldaļa vairāk līdzdarbotos personāla stratēģijas veidošanā, tostarp akadēmiskā personāla. Pamatā personāla stratēģijas attīstības jautājumus tomēr aplūko studiju daļa un personāldaļa palīdz tieši ar juridisko pusi. Viens no uzdevumiem ir palīdzēt piedāvāt kvalifikācijas, zināšanu un prasmju uzlabošanas pasākumus, ierosināt aktivitātes. Cieši procesā ir iesaistīts Mūžizglītības centrs, kas pasākumus organizē. Palīgpersonāla izvērtēšana ir vairāk vērsta uz vispārējo personālu. Docenti reizi gadā iesniedz pašvērtējumu, stāsta, kā darbojies par katru studiju kursu, tos administrē fakultātē.

¹⁰ Darba samaksas nolikums, apstiprināts 24.11.2003 Senāta sēdē, lēmums Nr.199, Latvijas Universitāte

¹¹ Noteikumi par darba samaksu Rēzeknes Augstskolā (RA), apstiprināti ar RA Senāta 26.10.2010. lēmumu Nr.13 (Ar grozījumiem, kas veikti ar RA Senāta 14.02.2010. lēmumu Nr.9, 06.12.2011. lēmumu Nr.2, 08.05.2012. lēmumu Nr.7, 29.05.2012. lēmumu Nr.10, 25.09.2012. lēmumu Nr.2)

Fakultāte tai skaitā plāno akadēmiskā personāla pētniecisko, administratīvo, kvalifikācijas paaugstināšanas nepieciešamību. Augstskolā cenšas noturēt līdzsvaru starp akadēmisko un administratīvo darbu. Uz iesniegto pašvērtējuma ziņojumu, kurus izskata maijā, bāzes, tiek noteikta nākamā gada alga. Tas savulaik bija brīvā formā, atšķirīgs pa fakultātēm, tagad ir izveidoti centralizēti kritēriji. Tāpat viennozīmīgi ņem vērā studentu viedokli. Ja aptaujās uzrādās viedokļa tendence, ka persona kā docētājs ir vāja, studiju sektora un fakultātes kompetencē ir izskatīt katru gadījumu. Ja tas ir tikko pieņemts cilvēks, kam iztrūkst nepieciešamās prasmes pedagoģijā, tiek domāts par to uzlabošanu. Pamatā programmas direktors individuāli apskata gadījumus un rīkojas. Ētikas kodekss izskata ētikas jautājumus, ja ir strīds. Ir izveidots fonds, katrs var pieteikt mācību vai metodiskās izstrādes.

Lēmumi tiek pieņemti esošajos finanšu ietvaros. Tiek pielietota studiju kvalitātes kontroles sistēma, kura ir apstiprināta studiju padomē. 2005. gadā tā tika izstrādāta kā iekšējā sistēma, Rēzeknes augstskola to šobrīd aktīvi prezentē sadarbības personām, konventam. Tā ir atvērta sistēma, kuras uzlabošanā var iesaistīties arī personas no āra. Kopumā Rēzeknes augstskolā ir daudzas aktivitātes, kur var iesaistīties, piem., darba devēji, u.tml. Sistēmu katru gadu uzlabo, tā atbilst ENQA standartiem. Ir domāts par kvalitātes sertifikāciju, taču šobrīd tas ir par dārgu.

2. Kādi ir mācībspēku darbā pieņemšanas kritēriji un procedūras? Kā tie nodrošina mācīšanas kvalitāti?

Pamatā Rēzeknes augstskolā pastāv divas procedūras. Pirmā procedūra ir mācībspēka ievēlēšana ar kvalitātes pārbaudi (gan iepriekšējā dokumentētā pieredze, gan atklātās lekcijas) Otrā procedūra ir saistīta ar personām, kuras neievēl, piem. savietotājiem, profesionāļiem, kur nav nepieciešama stingra atbilstība kritērijiem, izvērtēšana atbilstībai pamatā norisinās fakultātes iekšienē. Procedūra darba attiecību noformēšanai uz noteiktu nelielu apjomu, piem. uz gadu ir vienkāršota. Pierādījumus par iepriekšējo darbu jomā uzrāda pats docētājs. Tāpat augstskola pati uzaicina kandidēt, ja ir zināma profesionālā darbība. Augstskolā ir divu veidu akadēmiskais personāls - zinātniskais (akadēmisko kursu docēšana) un profesionālais (pasniegšanai profesionālajās studiju programās). Pamatā augstskolas kodolu veido iestrādājušies docētāji, atbilstoši tam, kas vajadzīgs augstskolas mērķu sasniegšanai. Ir zināms, kādas zinātniskās kapacitātes nepieciešams paaugstināt, vēlas arī ievirzīt akadēmisko personālu paralēli strādāt savā profesionālajā sfērā. Šobrīd augstskolas vadība ir apzinājusi, kuram akadēmiskajam personālam tādas prasmes būtu nepieciešamas, vēlētos organizēt stažēšanos uzņēmumos.

Nolikuma par akadēmiskajiem amatiem Rēzeknes Augstskolā 1. pielikumā atrodama detalizēta informācija par docētāju kvalifikācijas un atbilstības amatam kritērijiem¹², kas nosaka vispārējās prasības docētājiem un atsevišķi asistentu, lektoru, docentu, asociēto profesoru un profesoru amatiem. Vispārējās prasības docētājiem ir sekojošas: izglītība, akadēmiskā un praktiskā darba stāžs, rekomendācijas; publikācijas un metodiskās izstrādes; studentu aptauju rezultāti, īpaši, ja notiek atkārtota ievēlēšana vai docētājs pretendē uz augstāku amatu; pretendentiem uz mākslas specialitāšu docētāju amatu tiek ņemta vērā pedālīšanās izstādēs vai koncertdarbība.

Savukārt nolikuma par akadēmiskajiem amatiem Rēzeknes Augstskolā 3. Pielikumā atrodama detalizēta informācija par profesora un asociētā profesora amata pretendenta zinātniskās un pedagoģiskās kvalifikācijas un organizatoriskās kompetences novērtēšanas kritērijiem¹³. Profesora amata pretendentam nepieciešama atbilstība vismaz 5 kritērijiem no sadaļā „Pedagoģiskā kvalifikācija un kompetence”(asociētajam profesoram – vismaz 4), 3 no sadaļā „Zinātniskā kvalifikācija” un 3 no sadaļā „Organizatoriskā kompetence” (asociētajam profesoram attiecīgi 2 un 1 minētajām prasībām. Starp sadaļā „Pedagoģiskā kvalifikācija un kompetence” prasībām atrodamas tādas kā: lekcijas un semināri; studiju kursu programmu izstrādāšana; mācību grāmatu un mācību līdzekļu sagatavošana; kvalifikācijas paaugstināšana Latvijas un ārzemju augstskolās, zinātniski pētnieciskajās vai profesionālajās iestādēs; lekcijas Latvijas un ārzemju augstskolās.

¹² Nolikums par akadēmiskajiem amatiem Rēzeknes Augstskolā (RA), apstiprināts ar RA Senāta 28.03.2006. lēmumu Nr.4 (Ar grozījumiem, kas veikti ar RA Senāta 27.03.2007. lēmumu Nr.2, 26.02.2008. lēmumu Nr.11)

¹³ Nolikums par akadēmiskajiem amatiem Rēzeknes Augstskolā (RA), apstiprināts ar RA Senāta 28.03.2006. lēmumu Nr.4 (Ar grozījumiem, kas veikti ar RA Senāta 27.03.2007. lēmumu Nr.2, 26.02.2008. lēmumu Nr.11)

Katram docētājam ir iekārtota individuālā karte. Augstskolas vadības plāns ir panākt katrā virzienā ideālo akadēmisko profesionāli. Profesionālajās programmās ir ļoti laba saikne ar uzņēmumiem. Nav tādu docētāju, kas strādā vairāk kā slodzi. 200 stundas uz vienu gadu virziena sadarbības ietvaros ir atļauts docētājam piestrādāt citās augstskolās. Tas protams ir neviennozīmīgs jautājums, vai traucē pasniegšanas kvalitātei. Augstskolas vadība uzskata, ka augstākās izglītības iestādēm ir jāsadarbojas, bet nu konkurences apstākļos ne vienmēr pozitīvi vērtējams. Uzņēmumos studenti nāk praksē, līdz ar to uzņēmējiem būtu vēlams līdzdarboties, lai veidotu kontingentu, ko vēlas redzēt.

Attiecībā uz ievēlētā personāla pieņemšanu darbā – pamatojoties uz fakultātes domes ierosinājumu studiju padomei tiek pieņemts lēmums par vēlēšanām konkrētās nozarēs, tad lieta iet uz senātu, kas izsludina vēlēšanas, pie zinātnes padomes ir vēlēšanu komisija, kas izskata dokumentus, visi ir augstskolas profesori, vēl profesoru padome, tikai docētus uz vietas, katram jānolasa atklāto lekciju. Ik pēc 6 gadiem atkal atklātā lekcija, ik pa brīdim apmeklē atklātās lekcijas, arī administrācija taisa vizītes. Pats klātesošais vadības pārstāvis-dekāns ir bijis uz lekciju hospitēšanu, pat vairākas reizes.

3. Kā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanas kvalitātes sniegumu?

Rēzeknes augstskola atbalsta mācīšanas kvalitātes sniegumu nodrošinot, ka tiek saglabāta vidējā darba alga darbiniekam viņa radošajā atvaļinājumā. Atbilstoši valsts likumdošanai divus gadus no sešiem ievēlēšanas gadiem var pavadīt stažējoties ārzemēs. Šajā ziņā Rēzeknes augstskola ir sasniegusi ļoti labus rezultātus, jo cenšas, lai katrs no docētājiem reizi trīs gados stažējas un lasa lekcijas ārzemju augstskolā. Šajā sakarā ļoti noderīgas ir Erasmus stipendijas mācībspēkiem. Rēzeknes augstskola ir maza, tāpēc tai pieejamas salīdzinoši daudzas stipendiju vietas.

Atbilstoši Noteikumiem par darba samaksu Rēzeknes augstskolā, augstskolas darbiniekiem var tikt izmaksātas naudas balvas, kas veicina mācībspēka snieguma kvalitātes uzlabošanu: par nozīmīgu ieguldījumu augstskolas attīstībā vai par izcilību mākslinieciskajā jaunradē¹⁴.

3a Kādā veidā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanas prasmju attīstīšanu?

Katru gadu vidēji ir 5-6-7 pedagoģiskās korekcijas kursi, par tēmām kā - kā padarīt mācīšanās vidi interesantāku ar modernām tehnoloģijām, par interaktīvās tāfeles izmantošanu mācību procesā, jaunākajām pasniegšanas metodēm. Sevišķi tiek aicināti piedalīties jaunie docētāji. Tāpat docētāji tiek aicināti piedalīties citu docētāju lekcijās.

3b Kādā veidā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanas prasmju attīstīšanu modernizējot mācīšanās palīg līdzekļus, izmainot studentu grupu lielumu.. umtl.?

Esošā finansējuma ietvaros tiek modernizēts mācību aprīkojums. Krīzes ietekmē studentu grupas ir samazinājušās. Profesionālās ievirzes kursos studentu grupas ir mazākas un docētāja/studentu attiecība līdz ar to arī. Plūsmas lekcijās grupas tiek veidotas vislielākās.

4. Kā tiek novērtēta mācīšanas kvalitātes sniegumu? Pēc kā tiek spriests par mācīšanas kvalitātes sniegumu? Kā augstākās izglītības iestādes pielieto novērtēšanas rezultātus?

Pasniegšanas kvalitāte, pedagoģiskais sniegums tiek analizēts un parādās studentu aptaujās. Tiek analizēti rezultāti, notiek pārrunas fakultātē un katedrās, ja studentu aptaujās parādās negatīva attieksme pret docētāju. Pamatā pasniegšanas kvalitāti Rēzeknes augstskolā mēra ar tiešu studentu neapmierinātību par studiju kvalitāti, piemēram, ja docētājs kursu lasa no papīra.

¹⁴ Noteikumi par darba samaksu Rēzeknes Augstskolā (RA), apstiprināti ar RA Senāta 26.10.2010. lēmumu Nr.13 (Ar grozījumiem, kas veikti ar RA Senāta 14.02.2010. lēmumu Nr.9, 06.12.2011. lēmumu Nr.2, 08.05.2012. lēmumu Nr.7, 29.05.2012. lēmumu Nr.10, 25.09.2012. lēmumu Nr.2)

5. Kā augstākās izglītības iestādes motivē docētājus nodrošināt un uzlabot pasniegšanas kvalitāti?

Augstskolas vadība veicina pasniegšanas kvalitāti, nodrošinot caurspīdīgu sistēmu, kurā uzlabojoties noteiktiem kritērijiem pašvērtējumā, var paaugstināt algu. Tā ir brīvprātīga sistēma, un augstskolas vadībai ir pietiekami liels atbalsts. Katrs var iesniegt un nereti iesniedz priekšlikumus, ko šajā sistēmā var uzlabot, analizē to, iesaistās tās izveidē.

Motivācijas ietvaros ir arī tādi instrumenti, kā piem., balva - kruīza ceļojums labākajiem docētājiem ar ģimeni.

6. Kas ir labs docētājs?

Tas ir kvalificēts, ieinteresēts, grib darīt savu darbu, viņa darba rezultāti parādās izaugsmē.

Strādā par ko maksā, plus vēl nedaudz. Personība.

Kad saprot ko runā auditorijā, pārzin savu priekšmetu, nakts laikā var par šo tēmu runāt. Lielākai daļai docētāju šis līmenis ir sasniegts, otrs līmenis ir radošums (piemērs par grāmatvedības teātri), spēja diskutēt arī par citām jomām, atbildēt uz ķecerīgiem jautājumiem, vai vismaz zināt, kur atbildes var atrast.

Ir komunikabls, aktīvs docējamā priekšmeta jomā, progresīvs, ir sasaiste ar studentiem.

Neatsaka palīdzību arī ārpus lekciju laika – informācija par studējamo priekšmetu ir studentu un docētāju vienojošā saikne. Var piezvanīt uz mobilo telefonu, rakstīt uz epastu – atbildēs.

Ja ir prasīgs un saredz studentā potenciālu. Ja nostāda sevi tā, ka ir bailes pievilt docētāju. Ja nodrošina iespēju ārpus mācību procesa docējamajā jomā kaut ko darīt kopā.

Ja rod iespēju iesaistīt studentus praktiskā savu zināšanu pielietojumā.

Labā docētājā savienojas prasīgums, stingrība, sekošana novitātēm, koleģiāla attieksme, profesionāla sevis kā zinātnieka attīstīšana un zināšanu nodošana studentam. Cilvēks kam students grib līdzināties, ja studentam spīd acis, pēc lekciju beigšanās gatavs darīt līdzīgas lietas. Aizraut ar lietām. Cilvēcīgums, jebkurā laikā var jautāt mulķīgu jautājumu. Svarīgas ne tikai zināšanas, kompetences, liela nozīme ir attieksmei. Bieži kas tu esi ir mazāk svarīgs kā - kāds tu esi.

Labam docētājam var piezvanīt darba devējs un noskaidrot katra studenta raksturojumu.

Good practice: Novērtēšanas sistēma, kas darbojas un kurā līdzdarbojas brīvprātīgi paši mācībspēki. Augstskola vēlas arī ievirzīt akadēmisko personālu paralēli strādāt savā profesionālajā sfērā. Šobrīd augstskolas vadība ir apzinājusi, kuram akadēmiskajam personālam tādas prasmes būtu nepieciešamas, vēlētos organizēt stažēšanos uzņēmumos. Studentu profesionālais potenciāls tiek novērtēts un izkopts iesaistot viņus augstskolas dzīvē.

Latvijas Jūras akadēmija (LJA)

1. Kāda ir institucionālā mācībspēku kvalitātes politika? Kā tā ir saistīta ar nacionālo likumdošanu kvalitātes nodrošināšanas un nodarbinātības jomā?

Docētāju un studentu skaita attiecību Latvijas Republikas likumdošana nenosaka. Augstskolas pārstāvji uzskata, ka nebūtu korekti šādu attiecību noteikt un spriest pēc tās par augstskolā valdošo kvalitāti. Protams, jo vairāk docētāju uz vienu studentu, jo vieglāk ir veicināt katra studenta individuālu izaugsmi. Kopumā optimālā docētāju/studentu attiecība ir atkarīga no augstskolas specifikas. Starp profesionālajām augstskolām labākā attiecība ir 7-8 studentu liela grupa uz docētāju. Latvijas Jūras akadēmijā šobrīd ir aptuveni 900 studentu. Ievēlētais akadēmiskais personāls ir 40 cilvēki. Augstskolas īpatnība ir liels vieslektoru skaits, kuriem katram ir dažādas slodzes. Šī specifika rodas no nepieciešamība nodrošināt profesionāļu iespēju pasniegt akadēmijas studentiem specifiskas ievirzes studiju priekšmetus. Līdz ar to studenta/docētāja attiecību aprēķināt sagādātu grūtības, jo jāņem vērā pilnas slodzes docētāji un vieslektori.

Patī docētāju slodze augstskolā gan ir noteikta likumā. Atbilstoši valsts likumdošanai, kur 600-1000 stundas ir paredzētas, akadēmijā tās ir 630 stundas lektoram. Aprēķinā ir iekļautas kontaktstundas un eksāmeni. Dažādās augstskolās rēķina dažādas kontakstundas. Agrāk bija viens/viens, ja plūsmas lielas – pāri par 100 studentu – plūsmas lekcija. Praktiskajos darbos likumsakarīgi mazākas grupas – ap 20. sakarā ar krīzi un valsts naudas ekonomiju, samazināti papildus finansējumi, piem. par obligāto metodisko darbu. Ir paredzēts, ka obligāti būs 2 stundas konsultācijas.

2. Kādi ir mācībspēku darbā pieņemšanas kritēriji un procedūras? Kā tie nodrošina mācīšanas kvalitāti?

Docētāju pieņemšana darbā notiek atbilstoši izstrādātajai personālvadības procedūrai, atbilstoši noteiktajai kārtībai. Pamatā šī procedūra un kārtība ir atsevišķa vieslektoru un pamatdarbā nodarbinātā akadēmiskā personāla pieņemšanai.

Eksistē izstrādāta veidlapa, kurā norādīti galvenie kritēriji, piemēram, zinātniskā darbība, pieredze savā nozarē, prasības nozarē, profesionalitāte, zinātniskā kvalifikācija, pedagoģiskā kvalifikācija, organizatoriskā kvalifikācija, arī mācīšanas pieredze tiek prasīta.

Akadēmijas specifika – profesionālā ievirze – ne tikai ļauj paralēli strādāt, bet pat savā ziņā skatās uz to labvēlīgi. Protams, darba līgumā, kas tiek slēgts katru gadu, ir ierakstīts punkts, ka pamatdarbā ievēlētajam akadēmiskajam personālam ir jābrīdina akadēmijas vadība par paralēlajām nodarbošanās vietām.

Akadēmijā daudz tiek izmantots vieslektoru darbs, tur ir pats par sevi saprotams, ka cilvēks būs citur vienlaicīgi nodarbināts. Jebkurā gadījumā pieredze no ārpuses palīdz studentiem nodrošināt kvalitatīvākas studijas. Docētājs no nozares var vairāk iemācīt, līdz ar to paralēla strādāšana starp augstskolas akadēmisko personālu ir plaši izplatīta un vadība pamatā to redz pozitīvi. Protams, plānojot nodarbības, šī paralēlā strādāšana sagādā papildus grūtības, taču citreiz vienkārši intensīvāk ir jāstrādā. Arī studenti ir pretimnākoši, ja docētājs ir savas nozares profesionālis.

3. Kā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanas kvalitātes sniegumu?

Augstskola savam personālam piedāvā apmācību programmas, kas palīdz uzlabot mācīšanas prasmes. Personāls piedalās apmaiņas projektos un brauc uz citām augstskolām ārzemēs, lai novadītu lekcijas Erasmus programmas ietvaros.

3a Kādā veidā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanas prasmju attīstīšanu?

Tā piemēram, pagājušo gadu docētājiem tika rīkots seminārs, kur ministrijas pārstāvji iepazīstināja docētājus ar modernākajām pedagoģijas pieejām, apskatīja jautājumus. Rezultātā bija iespēja iegūt sertifikātu. studiju daļa izplata anketas par docētāju pasniegšanas kvalitāti. Gadu pārskatā konstatētās problēmas tiek izskatītas un novērstas. Docētājiem notiek hospitēšana, tā pamazām pārvēršas par tradīciju.

3b Kādā veidā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanas prasmju attīstīšanu modernizējot mācīšanās palīg līdzekļus, izmainot studentu grupu lielumu u.tml.?

Studenti nāk ar dažādu iepriekšējo sagatavotību. Studentu sagatavotība atšķiras jau 1. semestra laikā. Varētu domāt, ka, studentus uzņemot pēc centralizēto eksāmenu rezultātiem, viss būs normāli, taču jauno studentu līmenis ļoti atšķirīgs. Vidusskolu absolventu līmeni viennozīmīgi nenosaka CE balles. Salīdzinot B līmeņa studentus, konstatējamas lielas atšķirības pa skolām, pat starp mācību priekšmetiem. Risinājums skolu līmenī būtu pārskatīt programmu un informāciju salikt kompakti pa visiem priekšmetiem. Savādāk šobrīd studentu zināšanas izplūst līdzīgi kā pa priekšmetiem, kļūst vispārējas, paviršas.

Augstskola cenšas ar problēmu tikt galā, strādājot individuāli ar studentiem. Pamatā tas notiek pirmā studiju gada laikā un vispārējās izglītības katedrā (fizika, matemātika). Studenti kārtu diagnostikas darbus, pastāv liela iespēja strādāt papildus. Tur arī pieejams liels īpatsvars praktiskajām nodarbībām. Praktiskajās akadēmiskajās grupās – 15-20 studentu. Angļu val. apgūst maksimāli 20 cilvēku grupa, lekcijas notiek plūsmās.

Laika gaitā grupas lielums mainās. Zināšanu izkliede novērojama pamatā tikai ar pirmkursniekiem. Tas ir tā saucamais sijājamais kurss. Kopumā ir 4,5 gadu apmācības, pa vidu prakses. Normāli, ka puse no studentiem laika gaitā atkrīt. No mehāniķiem, piemēram, 45 bija – 23 palika. Tāpat atbirums tradicionāli ir lielāks mehāniķu nodaļā, navigācijā mazāk. No tiem 20 atbirušajiem, visi nav bezcerīgi pazuduši, tīri atkrīt kādi 15%. Daļa aiziet neklātienē. Par praksi runājot – sajūt naudas garšu, atkrīt, jo ir darba tirgū pieprasīti kā speciālisti.

Tehniskie līdzekļi atbilst materiālajam stāvoklim. Jāņem vērā, ka mūs cieši uzrauga, un ir daudz konvenciālo priekšmetu, kur ir noteikts, kam jābūt, lai to kvalifikāciju vispār varētu piešķirt. Protams, ka finansējuma nepietiek. Atsevišķas problēmas plānots risināt, veidojot jūrniecības klāsteri, lai varētu sadarboties. Visām augstskolām, kas darbojas praktiski, ātri jāmaina tehniskais nodrošinājums – līdzī laikam.

4. Kā tiek novērtēta mācīšanas kvalitātes sniegumu? Pēc kā tiek spriests par mācīšanas kvalitātes sniegumu? Kā augstākās izglītības iestādes pielieto novērtēšanas rezultātus?

Ir dažādas situācijas. Viens variants ir, kad parādās jauns docētājs. Ja rodas neapmierinātība par saturu, notiek problēmas izrunāšana un mērķtiecīga strādāšana pie uzlabošanas ar docētāju.

Studenti bieži nevar pateikt, vai augstskola ir ņēmusi vērā viņu iebildumus, jo labumu jau iegūst nākošā semestra vai gada studenti. Studentu organizācijas vadītāji, tie gan varētu just, ka kas tiek mainīts. Lielisks līdzeklis studentu viedokļa nodošanai un izmaiņu veikšanai ir anketēšana – uz šī pamata darbība notiek. Tas arī ir vienīgais instruments šādā aspektā.

Studentu pārstāvji min gadījumu, kad pret docētāju bija rakstsisks iesniegums. Šajā gadījumā bija nekompetents docētājs, taču izmaiņas šajā vienā gadījumā nenotika. Augstskolas vadības pārstāvji min, ka augstskolas specifikas un profesionālās ievirzes dēļ ir zināmas grūtības piesaistīt docētājus no profesionālās sfēras. Principā docētājs nodarbojas ar labdarību, jo slodzes parasti – dēļ priekšmetu specifikas – ir ļoti maziņas, līdz ar to atalgojums ir neliels. Reizēm laika atbrīvošana un nokļūšana ar mašīnu izmaksā dārgāk kā nauda, ko par to var iegūt. Tāpat problēmas rada situācija, ka Latvija ir maza valsts, kurā speciālisti savās jomās ir uz vienas rokas pirkstiem saskaitāmi. Tāpēc, ja ar tādu docētāju kas notiek, augstskolai ir jāizdomā, kur ņems kādu citu tādu pašu profesionāli vietā. Tas, protams, ir nedaudz ierobežojošs apstāklis.

5. Kā augstākās izglītības iestādes motivē docētājus nodrošināt un uzlabot pasniegšanas kvalitāti?

Finansiālā motivācijas sistēma ir sāpīgs temats. Augstskolu pārstāvošajam ievēlētajam docētājam alga ir nedaudz vairāk kā 400 lati pēc slodzes ar visiem nodokļiem. Slodzi nevar palielināt, jo augstskolai nav tādu slodžu, bet arī docētājiem ir vajadzīgs laiks, lai kvalitatīvi sagatavotos lekcijām.

Protams, sākumā docētājam nepieciešams vairāk laika, lai sagatavotos lekcijām, vēlāk jau nav jāgatavojas tādā apmērā kā agrāk, atliek vien pirms lekcijām izskatīt un aktualizēt tematu ar jaunākajiem pētījumiem. Taču jāpiezīmē, ka, atkarībā no pasniedzamā kursa specifikas, var pastāvēt papildus izmaksas, kuras jāsedz, lai kvalitatīvi sagatavotos lekcijām. Konkrētais augstskolas personāla pārstāvis pasniedz Jūras tiesības, ostu ekonomiku un likumdošanu. Līdz ar to, kad tika vākta informācija, par to bija docētājam jāmaksā. Tāpat, lai informāciju atrastu, ir jāiegulda laiks. Neesot atbilstoši apmaksātam darbam, zūd motivācija un stimulants kvalitatīvi strādāt. Tāpat jāpilda prasības, kuras ir vēlētajiem docētājiem, piem. kvalifikācijas celšana, publikāciju iesniegšana. Tāpat, lai varētu kvalitatīvi pasniegt šos specifiskos kursus, ir iegūti divi maģistra grādi dažādās studiju jomās – ekonomikā un jurisprudencē, ir ieguldīti līdzekļi kursu apmeklēšanā, apgūta pedagogija. Zināšanas maksā lielu naudu.

6. Kas ir labs docētājs?

Labs docētājs ir tāds, kas spēj piesaistīt studentu uzmanību, lai tā nodarbībā nenokļūst uz blakus nodarbēm kā mobilā telefona spēlītes.

Tas ir docētājs, kas prot arī sarežģītu vielu elementāri pateikt studentu valodā.

Svarīga īpašība ir prasme ieklausīties.

Noteikti nepieciešams, lai docētājs būtu strādājis savā nozarē, vai strādātu šobrīd.

Docētājam ir jāgrib nodot savu informāciju tālāk, ir katru brīdi jādomā par to, ko no savas pieredzes varētu nodot tālāk studentiem.

Labs docētājs ir tāds, kurš dod studentam nelielu bāzi, kas atvieglo pastāvīgu tālāk mācīšanos, bet arī ieinteresē to darīt.

Labs docētājs rada tādu interesi, ka students mājās vēl apskatītu, ieskatītos par šo tēmu internetā.

Labs pedagogs ir aicinājums.

Labam docētājam netraucē studenti ar viņu jautājumiem, ar labu docētāju var padiskutēt par katru tēmu.

Labs docētājs prasīgi virza studentu uz vielas apgūšanu.

Labs docētājs nekavē lekcijas.

Good practice: Plānots veidot jūrniecības klāsteri sadarbības stiprināšanai ar darba devējiem.

Biznesa Augstskola Turība (BAT)

1. Kāda ir institucionālā mācībspēku kvalitātes politika? Kā tā ir saistīta ar nacionālo likumdošanu kvalitātes nodrošināšanas un nodarbinātības jomā?

Personāla daļa nodrošina kvalitatīvu docētāju pieņemšanas darbā procedūras izpildi, balstoties uz augstskolas iekšējajiem normatīvajiem aktiem. Atbilstoši Biznesa augstskolas Turība fakultāšu nolikumam katedras vadītājs atbild par savlaicīgu un kvalitatīvu katedras kursu nodrošinājumu ar docētājiem¹⁵.

Nolikumos ir minētas minimālās prasības, prasības individuālajiem plāniem. Eksistē divu veidu aptaujas no studentiem, aptaujas rezultātu un individuālo plānu kombinācijā uzlabojumi var tikt veikti bezgalīgi.

Augstskolas vadība docētāju un studentu attiecību kā kvalitātes indikatoru neieteiktu izmantot. Šāds attiecības kvalitatīvais aspekts ir ļoti atkarīgs no daudz un dažādiem faktoriem. Līdz ar to nav nekur iekšējos likumdošanas aktos norādīta ideālā docētāju un studentu attiecība, nav noteikti nekādi ierobežojumi, vienmēr ir jālavierē starp pieejamo budžetu un teorētisko kvalitāti.

Protams, plūsmas lekcijas parasti norisinās lielās grupās un praktiskie semināri norisinās mazās grupās, jo jānodrošina individuālāka sadarbība starp docētāju un studentu. Protams, slodzi aprēķina saistībā ar studentu skaitu darba grupā.

Vienmēr jāatrod ir optimālais vidusceļš. Ja studiju procesā paredzēta diskusija par reālām situācijām reālā vidē, tad zināšanu apmaiņa starp studentu/docētāju, studentu/studentu labāk norisinās nedaudz mazākās grupiņās. Īpaši biznesa augstskolas iet citā metodiskā izklāstā, teorētiskā daļa ir kopīga visām programmām, teorija tiek pasniegta plašākai auditorijai, konkrētās situācijas risināšana notiek grupās, kur studentu skaits ir neliels, statistiski neliels skaits.

Ja rēķina studentu/docētāju attiecību, ieskaitot vielektorus, tad skaitlis būs mazāks, taču reālāks cipars parādās, ja rēķina pilnslodzes ekvivalentos. Docētāju reģistrā uzrādīto docētāju skaits ir cipars, kas neatbilst reālajai situācijai. Normatīvajā vadības sistēmā šāda attiecība ir jāpielieto ļoti uzmanīgi.

Atbilstoši normatīviem profesoram 600 stundas gadā, asistentam 1000. Budžeta iespējas ir ierobežotas, katrai fakultātei ir savs budžeta rāmis. Augstskolas vadība uzskata, ka izdodas panākt pietiekoši labu kompromisu ar kvalitāti.

Papildus budžeta problēmai ir jāņem vērā organizatoriskā pieeja, decentralizācija, dekāni, dekanāti, dome ir tās vienības, kas galīgo lēmumu pieņem, kādu izveidot docētāju komandu. Docētāju slodze ir noteikta augstskolas līmenī, runājot par amatu avienošanu, administratīvajos amatos esošajiem ne vairāk kā pusslodze var tikt pievienota klāt un katedru vadītājiem nemazāk kā 0.25, lai var būt ciešā kontaktā ar studentiem.

2. Kādi ir mācībspēku darbā pieņemšanas kritēriji un procedūras? Kā tie nodrošina mācīšanas kvalitāti?

Docētāja amata kandidātiem jāiesniedz izglītības grādus apliecināšos dokumentus, dokumentus, kas pamato darba pieredzi. Tāpat tiek vērtēti publikāciju saraksti, iepriekšējā pieredze, ievērojami sasniegumi (projekti, izstrādājumi, patenti). Eksistē pamatnosacījumi, kurus vērtē, ja ir vairāki pretendenti, skatās kritērijus no kvantitatīvā aspekta. Turpretī, ja pretendents uz docētāja amatu ir viens – tā bieži ir, piemēram, specifiskās tiesību

¹⁵ Biznesa augstskolas Turība fakultāšu nolikums, N102, apstiprināts Biznesa augstskola Turība Senāta 29.02.2012. sēdē, protokols Nr.1 SIA "Biznesa augstskola Turība" 02.03..2012. Valdes lēmums Nr.5

jomās – tad pārbauda, lai atbilst vismaz minimālajām prasībām. Tā, piemēram, Fakultāšu nolikums nosaka, ka Doktora studiju Programmas direktoram jābūt profesoram vai asociētam profesoram¹⁶.

Pēdējos gados uz vienu vakanci piesakās vairāki kandidāti, līdz ar to uzlabojas situācija. Taču augstskolai ir pieredze gan ar vairāku, gan viena kandidāta vakancu aizpildīšanu.

Pēdējos gados nevar docētājiem nodrošināt pilnu slodzi, līdz ar to augstskolas vadība pieļauj, ka docētājiem ir vairākas darba vietas. Tiek uzskatīts, ka, ja darbs netiek kavēts, tad papildus pieredzes gūšana, strādājot paralēli ārpus augstskolai, ir tikai atbalstāma. Pat vairāk, ja augstskolas cilvēks strādā universitātē, tad ar to lepojas. Akadēmiskā personāla nodarbinātības līmenis ārpus augstskolas ir atšķirīgs pa fakultātēm. No augstskolas puses tiek reklamēts docētāju vidū un docētāji tiek motivēti veidot savus uzņēmumus. Tūrisma, juridiskajā, uzņēmējdarbības fakultātēs amatā pamatdarbā strādājošie attīsta savu biznesu. Juridiskajā fakultātē tā parasti ir sava advokātu firma, savs uzņēmums, advokātu birojs, advokātu prakse, juriskonsultu gan ir maz.

Juridiskajā fakultātē ir nodarbināti divi tiesneši. Pamatojoties un augstskolas specifiku - salīdzinoši praktiskās pielietojamības ievirzi - ievēlēšanai amatā prioritāte ir praktizējošam teorētiķim.

Negatīvie aspekti ir tikai darba organizācijas ziņā, nevienmēr plānojot var visu veiksmīgi noorganizēt. Vienlaicīgi šajā ziņā augstskolai ir labas iestrādes, līdz ar to tā tomēr ir tikai neērtība, nevis negatīvs aspekts. Nodarbība nekad nepazūd, tā tiek atstrādāta, tiek pārbīdīta operatīvi (elektroniskā formā nodarbību sarakstā tiek attēlota sarkanā krāsā) diezgan korekti pret studentiem. Ja izmaiņas notiek pēdējā brīdī, studenti par šo faktu saņem īsziņu, studentiem tiek zvanīts.

3. Kā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanas kvalitātes sniegumu?

Augstskola ir mēģinājusi izveidot ļoti augstas kvalitātes prasību metodiskas programmas, taču dēļ lielās studiju maksas bija grūti nokomplektēt grupas, lai arī studentiem tajās studēt patika. Lai piesaistītu ārzemju docētājus, vajadzīgs papildus finansējums. Šobrīd Latvijā strādā zemo izmaksu princips, kad studenti izvēlas iet nosacīti vieglāko ceļu. Augstskolas vadība uzskata, ka ir jāizveido vienotas konkurences augstākās izglītības sistēma. Viens veids celt finansējumu ir paaugstinot valsts budžeta ieguldījumu. Ir jāmaina sabiedrības izpratne par izglītības jēgu sabiedrības attīstībā. Sabiedrībai ir priekš sevis jāizšķiras, vai tā vēlas maksāt lielus nodokļus, lai sistēmā strādājošie saņem adekvātas algas kā Somijā, pretī prasot darba rezultātus.

3a Kādā veidā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanas prasmju attīstīšanu?

Pēc būtības atbalsts pedagogu snieguma uzlabošanai tiek risināts divējādi. Organizatoriski viss notiek decentralizēti. Tajā pašā laikā ir skaidri zināms, kas un kā fakultātēm ir jā dara. No augstskolas vadības puses nāk palīgā ar vispārējām norādēm un derīgu informāciju, piemēram, kā veidot kvalitāti, kas ir kritiski radošā domāšana, kā plānot un vadīt darbu fakultātēs, kā strādāt ar ārzemniekiem no tālām valstīm, svešām kultūrām. Papildus budžetā ir iedalīta sadaļa ar fakultātes finansējumu docētāju dalībai kvalifikācijas celšanas kursos. Pastāv finansējums, kas atbalsta dalību konferencēs, rakstu publicēšanu. Augstskolai ir sava izdevniecība. Tiek izmantots Erasmus finansējums un docētāju mobilitāte.

3b Kādā veidā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanas prasmju attīstīšanu modernizējot mācīšanās palīg līdzekļus, izmainot studentu grupu lielumu.. umtl.?

Pamatā personāla kvalifikāciju, kas jāsasniedz vai jāuzlabo, apzinās katedras viszemākais līmenis, pēc tam personāldaļa. Katedru vadītāji atbild par attiecīgās nozares attīstību.

¹⁶ Biznesa augstskolas Turība fakultāšu nolikums, N102, apstiprināts Biznesa augstskola Turība Senāta 29.02.2012. sēdē, protokols Nr.1 SIA "Biznesa augstskola Turība" 02.03..2012. Valdes lēmums Nr.5

Tehnisko palīglīdzekļu stāvoklis vērtējams kā labs. Datori, informācijas resursi pieejami 9:00-21:00 vakarā, ieskaitot sestdienas. Vēl pie tehniskajiem līdzekļiem augstskolā ir pieskaitāmi trenāžieri, tiesu zāle, poligons, tūristiem savi palīglīdzekļi. Docētāji ir pietiekoši sagatavoti izmantot pieejamos tehniskos palīglīdzekļus studiju procesā. Bibliotēka ir plaša.

Augstskolas stratēģija paredz, ka reflektantus ar dažādu sagatavotības līmeni sadala grupās (pēc svešvalodām). Ja zināšanas atpaliek datorzinībās, tad tiek organizēti papildus kursi. Aktuāls jautājums ir par ārvalstnieku no Austrumiem – Indija, Nepāla, Uzbekistāna – priekšzināšanu līmeni. Akadēmiskās grupas tiek iedalītas apakšgrupās. Valodu apmācības grupas ir mazas. Vidusskolniekiem organizē papildus nodarbības, konsultācijas. Prasības visiem ir vienas, ja tām neatbilst, tad jāiedzen līmenis. Atbirums pirmajā kursā ir 30-40%, tam iemesli ir dažādi. Kopā pa augstskolu 50%, pat 60%. Pēdējos gados pamatā iemesls atbirumam ir finansiālas grūtības.

4. Kā tiek novērtēta mācīšanas kvalitātes sniegumu? Pēc kā tiek spriests par mācīšanas kvalitātes sniegumu? Kā augstākās izglītības iestādes pielieto novērtēšanas rezultātus?

Tiek veiktas hospitācijas. Gada nogalē tiek pasniegtas balvas labākajiem docētājiem.

Studenti pēc sesijas var novērtēt docētāju darbu pēc brīvprātības principa. Šo iespēju izmanto apmēram 50%. Vērtējot docētāju darbu augstskolas informatīvajā sistēmā BATIS, pamatā piedalās studenti, kas grib teikt ko labu vai sliktu par docētāja darbu. Apmierināti, gandrīz apmierināti nepiedalās. Ar šīs sistēmas palīdzību var redzēt novirzītes un tendences, atsevišķu rādītāju izmaiņas.

Studentu pašpārvaldes pārstāvji piedalās katrā domes sēdē, atskaitās senātā, tur skar jautājumus, kas saistīti ar studiju procesu. Kad vēl docētājus, piedalās paplašinātajā domē, līdz ar to ir nodrošināta iespēja paust savu viedokli. No konkrētiem piemēriem, kurus studenti atcerās, ka studenti ir izteikuši viedokli, kas ir ņemts vērā - ir mainīti priekšmeti, proporcijas priekšmetu saturā. Balstoties uz ieteikumiem, ir uztaisītas zinātniskās tērzētavas, kurās apspriests, kā aizstāvēt zinātniskos darbus, notikusi viena lekcija plaģiātisma atpazīšanā.

Runājot par gadījumiem, kad studenti kritizē docētāja sniegumu, tie vienmēr ir konkrēti jāizskata. Var gadīties, ka pirmā kursā students materiālu neuztver, viņam liekas, ka tas nav tik labs, tad jācenšās variēt ar materiālu vai jāpārbūda kursu uz tālākiem studiju gadiem, lai students saprastu attiecīgā kursa jēgu. Jāskatās, lai docētājs varētu pasniegt pietiekoši skaidri studentam attiecīgā kursa jēgu. Tāpat augstskolā ir bijuši gadījumi, kad docētājs ir piesaistīts uz laiku, balstoties uz studentu viedokli, līgums netika pagarināts.

5. Kā augstākās izglītības iestādes motivē docētājus nodrošināt un uzlabot pasniegšanas kvalitāti?

Augstskolas vadības sistēmā motivācijas sistēma attiecās pamatā uz fakultātēm, jo tās zin, kas ir labs un netik labs profesionālis. Fakultātei ir budžets, ar kuru tā var rīkoties kā grib, apmaksāt kāda docētāja darbu ar augstāku līkmi, prēmēt kādu no docētājiem, ja tiek uzskatīts, ka viņa darbs ir pietiekoši labs.

Reizēm tiek atbalsītas finansiāli darbības, kas it kā nodrošina ārpus augstskolas aktivitātes, taču sniedz tiešu ieguldījumu kvalitatīvu studiju nodrošināšanā studentiem.

Tā piemēram, juridiskā fakultāte organizē studentu juridisko konsultāciju sniegšanu maznodrošinātām personām. Šādi tiek nodrošināts maksimāli praktiskajai dzīvei pietuvināts studiju process studentam. Lai nodrošinātu, ka studentu sniegto juridisko konsultāciju kvalitāte būtu nevainojama, kā arī padarītu to par mācību procesu, studentu – konsultantu uzrauga docētājs, kura darbu, savukārt, atbilstoši augstskolas politikai, atalgo augstskola, no sava budžeta.

Docētājiem, kas ir aktīvāki publikāciju rakstītāji, referāta tulkojumu svešvalodā nodrošina augstskola. Zinātniskais sniegums ne vienmēr parāda akadēmisko sniegumu. Katram docētājam ir akadēmiskā slodze. Ja viņš ir iekšā zinātnē un praksē, ir izpētījis un praktizējis, docētājs var dot studentiem ne tikai tukšu teoriju, bet arī praktisku segumu teorijai, tādus docētājus studenti uzklausa.

Runājot par minimālo publikāciju skaitu, tajā maz parādās kritēriji darbam ar studentiem.

6. Kas ir labs docētājs?

Labs docētājs spēj aizraut studentu ar priekšmetu.

Labs docētājs spēj sasaistīt [parādīt studentiem saikni] teoriju ar praksi.

Pie laba docētāja students labprātāk sēž lekcijā.

Pēc laba docētāja lekcijas students aizejot mājās grib vēl lasīt, un zin kur informāciju meklēt, jo ir iedots virziens.

Labs docētājs rosina domāt, liek domāt kā attīstīties tālāk.

Labam docētājam jābūt personībai, kas aizrauj, jāprot rosināt vēlmi izzināt.

Labs docētājs - tas ir dzīves veids, kas saprot, ka lekcija nebeidzas plkst. 15:00,

Labs docētājs ir zinošs savā priekšmetā un ir savas nozares fans. Labs docētājs ir insider, savā priekšmetā atrodas ar domām un darbību, kā arī seko līdzī kritiski un radoši jaunajam nozarē.

Good practice: Juridiskā fakultāte organizē studentu juridisko konsultāciju sniegšanu maznodrošinātām personām. Šādi tiek nodrošināts maksimāli praktiskajai dzīvei pietuvināts studiju process studentam.