

LATVIJAS UNIVERSITĀTE

GUNTA KRAĢE

**Augstskolas kultūras ietekme uz topošo pedagogu
profesionālo motivāciju**

Promocijas darbs

Promocijas darbs izstrādāts
doktora zinātniskā grāda iegūšanai
vadībzinātnes nozarē
izglītības vadības apakšnozarē

Promocijas darba zinātniskais vadītājs:

Dr. phys. profesors Andris Grīnfelds

SATURA RĀDĪTĀJS

Attēli.....	3
Tabulas.....	3
Galvenie darbā lietotie jēdzieni, saīsinājumi.....	4
Ievads.....	6
I Teorētiski pētnieciskā daļa	
1. Augstskolas kā organizācijas kultūra.....	20
2. Augstskolas kultūras faktori:.....	49
2.1. Augstskolas iekšējā un ārējā vide.....	53
2.2. Augstskolas misijas atbilstība profesionālajai nozarei	58
2.3. Augstskolas vadība.....	63
2.4. Augstskolas personāla – akadēmiskā personāla, vispārējā personāla, studentu pedagoģiskā identitāte.....	78
3. Studentu – topošo pedagogu profesionālā motivācija.....	98
4. Augstskolas kultūra kā augstskolas kvalitātes rādītājs.....	104
II Praktiski pētnieciskā daļa	
5. Pētījuma organizācija un metodoloģija.....	117
6. Pētījuma norise:	
6.1. Jauniešu – vidusskolēnu viedokļu izpēte par studiju izvēli augstskolā un pedagoga profesiju.....	123
6.2. Studentu, akadēmiskā un administratīvā personāla un absolventu viedokļu izpēte	127
Secinājumi un priekšlikumi.....	165
Izmantotās literatūras saraksts.....	171
Pielikumi.....	182

Attēli

1. attēls Cilvēkiem raksturīgas sistēmas mijiedarbības aspekti (Barets, 2008)
2. attēls Organizācijas struktūra (Klauss, 2002)
3. attēls Organizāciju kultūru līmeņi (Šeins, 2002)
4. attēls Organizāciju kultūru līmeņi (Reņģe, 2002)
5. attēls Organizāciju kultūras līmeņi (Solomanidina, 2003)
6. attēls Attiecības starp pagātni, tagadni un nākotni. (Gratone, 2004)
7. attēls Cilvēks “uz viļņa”- dabīgs līdzsvars starp dzīves izaicinājumu un kompetencēm (Knoops, 2002)
8. attēls Četras pārliecināšanas kampaņas fāzes. (Garvins, Roberto, 2008)
9. attēls „Radošs/ produktīvs” līkne (Edeirs, 1999)
10. attēls Jaunais uzdevums: principi un spējas (Gratone, 2004)
11. attēls „Cilvēks īstajā vietā.” (Kalve, 2005)
12. attēls Profesionālās identitātes process (Gonzalez, 2010)
13. attēls Geidža un Berlinera (1999) adaptēta vajadzību hierarhija no Maslova formulējuma (Maslovs, 1954) ar Rūta pielāgojumiem (Root, 1970)
14. attēls Akadēmiskā personāla komandas izveidošanas un darba mērķi
15. attēls Akadēmiskā un Administratīvā personāla lojalitātes rādītāji
16. attēls Reklāmas komunikācija
17. attēls „Augstskolas kultūras un reflektantu – studentu – absolventu savstarpējās mijiedarbības” modelis
18. attēls Svarīgākie faktori veiksmīgām mācībām skolā
19. attēls Vidusskolēnu viedokļi par skolotāja profesiju
20. attēls Skolotāju profesijas izvēles noteicošie faktori
21. attēls Pārliecība par skolotāja profesiju un Skolotāja profesionālās studiju programmas izvēle
22. attēls Faktori, kas ietekmēja respondentu izvēli studijām
23. attēls Noteicošie faktori skolotāja profesijas izvēlei (kopumā pozitīvi vērtējumi)
24. attēls Noteicošie faktori skolotāja profesijas izvēlei (kopumā negatīvi vērtējumi)
25. attēls Faktori, kas veicina studenta iejušanos studiju vidē
26. attēls Studentu piederības sajūta kopumā
27. attēls Faktori, kas visvairāk nodrošina veiksmīgu skolotāja profesionālo karjeru
28. attēls Kā veidojas skolotāja prestižs Latvijā studentu skatījumā
29. attēls Augstskolas (1) fakultātes akadēmiskā un administratīvā personāla lojalitātes rādītāji
30. attēls Akadēmiskā un administratīvā personāla rādītāji „Apmierinātībai ar darbu”
31. attēls Personāla viedokļi par atsevišķiem organizācijas kultūras jautājumiem
32. attēls Vai skolotāja profesija bija pirmā izvēle?
33. attēls Kas nodrošina veiksmīgu karjeru skolotāja profesijā. Pozitīva pieredze studijās
34. attēls Kuri faktori nodrošina veiksmīgu skolotāja karjeru. Kvalitatīva augstākā izglītība
35. attēls Kādi faktori nodrošina veiksmīgu skolotāja karjeru. Mīlestība pret darbu

Tabulas

1. tabula. Tradicionālo un intelektuālo organizāciju salīdzinājums (Babris, 2006)
2. tabula. PEST un SWID analīzes salīdzinājums
3. Tabula. Faktoru salīdzinājums apmierinātībai ar darbu
4. tabula. Tēla vērtību veidojošie faktori (Buss, 2006)
5. tabula Apmierinātības ar darbu aptaujas ASV un Latvijas izlašu iekšējās saskaņotības rādītāji
6. tabula. Augstskolas (1) fakultātes darbinieku darba stāžs
7. tabula. Absolventu viedokļi par profesionālās sagatavotības līmeni
8. tabula. Absolventu apmierinātība ar savu iegūto izglītību
9. tabula. Absolventu piederības izjūta kopumā

Galvenie darbā lietotie jēdzieni, to skaidrojumi:

Organizāciju kultūra ir konteksts, kurā darbinieki organizācijā dzīvo un darbojas. To parāda darbinieku uzvedība, kāda ir darbinieku attieksme pret klientiem, kādas ir darbinieku savstarpējās attiecības un kā tie pieņem lēmumus.

Skolas kultūra – skolas materiālo un garīgo vērtību kopums, attīstības, pilnīguma pakāpe, sakoptības un garīguma tradīcijas, pedagogu kolektīva un visa skolas kolektīva savstarpējo attiecību raksturs, sadzīves iemaņas un principi u.tml. Skolas kultūra atspoguļo izglītības stratēģiju valstī, pašvaldībā un ietver pedagogu profesionālo kultūru, izglītības un mācību standartus un programmas, skolas organizācijas struktūru un administrēšanas praksi. Skolēnu un skolotāju sistemātiski atjauninātās klases/grupas nosaka nepārtrauktu skolas atjaunotni.

Augstskolas kultūra (autores definīcija, balstoties uz organizāciju kultūras definīciju (*Šeins, 2002; Makkaferijs, 2004; Reņģe, 2002; Solomanidina, 2003; Ešenalde, 2007; Ļipatovs, 2000*) apkopojuma) - Augstskolas kultūra ir augstskolas personāla vienots rīcības process, kopīgiem mērķiem un uzdevumiem, kura ietvaros iekšējā saskaņotībā un sakārtotībā, balstoties uz personāla pārliecību, vērtībām un normām, uztveri un jūtām, kā arī mītiem, rituāliem, ceremonijām un personāla savstarpējo izturēšanos, ņemot vērā iekšējās un ārējās vides faktorus, cilvēki apzinīgi darbojas, lai sasniegtu vēlamos mērķus. Regulāra studentu kustība (reflektanti – absolventi) nosaka ietekmi uz augstskolas kultūru un līdz ar to pamato augstskolas kultūras pilnveides nepieciešamību.

Vērtībizglītība – Personas pamatvērtību izkopšana izglītības procesā. Personas pašapziņas, pašvērtības apziņas, pašrefleksijas, valodspējas un radošuma izkopšanas; iecietības, izlīgumspējas, līdzjūtības u.c. vispārcilvēcisko spēju attīstīšana, ievirze, motivācija un sagatavošana veiksmīgai profesionālajai karjerai.

Vērtīborientācija – Uzskatu, nostājas un ar to saistītās rīcības, darbības virzība uz noteiktām vērtībām, kvalitātēm, kuru izpratnes pamatā ir uzkrātās zināšanas, attieksme pret dzīvi, pasauli, sabiedriskajām norisēm. Vērtīborientācija saistīta ar prasmi norobežot būtisko no nebūtiskā, svarīgo no mazsvarīgā cilvēka dzīvē, uzsver cilvēkam nozīmīgākās vērtības. Vērtīborientācijas pamatā ir brīvība izvēlēties, kā dzīvot, kā izturēties pret apkārtējo dabisko vidi, cilvēkiem, kā rīkoties. Stabila vērtīborientācija nodrošina noturīgu uzvedību un darbību, stabilizē interešu un vajadzību virzību, regulē personas rīcības motivāciju. Ar vērtību izpratnes un vērtīborientācijas maiņu plašākā sabiedrībā parasti saistītas nopietnas pārmaiņas valsts un sabiedriskajā dzīvē.

Saīsinājumu saraksts

BSP	Bakalaura studiju programma
EK	Eiropas Komisija
ES	Eiropas Savienība
JPPS	Jauno pedagogu un psihologu skola
LR	Latvijas Republika
LU	Latvijas Universitāte
MK	Ministru kabinets
MSP	Maģistra studiju programma
NAP	Nacionālais attīstības plāns 2007 - 2013
NLK	Nepilna laika klātiene
NLN	Nepilna laika neklātiene
OECD	Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (<i>Organisation for Economic Cooperation and Development</i>)
PLK	Pilna laika klātiene
PSP	Profesionālā studiju programma
PBSP	Profesionālā bakalaura studiju programma
PMSP	Profesionālā maģistra studiju programma
SP	Studiju programma
1.līm PSP	1.līmeņa profesionālā studiju programma
2.līm PSP	2.līmeņa profesionālā studiju programma

Ievads

Mūsdienu straujo pārmaiņu laikā valsts politiskie un sociālekonomiskie procesi mijas ar pārmaiņām izglītībā, kas no cilvēkiem prasa nepārtrauktu spēju pielāgoties steidzīgajam dzīves ritmam. Sabiedrībā tas pieprasa risinājumus un spēju mainīties ne tikai cilvēkam - indivīdam, bet arī organizācijām, pielāgojot savu darbību apkārtējās vides pārmaiņām. Pārmaiņas sabiedrībā ietekmē arī augstskolas izglītības telpu.

Latvijā augstākās izglītības iestādes ieņēmušas svarīgu lomu valsts attīstībā, jau sākot ar 1919.gada 28.septembri, kad tika dibināta Universitāte. „Latvijas Universitātes izveidošana nav nejaušs, ārēju vēsturisku apstākļu radīts notikums – tā ir gadu desmitos uzkrātā un veidotā latviešu tautas garīgā brieduma rezultāts. Ideja par nacionālas augstskolas nepieciešamību saistāma ar XIX gadsimta otrajā pusē latviešu sabiedriskās dzīves un kultūras darbinieku izteiktajiem aicinājumiem latviešiem tiekties pēc zināšanām un kvalitatīvas izglītības. Šie aicinājumi īstenojas XX gadsimta sākumā.” (LU vēsture, www.lu.lv)

Mūsdienu sabiedrībā nepieciešams mūsdienīgs vadības izglītības modelis un visaptveroša sistēmiska pieeja. Sabiedrības izglītošana ir būtiska pārmaiņu sekmētāja, taču arī vadītājiem un izglītotājiem jāmainās līdzī laimam – gan saturiski, gan metodoloģiski. (Kalve, 2008)

Skolotāju izglītības attīstības svarīgs priekšnosacījums ir pedagogu kvalifikācijas iegūšana augstskolā un skolotāja profesijas statuss sabiedrībā, ko savukārt ietekmē dažādi sociālekonomiski un politiski faktori. Izglītība nosaka sabiedrības attīstību visos izglītības līmeņos, tā nosaka sabiedrības virzību un perspektīvu nākotnē. Latvijas sabiedrība piedzīvojusi dažādus vēsturiski sociālpolitiskus laika posmus, nepārtrauktu pārmaiņu laiku, kā rezultātā rodas jaunas tendences un jaunas vajadzības.

Pārmaiņas sabiedrībā, ekonomikā un politikā skar arī augstākās izglītības iestādes, tai skaitā studiju procesu un cilvēkus, kas tajā iesaistīti. Izglītību 21.gadsimtā uzskata par prioritāro līdzekli, kam jāveicina sabiedrības attīstība un labklājības palielināšanās. Fulans pamato, ka sabiedrības uzlabošana ir tas, ar ko nodarbojas izglītība. (Fulans, 1999)

Pēdējo desmit gadu laikā palielinājusies interese par kvalitātes vadīšanu izglītībā, īpaši augstākajā izglītībā. Augstākās izglītības institūcijās aug studentu un personāla izpratne par izglītības kvalitāti, izmantojot kvalitātes vadības principus, iespējams efektīvāk reaģēt uz sabiedrības vajadzībām. Mainoties ārējai videi, mainās organizācijas iekšējā vide, mainās mērķi, uzdevumi un organizācijas misija, kas vieno organizācijas personālu.

Volkova ieskicē augstskolas stratēģiskos virzienus:

- 1) misija formulē augstskolas stratēģisko virzību, tā nosaka tās darbības jomu un vērtības;
- 2) misijas formulējumam jārada priekšstats, ka augstskolai ir noteikta, sabiedrībā pieņemama loma, darbības virzieni, tā ir finansiāli stabila un droša, ka ir vērts to atbalstīt un tai uzticēties;
- 3) labi formulēta misija uztur entuziasmu darbinieku vidū un veicina augstskolas mērķu sasniegšanu. (Volkova, 2007)

Augstākās izglītības sistēmu spēcīgi ietekmē iekšēji un ārēji faktori, tā jutīgi reaģē uz visām sabiedrībā eksistējošām pārmaiņām, tieši ietekmē cilvēkresursu kapitālu, (pārbauda) ikviena indivīda vērtību sistēmu, attieksmes jautājumu, sociālā statusa maiņas u.tml. Izglītību visā pasaulē skar globāli notikumi (katastrofas, ekonomiskās krīzes), kas ietekmē arī izglītības sistēmas saturu un metožu maiņu.

Augstākās izglītības institūcijām jāsaģlabā galvenā loma sabiedrības attīstībā, jo tās ir cieši un netieši saistītas ar valsts pārvalžu iestāžu procesuālo darbību, izstrādātajām koncepcijām un to dzīvotspēju. Katra augstskolas mācībspēka loma ir nozīmīga augstskolas darbībā un attīstībā, un izglītības kvalitātes nodrošināšanā.

Skolotāju izglītība vienmēr bijusi sabiedrības aktualitāte, jo ikviens sabiedrības loceklis ir vai ir bijis, vai būs iesaistīts izglītībā (kā skolēns, vecāks, izglītības darbinieks u.tml.), un līdz ar to saistīts ar pedagogiem. Ikvienam šķiet, ka viņš zina un ir pārliecināts, kādam ir jābūt skolotājam, kas skolotājam jāprot un kā skolotājam jāstrādā. Sabiedrība ir ieinteresēta skolotāju izglītības kvalitātes nodrošināšanā un skolotāju kvalitatīvā sagatavošanā. Tas uzliek lielu atbildību augstskolām, kuras izglīto skolotājus, jo studiju process ir nemitīgā pārmaiņu ietekmē, un tam jābūt pietiekami elastīgam, „caurspīdīgam” un inovatīvam.

2008. gada 10. jūlija Eiropas Parlamenta rezolūcijas priekšlikumā par skolotāju izglītības kvalitātes uzlabošanu uzsvērts, ka jādara viss iespējamais, lai skolotājiem nodrošinātu apziņu, ka viņu profesija tiek cienīta un novērtēta, ņemot vērā to, ka skolotāju profesionālā identitāte lielā mērā atkarīga no valdošā viedokļa sabiedrībā. Lai skolotāja profesijai piesaistītu augsti kvalificētus speciālistus, ir jānodrošina atbilstošs sociālās atzinības, statusa un atalgojuma līmenis. (Oficiālais Vēstnesis, Eiropas Parlamenta Skolotāju izglītības kvalitātes uzlabošana, 2008)

Augstskolām (vai fakultātēm, struktūrvienībām), kurās tiek īstenotas pedagogu studiju programmas, svarīgākais resurss ir akadēmiskais personāls, kura zināšanām un prasmei, attieksmei un motivācijai ir izšķiroša nozīme pedagogu profesionālajā sagatavotībā sabiedrības interesēs. Izglītības telpa kļūst arvien sarežģītāka saistībā ar

informācijas un komunikācijas tehnoloģiju attīstību, pārmaiņām sociālajā un ģimenes struktūrā.

Izglītībā jāspēj radīt vide, kurā spētu sadzīvot visi, lai samazinātu vardarbīgu uzvedību, to skolēnu skaitu, kam ir grūtības mācībās, harmonizētu sociālo un kultūras vidi skolās, uzlabotu ģimeņu spēju sadarboties un saņemt sociālo atbalstu. „Viens no mūsdienu izglītības uzdevumiem ir pilnveidot augstākās izglītības saturu tādējādi, lai topošie profesionāļi būtu pietiekami kompetenti, lai strādātu ar cilvēkiem, kas pārstāv daudzveidīgas kultūras, kā arī pētīt cilvēku dažādās vajadzības un sekmēt to īstenošanu praksē atkarībā no savas profesijas specifiskajiem uzdevumiem. (Ose, Laicāne, Mihailovs 2008)

Eiropas Savienības normatīvi uzliek lielu atbildību skolotājiem, bet atbildības līmenis lielā mērā ir atkarīgs no tā, cik lielu uzmanību sabiedrība pievērš izglītībai, un abi faktori savstarpēji mijiedarbojas. ES darbojas vairāk nekā 27 dažādas skolotāju mācību sistēmas, kurās problēmas, kas saistītas ar skolotāja profesiju, visām dalībvalstīm ir kopīgas. Jautājums vien par to, kā tās tiek risinātas katrā valstī. (Oficiālais Vēstnesis, Eiropas Parlamenta Skolotāju izglītības kvalitātes uzlabošana, 2008)

Latvijā nav veikti pētījumi par augstskolas kultūru, kurā tiek īstenotas pedagogu studiju programmas, un personāla nozīmību, un citiem faktoriem, kas ietekmē studentu attieksmi pret skolotāja profesiju, un profesionālo motivāciju. Tiek sagatavoti normatīvie dokumenti un ES regulas, kas nosaka un regulē skolotāju kompetences un nepieciešamās izglītības iegūvi, taču reālā situācija un nepārtrauktais pārmaiņu process ikdienā rada daudz jautājumu un problēmu, kuras jāpēta un jārod risinājums. Augstskolas personālam tas ir liels izaicinājums „dzīvot līdzī laimam”, strādājot ar daudz jaunāku paaudzi, kuriem savukārt jāstrādā ar vēl jaunāku paaudzi vai arī pieaugušajiem, kuri bieži vien ir pat vecāki par pašiem skolotājiem. Paaudžu atšķirības ietekmē vērtību sistēmu un dzīves uztveri, jo katrai paaudzei pamatā ir cits valsts struktūras konteksts, atšķirīga vēsturiskā un politiskā pieredze.

„Mācot pieaugušos, jābūt labam vidutājam un jāpazīst cilvēki, jo katrs no viņiem uzdoto apgūst atšķirīgi – tas atkarīgs no apstākļiem, vecuma un neapreķināmās katra cilvēka individuālās mentalitātes.” (Lonstrupa, 1995)

Tas uzliek pienākumu augstskolas vadībai rūpīgi strādāt pie augstskolas vadības aspektiem, pilnveidojot un veidojot augstskolas kultūru, ņemot vērā profesionālo specifiku pedagogu izglītībā. Nepieciešams regulāri analizēt situāciju augstskolā, lai tajā būtu atbalstoša un motivējoša studiju vide, kurā studenti kā augstskolas topošie absolventi iegūtu nepieciešamās kompetences atbilstoši ES un Latvijas normatīvajiem dokumentiem un sabiedrības vajadzībām. Studentam un absolventam jājūt piederības sajūta profesijai, kurā studē, un jābūt motivētam strādāt profesijā. Promocijas darba

autore vēlas izpētīt un, balstoties uz teorētiskā un praktiskā pētījuma rezultātiem, pamatot augstskolas personāla un vadības lomu, īpaši, augstskolas kultūras ietekmi uz studentu profesionālo motivāciju.

Demokrātiju un ilgtspējīgu attīstību nav iespējams nodrošināt bez sabiedrības līdzdalības, uzticības un izpratnes. Augstskolas, t.sk. studiju programmas veido augstskolas personāls – profesionāļi, kas ir daļa no sabiedrības. Līdz ar to nozīmīgs izglītības mērķis katrā demokrātiskā sabiedrībā ir attīstīt cilvēku spēju izprast sistēmu kompleksi, palīdzēt līdzcilvēkiem saprast un saskatīt stereotipus, novērst aizspriedumus u.tml. Prasmīgi veidot un aktualizēt pedagogu izglītības programmas, apzināti veidot studiju vidi, mērķtiecīgi veidot augstskolu kā organizāciju, kura dzīvo līdzīgi laikiem un veicina skolotāju profesionālo piederību. Šie aspekti dotu iespēju efektīvāk virzīties uz mērķi, lai sabiedrība sekmētu izglītības sistēmas attīstību, veidotu pozitīvu attieksmi pret skolotājiem un izglītību kopumā, tādējādi veicinot skolotāju profesijas prestiža celšanos un sabiedrības pozitīvu attieksmi pret izglītību, tās pilnveidi un attīstību.

Autore uzskata, ka būtu nepieciešams sasniegt mērķus, kur augstskolas personāls, t.sk. studējošie, veidotu pozitīvu attieksmi pret skolotāja profesiju un izglītību kopumā, spētu veidot pozitīvu sabiedrības attieksmi, stiprinot indivīdu pilsonisko izturēšanos un turpmāk to veicinot savā profesionālajā darbībā, kā arī paaugstināt skolēnu sasniegumu rezultātus, kuri ir tieši atkarīgi no skolotāju apmierinātības ar darbu.

Katlips, Senters un Brūms apgalvo, ka pasaules praksē universitātes kā izglītības iestādes veido savu sabiedrisko tēlu, lai veiksmīgāk sacenstos par auditoriju un finansējumu. Tādēļ Universitātes attiecības ar studentiem, absolventiem, personālu, docētājiem nosaka tās pamatzdevuma – piesaistīt jaunus studentus – sekmīgu izpildi vai izgāšanos. (Katlips, Senters, Brūms, 2002)

Dzimstības samazināšanās un valsts finansējuma sarūkšana augstskolām būtiski ietekmē augstskolu dzīvotspēju un paaugstina nepieciešamību pēc savstarpējas konkurētspējas. Tas nozīmē konkurenci vietējā sabiedrībā jaunu studentu piesaistē augstskolai, kā arī konkurētspēju starptautiskā vidē. Personāla apmierinātība ar darbu, studentu apmierinātība ar izglītības kvalitāti un studiju procesa nodrošināšanu, absolventu ieinteresētība piedalīties augstskolas sabiedriskajās norisēs kopā veido augstskolas tēlu – pozitīvu vai negatīvu. Pozitīvs augstskolas tēls ir būtisks faktors, pieaugošas konkurences apstākļos, ņemot vērā demogrāfisko situāciju Latvijā, kā arī palielinoties izglītības ieguves piedāvātāju skaitam. Augstskolas konkurētspējas celšanā reputācijai un tēlam ir tāda pati vērtība kā jebkuram citam ekonomiskajam aktīvam.

Organizācijas kultūra ir konteksts, kurā cilvēki organizācijā darbojas un dzīvo un kas veido organizācijas tēlu, kuru ietekmē gan iekšējās, gan ārējās vides savstarpējā mijiedarbība. Organizācijas reputācija saistīta ar sabiedriskajām attiecībām, tas ir

rezultāts, ko organizācija dara un stāsta, un kāds citiem viedoklis par šo organizāciju. Sabiedrība arvien vairāk vēlas iesaistīties izglītības jautājumu risināšanā, cilvēki vēlas pārliecināties par dažādu lēmumu pareizību un paši piedalīties lēmumu pieņemšanā. Lai veidotu sabiedrības izpratni par izglītības procesiem, politiku, darbību, nepieciešams skaidrojums visām ieinteresētajām pusēm, kas nozīmē mērķtiecīgu komunikācijas vadīšanu, lai informācija nonāktu līdz konkrētai mērķauditorijai. Latvijas masu medijos lielākoties tiek aktualizētas izglītības sistēmas negatīvās puses, izmantoti neprecīzi statistikas dati, tādējādi sabiedrībā popularizētas negācijas, kādēļ sabiedrībā veidojas stereotipi par jautājumiem, kas saistīti ar skolotāju izglītību un skolotāja profesiju.

Jēdziens „konkurence” kļūst par ikdienu augstākajā izglītībā. Eiropas Kopienų Komisijas paziņojumā Padomei un Eiropas Parlamentam uzsvērts, ka jānodrošina nepieciešamie apstākļi, lai ļautu universitātēm uzlabot darbu, modernizēt sistēmu un kļūt konkurētspējīgākām, proti, kļūt par savas atjaunotnes vadītāju un piedalīties zināšanu sabiedrības izveidē, kā paredzēts Lisabonas stratēģijā. (2006/0208)

Konkurētspēju nodrošina izglītības kalpošana sabiedrības interesēm, uzsverot tās sabiedrisko misiju un nozīmi. Tas ir iespējams, ja izglītības vadība mijiedarbojas ar uzņēmējdarbības principiem, ar jauninājumu iemaņu attīstīšanu, inovācijām, kas veicinātu partnerattiecības arī ar uzņēmējdarbības vidi. Daloties informācijā un zināšanās ar sabiedrību, nostiprinās dialogs ar visām ieinteresētajām personām.

Izglītības sistēmai jābūt atvērtaī sadarbībai un atbildīgai par sava snieguma kvalitāti sabiedrības priekšā. Jāpilnveido izglītības vadības pārvaldība, komunikācijas un sadarbības tīkla veidošana attiecībās ar sabiedrību, kur būtiska nozīme būtu sabiedrisko attiecību mērķtiecīgai veidošanai un funkcionēšanai, kas veidotu sadarbību starp izglītības organizācijām un sabiedrību.

Sabiedrisko attiecību vadības funkcija ir attiecību veidošana starp organizāciju un sabiedrību, Katlips, Lapsa u.c. pētnieki uzskata, ka sabiedriskās attiecības ir savstarpēji izdevīgu sakaru nodibināšana un uzturēšana starp kādu organizāciju un to sabiedrību, no kuras ir atkarīgas minētās iestādes veiksmes un neveiksmes. Sabiedrisko attiecību un menedžmenta pētnieki: Kotlers, Katlips, Senteris, Brūms, Blaitis un Lapsa uzskata, ka organizācijām, kas vēlas sasniegt mērķus, jāpievērš uzmanība gan tirgvedībai, gan sabiedriskajām attiecībām, kur katrai no šīm funkcijām ir sava, tomēr komplementāra loma to attiecību izveidošanā un uzturēšanā, kam ir būtiska nozīme organizācijas pastāvēšanā un izaugsmē. Ignorējot vienu no šīm funkcijām, riskē ar to, ka arī otra funkcija nebūs efektīva. Izglītības sistēma nevar funkcionēt un attīstīties atrauti no reālās dzīves, esošās situācijas valstī.

Pēdējos gados arvien lielāku aktualitāti pedagogu studijās gūst ideja par dialogu starp studijām, zinātniskajiem pētījumiem un pedagoģisko praksi. Topošajiem speciālistiem jābūt iesaistītiem nozīmīgā pētnieciskā procesā, kas ir viens no

vērtīgākajiem profesionalitātes attīstītājiem, pašizglītošanās un pašrealizēšanās nosacījumiem augstākajā izglītībā.

Eiropas kopienu komisijas dokumentā „Skolas 21.gadsimtam” minēts, ka skola ir tā vieta, kur lielākā daļa eiropiešu pavada vismaz deviņus vai desmit savas dzīves gadus, apgūst pamatzināšanas, prasmes, attieksmi un vērtības, ko saglabā visas dzīves gaitā. Laba skolas izglītība veido arī atvērtas un demokrātiskas sabiedrības pamatus, mācot cilvēkiem pilsonisku attieksmi, solidaritāti un līdzdalības demokrātiju. (Eiropas kopienu komisija. Komisijas dienestu darba dokuments „Skolas 21.gadsimtam”, 2007) Līdz ar to augstskolas studiju process kļūst vēl būtiskāks, kurā tiek izglītoti topošie skolotāji.

Augstskolās, studijuursos, nodarbībās, semināros jāveido vide, kas veicina topošo skolotāju nepieciešamo kompetenču attīstību darbam mūsdienu sabiedrībā. Savukārt, diplomētie skolotāji sniegs kvalitatīvu izglītību saviem skolēniem, sagatavojot viņus pilnvērtīgai dzīvei daudz kultūru sabiedrībā.

Attieksmju un uzvedības veidošanā nozīmīga loma ir masu medijiem, televīzijai, radio, preseī. Sociālie psihologi norāda, ka tiem piemīt liels spēks attieksmju un uzvedības veidošanā. Lai veidotu labvēlīgu, pozitīvu izglītības vidi studentiem, akadēmiskajam un administratīvajam personālam augstskolā, tieši izglītības vadītājam būtu nepieciešami „instrumenti”, ar kuru palīdzību varētu veidot augstskolas kultūru, kurā personāla vērtības, attieksmes un pamatnormas, kā arī motivācija un personīgā saderība ar organizāciju palīdzētu sasniegt individuālos un augstskolas mērķus.

Augstskola kā organizācija atšķirībā no citām, iespējams, ir pateicīgāka vide inovācijām un radošuma veicināšanai, jo nav jāsāk no „nulles punkta”. Taču pastāv pretēja efekta, augstāka „bremzēšanas” vai stagnācijas līmeņa un neieinteresētības risks. Mūsdienās efektīva komunikācija ir vadības pamats. Tai jābūt divpusējai, nepārtrauktai un realizējamai ar dažādām metodēm. Izglītības vadībā jāmeklē jaunas pieejas vadītāju kompetenču pilnveidē un vadības sistēmā vispār, pievēršoties menedžmenta izpratnei, kas ir vērsts uz cilvēku un tradicionāli darbojies biznesa jomā. Pētniecības rezultātā jāmeklē metodes, kā pilnveidot augstskolas organizācijas kultūru, kurā studē pedagogi.

Lasmanes publicētajos rakstos tiek apskatīti skolotāju profesionalitātes un ar to saistīti jautājumi: ”Vai skolotājam ir drošības izjūta un vai skolotājs izjūt sabiedrības uzticēšanos viņam.”, „Vai skolotājs jūt sevi, apzinās un darbojas kā vesela, nobriedusi personība, kas gatava aizstāvēt savu dzīves stilu, nenoliedzot citu cilvēku dzīves stilu.” (Lasmane, 1998) Tie ir jautājumi, kas ir bijuši aktuāli, ir aktuāli un būs aktuāli arī turpmāk.

Rodžers uzskata, ka „radīt apstākļus otra cilvēka pašaktualizācijai spēj personība, kas pati aktualizējas. Izjutot savu identitāti, skolotājs spēj pieņemt savu un

skolēna identitātes izpausmi – būt dažādam un identiskam. Tā tiek veicināta stipras identitātes veidošana un izkopšana.” (Rodžers, 2005)

No veiksmīgas profesionālās darba identitātes realizēšanas atkarīga ne tika materiālā labklājība, bet arī sociālā pašsajūta. Tirgus ekonomikas apstākļos darbs ir profesionālās identitātes svarīgs faktors un kritērijs cilvēka konkurētspējai. (Guboglo, 2003)

Ņemot vērā iepriekšminēto, autore uzskata par nepieciešamu analizēt augstskolas kultūru, kurā tiek īstenotas pedagogu izglītības programmas, augstskolas vadības un personāla loma augstskolas kultūras veidošanā un topošo pedagogu profesionālajā motivācijā.

Pētījuma zinātniskā aktualitāte

Līdz šim maz pētīta topošo skolotāju profesionālā motivācija, lai nodrošinātu kvalitatīvu skolotāju izglītību augstskolā, un to veicinošie apstākļi. Līdz ar to nepieciešama augstskolas kultūras analīze augstskolā, kurā tiek īstenotas pedagogu studiju programmas, lai noskaidrotu un apstiprinātu svarīgākos augstskolas kultūras faktoros un tos stiprinātu. Līdz šim Latvijā augstskolas kultūra kā organizāciju kultūra tiek skatīta vispārīgā nozīmē, nemeklējot to īpašo vai raksturīgo tieši pedagogu vidē. Maz pētījumu par augstskolas kultūru vispār, tikai atsevišķas publikācijas, atšķirībā no skolas kultūras izpētes. Organizāciju kultūras jautājums tiek diskutēts dažādās nozarēs, piemēram, psiholoģijā, pedagogijā, izglītības vadībā, bet visbiežāk, organizāciju psihologu vidē, uzskatot, ka tas ir organizāciju psihologu kompetences jautājums. Izglītības vadības un pedagogijas nozarē bijuši pētījumi (promocijas darbi) ar skolas kultūru un organizāciju kultūru un vadīšanu saistītiem jautājumiem, kā arī par vadītāja darbību un mijattiecību ar organizācijas kultūrvidi un vērtīborientāciju nozīmi sociāli atbildīgā uzņēmumā, kurā tiek skarti atsevišķi jautājumi attiecībā uz augstāko izglītību un augstākās izglītības institūciju (Janis Strautmanis (2007), Ineta Daiktere (2012), Inese Lūsēna – Ezera (2010), Andrejs Mūrnieks (2010), Jūlija Stukaļina (2012), Maija Kokare (2011).

Pētījums tiek veikts starpdisciplinārā skatījumā no dažādu zinātņu nozaru – vadībzinātņu, pedagogijas, psiholoģijas, socioloģijas, politikas un valsts pārvaldes skatupunkta.

Pētījuma novitāte Latvijā

Veidojot promocijas darba teorētisko un praktisko daļu, analizēta augstskolas kultūra un tās svarīgākie faktori, t.i., augstskolas iekšējā un ārējā vide, augstskolas misija, augstskolas vadība un augstskolas personāls, tā attieksme pret savu un skolotāja profesiju, kā arī apmierinātība ar darbu un lojalitāte. Tiek pētīta augstskolas kultūras ietekme uz topošo pedagogu profesionālo motivāciju. Pētījuma rezultāti dod iespēju pilnveidot augstskolas kultūru, saskaņojot studentu, personāla un sabiedrības

vajadzības, veidot jaunus „instrumentus” mērķtiecīgai kultūras pilnveidei augstskolā, kurā tiek īstenotas pedagogu izglītības programmas.

Darba praktiskā nozīmība

Promocijas darbs ir oriģināls pētījums par augstskolas kultūras ietekmi uz studentu – topošo pedagogu motivāciju profesijai. Pētījuma rezultāti sniedz informāciju par nozīmīgiem aspektiem augstskolas darbībā, analizējot akadēmiskā un administratīvā personāla apmierinātību ar darbu, attieksmi pret savu un pedagoga profesiju un tās ietekmi uz studentu attieksmi pret pedagoga profesiju un vēlmi pēc absolvēšanas strādāt tajā. Pētījuma rezultāti parādīs kā augstskolas vadībai praktiski jāīsteno augstskolas kultūras veidošanā, kādi faktori ietekmē procesus augstskolā, lai pilnveidotu augstskolas darbību, īpašu nozīmi pievēršot studiju procesa pilnveidei. Pētījuma rezultātā izveidots augstskolas kultūras un reflektantu-studentu-absolventu savstarpējās mijiedarbības modelis, kas parāda faktoru mijiedarbību un pierāda augstskolas kultūras nozīmi topošo pedagogu profesionālajā motivācijā un augstskolas konkurētspējā.

Promocijas darba mērķis ir izpētīt augstskolas kultūras ietekmi uz studentu motivāciju pedagoga profesijai.

Pētījuma objekts: Augstskolas kultūra

Pētījuma priekšmets : Topošo pedagogu profesionālā motivācija

Pētījuma uzdevumi

Lai sasniegtu darba mērķi, nepieciešams veikt šādus uzdevumus:

1. Izpētīt vadībzinātnes, pedagoģisko, psiholoģisko, sociālās psiholoģijas teorētisko literatūru un avotus par augstskolas kā organizācijas kultūru un personāla lomu augstskolas kultūras veidošanā.
2. Noskaidrot augstskolas kultūras faktorus, kas ietekmē studentu attieksmi pret studijām un perspektīvo profesiju, motivāciju un vēlmi pēc absolvēšanas strādāt profesijā.
3. Izpētīt un analizēt absolventu viedokli par augstskolas kultūras ietekmi uz vēlmi strādāt profesijā.
4. Izstrādāt ieteikumus augstskolas kultūras veidošanā, kurā īsteno pedagogu studiju programmas.

Pētījuma jautājumi

1. Kāda ir augstskolas kultūras specifika, kurā studē topošie skolotāji?
2. Kādi faktori ietekmē jauniešu izvēli apgūt skolotāja profesiju?

3. Kādi augstskolas kultūras faktori ietekmē studentu attieksmi pret pedagoga profesiju un vēlmi pēc absolvēšanas strādāt profesijā?
4. Kā akadēmiskā un vispārējā personāla darbība un apmierinātība ar darbu, kā arī attieksme pret savu un skolotāja profesiju ietekmē studentu attieksmi pret pedagoga profesiju?

Tēzes

1. Augstskolās, kurās tiek īstenotas pedagogu studiju programmas, topošo pedagogu profesionālo motivāciju ietekmē augstskolas kultūra, kuras būtiskākie faktori ir augstskolas personāls, vadība, augstskolas misija un augstskolas iekšējās un ārējās vides mijiedarbība.
2. Augstskolas personāla apmierinātība ar darbu un lojalitāte pret augstskolu ietekmē topošo pedagogu profesionālo motivāciju.
3. Reflektantu lēmumu par studijām pedagogu studiju programmās galvenokārt nosaka interese par pedagoga profesiju, bet studējošo attieksmi pret pedagoga profesiju un vēlmi pēc absolvēšanas strādāt profesijā ietekmē augstskolas kultūra.

Pētījumā izmantotās metodes

- Zinātniskās literatūras analīze, lai noskaidrotu teorētiskās nostādnes par organizācijas kultūru, augstskolas kultūru un tās veidošanu, pilnveidošanu, skolotāja profesionālās identitātes veidošanos, organizācijas psiholoģiju, pārmaiņu vadīšanu, vadības teorijām, to izmantošanu augstākajā izglītībā, vadīšanas procesiem un sabiedrības līdzdarbību izglītības procesos.

- Anketēšana. Autores izveidota anketa jauniešiem – vidusskolēniem, studentiem, absolventiem un anketa personālam, kurā izmantota *P.Spektora* anketa „Apmierinātība ar darbu” un *Meyer J.P. Allen* un *Smith C.A.* motivācijas izpētes anketa „Lojalitāte pret profesiju”. Absolventiem izmantota tiešsaistes aptauja.

- Matemātiskās statistikas metodes: aprakstošās statistikas metodes. Iegūto datu apstrāde un analīze, izmantojot datu statistiskās apstrādes programmu SPSS,18 for Windows un Microsoft Excel 2010, kļūdu un ticamības intervāla noteikšana .

Promocijas darba aprobācija – autores zinātniskās publikācijas un referāti

Pētījuma gaitā gūtās atziņas un rezultāti apspriesti LU Pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultātes Izglītības vadības doktorantūras skolas “Indivīdu, grupu un organizāciju attīstība psiholoģisko, izglītības un sociālo faktoru mijiedarbības ietekmē” metodoloģiskajos semināros.

Promocijas darbs apspriests zinātniskajā diskusijā (promocijas darba priekšizstāvēšanā) un Starptautiskā doktorantu un mācītspēku pētnieciskajā seminārā Vācijā, Leipcigas Universitātē (2012. gada 29.aprīlis - 6.maijs).

Zinātniskās pētniecības darba galvenie rezultāti atspoguļoti publikācijās:

1. Krage G., Daniela L. Leskovics J. (2012) *Project as an innovative solution for changes in higher education.*//Starptautiskās zinātniskās konferences materiāli,“SABIEDRĪBA, INTEGRĀCIJA, IZGLĪTĪBA.” Rēzeknes augstskola, I daļa, *Skolas pedagogija, Augstskolu pedagogija, Mūžizglītība.* no 247. līdz 260.lpp. ISSN 1691-5887
2. Krage G. (2012) The culture of Higher Education Institutions from the Point of View of Future Educators// in Nowosad I. & Milkowska G. (eds.) International Forum for Education No.2 (2). *Teacher Training in the European Space of Higher Education* No.1(3) –Torun, Poland: Wydawnictwo Adam Marszalek Publishing House, pp.91-109. ISSN 2084-4204
3. Krage G. (2012) The Culture of Higher Education institution's role in becoming pedagogue education.// Raksts pieņemts publicēšanai LU un Leipcigas universitātes sadarbībai veltītajā zinātnisko rakstu krājumā „Pedagoģijas zinātnes perspektīvas: inovatīvie risinājumi”, Rīga: LU izdevniecība “LU Akadēmiskais apgāds”, tiks izdots 2013.g. febr. (16 lpp.)
4. Nīmante D., Daniela L., Kraģe G., (2010) Iekļaujošās izglītības un sociālās atstumtības riskam pakļauto jauniešu atbalsta sistēmas izveides problemātika Latvijā. //zinātnisko rakstu krājums „Izglītības un sociālās vides mijiedarbības sociāli pedagoģiskie aspekti” Liepāja: LiePa, 194.-222.lpp. ISBN 978-9984-864-06-8

Mācību līdzekļi, kas izdoti reģistrētos apgādos:

1. Odina I., Duka M., Krage G., Augustane I. Mācību līdzeklis Mentoru rokasgrāmata. Mentoru dienasgrāmata. Studentu rokasgrāmata. Studentu dienasgrāmata.. 4 eks. komplekts profesionālās bakalaura studiju programmas Skolotājs pirmajai pedagoģiskajai praksei. Sagatavots autoru kolektīvā, ESF projektā "MITS (Mentoring, IT, Supervīzija) - atbalsts LU PPF augstākās profesionālās studiju programmas „ Skolotājs” studentu praksei"23.01.07.–31.12.07. (Nr.VPD1/ESF/PIAA/06/APK/3.2.6.3/0113/0063). Izdots LU Akadēmiskais apgāds, 2007

Par pētījuma rezultātiem un gūtajām atziņām promocijas darba autore ziņojusi:

1. 2012. gada 29.aprīlī – 6.maijā referāts „*The culture of Higher education institution in teacher Education*” starptautiskā doktorantu un mācītspēku

- pētnieciskā seminārā Vācijā, Leipcigas Universitātē.*
2. 2011. gada 24.–28.augustā referāts „*Project as an innovative solution for changes in higher education*” (autori Kraģe, G., Nīmante, D., Daniela, L., Leškovičs, J.) *starptautiskajā konferencē „Teachers’ Life-cycle from Initial Teacher Education to Experienced Professional” 36th Annual Conference of the Association for Teacher Education in Europe, Rīga. Organizē ATEE*
 3. 2010. gada 12.–15.oktobrī referāts „*Institution of higher education environment’s for an emerging teachers preparation in the University of Latvia*” *starptautiskajā konferencē „The Learning by Developing New Ways to Learn” Somijā, Laurea universitātē.*
 4. 2010. gada 21. augustā referāts „*Environment of higher education institution at teachers’ education in Latvia*” *par pētījuma datu I posmu starptautiskā doktorantu vasaras skolā (ERASMUS) PEEP - Izglītības politikas Eiropas perspektīvē Igaunijā, Haapsalu.*
 5. 2010. gada 22.-28.martā *promocijas darba apspriešana starptautiskā pētnieciskā seminārā “Doktorandenkolloquium zu Forschungsfragen und Forschungsmethoden” Vācijā, Leipcigas Universitāte.*
 6. 2009. gada 4.decembrī referāts „*Iekļaujošās izglītības un sociālās atstumtības riskam pakļauto jauniešu atbalsta sistēmas izveides problemātika Latvijā*” (autori Nīmante D., Daniela, L., Kraģe, G.) *2. starptautiskajā zinātniskajā konferencē „Izglītības un sociālās vides mijiedarbības sociāli pedagoģiskie aspekti” Liepājas Universitātē.*
 7. 2008. gada februāris referāts „*Sabiedriskās attiecības un jaunu studentu piesaiste studijām Latvijas Universitātes Pedagoģijas un psiholoģijas fakultātē*” LU 65. zinātniskā konferences Izglītības vadības sekcija/
 8. 2007. gada 4.februārī referāts „*MITS – inovācija un atbalsts LU PPF pirmās pedagoģiskās prakses organizācijai*” LU 66. zinātniskajā konferencē, Izglītības vadības sekcija.

Par pētījuma bāzi izraudzīta Augstskolas (1) fakultāte, kas ir Augstskolas (1) viena no fakultātēm, kas saistīta ar pedagogu studiju programmām. Praktiskajā pētījumā piedalās 1218 Augstskolas (1) fakultātes studenti un maģistranti, kuri ir saistīti ar pedagogu studiju programmām, 128 Augstskolas (1) fakultātes akadēmiskā un administratīvā personāla darbinieki, 320 Augstskolas (1) fakultātes absolventi un 44 Augstskolas (1) fakultātes vidusskolēnu skolas skolēni. Pētījuma datu validācijai tika veikts pētījums piecās Latvijas augstskolās, kurā piedalījās 130 studenti, kuri studē pedagogu studiju programmās.

Pētījuma ierobežojumi

Pētījumā analizēti atsevišķi organizācijas kultūras līmeņu aspekti, pamatojoties uz teorijām par organizāciju kultūru un tās vadību, t.i., organizācijas vispārpieņemto vērtību līmeni (augstskolas misija, mērķi, stratēģija, savstarpējo attiecību nozīme), pamatpieņēmumu līmeni (organizācijas dziļākais līmenis): attieksmes, ticība, pārliecība un virspusējo līmeni, aizskarot emocionālo atmosfēru, iekšējos rituālus, ceremonijas. Lielāka uzmanība veltīta akadēmiskā personāla apmierinātībai ar darbu un attieksmei pret savu un skolotāja profesiju. Pētījums pamatā veikts vienas Augstskolas (1) fakultātes ietvaros, aptaujā ietverot, jauniešus – vidusskolēnus, kuri apmeklē minētās Augstskolas (1) fakultātes skolu vidusskolēniem, studentus, akadēmisko un vispārējo personālu un absolventus, tādējādi iegūstot datus savstarpējo likumsakarību noteikšanai, lai pierādītu augstskolas kultūras ietekmi uz topošo pedagogu profesionālo motivāciju. Pētījuma dati vienas Augstskolas (1) fakultātē un validitātes pētījumā ar citu Latvijas augstskolu studentiem dod iespēju izstrādāt priekšlikumus augstskolām, kuras īsteno pedagoģijas studiju programmas, turpmākai attīstībai konkurētspējas veicināšanai. Pētījuma anketās tika iekļauti vairāki jautājumi, kas nebija nepieciešami promocijas mērķa sasniegšanai un pētījumā netika apskatīti, tai skaitā strādājošo studentu lojalitāte augstskolai. Autore iegūtos datus izmantos turpmākajā augstskolas darbā, kā arī sniedzot atgriezenisko saiti visām iesaistītajām mērķgrupām, t.i., informējot par pētījuma rezultātiem Augstskolas (1) fakultātes iekšējā komunikācijas tīklā.

Promocijas darba apjoms un struktūra

Promocijas darbs sastāv no ievada, sešām nodaļām, secinājumiem un priekšlikumiem, literatūras saraksta (209 nosaukumi) un 7 pielikumiem.

Darba teorētiskā bāze ir atspoguļota pirmajās četrās nodaļās. 1.nodaļā ir apskatītas organizāciju kultūras un augstskolas kultūras teorijas. 2.nodaļā apskatīti augstskolas kā organizācijas kultūru ietekmējošie faktori: augstskolas iekšējā un ārējā vide, augstskolas misija un tās atbilstība profesionālajai nozarei, augstskolas vadības aspekti un personāla loma. 3.nodaļā apskatītas motivācijas teorijas un studentu motivācija profesionālajai nozarei un studiju programmai. 4. nodaļā augstskolas izglītības kvalitāte un augstskolas kultūras ietekme uz augstskolas konkurētspēju. Darba praktiskā daļa ietverta 5. un 6.nodaļā, kurā aprakstīts autores veiktais pētījums par jauniešu izvēli studijām augstskolā, lai noskaidrotu studentu attieksmi pret pedagoga profesiju un vēlmi pēc absolvēšanas strādāt profesijā, lai noskaidrotu faktorus, kas studiju laikā ietekmē studentu attieksmi un motivāciju skolotāja profesijai, lai noskaidrotu akadēmiskā un administratīvā personāla apmierinātību ar darbu un attieksmi pret savu un pedagoga profesiju. Pētījumā noskaidroti absolventu viedokļi par studijām

augstskolā un veikts validitātes pētījums, lai salīdzinātu studentu viedokļus par faktoriem studiju laikā, kas ietekmē studentu attieksmi un motivāciju skolotāja profesijai Latvijas augstskolās, kurās īsteno pedagogu studiju programmas.

Promocijas darba apjoms ir 181 lapa pamatteksta, tai skaitā literatūras saraksts ar 209 nosaukumiem. Darbā ir 9 tabulas un 35 attēli. Darbā ir 7 pielikumi.

Pētījuma teorētisko bāzi veido:

organizāciju, organizāciju kultūras un augstskolas kultūras ideju izpēte (*P.Makkaferijs, R.Barets, E.Šeins, T.Solomanidina, V.Reņģe, C.Hendijs, I.Ešenvalde, L.Gratone, H.Gudjons, K.Gīrcs, M.Čiksentmihai, E.Smits, S.Veinberga, E.Kasīrers, I.Forands, H.Knops*)

Augstskolas/organizācijas iekšējā un ārējā vide, organizācijas misija, vadības teorijas, organizācijas personāls, akadēmiskais personāls, cilvēkresursu vadības un identitātes jautājumi: (*R.Dafts, B.Lonstrupa, O.Konnors, Khalsa, McKinsey, H.Ēriksons, I.Kalve, Dž.Edeirs, T.Volkova, A.Dauge, A.Builis, M.Fulans, K.Losons, Dž.Edeirs, L.Gratone, R.Templers, I.Vedins*)

Motivācijas teorijas, motīvi, vajadzības. Studentu – topošo pedagogu profesionālā motivācija (*V.Viļunas, N.L.Geidžs, D.C.Berliners, Ā.Karpova, D.Blūma, G.Svence, D.Lieģeniece, I.Žogla, I.Irbe, A.Markova, A.Vīksna*)

Izglītības kvalitāte, reputācijas un tēla nozīme, sabiedriskās attiecības augstskolā:

(*O.Konors, L.Harvejs, D.Grīns, D.Gorlova, B.Lonstrupa, T.Koķe, D.Herbsts, M.Katlips*)

Pētījuma posmi

1.posms. No 2006. līdz 2011. gadam teorētiskās literatūras studijas par promocijas darba tēmu.

2. posms. 2007.gadā autore vadīja ESF projektu "MITS (Mentorings, IT, Supervīzija)-atbalsts LU PPF augstākās profesionālās studiju programmas „Skolotājs” studentu praksei" 23.01.07.–31.12.07. (Nr.VPD1/ESF/PIAA/06/APK/3.2.6.3/0113/0063), kura īstenošana deva praktisku pieredzi topošo pedagogu prakses satura pilnveidei, organizēšanai un studiju procesa nodrošināšanas jautājumiem, kas parādīja augstskolas kultūras nozīmi topošo pedagogu izglītošanā.

3.posms. 2008.gadā tika veikta absolventu elektroniska aptauja tiešsaistē Augstskolas (1) fakultātes interneta mājas lapā, lai noskaidrotu viņu attieksmi pret studijām augstskolā un vēlmi sadarboties, iesaistoties dažādās aktivitātēs – 142 respondenti.

4.posms. No 2008.gada līdz 2011.gadam precizēta pētījuma tēma, izvirzīti mērķi un uzdevumi. Vadot nodarbības Izglītības zinātņu maģistra SP studiju kursā „Pārmaiņu vadība izglītībā” un 3 maģistra darbus, izstrādājot ESF projektus augstskolā,

darbojoties valsts pārvaldes un nevalstiskajā sektorā, kā arī veidojot starpinstitucionālu sadarbību, veidojusies izpratne par būtiskiem faktoriem augstskolas kultūras attīstībā, studentu un personāla attieksmei pret studijām un skolotāja profesiju, lai izstrādātu anketu studentiem, akadēmiskajam un administratīvajam personālam un absolventiem.

5. *posms*. No 2009. gada oktobra līdz 2010. gada aprīlim veikta izpēte, lai noskaidrotu jauniešu – vidusskolēnu (iespējamo topošo studentu) nodomus un priekšstatus par studijām augstskolā un faktoriem, kas ietekmē jauniešus izvēlēties pedagoga profesiju.

6. *posms*. No 2010. gada līdz 2011. gadam aprīlim veikta izpēte studentu, augstskolas personāla un absolventu vidū, lai noskaidrotu attieksmi pret studijām augstskolā un skolotāja profesiju, kā arī augstskolas kultūras faktoru ietekmi uz darbu profesijā. Tika veikts validitātes pētījums, kurā piedalījās 130 (N=130) studenti no citām Latvijas augstskolām – Augstskola (2), Augstskola (3), Augstskola (4), Augstskola (5), Augstskola (6), kurās tiek īstenotas pedagoga studiju programmas.

7. *posms*. 2011. gadā uzsākta ESF projekta „Atbalsta programmu izstrāde un īstenošana sociālās atstumtības riskam pakļauto jauniešu atbalsta sistēmas izveidei“ (Vienošanās Nr.2010/0328/1DP/1.2.2.4.1/10/IPIA/VIAA/002) vadīšana, kas autorei deva praktisku pieredzi sadarbības veicināšanā starp 6 Latvijas augstskolām, 25 izglītības iestādēm, 15 pašvaldībām, 5 NVO un valsts un pārvaldes organizācijām. Darbs projektā pamatoja augstskolas kultūras ietekmi uz ārējo vidi, absolventu attieksmes nozīmi pret pedagoga profesiju un lojalitāti augstskolai, kas tiešā veidā atspoguļojas iesaistīto skolu skolotāju attieksmē pret projekta aktivitātēm, kā arī augstskolas tēla nozīmi citu institūciju vērtējumā.

8. *posms*. Veikta 2011. - 2012. gada iegūto datu apstrāde un analīze, promocijas darba sagatavošana aizstāvēšanai.

I. TEORĒTISKI PĒTNIECISKĀ DAĻA

1. Augstskolas kā organizācijas kultūra

Augstskolām mūsdienās jāspēj būt elastīgām, dzīvojot līdzī nepārtrauktā sasaistē ar sociālekonomiskām un politiskām pārmaiņām valstī, kas uzliek atbildību augstskolām, jo jāmainās cilvēkiem, lai mainītos organizācijas un organizācijas sistēma.

Izglītības iestāžu darbības pamatā ir cilvēku savstarpējās attiecības un personības attīstība, jo skaitļi un atskaites sniedz tikai vispārēju priekšstatu par notiekošajiem procesiem. Padomju Savienības izglītības sistēmas laika mantojums radījis sabiedrībā sekas, kuru rezultātā daļai sabiedrības grūti pielāgoties pārmaiņām mūsdienu darba tirgus prasībām un sociālekonomiskajai situācijai.

Sabiedrība mainās, jo pārmaiņas cilvēku dzīves un darba organizācijā prasa nepārtraukti orientēties ne tikai jaunākajos zinātnes tehnoloģijas sasniegumos, bet arī cilvēku savstarpējo attiecību veidošanas procesos. Cilvēki ir gan darba devēji, gan darba ņēmēji, un abām pusēm nepieciešamas zināšanas, kā veidot attiecības, kā apzināt savus trūkumus, ar kādiem līdzekļiem uzlabot dzīves un darba kvalitāti.

Augstskolas jeb augstākās izglītības institūcijas kā organizācijas atšķiras no ražošanas organizācijām ar cilvēkresursu profesionālo izglītošanu, tā ir organizācija, kas mācās un kura māca.

UNESCO starptautiskās komisijas ziņojumā „21.gadsimta izglītība” noteikti augstākās izglītības būtiskākie uzdevumi, t.i., atbilstība mūsdienu prasībām, internacionalizācija un kvalitāte, kas raksturota kā visaptveroša koncepcija, kura ietver visas augstākajai izglītībai specifiskās funkcijas un darbības veidus.

Augstskolā mācībspēku un studentu lomas var mainīties, jo daļa studentu jau strādā izglītības iestādēs par skolotājiem, vadītājiem vai skolu direktoriem. Tādēļ mācībspēku un studentu savstarpējās attiecības ir diezgan sarežģītas, tās prasa savstarpēju cieņu, uzticību un atbildību, jāapstiprina teorijas un prakses vienotības nepieciešamība reālajā dzīvē.

Jēdziens “organizāciju kultūra” ir sarežģīts un nav viennozīmīgs, dažādās nozarēs tas tiek atšķirīgi definēts. Zinātniskajā literatūrā un masu medijos organizāciju kultūru bieži vien tēlaini dēvē par organizācijas “personību”, jo personība ir cilvēka psiholoģiskais raksturojums, bet organizācijas kultūra – organizācijas psiholoģiskais raksturojums. (Reņģe, 2002; Ešenvalde, 2007)

Organizācijas kultūra veido organizācijas tēlu, kam Latvijas izglītības iestādes piešķir arvien lielāku vērtību. Organizācijas, ņemot vērā savu pieredzi vai intuitīvi apjaušot, ka tālākā perspektīva un attīstība ir atkarīga no tā, kāds priekšstats klientiem izveidojies par organizāciju, sadarbības partneriem un sabiedrībai kopumā. Priekšstats

par organizāciju var veicināt, vai gluži otrādi, neveicināt jebkuras organizācijas tālāko darbību vai attīstību. Tirdzniecībā svarīga ir produkcijas realizācija, tātad laba kvalitāte, reklāma, līdz ar to lielāks apgrozījums; izglītības iestādē - izglītības kvalitāte, prestižs, laba reklāma, līdz ar to lielāks studentu skaits, mediķu privātpraksē drošība, garantijas, kvalitāte – vairāk pacientu.

Katrai organizācijai ir savi, būtiski faktori, kuri prezentē organizāciju, tēls piesaista sabiedrības uzmanību. Komerציālo izglītības iestāžu pamatā ir biznesa principi, savukārt valsts organizācijām hierarhiskās struktūras dēļ ir daudz grūtāk pielāgoties pārmaiņām sabiedrībā.

Organizāciju kultūra ietver sevī daudz komponentu un aptver daudz un dažādas jomas: psiholoģiju, pedagoģiju, socioloģiju, sistemoloģiju, filozofiju, vadības zinības, ekonomiku, mākslu u.c., Organizācijas kultūru veido cilvēki, kuri organizācijā strādā, viņu vērtības un attieksmes, tādēļ organizācijas cilvēki it kā to neredz un nepamana. Organizācijas kultūras jautājums ir aktuāls un nozīmīgs, jo, novērtējot, vai organizācijas kultūra ir stipra vai vāja (pēc psihologu dalījuma), vai darbinieki jūtas labi vai slikti, tās ir ne tikai indivīda, bet arī organizācijas iespējas un attīstība. Arvien vairāk mūsu sadzīvē ienākot jaunākajām informācijas tehnoloģijām, bieži vien otrā plānā paliek cilvēciskās attiecības. Īpaša uzmanība jāpievērš tam, kā izmantojam jaunākās informācijas tehnoloģijas, cik tas palīdz veikt uzticētos pienākumus, samazina laika patēriņu un cik traucē darbinieku savstarpējai komunikācijai, organizācijas kolektīva vai vides veidošanai u.tml. Svarīgi apzināt, ka cilvēciskās attiecības ir vērtība, cilvēks ir vērtība un emocionālā inteliģence palīdz cilvēkam veidot savu dzīvi, saredzēt sakarības un izprast lietu būtību. Svarīgi saprast, ka pozitīvas cilvēciskās attiecības ir jākopj, tās neveidojas pašas par sevi. Ar jēdzienu „inteliģence” socioloģiskā nozīmē saprot kādas sabiedrības vairāk izglītoto un kulturālāko daļu. (Gudjons, 1998)

Kā redzams 1.attēlā, Kens Vilbers (Barets, 2008) nosauc cilvēciskas sistēmas mijiedarbības aspektus:

- 1) *Indivīda iekšējais* – individuālās apziņas aspekts – personiskās vērtības un pārlicības.
- 2) *Indivīda ārējais aspekts* – personiskā rīcība un uzvedība.
- 3) *Kolektīva iekšējais* – kolektīvās apziņas aspekts – kultūras vērtības un pārlicības.
- 4) *Kolektīva ārējais aspekts* – kolektīva sociālā struktūra, sistēmas, procesi, darbība un uzvedība.

	<i>Iekšējais</i>	<i>Ārējais</i>
<i>Indivīds</i>	Personība Personiskās vērtības un pārliecības	Raksturs Personiska rīcība un uzvedība
<i>Kolektīvs</i>	Kultūra Grupas vērtības un pārliecības	Sociālā struktūra Kolektīvā rīcība un uzvedība

1.attēls. Cilvēkiem raksturīgas sistēmas mijiedarbības aspekti (Barets, 2008)

Mainoties cilvēku pārliecībai un tam, ko viņi atzīst par vērtību, mainās arī šo cilvēku rīcība un uzvedība. Savukārt, ja savu vērtību sistēmu un pārliecību vienā virzienā maina cilvēku skaits, kas atbilst kritiskajai masai, mainās arī viņu kolektīvā rīcība un uzvedība. Pārmaiņu ieviešana konkrētas struktūras – organizācijas vai jebkuras cilvēku grupas četrās sadaļās ir visas sistēmas pārveide vai maiņa. Svarīgi definēt personiskās vai kolektīvās apziņas teritoriju, tad varētu apzināti attīstīt šo apziņu. Tā izpaužas ideja, ka, vadot organizācijas vērtības, iespējams apzināti rosināt pāreju no viena apziņas līmeņa uz nākamo. (Barets, 2008)

Organizācijas kultūru var uzskatīt par ļoti svarīgu organizatoriskā kapitāla elementu, jo tā nosaka organizācijas darbinieku savstarpējās attiecības, vadīšanas stilu un darbinieku motivāciju tiekties uz organizācijas mērķiem. Organizatoriskajā kapitālā ietilpst arī attīstības projekti, kas nākotnē samazinās izmaksas vai radīs pievienoto vērtību. (Babris, 2006)

Barets definē organizācijas kultūras izpausmes veidus:

- 1) „kultūras elastīgumu”, ko definē kā organizācijas vai jebkuras cilvēku grupas spēju izturēt triecienus un saglabāt stabilitāti ilgstoša spiediena apstākļos;
- 2) „kultūras entropija” kā tās enerģijas proporcija, kuru organizācija vai jebkura cilvēku grupa izšķiež neproduktīvās darbībās, piemēram, birokrātijā, iekšējā konkurencē, „impērijas būvēšanā” utt. (Barets, 2008)

Šeins uzskata, ka organizācijas kultūrai ir divas funkcijas :

- noteikt problēmas saistībā ar ārējo vidi;
- palīdzēt saglabāt iekšējās attiecības organizācijā. (Šeins, 2002)

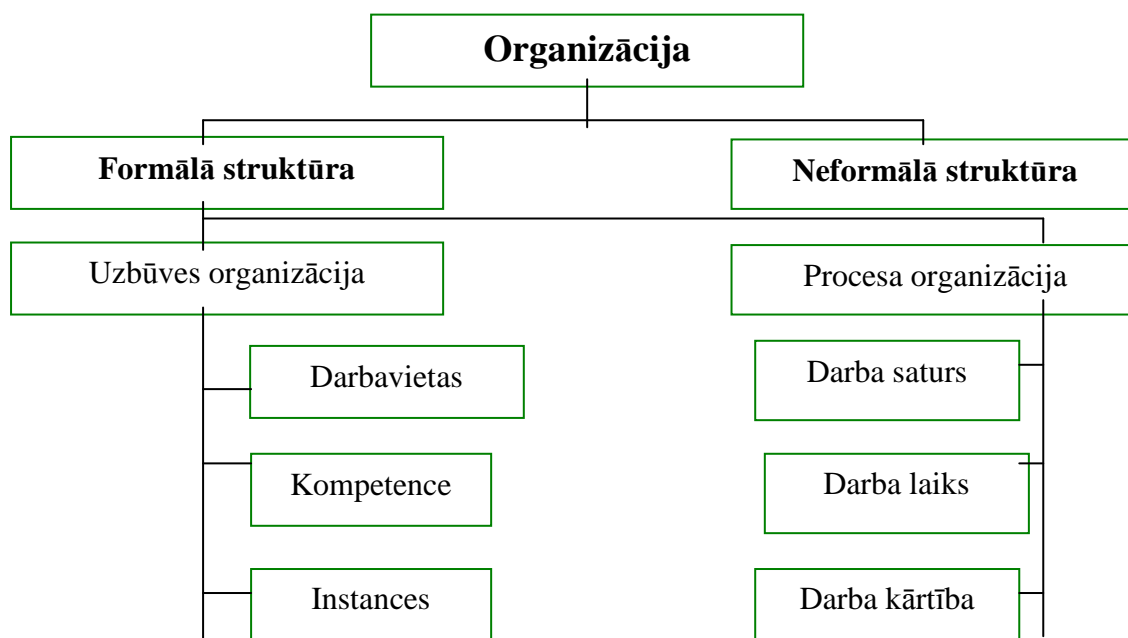
Organizācijas kultūras pirmsākumi meklējami sociālajā psiholoģijā, kas bija saistīti ar psiholoģiskā klimata izpēti grupā.

20.gs. pirmajā pusē Levins, Lipits un Vaits uzsāka eksperimentus par vadības stila saistību ar darbinieku apmierinātības pakāpi ar vadītāju, kas tiek uzskatīti par organizācijas kultūras pētījumu sākumu. (Lewin, Lippitt & White, 1993).

Tradicionāli iepriekš tika pētīts organizācijas psiholoģiskais klimats, kas vairāk raksturoja apmierinātību ar darbu, un ir tikai daļa no organizācijas kultūras būtības. Edgars Šeins bija viens no pirmajiem, kurš padziļināti pētīja organizāciju kultūru.

Jēdzienu “organizāciju kultūra” pētījuši vairāki zinātnieki, Hendijs (Handy) – britu menedžmenta pētnieks 1979.gadā pirmais sāka lietot šo jēdzienu, Dīls (Deal) un Kenedijs (Kennedy) 1987.gadā izdeva grāmatu “Korporatīvā kultūra”, Armstrongs (Amrstrong), Hofstede (Hofstede), Makkaferijs (McCaffery), Solomanidina – krievu zinātniece 2003.gadā izdeva grāmatu “Kompānijas organizatoriskā kultūra”, kurā apkopoja iepriekš minēto zinātnieku pētījumu rezultātus un uzskatus. Latvijā viens no pirmajiem zinātniekiem psihologs profesors Viesturs Reņģe, kurš, nodarbojoties ar organizāciju psiholoģijas pētījumiem, 20. gs. 90. gados pievērsās organizāciju kultūras jautājumiem. Jāmin arī Uldis Pāvuls un Inese Ešenalde.

Organizācijas kultūras jēdziens ir plašs un sarežģīts, un zinātnieki dažādi to pētījuši un skaidrojuši. Klausā organizācijas struktūrā (sk. 2.att.) interpretēta organizācijas kultūras nedokumentētā daļa, t.i., neformālā struktūra, kam ir būtiska loma organizācijas kultūrā.



2. attēls. Organizācijas struktūra. (Klauss, 2002)

Klauss jēdzienu organizācija skaidro kā “veselā atsevišķo daļu mijiedarbība, iekšējā saskaņotība un sakārtotība, ko nosaka veselā struktūra;- uzņēmuma darbinieku grupa, ko apvieno darbības mērķi un uzdevumi, kurus darbinieki pieņem kā kopējus. (Klauss, 2002)

Latviešu valodas vārdnīcā (1987) un Pedagoģijas terminu skaidrojošajā vārdnīcā (2000) jēdzienam “organizācija” skaidrojumi ir līdzīgi, t.i., cilvēku vai institūciju apvienība ar vienotu rīcības programmu, mērķi, uzdevumu un noteiktam plānam, iecerei, programmai atbilstošs pasākumu izkārtojums un izvietojums. Svešvārdu vārdnīcā

(1999) papildināts ar, “ kopuma, veseluma daļu iekšējā saskaņotība un sakārtotība, ko nosaka veseluma struktūra.”

Barnards un Rozanova, organizācijas jēdziena skaidrojumā uzsver, ka svarīgs ir grupas locekļu apzinīgs un mērķtiecīgs darbs, lai kopējos grupas mērķus sasniegtu. (Rozanova,1999)

Katrā organizācijā cilvēki veido kultūru, kas izpaužas dažādi, atkarībā no tā, kāda ir darbinieku izpratne un priekšstati par kultūru, vērtībām un dzīves jēgu vispār. Bieži vien darbinieki savās organizācijās saka, ka viņu organizācijā nav nekādas kultūras. Taču kultūra ir visās organizācijās, ja tajās strādā cilvēki.

Gīrcs pamato domu, ka bez cilvēkiem kultūra nepastāv, bet bez kultūras nav arī cilvēku. (Gīrcs, 1998)

Kultūra tiek minēta kā “materiālo un garīgo vērtību kopums, kas saistīts ar kādu laikmetu, kādu tautu (Latviešu valodas vārdnīca, 1987) t.i. “viss, ko cilvēku sabiedrība radījusi ar cilvēku fizisko un garīgo darbu”.

Kultūra tiek aplūkota arī kā sabiedrības stāvoklis, ko nosaka materiālie apstākļi. Kultūras jēdzienu var skatīt no dažādām zinātnes jomām. Tā ir kā sociālās dzīves determinants, kas atspoguļojas valodā, uzvedībā, rituālos, mītos, vienā vai citā cilvēku grupā. (Ļipatovs, 2000)

No socioloģijas zinātnes viedokļa kultūru skaidro kā vēstures gaitā evolucionējošu cilvēku spēju, normu, metožu un atziņu kopumu, ar kura palīdzību cilvēce bez iedzimtības starpniecības aizvien paplašina savas iespējas. (Svešvārdu vārdnīca, 1999)

Amerikāņu sociālie antropologi Alfrēds Krēbers (Kroeber) un Klaidis Klukhons (Kluckhohn) vieni no pirmajiem apkopoja un analizēja dažādas kultūras definīcijas, identificējot 164 definīcijas. (Kroeber, Kluckhohn, 1952)

Savukārt, mūsdienās kultūras definīciju skaits tuvojas aptuveni 250. (Reņģe, 2007)

Kultūras nozīme nepārtraukti mainās atkarībā no sociālekonomiskās situācijas valstī.

Solomanidina uzskata, ka kultūru var skatīt divējādi:

- 1) šaurākā nozīmē – cilvēku garīgā dzīve, ētisko normu, uzvedības noteikumu, paradumu un tradīciju kopums.
- 2) plašākā nozīmē – cilvēku darbības rezultāti, t.i., ēkas, tehnika, likumdošana, vispārcilvēciskās vērtības un sociālās institūcijas. (Соломанидина, 2003)

Cik dažādi interpretējami skaidrojumi par organizāciju un kultūru, tikpat daudzveidīgas ir organizāciju kultūras definīcijas. Pētnieki atzīst, ka mūsdienās ir vairāki desmiti definīciju organizāciju kultūras izpratnē. (Šeins,2002; Reņģe, 2002; Solomanidina, 2003; Ešenvalde, 2007; Ļipatovs, 2000; Jangs, 2009)

Šeins organizāciju kultūru definē kā pamatpieņēmumu modeli – grupas izdomāts, atklāts vai attīstīts, mācoties, kā tikt galā ar ārējās adaptācijas un iekšējās

integrācijas problēmām, kas pietiekoši labi darbojies, lai to atzītu par derīgu un lai to mācītu jauniem locekļiem, kā pareizu veidu, kā uztvert, domāt un just šīs problēmas. (Šeins, 2002)

Reņģe savos darbos norāda, ka pamatā piekrīt Šeina izvirzītajai organizāciju kultūras definīcijai un to interpretē, ka organizāciju kultūra ir organizācijā valdošās pārliecības, vērtību un sociālo normu relatīvi noturīgs kopums, kas izveidojies, nostiprinot organizācijas iekšējo integrāciju un pielāgojoties apkārtējai sociāli ekonomiskajai videi. Šīs pārliecības, vērtības un normas nosaka organizācijas locekļu uztveri, domāšanu un jūtas saistībā ar iekšējās integrācijas un ārējās adaptācijas problēmām, atspoguļojas viņu darbībā un pašas organizācijas vides veidošanā. (Reņģe, 2002)

Solomanidina skaidro, ka organizāciju kultūra ir organizācijas darbības pamatkomponents, ar kura palīdzību:

- 1) organizācija pilda savu misiju,
- 2) sasniedz pamatmērķus,
- 3) paaugstina organizācijas darbības efektivitāti,
- 4) ievieš inovācijas menedžmentā. (Соломанидина , 2003)

Līdzīgi Šeina un Reņģes skaidrojumam arī Klauss un Ešenvalde organizāciju kultūru izprot kā organizācijā pastāvošo priekšstatu sistēmu, kurā izpaužas organizācijas vērtības, normas, mīti, rituāli un ceremonijas, personu izturēšanās un organizācijas tēls. (Klauss, 2002; Ešenvalde, 2007).

Svarīgi raksturot organizācijas kultūras jēdzienu, raksturojot tās elementus vai faktorus, jo katram cilvēkam ir sava izpratne atbilstoši savam zināšanu un priekšstatu apjomam, kura rezultātā var rasties neizpratne, kas var radīt tālejošas sekas cilvēka individuālajā un organizācijas kopējā darbībā. Zinātniskajā literatūrā un masu medijos apzīmējumu “*organizācijas tēls*” jeb “*imidžs*” lieto diezgan plaši, kas lielā mērā ir daļa no organizācijas kultūras jēdziena. Jēdziens “*organizācijas tēls*” un “*imidžs*” ir sinonīmi, taču nav sinonīmi jēdzienam „organizāciju kultūra”. Tēlu veido vai arī tas jau ir izveidojies kā priekšstats par konkrētu organizāciju. Tas ir, ko organizācija vēlas parādīt sabiedrībai, taču tas neparāda patieso organizācijas kultūras būtību. Katrs no iepriekš minētajiem autoriem jēdzienā „organizācijas kultūra” ieliek savu nozīmīgu sastāvdaļu komplektu, kas veidots atbilstoši savai kultūras izpratnei.

Vinokurovs un Skripjuks pauž viedokli, ka antropoloģijas zinātnes ietvaros radās doma, ka jau vēsturiski ir izveidojušās atšķirības starp tautām, galvenokārt, ar domāšanu, vērtīborientāciju, simbolu sistēmu, tradīcijām un rituāliem. (Винокуров, Скрипюк, 2000)

Čiksentmihai skaidro, ka katra kultūra sevi aizstāvējusi no pasaules nemieriem un haosa ar atšķirīgām metodēm. Katrai kultūrai bijis laimīgs laiks līdz brīdim, kad kaut kas notiek. (Csikszentmihalyi, 1991)

Smits uzskata, ka kultūras mantojums un tradīcijas, ko paaudzes nodod tālāk viena otrai nedaudz vai manāmi pārveidotā formā, nosaka sabiedrības nākotnes perspektīvu un kultūras saturu. Zināmas tēlu veidošanas tradīcijas, kultūri, ieražas, rituāli un artefakti, kā arī zināmi notikumi, varoņi, skati un ainavas, garīgās vērtības – tas viss veido etniskās kultūras neatkārtojamo dārgumu krātuvi, no kuras izlases veidā sabiedrība var smelties paaudžu paaudzēs. (Smits, 1997)

Vēsturiski katrai tautai izveidojušās savas tradīcijas, vēsturiskā teritorija, vēsturiskā atmiņa, kas noteikusi turpmāko sadzīvi, tautas kultūru, tiesības, pienākumus utt. Tādēļ vērojamas arī kultūras atšķirības un līdz ar to organizāciju kultūras atšķirības. Kincāns pamato šo domu, ka nepastāv visiem laikiem un visām tautām kopējas rakstītas vai mutvārdu pieklājības normas. Cilvēku savstarpējo attiecību pamatprincipi ir ļoti mainīgi, tāpat kā viss pārējais šajā pasaulē. Katrai kultūrai, katram laikmetam ir savas absolūtās garīgās un morālās vērtības, viena vai otra prioritāte, t.i., zināmi atbalsta punkti. (Kincāns, 2010)

Organizācijās strādājošie cilvēki bieži vien ir ne tikai dažādu tautību, bet arī dažādu uzskatu un priekšstatu cilvēki, kuriem jāsadarbojas darba uzdevumu veikšanā, kā rezultātā arī jāveido savstarpējās attiecības. Organizācijas vadībai jāmeklē risinājumi grūtību pārvarēšanai darbā, ja tādas rodas, taču arī pašiem darbiniekiem jāmeklē iespējas, kā sastrādāties ar kolēģiem, kā veidot savstarpējās attiecības, kā tikt galā ar savām domām un sajūtām. Hofstede 20.gs. 70. gados veica pētījumu 40 valstu starptautiskās korporācijās, ar ko valstis atšķiras savā starpā, un nonāca pie secinājuma, ka var nošķirt vairākus kritērijus:

- 1) individuālisms vai kolektīvisms;
- 2) attieksme pret varu;
- 3) attieksme pret risku;
- 4) attieksme pret sievietes lomu sabiedrībā. (Карташова, Никонова, Соломанидина, 1999)

Tādēļ atšķirības ir organizāciju kultūru dažādībā un izpētē katrā valstī, katrā sabiedrībā, katrā organizācijā, kurā var pastāvēt vairākas atšķirīgas tipa kultūras, t.i., atsevišķos organizācijas līmeņos vai struktūrvienībās.

Gīrcs pauž viedokli, ka kultūra ir publiska, jo tā “izspēlē” tekstu un tās jēga ir publiska. (Gīrcs, 1998)

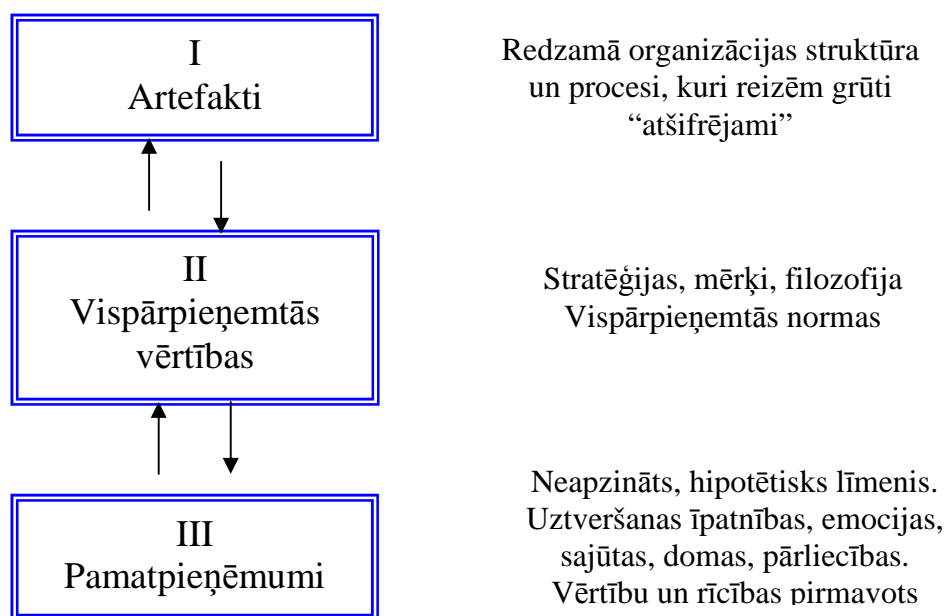
Paralēli organizācijas kultūras jēdzienam sastopams jēdziens korporatīvā kultūra, kas nozīmē kopīgu ideoloģiju, vērtības, pieņēmumus, ticējumus, attieksmes, kuras caurvij organizāciju un formē to kopā. Viss kopums tiek uzskatīts par normu un

tādēļ tiek nodots jaunajiem organizācijas kolēģiem – kā vienīgie pareizie uztveres, domāšanas un emocionālie izpausmju veidi. Centrālie korporatīvās kultūras pārmantošanas veidi ir komunikācija, socializācija, apmācība un attiecības. Taču daži pētnieki iesaka atturēties no korporatīvās kultūras jēdziena lietošanas, jo sākotnēji tieši amerikāņu eksperti pētīja kultūru veiksmīgajās amerikāņu korporācijās, bet ne visas organizācijas ir korporācijas. (Соломанидина, 2003)

Eksistējošās tradīcijas un paradumus organizācijā, darba stilu, tēlu lielā mērā ietekmē iepriekšējā pieredze. Tādēļ svarīga nozīme organizāciju kultūrā ir organizācijas dibinātājam, kurš ir kultūras pirmavots, veidotājs, no kura turpmāk ir atkarīga kultūras veidošana. Parasti organizācijas dibinātāji īsteno savus sapņus un vēlmes, līdz ar to jau sākumā tiek radīts ideāls organizācijas modelis, kurš laika gaitā atkarībā no turpmākās darbības turpina iesākt vai mainās.

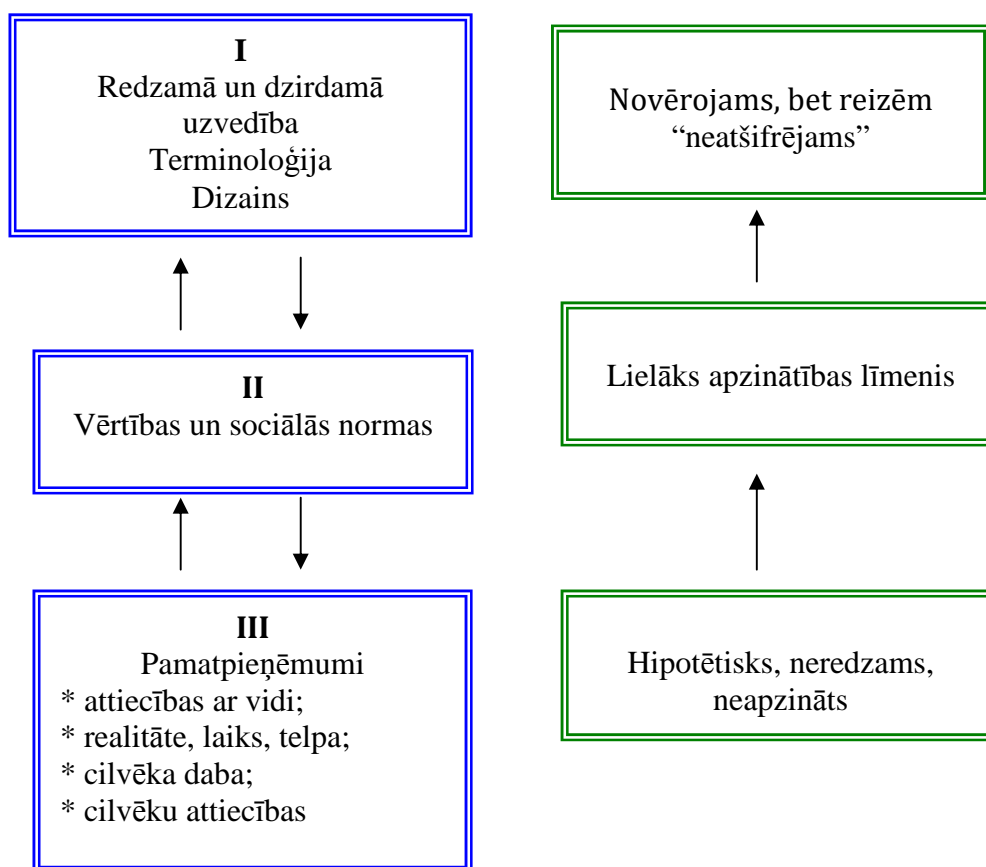
Organizācijas kultūru var pētīt gan kvantitatīvi, izmantojot aptaujas, gan kvalitatīvi ar intervijām un novērojumiem. Turpmāk promocijas darbā tiks pētīti organizācijas kultūras līmeņi, izmantojot gan kvalitatīvās, gan kvantitatīvās metodes, lai atklātu organizācijas struktūras un līmeņu īpašības, kas ne vienmēr ir acīmredzamas un bieži vien pat organizācijas darbiniekiem grūti definējamas.

Šeins kārtu organizāciju kultūru trijos līmeņos. (sk. 3.att.)



3.attēls. Organizāciju kultūras līmeņi. (Šeins, 2002)

Reņģe, par pamatu ņemot Šeina modeli, organizāciju kultūras līmeņus nedaudz papildinājis, skaidrojot katra līmeņa nozīmi cilvēku uztverē. (sk.4.att.)

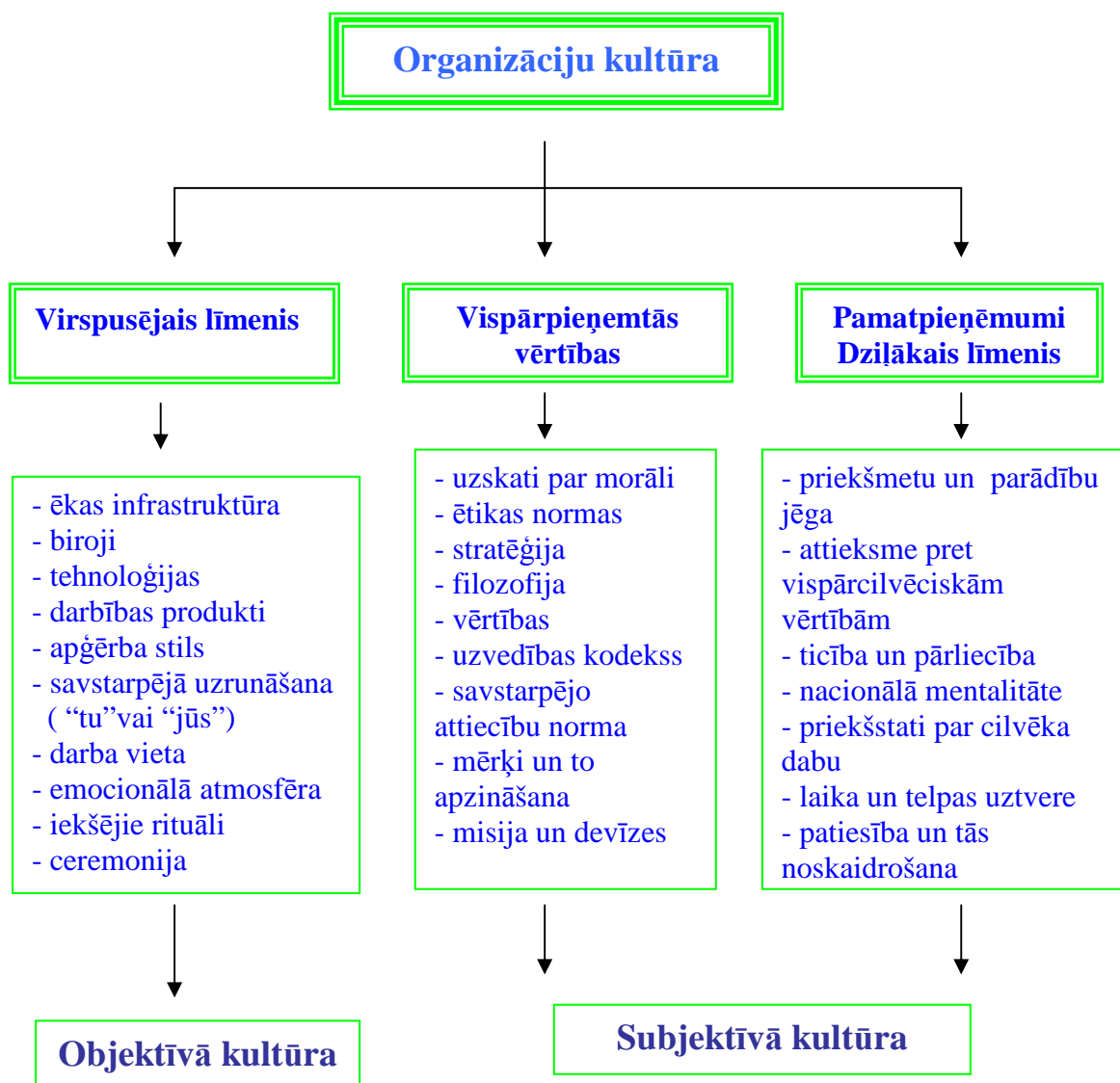


4.attēls. Organizāciju kultūru līmeņi (Reņģe, 2002)

Solomanidina uzskatāmāk parāda organizāciju kultūras līmeņus, kuros detalizēti raksturoti faktori, ņemot par pamatu un papildinot Šeina modeli.

Solomanidinas modelis skaidro jēdzienu "artefakti": ēkas infrastruktūra, tehnoloģijas, darbinieku apģērbs, darba vide, iekšējie rituāli, redzamā cilvēku darbība, t.i., kultūras "redzamā daļa". Vispārpieņemto vērtību atšifrējums ietver uzskatus par morāli, ētiku, filozofiju, savstarpējo attiecību normas utt.

Pamatpieņēmumu līmenī uzskaitītas pozīcijas, kuras raksturo cilvēka dzīvi un tās jēgu.



5.attēls. Organizāciju kultūras līmeņi (Solomanidina, 2003)

Pirmais līmenis – virspusējais līmenis ir visredzamākais organizācijas kultūras līmenis, kuru organizācijā redz, dzird un sajūt. Minētie artefakti attēlā ir ārējie simboli, ar kuriem organizācija iepazīstina apkārtējo sabiedrību: ēkas izskats, vadītāju un darbinieku telpu iekārtojums, apspriežu telpu iekārtojums, vadītāja kabinets, cik vadītājs ir pieejams vai nepieejams darbiniekiem utt. Jebkurai organizācijai ir tradīcijas, kas var būt kā vienojošais elements organizācijā, motivējošais faktors organizācijā, ja darbinieki ar to lepojas.

Tradīcijas kā motivējošo faktoru nepieciešams izmantot jebkurā organizācijā, kur vien tas iespējams. (Соломанидина, 2003)

Taču ne vienmēr pēc organizācijas “redzamās” daļas var spriest par tās jēgu un nozīmi.

Šeins uzskata, ka, tikai iepazīstoties ar organizācijas pamatpieņēmumiem un vispārpieņemtām vērtībām, ir iespējams objektīvāk izprast organizācijas kultūru. (Šeins, 2002)

Otrais līmenis – vispārpieņemtās vērtības, kuras varētu skaidrot kā organizācijas vērtību un sociālo normu sistēmu.

Gudjons skaidro, ka normas ir mērķiem pakārtotas pārliecības un priekšstati par vēlamu, kas izveidojušies ilgākā laika posmā un attiecas uz lielāku kultūras loku, kādas, piemēram, ir cilvēktiesības vai desmit baušļi, vai prasība teikt patiesību. Normas var tikt saprastas arī kā vispārīgas prasības, kuras ir piemērojamas ne tikai vienreizējām situācijām, bet gan visām kāda noteikta tipa sociālām personām. (Gudjons, 1998)

Vērtības ir objekti, kas nodrošina patstāvīgu pārliecību par rīcības vai mērķa prioritāti, salīdzinot ar citu mērķi vai rīcības veidu. Katras sabiedrības kultūrā ir sava valdošā vērtību sistēma. Sabiedrības vērtību sistēma nepārprotami ietekmē organizācijā pastāvošās vērtības, bet ne vienmēr tas nozīmē, ka tās ir vienlīdzīgas. Organizācijā var būt gan atklātas vērtības, kuras ir dokumentējusi vai deklarējusi vadība, kā arī slēptas vērtības, piemēram, neveiksmju slēpšana vai arī mērķu sasniegšana par katru cenu utt.

Ikdienā morālā pozīcija parāda ikkatra cilvēka attieksmi pret kolēģiem, kas organizācijā nozīmē attieksmi pret darba kolektīvu.

Attieksme pret līdzcilvēku var būt divējāda: humānistiska vai antihumānistiska, kas saistīta ar cilvēka vērtības atzīšanu, aizstāvēšanu un saudzēšanu vai arī vienaldzību un nicinājumu. Vērtīborientācija raksturo cilvēku savstarpējās attiecības, attieksmi pret kultūru, darbu, tautu un dabu. Cilvēks organizācijā ienāk ar savām vērtībām un, uzsākot darbu, pieņem vai nepieņem organizācijā eksistējošos paradumus un darbības.

Vērtības nosaka arī to, ko vadītāji gaida no darbiniekiem, darbinieki no vadītājiem un kolēģi no kolēģiem, t.i., organizācijas sociālās uzvedības normas, kā arī savstarpējo attiecību raksturu. Ja vadītājam ir citas vērtības vai uzskati nekā darbiniekiem, tad organizācijā var veidoties konflikti. (Reņģe, 2002)

Trešais līmenis – dziļākais līmenis – pamatpieņēmumi. Tos veido darbinieku sociālā un garīgā dzīve, kurā tiek ietverti cilvēka dzīves jēgas meklējumi, lietu un parādību jēga un vispār cilvēka loma dzīvē.

Organizāciju kultūras pamatlīmeni var skaidrot kā cilvēku pamatpieņēmumus par apkārtējo vidi un attieksmi pret to, par realitāti, laiku un telpu, par cilvēka dabu, par cilvēku savstarpējo attiecību raksturu. Šie priekšstati atrodas cilvēka psihiķes neapzinātajā sfērā, un par tiem var spriest tikai hipotētiskā veidā, pateicoties to netiešajām izpausmēm pārējos līmeņos.

Reņģe skaidro, ka stereotipi ir ļoti noturīgi, un pārmaiņas tajos notiek tikai ilgākā laika posmā. Tās ir iespējamās, ja cilvēks nonāk tiešā individuālā kontaktā ar stereotipizētās grupas dalībniekiem. (Reņģe, 2002)

Organizācijas juridiskais statuss, biznesa veids, darba vide, darba prasības organizācijā nosaka kāda veidosies organizācijas kultūra. Piemēram, izglītības iestāde noteikti atšķirsies no tādas organizācijas, kas nodarbojas ar ražošanu, jo izglītības iestādēm ir citi mērķi un uzdevumi, t.i., bērnu, jauniešu vai pieaugušo izglītošana.

Reņģe skaidrojot pamatpieņēmumus, tos klasificē kā *organizācijas saistībā ar apkārtējo vidi, t.i., :*

- 1) *pakļaušana un kontrole*, kad organizācija cenšas diktēt savus noteikumus apkārtējai videi. Visspilgtāk tas izpaužas centienos iegūt monopola stāvokli, padarīt patērētājus vai klientus pilnībā atkarīgus no sevis, ietekmēt valdības politiku savā labā.
- 2) *harmonija*, kad organizācija gūst peļņu, apmierina tās darbinieku vajadzības, bet vienlaikus sniedz apkārtējai videi, šinī gadījumā, galvenokārt cilvēkiem, to, ko viņi gaida no šīs organizācijas.
- 3) *pakļaušanās*, kad organizācija galvenokārt ir orientēta uz sabiedrības vajadzību apmierināšanu. Pie šī tipa pieder dažādas bezpeļņas organizācijas: sabiedriskās, reliģiskās un labdarības organizācijas, neatliekamās palīdzības dienesti u.c. (Reņģe, 2002)

Svarīgs faktors organizācijā, ko uzskata par “realitāti”, uz ko var paļauties, tātad realitātes izjūta un izpratne. Klasificē sešus “realitātes tipus” (patiesības):

- 1) *kas sakņojas senās tradīcijās vai reliģijā;*
- 2) *kas nāk no praviešiem, gudriem cilvēkiem, vadoņiem ar autoritāti;*
- 3) *kas tiek panākta savstarpējās vienošanās ceļā;*
- 4) *kas “izdzīvo” strīdos un konfliktos (“strīdos dzimst patiesība”);*
- 5) *kas var tikt efektīvi izmantota vajadzīgo rezultātu sasniegšanai;*
- 6) *kas ir pierādīta ar zinātniskām metodēm.* (Reņģe, 2002)

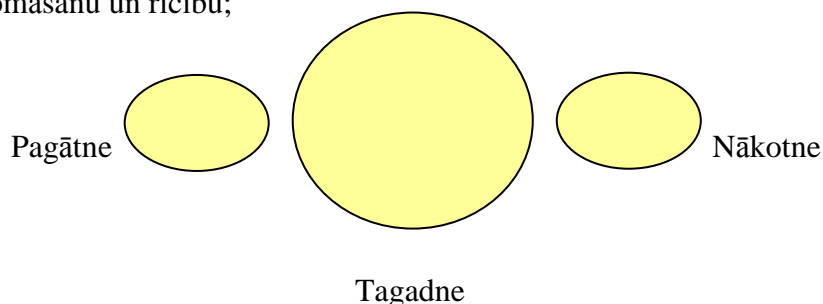
Organizācijas atšķiras savā starpā ar to, uz kuru no šiem realitātes līmeņiem organizācijas locekļi pārsvarā ir orientēti. Katrs cilvēks individuāli var dot priekšroku priekšstatam par patiesību, bet organizāciju kultūras ir atšķirīgas atkarībā no tā, kura tipa priekšstati ir dominējošie.

Organizācijās ir atšķirīga:

Laika izjūta – dažādi izprasta, līdz ar to, dažāda attieksme pret to, (piemēram, sanāksmju ilgums, precizitāte – ierašanās laikā utt.).

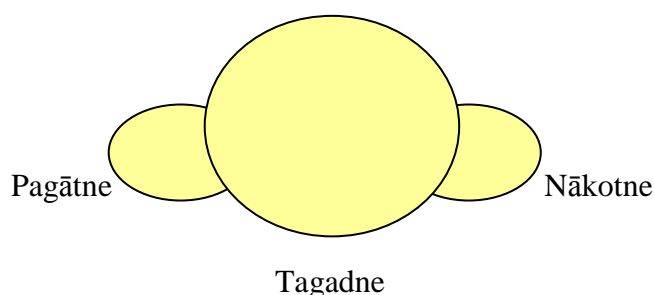
Attiecības starp pagātņi, tagadni un nākotni var būt dažādas, kas ietekmē darbinieku domāšanu un rīcību. 6.attēlā uzskatāmi parādītas situācijas, kurās:

1) organizācija neņem vērā pagātnes pieredzi, nesaista pagātņi ar esošo situāciju un nesaista to ar nākotni, neredzot kopsakarības, kas līdz ar to ietekmē arī darbinieku domāšanu un rīcību;



6.1.attēls. Attiecības starp pagātņi, tagadni un nākotni.

2) organizācija pagātnes ieguvumus vai kļūdas analizē un, ņemot vērā vēsturisko pieredzi un esošo situāciju, plāno nākotni.



6.2.attēls. Attiecības starp pagātņi, tagadni un nākotni.

Kaut arī pagātnei ir liela nozīme, indivīdi nepārtraukti tiecas radīt iespējamo nākotni. (Gratone, 2004).

Organizācijas kultūras dziļākajā līmenī, darbinieku pamatpieņēmumos svarīga ir laika un telpas uztvere, kas saistīta ar izpratni par laiku un attieksmi pret to, kas nosaka darbinieku domāšanu un rīcību. Dažādi izprasta laika izjūta rada dažādu attieksmi darba pienākumu veikšanā laikā un telpā.

Valtenbergs definējis nākotnei nepieciešamās kompetences, aktualizējot mūsdienu sabiedrības vērtību attīstību izglītības nākotnes perspektīvā:

- 1) nebaidīšanās no konfliktiem, to izpratne;
- 2) izvairīšanās no vispārinājumiem;
- 3) kritiskas vērtēšanas prasmes (analizējot un dekonstruējot tēlus);
- 4) sadarbība nevis sāncensība;
- 5) radošums;
- 6) pārmaiņu vadība. (Valtenbergs, 2011)

Svarīgs aspekts organizācijas darbiniekiem un vadībai ir spēja saskatīt saistību starp pagātņi, tagadni un iespējamo nākotni, spēja analizēt, balstoties uz pārbaudītiem avotiem.

Priekšstati par cilvēka dabu raksturo to, kādus vadītājs redz savus darbiniekus, kādi viņi ir pēc savas būtības. Tādi, kuri labprāt ļaujas būt vadāmi, neuzņemas iniciatīvu un atbildību vai cilvēki, kuri ir ieinteresēti, radoši, var paši sevi vadīt utt. No šiem aspektiem ir atkarīgs vadītāja darba stils un darba stimulēšana. (X un Y teorija).

Cilvēku savstarpējās attiecības. Katrā organizācijā veidojas dažādas attiecības starp cilvēkiem, kas ir atkarīgas no hierarhiskās struktūras un priekšstatiem par to, kā jāveido attiecības. Priekšstatu par neformālām attiecībām raksturo tas, cik lielā mērā organizācijā tiek akceptētas neformālās attiecības, taču tās ir jebkurā organizācijā. (Reņģe, 2002)

Šeins pamato, ka, tikai izpētot organizācijas darbinieku pamatpieņēmumus, iespējams skaidrot kultūras ārējās, virspusējās izpausmes un izprast organizācijas kultūras būtību. (Šeins, 2002)

Lai organizācija varētu augt un pastāvēt, jābūt līdzsvaram starp organizācijas misiju, kas ietver tās pamatfunkcijas sabiedrībā, attiecīgo kompetenču sfēru un sabiedrības vajadzībām, citu grupu atbalstu.

Šeina skatījumā augstskolas – universitātes misija sastāv no šādu vajadzību nodrošināšanas: studentiem – studijas, fakultātēm – pētījumu veikšana un attiecīgo zinātņu sfēru paplašināšana, biedrībām – zināšanu un prasmju glabātuves radīšana un saglabāšana, investoriem – darbs ar dzīvotspējīgu augstskolu, sabiedrībai – augstskola, kas nodrošina jaunatnes pieplūdumu darba tirgū un sadala profesionālās grupās. (Šeins, 2002)

Reņģe (Reņģe, 2002) piedāvā Herisona un Hendija organizāciju kultūras tipoloģiju, kas pašlaik uzskatāma par vienu no visbiežāk minētajām:

- 1) uz varu orientēta kultūra: vara pilnībā koncentrēta viena vai vairāku vadītāju rokās, kuri pieņem visus būtiskos lēmumus, no pārējiem tiek prasīta bezierunu izpilde. Cilvēki dara tikai to, ko licis vadītājs. Personības izaugsmes ierobežotas, bet vadība aizsargā darbiniekus, rūpējas un uzņemas visu atbildību. Viss balstās uz līdera- vadītāja autoritāti, kurš ir organizāciju kultūras galveno normu un vērtību noteicējs. Tiekšanās būt tuvāk vadībai rada patstāvīgu sāncensību darbinieku vidū.
- 2) uz lomām orientēta kultūra: stingra funkcionālo lomu sadale, plaši sazarota likumu, priekšrakstu, instrukciju sistēma. Tiek prasīta disciplinētība, norādījumu precīza izpilde, lojalitāte organizācijai. Tipiska birokrātiska sistēma, kur galvenais trūkums ir pārāk liela kontrole, jo tā lielāka, jo pasīvāka kļūst darbinieku attieksme pret darbu. Dominē darbinieku sāncensība, tiekšanās

pacelties varas hierarhijā. Dzīvi organizācijā nosaka sekošana stingri reglamentētām normām. Šādas organizācijas ir vēl mazāk pielāgotas pārmaiņām.

- 3) uz uzdevumu orientēta kultūra: svarīga iekšējā motivācija, t.i., mīlestība pret savu darbu, tā nozīmīguma apziņa, iespēja strādāt saliedētā grupā u.tml. Ir sava īpaša “misija” (globāls uzdevums, kura veikšanai šī organizācija vispār pastāv), ar kuru organizācijai saistītas dominējošās vērtības, un cilvēki ir pārliecināti, ka tikmēr, kamēr viņi rīkojas saskaņā ar šīm vērtībām, viņi rīkojas pareizi. Tam ir daudz dziļāka jēga, nekā vienkārši peļņa un organizācijas izaugsme. Cilvēka autoritāti organizācijā nosaka viņa personiskais ieguldījums misijas realizācijā. Veidojas īpašas attiecības starp cilvēkiem. Cilvēki jūt, ka strādā kāda lielāka mērķa labā un tā ir daļa no viņu dzīves jēgas. Stimulē altruismu. Darbs noris patstāvīgā steigā, stresā. Organizācija gatava straujām pārmaiņām. Trūkums – cilvēku “sadeģšana darbā”. Organizācijā vērtē nevis cilvēku kā tādu, bet gan viņa ieguldījumu organizācijas uzdevumu veikšanā.
- 4) uz personību orientēta kultūra: galvenā pazīme – indivīda un organizācijas savstarpējā uzticēšanās. Cilvēki gatavi palīdzēt viens otram arī ārpus savu darba pienākumu prasībām. Labprāt pavada laiku kopā gan darbā, gan ārpus tā. Cilvēki zina, ka organizācija palīdzēs un atbalstīs arī tad, ja šāda palīdzība nav paredzēta darba līgumā. Darbinieki izrāda rūpes par savu organizāciju, velta īpašu vērību darba kvalitātei, cenšas gādāt par firmas prestižu. Plaši izplatīta pilnvaru deleģēšana, radošu grupu veidošana, lielas iespējas parādīt individuālo iniciatīvu. (Reņģe, 2002)

Blūma mācību materiālā “Ievads skolu attīstības teorijā un praksē” skaidro jau iepriekš minētās organizāciju kultūras: lomu kultūru, uzdevumu kultūru, personu kultūru, taču vēl nošķir *klubu kultūru*, ko var raksturot kā tīklojumu, kurā organizācijas galvenā daļa ir centrs, kuram apkārt ir tuvāki un tālāki grupējumi. Galvenā ideja – galvenā persona vai tuvāk stāvošā grupa cenšas visu padarīt pati. Attiecību pamatā ir uzticēšanās un viedokļu sakritība. Organizāciju veido spilgtas personības. Viss ir atkarīgs no centrālās personas, ja centrs ir vājš, tad arī organizācija ir vāja. Veiksme ir tikai tad, ja kopā strādā īstie cilvēki. (Blūma, Celma, 1998)

Reņģe (Reņģe, 2002) piedāvā Konstantīna organizāciju kultūru tipoloģiju, kur pats pētnieks, ilgu laiku darbojoties kā ģimenes psihoterapeits, organizāciju kultūras klasificē pēc analogijas ar ģimeņu tipu klasifikāciju. Kultūras ietekmes uz cilvēku salīdzināšana ar audzināšanas ietekmi ģimenē literatūrā ir sastopama samērā bieži. Runājot par kultūras tipiem, Konstantīns lieto jēdzienu „paradigma” un salīdzina kultūras paradigmu “ar brillēm, caur kurām cilvēki redz organizāciju”:

1) *slēgtā kultūra*, kura atbilst birokrātiskai organizācijai un apvieno sevī “uz varu” un “uz lomām” orientētas kultūras iezīmes Herisona un Hendija organizāciju kultūras tipoloģiju (Reņģe, 2002) klasifikācijā. Hierarhija. Priekšrocības – stabilitāte, drošības sajūtas radīšana. Vājā vieta – organizācijas vadītāja personība, kurš vienpersoniski izlemj visus būtiskākos jautājumus. Ja vadītājam ir augsts profesionālās kompetences līmenis un ir organizatoriskās spējas, tad darbinieki ir apmierināti un aktīvi iesaistās darbā, Ja nē, tad sekas var būt ļoti negatīvas. Kultūras priekšrocība – stabilitāte, var pārvērsties elastīguma trūkumā, ja sociālekonomiskajā vidē, kurā darbojas organizācija, norisinās straujas pārmaiņas.

2) *“nejaušību” kultūra*, tiek klasificēta divu veidu “nejaušību” kultūrās. Pirmā raksturo “slēgto” kultūru sabrukšanas stadijā, kad organizācijā faktiski iestājas anarhija, to varētu dēvēt arī par “haotisko” kultūru. Latvijā tāda bija vērojama 20.gs. 90.gadu sākumā daudzos valsts uzņēmumos un saimniecībās privatizācijas sākumposmā. Otrs “nejaušību” kultūras variants ir radoša organizācija, piemēram, teātris, orķestris, reklāmas aģentūra, zinātnieku un izgudrotāju grupa u.c. Priekšrocības – nemitīgu jauninājumu ieviešana, radoša atmosfēra. Visvājākā vieta – savstarpējās attiecības, kurās bieži vien vērojams cieņas trūkums, neveselīga sāncensība, konflikti. Šīs kultūras ir nestabilas, bieži balansē uz šķelšanās un izjukšanas robežas.

3) *“atvārtā” kultūra*, kurai raksturīgas organizācijas kā atvārtas sistēmas. Tipiskākās iezīmes – cieša mijiedarbība ar apkārtējo sociālekonomisko vidi un ātra reaģēšana uz tās pārmaiņām un prasībām, brīva un intensīva informācijas apmaiņa gan formālajos, gan neformālajos komunikācijas kanālos abpusēji vertikālā un horizontālā virzienā. Efektīvs komandas gars. Lēmumu pieņemšana grupās, minimāla varas distance, vadītājs kā komandas “spēlējošais treneris”. Visi orientēti uz sadarbību un savstarpēju atbalstu. Raksturīga nelielām organizācijām vai grupām, kuras darbojas pēc “vienas ģimenes” principa, piemēram, laikrakstu vai žurnālu redakcijas, nelieli uzņēmumi utt. Vājā vieta – lēmumu pieņemšana, ja grupai trūkst komunikācijas iemaņu, grupas lēmumu pieņemšanas process pārvēršas neauglīgās diskusijās un nedod vēlamu rezultātu. Šī kultūra ir ļoti tuva Herisona “personības” kultūras izpratnei.

4) *“sinhronā” kultūra* salīdzināma ar Herisona “uzdevuma” jeb “misijas” kultūru. Kopēja mērķa izjūta jeb vīzija, harmonija attiecībās un mierīga emocionālā atmosfēra. Katrs grupas loceklis apzinās savus pienākumus. Priekšrocība – organizācijas ir viegli vadāmas. Nav raksturīgas biežas sanāksmes. Vadītājs nereti ir harizmātisks līderis, absolūta autoritāte. Ilgākā laika periodā efektīvas “slēgtās” kultūras var pārveidoties “sinhronajās”. Šāda kultūra var būt gan mazās grupās, gan lielās organizācijās. Līdzīgi kā “slēgtajai” kultūrai, arī “sinhronās” kultūras

galvenais trūkums ir neelastīgums, nespēja ātri pārkārtoties. Vājā vieta – kopējā mērķa izjūta, kamēr tā saglabājas, kultūra pastāv, mērķim kļūstot neskaidram, izzūd iekšējā saskaņotība, un kultūra izirst.

Konstantīns pieņem, ka vadītājs – līderis savā organizācijā neapzināti tiecas radīt tādu pašu kultūras paradigmu, kāda bija ģimenē, kurā viņš uzauga.

Vienā un tajā pašā organizācijā paralēli var pastāvēt atšķirīga tipa kultūras atsevišķos organizācijas līmeņos, vai struktūrvienībās. Vienas “slēgtas” kultūras ietvaros veidojas atsevišķas subkultūras jeb apakškultūras.

Starp valsts un privātajām organizācijām ir būtiskas atšķirības tajā aspektā, ka privātās organizācijas veido viens vai vairāki cilvēki ar konkrētu mērķi, bet valsts organizācijas veido un dibina valsts. Autore uzskata, ka lielākā daļa valsts organizāciju Latvijā līdz mūsdienām bieži vien ir saglabājuši bezpersoniskumu attiecībā uz klientu, jo tās izpilda starpnieka funkciju starp valsti un klientu – indivīdu. Valsts organizācijām ir lielāka garantēta stabilitāte, jo, kamēr pastāvēs valsts, iespējams, pastāvēs arī organizācija, izņemot gadījumu, ja valsts pārtrauc finansēt kādu organizāciju. Kā piemērus var minēt izglītības, medicīnas un policijas iestādes. Valsts nevar pastāvēt bez tajā esošajām organizācijām. Privātajās organizācijās situācija ir citāda, jo tās galvenokārt atkarīgas no uzņēmējdarbības un konkurētspējas. Darba prasības organizācijā, kas nodarbojas ar pakalpojumu sniegšanu, atšķiras no organizācijas, kas darbojas ražošanas sfērā, līdz ar to atšķiras kultūra katrā no organizācijām. Zinātniskajā literatūrā norādīts, ka budžeta iestādes pārsvarā ir birokrātiska tipa organizācijas, taču to ietvaros iespējamas vairākas subkultūras.

Katrai no organizācijām iespējami atšķirīgi iepriekšminētie nosacījumi, jo katrai var būt individuāla pieeja šiem nosacījumiem, kā arī atšķirīgas vajadzības. Tikpat dažādi zinātniskajā literatūrā ir gan organizāciju tipi, gan organizāciju kultūru tipi.

Forands (Forands, 1999) piedāvā Vēbera trīs organizāciju tipus:

- 1) *harizmātiskā organizācija*, kuras vadībā ir stipras personības, kas ietekmē citus darbiniekus aktīvi un mērķtiecīgi darboties. Nav noteiktas struktūras un vadības sistēmas organizācijā. Darbinieki nav pārliecināti, satraukti, cenšas konkurēt savā starpā, lai izpatiktu vadībai, darbojas intuitīvi. Organizācijai nav tālejošas perspektīvas, var iestāties krīze.
- 2) *organizācija, kurā tiek saglabātas pārmantošanas tradīcijas*, vecāki nodod vadību bērniem, turklāt ne vienmēr ievērojot pārņēmēju spējas un dotības.
- 3) *birokrātiskā organizācija*, kuras pamatā ir racionālisms:
 - strikti noteikta vadības vide, tiesības un pienākumi vienādi, bet starppozīcijas apzinātas un noteiktas;

- procedūras un darba attiecību noteiktība. Nolikumi izstrādāti, lai nodrošinātu pastāvīgu normu ievērošanu, kā arī ņemtu vērā iespējamās pārmaiņas;
- darbu sadales pamatā ir specializācija un kompetence;
- darbinieku atlase, pieņemšana darbā un karjeras iespējas balstās uz nopelniem un lietišķumu, bet ne uz tradīcijām vai subjektīviem pieņēmumiem;
- darbinieku vidū nepastāv īpašas sociālas attiecības, viņi vairāk rūpējas katrs par sevi, mazāk interesējas par citu darbinieku dzīvi un darbību.
(Forands, 1999)

Vēbera teorijas organizāciju klasifikācija zinātniskajā literatūrā piedāvā klasiskas vadlīnijas organizācijām, taču pilnībā tās neesot iespējams realizēt.

Par iebildumiem minot, ka:

- 1) šaura specializācija neizbēgami rada konfliktus starp struktūrvienībām, kā arī viens no noguruma un “izdegšanas darbā” galvenajiem cēloņiem;
- 2) hierarhizēta struktūra ir orientēta tikai no augšas uz leju un pienācīgi nenodrošina horizontālo komunikāciju;
- 3) organizācijai ir jābūt mainīgai, dinamiskai. Nevar ieviest nemainīgas normas un likumus, jo tas agri vai vēlu kļūs par šķērslī efektīvai funkcionēšanai;
- 4) bezpersoniskas attiecības vai nu rada birokrātismu šī vārda negatīvajā nozīmē, vai arī tādas nepastāv, jo katrā organizācijā ir neformālu attiecību struktūra ar savām emocijām, personiskajām interesēm, aizspriedumiem, simpātijām un antipātijām.

Organizācijas klasificē *slēgtās sistēmās* un *atvērtās sistēmās*. (Reņģe, 2002; Veinberga, 2011). Kā piemēru var minēt to, ka birokrātiskā organizācijā būs slēgta sistēma, kas neņem vērā apkārtējās sociālekonomiskās vides apstākļus.

Organizācija kā atvērta sistēma no slēgta tipa sistēmas atšķiras ar akcentu uz apkārtējo vidi, t.i., tā reaģē uz ekonomiskiem un sociāliem apstākļiem, likumdošanu, tādējādi apkārtējā vide ietekmē organizācijas formālo struktūru, darba raksturu un citus komponentus.

Atvērtās sistēmas koncepcijas ietvaros ir radītas daudzas teorijas, sistēmas un organizācijas. Reņģe (Reņģe, 2002) piedāvā Kaca un Kāna teoriju – sociotehniskā sistēma, matricveida organizācija, virtuālā organizācija, jauna “tīmekļa” organizācija utt. (Reņģe, 2002)

Komunikācija organizācijā, informācijas nodošana ne vienmēr nonāk formālā ceļā, tas ir atkarīgs no organizācijas struktūras un vadīšanas stila. Informācijas trūkums rada nopietnas problēmas organizāciju kultūrā.

Trauksmes izjūtu cilvēkos var radīt jebkura neskaidrība vai nenoteiktība. Cilvēki vēlas kaut ko uzzināt pat tad, ja jaunumi ir slikti. Labāk zināt, nekā palikt nezino.

Informācija bez visa pārējā ir svarīga arī drošības izjūtas radīšanai cilvēkā. (Reņģe, 2002)

Organizācijas kultūru veido visu darbinieku domāšana un darbība, tā eksistē vienmēr. Kultūra un komunikācija ir cieši saistītas un viena otru ietekmē. Ja organizācijas kultūra ir spēcīga, tad spēcīga ir arī komunikācijas kultūra. (Herbsts, 2006)

Tādēļ organizācijā jānodrošina savstarpējā komunikācija, darbinieku informētība, jo tas uzlabo darbinieku labsajūtu, kopējo psiholoģisko mikroklimatu.

Jebkurā valstī, jebkurā organizācijā ir sava sistēma, kurā darbojas cilvēki, kuri ir atkarīgi no kādas sistēmas, varas, organizācijas utt. Jebkurā sistēmā svarīgi radīt apstākļus veiksmīgai darba uzdevumu izpildei.

Organizācijas kultūra ir konteksts, kurā darbinieki organizācijā dzīvo un darbojas. To parāda darbinieku uzvedība, tas, kā darbinieki izturas pret klientiem, kādas ir darbinieku savstarpējās attiecības un kā tie pieņem lēmumus. Tā ir kolektīva vērtību, pārlicības, normu un tradīciju sistēma, kas nosaka iekšējo komunikāciju un organizācijas stereotipus attiecībā uz visiem jautājumiem, kas saistīti ar organizāciju.

“Kultūra” pastāv visu laiku, pie tās darbinieki ir pieraduši un neredz to, kas ir tie faktori, kas raksturo organizācijas kultūru, ikdienā par to netiek runāts. Problēmas rada apstākļi, ka organizācijas kultūra ietekmē organizācijas darbību un tās efektivitāti, kā arī organizācijā strādājošo cilvēku motivāciju palikt un turpināt darbu tajā pašā organizācijā vai arī neturpināt. Organizācijas kultūra izsaka kolektīva profesionālo sagatavotību un sociālo integrētību kopējo mērķu sasniegšanas procesā.

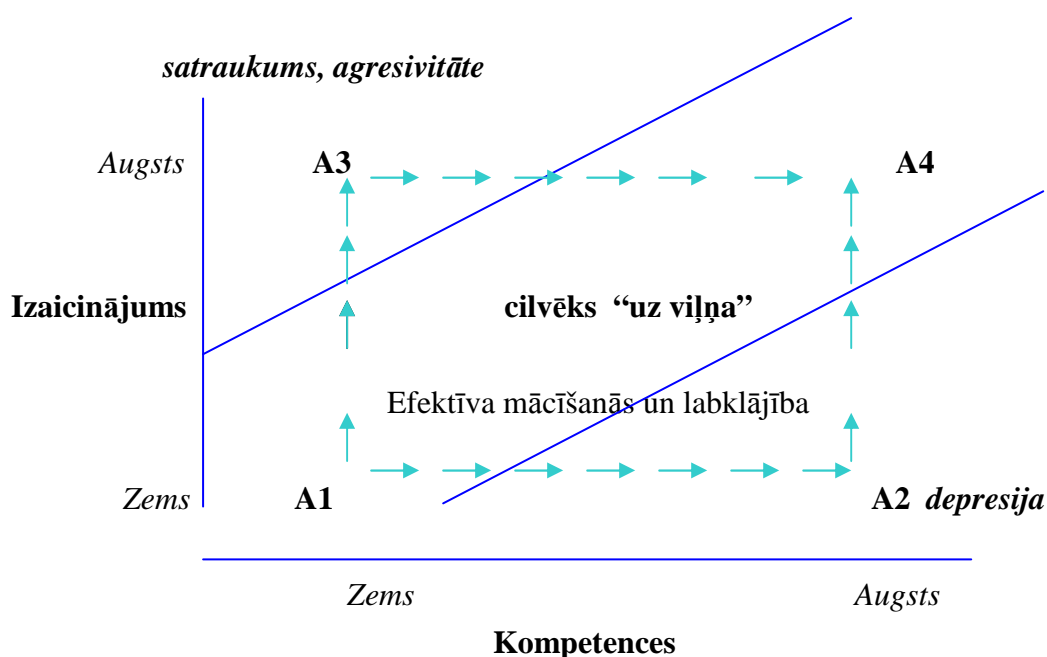
Augstskolas gadījumā tas ietekmē arī studentu motivāciju palikt un turpināt studēt, un strādāt izvēlētajā profesijā. Tikai nedaudzas organizācijas un to vadītāji apzinās organizācijas kultūras nozīmi un vairāk uzmanības pievērš cilvēciskajam faktoram organizācijā.

Organizācijas emocionālo kultūru un darbinieku emocionālo kultūru ietekmē gan ārējie, gan iekšējie faktori, un tie ir mainīgi. Darbinieks var būt pedantisks (rakstura iezīme), taču, ja radīsies problēmas uzdevumu veikšanā, tad darbinieks tāds var vairs nebūt, jo radušies apstākļi mainīs viņa attieksmi, tempu, domas utt. Šī var būt viena no situācijām, kad darbinieks var nonākt stresā vai arī justies “izdedzis” darbā. Gan vadītājam, gan darbiniekiem būtu nepieciešamas tādas kompetences, lai veiktu konkrētos darbus vai uzdevumus. Ja tā nav, jebkuram organizācijā var rasties problēmas, piemēram, depresija, jo cilvēks nevar tikt galā ar uzticētajiem pienākumiem, vai gluži otrādi, cilvēks spēj vairāk, bet nav iespēju konkrēto uzdevumu veikšanā sevi realizēt un arī tā var nonākt pie “izdegšanas”.

Cilvēka apmierinātību vai neapmierinātību ar darbu nosaka daudz un dažādi mainīgie lielumi, piemēram, cilvēka individuālās atšķirības, t.i., vecums, dzimums,

ģimenes statuss, kā arī personības īpašības un organizācijas dažādie faktori, piemēram, darba statuss, apjoms, darba laiks utt.

Izaugsmes iespējas ir svarīgs priekšnosacījums cilvēka pilnveidei. Ja darbinieks jūt, ka nespēj darbavietā sasniegt augstāku līmeni, tas var darbinieku stimulēt pieņemt lēmumu aiziet uz citu organizāciju. Savukārt, ja darba devējs redz, ka darbinieks nav spējīgs ieņemt augstāku līmeni, tad apzināti var tikt turēts pašreizējā līmenī. Pietiekama alga atbrīvo laiku cilvēka izaugsmei, bet to ļoti sekmē uzslava, atzinība, pamudinājums. Tie ir spēcīgi cilvēka ietekmēšanas veidi, ja vadība izrāda pateicību par darbu, tas cilvēku veicina izdarīt vēl kaut ko labu, rada cilvēkā labsajūtu. Īpaši augstskolā, kurā nepieciešams nodrošināt personāla izaugsmi un attīstību, augstskolas personālam nepārtraukti jābūt labā līmenī un apmierinātam ar darbu, lai studenti iegūtu, mūsdienīgu, kvalitatīvu izglītību un studiju laikā mācītos no personību piemēriem. Knoop uzskata, ka cilvēks jūtas uz “viļņa” vai pilnīgi iesaistās dzīvē tad, kad viņš atrodas tādā dzīves pozīcijā, kad viņa kompetences atbilst viņa darba uzdevumiem vai izaicinājumam dzīvē. (sk. 7.att.)



7. attēls. Cilvēks “uz viļņa” – dabīgs līdzsvars starp dzīves izaicinājumu un kompetencēm. (Knoop, 2002)

Modelis ilustrē to, kas notiek ar cilvēkiem, kad viņu kompetences neatbilst nepieciešamo darba uzdevumu veikšanai. Modelis parāda, ka pozīcijā A1 un A4 cilvēks atrodas harmoniskā stāvoklī, jo kompetences atbilst darba uzdevumiem cilvēka dzīvē. Ja dzīves izaicinājums ir lielāks nekā viņa kompetences, tad cilvēks atrodas pozīcijā A3, tas rada bažas un parāda, ka cilvēkam ir grūtības apgūt jaunas iemaņas, lai sasniegtu pozīciju A4. Ja kompetences līmenis ir augstāks nekā uzticētie darba

uzdevumi vai dzīves izaicinājums, t.i., pozīcijā A2, tad cilvēkam rodas satraukums un tas meklē jaunus, lielākus dzīves izaicinājumus, lai nonāktu pozīcijā A4. Gadījumā, ja cilvēkam jaunu izaicinājumu meklējumi beidzas neveiksmīgi, viņš var atgriezties pozīcijā A1, iespējams, ka cilvēks nav izmantojis savas iemaņas un prasmes, vai arī meklējumu virziens bijis aplams. Cilvēkam rodas bažas, kuras var pāraugt depresijā vai cilvēka “izdeģšanā”. (Knops, 2002)

Knopa modelis parāda, kādēļ darbiniekiem vai vadītājiem organizācijā var rasties problēmas, t.i., ir kompetences trūkums vai arī cilvēkam nepiemērots, neatbilstošs darbs, kas rada “izdeģšanu” vai nesaskaņas kolektīvā.

Īpaši augstskolā ir svarīga darbinieku labklājība, kas ir cieši saistīta ar studentu apmierinātību ar studiju procesu. Profesionāls vadītājs saprot, ka, katram darbiniekam piemēroti darba uzdevumi, darbinieku mācīšanās un sevis pilnveidošana ir veiksmīgai organizācijas attīstībai un organizācijas kultūras pilnveidošana.

Vadītāja profesionālisms nozīmē izpratni par attiecībām starp organizāciju un darbiniekiem, sapratni par šo attiecību robežām. Līdz ar to topošajiem skolotājiem – studentiem un mācītspēkiem, kuri ikdienā strādā ar studentiem, svarīgi būt apmierinātiem ar savu darbu. Apmierinātība ar darbu veicina pozitīvu attieksmi un labsajūtu, kas nodrošina pozitīvu darba vidi un veicina radošumu.

Populāra teorija organizāciju psiholoģijā ir indivīda un organizācijas saderība, kur pētījumi sākušies ar Šneidera (1987) „pievilcības – izvēles – berzes” (attraction-selection- attrition) modeli. Tas noteica, ka nav nejaušu notikumu, kuros nokļūst indivīdi, bet drīzāk indivīdi paši meklē tādus notikumus, kas viņiem ir pievilcīgi. Rezultātā indivīdi tiek iesaistīti kādā situācijā, un, atrodoties šajā situācijā (kas ir organizācija), indivīdi ietekmēs tās tālāko virzību.

Saskaņotība, kuru dēvē par indivīda – organizācijas saderību ietekmē:

- darbinieku uzticību, apmierinātību un palikšanu organizācijā;
- organizācijas sniegumu;
- indivīda veselību.

(Kristof-Brown, 2005 un Liu, Liu & Hu, 2010)

Čiksentmihai uzskata, ka pilnīga iesaistīšanās dzīvē nozīmē, ka cilvēkam ir prieks par dzīvi un tas piešķir nozīmīgumu dzīvei vispār. (Csikszentmihalyi, 1991)

Pozitīvu vidi var veidot ar pozitīvu attieksmi, kas nozīmē personāla pilnīgu iesaistīšanos dzīvē ar prieku par darbu, kas augstskolā sekmētu arī studentu attieksmes veidošanu.

Viss, kas notiek organizācijā, ir savstarpēji saistīts, tādēļ pārmaiņas vienā no apakšsistēmām var ietekmēt pārmaiņas citā. Vadītāja uzdevums organizācijā vadīt un jebkurai grupai palīdzēt koncentrēties uz uzdevumu izpildi, kas pārmaiņu laikā nozīmē būt pietiekami stingram un vienlaikus elastīgam.

Čiksentmihai pauž viedokli, ka mūsdienās darba vietas kultūra attīstās tādējādi, lai ikdienas darba cilvēki justu labsajūtu un gandarījumu, kad vien iespējams. Tas ir tad, ja cilvēkam ir iespēja pilnveidot prasmes, kļūt stiprākam un darboties komandā. (Csikszentmihalyi, 1991)

Šeins uzsver, ka kultūra mainās un atrodas nepārtrauktā attīstībā, tādēļ organizāciju kultūras pētījumi konkrētā organizācijā ir nepārtraukti jāatjauno, ņemot vērā iepriekšējo pētījumus rezultātus. (Šeins, 2002)

Augstskolas kultūru veido augstskolas personāls, līdz ar to personāla vērtības savstarpēji ietekmē augstskolā valdošās vērtības. Sasniegt labus rezultātus var tieši tās organizācijas vai kompānijas, kuru vadītāji spēj pārliecināt darbiniekus par organizācijas jeb korporatīvajām vērtībām. Tādējādi jāsecina, ka organizācijas kultūras līmeņi un to analīze ir saistoša arī augstskolā, sevišķi pievēršot uzmanību atsevišķiem organizācijas kultūras komponentiem.

Apkopojot ir jāatzīmē, ka:

- Augstskolas kultūra ir konteksts, kurā augstskolas vadība un personāls dzīvo un darbojas, tas atspoguļojas uzvedībā, attieksmē, savstarpējās attiecībās, veidā, kā tiek pieņemti lēmumi. Augstskolas kultūra pastāv vienmēr, neatkarīgi no tā, vai vadība to ņem vērā, vai nē. Ja augstskolas kultūra ir spēcīga, tad pārliecinoša ir arī komunikācija un visas darbības organizācijā. To pamato teorijas par organizācijas kultūru vispār, tās līmeņiem un savstarpējam likumsakarībām (*P.Makkaferijs, R.Barets, E.Šeins, V.Reņģe, C.Hendijs, I.Ešenvalde, H.Gudjons, T.Solomanidina, K.Gīrcs, M.Čiksentmihai, E.Smits, I.Forands, H.Knops*)
- Augstskolas kultūrā īpaša uzmanība jāpievērš vispārpieņemto vērtību līmenim (stratēģijas, mērķi, filozofija, vispārpieņemtās vērtības un sociālās normas, lielāks apzinātības līmenis), kas balstās darbinieku uzskatos par morāli, dzīves filozofijā, vērtībās, uzvedības normās, savstarpējo attiecību normās un personīgajā saskaņā ar organizācijas mērķiem (to apzināšanu), misiju (devīzēm) un stratēģiju. Uz šī līmeņa pamata veidojas augstskolas virspusējais līmenis (redzamā organizācijas struktūra un procesi, redzamā un dzirdamā uzvedība, terminoloģija, dizains, kas ir novērojams, bet reizēm „neatšifrējams”), kas ir redzams sabiedrībai, t.i., ēkas infrastruktūra, (cik lielu nozīmi vadība un personāls velta infrastruktūrai), tehnoloģijas, apģērba stils, savstarpējā uzrunāšana (“tu” vai “jūs”), darba vieta, emocionālā atmosfēra, iekšējie rituāli, ceremonijas (kurus veido vadība un personāls) u.tml. Augstskolas vadība var strādāt vispārpieņemto vērtību līmenī, to mērķtiecīgi veidojot un stiprinot, lai strādātu ar augstskolas kultūras „dziļāko līmeni” – darbinieku pamatpieņēmumiem (neapzināts, hipotētisks līmenis, uztveršanas īpatnības, emocijas, sajūtas, domas, pārliecības, attiecības ar vidi, realitāte, laiks, telpa,

cilvēka daba, cilvēku attiecības; vērtību un rīcības pirmavots) par priekšmetu un parādību jēgu, attieksmi pret vispārcilvēciskām vērtībām, ticību un pārlicību, attieksmi pret nacionālo mentalitāti, priekšstatiem par cilvēka dabu, laika un telpas uztveri, patiesību un tās noskaidrošanu u.tml.

- Veidojot augstskolas kultūru, lielāks akcents jāliek uz cilvēkresursu savstarpējo attiecību mijiedarbību un vadības mērķtiecīgu personāla vadīšanu. Augstskolā svarīga ir vadības metožu un kultūras maiņa, regulāri pārskatīt ierasto un pierasto un nomainīt uz prasmi saskatīt un izprast esošo un nākotnes tendences. Augstskolas vadības iniciatīva un piemērs rada kolektīvā lielāku izpratni un virzību uz to, ka inovatīvas darbības un radošuma klātbūtne ir svarīga organizācijas darbības sastāvdaļa. Augstskolā, kurā tiek sagatavoti topošie skolotāji, augstskolas kultūru jāveido, kopīgi ar personālu pieņemot lēmumus par nozīmīgām vērtībām.
- Ņemot vērā organizācijas kultūras teorijas par organizācijas kultūras līmeņu atsevišķu komponentu ietekmi uz organizācijas sasniegumiem, turpmāk tiks apskatīti atsevišķi augstskolas kultūras faktori, kas var ietekmēt studentu profesionālo motivāciju.

2. Augstskolas kultūras faktori

Otrajā nodaļā tiek apskatīti atsevišķi faktori augstskolas kultūrā, kas pamatā veido ikvienas organizācijas kultūru, t.i., iekšējā un ārējā vide, augstskolas misija, mērķi un uzdevumi, vadības loma un augstskolas personāls kopumā.

Augstskola kā organizācija no citām organizācijām, kas ražo vai sniedz pakalpojumus, atšķiras ar to, ka pamatuzdevums – pakalpojuma sniegšana ir izglītošanās process gan studentiem, gan arī viens no augstskolas personāla attīstības un pilnveides būtiskiem faktoriem. Kompleksā izglītošanās vai mācīties spējīga organizācija ir pamatnosacījums augstskolas pastāvēšanai un konkurētspējai, kas ikdienā apliecina teorijas pamatojumu praksē un mācībspēka kā personīgā piemēra apliecinājumu, ietekmējot profesijas prestiža līmeni.

Organizācijas atšķiras viena no otras gan pēc satura, lieluma un citiem parametriem, taču neapšaubāms ir tas, ka organizāciju veido cilvēki un to savstarpējās attiecības. Organizācijas pastāv, jo cilvēki savstarpēji iedarbojas viens uz otru, veicot noteiktas funkcijas, ar kuru palīdzību iespējams sasniegt izvirzītos mērķus. (Dafts, 2006)

Augstskolas kultūras veidošana ir atkarīga no augstskolas darbības jomas un tās specifikas attiecīgajā laika posmā, kā arī valstī esošās likumdošanas un normatīvajiem aktiem, kas saistīti arī ar ES prasībām. Līdz ar to augstskolas, kurā tiek īstenotas pedagoģu studiju programmas, kultūras faktori jāanalizē saistībā ar pedagoģiskajiem aspektiem, kuriem jācaurvij augstskolas vidi, augstskolas misiju, mērķus un uzdevumus, stratēģisko plānu, vadības stilu, personāla attīstību, akcentējot darba specifikas nozīmi.

Blūmas izstrādātajā disertācijā “Universitātes studiju procesa pedagoģiskā ievirze svešvalodas skolotāju sagatavošanas procesā” (1982) pētījums veikts LU un noskaidrots, ka “skolotāju sagatavošanu” ietver:

- 1) profesionālā sagatavošana balstīta zinātnē;
- 2) vispārējā pedagoģiskā un metodiskā sagatavošana;
- 3) profesionālās, pedagoģiskās un izziņas veidošana;
- 4) pedagoģisko prasmju attīstīšana;
- 5) atbilstošo personības īpašību audzināšana.

Viens no faktoriem, kas nosaka piederību skolotāja profesijai, ir personības pedagoģiskā orientācija. (Blūma, 1982)

Eiropas kultūras nākotni noteiks tas, cik lielā mērā pedagogi pratīs iemācīt jauniešus nemitīgi jautāt un meklēt jaunas atbildes, nenodarot ļaunumu vispārcilvēciskajām vērtībām. Tas ir pilsonības pamatu pamats, un Eiropas sabiedrībai ir būtiski kļūt par atklātu, daudz kultūru un demokrātisku sabiedrību. (Baltā grāmata, 1998)

Lai apzinātos skolotāju izglītību kopumā, jāņem vērā vēsturiskais konteksts skolotāju izglītībā un jāizzina kopīgās ES tendences saistībā ar skolotāju izglītību kopumā, līdz ar to jāakcentē Eiropas Parlamenta 2008.gada 23. septembra rezolūcijā par skolotāju izglītības kvalitātes uzlabošanu minētie punkti, kas pamato to, ka:

1) problēmas, ar ko saskaras skolotāji, pastiprinās, jo izglītības vide kļūst arvien sarežģītāka un neviendabīgāka; šīs problēmas saistītas ar informācijas un komunikācijas tehnoloģiju attīstību, pārmaiņām sociālajā un ģimenes struktūrā, ar arvien lielāku skolēnu sastāva daudzveidību daudzās skolās pieaugošās imigrācijas un daudz kultūru sabiedrības attīstības rezultātā, kā arī ar skolu autonomijas pastiprināšanos, kā rezultātā skolotājiem ir vairāk pienākumu, un ar nepieciešamību lielāku uzmanību pievērst atsevišķu skolēnu vajadzībām mācību procesā;

2) augsti kvalificētu skolotāju sagatavošana ir skaidri un pozitīvi saistīta ar skolēnu panākumiem mācībās;

3) ES darbojas vairāk nekā 27 dažādas skolotāju izglītības sistēmas, tomēr pēc būtības problēmas, kas saistītas ar skolotāja profesiju, visām dalībvalstīm ir kopīgas;

4) mācīšana ir profesija, kurā liela nozīme ir apmierinātībai ar darbu, lai varētu noturēt labus darbiniekus;

5) jādara viss iespējamais, lai skolotājiem nodrošinātu apziņu, ka viņu profesija tiek cienīta un novērtēta, ņemot vērā, ka profesionālā identitāte lielā mērā ir atkarīga no sabiedrībā valdošā viedokļa.

Eiropas Parlamenta rezolūcijā minēts, ka skolotāju izglītībā ir būtiski pievērst uzmanību šādiem aspektiem (darba autore minējusi tikai punktus saistībā ar promocijas darbā izvirzītajiem uzdevumiem) :

- 1) paaugstinot skolotāju izglītības kvalitāti, var būtiski uzlabot skolēnu sekmes;
- 2) jāaicina dalībvalstis nodrošināt, lai, vēršot uzmanību uz labāko skolotāju pieņemšanu un noturēšanu darbā, jo īpaši padarot šo profesiju pietiekami pievilcīgu, izglītības jomā strādājošie visos skolas izglītības līmeņos atspoguļotu sociālo un kultūru daudzveidību sabiedrībā;
- 3) jāakcentē, ka par skolotājiem kļūst motivēti un spējīgi absolventi un speciālisti un tas ir cieši saistīts ar uzdevumu nodrošināt, lai skolotāja profesija būtu interesanta un perspektīva profesija ar lielām izaugsmes iespējām; mudina dalībvalstis veikt turpmākus pasākumus, lai veicinātu to, ka skolotāju profesiju izvēlas vislabākie absolventi.

Iepriekšminētie argumenti pamato skolotāju izglītības kvalitātes nozīmi un tās ietekmi uz skolēnu sekmju uzlabošanu, kā arī skolotāja profesijas pievilcīguma nozīmi sabiedrībā, lai par skolotājiem kļūtu motivētākie un spējīgākie absolventi un speciālisti.

Minētie apstākļi pamato augstskolas nozīmi speciālistu sagatavošanā un augstskolas kultūras nozīmi studējošo motivēšanā un izglītošanā.

Eiropas Parlamenta rezolūcijā uzsvērta skolotāju ietekme uz skolēniem, kas cieši saistīta ar skolotāju profesionālo kvalifikāciju un to sagatavošanu, kas balstās uz studiju procesu augstskolā un augstskolas iesaistīšanos pamatvērtību izpratnē attiecībā uz skolotāju profesiju.

Eiropas Parlamenta Kultūras un izglītības komitejas ziņojuma projektā par skolotāju izglītības kvalitātes uzlabošanu, paskaidrojumā minēts, ka kopējais mērķis ir censties Eiropā uzlabot izglītību un mācības, ņemot vērā Lisabonas stratēģiju. 2002. gada martā Eiropadome sanāksmē Barselonā apstiprināja konkrētus mērķus, lai dalībvalstīs uzlabotu izglītības un mācību sistēmas, arī skolotāju un docētāju izglītību un mācības. (Eiropas Parlamenta Kultūras un izglītības komitejas ziņojums projektā par skolotāju izglītības kvalitātes uzlabošanu, 2008)

2006. gada novembrī Padome paziņoja, ka „skolotāju darbs ir jāatbalsta ar pastāvīgu profesionālo attīstību”, savukārt 2007. gada novembrī, pamatojoties uz Komisijas paziņojumu, Padome pieņēma secinājumus. Vienā no secinājumiem Padome paziņoja, ka „augstas kvalitātes mācīšana ir priekšnoteikums augstas kvalitātes izglītībai un mācībām, kas savukārt būtiski ietekmē Eiropas ilgtermiņa konkurētspēju un spēju radīt jaunas darbavietas un sasniegt izaugsmi saskaņā ar Lisabonas mērķiem”. Tomēr līdz šim nav panākts pietiekams progress Lisabonas stratēģijas darba programmā „Izglītība un apmācība 2010” noteikto mērķu īstenošanā. (Eiropas Parlamenta Kultūras un izglītības komitejas ziņojuma projekts par skolotāju izglītības kvalitātes uzlabošanu, 2008)

Eiropas rezolūcijā minētās savstarpējās sakarības par to, ka skolēnu mācības ietekmē ļoti daudz apstākļu, arī skolēnu potenciāls un motivācija, viņu ģimenes un draugu attieksme un atbalsts, skolas organizācija, kā arī skolotāju darba kvalitāte, to varam attiecināt arī uz augstākās izglītības līmeni, kur „skolēni” ir „studenti”, bet „skolotāji” – „akadēmiskais personāls”.

Makinzi ziņojumā uzsvērts, ka „pieejamie pierādījumi liecina, ka galvenais skolēnu sekmju atšķirību iemesls ir skolotāju darba kvalitāte”. (McKinsey, 2007)

Līdz ar to, lielākais uzdevums ir panākt, ka par skolotājiem kļūst labākie kandidāti un svarīgi, lai labākie kandidāti uzskata skolotāja darbu par pievilcīgu profesiju. Lai to panāktu, svarīgākais ir uzlabot skolotāja statusu sabiedrībā.

Makinzi arī uzsver, ka skolotāju darbā pieņemšanas procesā ieviešot konkurētspējīgu atlasi, iespējams padarīt skolotāja darbu pievilcīgāku un apstrīdēt uzskatu, ka „mācīt var ikviens”. Lai gan mācīšana ir pilnībā profesionāla nodarbe un potenciālie skolotāji reti algu min kā galveno iemeslu darba uzsākšanai šajā nozarē, ir svarīgi saņemt pienācīgu atalgojumu (arī sākotnējo atalgojumu). (McKinsey, 2007)

Izglītībai jānodrošina gan individuāla un sociāla attīstība, savukārt, skolotāju loma ir būtiski svarīga, ieaudzinot attieksmi pret mācīšanos – pozitīvu vai negatīvu. Skolotājiem, kas piedalās jaunās paaudzes raksturu un prātu veidošanā, ir uzlikta milzīga atbildība, jo, jānotiek pārmaiņām – no šaura nacionālisma uz universālismu, no etniskiem un kultūras aizspriedumiem uz toleranci, sapratni un plurālismu, no patvaldības uz demokrātiju tās dažādās izpausmēs un no tehnoloģiski sašķeltas pasaules, kurā augstā tehnoloģija ir atsevišķu cilvēku privilēģija, uz tehnoloģiski vienotu pasauli.

Sistēmiskās domāšanas teorija atzīst, ka jebkura sistēma nevar strādāt labāk kā ļauj vājākais sistēmas posms. Līdz ar to jāatrod sistēmas vājākais posms. Bet tas, kas ir labs katram sistēmas posmam, bieži vien ir labākais visai sistēmai kopumā. (Konnors, 2006)

Khalsa demonstrē vienu no Frenklina Koveja lietotajiem paņēmieniem „Organizatoriskās Efektivitātes Cikls”, kas palīdz sistēmiskai domāšanai izprast pareizās sistēmas un līdzekļus, t.i.: procesi, struktūra, cilvēki, informācija, lēmumi, atzinības. (Khalsa, 2005)

Eiropas komisijas ziņojumā skaidrots, ka atalgojums, statuss un gandarījums par darbu arī ir nozīmīgi, lai izdotos noturēt labos darbiniekus, īpaši zinātnes un tehnoloģijas nozares skolotājus, kurus no mācīšanas skolās varētu aizvilināt uz labāk atalgotu darbu privātajā sektorā. Ka „ir mazāka iespēja, ka skolotāji, kas, salīdzinot ar citu profesiju pārstāvjiem, saņem augstāku atalgojumu, pārtrauks darbu savā profesijā”. Risinot skolotāju izglītības aktuālus jautājumus, kad ir izraudzīti un darbā pieņemti labākie skolotāja amata kandidāti, rodas uzdevums panākt, lai šie skolotāji kļūst par visietekmīgākajiem mācībspēkiem.

Skolotājiem ir jāattīsta specifiskas prasmes un zināšanas, savukārt, lai to izdarītu, uzsvērts, ka ir vajadzīgi nozīmīgi ieguldījumi gan jauno, gan pieredzējušo skolotāju apmācībā. Tādēļ dalībvalstīm ir jāturpina uzlabot skolotāju sākotnējo apmācību un jāveicina skolotāju pastāvīga profesionālā attīstība visos viņu profesionālās darbības posmos, lai tiem būtu iespēja uzlabot un papildināt kvalifikāciju, kā arī pedagoģiskās prasmes.

Dokumentā uzsvērtā topošo skolotāju mācošo docētāju kvalitāte, kas jāuztver kā prioritāte, lai nodrošinātu kvalitāti skolotāju izglītošanā.

Raugoties uz skolas pakāpi tiek apliecināts, ka skolas vadība „ir otrs lielākais mācību procesa ietekmētājs pēc mācībām klasē” un ka pieredzējuši un efektīvi strādājoši skolas vadītāji visā skolā rada kultūru ar lielu potenciālu. Vienlaikus katrā skolā ir unikāla un īpaša vide — sākot ar tās skolēniem un beidzot ar resursiem un darbiniekiem. Tādējādi tiek uzskatīts, ka ikvienas skolas vadībai vajadzētu lielākas pilnvaras, lai kopīgi ar skolēnu vecākiem un ieinteresētajiem vietējās pašvaldības

pārstāvjiem pievērstos katrai skolai raksturīgām izglītības jomas grūtībām un risinātu tās, arī prasības attiecībā uz skolas skolotāju apmācību. (McKinsey, 2007)

Šīs atziņas varam pārnest arī uz augstāko izglītību, kur augstskolas vadībai ir liela ietekme uz kultūras veidošanu augstskolā, kas ietekmē personālu, tā motivāciju, kas savukārt, ietekmē studējošo motivāciju, ko autore atspoguļo praktiskā pētījuma daļā.

Reņģe skaidro jēdzienu „ietekme”, ka tas ir mēģinājums panākt cita cilvēka noteiktu rīcību, uzvedību, lai viņam izveidotos noteikti uzskati, pārliecība, viedoklis, attieksme. Ietekmējot citu cilvēku, var kaut ko mainīt cilvēkā – uzskatus, pārliecību, attieksmi vai uzvedības līmeni. Pastāv divi radikāli ietekmēšanas tipi: piespiešana un pārliecināšana. Piespiešana ir varas izmantošana, lai panāktu no cita cilvēka vēlamu uzvedību. Savukārt, pārliecināšana – ieinteresēšana notiek tad, kad cilvēks dara kaut ko nevis tāpēc, ka baidās no soda, bet tāpēc, ka ir ieinteresēts, motivēts, ko darīt. (Reņģe, 2004)

Dafts definē, ka vara ir indivīda spēja ietekmēt citu cilvēku uzvedību. Savukārt, ietekme nozīmē, ka savstarpējās attiecības starp cilvēkiem nav pasīvas. (Dafts, 2004).

Garvins un Roberto uzskata, ka apvērsuma īstenošanas process sastāv no divām skaidri nošķiramām fāzēm: plāna izstrādes un tai sekojošas īstenošanas, kuru darbinieki var uzņemt gan ar sajūsmu, gan nepatiku. Taču, lai darbinieki pieņemtu un atbalstītu pārmaiņu plānus, vadītājiem jāorganizē īpaša pārliecināšanas kampaņa, kuras mērķis ir pārmaiņām radīt nemainīgi atsaucīgu vidi. Kampaņai jā sākas jau pirms vadītāja stāšanās amatā, gadījumos, kad vadītājs jau ilgi bijis organizācijas vadītājs, - krietni pirms formālās plāna izstrādes. Šim procesam jāturpinās arī pēc tam, kad izziņota plāna galīgā versija. (sk. 8.att.)

<i>Plāna pavēstīšana</i>		
1.fāze – pārlieciniet savus darbiniekus, ka nav iespējams iztikt bez radikālām pārmaiņām. Parādiet, kāpēc jaunais virziens ir vispareizākais. (<i>Pamudināšanas process</i>)		
2.fāze – izdomājiet, ka pozicionēsiet un interpretēsiet savu sākotnējo plānu; iegūstiet atgriezenisko saiti; izziņojiet plāna gala versiju. (<i>Pamudināšanas process</i>)		
3.fāze – ar nepārtrauktas komunikācijas palīdzību veidojiet savu darbinieku noskaņojumu.		
4.fāze – nostipriniet uzvedības normas, lai notiktu atgriešanās pie vecās kārtības.		
<i>Izstrādājiet plānu</i>	<i>Īstenojiet plānu</i>	<i>Apvērsuma īstenošanas process</i>

8. attēls. Četras pārliecināšanas kampaņas fāzes: (Garvins, Roberto, 2008)

Babris promocijas darbā „Intelektuālo darbinieku vadīšanas metodes” (2006) izveidojis tradicionālo un intelektuālo organizāciju salīdzinājumu, parādot zināšanu lomas pārsvaru pār materiālajiem resursiem, kuri dominēja organizāciju izvērtēšanā 20.gs.

1. tabula. Tradicionālo un intelektuālo organizāciju salīdzinājums (Babris, 2006)

Kritērijs	Tradicionālās organizācijas	Intelektuālās organizācijas
Organizāciju veidošanās	Sākot ar 18.gadsimtu (līdz ar industriālo revolūciju)	Sākot ar 20.gadsimta otro pusi (pāreja uz zināšanu ekonomiku)
Raksturīgākās nozares	Rūpniecība, būvniecība, transports	Zinātne, pētniecība, profesionālie pakalpojumi un konsultācijas
Svarīgākie aktīvi	Fizisks kapitāls (zeme, iekārtas, finanšu resursi)	Intelektuālais kapitāls
Svarīgākās izejvielas, resursi	Fiziskie izejmateriāli	Zināšanas
Nodarbināto raksturojums	Lielākoties fiziskā darba veicēji, taču palielinās arī intelektuālo darbinieku īpatsvars (vadītāji, mārketinga, finanšu, personālvadības vai juridiskie speciālisti u.c.)	Intelektuālie darbinieki (augstas klases profesionāļi savā jomā) – zinātnieki, konsultanti, arhitekti, juristi, finansisti, ārsti, programmētāji, reklāmas, sabiedrisko attiecību u.c. speciālisti
Darba raksturojums	Rutīnas vai monotons. No darbiniekiem tiek gaidīta precīza darbu izpilde saskaņā ar vadības izstrādātajām metodēm	Darbinieki paši izvēlas darba veikšanas metodes, no tiem tiek sagaidīti radoši un inovatīvi risinājumi.
Darba rezultāts	Saražota prece vai sniegts pakalpojums saskaņā ar priekšrakstiem	Radoši un (vai) inovatīvi risinājumi, jaunas zināšanas.

Šeit redzami galvenie intelektuālo organizāciju vadīšanas noteicošie faktori, kuri ir arī informācijas un organizācijas zināšanu vadīšana. Zināšanas un prasmes ir ekonomiskās izaugsmes un produktivitātes virzītājs. Autore uzskata, ka iepriekšminētajā salīdzinājumā augstskolas kā organizācijas visos minētajos kritērijos atbilst intelektuālo organizāciju kategorijai, pie tam, būtiski uzsvērt akadēmiskā personāla augstskolā vai skolotāju kā profesijas radošo, inovatīvo raksturu. Mūsdienu sabiedrībā profesija *skolotājs* oficiāli netiek uzskatīta par radošās nozares profesiju, pieņemot, ka tas attiecas uz mākslinieku radošām industrijām, taču alternatīvo teoriju virzītāji tieši uzsver, ka skolotājs ir radoša personība, radoša profesija.

Radošo nozaru organizācijām mūsdienu sabiedrībā jāiztur nopietna konkurence attiecībā uz jauniem piedāvājumiem un risinājumiem pārdodot jaunas „sajūtas”, nevis tikai saražotās preces. Viena no šī gadsimta īpatnībām ir vēlme pirkt sajūtas un piederēt zināmam dzīves stilam. Tas sasaucas ar promocijas darbā veiktā pētījuma analīzes datiem, ka jaunieši vēlas pozitīvas emocijas, vēlas labi justies augstskolā, vēlas pozitīvas savstarpējās attiecības ar mācībspēkiem, tai pašā laikā nav problēmu ar piederības sajūtu organizācijai, t.i., augstskolai, bet ir problēmas ar piederības sajūtu profesijai. (sk. 6.2.nodaļu)

2.1. Augstskolas iekšējā un ārējā vide, tās pedagoģiskie aspekti

Ikvienas organizācijas, tai skaitā augstskolas, darbība notiek nepārtrauktā mijiedarbībā ar iekšējo un ārējo vidi neatkarīgi no tā, vai organizācijas vadība ar to rēķinās un strādā pie ārējās vides izpratnes, vai nē. Gan Latvijā, gan pasaulē daudz pētīta izglītības iestāžu vide, īpaši skolas vide, pētīta dažādos aspektos un dimensijās. Augstskolas kultūra atšķirībā no skolu kultūras ir pētīta daudz retāk. Augstskolas, kā arī citas organizācijas darbību ietekmē dažādi iekšējās un ārējās vides faktori.

Jebkuras organizācijas iekšējās un ārējās vides analīze nepieciešama, lai organizāciju misija, vīzija un stratēģiskie plāni nepaliktu tikai uz papīra uzrakstīti, bet būtu praktiski īstenojami un maināmi.

Iekšējās vides analīzi izmanto organizācijas stipro un vājo pušu identificēšanai, kā arī pieejamo resursu, to daudzuma un kvalitātes izvērtējumam. Iekšējā vide nevar būt laba vai slikta, tā var būt atbilstoša organizācijas stratēģiskajam darbības virzienam. (Kalve, 2005; Raituma, 2009)

Ārējās vides analīze nepieciešama, lai apzinātu un akcentētu ārējos faktorus, kas varētu labvēlīgi vai nelabvēlīgi ietekmēt organizācijas darbības galarezultātus. Šos ārējās vides faktorus klasificē tieši un netieši ietekmējamus. Līdz ar to varam secināt, ka, analizējot ārējo vidi, organizācijas var noskaidrot, kas būtu jādara un ko pieprasa vai ietekmē ārējās vides faktori, un kāda varētu būt to ietekme. Savukārt iekšējās vides analīze parāda, ko organizācija ar saviem esošajiem resursiem un pieredzi var paveikt. (Kalve, 2005)

Organizāciju analīzei parasti izmanto PEST un SVID salīdzinājumus. (sk. 2.tabulu)

SVID analīze meklē iespējas un līdzekļus organizācijas izdzīvošanai vai arī izaugsmei, analizējot gan iekšējo, gan ārējo vidi.

PEST analīze pēta ārējās vides spēkus, kas ietekmē organizāciju, lai noskaidrotu tās izveides vai darbības iespējas.

PEST un SWID analīzes salīdzinājums

SWID		PEST	
S	Stiprās puses – organizācijas iekšējā vide	P	Politiskie faktori
V	Vājās puses – organizācijas iekšējā vide	E	Ekonomiskie faktori
I	Iespējas ārējā vidē – vienādas visiem šajā nozarē	S	Sociālie faktori
D	Draudi ārējā vidē – vienādi visiem šajā nozarē	T	Tehnoloģiskie faktori
SWID (swot) analīze		PEST analīze	
Analizē gan ārējo, gan iekšējo vidi		Ārējās jeb makrovides analīze	
Ērta un noderīga periodiskai analīzei organizācijās, kas jau darbojas		Izmanto sākotnējai analīzei, lai iepazītu vidi, kurā būs jādarbojas, noteiktu virzības tendences	
Var lietot, uzsākot darbību, taču tad iekšējās vides analīze nav pilnīga, ja vispār iespējama		Sevišķi noderīga, apzinot būtisko svešā vai jaunā nozarē vai teritorijā	
Problemātisks var būt klasiskās jeb stingrās SWID analīzes lietojums bezpeļņas organizācijās un projektos		Labi noder bezpeļņas, sociālās jomas u.tml. organizācijās un projektos	
Aizpildot matricu, tiek iegūta “recepte” turpmākām darbībām		Rezultātā konkrēta “recepte” netiek iegūta, ir materiāls pārdomām	

Salīdzinot abas vērtēšanas iespējas, var secināt, ka PEST analīze veicama par nozares vidi, SWID analīze tiek veikta no konkrētās organizācijas, preces vai produkta pozīcijas. (Kalve, 2005)

Volkova uzsver, ka organizācijas iekšējai videi būtiska ir:

- 1) misija, mērķi;
- 2) struktūra;
- 3) resursi;
- 4) kultūra.

Savukārt ārējās vides analīzē jāpievērš uzmanība:

- 1) industrijas videi;
- 2) vispārējai ārējai videi;
- 3) globālajai videi.

Vispārējo ārējo vidi rasturojot kā:

- 1) Politisko (normatīvie akti u.c.)
- 2) Ekonomisko (pieejamais finansējums, inflācija, bezdarba līmenis, utt.)
- 3) Sociālu (demogrāfiskā situācija, kultūras un izglītības līmenis, tradīcijas, utt.)
- 4) Tehnoloģiskās attīstības līmeni. (Volkova, 2007)

1999. gada 19. jūnijā 29 Eiropas valstu ministru kopīgajā deklarācijā tika uzsvērts, ka „Universitāšu neatkarība un autonomija nodrošina augstākās izglītības un zinātnes sistēmu nepārtrauktu piemērošanos mainīgajām vajadzībām, sabiedrības prasībām un jaunākajiem zinātnes sasniegumiem”, kā minēts Boloņas deklarācijā. (Eiropas izglītības Ministru kopējā deklarācija, 1999)

Veidojot mūsdienu izglītības telpu, nepieciešams sabiedrības atbalsts un izpratne, kas Nacionālajā attīstības plānā (2007 - 2013) akcentēts kā būtisks aspekts - virzība uz sabiedrības līdzdalību, kas veicinātu vienotas izpratnes veidošanos un visas sabiedrības iesaistīšanos. Izglītības attīstības koncepcijā (2007 - 2013) skaidrots, ka būtiska problēma ir nepietiekama dažādu institūciju sadarbība izglītības jautājumu risināšanā un nepietiekama sabiedrības izpratne par izglītības procesiem, kā rezultātā ārējais vērtējums ietekmē iekšējo kvalitātes nodrošināšanu. (Volkova, 2007)

Edeirs skaidro pareizu iekšējo vidi, kuru veido pieci faktori, kas organizācijā veicina jaunas idejas un ļauj īstenoties nozīmīgām pārmaiņām:

- 1) vadības iesaistīšanās,
- 2) pozitīva stratēģiskā domāšana,
- 3) ilgtermiņa perspektīva,
- 4) atsaucība uz pārmaiņām,
- 5) riska pieņemšana.

Inovātīvas organizācijas ir mainīgas, tās iedrošina darbiniekus piedalīties lēmumu pieņemšanā, problēmu risināšanā un radošā domāšanā. Šādām organizācijām ir laba iekšējā komunikācija, pārsvarā mutiska, cilvēki ciena savus kolēģus un vadību. (Edeirs, 1999)

Volkova akcentē, ka, lai gan augstskolu ārējās vides apstākļi ir līdzīgi, to vērtība daudzējādā ziņā atšķiras. No tā izriet, ka tieši iekšējās vides procesi ir izšķiroši vērtības nodrošināšanā un tieši augstskolas iekšējā vide nosaka augstskolas vērtību. (Volkova, 2007)

Augstskolā ir svarīga saskarsmes vide, kura visbiežāk tiek minēta kā psiholoģiskais klimats, atmosfēra, kāda valda saskarsmes vidē. Saskarsmes psiholoģisko klimatu nosaka tas, kā saskarsmes vides dalībnieki veido attiecības viens ar otru un izpratne par attiecībām. Katra saskarsmes vide ir unikāla, un unikāls ir arī saskarsmes vides klimats, kam pamatā ir attiecību emocionālās nokrāsas īpatnības. (Khalsa, 2005)

Edeirs ir pārliecināts, ka 50% motivācijas ir cilvēkos pašos kā atbilde uz iekšējām vajadzībām, dzinuliem un vērtībām; otri 50% ir atkarīgi no vides ap mums, it sevišķi no līderības, ko mēs tajā sastopam. (Edeirs, 1999)

Sabiedrības vērtības atrodas mijiedarbībā ar katras organizācijas vērtībām un indivīda vērtībām, kā arī pretēji - katra indivīda personīgās vērtības ar organizācijas

vērtībām. Ne vienmēr cilvēka personīgās vērtības saskan ar organizācijas vērtībām, kā rezultātā var rasties konflikts. Ir vērtības, kas organizācijā tiek apzinātas vai pat aprakstītas, bet ir vērtības, kuras netiek formāli fiksētas, bet ir ļoti svarīgas. Neformālās attiecības starp darbiniekiem, mikroklimats organizācijā, tradīcijas un citi būtiski faktori kopumā veido organizāciju kultūru.

Personības pilnvērtīga attīstība nevar balstīties tikai uz speciālo zināšanu apguvi, norobežojoties no kulturizācijas, socializācijas, humanizācijas efekta. Individuālo, sociālo un garīgo attīstību kā holistiskās pedagoģijas nepieciešamus elementus var uzskatīt par jebkura līmeņa mācību/studiju programmas sastāvdaļu. Šo daudzpusīgo attīstību lielā mērā veicina vai kavē tā vide (izglītības vide), kurā cilvēks atrodas ilgākā laika posmā. (Burgeva, 2008)

Mūsdienu mainīgajā vidē strauji jāspēj mainīties ne tikai indivīdam, bet arī organizācijām, pielāgojot savu darbību apkārtējās vides pārmaiņām. Nepārtrauktās pārmaiņas visās cilvēka darbības jomās, arī izglītībā, tieši ietekmē augstskolu darbu.

Augstskolā kā organizācijā notiekošajiem procesiem ir jānorisinās ciešā mijiedarbībā ar pārmaiņām valstī, grozījumiem normatīvajos aktos, politiskajiem uzstādījumiem, sociālekonomiskā stāvokļa pārvērtībām, paradigmu maiņai izglītībā un pārmaiņām vērtību sistēmā.

Pārmaiņas ir attīstības pazīme, pārmaiņu cēloņi var būt reformas, inovācijas vai neprognozējami iekšējie un ārējie apstākļi. Pārmaiņas izglītības institūcijās vai izglītības jomā tiek mērķtiecīgi sekmētas, lai izglītības procesu varētu maksimāli tuvināt sabiedrības attīstības tendencēm.

Kā norāda Mondijs un Adams, pārmaiņas ir plānveidīgu un strukturētu aktivitāšu kopums, kas, iesaistot attiecīgos darbiniekus vai to grupas, ir vērsts uz organizācijas darba rezultātu uzlabošanu, attīstības veicināšanu un personāla uzvedības maiņu. (Mondy, Adams, 2002)

Pārmaiņas neattiecas tikai uz klientiem vai konkurentiem, bet gan uz pašu pārmaiņu procesu. Pārmaiņas nav jāsaģaida, bet gan jāparedz. (Hammers, Forands, 2007)

Gan Aleksandra Duges grāmatā „Skolas ideja un tautas audzināšanas uzdevumi” (1924), gan pēc septiņdesmit gadiem izdotajā Baltajā grāmatā (1995) uzsvērta izglītības attīstības, tātad arī pārmaiņu nepieciešamība, ko var izskaidrot, pieņemot, ka pārmaiņas nav tikai pašreiz novērojamas tendences, bet gan jau vēsturiski noteikta un pastāvīga izglītības attīstības nepieciešamība, izglītību un sabiedrību savstarpēji ietekmējošs sadarbības rezultāts.

Skolās un augstskolās veidojas jaunas mācīšanās vide. Ne visi skolotāji, mācībspēki, skolēni un studenti ir gatavi tajā darboties, jo:

- 1) trūkst zināšanu;

2) nav pārliecības un vēlēšanās atteikties no vecajām darba metodēm. (Ļihačova, 2003)

„Atvērtība pārmaiņām būs vienīgā, kas nemainīsies, un prasīs tādu attieksmi, kas paredz ne tikai pieņemt pārmaiņas, bet darboties kā pozitīvu pārmaiņu izraisītājam”, tāds priekšlikums nācis klajā globalizācijas paplašināšanās rezultātā, lai veicinātu vispārēju vērtību kodola izveidošanu. (Delors, 2007)

Pārmaiņas mūsdienu sabiedrībā un ekonomikā izvirza izglītības sistēmai jaunas prasības pēc modernas, kvalitatīvas un konkurētspējīgas izglītības. Tas norāda uz pārmaiņu un reformu nenovēršamību Latvijas izglītības sistēmā. (IZM projekts, 2002)

Pārmaiņām jākoncentrējas uz visām sabiedrības institūcijām un to mijiedarbību, kamēr izglītībai ir īpašs uzdevums – soļot priekšgalā un palīdzēt noturēt pareizo virzienu. (Konnors, 2006)

Losons raksturo, ka pārmaiņu ieviešanai ir trīs posmi:

- 1) pretestība, kad darbinieki, kuriem patīk vecā sistēma, pretojas veco paradumu nomaiņai. Viņiem var būt bail no pārmaiņām vadības hierarhijā vai papildus darba pienākumiem.
- 2) izglītošana, kad darbinieki var pat neapzināties, ka viņi apgūst jaunas darba metodes, jo parasti ir pārāk aizņemti ar pretošanos pārmaiņām. Efektīva komunikācija un mācības galu galā noskaņo darbiniekus par labu pārmaiņu ieviešanai.
- 3) Piekrišana, ja jaunā sistēma darbojas pietiekami labi, darbinieki cenšas iekļauties tajā, cik labi vien prazdami. (Losons, 2010)

Savukārt Konnors gatavību pārmaiņām skaidro kā adaptēšanos. (Konnors, 2006)

Valsts prezidenta Stratēģiskās analīzes komisijas ziņojumā „Latvijas skolas pēc 2009.gada: pārmaiņas tikai sākas?” M.Golubeva ziņoja, ka līdz šim Latvijas izglītības politikas plānotāji, īstenojot pārmaiņas izglītībā, skatījās uz tām kā uz reformu cikliem, kas kādreiz beigsies, sasniedzot galīgu rezultātu. Šāds politikas veidošanas paņēmieni noveda pie sasteigtiem vai nekvalitatīviem risinājumiem. Laiks nomainīt reformu cikla paradigmu ar *divvirzienu pārmaiņu paradigmu*, kas ļauj dinamiski kombinēt divas pieejas pārmaiņām izglītībā: no lejas uz augšu un no augšas uz leju. Ņemot vērā to, ka izglītības sistēmas vadība līdzekļu un kapacitātes trūkuma dēļ nevar nodrošināt kvalitatīvu pārmaiņu plānošanu un īstenošanu, pienācis laiks sabiedrībai un pašiem izglītības sistēmas dalībniekiem kļūt par pārmaiņu virzītājiem. (Valsts prezidenta Stratēģiskās analīzes komisijas diskusiju ziņojums „Latvijas skolas pēc 2009 gada: pārmaiņas tikai sākas?”, 2010)

Viens no plānotu pārmaiņu ieviešanas veidiem organizācijā ir projekts kā darbība, kas ir konkrētā laikā un vidē, iesaistot noteiktus resursus, uz konkrētu rezultātu un mērķi vērsts pasākumu kopums. Projekti atšķiras gan pēc apjoma un ilguma, gan

dalībnieku skaita un dažādības, taču katram projektam ir savs unikāls saturs, kas tiek īstenots, un rezultāti, kas tiek iegūti. Bieži sastopama problēma izglītības sistēmā ir projektu rezultātu izmantošana tikai projekta ietvaros. Projekti sākas un beidzas, finanšu līdzekļi izmantoti īsā laika posmā bez ilgspējas nodrošināšanas.

Vairāku projektu īstenošana vienā organizācijā ir efektīva pārmaiņu ieviešana, kas tiek definēta kā projektu vadības metode. Ikviens projekts savā būtībā nozīmē pārmaiņas, neatkarīgi no plānotajiem rezultātiem – jauna produkta radīšana vai attiecīgas situācijas izveide. Pārmaiņu procesa vadīšanai un pārraudzībai tiek izmantota programmu vadības metode vienas organizācijas ietvaros. (Trevor, 2009; Sērkins, Kīnans, Džeksons, 2008)

Projektu īstenošana augstskolā ir veids, kā sekmēt pārmaiņas augstskolā gan iekšējā vidē, gan veidojot ciešāku sadarbību ar institūcijām un sabiedrību kopumā.

Eiropas Kopienu komisijas paziņojumā Padomei un Eiropas Parlamentam uzsvērts, ka jānodrošina nepieciešamie apstākļi, lai ļautu universitātēm uzlabot darbību, modernizēt sistēmu un kļūt konkurētspējīgākām, proti, kļūt par savas valsts atjaunotnes vadītāju un piedalīties zināšanu sabiedrības izveidē.

Tas norāda uz nepieciešamību domāt un strādāt pie tā, lai augstskolas ne tikai sagatavotu studentus darba tirgum, bet arī prognozētu šī darba tirgus svārstības, un, lai to sasniegtu, augstskolām ir nepieciešams gan uz nākotnes inovācijām orientēts akadēmiskais personāls, gan modernizēta sistēma. Augstskolai, tāpat kā jebkurai izglītības iestādei, ir jāpieņem, ka tā ir ne tikai zināšanu un inovāciju radītāja, bet ka tai zināmā mērā jābūt arī kā biznesa projektam, kas veido savu sabiedrisko tēlu, lai veiksmīgāk pierādītu savu ideju ilgspējību, un tādējādi sacenstos par auditoriju un finansējumu, jo inovācijas ir cieši saistītas ar valsts ekonomikas sildīšanu jebkurā nozarē.

Eiropas Savienības struktūrfondu līdzekļu izmantošana projektu īstenošanā augstskolās ir efektīgs ieguldījums organizācijas attīstībā, iespēja pilnveidoties un radīt jaunas vērtības. Pārmaiņu vadība, vairāku projektu īstenošanas izpratnē vienā organizācijā nozīmē arī cilvēku attieksmes pārvērtību un pārmaiņas organizācijas kultūrā, kas daudzējādā ziņā atkarīga no organizācijas vadītāja, līderiem un projektu vadītājiem. Cilvēki dažādi uztver pārmaiņas, daļa jūt nepieciešamību pēc pārmaiņām, daļa cīnās pret tām, lai saglabātu esošo kārtību, esošos uzskatus, stāvokli un paradumus.

Cilvēku dzīvē inovācija ir dabiska parādība, taču organizācijas dzīves kontekstā tai jābūt apzinātai un plānotai. Inovācijas ir veids, kā iegūt un saglabāt līderību pasaules tirgū. Jaunas idejas un jaunas darba metodes ir galvenā ilgspējīga biznesa panākumu sastāvdaļa. Visas inovācijas ir pārmaiņas, bet ne visas pārmaiņas ir inovācijas. Inovācija ir apzināta un noteikta jaunā ieviešana, kas vērsta uz organizācijas mērķu efektīvāku sasniegšanu. (Edeirs, 2007; Forands, 1999)

Radošums un inovācijas nodrošina priekšrocību konkurencē, pasaulē ir pierādītas radošumu veicinošas un vadāmas stratēģijas.

Komisijas paziņojumā Padomei un Eiropas Parlamentam (2006) minēts, ka augstskolām jāatzīst, ka pētniecība vairs nav izolēta darbība un pētījumus pārsvarā veic nevis individuāli pētnieki, bet gan pētniecības grupas un globālie pētniecības tīkli. Zinātniskas problēmas bieži vien pārsniedz tradicionālu disciplināru struktūru robežas, progresīvo pētniecību arvien biežāk veic, apvienojot vairākas akadēmiskās disciplīnas vai daudzdisciplinārā kontekstā. Augstskolu pētniecības vide kļūst konkurētspējīgāka un globālāka un prasa vairāk mijiedarbības, kas savukārt sekmē ideju izplatību un zinātnisko izaugsmi plašākā mērogā. (Komisijas paziņojums Padomei un Eiropas Parlamentam, 2006)

Tādējādi var secināt, ka, lai attīstītos zinātniskā doma, palielinātos gan augstskolu, gan valsts konkurētspēja, attīstītos inovācijas un dažādās problēmsituācijās tiktu panākti radoši risinājumi, neviena augstskola vairs nevar dzīvot izolēti no citām augstskolām un citām zinātnes jomām.

Augstskolās koncentrējas sabiedrības zinātniskais potenciāls, kas ir galvenais resurss valsts attīstībā, jaunu zināšanu radīšanā un jaunu speciālistu sagatavošanā. Latvijas zinātnes un tehnoloģijas attīstības pamatnostādņēs 2009.– 2013.gadam norādīts, ka zināšanas un inovācijas ir Latvijas galvenie resursi valsts attīstības mērķu sasniegšanai. Pretstatā valstīm, kurām ir iespēja izvēlēties no vairākiem resursu veidiem, vai tos kombinēt, Latvijai faktiski nav citas alternatīvas kā uz cilvēku balstīts un ar cilvēka spēju pilnveidošanu saistīts attīstības ceļš. (Latvijas zinātnes un tehnoloģijas attīstības pamatnostādnes 2009.– 2013.gadam)

Augstskolām jāiesaistās sabiedriskās domas veidošanā ar savu attieksmi par izglītību, ar izskaidrojošu darbu par savu darbību, mērķiem un vīziju. Augstskola var apvienot tradicionālo kārtību, piemēram, lekcijas, seminārus, eksāmenus un pielāgoties pārmaiņām sabiedrībā, mainoties līdzī laika.

Latvijas Universitātes rektors Mārcis Auziņš pauž viedokli, ka daudzi docētāji uzskata, ka augstskola nav business, augstskola nerada „produktus” un nepiedāvā „pakalpojumus”. Augstskola māca un skolo jaunos cilvēkus un caur pētniecību rada jaunas zināšanas. Augsti akadēmiskie standarti un profesoru un cita akadēmiskā personāla akadēmiskā brīvība ir nemainīgas vērtības, bez kurām nav iedomājama universitāte nevienos laikos, ne pagātnē, ne arī nākotnē. Taču mūsdienu pasaulē augstskolai, lai pastāvētu, ir jāspēj eksistēt tirgus ekonomikas vidē, kas diktē savus biznesa pasaulei raksturīgus noteikumus. Pastāvēs tikai tās augstskolas, kas spēs apvienot augstus akadēmiskos standartus un akadēmisko brīvību ar biznesa pasaules realitāti. (Auziņš, 2007)

Vadītāju kompetencē ir ietekmēt visus radošuma komponentus: kompetenci, radošās domāšanas iemaņas un motivāciju. Organizācijām un projektu vadītājiem ir svarīgi apzināties, kādi ir vadītāju paņēmieni, lai ietekmētu darbinieku radošumu. Tie ir izaicinājums, brīvība, resursi, darba grupas sastāvs, tiešo vadītāju uzmundrinājums un organizatoriskais atbalsts (Emabile, 2007; Edeirs, 2007).

Komisijas paziņojumā Padomei un Eiropas Parlamentam (2006) uzsvērts, ka Universitātēm ir arī jānovērš sadrumstalotība fakultātēs, nodaļās, laboratorijās un administratīvajās vienībās, un kopīgiem spēkiem jārisina institucionālas prioritātes saistībā ar pētniecību, mācīšanu un pakalpojumiem. Ekonomikas teorijā pierādīts un plaši tiek izmantots sinerģijas efekts. Atziņa, ka ar konkrētu mērķi un stratēģiju organizēta cilvēku grupas darbība var sasniegt ievērojami augstākus rezultātus nekā indivīds, darbojoties viens pats. (Garleja, Vidnere, 2000)

Ikvienas organizācijas – sabiedrības, uzņēmuma, korporācijas, valsts vai pašvaldības institūcijas, t.sk. augstskolas, jebkuras organizācijas struktūrvienības darbību veido vairāku procesu mijiedarbība, pastāvīga informācijas apmaiņa starp organizācijas elementiem, lēmumu pieņemšanas un izpildes koordinācija utt.

Pārejas perioda apstākļos funkcionējošām organizācijām, t.sk. augstskolām nākas sastapties ar vairākām iekšējām un ārējām problēmām, kas nepastāv attīstīto valstu organizācijās. Te var minēt vairākus faktoros, kas rada šīs problēmas – neprognozējama politiski ekonomiskā vide, slikti sakārtota reglamentējošā sfēra, ārējā nekontrolējamā ietekme, pašu cilvēku nereti skeptiskā attieksme pret jebkura veida pārmaiņām, nevēlēšanās sekot līdzi jaunajam un atbalstīt notiekošos procesus. Pēdējā problēma daļēji ir izskaidrojama ar daudzu cilvēku nespēju ātri reaģēt uz pārmaiņām un pielāgoties tām nepietiekamo zināšanu un kvalifikācijas trūkuma dēļ. Projektu īstenošana augstskolā veido platformu pārmaiņu veiksmīgākai norisei.

Eiropai ir vajadzīgas universitātes, kas spēj attīstīt savas stiprās puses un, pamatojoties uz tām, dažādēt darbību. Lai gan visām universitātēm ir dažas kopīgas vērtības un uzdevumi, tām nav vajadzīgs vienāds līdzsvars starp izglītību un pētniecību, vienāda pieeja pētniecībai un pētniecības apguvei vai vienāds pakalpojumu un akadēmisko disciplīnu klāsts. (EK, 2006)

Augstskolām piedaloties ES struktūrfondu apgūšanā, tiek iesaistīts augstskolas personāls, un projekta rezultāti ienes inovācijas arī augstskolas studiju procesā, sekmējot attīstību. Inovatīvu projektu sagatavošana un finanšu līdzekļu piesaiste augstskolai ir viens no veidiem, kā augstskolā ieviest inovatīvus risinājumus un radīt pārmaiņas, ar kuru palīdzību iespējams mainīt un uzlabot esošo situāciju augstskolā, kā arī mainīt personāla attieksmi.

ESF projekti veicina starpdisciplināritāti un transdisciplināritāti, universitātei jāapliecina to darbības nozīmīgums, jo īpaši saistībā ar pētniecību, daloties zināšanās ar sabiedrību un nostiprinot dialogu ar visām ieinteresētajām personām. Autore uzskata, ka nepieciešama pētnieku un praktiķu savstarpējā saziņa, kuras bieži augstskolā pietrūkst. Projektu īstenošana kalpo kā mijiedarbība ar ārpusauli, līdzvērtīgi aktualizējot universitātes darbību kopumā.

Izcilība rodas konkurences apstākļos un to attīsta galvenokārt fakultātes/nodaļas mērogā. Tikai nedaudzas universitātes sasniedz izcilību plašā jomu spektrā. Lielāka konkurence, kā arī mobilitāte un turpmāka resursu koncentrēšana ļautu universitātēm un attiecīgās nozares partneriem piedāvāt atvērtāku un sarežģītāku darba vidi vistalantīgākajiem studentiem un pētniekiem, tādējādi vairojot to labo slavu gan Eiropas iedzīvotāju vidū, gan ārpus Eiropas robežām. Universitātēm jāspēj piesaistīt vislabākos akadēmiķus un pētniekus, pieņemot tos darbā ar elastīgu, atvērtu un pārredzamu procedūru palīdzību, lai garantētu vadošajiem pētniekiem/pētniecības grupu vadītājiem pilnīgu pētniecisko neatkarību un nodrošinātu darbiniekiem pievilcīgas karjeras iespējas. (Komisijas paziņojums Padomei un Eiropas Parlamentam, Īstenojot universitāšu modernizācijas programmu -Izglītība, pētniecība un jauninājumi, 2006)

ESF struktūrfondu līdzekļu izmantošana projektu īstenošanā tieši ietekmē augstskolas kultūru, jo projekta vadības grupās un ekspertu amatos iesaistītie augstskolas mācītāji un administrācijas darbinieki, kuri sadarbībā ar citu augstskolu un institūciju pārstāvjiem pilnveido savu profesionālo kvalifikāciju un iepazīst citu institūciju darbību, paplašina savu redzesloku, veido sadarbību ar darba devējiem, valsts pārvaldes un nevalstiskā sektora organizācijām, kas kopumā paplašina augstskolas darbību valstī, veidojot starpnozaru sadarbības tīklu, paaugstina augstskolas kapacitāti un prestižu, kā arī iegūtos projekta rezultātus iespējams izmantot turpmākā studiju procesā, nodrošinot projekta rezultātu ilgtermiņa attīstību.

Edeirs starp dažāda veida organizācijām, universitātes vērtē kā viduvēji spējīgas būt radošām un produktīvām. (Edeirs, 1999) (sk.9.att.)

RADOŠS

PRODUKTĪVS

Ideju ģeneratori Pētījumu un attīstības **Universitātes** Rūpnieciskās Administratīvie
laboratorija tirdzniecības biroji uzņēmumi

9.attēls „Radošs/ produktīvs” līkne. (Edeirs, 1999)

Šo atziņu viņš pamato ar to, ka nevar eksistēt tikai kreatīva organizācija, ja tā nerada ko noderīgu vai vērtīgu, tai jārada rezultāts. Ideālā variantā, organizācijai jāpieņem taktikas un procedūras, kas izveidotas, lai pēc iespējas efektīvāk izmantotu savus resursus. Šādas radošas organizācijas arī ir orientētas uz produktu. (Edeirs, 1999)

Organizācijā katrs lēmums rada noteiktu tālāku darbību, iespējams, arī problēmas. Panākumu laikā nepieciešams aktīvi domāt par nākamo darbību, nākamo ideju. Nevajadzētu censties mainīties kopā ar laiku. Tas jāapsteidz, citādi pārmaiņas diktēs mums rīcības plānu. (Konnors, 2006)

Projekta norise augstskolā rada apstākļus inoatīvai darbībai, augstskolas iekšējās un ārējās vides ietekmei, bieži vien veicinot sadarbību ar citām valsts un nevalstiskajām organizācijām, un īpaši veiksmīgi, ja sadarbība notiek profesionālajā nozarē ar citām izglītības iestādēm un profesionālajām padomēm. Tādā veidā tiek uzturēta augstskolas kultūras pilnveides dinamika, iesaistot augstskolas personālu, iegūstot jaunus rezultātus un sadarbojoties ar ārējās vides „spēlētājiem” projektu aktivitāšu īstenošanā.

Apkopojot ir jāatzīmē, ka:

- Augstskolas darbību ietekmē dažādi iekšējās un ārējās vides faktori, kas augstskolas vadībai regulāri jāanalizē, jo iekšējā un ārējā vide ietekmē studiju procesu un personāla darbību;
- Iekšējās un ārējās vides analīze palīdz apzināt un akcentēt ārējos faktorus, kas ietekmē augstskolas darbību.
- Projekts kā darbība augstskolā rada apstākļus inoatīvai darbībai, augstskolas iekšējās un ārējās vides ietekmei, tādejādi, pilnveidojot augstskolas kultūru.

2.2. Augstskolas misijas atbilstība profesionālajai nozarei

Organizācijas veido cilvēki vai cilvēku grupas ar konkrētiem mērķiem un uzdevumiem. Organizācijas misiju un jomu, kurā organizācija darbosies, var noteikt līderis – organizācijas dibinātājs, kurš nolēm, kuri cilvēki tiks pieņemti darbā un turpmāk noteiks organizācijā valdošo pārlicību un vērtības, kuras būs jāpieņem pārējiem organizācijas locekļiem vai arī organizācijas vadītājam, bieži vien jāpārņem organizācijas personāls ar savām tradīcijām, pārlicību un vērtībām.

Kalve skaidro septiņus galvenos stratēģiskās vadības posmus:

- 1) Pārskats – kur mēs patlaban atrodamies?
- 2) Vērtības jeb skats uz augšu – kas mēs vēlamies būt?

- 3) Stratēģiskais nolūks – kurp mēs vēlamies iet, ko sasniegt?
- 4) Stratēģija – kā mēs tur nokļūsim?
- 5) Uzdevumi jeb taktika – kāds ir nākamais solis?
- 6) Pārraudzība – kuri cilvēki ir atbildīgi par progresa kontroli?
- 7) Novērtēšana – vai ir skaidri definēti novērtēšanas kritēriji?

Visbiežāk tiek piedāvātas trīs organizācijas darbības pamatojuma jeb stratēģiskā nolūka sastāvdaļas, ar kuru palīdzību tiek definēta organizācijas būtība un unikalitāte:

- 1) misija (*mission*), ja tiek uzskatīts par nepieciešamu, komplektā var būt arī sauklis (*slogan, catchword*)
- 2) vīzija (*vision, arī short mission*), ja tas nav pie misijas, var būt arī sauklis (*slogan, catchword*)
- 3) mērķi (*goals, objectives, aims*)

Misija – attieksmju un nodomu deklarācija jeb solījums visiem, kuriem ir vai būs attiecības ar konkrēto organizāciju. Būtiski, lai misijā tiktu ietverta organizācijas unikalitātes definīcija, ko tieši un kā cilvēki dara vai darīs labāk vai atšķirīgāk nekā pārējie. (Kalve, 2005; Jirgens, 2006)

Augstskolu un augstākās izglītības programmas vērtēšanas kritērijos uzsvērts, ka augstskolas mērķi un uzdevumi ir saistīti ar studējošo interesēm un vajadzībām. Augstskolas misijai būtu jāatbild uz jautājumiem:

- 1) Kādas studiju programmas, pakalpojumus, pētniecības produktus augstskola piedāvā?
- 2) Kam? Kāda ir mūsu mērķauditorija?
- 3) Kurā teritorijā mēs darbojamies?
- 4) Kādas ir augstskolas vērtības?
- 5) Kādas ir atšķirīgās prasmes?
- 6) Vai augstskola ir finansiāli stabila?
- 7) Vai personāls ir kvalificēts un vērtīgs?
- 8) Kāda ir augstskolas sociālā atbildība?
- 9) Vai augstskolā ir nodrošināta kvalitātes vadība? (Volkova, 2007)

Katra augstskola misijā dažādi skaidro savu darbību, pārsvarā uzsverot izglītošanas procesu un kvalitatīvas izglītības iegūšanas iespējas, turklāt reģionālās augstskolas definē reģionālo principu izglītības ieguvē. Biznesa augstskolas precīzi nosaka savas darbības mērķus un skaidro augstskolas misiju. Taču publiskā pieejā neviena Latvijas augstskola, kura īsteno pedagoģu studiju programmas, nesniedz skaidrojumu par savu darbību saistībā ar profesionālo nozari.

Latvijas Universitātes rektors M. Auziņš uzskata, ka Latvijā būtu jānošķir nozaru augstskolas, kurām jābūt konkrētai misijai un konkrētām prasībām, kas no tām tiek

sagaidīts, un atkarībā no tā tiek piešķirts arī valsts finansējums. Tāpat jānošķir arī reģionālās augstskolas, kurām ir cita misija. (Auziņš, 2012)

Pastāv trīs pieejas vīzijas izstrādei:

- 1) vīzija tiek veidota kā misijas saīsināts, koncentrēts, uzmanību piesaistošs sapnis par to, kāda organizācija gribētu būt. Tad vīzijai vajadzētu būt ar spēcīgu emocionālo lādiņu, lai, no vienas puses, piesaistītu klientu uzmanību, no otras – liktu darbiniekiem koncentrēt savu enerģiju un prātu šā ideāla sasniegšanai.
- 2) vīzija kā organizācijas vietas un lomas izsmelšana norāde ar gaišās nākotnes ieskicējumu. Bieži lieto valsts un pašvaldību, nevalstiskās un bezpeļņas organizācijas, lai uzskatāmi rādītu savas pastāvēšanas jēgu un potenciālo noderīgumu vai atbilstību sabiedrības interesēm.
- 3) vīzija tiek veidota kā organizācijas vadītāja redzējums nākotnē, taču tā netiek nodota publiskai apskatei, lai konkurentiem nebūtu skaidri redzams, kas organizācijai padomā. (Kalve, 2005)

Labās prakses piemēri no Igaunijas par skolotāju izglītības aktualitātēm, tika diskutēti LU diskusijā “Skolotāju izglītības struktūra valstī un skolotāju izglītības studiju programmu saturs” Hasso Kukemelks (Hasso Kukemelk, Tartu universitātes Izglītības zinātņu institūts) iepazīstināja ar būtiskākiem jautājumiem skolotāju izglītībā Igaunijā un Skolotāju izglītības stratēģiju 2009.-2013.: (LU, 2011)

- 1) skolotāji ir motivēti un profesionāli pasniedzēji Igaunijas skolās 2013.gadā.
- 2) skolotāju izglītības pamatā ir pētniecība un nosaka skolotāja kompetences skolotāja profesijas standartam.
- 3) elastīgākus modeļus, ņemot vērā Igaunijas izglītības sistēmas vajadzības, ņemot vērā audzēkņu individualitāti.
- 4) skolotāju profesionālā attīstība un tās atbalsts ir sistemātiska.
- 5) skolotājs kā aktīvs profesionālo apvienību biedrs (arodbiedrības, profesionālās apvienības u.c) spēlē svarīgu lomu izglītības attīstībā.
- 6) skolotāju izglītības vadība un attīstība ir balstīta uz pietiekamiem pētījumiem, ir ilgstoša un saistīta ar izglītības sistēmas attīstību kopumā.
- 7) skolotāja profesija ir novērtēta un pievilcīga sabiedrībā.

Pēdējās reformas, kas ietekmēja skolotāju izglītību:

- Jaunā nacionālā izglītības programma.
- Sadalot mērķus un iestāžu pamatizglītības otro posmu un vidējo izglītību
- Pārmaiņas universitātes struktūrā.

Vispārējās prasības skolotāju izglītībai 2009.gadā Igaunijā tika definētas šādi:

- 1) skolotājiem nepieciešams sekot cilvēka ētiskajiem principiem un ievērot cieņu pret studentu.

- 2) orientēties izglītības sabiedrības vajadzībās un spēt darboties mainīgajā izglītības vidē.
- 3) jāņem vērā skolēnu personības attīstība un jāizmanto mācību metodes, atbalstot šo attīstību.
- 4) jāņem vērā centieni, kas noteikti skolas attīstības plānos un programmās.
- 5) jāpiedalās un jāveicina izglītības dzīve savā skolā un ārpus tās;
- 6) jāpapildina savas profesionālās un speciālās kompetences. (LU, 2011)

Pārmaiņu ietekmē mainās gan skolotāju kompetences, gan arī pašu skolotāju izglītošanās process, kas nenoliedzami ievieš pārmaiņās studiju procesā. Studenti ir liela daļa augstskolas personāla, kas ir iesaistīti studiju procesā un līdz ar to atkarīgi no studiju procesa kvalitātes. Ne vienmēr studējošie apzinās, ka tiem, kā augstskolas personālam ir tiesības un pienākums iesaistīties studiju procesa pilnveidē. Augstskolas pievēršoties misijas veidošanai, palīdzētu studējošiem izprast augstskolas mērķus un vīziju, kas dotu iespēju kvalitatīvāk iesaistīties studiju procesa kvalitātes pilnveidē.

Barets misijas pārliecību definē kā organizācijas spēju nodrošināt augstas kvalitātes produkciju vai pakalpojumus jebkādos darba apstākļos gan korporatīvo, gan valsts sektora pakalpojumu kontekstā. (Barets, 2008)

Līdz ar to svarīga ir augstskolas profesionālā nozare, kurā specializējas konkrētā augstskola, jo misija var liecināt par konkrētās augstskolas, tātad personāla attieksmi pret nozari kopumā vai konkrēto profesiju un dos ievirzi tiem, kuri plāno nākotnē studēt vai strādāt konkrētā profesijā.

Volkova izvirza četrus galvenos aspektus augstskolas mērķiem:

- Kādi ir augstskolas pakalpojumi? (Studiju programmas un pētniecības virzieni, utt.)
- Kā augstskola nodrošina kvalificētu personālu?
- Kā augstskola nodrošina kvalitatīvus procesus?
- Kādi ir augstskolas finanšu mērķi (finansiālā stabilitāte)?

2007.gadā Volkova veica apskatu par augstskolu misiju pieejamību augstskolu interneta mājas lapās un misiju nepilnīgo formulējumu, vai arī misija vispār nav formulēta.

Raksturojot, ka esošās augstskolu misijas un stratēģijas Latvijā:

- 1) arvien vairāk uzsver orientēšanos uz tirgu;
- 2) pēdējā laikā lielāku uzsvaru liek uz līdzekļu piesaisti, izmantojot grantus u.c. projektu līdzekļus;
- 3) dažas augstskolas ir izveidojušas Fondus, kas veicina līdzekļu piesaisti.

(Volkova 2007)

Tiek definēti astoņi ieteikumi stratēģiju, mērķu un plānu izstrādei:

- 1) ļaut atbildīgajiem izpildītājiem piedalīties stratēģijas, mērķu un plānu izstrādē.
- 2) mērķus formulēt tik konkrēti (izmērāmi), cik vien iespējams.

- 3) fiksēt (formulēt) konkrētas darbības, kas veicamas mērķu sasniegšanai.
- 4) precīzi norādīt, kā tiks mērīts (vērtēts) sniegums. Darbiniekiem tas jāzina.
- 5) mērķi nedrīkst būt vienkārši, bez piepūles sasniedzami.
- 6) precīzi norādīt izpildes termiņus.
- 7) pārbaudīt, vai visi mērķi, plāni un uzdevumi ir saskaņoti ar organizācijas kopējo (korporatīvo) stratēģiju.
- 8) pārbaudīt, vai stratēģija, mērķi un plāni ir vienkārši un saprotami formulēti.

Efektīvas stratēģijas kritēriji ir universāli ikvienai organizācijai, kura darbojas konkurences apstākļos, pie tam tie atspoguļo darbinieku un vadības nozīmi stratēģijas veidošanā un īstenošanā:

- 1) veicamie uzdevumi ir svarīgi, tie ir precīzi formulēti.
- 2) stratēģija atstāj pietiekamu vietu iniciatīvai un uzlabojumiem darba gaitā.
- 3) stratēģijas ieviešana visā organizācijā tiks uzskatīta par prioritāru.
- 4) iespējama elastība un darbiniekiem dota pietiekama rīcības brīvība.
- 5) garantēts vadības atbalsts un atbildība.
- 6) stratēģijā ir inovatīvi un konkurentiem negaidīti aspekti un darbības.
- 7) paredzēti arī aizsardzības pasākumi, domāts par rīcību, ja konkurenti veic negaidītas darbības. (Kalve, 2005)

Piemēram, Latvijas Universitātes misija raksturota LU Stratēģiskajā plānā 2010. – 2020. gadam (apstiprināts 24.05.2010. Senāta sēdē, lēmums Nr. 370), kur teikts, ka LU veicina Latvijas sabiedrības un valsts izaugsmi, garantē studējošajiem iespēju iegūt kvalitatīvu augstāko izglītību un profesionālās prasmes, kā arī attīstīties zinātniskās un mākslinieciskās jaunrades darbā. LU ir starptautiskās akadēmiskās dzīves aktīva dalībniece, tā sekmē kultūras sakarus, zinātnes nozaru sadarbību un zināšanu izmantošanu. LU panākumus veido darbinieku un studējošo prāts, talants un darbs. LU rūpējas par studējošo un darbinieku profesionālo un radošo spēju izaugsmi, vienojot studijas un pētniecību, klasiskās universitātes tradīcijas un dinamisku attīstību, kalpojot sabiedrībai un nesot Latvijas vārdu pasaulē. LU sekmē latviešu valodas attīstību un pilnvērtīgu funkcionēšanu visos līmeņos, nodrošina latvisko kultūras tradīciju izpēti un uzturēšanu, rūpējas par terminoloģijas attīstību latviešu valodā. LU sagatavo mācībspēkus arī citām augstskolām un skolām, kā arī speciālistus valsts pārvaldei un pašvaldībām. LU uztur un veido nacionālas nozīmes kolekcijas.

Turpat definētas arī LU vērtības:

- Cilvēki – LU stratēģija balstās uz motivētāko studējošo, labāko pētnieku un spējīgāko darbinieku piesaisti visās programmās un jomās. LU rūpējas par sava personāla attīstību un labklājību.

- Izcilība – zinātniskā darbība veido pamatu citiem LU darbības virzieniem, arī studiju attīstībai un zinātnietilpīgu pakalpojumu sniegšanai sabiedrībai, savukārt visi citi LU darbības virzieni sniedz atbalstu zinātniskās darbības attīstībai.
- Akadēmiskā brīvība – akadēmiskā personāla un studējošo tiesības brīvi izvēlēties savas akadēmiskās darbības virzienus, metodes, radīt un publiskot jaunas zināšanas, atklāti diskutēt par to saturu, meklēt iespējas to izmantošanai.
- Akadēmiskā kultūra – koleģiāla, uz akadēmiskās ētikas principiem balstīta, savstarpējas cieņas, prasīguma, ieinteresētības un atbalsta veidota sadarbības vide.
- Atbildība par savu darbību sabiedrības un valsts priekšā – kvalitātes vadības sistēma un kvalitātes kultūra visos procesos un ikviena LU saimes pārstāvja darbā.
- Atvērtība un cieņa pret dažādību (etnisko, dzimuma, fizisko iespēju u. c.), veicinot vienādas iespējas ikvienam LU saimes pārstāvim. (LU, 2010)

Ņemot vērā, ka LU ir lielākā Latvijā un otra lielākā Baltijas valstīs, pie tam daudznozaru augstskola, tad misijas skaidrojums un augstskolas vērtību definējums ietver plašu spektru, kas atbilst valsts nozīmes augstskolai, kā vēsturiski veidotas tautas augstskolai.

Savukārt, balstoties uz misijas nozīmi organizācijā, jāsecina, ka augstskolas misijai būtu jāatbild uz konkrētiem jautājumiem profesionālajā nozarē, tādejādi, raksturojot konkrēto mērķauditoriju, atšķirīgās prasmes, vērtības un studiju programmas.

Līdz ar to daudznozaru augstskolai, kuras struktūrā ir vairākas struktūrvienības – fakultātes, būtu jāveido katras fakultātes misija atbilstoši profesionālajai nozarei, kurā tiek īstenotas studiju programmas. Misijas vispārināšana un nekonkretizēšana rada personāla vispārēju attieksmi, neveicina piederības sajūtu profesionālajai nozarei.

Augstskolu un augstākās izglītības programmas vērtēšanas kritērijos uzsvērts, ka augstskolas mērķi un uzdevumi ir saistīti ar studējošo interesēm un vajadzībām.

2.3. Augstskolas vadības pedagoģiskie aspekti

Augstskolas kultūra un vadība ir savstarpēji saistītas, jo organizācijas kultūra veidojas no vadītājiem – līderiem, kuri veido grupas vai organizācijas, un no personāla. Šeins uzskata, ka, ja organizācijas kultūra jau eksistē, tad tā izvirza līderus un nosaka tiem kritērijus. Vadība ir tā, kura var uzsākt “kultūras revolūciju” un izveidot tādu kultūras modeli, kurā grupa vai organizācija varētu “izdzīvot” jaunus apstākļos. (Šeins, 2002)

Atšķirībā no skolas līmeņa un skolas kultūras teorijas par izglītības iestāžu vadītāju kompetenci tieši augstskolās, kuras īsteno pedagogu studiju programmas, tikpat kā nav sastopamas.

Fjelds par skolas vadītāja kompetenci skaidro, ka visi skolas līmeņi ir atkarīgi no administrācijas sagatavotības savam darbam. Laba vadīšana, iespējams, ir vissvarīgākais faktors, ja runa ir par vērtību kopumu. Skolas vadītājs ir atbildīgs par šo vērtību ieviešanu skolas darbā un to saistīšanu ar skolēnu praktisko mācību darbu. (Fjelds, 1998)

Makkaferijs uzsver, ka efektīva vadīšana augstākās izglītības iestādē ir dinamisks process, kas saistīts ar apkārtējo motivēšanu un virzīšanu, lai tie sasniegtu vairāk nekā no tiem parasti varētu sagaidīt. Šajā procesā vadītājs mainās arī pats caur ilgstošu refleksijas, sevis attīstības un personisko pārmaiņu procesu. (McCaffery, 2004) Līdzīgi Fjelds raksturo skolas direktoru kā administratīvo un pedagoģisko vadītāju ar īpašām prasībām. Minot, ka skolu direktori lielāko daļu laika pavada administratīvajā darbā, un viņiem gandrīz nemaz nav iespējas nodarboties ar pedagoģiskajiem jautājumiem. Taču esot arī pamats domāt, ka daudzos gadījumos direktoriem nav pietiekamu zināšanu uzņemties pedagoģiskas iniciatīvas. (Fjelds, 1998)

Mūsdienās joprojām ir aktuāls jautājums, vai izglītības iestādes vadītājam jābūt labam menedžerim vai tomēr labam pedagogam, vai arī jāpiemīt abām kompetencēm.

Augstākās izglītības institūcijās viena no būtiskām augstskolas funkcijām ir radoši domājošu speciālistu sagatavošana un audzināšana, arī darbinieku kolektīvam jābūt spējīgam domāt radoši un atbilstoši mūsdienu zinātnes attīstības līmenim. (Vedins, 2011)

Autore uzskata, ka vadītājam jābūt labam pedagogam un menedžerim, lai vadītāja personība būtu pedagogu vidū cienīta, būtu paraugs pedagoga darbam, tāpat būtiska ir izglītības iestādes atvērtība pārmaiņām un organizācijas attīstībai. Ne tikai vadība var mainīt situāciju organizācijā, bet arī cilvēki, kas tajā strādā. Ir dažāda tipa organizācijas, līdz ar to dažādas situācijas.

Augstākās izglītības iestādēs vadītāji un līderi var būt ar dažādiem uzdevumiem. Jēdziens „līderis” augstskolās tiek attiecināts uz tiem, kuri veido izglītības politiku un izstrādā virzienu, bet jēdzienu „vadītājs” izprot tā, ka tas īsteno nepieciešamās aktivitātes un darbojas kā procesa administrators. Augstskolas akadēmiskās vides īpatnība ir tāda, ka, nenoskaidrojot dažādu darbinieku veiktās funkcijas, t.i., vadīšanas, administrēšanas, organizēšanas, visi darbinieki neatkarīgi no darbības specifikas tiek jaukti vienkopus (McCaffery, 2004)

Līderim jāprot iegūt cieņu, netiecoties pēc popularitātes. (Edeirs, 2004)

Makkaferijs pētījis un detalizēti aprakstījis vadītāja darbību augstākajās izglītības iestādēs („The Higher Education Manager’s Handbook”, 2004) un līdzīgi kā

Dafts, Mincbergs, Lafta uzsver vadībzinību teorijā, ka vadītājiem izglītībā nepieciešams pildīt vairākas lomas, jo vadītājam jāprot:

- 1) izvirzīt mērķus, plānot, koordinēt, organizēt un kontrolēt;
- 2) sadzīvot un vadīt pārmaiņas;
- 3) saskatīt vīziju;
- 4) sazināties ar citiem;
- 5) sekmēt pārējo darbinieku pilnveidošanos;
- 6) veidot komandu;
- 7) efektīvi deleģēt darbus;
- 8) būt radošam un aktualizēt savas idejas;
- 9) uzņemties iniciatīvu;
- 10) pieņemt lēmumus;
- 11) risināt konfliktus;
- 12) motivēt citus;
- 13) pārvaldīt spriedzi;
- 14) meklēt un izplatīt informāciju;
- 15) būt iejūtīgam (McCaffery, 2004)

Ir nepieciešama spēja izprast savu ietekmi uz apkārtējiem – akadēmisko personālu, vispārējo personālu, studentiem, jo bez šādas apzināšanās un atzīšanas neviens vadītājs nevar līdz galam izprast, cik efektīvi viņš pilda vadītāja lomu. Pozitīva saskarsme ar citiem un sadarbība, prasme strādāt grupā, prasme risināt konfliktus, apzināties savas vērtības, cieņa vienam pret otru, tolerance, iejūtība, uzmanība, laba humora izjūta, tas viss kopā var palīdzēt izprast savas ietekmes un to nozīmi (McCaffery, 2004)

Vadītājam noteikti jābūt izpratnei par konkrētās izglītības iestādes specifiku un spējai saredzēt darbības lauku attiecīgajā nozarē, lai darbošanās būtu pēc iespējas efektīvāka un sasniegtu mērķus. Nepieciešama arī kritiska sevis novērtēšana, lai izprastu, kādas vēl kompetences vajadzīgas un ir piemērotas konkrētai darba videi, kas savukārt veiksmīgi virza organizācijas procesu pozitīvā gaisotnē un veicina mērķu sasniegšanu.

Barets uzskata, ka augstskolas vadības jautājumi ir:

- 1) visu sistēmu aptveroša jeb „integrāla” pieeja kultūras transformācijai;
 - 2) vērtību vadība – to mērīšana, pārraudzība un reaģēšana uz organizācijas darbības (vērtību un uzvedības) kausāliem rādītājiem ar nolūku koriģēt organizācijas kultūru tā, lai organizācija spētu uzturēt ilgtspējīgu un perfektu darbību un misijas pārlietību.
- Svarīgākie fakti par vadību un organizācijas vērtībām.
- 1) vadības pilnveidošana nodrošina darbinieku gandarījumu.
 - 2) darbinieku gandarījums nodrošina klientu apmierinātību.

3) klientu apmierinātība nodrošina akcionāru uzņēmuma vērtību. (Barets 2008)

Augstskolā ir dažāda līmeņa vadītāji: rektors, prorektors, fakultāšu dekāni, izpilddirektori, nodaļu vai katedru vadītāji, centru, institūtu vadītāji, departamentu vadītāji u.tml. Dažādu pakāpju un līmeņu vadītāji sadarbojas noteiktā, tradicionāli un normatīvo aktu ievērošanas sistēmā un hierarhijā, kas, autoresprāt, bieži vien traucē pieņemt ātrus un nozīmīgus lēmumus. Svarīgi mūsdienīgās organizācijās meklēt risinājumus un palielināt pašvadību, tādējādi palielinot katra darbinieka, kurš var pieņemt atbildīgus lēmumus bez saskaņošanas ar vadību, atbildības līmeni.

Reņģe apliecina, ka sabiedrībā pakāpeniski izzūd vertikāli hierarhiskas organizāciju struktūras, samazinās vidēja līmeņa vadītāju skaits un viņu nozīme. Svarīgāka kļūst augstākā līmeņa vadība, augsti kvalificētu speciālistu piesaistīšana un viņu zināšanu izmantošana. Mainās vide, kurā darbojas vadītājs. (Reņģe, 2007)

Tas nozīmē, ka augstākās vadības galvenais uzdevums ir koordinēt, saskaņot daudzo vadītāju darbību un virzīt tos vienotā virzienā. Augstskolas personāls ir ar augstu izglītības līmeni un intelektuālā darba saturu, kas nozīmē, ka katrs darbinieks spējīgs pats pieņemt lēmumu un īstenot sava darba pienākumus, ja skaidri izprot sava darba motivāciju un savu saistību ar organizāciju kopumā. Saistību ar organizāciju var skaidrot kā savu vērtību saskaņošanu ar organizācijas vērtībām. Organizācijas misija, mērķi un uzdevumi veido darbinieku motivāciju, kas paaugstina darba efektivitāti un lēmumu pieņemšanas paātrinājumu.

Vadītāju darba rezultāti atkarīgi no inteliģences, zināšanu pielietošanas un zināšanu transformācijas. Būt vadītājam nozīmē spēju piesaistīt un noturēt spējīgus un prasmīgus cilvēkus. Pasaulē, kurā vara pieder tautai, visiem vadītājiem jābūt cilvēku vadītājiem (Kalve, 2005; Rideštrole, Nūrdstrems, 2002)

Vadītāja koncepcija ir viņa izpratne, uztveres veids, uzskatu sistēma par kādu jautājumu. Vadītāja autoritāte ir personība sabiedrības atzīšanai. Vadītāja autoritāti veido viņš pats ar savu darbu kolektīva vadīšanā, uzvedību, attieksmi pret cilvēkiem, talantu, personisko pievilcību. (Builis, 1991)

Organizācijas pārvaldības pamatfunkcijas:

- 1) pārvaldīt organizācijas iekšējos procesus;
- 2) pārvaldīt organizācijas sadarbības ārējās vides procesus;
- 3) pārvaldīt organizācijas darbību kopumā. (Forands, 2007)

Pētnieki un praktiķi formulē vairākus nozīmīgus organizācijas vadīšanas komponentus: uzdevuma noteikšana, plānošana, organizēšana (instruktāža), ietekmēšana (vai rīkošana), kontrole (vai pārbaude) un koordinācija (vai rīcība), darba vērtējums, motivācija, pirms tam noskaidrojot, kāda ir darbošanās jēga un mērķi. (Kalve, 2005; Faijols, 1992; Demings, Forands, 2007; Builis, 1991; Adairs, 1996)

Dafts definē, ka menedžments ir organizācijas mērķu efektīva sasniegšana ar organizācijas plānošanas, vadīšanas un kontroles resursu organizēšanu.

Vienai no menedžmenta funkcijām – līderībai – arvien pieaug nozīme, jo ar līderību (vadību) tiek saprasta menedžera ietekmes izmantošana darbinieku motivācijai un mērķu sasniegšanai organizācijā. (Dafts, 2004)

Augstskolas stratēģiskais virziens – panākt vienotu vadības un darbinieku izpratni par darba uzdevumiem un nākotnes mērķiem, lai vadība un darbinieki efektīvi strādātu izvirzīto mērķu sasniegšanai. Ja tas tā nav, veidojas situācija, kurā katrs indivīds var interpretēt atbilstoši savam subjektīvajam viedoklim, kā rezultātā neveidosies sinerģijas efekts un darba efektivitāte arvien mazināsies.

Vadītāja darba kvalitātes rādītājs – panākt vienotu izpratni par organizācijas nākotni, vīziju un pieņemt lēmumu par stratēģijas nepieciešamību, iesaistot darbiniekus, tādējādi veidojot darbinieku piederības izjūtu.

Cilvēka piederības izjūta nav tikai apzināšanās vai deklarācija, tā būtiski nosaka cilvēka reālo darbību, galveno vērtību un attieksmju veidošanos. (Plotnieks, 1998)

Vadītāja meistarību var klasificēt šādās prasmēs:

- 1) *konceptuālās prasmes*, kas ir kognitīvās prasmes uztvert organizāciju kā vienu veselumu un tai pašā laikā skaidri saprast katras sadaļas savstarpējo mijiedarbību;
- 2) *cilvēciskās prasmes*, tātad menedžera spējas darbam ar cilvēkiem kopā, tāpat arī prasmi būt vienam no komandas locekļiem, saglabājot vadītāja pozīciju pret darbiniekiem (motivēt, sadarboties, koordinēt, rādīt piemēru, kontaktēties un risināt konfliktus);
- 3) *tehniskās prasmes*, speciālas zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas darba izpildei, metodes, tehnoloģijas un aparatūras, konkrētu funkciju izpildei, piemēram, pētniecība, izstrāde, ražošana, finanses. (Dafts, 2004)

Vadīšanas stils atkarīgs no vadītāja psiholoģiskajām, fizioloģiskajām īpatnībām (vecuma, dzimuma, interesēm) un ieņemamā pārvaldības hierarhijas līmeņa, dzīves pieredzes, darbības sfēras, likumības normu ievērošanas, kultūras, vērtību sistēmas. Līdz ar to vadīšanas stils atšķiras arī ar darba metodēm un darbības akcentu, jo stilu var noteikt atbilstoši vadītāja rīcības prioritātēm:

- 1) *organizators* – spēj organizēt ne tikai pašu darbu, bet ar īpašu centību mēģina aktivizēt arī kolektīva locekļu savstarpējo darbību, atrast kontaktus ar citām organizācijām.
- 2) *komunikators* – spēj piesaistīt sev citus, ātri rast profesionālos un personīgos kontaktus, atrast kontaktu ar auditoriju.

3) *novators* – prot orientēties informācijas plūsmā, meklēt un ieviest jaunus virzienus, izstudēt pirmrindas pieredzi, jaunas darba formas un metodes, spēj sākt noteiktu radikālu savas organizācijas darbu pārbūvi, spēj ieviest mūsdienīgus masu informācijas un komunikācijas tehnikas līdzekļus.

4) *audzinātājs* – viņam piemīt augstas garīgās, morālās, tikumiskās īpašības, spēj iedarboties uz audzināmajiem ar personīgo piemēru, atrod efektīvas, pārliecinošas metodes, izmanto plašu stimulēšanas metožu spektru, ievēro cilvēka faktoru.

5) *personāla veidotājs* – spēj izvēlēties darbiniekus, sadalīt amata pienākumus un uzdevumus, ņemot vērā izpildītāja spējas, akcentē personāla kvalifikācijas celšanu.

6) *domātājs* – spēj prognozēt situācijas stratēģisko attīstību, noteikt kolektīva darbam tālejošus mērķus, redzēt galvenos ceļus, nepieciešamos līdzekļus un metodes šo mērķu sasniegšanai.

7) *sagādnieks* – uzkrāj pieredzi sagādes, saimnieciskajā darbā, māk plānot un sadalīt materiālos resursus, organizēt kapitālo celtniecību un remontu, piemīt nepieciešamās zināšanas, lai pārietu uz saimniekošanu tirgus ekonomikas apstākļos.

8) *integrators* – veiksmīgi vada tieši komandas darbu. Viņš pat individuālus uzdevumus veiksmīgi pārvērš kolektīvā darbā.

9) *vientuļnieks* – ražotājs, kurš ierodas darbā pirmais un aiziet pēdējais, viņu neinteresē cits darba stils. Viņš nespēj deleģēt pienākumus.

10) *dedzinātājs* – zināmā mērā novados diemžēl pārāk bieži cenšas veikt pārmaiņas, radīt jaunas idejas, tomēr mazāk domā, kā tās īstenot. Grūtākā diena ar šādu vadītāju ir pirmdiena, jo brīvdienās vadītājam radušās daudzas jaunas idejas. (Forands, 2007)

Bieži vadības teorijās min amerikāņu psihologa Levina trīs vadīšanas stilus:

4) *Autoritārais (direktīvais)* stils pamatojas uz vienpersonisku (fiziskas vai juridiskas personas) lēmumu pieņemšanu, ko var attaisnoti izmantot organizācijā ar neattīstītu materiālo bāzi un nesen komplektētu personālu, kā arī ekstremālās situācijās. Autoritārā stila vadība uzņemas visu atbildību, saviem padotajiem dod minimālu informāciju, stingri kontrolē padoto rīcību, iejaucas viņu darbā, prasa bezierunu rīkojumu izpildi. (Tanenbaums, Smits)

5) *Demokrātiskais (koleģiālais)* stils ir pārvaldības veids, kad cilvēki strādā efektīvi, ir augsta darba ražība. Tas apliecina, kādu mērķi sasniedz vadītājs, ja kopā ar darbiniekiem piedalās mērķu izvēlē, ja vadītājs īsteno savu iniciatīvu, savas spējas, ja ir iemantojis uzticību un ir brīvs no sīkumainas kontroles. Šādu stilu var ieviest, kad darbinieki sasnieguši augstu profesionalitāti, nodrošināts tehnoloģiskais progress, stabils sociālais un psiholoģiskais klimats, augsts darbinieku atbildības līmenis.

- 6) *Liberālais (minimālas iejaukšanās)* stils ir raksturīgs, kad vadības darbībā nav izteikta vērienīguma, pietiekamas iniciatīvas. Tas kavē lēmumu pieņemšanu, tos dažkārt pieņem grupa vai darbinieku neformālais līderis. (Forands, 2007)

Apkopojot iepriekšminēto, var teikt, ka augstskolas vadītāja galvenais uzdevums ir veidot tādu organizāciju, kurai piederību saskata katrs personāla loceklis, t.i., studenti, akadēmiskais un vispārējais personāls, kā arī citas ieinteresētās personas, kas saistītas ar augstskolu (absolventi, darba devēji), nezaudējot profesionālo pedagoģisko ievirzi. Vadītājam jābūt ieinteresētam attiecīgās nozares attīstībā un ar savu darbu, attieksmi pret darbu un visiem augstskolā strādājošajiem darbiniekiem jāmotivē uz labākiem sasniegumiem tiešajā darbā un jārosina uz aktīvu darbību atbilstošajā nozarē.

Augstskolās, kurās tiek īstenotas studiju programmas saistībā ar pedagoģiju un tiek izglītoti pedagogi, skolotāji ar dažādām profesionālajām kvalifikācijām, pirmsskolas pedagogi, sociālie pedagogi u.c., īpaši svarīga ir personības loma. Gan skolās, gan augstskolās pedagogi tiešā veidā ietekmē skolēnus, studentus, audzēkņus ar savu profesionālo darbību un attieksmi pret sevi un citiem.

Zinātniska literatūra pamato pedagoga lomu jebkurā izglītības pakāpē, jebkurā izglītības iestādē. Teorētiska audzināšana, kas nav saistīta ar pedagoga dzīvi un profesionālo darbību, nebūs efektīva, jo vārdi nesaskanēs ar darbiem vai pat radīs pretēju efektu ar negatīvu ievirzi. Pedagoga autoritāte ir pamats, uz kā balstās izglītošanās process, visa audzināšanas sistēma.

Augstskolas vadībai un personālam ikdienas darbībā ar savu rīcību un lēmumiem jāapstiprina teorētiskās nostādnes, kas tiek paustas lekcijās un semināros. Augstskolas vadībai un personālam jābūt arī savas nozares aktīviem atbalstītājiem. Plašsaziņas līdzekļi regulāri apzina augstskolas viedokli par aktuāliem jautājumiem sabiedrībā. Augstskolas personāla izteikto viedokli parasti uztver kā augstskolas kopējo viedokli, un tas var darboties gan par labu publicitātei, gan nē. Tāpēc ir pamats uzskatīt, ka augstskolas personālam regulāri būtu jāapmainās ar viedokļiem par sabiedrībā aktuāliem jautājumiem, lai vienotos par augstskolas personāla nostāju, kas skar augstskolas darbību.

Augstskolas vadības veiksmīgai saziņai ar personālu, nodrošinot sekmīgu un ilgtspējīgu iekšējo vidi, kā arī nodrošinot ar sabiedrību saziņu ārējā vidē, nepieciešams sabiedrisko attiecību speciālistu atbalsts, kas palīdz veidot ne tikai saziņu, bet arī mērķtiecīgi veido augstskolas tēlu un rūpējas par organizācijas reputāciju.

Sabiedriskās attiecības ir vadīšanas funkcija:

- 1) ar kuras palīdzību tiek nodibināti un uzturēti savstarpēji izdevīgi sakari starp kādu organizāciju un to sabiedrību, no kuras ir atkarīgas šīs organizācijas veiksmes un neveiksmes;

- 2) ar kuras palīdzību tiek novērtēta sabiedriskā doma, noteikta indivīda vai organizācijas politika un rīcība saskaņā ar sabiedrības interesēm, kā arī plānota un īstenota rīcības programma, kuras mērķis ir izpelnīties sabiedrības izpratni un piekrišanu;
- 3) ar kuras palīdzību vadība tiek informēta par sabiedrisko domu un reaģē uz to, SA nosaka un uzsver vadības atbildību par to, lai tā kalpotu sabiedrības interesēm, ar šīs funkcijas palīdzību vadīšana iet līdz laika garam un lietderīgi izmanto pārmaiņas. Sabiedrisko attiecību galvenie darbarīki ir pētniecība un gudra un ētiska komunikācija.

Katlips, Senters, Brūms un Lapsa atzīst, ka ir simtiem sabiedrisko attiecību definīciju, kas skaidro, ar ko sabiedriskās attiecības nodarbojas. (Katlips, Senters, Brūms, 2002; Lapsa, 2002)

„Organizācijas problēmas rada tas, ka pārmaiņas ārējā vidē nevar vadīt. Tās var apsteigt un sagatavoties tām.” (Niedrīte, 2004) Tas nozīmē, radošu, inovatīvu darbību un stratēģisku, plānveidīgu vadītāju darbu. Bieži vien tiek apskatīta organizāciju vadītāju vēlme kontrolēt organizācijas ārējo vidi, ko nav iespējams realizēt. Cits jautājums, ja organizācijas personāls „dzīvo līdz laikiem”, piedaloties dažādās profesionālās asociācijās, nevalstiskās organizācijās vai citās institūcijās, kas ir sevišķi nepieciešams akadēmiskajam personālam, kas strādā profesionālajās studiju programmās. Dalība ārpus augstskolas dažādās institūcijās veido izpratni par likumsakarībām valsts politiskajā un sociālekonomiskajā sfērā, kas palīdz saskatīt risinājumus profesionālās nozares attīstībā un sekmē individuālo profesionālo darbu. Īpaši nozīmīgi tas saistīts ar pedagoģiju un studiju programmām, kuras nozarē dinamiski mainās politiskā situācija, mainās paaudzes, mainās vērtības sabiedrībā, tādēļ jārod jauni risinājumi un metodes arī augstskolas darbā.

Augstskolas ārējo vidi var pakāpeniski ietekmēt, cenšoties mainīt attieksmi pret pedagogu profesiju un izglītību ar sabiedrisko attiecību palīdzību (pozitīvas ziņas par organizāciju un skolotāja profesiju, reklāma, dalība profesionālajās organizācijās, asociācijās, biedrībās, NVO, citās sabiedriskās aktivitātes), organizējot konkursus (olimpiādes vidusskolēniem), nodarbības vidusskolēniem karjeras izvēles augstskolā (LU „Jauno pedagogu un psihologu skola”), sadarbības veicināšana ar citām institūcijām, inovatīvi projekti, tādējādi iesaistot plašāku sabiedrību un institūcijas u.c. Svarīga nozīme ir augstskolas darbinieku personīgā iesaiste un uzticības veidošana. Darba izpildē jābūt individuālai atbildībai un ticībai izvirzītajiem mērķiem, kas ir pamats sabiedrības uzticības veicināšanai.

Augstskolas kultūrā nozīmīga loma ir indivīdu personīgajām vērtībām, kurām būtu jāsaucas ar augstskolas vērtībām, kā arī augstskolas mērķu saskaņošanai ar personīgajiem mērķiem.

Vērtību vadība ir process, kuru organizācija izmanto, lai novērstu un uzraudzītu savas darbības kausālos rādītājus, reaģētu uz to pārmaiņām un līdz ar to koriģētu savu kultūru un darbību tādā veidā, ka var uzturēt izcilu sniegumu un īstenot savus mērķus.

Veidojot augstskolu, kas spējīga mainīties, jāapzinās nepieciešamību radīt organizāciju, kurā visi vēstījumi no organizācijas ir saskanīgi un valda kopīga izpratne par darbības jēgu. Ar darbu saistītas emocijas un izjūtas ir tikpat svarīgas kā tās, kas attiecas uz personisko dzīvi, jo uzticēšanās un piederības apziņa darba vidē ir tikpat nozīmīga kā ārpus darba. Topošo skolotāju sagatavošanas kontekstā īpaši svarīgi, lai vārdi saskan ar darbiem, veidojot tādu darba un studiju vidi, kurā nav pretrunīgu vēstījumu.

Gratone (2004) iesaka organizācijām ņemt vērā trīs pamatprincipus: (sk.10.att.)

Pirmais princips- mēs darbojamies laikā:

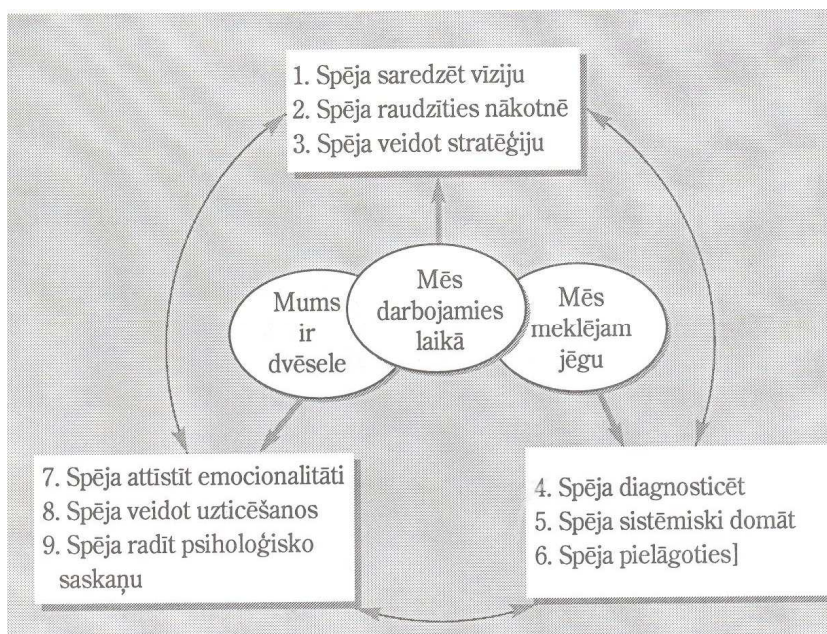
- 1) pagātnes uzskati, cerības un solījumi ietekmē mūsu pašreizējo uzvedību: tā ir „pagātnes atcerēšanās”.
- 2) pašreizējo uzvedību ietekmē mūsu uzskati par to, kas varētu notikt nākotnē: tās ir „atmiņas par nākotni”.
- 3) prasmju un zināšanu iegūšana un attīstīšana prasa daudzus gadus.
- 4) cilvēku attīstība notiek secīgi.
- 5) attieksme un vērtības nepakļaujas straujajām pārmaiņām.

Otrais princips- mēs meklējam jēgu:

- 1) mēs cenšamies izprast apkārtējos ziņojumus un notikumus, mēs aktīvi iesaistāmies pasaules notikumos, lai atrastu jēgu un saprastu, kas esam un ko varam sniegt no sevis.
- 2) jēgas radīšanā liela nozīme ir simboliem, kas var būt notikumi vai artefakti.
- 3) laika gaitā cilvēku grupas rada kolektīvos viedokļus, kopīgo jēgas izpratni.

Trešais princips- mums ir dvēsele:

- 1) katram no mums piemīt dziļa personiskas identitātes izjūta par to, kas mēs esam un kādi ir mūsu uzskati.
- 2) darbs var radīt uzticēšanos un iedvesmot, un tad palielinās mūsu jaunrades spējas.
- 3) mēs varam sapņot par iespējām un notikumiem.
- 4) mēs varam izvēlēties dalīties savās zināšanās vai paturēt tās pie sevis, atkarībā no tā, kā jūtamies.



10.attēls. Jaunais uzdevums: principi un spējas. (Gratone, 2004)

Kauzālie rādītāji tiek izmantoti, lai kontrolētu organizācijas „iekšējo veselības stāvokli”, galveno uzmanību pievēršot cilvēku darbības enerģētiskajiem dzinūļiem – administratoru un ierindas darbinieku vērtībām un uzvedībai.

Jebkuru darbību un uzvedību nosaka iekšējie motīvi, visus iekšējos motīvus nosaka pārliecības un vērtības.

Barets (Barets, 2008) secina, ka nepārtraukti uzturēt izcilu organizācijas sniegumu (darbību ar veiksmīgi paveiktiem darba uzdevumiem, sasniedzot mērķi un saņemot atgriezenisko saiti par paveikto, autores piebilde) var vienīgi tad, ja izpildīti četri nosacījumi:

- 1) personiskā saskaņa: indivīdu vērtības un pārliecības saskan ar viņu darbību un uzvedību.
- 2) vērtību saskaņa: indivīda vērtības saskan ar grupas vērtībām.
- 3) misijas saskaņa: indivīda izpratne par savu mērķi, misiju vai dzinūļiem saskan ar grupas noteikto mērķi vai misiju.
- 4) strukturālā saskaņa: grupas vērtības un pārliecības saskan ar tās darbību un uzvedību, ko regulē kopējie likumi, noteikumi un vadības procesi.

Ņemot vērā iepriekšminētos nosacījumus, savu darbību līdz pilnībai var attīstīt jebkura organizācija vai grupa, kas pārstāv dažādus pasaules uzskatus. Svarīgākais, lai personiskā saskaņa, vērtību saskaņa, misijas saskaņa un strukturālā saskaņa viena otru papildinātu un atspoguļotu vienas un tās pašas vērtības un pārliecības. (Barets, 2008)

Liela daļa organizāciju mūsdienās pastāv jau sen, īpaši valsts organizācijas, tajās mainās vadītāji, personāls un struktūra. Līdz ar to vadītājam parasti jāpieņem organizācijas veidotā kultūra vai jāuzsāk “kultūras revolūcija”.

Barets uzsver, ka nozīmīgs faktors ir saikne starp vadības grupas apziņas līmeni un organizācijas apziņas līmeni, kas jāņem vērā organizācijas kultūras diagnostikā, nosakot trīs likumsakarības:

- 1) organizācija nevar darboties tādā apziņas līmenī, kas būtu augstāks par tās vadītāju personiskās apziņas līmeni.
- 2) organizācijas kultūra ir vai nu vadības grupas personiskās apziņas atspulgs (apzināts vai neapzināts), vai arī mantojums, kas saņemts no iepriekšējiem vadītājiem.
- 3) vispār organizāciju kultūra vairumā gadījumu ir „noklusēta”, jo veidojas neapzināti, netiek nedz vadīta, nedz pārraudzīta un gluži vienkārši tiek identificēta ar „to, kā visas lietas šeit tiek kārtotas”. (Barets, 2008)

Organizācijas un darbinieku emocionālo kultūru ietekmē gan ārējie, gan iekšējie faktori, un tie ir mainīgi.

Personības faktori, kuriem ir īpaši izteikta saistība ar apmierinātību ar dzīvi, ir optimisms, pašcieņa, ekstraversija, sabiedriskums, inteliģence, spēja organizēt un plānot, zems neirotisms. (Svence, 2009)

Valsts prezidenta kancelejas pētījums „Dzīves kvalitāte Latvijā” parādīja, ka aptaujātie Latvijas iedzīvotāji visbiežāk dzīves kvalitāti saista ar labām izjūtām par dzīvi, kas arī nodrošina viņu labo izjūtu. Tā ir ģimene, veselība, tuvi cilvēki, daba, materiālais stāvoklis, darbs. (Valsts prezidenta kancelejas pētījums „Dzīves kvalitāte Latvijā”, 2006)

Šajā pētījumā Hazans (2006) secina, ka indivīda apmierinātību ar darbu nosaka konkrēti faktori, kurus var salīdzināt ar autores praktiskajā pētījumā izmantoto P.E. Spektora anketu „Apmierinātība ar darbu”, kurā 36 apgalvojumi sagrupēti 9 faktoros (atalgojums, nemonetārie labumi un papildatvieglājumi, atzinība, izaugsmes iespējas, kolēģi, vadības darba saturs, komunikācija, darba procedūra, sk.3.tabulu):

3. tabula. Faktoru salīdzinājums apmierinātībai ar darbu. (Kraģe)

Valsts prezidenta kancelejas pētījuma „Dzīves kvalitāte Latvijā” faktori apmierinātībai ar darbu	P.E. Spektora anketas „Apmierinātība ar darbu” faktori
<ul style="list-style-type: none"> • No darba gūtie ienākumi (algoto darbinieku gadījumā – darba samaksa); • nodarbinātības uzņēmums un nozare. 	<ul style="list-style-type: none"> • Atalgojums
<ul style="list-style-type: none"> • Darba laika savienojamība ar personīgo dzīvi 	<ul style="list-style-type: none"> • Nemonetārie labumi un

	papildatvieglājumi
<ul style="list-style-type: none"> • Panākumi darbā, to novērtējums, karjeras izaugsme un perspektīvas; • darba sociālā nozīme (cik svarīgs tavš darbs ir citiem cilvēkiem); • darba prestižs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Atzinība
<ul style="list-style-type: none"> • Iespējas īstenot savas ieceres un mērķus darbā; • regulāras mācības (kvalifikācijas celšanas) nepieciešamība un iespējas; • iespējas un nepieciešamība pieņemt patstāvīgus lēmumus. 	<ul style="list-style-type: none"> • Izaugsmes iespējas
<ul style="list-style-type: none"> • Attiecības ar kolēģiem, komandas izjūta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kolēģi
<ul style="list-style-type: none"> • Administrācijas attieksme, sociāla dialoga līmenis. • Darba organizācija; • darba atbilstība strādājošā kvalifikācijai un izglītības līmenim; • darba drošība (stabilitāte); • darbarīku kvalitāte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vadības darba saturs
<ul style="list-style-type: none"> • nepieciešamība koordinēt savu darbu ar citiem 	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikācija
<ul style="list-style-type: none"> • Darba apstākļi un vide; • darba intensitāte; • profesija un darba saturs (tas, ko cilvēks dara); • atbildības līmenis. 	<ul style="list-style-type: none"> • Darba procedūra

Hazans skaidro, ka šo faktoru iedarbības mehānismi pēc savas būtības ir daudzveidīgi: materiālie (mantiskie), juridiskie un psiholoģiskie. Daži no šiem faktoriem iedarbojas pašapziņas līmenī, citi – ar noteiktas cilvēku grupas (kolēģi, klienti u.c.) vai visas sabiedrības starpniecību. (2006)

Balstoties uz iepriekš teikto par augstskolas kultūru (sk. 1.nodaļu), var apgalvot, ka Valsts prezidenta kancelejas pētījumā „Dzīves kvalitāte Latvijā” konstatētie faktori, kas nosaka indivīda apmierinātību ar darbu, veido arī augstskolas kultūras līmeņus un raksturo faktoros, kas būtiski ietekmē organizācijas darbiniekus.

Īpaši augstskolas vadībai nepieciešams izprast faktoru savstarpējo mijiedarbību un likumsakarības, kas var ietekmēt augstskolas darbību un attīstību.

Katrs no faktoriem būtiski ietekmē darbinieku attieksmi pret darbu, tāpēc nepieciešams analizēt, kādu ietekmi šie faktori atstāj uz augstskolas kultūru, tātad arī organizācijas darbību, procesiem, attīstību. Šī analītiskā darba kvalitāte atkarīga no analizētāja pieredzes un izglītības, kā arī spējas interpretēt rezultātus.

Faktoru „Izaugsmes iespējas” augstākajā izglītībā ir svarīgs priekšnosacījums cilvēka pilnveidei. Ja darbinieks jūt, ka nespēj darbavietā sasniegt augstāku līmeni, tas varētu darbinieku stimulēt pieņemt lēmumu aiziet uz citu organizāciju. Savukārt, ja darba devējs redz, ka darbinieks nav spējīgs ieņemt augstāku līmeni, tad var apzināti

neveicināt izaugsmi. Pietiekama alga atbrīvo laiku cilvēka izaugsmei, bet izaugsmi ļoti sekmē arī uzslava, atzinība, pamudinājums. Ja vadība izsaka pateicību par darbu, tad tiek stimulēta cilvēka vēlme izdarīt vēl kaut ko labu. Īpaši tas sakāms par augstskolu, jo tajā nepieciešams nodrošināt personāla izaugsmi un attīstību. Augstskolas personālam nepārtraukti jābūt augstā līmenī, lai studējošie iegūtu mūsdienīgu, kvalitatīvu izglītību.

Augstskolas vadītājiem jāzina pedagogijas un psiholoģijas teorijas, kas saistītas ar indivīdu kā personību, kā arī organizācijas psiholoģijas likumsakarības, lai augstskolā notiekošie procesi un organizācijas attīstība notiktu atbilstoši sociālekonomiskajām iespējām valstī.

Losons piedāvā klasifikāciju, pēc kuras būtu nepieciešams atpazīt augstskolas kolektīvā (vai jebkurā citā organizācijā), lai novērstu iespējamās problēmas (Losons, 2010):

- 1) naidīgs/ agresīvs; čīkstīgs; neatsaucīgs/kluss; iztapīgs; pesimistisks; viszinīgs vai arī cilvēks uzvedas tā, ka liek pārējiem uzmanīties;
- 2) augstprātīgs; neiecietīgs; stūrgalvīgs; sevi noniecinošs; sevi iznīcinošs; mocekli atdarinošs; uzbrūkošs; nikns; neizlēmīgs.

Losons uzsver, ka sarežģīta tipa cilvēkus nepieciešams atpazīt, jo

- 1) smaga rakstura darbinieki izmaksā dārgi,
- 2) darbinieku uzvedības problēmas var apdraudēt organizācijas galveno mērķi,
- 3) uzvedības problēmu ignorēšanai var būt ilgtermiņa sekas,
- 4) cilvēki ar sarežģītu raksturu cenšas uzņemties vadību,
- 5) darbinieki ar sarežģītu raksturu var kļūt par peļņu nesošu aktīvu,
- 6) atzīstot disciplīnas problēmas un tās risinot, var stiprināt savu pašapziņu,
- 7) sarežģīta rakstura priekšnieks var jūs atlaist,
- 8) varat iegūt jaunas noderīgas iemaņas.

Kultūra mainās un atrodas nepārtrauktā attīstībā, tādēļ, organizāciju kultūras

Līderība un vadība nepieciešama ikvienai organizācijai, kas cenšas būt inovatīva, tātad ilgtspējīga – universitātēm, skolām, slimnīcām, valdības iestādēm un pat baznīcām. Un augstākie līmeņi jāieņem tiem cilvēkiem, kuriem piemīt abas īpašības, vadītājam raksturīgās un ar līdera iezīmēm. (Edeirs, 2007)

Vadītāja līmenī veiksmīga līdera komanda var būt neliela vadošo līderu un kolektīva vadītāju grupa, kas spēs domāt stratēģiski, palīdzēs mainīt organizācijas vidi un aizvien lielāku komandas darbu un izdomās veidus, kā iegūt izcilus rezultātus no indivīdiem, kas veido darbaspēku.

Galvenās stratēģiskā līdera funkcijas:

- 1) nodrošināt skaidru virziena izjūtu;
- 2) stratēģiskā domāšana un stratēģiskā plānošana;
- 3) likt visam notikt;

- 4) sasaistīt organizācijas daļas vienā veselumā, lai tās darbotos kā komanda;
- 5) sasaistīt organizāciju ar sabiedrotajiem un partneriem, un sabiedrību kopumā;
- 6) atbrīvot organizācijas enerģiju un radošumu organizācijas iekšienē;
- 7) izvēlēties un izaudzināt šodienas un rītdienas līderus.

Radošā organizācijā vadītājam jāvada kolektīvs, rādot piemēru un apliecinot vēlmi mācīties.

Efektīva līdera iezīmes:

- 1) darbotiesgriba – spēcīga iekšējā motivācija;
- 2) vadītāja spējas – grib, prot un spēj strādāt ar cilvēkiem;
- 3) patiesums – vārdi saskan ar darbiem;
- 4) pārliecība par sevi – tic, ka spēj izdarīt pareizo izvēli un novest iesākto līdz galam;
- 5) kompetence – pazīst nozari, kurā strādā;
- 6) (informatīvā) inteliģence – spēj orientēties informācijas plūdus;
- 7) emocionālā inteliģence – spēj fiksēt, saprast, kontrolēt un ietekmēt savas un citu emocijas. (Kalve, 2005)

Svence raksturo, ka harizmātisks līderis ir īpašs un atšķirīgs no citiem. Harizma dzīvo tik ilgi, cik ilgi dzīvo un sekmīgi darbojas tās nesējs. (Svence, 2004)

Augstskolu vadītāji (Volkova, 2007) iesaka darbības programmu stratēģijas formulēšanai. Stratēģijas formulēšana: vides analīzes informāciju izmanto, lai izstrādātu stratēģijas uzņēmuma misijas realizēšanai un veidotu atbilstošu augstskolas politiku izvirzīto mērķu sasniegšanai.

Augstskolas funkcionālā līmeņa stratēģija:

- 1) efektivitātes paaugstināšana;
- 2) kvalitātes nodrošināšana;
- 3) jaunievedumu nodrošināšana;
- 4) klientu vēlmju apmierināšana (ārējie un iekšējie klienti).

Augstskolas pozicionēšanas stratēģija:

- 1) diferencēšanas stratēģija (Ar ko mēs esam atšķirīgi? Kāpēc ir vērts studēt tieši pie mums? Kāpēc par sadarbības partneri ir jāizvēlas tieši mūs? u.tml.)
- 2) fokusēšanas stratēģija (Kādā virzienā mēs specializējamies?)

Korporatīvā līmeņa stratēģijas:

- 1) Kādus jaunus darbības virzienus augstskola attīsta?
- 2) Integrācijas stratēģija (piem., vai pašiem nodrošināt īpašumu apsaimniekošanu, vai pirkt ārpalpojumus)?
- 3) Diversifikācijas stratēģija (kādas jaunus pakalpojumus piedāvāt?)

Stratēģiju īstenošana:

- 1) atbilstošas struktūras izveidošana;

- 2) funkcionālas kultūras nodrošināšana;
- 3) pārmaiņu vadīšana;
- 4) atbilstošu resursu nodrošināšana;
- 5) līderība;
- 6) komandas veidošana.

Stratēģiju kontrole:

- 1) nepārtraukta stratēģijas īstenošanas novērtēšana;
- 2) vides pārmaiņu analīze;
- 3) mērķu pārskatīšana. (Volkova, 2007)

Porters (Reņģe, 2002) skaidro, ka stratēģijas izstrādē jāiesaista visi darbinieki, ne tikai menedžeri, jo, ja darbinieki (vienalga, kāda līmeņa) nepieņem izvēlēto stratēģiju, tas nozīmē, ka šie cilvēki nevarēs turpināt strādāt organizācijā. Tādēļ, stratēģija ir:

- 1) unikāls, vērtīgs priekšlikums;
- 2) no konkurentiem atšķirīga vērtību veidojošā ķēde;
- 3) noteikti kompromisi un vienlaikus stingra izvēle, ko kompānija nedarīs;
- 4) darbības, kas papildina viena otru un pastiprina efektivitāti;
- 5) pastāvīga pozicionēšana.

Cilvēks, kļūstot par organizācijas locekli, pakāpeniski apgūst organizācijas kultūru, kas veicina viņa iekļaušanos konkrētā organizācijā. Vadītājam jāapgūst organizācijā pastāvošajai kultūrai atbilstošs stils un uzvedība, citādi viņa darbība būs efektīva tikai tajā sfērā, kas atbilst kultūrai, kurā viņš ir darbojies jau iepriekš. (Reņģe, 2002)

Apkopojot ir jāatzīmē, ka

- augstskolā svarīga ir vadītāja darbība un vadītāja personības loma, kas tiešā veidā ar savu darbu un attieksmi pret darbu ietekmē studentus un kolēģus, jo tikai personība var ietekmēt personības attīstību;
- vadītāja personības loma un autoritāte nosaka izglītošanās procesu un visu augstskolas studiju procesa virzību ar pedagoģisku ievirzi;
- augstskolas vadības galvenais uzdevums ir veidot augstskolas vidi, kurai piederību saskata ikviens personāla loceklis (studenti, akadēmiskais un vispārējais personāls) un kurā nozīmīga vieta ir tieši augstskolas kultūrai.

2.4. Augstskolas personāls – akadēmiskais personāls, vispārējais personāls, studenti un pedagoģiskā identitāte

Augstskolas darbība nav iedomājama bez personāla, cilvēkiem, kas atbilstoši savam amatam augstskolā veic ikdienas darbu, lai nodrošinātu studiju procesu. Augstskolas personālu veido vairākas cilvēku grupas, kas noteiktas Latvijas likumos, normatīvajos aktos.

Latvijas Augstskolas likumā (Saeima, 02.11.1995. ar grozījumiem 01.09.2012.)

noteikts, ka

- 26.pants. (1) Augstskolas personālu veido:
 - 1) akadēmiskais personāls — attiecīgās augstskolas akadēmiskajos amatos ievēlētie darbinieki;
 - 2) vispārējais augstskolas personāls;
 - 3) studējošie, to skaitā maģistranti, doktoranti un rezidenti.
- 27.pants. (1) Akadēmiskais personāls:
 - 1) profesori, asociētie profesori;
 - 2) docenti, vadošie pētnieki;
 - 3) lektori, pētnieki;
 - 4) asistenti.
- 43.pants. Vispārējais augstskolas personāls:
 - 1) administratīvais personāls, mācību palīgpersonāls, tehniskais, saimnieciskais un cits personāls, izņemot akadēmisko personālu.
 - 2) augstskolas administratīvais personāls ir rektors, prorektors, direktors (izpilddirektors), dekāns un citas amatpersonas, kuru pamatfunkcijas ir administratīvais darbs. (Augstskolas likums)

Augstskolas docētājs ir pedagogs un zinātnieks vienā personā. Augstskolas pedagogam zinātniskais darbs ir nepieciešams nosacījums augstskolas studiju procesa efektivitātes nodrošināšanai, kā arī sasaistei ar jaunākām zinātniski pamatotām atziņām. Līdz ar to viena no būtiskākajām augstskolas funkcijām un vispār izglītības funkcijām ir radoši domājošu speciālistu sagatavošana un audzināšana. (Vedins, 2011; McCaffery, 2004, Emabile, 2007).

Makkaferijs uzskata, “ka akadēmiskajai videi kopumā pēdējā laikā simptomātiski visi cenšas būt „zinātāju” kultūrā (tā saucamais „ekspertu” kulsts) nevis „mācekļu” kultūrā un kā Chris Argyris (1985) mums atgādina: „Gudriem cilvēkiem ir tik daudz grūtību mācībās, jo tie uzskata, ka visu jau zina”. (Makkaferijs, 2004)

Uzsvars tiek likts uz vadības kompetenci, meklējot ne tikai vērtības personāla attīstībā, bet izglītības vadības līmenī, izveidojot to par vienu no galvenajām prioritātēm

augstskolas. Lai to panāktu, vispirms ir jābūt zinošam vadītājam, kas domā ar personāla attīstību un ko augstskola ar to domā.

Organizatoriskā līmenī personāla attīstība parasti tiek sabalansēta ar augstskolas kopējo cilvēku resursu stratēģiju, iekļaujot organizācijas noteikumus, programmas un procedūras, kas veicina un atbalsta personālu, lai tas pilnībā varētu kalpot savām un institūcijas vajadzībām (Webb, 1996).

Individuālā līmenī personāla attīstība ir saistīta ar kaut kā jauna iegūšanu: jauna prasme, jauns veids, kā redzēt lietas, jauna attieksme, jaunas emocijas, jauns prāta līmenis. Tas nenozīmē kaut ko vairāk no tā, kas jau ir; tā nav vienkārši zināšanu pavairošana vai augstāka pakāpe jau esošām prasmēm, drīzāk attīstībai ir *citāda* stadija eksistēšanai vai funkcionēšanai.

Personāla attīstība ir mācīšanās visās tās formās, iekļaujot:

- 1) izglītību: tos procesus, kuru rezultātā iegūst formālus apbalvojumus un tajos iekļauj nākamās izglītības pakāpes un profesionālās kvalifikācijas;
- 2) treniņus: formālās mācību aktivitātes, kas varbūt nedod kvalifikāciju, bet var noderēt jebkurā karjeras brīdī;
- 3) attīstību: neformālo mācību pieredzi, kas radusies darbā; darbs ar kolēģiem, sadarbošanās ar partneriem un profesionāļiem utt. (Pedler et al., 2001)

Vienā no Lielbritānijā „jaunajām” universitātēm ir noteikts, ka personāla attīstība tiek definēta kā mācību iespēja vai aktivitāte, kas:

- 1) uzlabo iespēju darbiniekiem individuāli, komandām un institūcijām izpildīt universitātes misiju vai stratēģisko plānu;
- 2) veicina personālu izpildīt tagadējos vai nākotnes pienākumus efektīvi un pierast pie pārmaiņām;
- 3) nodrošina kvalitāti mācību pasniegšanā, izpētē un servisos, kas to atbalsta.

Personāla attīstība citādā izpausmē ir veids kā iesaistīt visus „treniņos” gan institūciju, gan disciplinārā līmenī; procesā, no kura organizācijai un darbiniekam individuāli būtu jāiegūst kopīgs labums. Šādā veidā personāla attīstība praksē parasti tiek vadīta saskaņā ar dažādiem darba principiem, no kuriem būtu jāuzmanās. (Makkaferijs, 2004)

Eiropas Parlamenta rezolūcijas priekšlikumā (2008) par skolotāju izglītības kvalitātes uzlabošanu uzsvērts, ka jādara viss iespējama, lai skolotājiem nodrošinātu apziņu, ka viņu profesija tiek cienīta un novērtēta, ņemot vērā to, ka skolotāju profesionālā identitāte lielā mērā atkarīga no sabiedrībā valdošā viedokļa un lai skolotāju profesijai piesaistītu augsti kvalificētus speciālistus, ir jānodrošina atbilstošs sociālās atzinības, statusa un atalgojuma līmenis. Ikvienai augstskolai, bet īpaši augstskolām, kurās tiek izglītoti jaunie pedagogi, svarīgākais faktors un resurss ir personāls jeb intelektuālais potenciāls, kura zināšanām, prasmēm un iemaņām, kā arī attieksmei, motivācijai un

lojalitātei ir izšķiroša nozīme pedagogu profesionālajā sagatavotībā sabiedrības interesēs.

Augstskolās, kurās studē topošie pedagogi, īpaši nepieciešams motivēts, pedagoga profesijai lojāls personāls, kas izpaužas ikdienas darbā, lekcijās, semināros attiekmē pret procesiem sabiedrībā, komunikācijā ar studentiem. Pedagoģis jebkurā izglītības līmenī audzina un izglīto ar personīgo piemēru un pedagoģisko ievirzi visā savā darbībā gan augstskolā, gan ārpus tās.

Augstskolas akadēmiskā vide ir īpaša, jo tajā mācās gan paši mācītbspēki, gan studenti, katra pieredze ir mācība. Un, jo vairāk cilvēks ir pieriedzējis, jo vairāk viņa uztvere var atšķirties no izglītības iestāžu vides, kurā viņš ir izglītojies. Tādēļ nozīmīga ir īpašās atmosfēras veidošana pedagogiem, kuri nodrošina izglītības procesu kādā konkrētā vidē. Pedagoģiem izglītošanās process notiek ne tikai lekcijās vai semināros, bet arī ar savas pedagoģiskās darbības paraugu. (Pētījumi pieaugušo pedagoģijā, 2005)

Profesijām ir jādara tas, ko no tām gaida sabiedrība, un jāpilda sabiedrības uzliktās morālās saistības. Kalpošana sabiedrībai ir gan katra profesionāļa, gan arī visas profesijas kopumā pienākums. (Katlips, Senters, Brūms, 2002)

Mills skaidro, ka citu cilvēku pieredze un ieradumi lielā mērā pierāda to, ko viņiem mācījusi prakse. Taču, pirmkārt, citu pieredze var būt pārlieku ierobežota, vai arī tie, iespējams, nav šo pieredzi pareizi interpretējuši. Otrkārt, interpretācija var būt pareiza, taču var nebūt piemērota konkrētam cilvēkam. Ieradumus veido ierastiem apstākļiem un parastiem cilvēkiem; taču šie apstākļi vai raksturs var būt neparasti. Treškārt, kaut arī ieražas kā tādas būtu labas un cilvēkam piemērotas, taču pakļaušanās paradumam tikai un vienīgi kā paradumam viņu nekādi neizglīto un neizkopj nevienu no īpašībām, kas veido cilvēciskas būtnes īpašās spējas. Cilvēka maņas, spriešana, skaidras izjūtas, garīgas aktivitātes spēja un pat morāle tiek vingrināta, vienīgi izdarot izvēli. (Mills, 2007)

Blūma pamato, ka, jo vairāk profilējošajos mācībuursos akcentē saikni ar skolotāja profesiju, jo spēcīgāk studiju process ietekmē studentu personības pedagoģiskās ievirzes veidošanos, turklāt saiknei jāatspoguļojas mācību kursu saturā un lietotajās metodēs, ko turpmāk varētu izmantot studenti, strādājot skolotāja profesijā. Būtiska ir mācītbspēka personība un pedagoģiskā ievirze visā darbībā. Studiju process augstskolā ir svarīgākā audzināšanas metode, kurā savienojas izglītošanas un audzināšanas aspekts". (Blūma, 1982)

B.Briedes maģistra darbā "Akadēmiskā personāla komandas darba modelēšana problēmbalsstītā izglītībā augstskolā" secināts, ka akadēmiskā personāla komandas darbs ir resurss efektīva mācību procesa nodrošināšanā. Tas ir instruments, ar kura palīdzību docētāji var attīstīt savu pedagoģisko darbību, elastīgā veidā iegūt daudz aktuālas informācijas un atgriezenisko saiti, kopīgi spriest par izglītības procesa

pilnveidošanu, kā arī iegūt papildu stimulu – motivāciju darboties radoši. Savukārt, studenti, redzot docētāju sadarbību, var mācīties no šīs pieredzes. (Briede, 2005)

Augstskolas studiju procesa īpatnības nosaka arī dažas speciālas prasības docētāja domāšanai. To pamatā ir augstākās izglītības būtība un tās izriet no augstskolas funkcijām un docētāja pamatuzdevumiem studiju procesā.

- 1) loģiskā domāšana izpaužas docētāja spējās konsekventi un bez pretrunām izteikt savas domas ar argumentētu pamatojumu.
- 2) sistēmiskā domāšana izpaužas docētāja spējās aptvert un analizēt noteiktas problēmas saturu kā strukturāli sakārtotu elementu viengabalainu kopu.
- 3) patstāvīga domāšana izpaužas docētāja spējās būt pārliecinātam par savu domu patiesumu un drosmē izteikt savu viedokli.
- 4) objektīvi ievirzīta domāšana izpaužas docētāja spējās adekvāti novērtēt alternatīvu koncepciju un teoriju saturu, kā arī sava viedokļa atbilstību īstenībai.
- 5) radoša domāšana izpaužas docētāja spējās radīt jaunas idejas. Būtībā tā ir konceptuāla domāšana ar ievirzi uz noteiktas zinātniskās vai pedagoģiskās problēmas risinājumu.
- 6) vispusīga domāšana izpaužas pietiekami plašā docētāja redzeslokā un spējās brīvi orientēties gan zinātniskās, gan mūsdienu sociāli politiskās un garīgās dzīves problēmās.
- 7) ātra domāšana izpaužas docētāja spējās pareizi orientēties neparedzētās situācijās, piemēram, vadot diskusiju vai atbildot uz studentu jautājumiem lekcijas laikā.

Docētāju domāšanas attīstība lielā mērā ir atkarīga no docētāju domāšanas kultūras, kvalitātes un radošās domāšanas. (Vedins, 2011)

Blūmas pētījumā secināts, ka mācītbspēka kā personības pedagoģiskā ievirze tiek raksturota ne tikai ar pozitīvu attieksmi pret savu profesiju, bet arī pret skolotāja profesiju. (Blūma, 1982)

Cilvēki dažādi uztver pārmaiņas, daļa jūt nepieciešamību pēc pārmaiņām, daļa cīnās pret tām, lai saglabātu esošo kārtību, esošos uzskatus, stāvokli un paradumus.

Edeirs uzskata, ka jaunāki cilvēki vairāk tiecas pēc pārmaiņām, taču līdz ar vecuma tuvošanos kļūst arvien konservatīvāki. Protams, mēdz būt izņēmumi, taču uztveri ietekmē individuālā psiholoģija. (Edeirs, 2007)

Augstskolas veiksmīgas darbības nodrošināšanā nepieciešams izprast studējošo vērtības un dzīves uzskatus, lai noskaidrotu, kas katru gadu jaunai paaudzei, jauniem studentiem ir svarīgs, kā veidot savstarpējās attiecības, lai kopā nonāktu līdz mērķim, profesionāliem jauniem kolēģiem un augstskolas absolvēšanas. Augstskolas kultūras veidošanā nozīmīgu vietu ieņem studenti, kas uz noteiktu studiju laiku arī ir augstskolas personāla sastāvā, līdz ar to reaģē uz esošo kārtību un vērtībsistēmu augstskolā.

Jauniešu interešu, nodomu un vajadzību izpēte ļauj saskatīt jaunās paaudzes attīstību, vērtīborientāciju un motivācijas iespējām (skat 3.nodaļu).

Šteinberga un Tunne skaidro, ka Latvijā vienā no pētījumiem tika noskaidroti studējošās jaunatnes uzskati par problēmām vērtību pārvērtēšanas procesā, kurā secināts, ka studējošā jaunatne uzskata:

- 1) vērtības sāk pārvērtēt, dzīvē iestājoties „melnajai līnijai”;
- 2) nākotnē svarīgi sevi realizēt kā personību;
- 3) vērtīborientācija mainās neprognozējami laikā un kvalitātē;
- 4) katram piemīt sava individuāla vērtīborientācija;
- 5) šodienas situācijā vairums ideālistu kļūst par materiālistiem;
- 6) iespējams izvēlēties īstas vai apstākļu uzspiestas vērtības;
- 7) paveras bezgala daudz iespēju sevis realizēšanai;
- 8) svarīga ir harmonija gan pašam sevī, gan saskaņā ar vidi;
- 9) svarīgi saglabāt savu identitāti, būt aktīviem, mērķtiecīgiem;
- 10) savstarpējo attiecību krāšņums ir neatsverams, īpaši ģimenē;
- 11) parādās tieksme kļūt neatkarīgam;
- 12) auguši bara instinkta vadīti. (Šteinberga, Tunne, 1999)

Ideālais stāvoklis organizācijā, īpaši izglītības iestādē, ir spēja skolotājam un skolēnam (skolā) vai docētājam un studentam (augstskolā) mācīties, uz šo procesu raudzīties no trim aspektiem: docētāja, studenta un savstarpējās mijiedarbības.

Sistēmiskās domāšanas teorija akcentē, ka mācīties nozīmē sevi mainīt, orientējoties uz atgriezenisko saiti darbības rezultātā, kā arī, mācīties var no visa, ko cilvēki dara, palīdzību.

Konors un Makdermots uzskata, ka mācīties traucē:

- 1) tas, ka izslēdzam daļu no savas informācijas;
- 2) dinamiska sarežģītība;
- 3) ierobežoti mentālie modeļi;
- 4) grūtības aptvert/ izprast atgriezenisko saiti;
- 5) izpratnes par precizitāti un patiesuma sajaukšanās;
- 6) pārāk zemas vai augstas robežas nospraušana reakcijai;
- 7) sajūtu ignorēšana;
- 8) neprasme uzdot jautājumus (Konors, Makdermott, 2006)

Augstskolas administratīvais personāls ir kā vidutājs starp akadēmisko personālu un studentiem, kur darbība ir kā atbalsts studentiem studiju procesā. Rūpes par studentiem studiju procesā bieži vien pārsniedz administratīvā personāla tiešos pienākumus, jo bieži tās ir ne tikai administratīvas konsultācijas, bet arī psiholoģisks atbalsts studiju procesā.

Administratīvajam personālam ir liela nozīme studiju procesa nodrošināšanā, bieži jānovērš pēkšņi radušās situācijas ikdienā, ātri jāpieņem lēmumi un jāmeklē risinājumi, lai studiju procesā visām iesaistītajām pusēm nodrošinātu veiksmīgu risinājumu. Administratīvais personāls ir tieši iesaistīts augstskolas kultūras veidošanā, jo starp akadēmisko personālu un studentiem veido un apstiprina pamatu esošajiem studentu priekšstatiem jebkurā jautājumā un iespēju robežās to maina.

Sociālekonomisko apstākļu dēļ, kad ir liels bezdarbs, bieži tiek pārkāpti noteikumi un no darbiniekiem atbrīvojas diezgan viegli, pēc principa „Ja nevēlies, nestrādā”, jo tas bieži vien ir ekonomiski izdevīgāk. Šo apgalvojumu nevaram attiecināt uz augstskolu, jo tā nedarbojas īslaicīgi. Mēdz „vecām” organizācijām nomainīt “plāksnītes” un top jauna organizācija, kaut gan organizācijas iekšienē ir palicis viss vecais, t.i., domāšana, uzskati, attieksme, darba stils.

Sabiedrība mūsdienu pedagogiem izvirza augstas prasības. Stabiņš min piecas spējas, kas nepieciešamas pedagoga darbā no mūsdienu sabiedrības viedokļa:

- 1) pieņemt cilvēkus tādus, kādi tie ir, nevis tādus, kādus mēs vēlētos, lai viņi būtu;
- 2) tikt galā ar problēmu, nedzīvot pagātnē;
- 3) uzticēties citiem;
- 4) iztikt bez aplausiem;
- 5) izturēties pret savējiem tikpat pieklājīgi kā pret svešiniekiem. (Stabiņš, 2001)

Tiek nosauktas arī pedagoga personības īpašības, kas no sabiedrības viedokļa nepieciešamas mūsdienu skolotājam (Keršenšteiners):

- 1) tieksme izkopt cilvēka individualitāti;
- 2) spējas izkopt skolēna dvēseli saskaņā ar tās iekšējām izglītošanās spējām;
- 3) tieksme strādāt ar jauno paaudzi, ar dvēselēm, kas kā vērtību nesējas vēl nav patstāvīgas;
- 4) griba palīdzēt indivīdam, ņemot vērā tās īpatnības, izkopt vērtības, kuru iedīgļi viņā atrodami.

Citiem vārdiem sakot, skolotāja lomu nenosaka mācību grāmatu skaits un eksāmena sertifikāts. To raksturo cilvēciskās un sociālās īpašības, kuras ir ļoti noderīgas. Ideālam skolotājam piemīt drosme būt pašam, nepārtraukti atrasties auditorijas priekšā un uzņemties atbildību pat tad, ja notikumi attīstās citādi, nekā plānots. (Lonstrupa, 1995)

Pārmaiņu laikā skolotājs iegūst jaunas lomas: no vadītāja un noteikumu diktētāja viņš kļūst par padomdevēju, diskusiju partneri, domubiedru, konsultantu, ekspertu. Skolotājs mācībās sadarbojas, līdzdarbojas, jūt līdzī, domā līdzī, atraisa un iedrošina aktīvam izziņas procesam. (Stikute, 2006)

Mūsdienās skolotāja profesijai tiek izvirzītas arvien jaunas un jaunas prasības – skolotājs sen vairs nav tikai labs sava mācību priekšmeta (vai priekšmetu) zinātājs.

Arvien jaunus uzdevumus skolotājiem izvirza pārmaiņas ģimenēs un darba tirgū, vērtību sistēmā, jauno zināšanu neparasti ātrā palielināšanās un arī novecošanās, jaunās tehnoloģijas, internacionalizācija, multikulturālisms u.c. (Kangro, 2004)

Eiropas Parlamenta un Padomes ieteikumā par pamatprasmēm mūžizglītībā noteiktas astoņas pamatprasmes:

- 1) saziņa dzimtajā valodā;
- 2) saziņa svešvalodās;
- 3) matemātiskās prasmes un pamatprasmes dabaszinībās un tehnoloģijās;
- 4) digitālā prasme;
- 5) mācīšanās mācīties (kas īpaši akcentēta);
- 6) sociālās un pilsoniskās prasmes;
- 7) pašiniciatīva un uzņēmējdarbība;
- 8) kultūras izpratne un izpausme.

Pamatprasmes mūžizglītībā raksturo ideālā darbinieka profilu, kas būtu nepieciešams ikvienas organizācijas attīstībai. Pamatprasme - „Mācīšanās mācīties” ir spēja uzņemties un turpināt mācības, organizēt savas mācības, efektīvi plānojot laiku un informāciju gan individuāli, gan grupās. Individīda prasmei galvenais ir motivācija un ticība sev. Tiek uzsvērtā pozitīva attieksme, kas ietver motivāciju un ticību sev, lai ar panākumiem mācītos visas dzīves laikā. Vēlme likt lietā iepriekš apgūto, dzīves pieredzi un zinātkāre meklēt iespējas mācīties un izmantot apgūto dažādās dzīves situācijās ir būtisks pozitīvas attieksmes elements. Svarīga ir arī pilnīga savas kultūras izpratne un identitātes izjūta, kas var būt pamats atklātai attieksmei un cieņai pret kultūras daudzveidības izpausmēm. Pozitīva attieksme ietver arī jaunradi un vēlmi attīstīt estētiskās spējas ar māksliniecisku pašizpausmi un līdzdarbību kultūras dzīvē. (ES, 2006)

Iepriekšminēto attiecinot uz studijām augstskolā, kur augstskolas personālam būtu jāveido pozitīva attieksme pret studijām, izvēlēto profesiju, un ņemot vērā to, lai studiju procesā šī vēlme tiek atbalstīta un veicināta.

Skolotāja darba kvalitāte pilnā mērā ir atkarīga no katra individuālās iniciatīvas un spējām, tomēr izglītības politikas līmenī vēlama noteiktība, kas izpaužas (Kože, 1999):

- 1) stingrā, precīzā atlasē, kas nodrošinātu iespēju strādāt profesijā tikai augstākās kvalifikācijas speciālistiem, kas attiecas arī uz uzņemšanu pedagoģiskajās augstskolās;
- 2) koncentrētā, rosinošā un pēc iespējas vairāk uz praksi vērstā skolotāju sagatavošanā;
- 3) relatīvi augstā atalgojumā;
- 4) karjeras virzībā, kas sekmē skolotāju vēlēšanos palikt skolā un sasniegt izcilu darba kvalitāti;

- 5) profesionālās izaugsmes iespējās;
- 6) skolas darba organizācijā, kas nodrošina individuālu autonomiju;
- 7) nosacījumā veidot vidi, kas vairāk iedrošina, nekā piespiež.

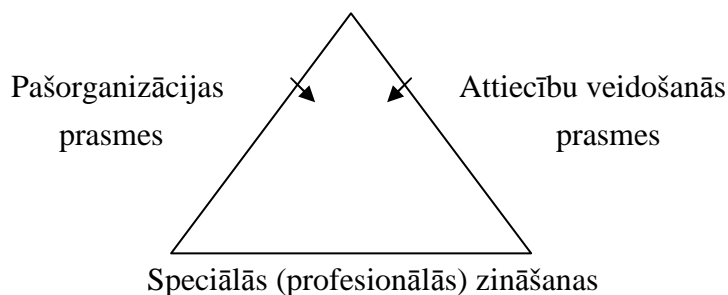
Savukārt, problēmas saistās ar to, ka:

- 1) skolotājiem grūti saglabāt enerģiju un entuziasmu augstā līmenī bez atbalsta no ārienes;
- 2) augstu kvalitāti skolotāja darbā var sagaidīt apstākļos, kad skolotājam ir augsts sociālais prestižs sabiedrībā un viņa viedoklis tiek respektēts visos izglītības vadības līmeņos.

Saskarsmei ir ļoti liela nozīme un loma ne tikai cilvēka dzīvē, bet arī augstskolas kultūras veidošanā, kuru cilvēki veido savstarpējās attiecībās viens ar otru, uzturot saskarsmes kultūru. Tikai saskarsmē cilvēks mācās, izpaužas kā personība, realizē savus dzīves mērķus. Gadās, ka tieši saskarsmes grūtības vai nezināšana var būt iemesls neveiksmēm daudzās dzīves situācijās. Cilvēki nesaprot sevi, citus cilvēkus, neizvēlas piemērotāko saskarsmes stilu, kļūdaini skaidro cita cilvēka uzvedību utt. Cilvēka aktivitāti nosaka viņa sadarbība ar apkārtējo vidi, kas norisinās, izmantojot divus darbības pamatveidus: no vienas puses cilvēku virza vajadzība apgūt vidi, no otras puses, izdzīvot šai vidē. Kad cilvēks sastopas ar šīm vajadzībām, rodas konflikts: kas ir primārais – izdzīvošanas vajadzība vai apguves vajadzība. Vajadzību teorija nosaka, ka uzvedības virzību nosaka tieši vajadzības. Tas nozīmē, ka vispirms rodas vajadzības, un tikai tad cilvēks lielākā vai mazākā mērā automātiski sāk darboties noteiktā virzienā. Iespējams, ka nozīme ir arī iegūtajām zināšanām un pieredzei. (Franken, 2003).

Saskarsme ir cilvēku attiecību process, kurā viens otram izklāsta savas domas, apmainās ar informāciju, meklē savstarpēju saprašanos, eksistences jēgu un kurā tiek nodota un jaunradīta personīgā un sociālā pieredze, process, kurā uztver, vērtē cits citu, pārdzīvo, atrodas atkarības un neatkarības savstarpējā mijiedarbībā. Saskarsme ir cilvēku socializētāja un individualizētāja. (Milts, 2004)

Pašorganizācijas un attiecību veidošanas prasmes ir ļoti būtiskas, jo mūsdienās nav daudz profesiju, kur nevajadzētu kontaktēties ar cilvēkiem. Kā redzams 11.attēlā, tad pašorganizācijas un attiecību veidošanas prasmes summējoties dod 85% panākumu, jo par „cilvēku īstajā vietā” runā tad, kad viņš ir iepazīts ne vien kā savas jomas profesionālis, bet arī kā uzticams un patīkams sadarbības partneris vai darba organizators.



11.attēls. „Cilvēks īstajā vietā.” (Kalve, 2005)

Cilvēks ir nozīmīgākais no pamatresursiem. Viens no būtiskiem organizācijas labsajūtu veidojošiem faktoriem ir uzticēšanās. (Kalve, 2005)

Augstskolās ir sava veida personāla atlases sistēma, kādā tiek pieņemti darbinieki, īpaši, akadēmiskais personāls konkursa kārtībā (profesoru padomes u.c. domes) un bieži vien vadība var tikai akceptēt citu lēmumu. Taču augstskolas vadībai jāpievērš uzmanība profesionalitātes un izpratnes lomai augstskolas personāla atlasē, protams, samērojot ne tikai pašorganizācijas prasmes un attiecību veidošanas prasmes, bet arī pedagogu profesionālo zināšanu līmeni un akadēmiskos sasniegumus.

Augstskolas personāla profesionalitāte atspoguļojas studējošo attieksmē pret studijām, attieksmē pret izvēlēto studiju programmu un profesiju, un augstskolu kopumā. Tāpēc būtiski analizēt augstskolas kultūras faktoros, kas atklāj to nozīmību studentu motivācijas un nozares prestiža veidošanā un paaugstināšanā.

Kincāns skaidro, ka ar autoritāti apveltītam pedagogam piemīt pozitīvs pašnovērtējums un pašapziņa. (Kincāns, 2009) Šāds cilvēks parasti jūtas brīvi un nepiespiesti, mēdz reaģēt arī spontāni, uz lietām raudzīties radoši un demokrātiski. Visu cienīti un godāti pedagogi mīl savu profesiju, māk saprasties ar cilvēkiem, atrodot katram atbilstošu pieeju un pozitīvu vērtējumu, ar savu allaž labo psihoemocionālo stāvokli veido uzticēšanās atmosfēru, aizrauj jebkuru auditoriju, tādējādi stimulējot mācību procesa efektivitāti. Cieņa un uzticēšanās ir viens no pedagoga personīgās autoritātes komponentiem. Tomēr pedagoģiskais process nenoritēs sekmīgi, ja nebūs izprasta skolotāja pašidentifikācija un profesionālā pašnoteikšanās pedagoģiskajā mijiedarbībā, saprasti faktori, kas ietekmē skolotāja autoritāti un tās apliecināšanos mūsdienu izglītības sistēmā.

Skolotāja profesijā svarīga ir personības veidošanās, gan sava kā skolotāja, gan spējas un prasmes cita personības veidošanā. Tās tapšana noris dažādu nosacījumu – nejaušo un nepieciešamo – mijiedarbībā, kur noteikta loma ir iedzimtajām īpašībām – ārienei un fiziskajam stāvoklim (konstitucionāli somatiskajām iezīmēm), spējām, nervu darbības tipam.

Augstākās izglītības mērķus var īstenot tad, ja augstskolas personāls ir lojāls, jo lojalitātes trūkums var būt bīstams, tas var ietekmēt gan izglītības kvalitāti, gan arī iespējamo reflektantu studiju izvēli.

Jēdziens „lojalitāte” tiek apskatīts saistībā ar organizācijas cilvēkresursiem un to attieksmi pret organizāciju. Lojalitāte aplūkota kā vērtība – attieksme pret relatīvi abstraktiem mērķiem un dažādiem cilvēka eksistencei nozīmīgiem galējiem stāvokļiem. (Pāvuls, 2003; Kalve, 2005)

Harskis lojalitāti uzskata par darba dzīves vadošo spēku, kas ļauj jebkurai uzņēmumam ilgtermiņā gūt panākumus mūsdienu pasaulē. Darbinieku lojalitāti raksturo kā spēju un gatavību samierināties ar vienām darba organizācijas prasībām un tajā pašā laikā no sirds pieņemt arī citas prasības, turklāt saglabājot sirdsapziņu. Darbinieku lojalitāti definē kā apzinātu pieņemto lēmumu ievērošanu un atbilstošu prasījumu pret apkārtējiem. (Харский, 2003)

Adleres un Adlera lojalitātes teorijā lojalitāti definē kā vēlmi piederēt noteiktai organizācijai, būt tās loceklim un gatavību darboties tās labā. Lojalitāte apvieno uzticību organizācijai, brīvprātīgu iesaistīšanos tajā un vēlmi godprātīgi sekot organizācijas mērķiem. (Adlere un Adlers, 1988)

Maura, veicot pētījumu „Studentu lojalitāte Latvijas Universitātes tipa augstskolās” (2009), par lojalitāti augstskolā secināja, ka:

- Universitātes vadībai pēc iespējas vairāk jāmēģina iepazīt savus studentus, noskaidrojot, ko viņi gaida no studiju procesa un kādu vietu viņi tajā atvēl sev;
- jāietver godīguma un atklātības princips visos universitātē notiekošajos procesos (studiju darba novērtējumā; nozīmīgu lēmumu pieņemšanā, kas skar studējošo intereses u.c.);
- jāsadala atbildība – mācībspēki un administratīvais aparāts vieni paši nevar sasniegt universitātes izvirzītos mērķus, aktīvāk jāiesaista studējošie, kas viņiem dotu papildu pieredzi un gandarījumu par savu ieguldījumu;
- nepieciešams sistemātisks darbs ar visu universitātes personālu, jo cilvēks nepārtraukti mācās no saviem līdzcilvēkiem. Attieksme var tikt pārņemta no autoritātēm. Piemēram, ja mācībspēks ar lepnumu un prieku attiecas pret savu darbavietu, lepojas ar piederību tai, arī studējošie var pārņemt šo attieksmi, pašiem pat neapzinoties.

Promocijas darba pētnieciskajā daļā tiks analizēts augstskolas personāla lojalitātes nozīmīgums Meijera un Allenas lojalitātes teorijas ietvaros, aplūkojot šādus jautājumus: darbinieku attiecības ar organizāciju (attiecību nodibināšana, veidošana un ietekme uz darbinieku labklājību un ieguldījumu organizācijas efektīvā darbībā, līdz ar to lojalitātes ietekme uz studentu motivāciju profesijai).

Meijers un Allena klasificē lojalitāti trīs dimensijās: (Meijers, Allena, 1997)

- 1) emocionālā jeb afektīvā lojalitāte ietver darbinieku emocionālo saikni ar organizāciju, identifikāciju ar to un viņa līdzdalību un ieinteresētību tajā;
- 2) aprēķina lojalitāte ietver lojalitāti pret darba organizāciju, kas balstīta uz tām izmaksām un zaudējumiem, ar kādiem darba organizācijas loceklim jāsasaskaras, ja viņš pamet darba organizāciju;
- 3) normatīvā lojalitāte ietver darba organizācijas locekļa izjūtas par nepieciešamību palikt darba organizācijas loceklim.

Iepriekšminētie lojalitātes veidi tiek uzskatīti par lojalitātes komponentiem, taču nevis kā atšķirīgi lojalitātes tipi, jo darbinieku lojalitātes attiecības ar organizāciju var atspoguļot visu trīs dimensiju dažādas pakāpes.

Meijers un Allena uzskata, ka pieķeršanās, uzticēšanās un lojalitāte veidojas dabiski un to nav iespējams programmēt un modificēt pēc nepieciešamības; organizāciju sekmes un pienākumi ir tieši atkarīgi no darbiniekiem un organizācijas iekšienē notiekošajiem procesiem; organizācijas būtība paliek nemainīga – tā ir cilvēku kopums un tā veidota sistēmā, kas nevar pastāvēt bez noteikta savstarpējo attiecību tīkla. (Meijers, Allena, 1997)

Iepriekšminēto kopumā var definēt kā vēlmi piederēt noteiktai organizācijai, būt uzticīgam organizācijai, brīvprātīgi iesaistīties tajā un godprātīgi sekot organizācijas mērķiem.

Adleres, Adlera kā lojalitātes veicinošus faktoros izvirza (Adlere, Adlers, 1988):

- 1) dominēšanu (līdera vadītāja nepieciešamība organizācijā);
- 2) identifikāciju (organizācijas locekļu identifikācija ar citiem organizācijas locekļiem un organizācijas līderi);
- 3) uzticēšanos (mehānismi, kas sekmē organizācijas locekļu pieķeršanos un nodošanos organizācijai);
- 4) integrāciju (organizācijas, kurām raksturīga augsta grupas kohēzijas pakāpe, ir visvairāk spējīgas sekmēt un nostiprināt lojalitātes jūtas organizācijas locekļos);
- 5) mērķa sasniegšanu (viens no svarīgākajiem prieksnoteikumiem lojalitātes veidošanās procesā, kad indivīds apzinās savu sniegumu maksimizēšanos un izjūt organizāciju kā vienotu veselumu, viņš ir gatavs ziedot savus personīgos mērķus, jo šo mērķu sasniegšana noved pie kopējo mērķu realizēšanas).

Augsts lojalitātes līmenis norāda vēlmi piedalīties dažādos pārmaiņu pasākumos, projektos, neformālās aktivitātēs un ir tieksme uz sadarbību un motivētību mācīties (Ešenvalde, 2004).

Svarīgs faktors, kas ietekmē ne vien autoritātes spēku, bet arī pedagoģiskā procesa efektivitāti vispār, ir uzticība. Tā pastarpināti iekļaujas mehānismā, kas nodrošina pedagoga autoritātes funkcionēšanu. Uzticība ir viens no pastarpinātiem faktoriem, kas palīdz apmierināt dažādas cilvēka vajadzības, piemēram, pašrealizāciju,

stabilas draudzīgas attiecības, vēlmi tikt cienītam un atzītam, identificēšanos (piederību kādai kopībai), kam ir prioritāra nozīme skolēna personības veidošanā. Uzticības efektivitāte ir atkarīga no pozitīvas uztveres, kopīgām interesēm par apspriežamiem jautājumiem, līdzīgiem viedokļiem un vērtējumiem, vienlīdzīgas attieksmes pret sevi un citiem, bet jo īpaši no godīguma, kārtīguma, neliekuļotas intereses un rūpēm par līdzbiedriem. (Kincāns, 2009)

Augstākās izglītības iestāde nevar pastāvēt, ja studentiem nav ticības mērķiem. Studentu ticību var ietekmēt vai mainīt mācībspēku attieksme un ticība mērķiem, kā arī personīgais piemērs savstarpējas uzticības veidošanai un patiesai, godīgai attieksmei visās situācijās, kas varētu rasties augstskolas studiju procesā un ārpus augstskolas.

Mills pamato, ka kaut ko dara vienīgi tādēļ, ka tā dara citi, nekādas spējas netiek vingrinātas – tāpat kā ticot kaut kam tādēļ, ka tam tic citi. Ja kāda viedokļa pamatojums cilvēka paša prātam nešķiet pārliecinošs, tad līdz ar tā pieņemšanu prāts netiek stiprināts, bet gan vājināts. (Mills, 2007)

Volkova (2007), uzskata, ka darbinieku kvalifikācija ir ļoti būtiska šādās jomās:

- 1) pieejamo resursu sadale un izmantošana;
- 2) jaunu finansēšanas stratēģiju izstrāde;
- 3) jaunas augstskolu vadīšanas kultūras veidošana;
- 4) attiecību vadīšana starp AII un valsti;
- 5) mācību programmu veidošana gan AII, gan ministrijas līmenī. (Volkova, 2007)

Mūsdienu sabiedrībā straujie globalizācijas procesi atstāj iespaidu arī uz tradicionālo kultūru un bieži vien tiek runāts par vērtību vakuumu, kas neizbēgami ietekmē izglītības sistēmu.

Identitātes atslēgajautājumi „Kas es esmu? Kas mēs esam?” ir savas personības definīcija, kas cieši saistīta ar nacionālo identitāti, tās veidošanos un pastāvēšanu, kas Latvijas situācijā vēsturiski ir diezgan sarežģīta. Integrācijas procesa pētnieki uzsver, ka sociālā atmiņa ir viens no nozīmīgākajiem Latvijas sabiedrību šķeļošiem faktoriem, kas akcentēts MK „Nacionālās identitātes, pilsoniskās sabiedrības un integrācijas politikas pamatnostādņēs 2012.-2018.gadam”.

Viens no svarīgiem nacionālās valsts izaicinājumiem ir nacionālās identitātes un lojalitātes radīšana, kas ir ilgstošs process un prasa daudz piepūles (Zelče, 2012) arī no pedagogiem skolas un augstskolas posmā. Izglītības iestādēm jā piedalās šajā procesā, identitātes veidošanā, jo caur šo procesu tiek veidota arī pedagoģiskā identitāte. Arī ar personīgo pedagoģu viedokli, darbu, attieksmi un darbību.

Identitātes jautājums lielā mērā ir personības psiholoģijas jautājums psihoanalīzes kontekstā. Personības identitātei ir divi būtiski aspekti: kā cilvēks pats sevi uztver un kā cilvēku uztver citi.

Eriksons atzīst, ka personības identitātei ir nozīmīga loma un sociāla piesaiste. Viņš identitātes jēdzienu pētījis padziļināti, atklājot, ka identitātes process ir pakļauts nemītīgām pārmaiņām un attīstībai. Individuālā izaugsme nav nošķirama no pārmaiņām sabiedrībā, pie kuras pieder indivīds.

Kā nozīmīgus minot trīs identitātes aspektus: personības viengabalainību, spēju mainīties un identitātes apziņu. Eriksons pauž viedokli par pozitīvu identitātes apziņu, t.i., pozitīva identitātes apziņa ir atkarīga no atbalsta, kādu tai sniedz indivīdam nozīmīgo sociālo grupu – šķiras, nācijas, kultūras – kolektīvā identitātes apziņa. (Eriksons, 1998)

Profesionālā identitāte ir viens no sociālās identitātes veidiem un tā attīstās indivīda dažādo lomu mijiedarbības rezultātā. (Rēriha, 2004)

Terners, pētot sociālās identitātes jautājumu, par svarīgu faktoru uzskata sociālās identitātes mainīgumu atkarībā no sociālā konteksta. „Es” kategorizācijas teorija paredz, ka sociālā un personiskā identitāte ir nevis kvalitatīvi atšķirīgi identitātes veidi, bet gan „Es” kategorizācija dažādos līmeņos: augstākajā līmenī cilvēks apzinās sevi kā daļu no cilvēces, vidējā līmenī – kā konkrētas grupas dalībnieku, zemākajā līmenī cilvēks sevi raksturo ar individuālajām, personiskajām īpašībām. Identitāte ir atkarīga no sociālā konteksta, kurā līmenī notiek „Es” kategorizācija. (Terners)

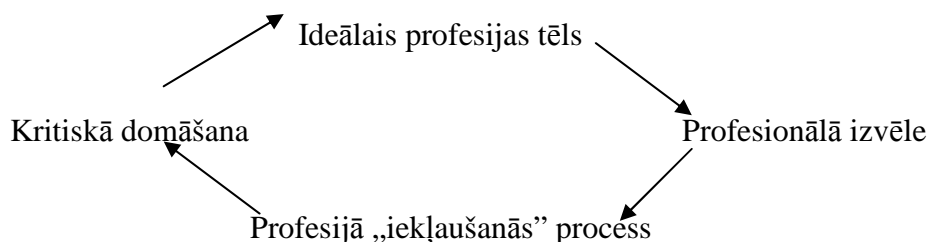
Profesionālā identitāte ir mainīga – uz attīstību vērsts process.

Industriālā sabiedrība identitāti skaidro kā rezultātu – gala iznākumu, vai indivīds pieņem vai nepieņem sociālos modeļus.

Informācijas jeb postmodernajā sabiedrībā profesionālās kompetences jēdziens ir ieguvis plašāku kontekstu, un identitāte tiek raksturota kā sociālkulturāla kompetence, kas sevī ietver:

- personības autonomiju (ierobežota indivīda brīvība);
- radošu personību (fleksibilitāte un spēja ne tikai pieņemt, bet arī pārveidot apstākļus, kritiskā domāšana);
- spēju iekļauties (integrēties mainīgajā pasaulē, IT, sociālais tīkls, vairāku valodu zināšana u.c.) (Gonzalez, 2010)

Profesionālās identitātes process ir dzīvs un radošs. 12. attēlā atspoguļoti profesionālās identitātes posmi: indivīda ideālais profesijas tēls, tad indivīds veic profesionālo izvēli, kam seko profesijā „iekļaušanās” process (izglītība, darba pieredze, profesionālā pilnveide), kā rezultātā veidojas indivīda kritiskā domāšana, kas ietekmē indivīda sākotnējo profesijas tēlu.



12. attēls. Profesionālās identitātes process. (Gonzalez, 2010)

Autore uzskata, ka būtiska ir valsts amatpersonu, politiķu attieksme pret valstij nozīmīgām profesijām (policisti, mediķi, skolotāji u.c.), pret to, kā veidojas un tiek veidota sabiedriskā doma un attieksme pret profesijām, kā masu mediji reaģē uz amatpersonu un pašu profesiju pārstāvju izteikumiem, un kā masu mediji ietekmē profesiju statusu un attīstību sabiedrībā, to sekmējot vai kavējot. Sociologu pētījumi pierāda, ka plašsaziņas līdzekļiem ievērojama ietekme tieši uz skolotāja profesiju un tā veicina vēlmi neidentificēt sevi skolotāju profesijas grupā.

Baltā grāmata akcentē “izglītojošo lomu”, ko spēj pildīt plašsaziņas līdzekļi, ja tie kopīgi ar valsts institūcijām sniedz zināšanas, kuras nav iespējams iegūt tradicionālā ceļā. (Baltā grāmata, 1998)

Identitātes krīze vienmēr ir saistīta ar patstāvīgu izvēli. Nevis jāpieņem tas, ko ir noteikusi daba, ģimene, bērnudārzs, skola, bet pašam jāizvēlas sava jaunā identitāte. Šajā izvēles brīdī cilvēkam ir jāatrod atbilde uz diviem jautājumiem. Pirmais no tiem ir: “Kas es gribu būt?” tā ir profesionālā pašnoteikšanās. Otrais – “Kāds es gribu būt?” tā ir morālā pašnoteikšanās. Būtībā tie ir jautājumi par dzīves jēgu. (Reņģe, 2002)

Identitāte ir „stāstījums par sevi”, ko veido kopīgas sociālās reprezentācijas – atzītie diskursi, vēstījums par laiku, sevi un citiem. Šīs reprezentācijas tiek uzspiestas individuālajai pieredzei, tās ir nepieciešamas, lai būtu iespējams skaidrot sev sociālo realitāti un pieņemt lēmumus par rīcību (Ricoeur 1983; Sarbin 1986, Bruner 1986, Murray 1989).

Piederība mūsdienu kolektīvam nozīmē dalīties pietiekami lielā ideju vai kopīgu īpašību skaitā ar citiem locekļiem, lai spētu atpazīt cits citu kopīgajā „mēs”, tas ir pietiekami identificēties ar „mēs”, smelties no tā vismaz daļu savas psiholoģiskās vai sociālās identitātes (Rocher 1968).

Ošeniece pauž viedokli, ka mūsdienās ”humānismu postmodernajā laikmetā nomainījusi ekonomiskā globalizācija, kas ne tikai nonivelē nacionālās atšķirības, bet apdraud un pat iznīcina tradīcijas un kultūras vērtības. Pašlaik sabiedrība piedzīvo vērtību pārmaiņu laiku – naudas vara, dzīve pēc biznesa noteikumiem, steiga, personisko vēlmju un izdevīguma pacelšana pāri sabiedriskajam labumam, mehāniskums, spriedze, morāles zudums ir mūsu ikdienas pavadoņi. Garīgās vērtības

tiek nomainītas pret ekonomiskajām vērtībām. Šajā sakarībā var uzdot nākamo jautājumu, kas nostāda dilemmas priekšā: Vai sabiedrība pielāgosies šīm vērtību pārmaiņām un pieņems tās? Vai arī sabiedrība tomēr grib saglabāt savu kultūru un cilvēciskumu? (Ošeniece, 2008)

Robinsss uzskata, ka vērtības ir katra privātā, personiskā un vienīgi katram raksturīgā pārliecība par to, kas dzīvē ir vissvarīgākais. Vērtību sistēma ir cilvēku uzskatu sistēma par to, kas ir pareizi vai nepareizi, labi vai slikti. Vērtības ietekmē dzīvesveidu kopumā. Vērtības ir spriedumu operētājsistēma cilvēka smadzenēs. (Robinsss, 2004)

Vērtībām sabiedrībā pēdējā laikā pievērš arvien lielāku uzmanību zinātnieki un pētnieki (Ošeniece, Dzelme, Lasmane), īpaši izglītībai kā lielākam resursam. Līdz ar to svarīga ir izglītotāju personiskā vērtību sistēma, ar kuru ciešā ietekmē ir izglītības saņēmēji, skolēni, studenti un sabiedrība kopumā. Dzelme akcentē situācijas maiņu Latvijā un jaunu draudu sabiedrības eksistencei pastiprināšanos, jo Latvijas iekļaušanās Rietumu kultūras sistēmā rada ne tikai jaunas iespējas, bet arī jaunas, līdz šim nebijušas vai vāji izteiktas problēmas, t.i.,

- 1) atšķirīgas vērtību sistēmas parādīšanās, kurā ir stipri lielāks materiālo vērtību īpatsvars, relatīvi liela izvēles brīvība, kultūras izpausmju daudzveidība;
- 2) sabiedrības sociālās struktūras un uzvedības modeļu straujas pārmaiņas, deviantās uzvedības strauja palielināšanās, nestabilitāte un nedrošība indivīda eksistences nosacījumos, liela nepieciešamība meklēt atbalstu, orientierus;
- 3) humanitāro zinātņu orientācijas maiņa, nepieciešamība pārskatīt mērķus un uzdevumus;
- 4) būtiskas pārmaiņas sociālo zinātņu saturā un metodēs.

Dzelme uzskata, ka nosauktās problēmas rada nepieciešamību pārskatīt augstākās izglītības uzdevumus un meklēt papildus iespējas un ceļus jauno problēmu risināšanai, akcentējot, ka sabiedrības pamatvērtības – *solidaritāte, taisnīgums, brīvība*, jāliek sociālās struktūras un katra indivīda pilnvērtīgas dzīves pamatā. Bez izglītības nevar izprast pasauli, nav iespējama apzināta izvēle, tas ir – *brīvība*. *Taisnīgums* arvien vairāk nozīmē vienādas iespējas visiem iegūt zināšanas, nevis materiālo labumu sadales vienādošanu. *Solidaritāte* – rūpes par katra sabiedrības locekļa galveno vajadzību apmierināšanu un aktīva palīdzība grūtībās nonākušajiem, nav iespējama bez atbilstošas morāles normu sistēmas darbības. (Dzelme, 2011)

Kūle uzskata, ka bieži vien sabiedrībā proponētas idejas ir nevis domāšanas, bet gan neapzinātu motīvu, iedomātu tradīciju un personīgo interešu rezultāts. (Kūle, 2006)

Vērtību veidošanās nosacījumu pamatā ir tāda indivīda sevis izteikšanas vajadzība kā attieksme. Tā ir vērtīborientācijas, nostādnes un identitātes raksturojums, kas veidojas dzīves darbībā, socializācijā, izziņā, pārdzīvojumos un gribas vienībā.

Izglītības satura īstenošanas plānam valsts līmenī jābūt konsolidējošam raugoties vienā virzienā.

Vērtības vienmēr kaut ko apliecina un par to, kādas vērtības būtu akcentējamas Latvijā, vēl jādiskutē. Piemēram, Austrālijas vērtībizglītības sistēmu veido deviņu vērtību modelis:

- 1) rūpes un līdzjūtība: rūpes par sevi un citiem;
 - 2) strādāšana, cik labi vien iespējams: tiekšanās un pūlēšanās paveikt kaut ko vērtīgu, apbrīnojamu, izcilu;
 - 3) godīga rīcība: iestāšanās par visas sabiedrības labumu, tā aizstāvēšana;
 - 4) brīvība: savas valsts pilsonības tiesību un priekšrocību baudīšana un iestāšanās par citu tiesībām;
 - 5) godīgums un patiesīgums: būt godīgam, patiesam un iestāties par patiesību;
 - 6) godprātība un krietnums (integritāte): darbošanās saskaņā ar morāles principiem, vārdu un darbu saskaņā;
 - 7) cieņa: izturēšanās pret citiem ar cieņu, citu personu viedokļa cienīšana.
- (Austruma, 2012)

Apkopojot nodaļā iekļauto teorētisko un pētniecisko darbu satura, rezultātu un secinājumu analīzi, var apgalvot, ka

- augstskolas kultūras svarīgākie faktori tās darbībā un attīstībā ir iekšējā un ārējā vide, misija, mērķi un uzdevumi, vadība un personāls;
- augstskolas darbībai jābalstās uz nācijas un Eiropas kultūras nākotni, turpinot izglītošanās procesa nepārtrauktību, lai mācībspēki spētu iemācīt jaunus pedagogus un jaunie pedagogi kā skolotāji savukārt bērnus un jauniešus meklēt jaunus risinājumus, balstoties uz vispārcilvēciskajām vērtībām;
- pētījumi parāda, ka mācību procesā svarīgākās ir skolotāju attiecības ar skolēniem, līdz ar to augstskolas studiju procesā savstarpējās attiecības starp mācībspēkiem un studentiem, kurās studenti pārņem attiecību modeli un pārnes turpmākajā pedagoģiskajā darbā;
- augstskolas iekšējās vides analīze parāda stiprās un vājās puses, kā arī pieejamos resursus, to daudzumu un kvalitātes vērtējumu, ko augstskola ar saviem esošiem resursiem un pieredzi var paveikt. Savukārt augstskolas ārējās vides analīze nepieciešama, lai apzinātu un akcentētu ārējos faktorus, kas varētu labvēlīgi vai nelabvēlīgi ietekmēt augstskolas darbības galarezultātus;
- iekšējās vides procesi ir nozīmīgākie vērtību nodrošināšanā augstskolā, un tieši augstskolas iekšējā vide nosaka augstskolas vērtību;
- radošums un inovācijas augstskolās var iedrošināt darbiniekus piedalīties lēmumu pieņemšanā, problēmu risināšanā un radošā domāšanā, tas sekmē labu iekšēju komunikāciju, pārsvarā mutisku, cilvēki ciena savus kolēģus un vadību,

veidojas pozitīva vide savstarpējai saskarsmei. Augstskolām ar pedagoģisku ievirzi jābūt radošām un inovatīvām, lai darbinieki būtu atvērti un gatavi pārmaiņām;

- neformālas attiecības starp darbiniekiem ir būtiskas iekšējās vides veidošanā, tās veidojas augstskolas tradīcijās, atsevišķos pasākumos, kuros studenti var iepazīt mācībspēkus no cita skatupunkta un, iespējams, citā kvalitātē, tas arī parāda augstskolas vadības nepieciešamību izprast neformālo pasākumu organizēšanu;
- rūpes par augstskolas iekšējo un ārējo vidi veido augstskolas sabiedrisko tēlu, lai veiksmīgāk pierādītu savu ideju ilgtspējību un tādējādi sacenstos par auditoriju un finansējumu;
- augstskolas darbības pamatojuma jeb stratēģiskā nolūka sastāvdaļas, ar kuru palīdzību tiek definēta organizācijas būtība un unikalitāte ir misija, vīzija un mērķi;
- augstskolas *mērķi un uzdevumi* ir jāsaista ar studējošo interesēm un vajadzībām, kā arī ar personāla vajadzībām. *Vīzija* tiek veidota kā misijas saīsinātais, koncentrētais uzmanību piesaistošais sapnis par to, kāda augstskola gribētu būt.
- augstskolas mērķiem jābūt pakārtotiem šādiem jautājumiem: ko augstskola piedāvā, kā nodrošina kvalificētu personālu, kā nodrošina kvalitatīvus procesus un kādi ir augstskolas finanšu mērķi/finansiālā stabilitāte;
- augstskolas vai fakultātes (atsevišķas sturktūrvienības), kas pārstāv konkrētu nozari, piemēram, skolotāju izglītību, pedagoģiju, misijai jāietver ne tikai vispārējās nostādnes, ko augstskola garantē studentiem, personālam, bet gan jāparāda nozares attīstība un pozitīvā attieksme pret nozari. Misijai skaidri jāparāda visiem iesaistītajiem (darbiniekiem, studentiem, sabiedrībai, konkurentiem u.c.) augstskolas nostāja un virzība nākotnē;
- augstskolas stratēģijai jāatspoguļo pamatvērtības, uz kurām balstās augstskolas vai fakultātes nozares specifika;
- mūsdienīgās organizācijās, tai skaitā augstskolās, tā kā tajās ir dažāda līmeņa vadītāji (rektors, prorektors, fakultāšu dekāni, izpilddirektori, nodaļu vai katedru vadītāji, centru, institūtu vadītāji, departamentu vadītāji u.tml.), kas sadarbojas noteiktā, tradicionālā un normatīvo aktu ievērošanas sistēmā un hierarhijā, jāmeklē risinājumi, lai palielinātu pašvadību, katra individuālā darbinieka zināšanu līmeni;
- augstskolas personāls ir ar augstu izglītības līmeni un intelektuālā darba saturu, kas nozīmē, ka katrs darbinieks spējīgs pats pieņemt lēmumu un īstenot savus darba pienākumus, ja skaidri izprot sava darba motivāciju un savu saistību ar organizāciju kopumā;

- vadītāja kvalitatīvs rādītājs ir spēja panākt vienotu izpratni par organizācijas nākotni, vīziju un pieņemt lēmumu par stratēģijas nepieciešamību, iesaistot darbiniekus, tā veidojot darbinieku piederības sajūtu;
- augstskolas vadības darbs ir piemērs saviem darbiniekiem un studentiem, kā jāstrādā komandā, kā jāveido darba komandas, kā jāveido savstarpējās attiecības, kā augstskolas stratēģijas izstrādē jāiesaista visi darbinieki. Svarīga ir mācībspēku vēlme un spēja strādāt komandā, kas kalpo par pozitīvu piemēru studentiem, turpmāk modelējot darbu savā darba kolektīvā;
- augstskolām, kuras izglīto jaunos pedagogus, svarīgākais faktors un resurss ir personāls jeb intelektuālais potenciāls, kura zināšanām, prasmēm un iemaņām, kā arī attieksmei, motivācijai un lojalitātei ir izšķiroša nozīme pedagogu profesionālai sagatavotībā;
- augstskolas akadēmiskā vide ir īpaša, jo mācīšanās procesā mācās gan mācībspēki, gan studenti, katra pieredze ir mācība. Pedagogiem izglītošanās process notiek ne tikai lekcijās vai semināros, bet arī ar personīgo pedagoģiskās darbības paraugu;
- skolotāja darba kvalitāte pilnā mērā ir atkarīga no katra individuālās iniciatīvas un spējām, taču izglītības politikas līmenī no skolotājiem tiek prasīta gan stingrāka un precīzāka atlase augstskolas uzņemšanā, lielāka orientācija uz praksi vērsta skolotāju sagatavošanā, augstākā atalgojumā, karjeras virzībā skolas ietvaros, profesionālās izaugsmes iespēju, individuālu autonomiju skolas darba organizācijā, vides veidošanā, kas vairāk iedrošina nekā piespiež;
- administratīvajam personālam tiešā saskarē ar studentiem jāveic ne tikai administratīva palīdzība, bet bieži jāsniedz arī psiholoģisks atbalsts;
- cieņa un uzticēšanās ir viens no pedagoga personīgās autoritātes komponentiem;
- pētījumi teorētiskajā daļā parāda, ka augstskolas vadībai pēc iespējas vairāk jāiepazīst savi studenti un tie jāiesaista augstskolas dzīvē, sadalot atbildību, jo mācībspēki un administratīvais aparāts vieni paši nevar sasniegt augstskolas izvirzītos mērķus. Savukārt studentiem tas dotu papildus pieredzi un gandarījumu par savu ieguldījumu;
- pētījumi parāda, ka attieksme tiek pārņemta no autoritātēm, ja mācībspēks ar lepnumu un prieku attiecas pret savu darbavietu, lepojas ar piederību tai, arī studējošie var pārņemt šo attieksmi, pašiem pat neapzinoties;
- pētnieki apliecina, ka augsts lojalitātes līmenis norāda vēlmi piedalīties dažādos pārmaiņu pasākumos, projektos, neformālās aktivitātēs, ir raksturīga tieksme uz sadarbību un motivētību mācīties. Lojalitātes radīšana ir ilgstošs process un prasa daudz piepūles no pedagogiem, skolas un augstskolas posmā;

- augstskolas personālam svarīgi identificēties ar profesionālo nozari, kurā augstskola darbojas, tas motivē akadēmisko un administratīvo personālu un studentus;
- augstskola, kurā tiek īstenotas pedagoģu studiju programmas, pedagoģiskai identitātei jāvijas cauri teorijai un praksei, vārdiem un darbiem, nodomiem un rīcībai, lai studentos būtu pārliecība par profesijas nozīmīgumu;
- augstskolas vadībai un personālam jāpiedalās pedagoģiskās identitātes veidošanā ar pedagoģu personīgo viedokli, darbu, attieksmi un darbību;
- nozīmīga ir izglītotāju personiskā vērtību sistēma, kuras ciešā ietekmē ir izglītības saņēmēji, skolēni, studenti un sabiedrība kopumā. Katra augstskola var izvirzīt savas vērtības, kas ir aktuālas noteiktā laika posmā. Savukārt attieksme ir vērtīborientācijas, nostādnes un identitātes raksturojums, kas veidojas dzīves darbībā, socializācijā, izziņā, pārdzīvojumos un gribas vienībā.

3. Studentu - topošo pedagogu profesionālā motivācija

Augstskolas kultūru veido augstskolas personāls, tai skaitā studenti, kuri skaita ziņā ir daudz vairāk nekā augstskolas akadēmiskais un vispārējais personāls kopā. Tas rosina domāt, ka studentu motivācijai studēt un apmierinātībai ar studijām ir milzīga ietekme uz augstskolas kultūru. Ņemot vērā, ka studentu plūsma ir mainīga katru gadu, ir jauni studenti un absolventi, kā arī studenti mainās ik pēc 4 vai 5 gadiem, atkarībā no pilna laika vai nepilna laika studiju ilguma, personāls kopumā ir mainīgs. Taču tas izskaidro nepieciešamību sistemātiski strādāt un veidot augstskolas kultūru atbilstoši augstskolas izvirzītajiem mērķiem un pamato akadēmiskā un vispārējā personāla saikni ar profesionālās nozares identitāti, kas ir viens no studentu motivatoriem.

Autores viedokli apstiprina praktiskajā pētījumā iegūtie dati no absolventu anketām.

Mūsdienu augstskolu konkurences apstākļos katru gadu tiek piedāvātas arvien jaunas studiju programmas, un cilvēkiem ir lielākas iespējas iegūt jaunas zināšanas, jaunu kvalifikāciju. Studiju iespējas izmanto dažādas cilvēku grupas, kurām ir atšķirīgs vecums, iepriekšējā izglītība, darba pieredze un motivācija. Dažkārt vienas studiju programmas ietvaros vienā kursā studentu vecums var svārstīties no 18 līdz pat 65 gadiem. Protams, studenta vecums nav šķērslis, taču tas var apgrūtināt studiju procesa kvalitāti, jo iespējams, ka studenti ieguvuši iepriekšējo izglītību dažādos laika periodos, līdz ar to arī atšķirīgās izglītības sistēmās.

Mainījusies izglītības paradigma – no mācīšanas uz mācīšanos, kas gados vecākiem studentiem bieži vien sagādā problēmas, jo ir bijis ieradums, ka pedagogs diktē un stāsta, kas jādara.

Studijas augstskolā ikvienam cilvēkam ir nozīmīgs process, kurā tiek ieguldīts darbs, laiks un bieži vien arī nauda.

Augstskolās parasti studijas uzsāk personas, kurām jau ir 18 gadi un arī pedagoģijas un psiholoģijas nozarē – personas, kurām ir 18 gadi tiek sauktas par pieaugušajiem.

Pedagoģijas terminu skaidrojošajā vārdnīcā definēts, ka pieaugušais – briedumu sasniedzis par savu darbību pilnībā atbildīgs cilvēks; Latvijā parasti no 18 gadu vecuma. (2000)

Svence jēdzienu pieaugušo periodu skaidro kā vecumu, kad indivīds jūt un uzņemas atbildību par savu dzīvi. Kad pieauguša cilvēka personību raksturo priekšstats par sevi, personības īpašības, spēja kontrolēt situāciju, spēja pieņemt lēmumus un nozīmīgākais šajā vecumposmā ir sociālo lomu izpilde profesionālajā jomā un ģimenē. (Svence, 2003)

Andragoģijas teorija uzskata, ka pieaugušie ir spējīgi uzņemties atbildību par savu izglītošanās procesu un paši sevi virzīt mācību procesā. (Lieģenice, 2002)

Savukārt Svence skaidro, ka spēja reaģēt uz pārmaiņām un veiksmīgi pielāgoties jauniem apstākļiem ir viens no brieduma kritērijiem. (Svence, 2003) Praktiskā pētījuma daļā iegūtie rezultāti liecina par to, ka studentiem bijusi iekšēja motivācija studēt skolotāja profesiju, kas raksturo studentu briedumu.

Viļuns skaidro, ka indivīda interese par dažādām parādībām, gan sīkumiem, gan arī augstiem dzīves mērķiem, kas izpaužas kā pozitīvs vai negatīvs vērtējums un mudina rīkoties, izpaužas kā motivācija, tās subjektīvs posms un nākamās rīcības iemesls. (Viļunas, 2006)

Līdz ar to viens no galvenajiem cēloņiem, kāpēc indivīdi iesaistās kādā darbībā, ir izziņas interese (motivējošais komponents). Tā ir vēlme un vajadzība atklāt sev jaunas zināšanas un darboties radoši un patstāvīgi. Vajadzību apmierināšanu pavada prieks un gandarījums, tātad emocionāls pārdzīvojums, kas ir cilvēka sekmīgas domāšanas darbības neatņemams nosacījums. (Баянкина, Первин, 1985)

Vajadzība pēc darbības ir motivācijas rašanās mehānisms. (Čehlova, 2002). Studentu motivācija izvēlētajai studiju programmai vai profesijai rodas jau pirms studiju uzsākšanas (sk. praktiskās daļas 6.nodaļu).

Antīkajā pasaulē akcentēja viedokli, ka cilvēka dzīves uzdevums ir cīņa ar nezināšanu, kas ir visu netikumu pamats. Bet, lai izprastu savu dabu, cilvēkam jāiepazīst sevi, jāiedziļinās sevī. Augstu tika vērtēta prāta un zināšanu lomas saistība ar rīcību. (Karpova, 1998)

Cilvēki attīstās un mainās katrs atšķirīgi, turklāt katram ir sava attieksme pret vienām un tām pašām lietām un parādībām. Cilvēks apmierina sociālās un garīgās vajadzības cilvēku savstarpējās attiecībās, pieķeršanās citam cilvēkam, atzinībā, draudzībā, mīlestībā, pašrealizācijā. (Позанова, 1999)

Kasīrers pauž viedokli, ka cilvēks ar savām tiešajām vajadzībām un praktiskajām interesēm ir atkarīgs no apkārtējās fiziskās vides. Viņš nevar dzīvot, ja pastāvīgi nepiemērojas apkārtējās pasaules nosacījumiem. (Kasīrers, 1997)

Motivācija ir vajadzības, intereses, tiesības un citi uzvedību veicinošie un vadošie elementi, kas ar savu darbību raksturo arī cilvēka personību.

Motivācija ir iekšējs process katrā individuāli, kas būtiski izpaužas izglītības procesā. Taču motivācija ir viens no raksturlielumiem, kā raksturot organizācijas kultūru, vai personālam ir spēcīga motivācija un komandas gars, kad darbinieki ir gatavi būt kopā ar citiem kolēģiem un kopumā ar organizāciju.

20.gs. 50. gados Maslova izveidoto vajadzību hierarhijas teoriju izmanto vēl mūsdienās par pamatu, lai organizāciju vadītāji spētu izprast personāla rīcību, kā arī analizētu personāla apmierinātību ar darbu, domātu par darbinieku personīgo un organizācijas mērķu saskaņu. Visas vajadzības sakārtojas hierarhiskā struktūrā un tās cilvēka dzīves laikā var mainīties un attīstīties.

Geidžs un Berliners izklāsta 4 vislabāk pazīstamas motivācijas koncepcijas:

1) vienīgā motīva pieeja. Ir viens dominējošs motivācijas veids, viedoklis par libido kā seksuālās enerģijas galveno formu, kas ir visu cilvēka centienu pamatā, un ietekmē gan apzinātus, gan neapzinātus procesus;

2) divējādības pieeja. Enerģiju un ievirzi dod divu pretēju spēku mijiedarbība – vīrišķais un sievišķais, labais un ļaunais, „iņ” un „jaņ” austrumu filozofijā;

3) daudzmotīvu pieeja. Pastāv daudzi un dažādi motīvi, kuros tiek iekļautas daudzas sociālas vajadzības, tostarp arī vajadzība pēc varas, vajadzība spēlēt, vajadzība būt piederīgam un vajadzība pēc sasniegumiem – motīvs, kurš īpaši svarīgs skolotājiem un sabiedrībai;

4) hierarhiskā pieeja. Motīvu grupēšana pēc hierarhijas principa.

Frenkins skaidro, sociālo motīvu teorija pamato, ka cilvēki izjūt pozitīvu pārdzīvojumu, ja cilvēku darbības sakrīt ar apkartējo cilvēku vēlmēm. Saņemot pozitīvu apmierinājumu, saistītu ar naudu, ēdienu, abģērbu, mīlestību (kas izpaužas, piemēram, apskāvienos), tas dod cerību, ka piepildīsies visas cilvēka vēlmes. Neakceptēšana darbojas analogi, kas cilvēkam sniedz milzīgu pārdzīvojumu un vilšanos.

Bandura (Frenkins, 2003) pamato, ka rezultātā cilvēki iemācās izvairīties no sliktām sajūtām, jo tās signalizē, ka cilvēki nesaņems noteiktus apmierinājumus vai apbalvojumus. Līdz ar to, pastāv uzskats, ka vēlme saņemt pozitīvu apmierinājumu un izvairīties no negatīva iznākuma ir divi vispēcīgākie motivatori, kas nosaka cilvēku uzvedību. (Frenkins, 2003)

Vispirms vajadzības, kuras prasa apmierinājumu – fiziskas vajadzības (ēdiens, drošība), tad seko sociālās vajadzības un, kad tās ir pietiekami apmierinātas, veidojas intelektuālās vajadzības. Visaugstākais līmenis ir pašaktualizācija, kurā cilvēka uzvedība pauž vajadzību pilnībā būt tam, kas viņš vēlas būt. (sk. 13.att.)

Pašaktualizācijas virzītu cilvēku motivē vajadzība būt atklātam, nevis piesardzīgam, mīlēt citus un sevi, nepadoties agresivitātei vai manipulācijām, darboties tādos veidos, kas sabiedrībai ir ētiski un morāli pieņemami, paust neatkarību un radošas spējas, būt zinātkāram un atraisītam mijiedarbībā ar vidi. (Geidžs, Berliners 1999)

	<p>Pašaktualizācija: vispusīgi funkcionējoša indivīda vajadzību izpauzums; sava „es” meklējumi un atrašana</p>	
Estētiskās vajadzības	<p>Estētiskās vajadzības: kārtības un līdzsvara atzišana visās dzīves jomās; visaptveroša skaistuma izjūta un mīlestība</p>	<p>Esamības un izaugsmes motīvi, kuri rodas iekšēji, ir neuzkrītoši un nemitīgi un pastiprinās tad, ja tiek papildīti</p>
Sasniegumu un intelektuālās vajadzības	<p>Vajadzība pēc izpratnes: zināšanas par sakarībām, sistēmām un procesiem, kas izteikti plašās teorijās; zināšanu integrācija plašākās struktūrās</p>	
	<p>Vajadzība pēc zināšanām: pieeja informācijai un zinību datiem; nepieciešamo darbību pārzināšana; vēlēšanās izdibināt lietu, notikumu un simbolu nozīmi</p>	
Piederības un sociālās vajadzības	<p>Vajadzība pēc cieņas: tikt atzītam par neatkārtojamo personību ar īpašām spējām un vērtīgām īpašībām; būt savdabīgam un atšķirīgam</p>	<p>Deficīta vai uzturēšanas motīvi, ko nodrošina vai liedz ārēji spēki, ir stipri un grūdienveidīgi un pastiprinās tad, ja tiek liegti</p>
	<p>Piederības vajadzība: tikt pieņemtam par grupas locekli; zināt, ka citi tevi pamana un grib, lai esi ar viņiem kopā</p>	
Fiziskās un darbības vajadzības	<p>Drošības vajadzība: pārliecība par nodrošinātu rītdienu; regulārs un paredzams dzīves ritms pašam, ģimenei un piederības grupai</p>	
	<p>Saglabāšanās vajadzība: rūpes par eksistenci; iespēja ēst, elpot, dzīvot pašreizējā brīdī</p>	

13. attēls. Geidža un Berlinera (1999) adaptēta vajadzību hierarhija no Maslova formulējuma (Maslovs, 1954) ar Rūta pielāgojumiem (Root, 1970)

Ikvienu indivīdu var būt atšķirīgi motivatori. Studentu motivāciju konkrētai studiju programmai vai profesijai iespējams analizēt, balstoties uz vajadzību nepieciešamību un apmierināšanu, kas tradicionāli tiek skaidrota attiecībā uz darbu. Ikvienam indivīdam tas var būt atšķirīgi, kādēļ ir radusies konkrēta izvēle, kādi bijuši motivatori, taču svarīgi apzināties, ka motīvi devuši iespēju indivīdam nokļūt konkrētā

organizācijā – augstskolā, kuras misija, darbība, mērķi un uzdevumi motivē turpmākai profesionālajai darbībai.

Studentu motivācija mācīties, profesionāli attīstīties un pēc augstskolas absolvēšanas sniegt ieguldījumu ar iegūto profesiju saistītā organizācijā ir kvalitāte un vērtība ne tikai augstskolai, bet arī sabiedrības un valsts attīstībai.

Jēdzieni „motivācija”, „motīvi” ir cieši saistīti ar jēdzienu „vajadzības”.

Vairāku pētnieku darbos (Žogla 2003, Irbe 2007, Markova,1983) tiek uzsvērts, ka attieksmes veidošanās galvenais mehānisms ir personiska novērtēšana: cik nozīmīgs studentam ir tas, ko viņš mācās, kur to varēs izmantot, vai izlietotā enerģija un laiks ir tā vērts, vai nemācīšanās zaudējumu ir iespējams kompensēt u.c. (pilnveidojot studentu turpmākajā profesionālajā karjerā noderīgas zināšanas un prasmes. Studentus – topošos pedagogus nepieciešams iepazīstināt ar viņu izvēlēto profesiju praktiskā darbībā, kas tiek studiju programmās iekļauts kā studiju prakse, maksimāli pārdomājot prakses norisi un mentoru palīdzību izglītības iestādēs.

Tāpat būtiski veicināt sociālos motīvus – studentu socializēšanos ar saviem kursa biedriem un akadēmisko un vispārējo personālu. Iepriekšējās nodaļās autore analizēja augstskolas personāla lomu kā pozitīvo labo piemēru praksē, kas motivē studentus un veicina pozitīvu attieksmi pret studijām un izvēlēto profesiju (sk. 2.4.nodaļu).

Teorētiskās zināšanas studenti var apgūt arī individuāli, taču iegūt prasmi sadarboties, strādāt komandā un apzināties sevi kā komandas dalībnieku var iemācīties tikai, sadarbojoties praktiski. Līdz ar to aktualizējas akadēmiskā personāla loma studentu motivēšanā, spēja sadarboties un just sevi kā līdzvērtīgu izglītības procesa dalībnieku, kas rada uzticēšanos, ticību un pārliecību par darbības jēgu.

Jauniešu pašvērtējumu ļoti ietekmē citu cilvēku vērtējums, jaunieši rīkojas atbilstoši tam, kā viņi uztver apkārtējo gaidas un cerības attiecībā pret sevi. Katrs jauns sociāls kontakts var mainīt jaunieša priekšstatu par sevi. (Lasmane 2003, Martinsone 1998)

Augstskolas vadībai un personālam ir svarīgi izprast, vai students ir apmierināts ar studijām, ar savu pozīciju augstskolā, statusu grupā, jūtas novērtēts un vajadzīgs saviem kursa biedriem, mācībspēkiem un augstskolai kopumā. Ja visu iesaistīto pušu, t.i., kursa biedru, mācībspēku, vispārējā personāla, vispār sabiedrības attieksme un vērtējums būs pozitīvs, tad tas veicinās studenta piederības izjūtu augstskolai, kursa biedriem, profesionālajai nozarei kopumā.

Sociālā motivācija ir cieši saistīta ar mācību motivāciju, jo zināšanas un prasmes palīdz studentiem socializēties.

Tāpēc kā vēl vienu nozīmīgu studentu motivācijas mācīties un profesionāli attīstīties veicināšanas priekšnoteikumu var minēt studentu mācību rezultātu novērtēšanu.

Apkopojot ir jāteic, ka:

- studentu – topošo pedagogu motivācija pamatā balstās uz personīgām interesēm un vajadzībām, kas ir cieši saistīta ar personīgo apmierinātību. Balstoties uz teorētiskām nostādnēm par cilvēka pašīstenošanos, studenti augstskolas studiju procesā meklē dzīves jēgu, cenšas īstenot sevi, savus nodomus un vēlas realizēt savu radošo potenciālu. Līdz ar to augstskolas kultūra var dot iespēju studentiem to realizēt, vai gluži pretēji mazināt interesi par saviem iepriekšējiem nodomiem.
- Augstskolas kultūru veido augstskolas personāls, tai skaitā studenti, vistiešākajā veidā kopīgajā studiju procesā veido vidi, kurā savas ieceres var papildīt ikviens augstskolā iesaistītais.

4. Augstskolas kultūra kā augstskolas kvalitātes rādītājs

Augstskolas kultūru var uzskatīt par organizācijas temperatūru, kas parāda, kādā stāvoklī konkrētajā laika periodā atrodas organizācija, līdz ar to kļūstot par augstskolas kvalitātes rādītāju. Augstskolas kultūra ietekmē visus procesus augstskolā, tai skaitā visa personāla attieksmi, uzskatus, rīcību, vadības kompetenci, personāla savstarpējās attiecības utt. Augstskolas kultūras veidošana un attīstība ir viens no kvalitātes vadīšanas komponentiem augstākajā izglītībā.

Latvijas Augstskolu likuma 02.11.1995. 5.pantā (2¹) minēts, ka Augstskolas īsteno savas iekšējās kvalitātes nodrošināšanas sistēmas, kuru ietvaros:

(4) Augstskolas organizē savu darbu sabiedrības interesēs, kā arī informē sabiedrību par savu darbību, par studiju un zinātnisko pētījumu virzieniem un iespējām, veicinot studiju un pētniecības darba izvēli atbilstoši indivīda interesēm un spējām. Tās piedāvā sabiedrībai iegūtās zinātniskās, mākslinieciskās un profesionālās atziņas, metodes un pētījumu rezultātus.

5) nodrošina, ka tiek vākta un analizēta informācija par studējošo sekmēm, absolventu nodarbinātību, studējošo apmierinātību ar studiju programmu, par akadēmiskā personāla darba efektivitāti, pieejamiem studiju līdzekļiem un to izmaksām, augstskolas darbības būtiskiem rādītājiem.

Augstākās izglītības kvalitāte ir izglītības procesa un rezultātu atbilstība izvirzītajiem mērķiem. Par studiju kvalitāti atbildīgi ir pilnīgi visi studiju procesā iesaistītie. Kvalitātes līmeņa noteikšanas galvenā darbība ir novērtēšana (vērtēšana, analīze).

Studiju kvalitāti nosaka divi savstarpēji saistīti faktori:

- 1) nepieciešamība sasniegt izvirzītos darbības mērķus un uzdevumus;
- 2) nepieciešamo līdzekļu racionāla un ekonomiska izlietošana izvirzīto mērķu sasniegšanai.

Vairākos darbos apkopotajos pētījumu rezultātos par skolas kultūru noskaidrots, ka skolas kultūra nozīmīgi korelē ar skolēnu sasniegumiem un motivāciju, kā arī ar skolotāju produktivitāti un gandarījumu. Faijans un Meijers (1990), pētot skolu kultūru, atrada apstiprinājumu tēzei, ka skolēni ir vairāk motivēti mācīties skolās ar spēcīgu skolas kultūru. Skolas kultūra saistīta arī ar skolotāju attieksmi pret savu darbu. Pētījumā par efektīvas un neefektīvas organizācijas kultūru Jin Čongs Čengs (1993) atklāja, ka skolās ar spēcīgāku kultūru bija labāk motivēti skolotāji. Vidē ar spēcīgu organizācijas ideoloģiju, kopīgu līdzdalību, harizmātisku līderi, skolotāji ir bijuši ar augstāku apmierinātību ar darbu un lielāku produktivitāti. (Stephen, 1994)

Līdzvērtīgi augstākās izglītības institūcijās varam teikt, ka vidē ar spēcīgu organizācijas ideoloģiju, kopīgu līdzdalību, harizmātisku līderi, mācībspēki būs ar augstu apmierinātību un palielinātu ražīgumu, t.i., motivētiem studentiem un piederīgiem profesionālajai nozarei, savai profesijai.

I. Ozolas maģistra darbā „Studentu vecuma ietekme uz studiju kvalitāti” (2010), augstskolu kvalitāti raksturojot, izvirzījusi šādus secinājumus:

- 1) personāla pieredze un profesionālisms;
- 2) vadības un iekšējo lēmumu pieņemšanas un programmu veidošanas procesu efektivitāte;
- 3) akadēmiskās darbības dziļums un viengabalainība;
- 4) visu augstskolu un to atsevišķu fakultāšu un nodaļu iekšējā kultūra;
- 5) attiecību ciešums visu veidu un līmeņu personāla starpā, kā arī personāla un studentu starpā;
- 6) studiju programmu daudzveidība;
- 7) mācību materiāli tehniskās bāzes atbilstība u.tml.

Savukārt kvalitāte izglītībā ir viena no tēmām, par kuru visbiežāk diskutēts, un kura ir viena no svarīgākajām vērtībām izglītībā. Kvalitāte mūsdienu dinamiskajā sociālekonomiskajā un politiskajā situācijā visā pasaulē ir viens no konkurences galvenajiem atslēgvārdiem. Vēl joprojām grūti definēt kvalitāti, jo tā ietekmē ne tikai tās vadīšanas, bet arī novērtēšanas procesu.

Harvejs un Grīns skaidro kvalitātes jēdzienu, ko var definēt dažādi, ar biežāk izmantotajām definīcijām:

- Kvalitāte kā izcilība. Tradicionāla akadēmiska pieeja kvalitātes jēdzienam, kur galvenais mērķis ir būt labākajam. Šo kvalitātes jēdzienu bieži izmanto akadēmiķi un politikas veidotāji, lai uzsvērtu izglītības nozīmīgumu, taču sarežģīti ir noteikt šo izcilību, lai to piemērotu augstākajai izglītībai.
- Kvalitāte kā „nulles kļūda”. Biežāk šo jēdzienu izmanto, lai novērtētu saražotās produkcijas kvalitāti, kur produkta nepieciešamās īpašības var tikt noteiktas visās detaļās un var parādīt produktu standartizētu mērījumu atbilstību standartiem. Augstskolas absolventi nevar tikt uzskatīti par vienādiem, līdz ar to šo jēdzienu nevar izmantot augstākajā izglītībā, kur bieži vien radošums un individuāla pieeja ir sasniegumu virsotne.
- Kvalitāte kā „atbilstība mērķim”. Šo jēdzienu izglītībā izmanto visvairāk. Taču vispirms jānosaka konkrēti un atbilstoši mērķi, uzdevumi un prasības, tikai tad var novērtēt izglītības atbilstību šiem kritērijiem. Problēmas varētu radīt tas, ka katram augstākajā izglītībā iesaistītajam (studenti, akadēmiskais personāls, augstskolas vadība, sabiedrība u.c.) varētu būt savi mērķi.

- Kvalitāte kā pārveide. Jēdziens tiek skaidrots tā, ka, jo labāka augstskola, jo lielākā mērā tā sasniedz mērķi sniegt studentiem specifiskas prasmes, zināšanas un attieksmi, kas tiem nepieciešama, strādājot un dzīvojot sabiedrībā. Pilnveide ir būtiska kvalitātes pazīme, taču tā nevar balstīties tikai uz studentu viedokļu un mērķu maiņu studiju procesa laikā.
- Kvalitāte kā sliekšnis. Kvalitātes sliekšņa uzstādīšana nozīmē definēt noteiktas normas un kritērijus, kur jebkura struktūrvienība, kas sasniedz vai pārsniedz šīs normas un kritērijus, ir apliecinājusi kvalitāti. Augstākajā izglītībā tas ir grūti piemērojams, jo nestimulē ātru piemērošanos mainīgajiem apstākļiem, standarti vienmēr atpaliks. Šīs koncepcijas izmantošana nodrošina minimālo kvalitāti.
- Kvalitāte kā pilnveide. Šī kvalitātes pieeja uzsver nepārtrauktu pilnveides aspektu, kas ir būtiska akadēmiskā personāla darbībā. Šī pieeja ir pretstats „kvalitāte kā sliekšnis” koncepcijai, jo pazūd konkrēti kritēriji, objektivitāte. Taču jāatzīst, ka pilnveide ir ļoti būtisks kvalitātes faktors. (Harvey, Green, 1993)

Augstskolas kultūra un tās veidošana ir nepārtraukts process, kurā iesaistīts viss augstskolas personāls, savukārt neviena no definīcijām nav orientēta uz visiem procesiem augstskolā un uz visām iesaistītajām grupām (akadēmisko personālu, vispārējo personālu, studentiem).

Lai definētu augstskolas kultūru kā augstskolas kvalitātes rādītāju, jāveido tāda definīcija, kur kvalitāte ir kā izcilība nepārtrauktā pilnveides un pārveides procesā. Šajā gadījumā augstskolā tiek saglabāta akadēmiska pieeja kvalitātes jēdzienam, kur galvenais mērķis ir būt labākajam, pašrealizēties, motivēt sevi uz panākumiem, tai pašā laikā to attiecinot uz visu augstskolas personālu, sasniegt augstskolas mērķus, nepārtraukti pilnveidot akadēmisko procesu un būt gataviem uz pārveidi augstskolas kultūras analīzes rezultātā.

Augstskolas izvēlē prestižs ir nozīmīgs faktors, bet nepareizi būtu uzskatīt, ka prestižs ir uzskatāms par to pašu jēdzienu kā kvalitāte. Prestižs akcentē augstskolas labo slavu, aktīvo sabiedrisko darbību un formālos darbības kritērijus, kamēr kvalitātes faktors ietver studiju procesa norisi raksturojošus elementus (iestāšanās process, pasniedzēju kvalifikācija, zinātniskā darbība, studiju procesa organizācija utt.) (LU pētījums Vidusskolēnu lēmums par augstskolas izvēli: vai to ietekmē LU tēls sabiedrībā, 2007)

Studiju procesa kvalitāti nosaka ne tikai studiju programmas, studiju kursa saturs un docētāja profesionālā meistarība. Svarīga ir docētāja personības loma studiju procesā, jo saskarsmē ar studentiem docētājs ir līdera lomā.

Būtiska līdera pazīme ir autoritāte, kas balstās uz noteiktām personības īpašībām, docētāja autoritāte pamatojas uz viņa profesionālajām, rakstura un tikumiskajām īpašībām. (Vedins 2011).

Docētājs audzina ar savu personīgo piemēru, un tam ir liels efekts, tas lielā mērā nosaka arī augstskolas nozīmīgumu un kvalitāti.

Akadēmiskā personāla komandas darbs ir docētāju sadarbība vienotā grupā, kuras mērķis ir sasniegt izglītības procesa un satura augstāku kvalitāti, kā arī efektīvāk izpildīt veicamos pienākumus un attīstīt savstarpējās attiecības. (Gorlova, 2003)

Komandas darba principi apkopo būtiskākās atziņas par komandas darba nodrošināšanu. Komandas darba principu realizāciju var nodrošināt, īstenojot turpmāk atspoguļotos ieteikumus efektīvam komandas darbam, kas parāda studentiem sniegto izglītības pakalpojumu kvalitāti. (sk. 14.att.)

<i>Akadēmiskā personāla komandas izveidošanas mērķis</i>	
Izmantot akadēmiskā personāla dažādo kompetenci, to integrēt un paplašināt, tādējādi paaugstinot izglītības kvalitāti un piedāvājot studentiem viskvalitatīvākos izglītības pakalpojumus	
<i>Komandas darba mērķis</i>	
Problēmrisināšanas spēju uzlabošana	Darbinieku, kas atrodas funkcionālā mijiedarbībā, savstarpējo attiecību uzlabošana
Mērķis virzīts uz veiksmīgāku mācību procesa realizāciju	Mērķis vērsti uz iesaistīto docētāju (kā arī piesaistītā administratīvā personāla) sadarbības veicināšanu, kā arī uz viņu personisko izaugsmi

14.attēls. Akadēmiskā personāla komandas izveidošanas un darba mērķi

Pamatojoties uz 1. un 2.nodaļas teorētisko apskatu, autore uzskata, ka augstskolas kultūra, kas veido piederību profesionālajai nozarei ir ne tikai augstskolas kvalitātes rādītājs, bet arī katra personāla locekļa un absolventu kvalitātes apliecinājums.

Organizācijas, kas mācās, pastāvīgi uztur sevi labā formā, ir mazāk ievainojamas nemītīgo pārmaiņu apstākļos, tās sasniedz savus biznesa mērķus, un to vadītāji un darbinieki ir uzvarētāji ikdienas cīņās. (Ešenalde, 2007)

Augstskolās, kurās studē topošie pedagogi, organizācijas kultūras veidošanā ir svarīgi izprast:

- 1) pedagoga profesijas nozīmi;
- 2) augstskolas vadības darba ietekmi uz studentu attieksmi pret skolotāja profesiju;
- 3) cilvēkresursu nozīmi un līdzdalību augstskolas kultūras un reputācijas uzturēšanā un paaugstināšanā.

Raksturojot augstskolu, kurā īsteno pedagogu studiju programmas, var izmantot secinājumu, ka „augstskolas struktūru pedagoģisko ievirzi nodrošina visa mācību procesa atbilstoša pedagoģiskā ievirze – un tas nav tikai kāda viena atsevišķa mācību kursa īstenošana, bet gan mērķtiecīgi veidots sistēmas kopums, kas labvēlīgi ietekmē topošos skolotājus. (Blūma, 1982)

Līdz ar to augstskolas kultūras veidošanas procesā vispirms nepieciešams konstatēt konkrētajā laikā un vietā vajākos augstskolas kultūras komponentus, izvērtēt tos, rast risinājumus to pilnveidei un veidot vērtīborientētu sistēmisku pieeju augstskolas kultūras pilnveidē.

Būtiska loma augstskolas studiju procesā ir studentiem, tam, kā studenti tiek iesaistīti augstskolas studiju procesā un aktivitātēs augstskolā un ārpus augstskolas.

Kā norādīts (Blūma, 1982), tad studentu iesaistīšanās sistēma var balstīties uz:

- informētības paaugstināšanu par pedagoģiskās darbības būtību un prasībām skolotāja profesijai;
- apstākļu radīšanu, lai attīstītos pedagoģiskās spējas, lai veidotos pedagoģiskās un metodiskās prasmes, lai veidotos profesionāli nozīmīgas personības īpašības.

Reputācijas jēdzienu skaidrojumi ir daudz un dažādi, to nav iespējams novērtēt vai izteikt kādos lielumos. Katrai organizācijai ir jāpatur prātā, ka klienti pieņem lēmumu ikreiz, kad pērk kādu no piedāvātajiem produktiem vai pakalpojumiem. Izvēle ir daudz spēcīgāka par viedokli, ko klienti vai kāds cits varētu kādreiz izteikt. (Grifins, 2008)

Šādā aspektā būtiska ir augstskolas reklāma kā komunikācijas veids, kā tā tiek izmantota un kā tā var darboties dažādos veidos. 16.attēlā parādīta reklāmas komunikācijas nozīme augstskolas kultūrā, kur nozīmīgs ir ikviens augstskolas personāla loceklis (attēlā minēts kā patērētājs), kas savā ziņā uzskatāms par reklāmas veidotāju. Tātad apmierināts students vai darbinieks ir labākā reklāma augstskolas studijām.

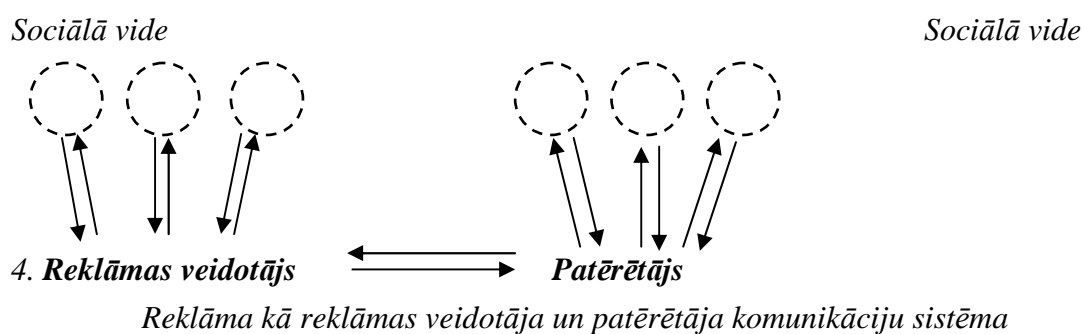
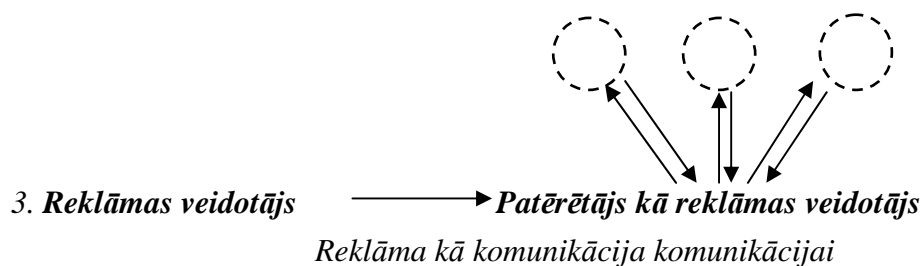
1. Reklāmas veidotājs \longrightarrow Patērētājs

Reklāma kā reklāmas veidotāja vienvirziena ietekme uz patērētāju

2. Reklāmas veidotājs \longleftrightarrow Patērētājs

Reklāma kā komunikācija starp reklāmas veidotāju un patērētāju mijiedarbībā

Sociālā vide



16. attēls. Reklāmas komunikācija (Ļebedevs-Ļubimovs, 2003)

Reklāma var vienkārši informēt vai pārliecināt, runāt par konkrētu labumu cilvēkam, pakalpojuma vai preces unikalitāti vai arī piedāvājumu atrisināt kādas patērētāja problēmas, lai uzlabotu dzīves kvalitāti. Tādējādi reklāmas psiholoģija ietekmē patērētāju un vēl vairāk ietekmē patērētāja zemapziņu. (Ļebedevs-Ļubimovs, 2003)

Augstskolu, tāpat kā piedāvāto studiju programmu, skaits Latvijā ir pietiekami liels. Programmas dublējas vairākās augstskolās, līdz ar to augstskola ar augstu reputācijas līmeni, tai skaitā, studiju programmas vai konkrētās profesionālās nozares reputācija, nodrošina ilgtspēju. Tieši no sabiedrības attieksmes lielā mērā atkarīgs reflektantu skaits katru gadu un līdz ar to augstskolas konkurētspēja.

Īpaši svarīga loma šiem faktoriem ir tad, ja augstskola īsteno studiju programmas, kas ir nozīmīgas sabiedrībai (piemēram, policisti, ārsti, skolotāji), nevis sabiedrībā populārās profesijas, kas vedina uz priekšstatiem par interesantu un labi apmaksātu darbu (piemēram, sabiedrisko attiecību speciālisti, komunikāciju speciālisti, juristi, tūrisma speciālisti u.c.).

Augstskolā, kurā tiek izglītoti topošie pedagogi, īpaši svarīga ir darbības analīze, regulārs izvērtējums pēc būtības un mērķtiecīga, sistemātiska darbība. Ņemot vērā iepriekš veikto pētījumu rezultātus saistībā ar skolotāju izglītību (skat.Blūma, 1982), var secināt, ka

- 1) studiju procesa pedagoģiskā ievirze atkarīga no tās organizēšanas veida;
- 2) augstskolas svarīgākais posms studiju procesa pedagoģiskai ievirzei ir profilējošā katedra un mācībspēku personības un darbības ievirze;
- 3) studenta personības pedagoģiskā ievirze, ja tā veidojas augstskolā, kļūst par nenoturīgu kvalitāti un viegli pakļaujas citu faktoru ietekmei;
- 4) jābūt ciešai sadarbībai starp augstskolas struktūrvienībām vai arī vienas fakultātes ietvaros starp nodaļām/katedrām, lai studiju procesa pedagoģiskā ievirze turpinātos visu studiju laiku;
- 5) svarīgs faktors topošo skolotāju profesionālajā – pedagoģiskajā izglītošanā un personības veidošanā ir atbilstība starp mērķiem un līdzekļiem, kā arī studentu kontingentu;
- 6) nepieciešama mērķtiecīga sistēma vidusskolēnu profesionālajā orientācijā skolotāja profesijai, izmantojot gan teorētiskās, gan praktiskās mācību aktivitātes.

Autore piekrīt iepriekšminētā pētījuma secinājumu aktualitātei arī pašlaik, kā arī to aktualizācijas nepieciešamībai studiju procesa vadībā. Svarīgi arī strādāt ar skolēniem jau skolas mācību laikā (piemēram, LU PPMF “Jauno pedagogu un psihologu skolā”). Savukārt autores veiktajā pētījumā maģistra darbā izglītības zinātnēs “Organizāciju kultūras ietekme uz darbinieku labsajūtu darbā “ ietvaros, tika secināts (*nozīmīgākie secinājumi*), ka

- 1) augstskolas fakultāte (pētījumā izmantota bāze, viena no struktūrvienībām) ir daudzstrukturāla organizācija ar vairākiem vadīšanas līmeņiem, līdz ar to sarežģītāk nodrošināt savlaicīgu informācijas plūsmu, kuru ietekmē arī valsts organizācijas statuss ar visām no tā izrietošajām sekām;
- 2) augstskolas fakultātē vērojamas birokrātiska tipa organizācijas tendences, kuras nosaka valsts organizācijas statuss, taču organizācijā ir vairākas subkultūras, kuras veido atsevišķas struktūras un grupējumi, kurās cilvēki veido savu kultūru, lai radītu sev piemērotu vidi. Augstskolas fakultātē ir vairāki organizāciju kultūras tipi un veidi, piemēram, uz lomām orientēta kultūra, uz uzdevumu orientēta kultūra, uz personību orientēta kultūra, klubu kultūra u.c. Augstskolas fakultāte ir atvērtās sistēmas organizācija, jo tiek ņemti vērā apkārtējās sociālekonomiskās vides apstākļi, t.i., pieprasījums pēc studiju programmām, atsevišķu kursu sagatavošana, ņemot vērā sabiedrībā un valstī kopumā aktuālas problēmas, pamatota studiju maksas paaugstināšana, ņemot vērā pedagogu atalgojumu valstī utt.;
- 3) organizāciju kultūra ir veids, kādā cilvēki organizācijā darbojas un dzīvo, tā ir atkarīga no cilvēku spējas vai nespējas veidot attiecības, uzvedību. Tā ietver

- sevī visu, kas organizācijā notiek, ne tikai hierarhisko struktūru, sistēmu, darba procedūras, bet arī cilvēku savstarpējo sadarbību, attiecības, vērtības utt.;
- 4) augstskolas fakultātes darbībai un attīstībai būtisks ir organizācijas tēls;
 - 5) organizāciju kultūra ir svarīgs faktors organizācijas darbinieku labsajūtas nodrošināšanā, līdz ar to tā ietekmē darbiniekus. Savukārt, darbinieku labsajūta, kas ietver arī apmierinātību ar darbu, ir svarīgs faktors organizācijas attīstībā;
 - 6) organizācijas kultūru kopumā organizācijā var mainīt atsevišķās struktūras, ieskaitot vadību, vai grupējumi, kuri izprot, saprot, vēlas un veido savu kultūru, lai darbinieki labi justos.

Organizācijas savu „tēlu” veido gan mērķtiecīgi un apzināti, gan bieži vien neapzinātā veidā, spontāni. Tiek uzskatīts, ka organizācijas tēlu rada cilvēki, kas organizācijā strādā, to kvalifikācija, atbildības izjūta un prasme strādāt ar partneriem un klientiem. Darba kvalitāte, vispārējais kultūras līmenis, vadīšanas un uzņēmējdarbības augstie kultūras principi, uzticamība un darbības efektivitāte ir galvenie nosacījumi, lai radītu profesionālu tēlu. (Карташова,Никонова,Соломанидина, 1999)

Tēls ir vēsturiski pamatots, vērtējošs, relatīvi ilgstošs un tipisks priekšstats, kas ir koncentrēts simboliskos un identitāti piespirošos atveidos un mobilizē vai aicina uz konkrētu darbību. Tēls ir organizācijas seja. Tēla menedžmenta pamatā ir spēja vizualizēti vadīt organizācijas procesus. (Buss, 2006)

Būtisks ir tēla un reputācijas menedžments. Strādāt pie tēla nozīmē cīnīties par prestižu sabiedrībā un līdz ar to veidot saistības ar darbiniekiem, klientiem un sabiedrību. Mūsdienās raksturīgā publisko vērtību sensibilitāte liek organizācijām daudz vairāk nekā agrāk iekļaut savos plānos sabiedrības vērtību kodeksu.

Ar tēlu ir saistīta organizācijas un klientu savstarpējā lojalitāte, kas darbojas kā barjera, liedzot „tirgū” iekļūt jauniem konkurentiem. Skaidrs tēls rada atšķirības, kā arī ļauj pozicionēties tirgū un publiskajā telpā. Tas palīdz klusējot saprasties ar adresātiem sabiedrībā. (Buss, 2006)

Organizācijas tēls nosaka organizācijas panākumus:

- 1) sabiedriskajām attiecībām jānodrošina mērķtiecīga, ilgstoša un nepretrunīga informācija;
- 2) jāizstrādā īstermiņa, vidēji gara termiņa un ilgtermiņa koncepts turpmāko gadu sabiedrisko attiecību veidošanai. Koncepta priekšrocība: ieinteresētās puses var no tā atvasināt savus lēmumus, lai veidotos savdabīgs, spēcīgs tēls bez pretrunām;
- 3) tēls var būt stabils, bet tas nekad nav sastindzis, ja, piemēram, masu mediji konstatē tajā sliktus darba apstākļus, tad pēkšņi var iegūt negatīvu tēlu;

- 4) ja organizācijai izdodas veiksmīgi izcelt tās īpašības, kas ir svarīgas noteiktai mērķgrupai, tad citas, ne tik izdevīgā gaismā parādītās īpašības zaudē šīs mērķgrupas acīs savu nozīmi;
- 5) tās ir daudzveidīgas informācijas un iespaidu rezultāts, kas rodas no dizaina komunikācijas un attieksmes uztveres;
- 6) priekšstati rodas ne tikai no pašas organizācijas avotiem vien, tos veido – turklāt krietni vien spēcīgāk – ģimene un draugi, sociālās grupas, piemēram, masu mediji, institūcijas – bankas un apdrošināšanas sabiedrības, asociācijas un biedrības. (Herbsts, 2006)

Reņģe, tāpat kā vairums organizāciju kultūras pētnieku, uzskata, ka organizācijas tēls veidojas arī neformāli, kā organizācijas locekļu spontānas pašdarbības rezultāts. To veido organizācijas mīti un leģendas, anekdotes un joki, saistīti ar organizācijas esošajiem vai bijušajiem līderiem, kādām citām spilgtām personībām, veiksmēm un neveiksmēm. Bieži vien mēdz teikt, ka šis tēls ir iekšējai lietošanai, jo parāda arī organizācijas ēnas puses.

Bussa tēla vērtību veidojošie faktori 4.tabulā atspoguļo augstskolas kultūras nozīmi, augstskolas tēla panākumu veidojošos faktoros (uzticība, identitāte, emocionālā pievilcība, kultūra vērtības u.c.)

4. tabula. Tēla vērtību veidojošie faktori (Buss, 2006)

Tēla panākumu faktori	Tēla vērtības	Sasniedzamie mērķi
Uzticības kompetence	Vēsturiskie simboli	Mobilizēšana
Identitātes nozīmīgums	Respekts	Diferencēšana
Tehnisko un organizatorisko spēju attēlojums	Derīgums	Tēla spēks
Emocionālā pievilcība		
Kultūras vērtība	Integrācija	Tēla vērtību radīšanas potenciāls
Iztēles spēks	Piesaistījums	Tēla vitalitāte
Attēlojuma atbilstība	Kultūra	
Konkurences pakāpju diference	Orientācija	

Organizācijām, kuras vēlas saglabāt konkurētspēju un vairot organizācijas vērtības, jāstiprina prestižs un stratēģiski jāizmanto tēla funkcija – vērtību radīšanas potenciāls. Tēls ir vērtības radīšanas iespēja un arī risks, tēla menedžments jāintegrē kopīgajā organizācijas stratēģijā. (Buss, 2006)

Organizācijas ārējā tēla (kā tā sevi prezentē ārēji) un iekšējā tēla (kas runāts par organizāciju un tās vadību neformālajās attiecībās) savstarpējā atbilstība vai neatbilstība norāda uz to, vai organizācijas kultūra ir atvērta vai slēgta. (Reņģe, 2002)

Veiksmīga iekšējā komunikācija stiprina organizācijas tēlu, jo organizācijas ārējais tēls ir visu tās darbinieku vizītkartes kopā, t.i., viedoklis par organizāciju. Darbinieku lojalitāte savukārt ir atkarīga no veiksmīgas iekšējās komunikācijas un darbinieku iesaistīšanās organizācijā notiekošajos procesos. Ja mainās organizācijas kultūra, jāmainās arī sabiedriskajām attiecībām. (Herbsts, 2006; Reņģe, 2002)

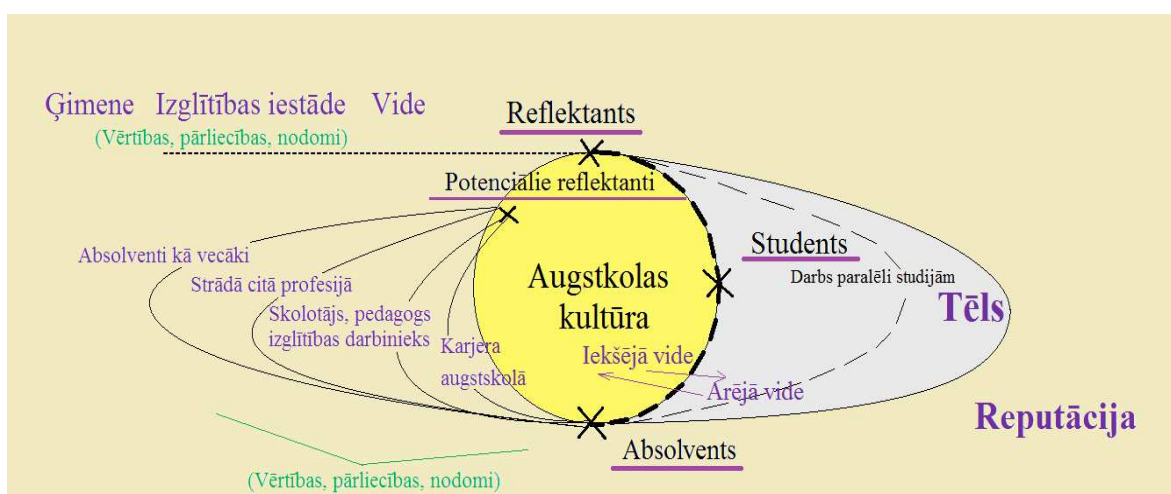
Grunings izveidoja savu sabiedrisko attiecību misijas modeli, uzskatot, ka sabiedriskās attiecības ir organizācijas kultūras veidotājas un vienlaicīgi arī šīs pašas kultūras produkts. Grunings nonāca pie šādiem secinājumiem:

- 1) katras organizācijas viedokli par šo jomu reflektē organizācijas iekšējā un ārējā kultūra;
- 2) sabiedrisko attiecību speciālistiem ir vislielākās iespējas mainīt savu darba stilu saistībā ar organizācijas kultūras maiņu;
- 3) sabiedrisko attiecību nodaļas ar labiem priekšnoteikumiem (pietiekami izglītotu līdzstrādnieku publisko attiecību kompetence, labs vadības stils un profesionālisms) var izveidot esošajiem standartiem citu kultūru, ja organizācijas kultūras modelis neatbilst sabiedrisko attiecību nodaļas/ departamenta priekšstatiem. (Sriramesch, 1992)

Sabiedrisko attiecību jomā aizvien nozīmīgāka kļūst mērķgrupu emocionālās pasaules iesaistīšana. (Herbsts, 2006)

Darbība augstskolā, tas, kā personāls dzīvo un strādā, tādā augstskolas kultūras veiksmīgs vai neveiksmīgs rezultāts veido augstskolas tēlu un reputāciju. Tā ir sabiedrības attieksme pret augstskolu un tās spēja nākotnē piesaistīt jaunus studentus, tā ir augstskolas darba atgriezeniskā saite.

Autore izveidoja modeli (sk.17.att.), kurā parādīta augstskolas kultūras un studentu savstarpējā mijiedarbība.



17.attēls. „Augstskolas kultūras un refleksantu – studentu – absolventu savstarpējās mijiedarbības” modelis

Modelis veidots, izmantojot 2., 3., 4. nodaļā veikto teorētisko un pētniecisko darbu, pārskatu analīzi un kritisku izvērtējumu par augstskolas kultūras jēdzienu un svarīgākajiem faktoriem, kas ietekmē augstskolas personālu, konkrēti studentu – topošo pedagoģu profesionālo motivāciju.

Modelis veidots, lai atklātu augstskolas kultūras savstarpējās likumsakarības studentu profesionālajā motivācijā, parādot tās atgriezenisko saiti, kas veido augstskolas konkurētspēju un nodrošina kvalitatīvu darbību. Jaunajiem studentiem – reflektantiem ar savām vērtībām, pārlicību un nodomiem ienākot augstskolas vidē un kļūstot par studentiem, viņi sāk dzīvot un darboties augstskolas kultūrā.

Studiju laikā savstarpējo attiecību mijiedarbībā ar augstskolas personālu (akadēmisko un administratīvo personālu), studiju procesu, iekšējās un ārējās vides faktoru ietekmē, studentam veidojas piederības izjūta augstskolai un profesionālajai nozarei, kurā studenti studē.

Augstskolas kultūra veido augstskolas tēlu, kas savukārt, rada reputāciju par augstskolu. Studentiem, absolvējot augstskolu un kļūstot par absolventiem izveidojušās jaunas vērtības, pārlicības un nodomi, kas vai nu sekmē vai nesekmē studenta piederības sajūtu augstskolai un profesijai. Absolventa vērtības, nodomi un pārlicības izpaužas absolventa vēlmē saistīties ar absolvēto augstskolu. Gan veidojot akadēmisko karjeru augstskolā, gan strādājot skolotāja profesijā un citā ar izglītību saistītā profesijā, gan ar izglītību nesaistītā profesijā vai esot vecākiem, augstskolas absolventiem ir iespēja, paužot savu attieksmi pret augstskolu un iegūto izglītību, veicināt jaunu studentu piesaisti augstskolai un veidot sabiedrisko domu par skolotāja profesiju, rūpējoties par skolotāja profesijas prestiža paaugstināšanu sabiedrībā.

Ja augstskolas kultūra ir attīstījies veiksmīgi, tā labvēlīgi ietekmē topošo skolotāju profesionālo motivāciju un sekmē augstskolas konkurētspēju, līdz ar to jaunu studentu piesaisti.

Secinājumi

- Augstākās izglītības kvalitāte ir izglītības procesa un rezultātu atbilstība izvirzītajiem mērķiem. Par studiju kvalitāti ir atbildīgi visi studiju procesā iesaistītie, t.i., akadēmiskais, administratīvais, saimnieciskais personāls, vadība un studenti.
- Augstskolas kultūra ir konteksts, kurā augstskolas vadība un personāls dzīvo un darbojas, tas atspoguļojas uzvedībā, attieksmē, savstarpējās attiecībās un tajā, kā tiek pieņemti lēmumi. Līdz ar to augstskolas kultūra ir noteikts augstskolas kvalitātes rādītājs, kas nosaka augstskolas attīstības iespējas un atklāj akadēmiskā personāla un studējošo interešu un vajadzību apmierinātību. Tas veido augstskolas tēlu un reputāciju.

- Augstskolas kultūras kvalitātes rādītājs ir arī tas, kā ārējās vides „spēlētāji” veido komunikāciju ar augstskolas personālu un absolventiem, kā tiek uzrunāti augstskolas mācībspēki kā savas jomas profesionāļi un aicināti piedalīties kā eksperti dažādos projektos vai pasākumos, cik atsaucīgi ir absolventi, kā tie nodrošina augstskolas atgriezenisko saiti, kāds katru gadu ir jauno studentu pieplūdums, cik atpazīstami ir mācībspēki sabiedrībā, kādas publikācijas vai citi sasniegumi ir zināmi un saistoši augstskolai un sabiedrībai u.tml.
- Augstskolas tēls veidojas no augstskolas personāla, tā kvalifikācijas, atbildības izjūtas un prasmes strādāt ar studentiem, kolēģiem un sadarbības partneriem. Darba kvalitāte, vispārējais kultūras līmenis, vadīšanas un uzņēmējdarbības augstie kultūras principi, uzticamība un darbības efektivitāte ir galvenie nosacījumi, lai profesionālajā nozarē radītu veiksmīgu augstskolas tēlu.
- Augstskolās, kurās studē topošie pedagogi, augstskolas kultūras veidošanā ir svarīgi izprast pedagoga profesijas un personāla nozīmi pedagogu darbībā, kā arī augstskolas vadības darba ietekmi uz studentu attieksmi pret skolotāja profesiju un cilvēkresursu nozīmi un līdzdalību augstskolas kultūras un reputācijas uzturēšanā un paaugstināšanā.
- Augstskolas reputācijai ir svarīga loma, tā atstāj būtisku ietekmi uz augstskolu, jo ietekmē indivīdu izvēli un lojalitāti pret augstskolas piedāvātajiem pakalpojumiem, tādēļ arī ilgtermiņā investīcijas reputācijas uzlabošanā sevi attaisno un rada papildus pievienoto vērtību. No augstskolas reputācijas ir atkarīga sabiedrības attieksme, no kā, savukārt, atkarīgs reflektantu skaits katru gadu, līdz ar to augstskolas konkurētspēja.
- Augstskolas, kurās tiek īstenotas skolotāja studiju programmas, tēlam jābūt skaidram un pārlicinošam, kas parāda atšķirību no citām augstskolām un palīdz veidot augstskolas personāla un sabiedrības savstarpējo lojalitāti.
- Labākā reklāma augstskolai ir veiksmīga studiju procesa nodrošināšana, kurā ir iesaistīti un apmierināti gan studenti, gan darbinieki un tas atspoguļo augstskolas kultūras līmeni.

Teorētiski pētnieciskās daļas kopsavilkums

Teorētiski pētnieciskā daļa tika izstrādāta, balstoties uz ārvalstu un Latvijas pētnieku darbiem dažādās jomās: izglītības vadībā, organizāciju vadībā, psiholoģijā, personālvadībā, pedagoģijā, filozofijā, socioloģijā, Latvijā un ārvalstīs veiktajiem pētījumiem sakarā ar promocijas darba tēmu, Latvijas normatīvajiem aktiem, politikas plānošanas un citiem dokumentiem, Eiropas Savienības dokumentiem, regulām, kā arī atbilstošu organizāciju interneta mājas lapās pieejamo promocijas darba kontekstā svarīgo informāciju.

Pamatojoties uz teorētiskajām nostādnēm, autore secina, ka:

- 1) augstskolas kultūra ietver visus organizācijas kultūras principus, akcentējot kopīgo visa augstskolas personāla; izglītošanos un attīstību;
- 2) augstskolu kā jebkuru organizāciju ietekmē iekšējā un ārējā vide, vadības aspekti, t.i., misija, stratēģija, mērķi un uzdevumi, cilvēkresursi. Augstskolai, kura īsteno pedagoģijas studiju programmas, ir būtiski darbību saistīt ar pedagoģijas nozari, mērķtiecīgi veidot vidi un pasākumus, kuros personāls izjūt un izprot pedagoģisko identitāti;
- 3) studiju motivācija ir katra indivīda iekšējā pārliecība, intereses un vajadzības, kas pārsvarā rodas jau pirms studijām, taču studentu motivāciju augstskolā var ietekmēt augstskolas kultūra;
- 4) augstskolas kultūra veido tēlu un ietekmē reputāciju, kas, savukārt, ietekmē augstskolas konkurētspēju un ir augstskolas kvalitātes rādītājs.

Lai apstiprinātu teorētiskajā daļā iegūtos secinājumus, praktiskajā daļā autore noskaidros šādus jautājumus:

- 1) Kāda ir augstskolas, kurā studē topošie skolotāji, kultūras specifika?
- 2) Kādi faktori ietekmē jauniešu izvēli studēt skolotāja profesijā?
- 3) Kādi augstskolas kultūras faktori ietekmē studentu attieksmi pret pedagoga profesiju un vēlmi pēc studijām strādāt profesijā?
- 4) Kā akadēmiskā un vispārējā personāla darbība un apmierinātība ar darbu, kā arī attieksme pret savu un skolotāja profesiju ietekmē studentu attieksmi pret pedagoga profesiju?

II Praktiski pētnieciskā daļa

5. Pētījuma organizācija un metodoloģija

Promocijas darba praktiski pētnieciskā daļa izstrādāta, pamatojoties uz teorētiski pētnieciskajā daļā veikto izpēti un analīzi. Promocijas darba autore veica praktisku pētījumu vairākos posmos, lai noskaidrotu, kā augstskolas kultūra ietekmē studentu attieksmi pret pedagoga profesiju un profesionālo motivāciju. Tika veikts pētījums, iesaistot augstskolas personālu (akadēmisko, vispārējo personālu, studentus), jauniešus – vidusskolēnus, kuri vēl plāno studijas augstskolā, kā arī absolventus.

Lai sasniegtu darba mērķi, praktiskajā pētījumā tika izvirzīti šādi uzdevumi:

- 1) noskaidrot augstskolas kultūras faktorus, kas ietekmē jauniešu/ studentu izvēli studēt pedagoga studiju programmās, attieksmi pret studijām un vēlmi pēc studijām strādāt profesijā;
- 2) noskaidrot augstskolas mācībspēku apmierinātību ar darbu un lojalitāti, attieksmi pret savu un skolotāja profesiju un faktoru savstarpējo mijiedarbību;
- 3) izpētīt un analizēt absolventu viedokli par studijām augstskolā un gatavību strādāt profesijā;
- 4) izstrādāt priekšlikumus augstskolas, kurā īsteno pedagoga studiju programmas, kultūras veidošanai.

Cilvēki un vide ir mainīga, situācija organizācijā nepārtraukti mainās, tas nosaka regulāru vadības pārraudzību, organizācijas kultūras pilnveidi.

Praktiskā pētījuma pirmajā posmā (2009.gada oktobrī un novembrī) tika veikta aptauja, lai noskaidrotu jauniešu – vidusskolēnu (iespējamo topošo studentu) nodomus un priekšstatus par studijām augstskolā un faktoriem, kas ietekmē jauniešus izvēlēties pedagoga profesiju. Piedalījās 44 skolēni (N=44), kuri apmeklēja Augstskolas (1) fakultātes vidusskolēnu skolas nodarbības.

Praktiskā pētījuma otrajā posmā (2010.gada līdz 2011.gada aprīlim) tika veikts pētījums:

1. Veikta studentu anketēšana izmēģinājuma pētījumā ar Augstskolas (1) fakultātes studentiem (n=56), lai pārbaudītu anketas lietderību. Iegūta nepieciešamā informācija, anketa pamatā izrādījās laba, tika veikti nelieli uzlabojumi. Anketēšanā tika noskaidrots, kādi faktori ietekmē studentu izvēli studēt skolotāja profesijā un studentu attieksmi pret pedagoga profesiju, kā arī vēlmi pēc augstskolas absolvēšanas strādāt profesijā. Piedalījās 1218 studenti un

maģistranti (N=1218). Pētījuma dati salīdzināti ar citu Latvijas augstskolu studentu viedokli, kas tika iegūts validizācijas pētījumā augstskolās, kurās tiek īstenotas pedagoga izglītības studiju programmas. Šāda veida apjomīgs pētījums konkrētā Augstskolas (1) fakultātē līdz šim nav veikts.

2. Tika veikta Augstskolas (1) fakultātes personāla, akadēmiskā un administratīvā personāla (n=128) anketēšana, lai noskaidrotu apmierinātību ar darbu, lai attieksmi pret savu un pedagoga profesiju un lojalitāti augstskolai, tādējādi analizētu augstskolas kultūras ietekmi uz topošo pedagogu profesionālo motivāciju, apzinot savstarpējās likumsakarības.

3. Tika veikta Augstskolas (1) fakultātes absolventu (N=320) anketēšana, lai noskaidrotu absolventu viedokli par studijām augstskolā un salīdzinātu ar studentu viedokļiem par studijām augstskolā.

4. Tika veikts validitātes pētījums, kurā piedalījās 130 (N=130) studenti no citām Latvijas augstskolām – Augstskola (2), Augstskola (3), Augstskola (4), Augstskola (5), Augstskola (6), kurās tiek īstenotas pedagoga studiju programmas.

Pētījuma autore visos pētījuma posmos personīgi organizēja un veica datu savākšanu, tādējādi visas mērķgrupas informējot par pētījuma mērķi un sniedzot norādījumus par anketas aizpildīšanu. Katrā pētījuma posmā analizēta pētījuma procedūra.

Pētījumos tika izmantoti avoti, kas aprakstīti katra pētījuma posma sākuma daļā un izmantotas kvantitatīvās un kvalitatīvās pētījuma metodes, kuru izmantošana nodrošina informācijas iegūvi, kas nepieciešama un ir atbilstoša risināmajai problēmai un pētījuma mērķim (Kropļijs, Raščevska, 2004; Geske, Grīnfelds, 2006; Kristapsone, 2008). Kvantitatīvās metodes parāda datu atšķirību un apjomu, taču kvalitatīvās metodes ļauj izprast atšķirību dabu. (Brewer, 2003)

Kvalitatīvo metožu izmantošana nodrošina pētnieka ciešu kontaktu, mijiedarbību un atklātību ar pētījumā iesaistītajiem dalībniekiem, kas tiek vērtēta kā priekšrocība pētījuma rezultātu ieguvē (Creswell, 1998; Patton, 1980)

Lai veiktu pētījumu un izstrādātu atbilstošu mērinstrumentu saturu, tika izvēlētas dažādas pētījuma metodes (Geske, Grīnfelds, 2006)

Lai iegūtu pēc iespējas vairāk pētījuma dalībnieku viedokļu, katrā pētījuma posmā kā instruments datu savākšanai tika izmantotas aptaujas anketas.

Aptaujām ir gan labās, gan sliktās īpašības: labās īpašības – resursu ekonomija un labāka anonimitāte. No sliktajām īpašībām autore vēlas minēt autoatlasē kļūdu gadījumā, ja respondentiem, kuri ir atbildējuši uz jautājumiem, ir atšķirīgi viedokļi, attieksme vai motivācija, salīdzinot ar tiem respondentiem, kas izvēlējušies neatbildēt

uz aptaujas jautājumiem. (Geske, Grīnfelds, 2006) Autores vērtējumā citi trūkumi (sliktās īpašības), kas tiek minēti aptaujas izmantošanā pētījumos, nav attiecināmi uz šo pētījumu un turpmāk skaidroti to pozitīvie risinājumi, proti.:

- Visas respondentiem iedotās anketas uz vietas auditorijās tika saņemtas atpakaļ, jo autore sagaidīja, kamēr auditorijās anketas tiek aizpildītas. Tas ir augsts rādītājs atbildējušo skaita ziņā, kā arī, sagatavojot atbildes, novērš iespēju konsultēties ar citiem.
- Jautājumi tika formulēti pietiekami saprotami un skaidri, jo studentu anketa tika izmēģināta pētījumā ar nelielu studentu skaitu, kas ir aprakstīts pētījuma otrajā posmā un daļa jautājumu izmantota arī pirmajā pētījuma posmā ar jauniešiem – vidusskolēniem.
- Anketas absolventiem tika nosūtītas elektroniski e-pastā, personīgi uzrunājot katru absolventu, informējot par pētījuma mērķi un, aizpildot anketu, saņemot atgriezenisko saiti. Absolventu anketas nosūtīšana elektroniski bija vienīgais veids, kā iegūt informāciju no absolventiem, jo autorei bija pieejamas tikai e-pasta adreses. Datu anonimitāte absolventiem tika garantēta un tā paliek autores kompetencē.
- Anketās pēdējais jautājums bija respondentiem piedāvātā iespēja pēc izvēles vēl papildus komentēt, ja ir bijusi nepieciešamība ko papildināt.

Pētījuma ētika

Pētījuma izstrādes laikā tika ievēroti pētījuma ētikas pamatprincipi (Kristapsone, 2008). Pētījuma procesā tika ievērota visu respondentu konfidencialitāte, katra anketa tika numurēta un ievadīta SPSS programmā datu statistiskai un kvalitatīvai analīzei.

Par pētījuma bāzi autore izvēlējās vienas Augstskolas (1) fakultātes studentus, darbiniekus un absolventus, lai skaidrotu savstarpējās likumsakarības un pētījuma rezultātus un promocijas darbā izstrādātos ieteikumus varētu praktiski izmantot augstskolas turpmākajā darbā.

Pētījuma dalībnieku izvēles raksturojums

Promocijas darba praktiskajā pētījumā tika iesaistīti Augstskolas (1) fakultātes studiju procesā iesaistītie studenti un darbinieki, kā arī konkrētās Augstskolas (1) fakultātes absolventi un topošie reflektanti. Promocijas darba autore izvēli pamato ar to, ka

- pētījuma dalībnieku izlasi veido autorei vieglāk pieejamie populācijas pārstāvji;
- autores personīgā ieinteresētība, jo ilgus gadus autore strādā Augstskolas (1) fakultātes administrācijā;
- autores izvēlētās Augstskolas (1) fakultātē ir pedagoģijas studiju programmu studiju virzienu un skolotāju kvalifikācijas lielākais piedāvājums;

-autores izvēlētās Augstskolas (1) fakultātē studējošo skaits pedagogu studiju programmās salīdzinājumā ar citām Latvijas augstskolām ir vislielākais;

-autores izvēlētās Augstskolas (1) fakultāte ir viena no senākajām augstskolām, kurā tiek īstenotas pedagoga studiju programmas ar senām tradīcijām pedagogijas nozarē.

- Pētījuma pirmajā posmā ar jauniešiem – vidusskolēniem piedalījās 44 skolēni (N=44), visi, kuri apmeklēja skolas nodarbības.
- Otrajā posmā piedalījās 1218 studenti un maģistranti (N=1218), kas bija 58 % no visa studentu skaita. 2011.gadā visos studiju līmeņos un studiju programmās Augstskolas (1) fakultātē studēja 2100 studenti. Pirms tam tika veikts izmēģinājuma pētījums, kurā piedalījās 56 studenti (N=56). Piedalījās Augstskolas (1) fakultātes 160 (N=160) akadēmiskā un administratīvā personāla darbinieki. 2011.gadā (pētījuma periodā) strādāja 212 darbinieki un piedalījās Augstskolas (1) fakultātes 320 (N=320) absolventi. Praktiskā pētījuma pēdējā posmā tika iesaistīti 130 (N=130) citu Latvijas reģionālo augstskolu studenti, kuri studē pedagoga studiju programmās, lai pārbaudītu datu pareizību par pētījuma secinājumiem. Augstskolas (2), (3), (4), (5) un (6) ir dažāda lieluma, ar dažādu studentu, akadēmiskā un administratīvā personāla skaitu, kas neietekmē datu salīdzināšanu, bet pamato pētījuma secinājumus.

Pētījuma instrumenti

Pētījumu posmu īstenošanai promocijas darba autore izvēlējās aptaujas metodi – anketēšanu un izstrādāja anketas, kas būtu izmantojamas pētījumā izvirzīto jautājumu pētīšanai.

- **Praktiskā pētījuma pirmajā posmā** tika izmantota aptaujas anketa jauniešiem – vidusskolēniem, kuri plāno studēt pedagogijas studiju programmās. Anketa tika izveidota, ņemot vērā autores izvirzītos jautājumus, kas ietekmē jauniešu izvēli studēt skolotāja profesijā.

Aptaujas anketai nosacīti ir divas daļas:

- sākumā instrukcija, kurā norādīti anketas aizpildīšanas noteikumi;
- pirmā daļa – vispārīgā daļa, kurā ietverti demogrāfiski un informatīvi jautājumi par respondentiem, par jauniešu nodomiem studijām (no 1. – 22.jautājumam), ietverot slēgtos jautājumus (no 1. līdz 13.jautājumam) un atvērtos jautājumus no 14. līdz 22.jautājumam);
- otrā daļa izstrādāta tabulas veidā ar vairākiem apgalvojumiem, atbilžu varianti piedāvāti skalas (Likerta skala) veidā (no 1– pilnīgi nepiekrītu līdz 6 – pilnīgi piekrītu). Šajā daļā tika iekļauti apgalvojumi par nozīmīgiem faktoriem augstskolas studijās un skolotāja profesijas prestiža veidošanos (no 23. līdz 31.jautājumam).

Praktiskā pētījuma otrajā posmā tika veikts pētījums, izmantojot studentu anketu, kas izstrādāta, pamatojoties uz autores ilggadīgo pieredzi augstskolā un pārbaudīta izmēģinājuma pētījumā, kurā netika konstatētas kļūdas, jo gandrīz visi jautājumi un apgalvojumi studentiem bija labi saprotami un uz visiem jautājumiem saņemtas atbildes, līdz ar to iegūta nepieciešamā informācija.

Anketas mērķis bija noskaidrot studentu viedokli par veicinošiem faktoriem studiju laikā, kas ietekmē studentu attieksmi un motivāciju izvēlēties skolotāja profesiju. Studentu anketā tika iekļauts vairāk jautājumu par citiem augstskolas aspektiem (t.i. informatīvie resursi augstskolā, atbalsta pasākumi studentiem, veiksmīgas karjeras nodrošināšana u.c.), kuri netiks apskatīti promocijas darba ietvaros, bet kuri tiks izmantoti turpmākajā augstskolas darbībā un turpmākajos pētījumos.

Šajā posmā tika izmantota augstskolas personāla aptaujas anketa, kas sastāv no četrām daļām:

- sākumā instrukciju daļa, kurā norādīti anketas aizpildīšanas noteikumi un anketas matrica;
- pirmās daļas sākumā sniegta informācija par anketas aizpildīšanas noteikumiem. Izmantota Meyer J.P. Allen un Smith C.A. motivācijas izpētes anketa „Lojalitāte pret profesiju” (no 1.- 42. jautājumiem), lai noskaidrotu personāla – respondentu lojalitāti profesijai, t.i. domas, izjūtas, ņemot vērā personiskās domas un izjūtas saistībā ar mācītbspēka (pedagoga) profesiju, kurā patlaban strādā. Anketas atbilžu varianti tika piedāvāti skalas (Likerta skala) veidā (no 1– pilnībā nepiekrītu līdz 6 – pilnībā piekrītu), lai respondenti varētu atbildēt, cik lielā mērā katram apgalvojumam piekrīt vai nepiekrīt;
- otrajā daļā izmantota P.E. Spektora anketa „Apmierinātība ar darbu”, ar kuras palīdzību tika noskaidrota personāla apmierinātība ar darbu un papildināta ar apgalvojumiem, lai noskaidrotu personāla attieksmi pret skolotāja profesiju un citiem būtiskiem faktoriem augstskolā. P.E.Spektora anketa “Apmierinātība ar darbu” sastāv no 36 apgalvojumiem un tās mērķis ir noskaidrot darbinieku attieksmi pret darbu un citiem aspektiem. Katrs no 9 aspektiem (atalgojums, nemonetārie labumi un papildatvieglējumi, atzinība, izaugsmes iespējas, kolēģi, vadība, darba saturs, komunikācija, darba procedūras) tika novērtēts ar 6 apgalvojumu palīdzību. Pēdējais jautājums bija par komentāriem vai ieteikumiem konkrētās Augstskolas (1) fakultātes veiksmīgas darbības nodrošināšanai. Lai noskaidrotu darbinieku attieksmi pret šiem apgalvojumiem, tika lietota Likerta tipa skala ar sešiem atbilžu variantiem katram apgalvojumam (“pilnīgi nepiekrītu” līdz “pilnīgi piekrītu”). Apgalvojumi sastādīti abos virzienos (daļa apgalvojumu orientēti uz neapmierinātību ar darba izpausmēm), tādēļ tiem bija nepieciešams mainīt uz pretējo nozīmi. Apgalvojumu maiņa un apvienošana vienā paaugstina

anketas atbilžu ticamību. Jo augstāks iegūto ballu skaits, jo respondents apmierinātāks ar darbu vai kādu citu pētījumā piedāvāto aspektu, kas ietekmē darbinieka labsajūtu. Kopējais apgalvojumu un jautājumu skaits no 1.-59;

- trešajā daļā ietverti demogrāfiskie jautājumi.

Absolventu anketā iekļauta:

- Sākuma daļā ietverta informācija par pētījuma autori un pētījuma mērķi, lai anketas aizpildīšanu absolventiem padarītu saprotamu un nepieciešamu. Tā kā autore ilgu gadus strādājusi Augstskolas (1) fakultātē, autore atpazīstamība absolventu vidū un sadarbība ar studentiem studiju laikā veicināja pēc iespējas lielāku atgriezenisko saiti – lielāku anketu skaitu.
- Anketas pamatdaļā ietverti demogrāfiskie dati un jautājumi par studijām augstskolā, atceroties savas studijas fakultātē un novērtējot no 1 līdz 6 (1 - ļoti slikti, 2 - slikti, 3 - vairāk slikti, nekā labi, 4 - vairāk labi, nekā slikti, 5 - labi, 6 - ļoti labi. Anketa tika izmantota tiešsaistē Google vietnē.

6. Pētījuma norise

6.1. Jauniešu – vidusskolēnu viedokļu izpēte par studiju izvēli augstskolā un pedagoga profesiju

2009.gada oktobrī un novembrī tika veikts pētījums, lai noskaidrotu jauniešu – vidusskolēnu (iespējamo topošo studentu) nodomus un priekšstatus par studijām augstskolā un faktoriem, kas ietekmē jauniešus izvēlēties pedagoga profesiju. Respondenti bija Augstskolas (1) fakultātes vidusskolēnu skolas dalībnieki (N-44) vecumā no 16 - 19 gadiem (10. – 12.klase).

Autore izveidoja anketu, kurā tika iekļauti „slēgtie” un „atvērtie” jautājumi, kas deva iespēju iegūt pilnīgāku un kvalitatīvāku informāciju, izmantojot faktoranalīzi un kvantitatīvo datu apstrādi ar SPSS programmu, 18 for Windows un Microsoft Excel 2010 (Anketa 1.pielikumā)

Latvijas augstskolu stratēģiskajos plānos ietverta sadarbība ar skolām, skolotājiem un skolēniem, augstskolas konkurētspējai *“lai ieinteresētu, padziļināti sagatavotu un piesaistītu LU studijām talantīgus skolēnus.* (Latvijas Universitātes Stratēģiskais plāns 2010. – 2020.gadam)

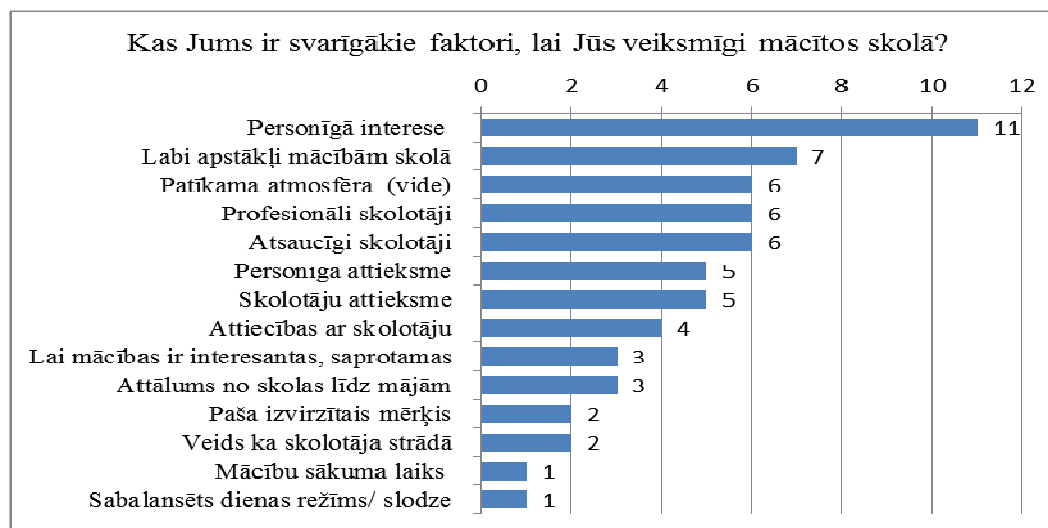
Augstskolas (1) fakultātes vidusskolēnu skola tika izveidota 2005.gadā, autore ir šīs skolas koordinatore. Nodarbības Vidzemes reģiona vidusskolēniem notiek Valmierā un Augstskolas (1) fakultātē, kurā piedalās vidusskolēni no visas Latvijas. Vidusskolēni iegūst papildus zināšanas, lai labāk saprastu un apjaustu savas intereses un spējas, kā arī piemērotību nākamajai profesijai. Iepazīstas ar pedagoģijas un psiholoģijas jomām, ar pedagoga un psihologa profesiju, tā ir iespēja paraudzīties uz pedagoģiju un psiholoģiju no cita skatupunkta.

Skolēniem tika uzdots jautājums par viņu augstskolas studiju izvēli, kas skolēnus pamudinājis izvēlēties šo profesiju. Respondentu atbildes liecina, ka 26 (N-44) vidusskolēnus mudina *“Personīgā interese, patika pret profesiju”*, kas apliecina jauniešu pozitīvo motivāciju studijām un interesi par profesiju. Kā arī 5 vidusskolēniem *“pārdomas par profesijas noderīgumu”* un 6 - *“Vecāku ieteikums/ vecāku piemērs”* liecina par jauniešu ieinteresētību. Neformālās sarunās ar jauniešiem autore secina, ka bieži vien jaunieši izvēlas profesiju, kurā strādā vecāki, kur vecāki kā skolotāji ir piemērs saviem bērniem un jaunieši par profesiju ir labāk informēti. No visiem respondentiem (n=44) 6 jaunieši vēl nezināja, ko studēt, un nevarēja izlemt, savukārt 1 atbildēja, ka neviens nav pamudinājis uz izvēli.

LU veiktajā pētījumā ar vidusskolēniem skolēnu aptaujas dati liecina, ka būtiskāka nozīme skolēnu izvēlē ir atsauksmēm (sevišķi – vecāku/radu un draugu atsauksmes) un kvalitātes faktoru kritērijiem, sevišķi pasniedzēju kvalifikācijai, zinātniskās darbības intensitātei un absolventu nodarbinātības izredzēm), tad izmaksu

faktors un tikai tad kritēriji, kas saistīti ar prestiža faktoru. (Pētījums, Vidusskolēnu lēmums par augstskolas izvēli: vai to ietekmē LU tēls sabiedrībā, 2007)

Lai noskaidrotu vidusskolēnu viedokli par savu izglītošanos skolā un par to, kas nepieciešams, lai skolēni sekmīgi mācītos skolā, tika formulēts jautājums par veiksmīgu mācību skolā svarīgākajiem faktoriem, ar iespēju minēt vairākus faktoros.



18.attēls. Svarīgākie faktori veiksmīgām mācībām skolā

Kā redzams 18. attēlā, respondenti atzīst, ka svarīgāks faktors ir *”personīgā interese”* (11 skolēni), kā arī *”labi apstākļi mācībām skolā”* (7 skolēni), kas ietver vidi, patīkamu atmosfēru (6 skolēni), kā arī skolēnu personīgā attieksme pret mācību procesu (5 skolēni). Taču 26 skolēni atzīmējuši, ka skolotājiem, viņu attieksmei, profesionalitātei, veidam, kā skolotāji strādā mācību stundās, ir lielāka loma veiksmīgām mācībām skolā. Neatkarīgi no izglītības iestādes līmeņa, jauniešiem svarīga ir vide, atmosfēra, pedagogi un viņu attieksme pret jauniešiem mācību procesā. Respondentu atbildes liecina par jauniešu personīgo attieksmi pret mācībām skolā, novērtējot pedagogu lomu mācību procesā skolā.

Lai izprastu jaunās paaudzes uzskatus, veiksmīgāk veidotu komunikāciju ar topošajiem reflektantiem, nepieciešams noskaidrot, ko vidusskolēni domā par skolotāja profesiju, kāda ir viņu personīgā attieksme pret skolotājiem un pieredze.

Uz jautājumu: *”Ko Jūs domājat par skolotāja profesiju?”* respondentiem bija iespēja atbildēt plaši, minot vairākus viedokļus. (sk. 19.attēlā) Akopojot vidusskolēnu viedokļus 19.attēlā, skolotāja profesiju varam raksturot kā *ļoti nozīmīgu un pieprasītu profesiju, no kuras ir atkarīga sabiedrības nākotne, tā vienlīdz ir fiziski un garīgi smaga, un sarežģīta, taču interesanta un atbildīga. Cilvēkam jābūt radošam un psiholoģiski spēcīgam, apveltītam ar stipru nervu sistēmu, jābūt līderim, spējīgam vadīt un sevi kontrolēt.* Vidusskolēni norādījuši, ka aktuāls ir zemais atalgojums un profesijas

prestīžs sabiedrībā, „Tā būtu mana sirds lieta, bet no tās attur zemo atalgojumu un sabiedrības nostāja”.

Jaunieši skolotāja profesiju raksturo kā ļoti nozīmīgu un pieprasītu profesiju, no kuras ir atkarīga sabiedrības attīstība un nākotne, tā vienlīdz ir fiziski un garīgi grūta, un sarežģīta, taču interesanta un atbildīga.



19.attēls. Vidusskolēnu viedokļi par skolotāja profesiju

Autore uzskata, ka Augstskolas (1) fakultātes vidusskolēnu skolas dalībnieki, kuri piedalās pētījumā, ir motivētāki studijām, pedagoga profesijai, jo jau piedalās augstskolas pirmsstudiju procesā. Izvēloties profesiju, kurā ir darbs ar cilvēkiem, jaunieši ir aktīvi savā skolā un plāno aktīvi piedalīties arī augstskolas dzīvē, par ko liecina respondentu atbildes. Respondenti (N=44) uz apgalvojumu “Esmu aktīvs/a sava skolā?” atbildējuši, ka “Ļoti piekrītu” – 35%, “Piekrītu” – 35%, “Daļēji piekrītu” – 24%, “Daļēji nepiekrītu” – 6%. Savukārt uz apgalvojumu “Labprāt piedalīšos augstskolas sabiedriskajā dzīvē” respondenti (N=44) atbildēja „Ļoti piekrītu” – 35%, „Piekrītu” – 24%, „Daļēji piekrītu” – 24% un „Daļēji nepiekrītu” 18%.

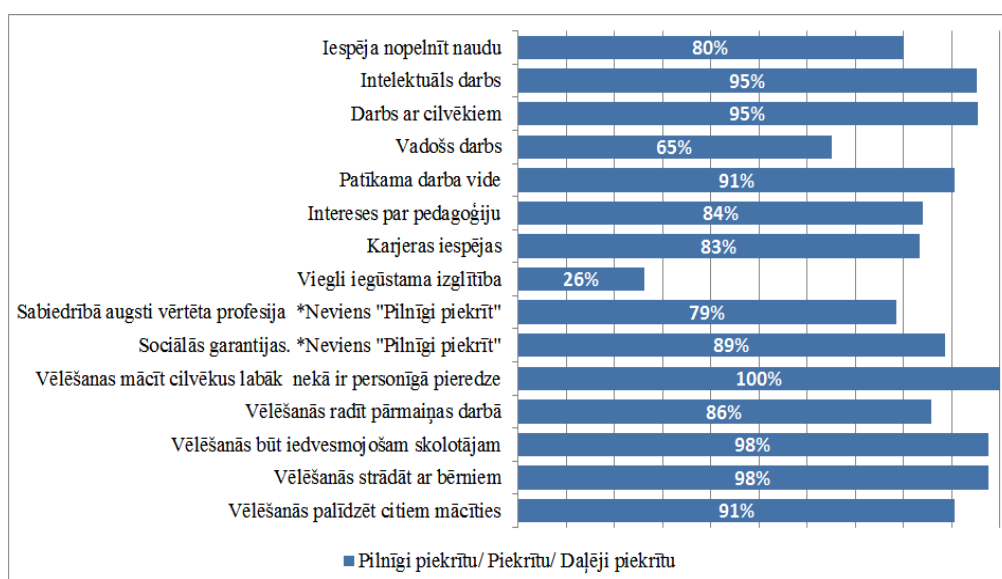
Uzsākot studijas augstskolā, nepieciešams iesaistīt jauniešus augstskolas sabiedriskajā dzīvē, iekļaujot studentu pašpārvaldēs un citās augstskolas aktivitātēs studiju procesā. Iesaistīšanās augstskolas sabiedriskajā dzīvē, dalība sporta komandās, pārstāvēt augstskolu olimpiādēs, konkursos, piedalīšanās deju kolektīvos, koros u.c. aktivitātēs, veicina piederības sajūtu augstskolai un piederību konkrētajai profesijai, studiju programmai un veido piederību kursa vai citam augstskolas kolektīvam.

Jauniešu aktivitāte ietekmē potenciālo dalību savas profesijas nozarē, tādējādi, palielinot atbildību un akcentējot identitātes nozīmi profesijas grupai. Autore uzskata, ka svarīgi jau studiju sākumā vērst jauniešu uzmanību uz profesijas identitātes jautājumiem, kas varētu stiprināt viņu vēlmi strādāt profesijā.

Kā redzams 20.attēlā, tad 90% vai vairāk apstiprinošu atbilžu bija par šādiem skolotāja profesijas izvēli noteicošiem faktoriem:

- vēlēšanās mācīt cilvēkus labāk nekā ir personīgā pieredze;
- vēlēšanās būt iedvesmojošam skolotājam;
- vēlēšanās strādāt ar bērniem;
- darbs ar cilvēkiem;
- intelektuāls darbs;
- vēlēšanās palīdzēt citiem mācīties;
- patīkama darba vide.

Savukārt vidusskolēni nepiekrīta apgalvojumam, ka noteicošais faktors būtu „viegli iegūstama izglītība”-26%, kā arī „vadošs darbs”- 65%, kas liecina, ka jaunieši neidentificē skolotāja darbu ar vadītāja darbu, lai gan skolotāja darbā ar klasi mācību priekšmeta stundā un arī klases audzinātāja darbā ir vērojami vadīšanas aspekti.



20. attēls. Skolotāju profesijas izvēli noteicošie faktori

Praktiskā pētījuma pirmajā posmā tika noskaidrots, ka jauniešus – vidusskolēnus jau pirms studijām augstskolā, izvēlēties studēt pedagoga profesiju mudina jauniešu personīgā interese, patika pret profesiju, uzskatot, ka profesija ir nozīmīga. Jauniešu izvēli ietekmē arī vecāku piemērs, kas liecina, ka daudziem no šiem jauniešiem vecāki ir pedagogi, un vecāku ieteikums studēt konkrētajā profesijā ir nozīmīgs.

Jauniešu atbildes par veiksmīgu mācīšanos skolā ir līdzīgas, jo par svarīgākajiem faktoriem tiek nosaukta personīgā interese, labi apstākļi mācībām skolā, kas ietver pozitīvu vidi, atmosfēru un skolotāju attieksmi, profesionalitāti, kā arī skolēnu personīgā attieksme pret mācību procesu. Jaunieši pirms studiju uzsākšanas augstskolā ir ieinteresēti un pozitīvi motivēti studijām un profesijai. Pētījums parāda jauniešu nodomus pirms studijām augstskolā, kas apliecina faktorus, kuri ietekmē jauniešu izvēli apgūt skolotāja profesiju.

6.2. Studentu, akadēmiskā un administratīvā personāla un absolventu viedokļu izpēte

Autores veiktās aptaujas mērķis bija noskaidrot, kādi faktori ietekmē studentu izvēli studēt skolotāja profesijā un kādi augstskolas kultūras faktori, studējot augstskolā, ietekmē studentu attieksmi pret skolotāja profesiju un motivāciju pedagoga profesijai, kā arī vēlmi pēc studijām strādāt profesijā.

Pētījuma veikšanai autore izmantoja aptaujas anketu (paraugu sk. 2.pielikumā), kas tika izmantota izmēģinājuma pētījumā, pārbaudot izveidoto anketu studentiem, kurā piedalījās 56 respondenti. Izmēģinājuma pētījuma anketā gandrīz visi jautājumi un apgalvojumi bija labi saprotami studentiem un uz visiem jautājumiem saņemtas atbildes, līdz ar to iegūta nepieciešamā informācija. Studentu anketā tika iekļauti vairāki jautājumi par augstskolā svarīgiem aspektiem (t.i., informatīvie resursi augstskolā, atbalsta pasākumi studentiem veiksmīgākas karjeras nodrošināšanai u.c.), kuri netiks apskatīti promocijas darba ietvaros, bet tiks izmantoti turpmākajā augstskolas darbībā un turpmākajos pētījumos.

Anketēšana notika laika posmā no 2010.gada janvāra līdz 2011.gada aprīlim, iesaistot studentus no Augstskolas (1) fakultātes visām studiju programmām.

2010./2011.ak.gadā Augstskolas (1) fakultātē studēja 2100 studentu, aptaujā piedalījās 1218 studentu, aizpildot anketas uz vietas auditorijās pirms vai pēc nodarbībām, autorei iepriekš vienojoties ar mācībspēku. Anketas aizpildīšana uz vietas garantēja gandrīz 100% anketas atdošanu atpakaļ, kas bija svarīgs nosacījums, lai, atbildot uz jautājumiem, noskaidrotu studentu redzējumu. Anketas savāktas un apstrādātas 2011.gadā, izmantojot kvantitatīvo datu statistisko apstrādi ar SPSS 18.programmu.

Izvērtējot demogrāfisko anketas daļu (3.pielikums), secinām, ka no respondentiem (n=1218) 87% sievietes, 13% vīriešu, vecumā no 19.gadiem līdz 30 un pat vecāki. 43% studentu dzīves vieta ir Rīga, savukārt 57% no citiem Latvijas reģioniem. Lai gan Latvijas reģionos ir augstskolas, kurās var iegūt Skolotāja profesionālo kvalifikāciju, jaunieši sāk studijas Rīgā (Daugavpils 2%; Rēzekne 1%; Liepāja 1%; Jelgava 3%).

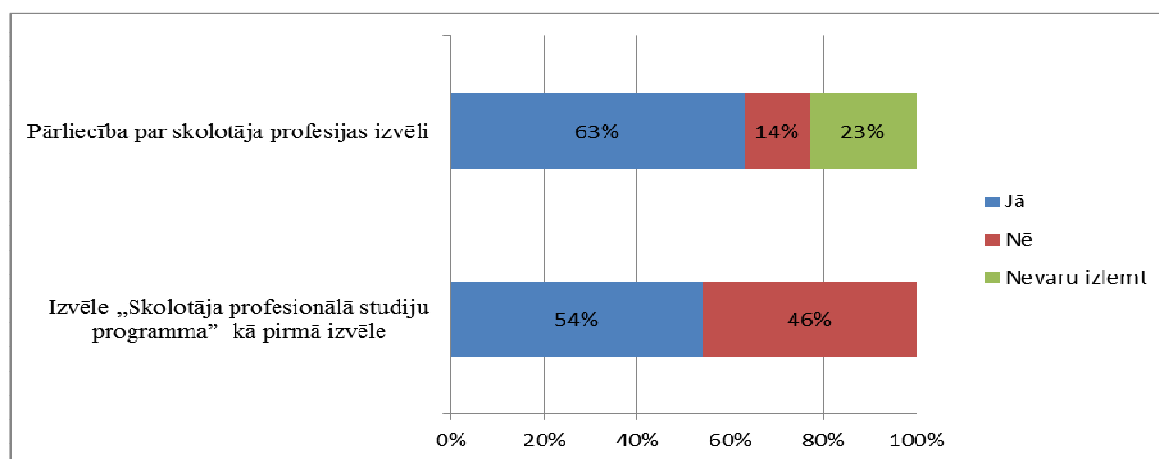
Iemesli var būt dažādi, gan sociālekonomiski, gan psiholoģiski, jauniešu vēlme aizbraukt uz laiku no ģimenes. 3.pielikumā atspoguļota respondentu piederība grupām atkarībā no dzimuma, vecuma, dzimtās valodas, dzīves vietas, studiju programmas, studiju formas, kursa, finansējuma veida, kā arī studentu saistība ar darba vietu un ilgumu.

Pilna laika klātienē studē 73% respondentu, no kuriem tikai 36% par valsts budžeta līdzekļiem, nepilna laika klātienē 20% un nepilna laika neklātienē 7%. Lai nodrošinātu iespējas studēt, 45% studentu izmanto personīgos finanšu līdzekļus un 18% studiju kredītu, pie tam no visiem respondentiem 50% paralēli studijām strādā.

Respondenti pārstāvēja visus studiju posmus, pārsvarā no 1.-3.kursam 90% un 4.kursā 10%. Augstskolā pirmo reizi studē 82%, savukārt nākamajā līmenī studē 6% un citā profesijā 5%. Lielākā daļa respondentu studē Skolotāja PBSP 52 %, t.s. Īsajās skolotāju profesionālajās studiju programmās 4% (ar augstāko izglītību), kā arī pedagoģijas studiju programmās 5% un maģistra studiju programmās, kuras saistītas ar izglītību 2%. No visiem respondentiem (N=1218) 63% studē studiju programmās saistībā ar skolotāju izglītību vai pedagoģiju, bet par skolotāju paralēli studijām strādā 23% respondentu Savukārt psiholoģijas studiju programmās studē 23 % respondentu un 14 % ir citu kvalifikāciju studenti. Salīdzinot ar turpmākajiem pētījuma rezultātiem, redzam, ka skolotāja profesijā strādā arī citu studiju programmu studenti.

Respondentiem, kuri studē studiju programmās, kas saistītas ar skolotāja profesiju (63%), tika lūgts atbildēt uz jautājumiem par respondentu izvēli un pārliecību apgūt skolotāja profesiju.

Respondentiem, kuri studē studiju programmās, kas saistītas ar skolotāja profesiju, (63%) tika lūgts atbildēt uz 12. un 13. anketas jautājumu (pirmā daļa) par respondentu izvēli un pārliecību apgūt skolotāja profesiju.



21.attēls. Pārliecība par skolotāja profesiju un Skolotāja profesionālās studiju programmas izvēle

Kā redzams 21.attēlā, 63% respondentu (no 63% respondentu, kuri studē ar skolotāja profesiju saistītās studiju programmās) ir pārliecība par skolotāja profesijas izvēli. Savukārt 54% skolotāja PBSP ir pirmā izvēle.

Pēc Augstskolas (1) uzņemšanas noteikumiem reflektantam ir iespēja izvēlēties vairākas studiju prioritātes, norādot vairākas SP un sakārtojot SP un studiju formas savā prioritārajā secībā. Reflektantam tiek piedāvāta tā SP, kurā, ņemot vērā reflektanta iepriekšējās izglītības sekmju līmeni, reflektanta izvēlēto prioritāti, konkursu uz konkrēto studiju vietu, tiek piedāvāta iespējamā reflektanta studiju iespēja konkrētajā studiju programmā. Ja reflektants to nevēlas, tad pretendē uz nākamo prioritāti vai izvēlas citas iespējas (iesniegt vēlreiz pieteikumu augstskolā turpat vai citur). Tādēļ, būtiska ir reflektanta pirmā izvēle, kas norāda viņa motivāciju studēt konkrētajā studiju programmā, tas apliecina reflektanta nodomus un motīvus. Bieži vien masu medijos tiek diskutēts, ka studēt skolotāja profesijā izvēlas tādēļ, ka iespējams studēt par valsts budžeta līdzekļiem un humanitārais studiju process šķiet vieglāks.

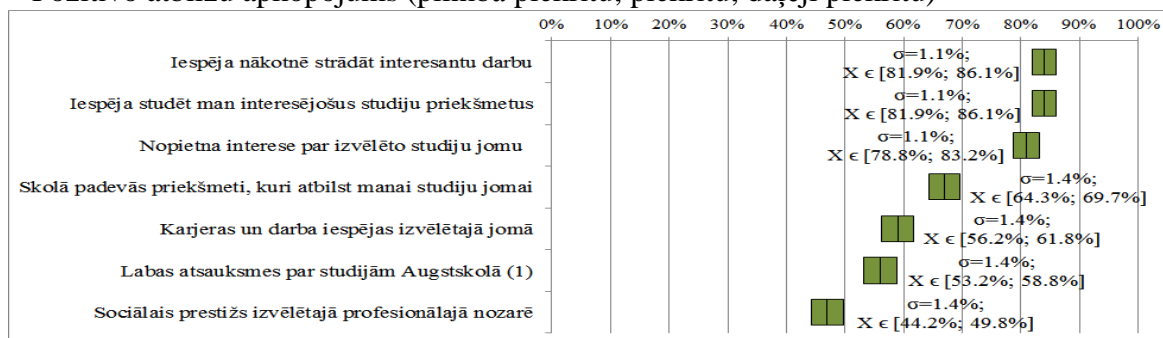
Pētījuma dati liecina pretējo, (3.pielikums), 75% respondentu studē tieši par personīgajiem līdzekļiem, tai skaitā 15% ir studiju kredīts. Studenti, kuri paši finansē studijas augstskolā, ir prasīgāki pret studiju procesu, līdz ar to studiju procesa nozīmība augstskolā aug, lai studējošo motivācija studiju laikā tiktu veicināta nevis pazemināta. Tādēļ svarīga ir augstskolas kultūra, vai tā ir spēcīga kultūra, kas var atbalstīt, ieinteresēt un motivēt studentus studijām un profesijai studiju procesā.

Aptaujas anketas otrā daļa tika sagatavota, lai noskaidrotu studentu attieksmes un motivāciju vairākos jautājumu blokos,

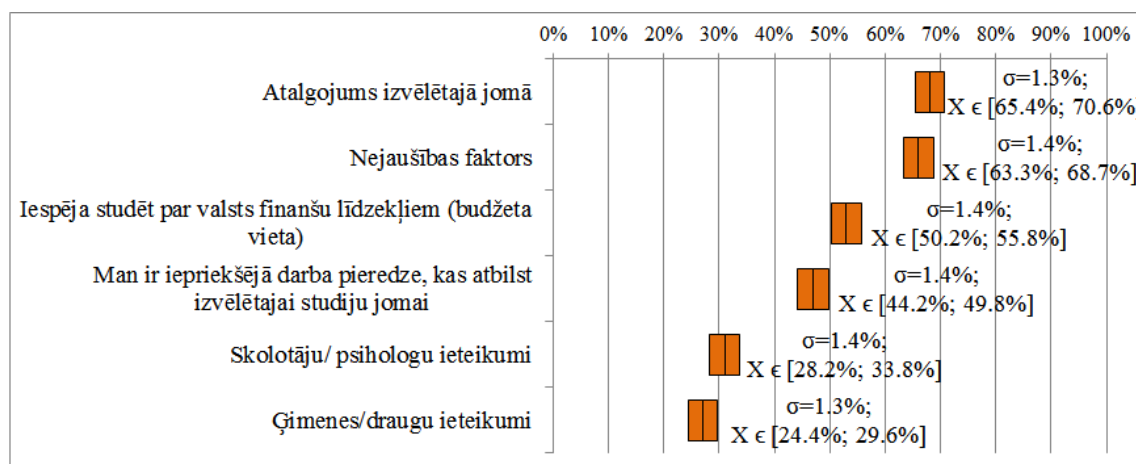
- kas ietekmē respondentu izvēli studijām;
- kas ietekmē skolotāja profesijas izvēli un nodrošina veiksmīgu skolotāja profesionālo karjeru;
- kas veicina studentu iejušanos studiju vidē;
- kā veidojas skolotāja profesijas prestižs.

Pētījuma dati atklāj, kādi augstskolas kultūras faktori ietekmē studentu profesionālo motivāciju, ar kuriem faktoriem augstskolas vadībai būtu jāstrādā, lai studentus motivētu skolotāja profesijai. Respondenti tika lūgti novērtēt, kā minētie faktori ietekmēja studiju programmas izvēli.

Pozitīvo atbilžu apkopojums (pilnībā piekrītu; piekrītu; daļēji piekrītu)



Negatīvo atbilžu apkopojums (pilnībā nepiekrītu; nepiekrītu; daļēji nepiekrītu)
(standartklūda un 95% ticamības intervāla robežas)



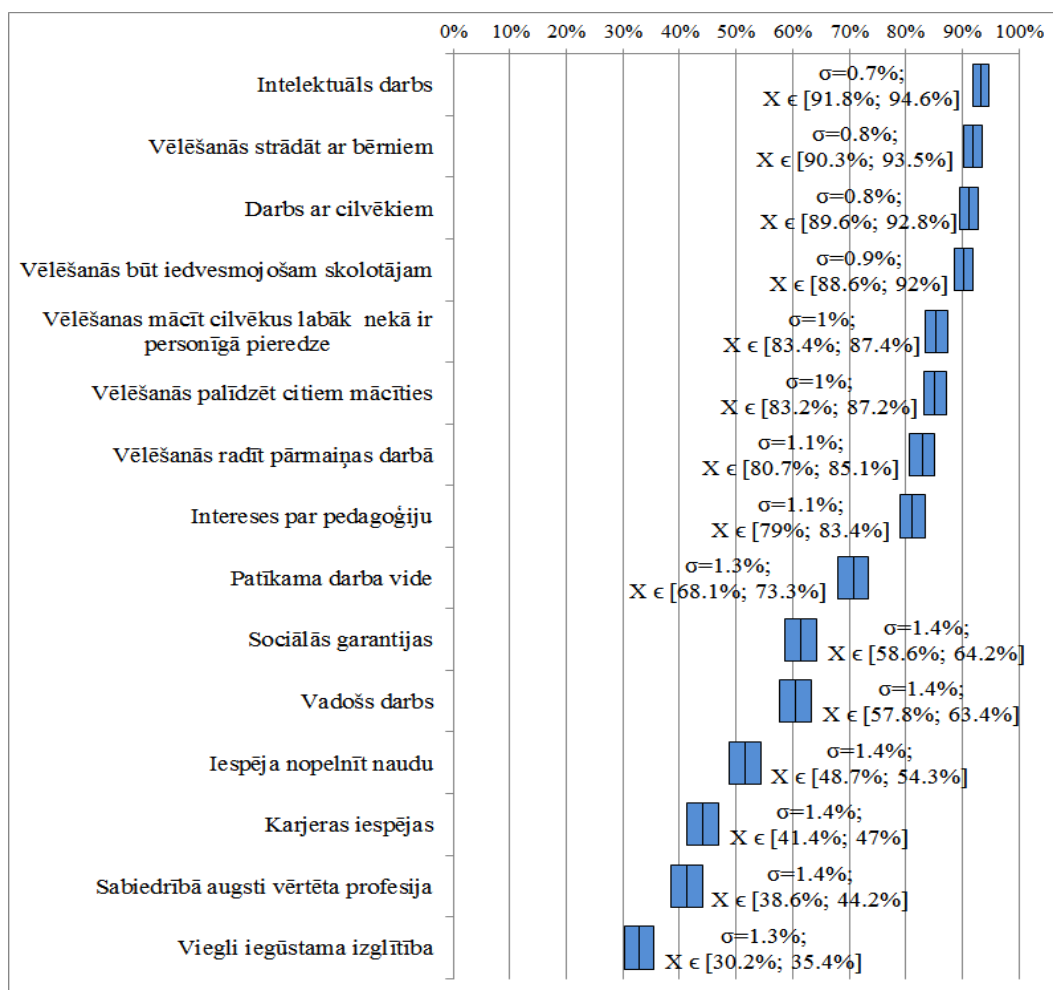
22.attēls Faktori, kas ietekmēja respondentu izvēli studijām (standartklūda un 95% ticamības intervāla robežas)

Apkopojot pozitīvas atbildes pēc Likerta skalas no 1-6, varam secināt, ka būtiskākie faktori, vairāk ka 84% respondentu, kādēļ studenti izvēlējušies konkrēto studiju programmu bijusi „Iespēja nākotnē strādāt interesantu darbu” un „Interese studēt interesējošus priekšmetus” un „Nopietna iznterese par izvēlēto studiju jomu 81%. Kas liecina par jauniešu ieinteresētību profesijā un motivāciju būt iesaistītiem profesionālajā jomā. Papildus, to apliecina arī augstais rādītājs noliedzošai attieksmei, ka “Atalgojums izvēlētajā jomā” nav motivators studijām konkrētajā profesijā 68%.

Tāpēc var apgalvot, ka Latvijas masu medijos popularizētais viedoklis, ka skolotājiem ir neliels atalgojums, nav ietekmējis studējošos. Līdzīgi apgalvojumam par “Nejaušības faktoru” uzsākot studijas 66%, kas liecina, ka studenti nepiekrīt viedoklim, ka nav bijuši iepriekš motivēti studijām un izvēle notikusi nejauši.

Respondentu viedokļi atšķiras jautājumā par “Iespēju studēt par valsts finanšu līdzekļiem”, jo apgalvojumam nepiekrīt 53%, par cik skolotāju studiju programmās ir salīdzinoši mazāk budžeta vietu nekā dabaszinātņu studiju prgrmmās.

Lai pārlicinātos par respondentu viedokli, anketā tika iekļauts jautājums par „Noteicošiem faktoriem Skolotāja profesijas izvēlei” tiem, kuri stādā par skolotājiem , savukārt, kuri nestrādā par skolotāju, kāds ir respondentu viedoklis par faktoriem. Respondentu pozitīvās atbildes tika skatītas kopumā, t.i. pozitīvie vērtējumi (daļēji piekrītu, piekrītu, pilnībā piekrītu) un arī negatīvie vērtējumi (pilnībā nepiekrītu, nepiekrītu, daļēji nepiekrītu).

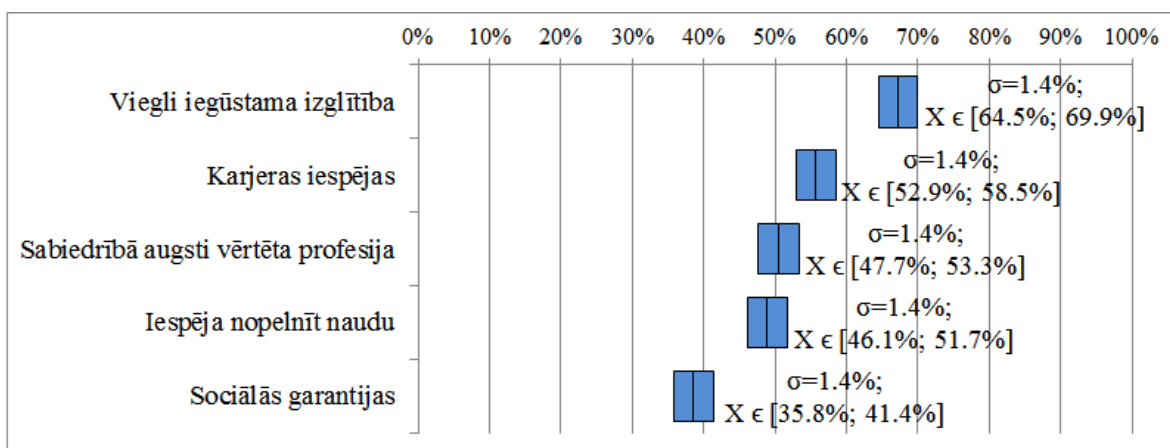


23. attēls. Noteicošie faktori Skolotāja profesijas izvēlei. (Kopumā pozitīvie vērtējumi) (standartklūda un 95% ticamības intervāla robežas)

Kā redzams 23.attēlā, respondentu atbildes ir līdzīgas kā citos starptautiski veiktajos pētījumos, kur respondentiem tiek uzdoti jautājumi par viņu skolotāja profesijas izvēli (Kangro A., Kangro I. 2007). No 85% - 93% respondentu skolotāja profesija izvēli noteicošie faktori ir:

- intelektuāls darbs;
- vēlēšanās strādāt ar bērniem;
- darbs ar cilvēkiem;
- vēlēšanās būt par iedvesmojošu skolotāju;
- vēlēšanās mācīt cilvēkus labāk, nekā ir personīgā pieredze;
- vēlēšanās palīdzēt citiem mācīties.

83% respondentu atzīst, ka „Vēlas radīt pārmaiņas darbā”, kas ir būtisks topošo skolotāju viedoklis, balstoties pārmaiņu vadības teorijā, ka skolotāji ir svarīgākie pārmaiņu nesēji sabiedrībā, līdz ar to pārmaiņu ieviesēji izglītības iestādēs. (Fulans, 1999)



24.attēls Skolotāja profesijas izvēles noteicošie faktori. (Kopumā negatīvie vērtējumi) (standartklūda un 95% ticamības intervāla robežas)

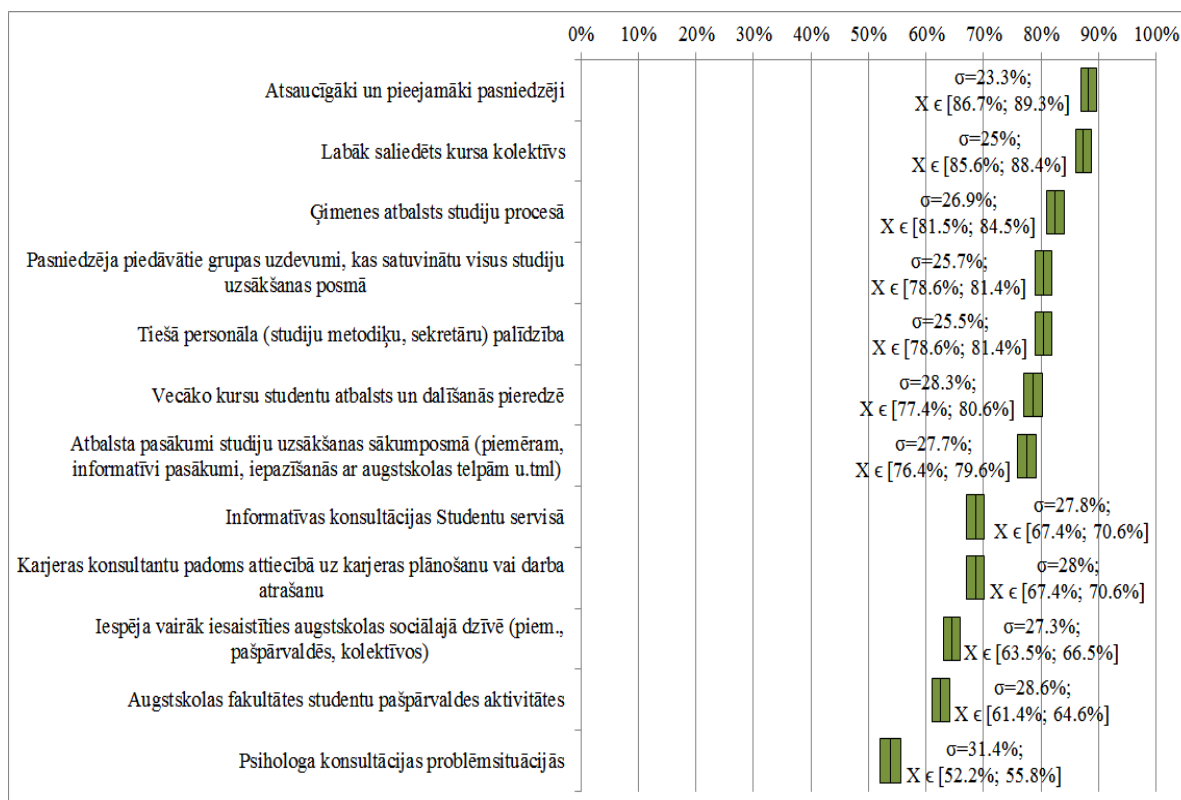
Savukārt 24. attēlā redzams, ka 67% respondentu ($n=1218$) nepiekrīt, ka tā ir viegli iegūstama izglītība, kas ir pretēji sabiedrībā, masu medijos valdošam stereotipam, ka skolotāja profesiju ir viegli iegūt, tādēļ jaunieši šajā profesijā studē. 56% respondentu nepiekrīt, ka izvēlējušies profesiju karjeras iespēju dēļ, jo karjeras iespējas skolotāja profesijā ir saistītas arī ar profesijas pievilcību, kas mūsdienu apstākļos ir būtiska ne tikai Latvijā, bet arī Eiropā. 51% no respondentiem nepiekrīt, ka izvēlējušies skolotāja profesiju tādēļ, ka tā ir Sabiedrībā augsti vērtēta profesija, kas cieši saistīta ar sabiedrības attieksmi pret skolotāja profesiju. Tas norāda arī jauniešu viedokli par profesijas prestižu sabiedrībā. Būtiski faktori ir *Iespēja nopelnīt naudu* 49% un *Sociālās garantijas* 39%, kurus respondenti atzīmējuši retāk.

Profesijas atalgojums sabiedrībā tiek definēts kā ļoti zems, tāpat kā sociālās garantijas, kas atspoguļojas respondentu atbildēs, valsts nepietiekami nodrošina valstiskas nozīmes profesiju.

Studiju laikā nozīmīga ir studentu iejušanās studiju vidē, adaptācija studiju procesam, kurš ir atšķirīgs no iepriekšējās izglītības iestādes. Studiju uzsākšanas posms tiek uzskatīts par viskritiskāko attiecībā uz studiju pārtraukšanu vai pat pamešanu, līdz ar to ir svarīgi noskaidrot faktoros, kuru ietekmē studenti spētu mainīt savus nolūkus. Tas atklātu augstskolas kultūras nozīmīgākos faktoros, kuriem izglītības iestādes vadībai būtu jāpievērš lielāka uzmanība.

Kā nozīmīgus faktoros augstskolas studiju vidē, lai veicinātu studentu iejušanos tajā, respondenti kopumā pozitīvos vērtējumus atzīmējuši:

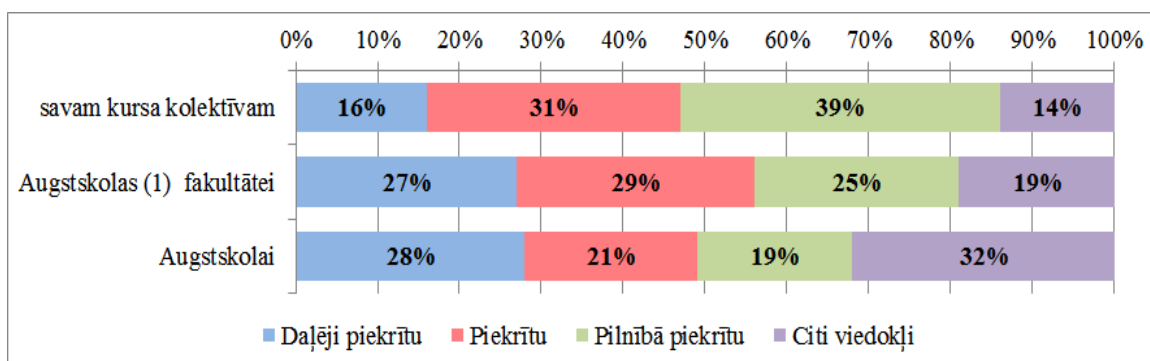
- „Atsaucīgāki un pieejamāki pasniedzēji”
- „Labāk saliedēts kursa kolektīvs”
- „Ģimenes atbalsts studiju procesā”



25.attēls Faktori, kas veicina studenta iejušanos studiju vidē (anketas 2.jautājums)
(standartklūda un 95% ticamības intervāla robežas)

Kā redzams 25.attēlā, no 12 apgalvojumiem trīs tiek izvirzīti un varam secināt, ka mācībspēki, ģimene un kursa biedri ir labākais atbalsts studiju laikā, kas ir nesalīdzināms ar citiem atbalsta pasākumiem, ko piedāvā augstskolas organizētie pasākumi, karjeras konsultanti, informatīvās konsultācijas u.tml. Līdzīgi citiem apgalvojumiem, kuros iesaistīti mācībspēki, vispār augstskolas personāls kā „Pasniedzēja piedāvātie grupas uzdevumi, kas satuvinātu visus studiju uzsākšanas posmā” vai „Tiešā personāla (studiju metodiķu, sekretāru) palīdzība” apstiprina cilvēcisko attiecību nozīmīgumu studiju procesā, it sevišķi skolotāju vai pedagoģu profesijās.

Augstskolas mācībspēku un studentu piederības sajūta, lojalitāte augstskolai svarīga studentu kā absolventu un topošo profesionāļu identitātes izjūtai savā profesiju grupā, gan arī augstskolas attīstībā un konkurētspējā. Lai noskaidrotu studentu piederības sajūtu, tika formulēts 4.jautājums par studentu piederības sajūtu kopumā.



26.attēls. Studentu piederības sajūta kopumā. (n= 1218)

Respondentu atbildes par studentu piederības sajūtu ir salīdzināmas ar faktoriem 25.attēlā (2.jautājuma atbildes), kas veicina studentu iejušanos studiju vidē, kur kopumā respondenti atzīst, ka piederības sajūta ir:

- Sava kursa kolektīvam 84% (*standartklūda 1.1; tic.int. 2.1*)
- Augstskolas (1) fakultātei 73% (*standartklūda 1.3; tic.int. 2.5*)
- Augstskolai (1) 72% (*standartklūda 1.3; tic.int.2.5*)

Varam secināt, ka biežāks un ciešāks kontakts ar kursa biedriem, Augstskolas (1) fakultātes mācībspēkiem, ģimenes locekļiem ir nozīmīgs atbalsts un veicinošs faktors studiju laikā, kas ietekmē studentu piederības izjūtu konkrētai videi, līdz ar to profesijai.

Respondentu atbildes apstiprina augstskolas mācībspēku ietekmi uz studējošo attieksmes veidošanu un nodomiem studiju laikā un pēc studijām.

Balstoties teorētiskajā daļā par organizācijas kultūras nozīmīgiem faktoriem, kas tiek atspoguļoti arī studentu atbildēs par nozīmīgiem faktoriem augstskolas studijās, pētījuma ietvaros respondenti (n=1218) novērtēja nozīmīgākos faktoros augstskolas studijās (6.jautājums):

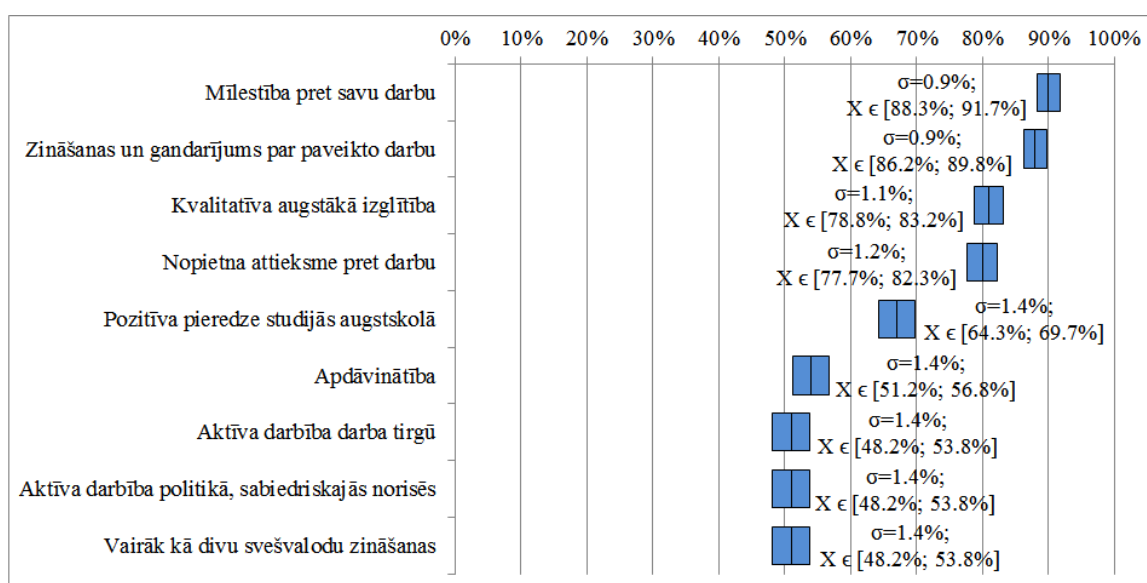
- „Kvalitatīvi mācībspēki” un „Kvalitatīvs studiju saturs” - 95 % (*standartklūda 0,6; tic.int. 1.2*)
- „Studiju iespējas/ finansējums” un „Tehniskais nodrošinājums” -90 % (*standartklūda 0,9; tic.int. 1.7*)
- „Fiziskā vide” (telpu stāvoklis, iekārtojums, apgaismojums utml.) -88% (*standartklūda 0,9; tic.int. 1.8*)
- „Fakultātes vadības darbs” - 87% (*standartklūda 1.0; tic.int. 1.9*)
- „Administratīvais personāls” - 77% (*standartklūda 1.2; tic.int. 2.4*)

Kā liecina studējošo atbildes uz dažādiem jautājumiem, ņemot vērā dažādus aspektus studiju laikā, nozīmīgākie faktori augstskolas studijās ir cilvēkresursi - mācībspēki un saturs, ko tie īsteno. Tas norāda uz respondentu pārliecību uzskatos un apstiprina atbilžu validitāti.

Augstskolas vadības kompetencē ir mērķtiecīgi veidot augstskolas darbu, īpašu uzmanību pievēršot personāla darbam, apmierinātībai ar darbu un motivācijas veicināšanai. Augstskolas vadības ieguldītajiem resursiem jāattaisno mērķa sasniegšana, t.i. absolventu piederības izjūta savai profesionālajai grupai, kas nākotnē veido augstskolas konkurētspēju, atbalstu no nozares profesionāļiem un jaunu studentu pieplūdumu. Augstskolas studiju laikā šos procesus ietekmē augstskolas mācībbspēku attieksme pret skolotāja profesiju un studentiem.

Jau studiju laikā ir svarīgi studējošiem saistīt teoriju ar praksi, izjust skolotāja darba specifiku, kritiski novērtēt savas prasmes un zināšanas skolotāja profesionālajā darbā. No visiem respondentiem (N=1218) 63% studē studiju programmās saistībā ar skolotāju izglītību vai pedagoģiju, bet par skolotāju paralēli studijām strādā 23% respondentu. Nozares eksperti apliecina, ka absolventi, kuri strādājuši jau studiju laikā (arī tad, ja pēc mācību iestādes absolvēšanas neturpina strādāt taja pašā darba vietā), pēc studiju beigšanas darbu atrod daudz ātrāk, nekā tie, kas nav strādājuši. (ESF Nacionālā programma „Darba tirgus pētījumi”, 2007).

Tādēļ svarīgi, studējot studiju programmās, kas saistītas ar pedagoga profesiju, apjaust, no kā atkarīga skolotāja profesionālā karjera, apzināties faktoros, kas ietekmē veiksmīgu skolotāja karjeru.



27.attēls. Faktori, kas visvairāk nodrošina veiksmīgu skolotāja profesionālo karjeru (3.jaut.) (standartklūda un 95% ticamības intervāla robežas)

90% respondentu (n= 1218) atbildējuši, ka tā ir „Mīlestība pret savu darbu” un vairāk par 80% vērtējuši, ka „Zināšanas un gandarījums par paveikto darbu”, „Kvalitatīva augstākā izglītība” un „Nopietna attieksme pret darbu”. Respondentu minētie faktori

cieši saistīti ar respondentu emocijām, labsajūtu, apmierinātību, kas sasaucas ar teorētiskajā daļā par „sajūtu” pirkšanu pozitīvā nozīmē. Cilvēkiem, izvēloties profesiju, ir noteiktas cerības par darbu profesijā, ko viņi vēlas sasniegt un izjust (gandarījumu par paveikto darbu utml.), tādēļ attieksme, mīlestība, emocijas, gandarījums ir atslēgas vārdi veiksmīgai skolotāja darba dzīvei un profesionālajai karjerai.

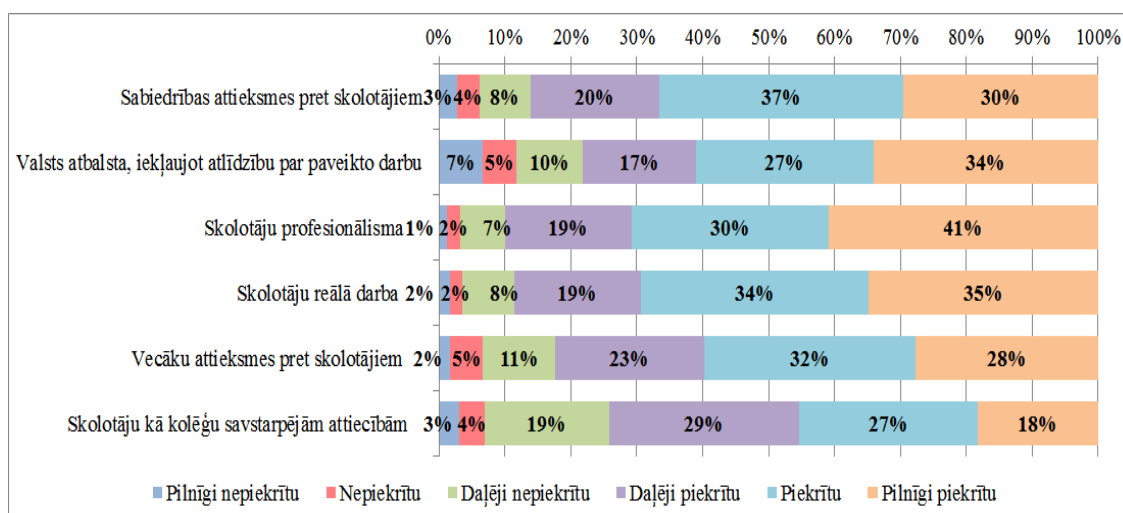
Savukārt (n=1218) uz 9.jautājumu „Kā Jūs domājat, ko Skolotāja profesionālā augstākā izglītība nodrošina”, lai noskaidrotu studējošo viedokli par skolotāja izglītību un tās nozīmi, tika saņemtas šādas respondentu atbildes:

- Labu profesiju 80% (standartklūda 1.2; tic.int. 2.3)
- Augstu kultūras līmeni 78% (standartklūda 1.2; tic.int. 2.3)
- Diplomu, kas dod sociālo statusu 77% (standartklūda 1.2; tic.int. 2.4)

Izglītības augstu novērtējumu un studējošo attieksmi atspoguļo arī atbildes uz 9.jautājumu ar vērtējumu *Pilnībā nepiekrītu, nepiekrītu, daļēji nepiekrītu*:

- Neko nedod. 88% (standartklūda 0,9; tic.int. 1.8)

Studējošo attieksme pret skolotāja profesiju, kurā respondenti studē vai ir saistīti ar to, ietekmē studējošo viedokli par Skolotāja profesijas prestižu. Autors uzskata, ka būtiski studiju laikā diskutēt par aktuāliem jautājumiem, kas saistīti ar konkrēto profesiju un esošiem apstākļiem ārējā vidē, veidojot kopainu profesionālajā nozarē un studējošo individuālās iespējas ietekmēt iekšējās un ārējās vides apstākļus.



28. attēls. Kā veidojas skolotāja prestižs Latvijā studentu skatījumā (5.jautājums)

- 90% respondentu kopumā (n=1218) uzskata, ka skolotāja profesijas prestižs veidojas galvenokārt no pašiem skolotājiem „Skolotāju profesionālisma” (standartklūda 0,9; tic.int. 1.7)
- 88% - „Skolotāju reālā darba” (standartklūda 0,9; tic.int. 1.8);
- 87% - „Sabiedrības attieksmes pret skolotājiem” (standartklūda 0,9; tic.int. 1.7)

- 78% -, *Valsts atbalsta, iekļaujot atlīdzību par paveikto darbu*” (standartklūda 1.2; tic.int. 2.3)

Ņemot vērā, ka no visiem respondentiem (n=1218) 63% studēja tieši ar pedagoga profesiju saistītās studiju programmās un daļa strādā par skolotājiem paralēli studijām, varam secināt, ka kopumā studenti – topošie skolotāji uzskata, ka skolotāja profesijas prestižs atkarīgs no skolotāju profesionālisma un reālā darba, jo sabiedrības attieksme vai valsts atbalsts, kas ietver atlīdzību par paveikto darbu ir salīdzinoši mazsvarīgāks faktors. Jāuzsver studējošo vērtējums, ka daudz ir atkarīgs no pašu cilvēku attieksmes pret profesiju, kas balstās ticībā sev un savai profesionālajai darbībai.

Pētījuma anketā tika iekļauts jautājums, lai diagnosticētu situāciju Augstskolas (1) fakultātē, noskaidrojot studējošo viedokļus par augstskolas izglītības vidi, tās trūkumiem un nepieciešamajiem pilnveidojumiem. (sk. 4.pielikumu).

Kopumā varam secināt, ka *Augstskolas (1) fakultātes izglītības vides pilnveidei (7.jautājums)*, studējošie iesaka:

- 90%-95% Uzlabot studiju materiālu pieejamību; Palielināt budžeta vietu skaitu; Sakārtot lekciju sarakstus, piemērotus studentu iespējām, lai nebūtu dienā tikai viena lekcija vai vienā lekcijā vairāki kursi; Uzlabot printēšanas un kopēšanas pakalpojumu pieejamību studentiem.
- 88%-89% Palielināt jauno tehnoloģiju un interaktīvo mācību metožu izmantošanu studijās; Samazināt studiju maksu; Uzlabot telpu fizisko stāvokli.
- 81%-87% Paaugstināt mācībspēku kompetenci attiecīgajos priekšmetos; Palielināt praktisko nodarbību skaitu studijās, lai noderētu praksē; Uzlabot mācībspēku attieksmi pret studējošiem; Mainīt mācībspēku attieksmi pret studējošiem no vienaldzīgās, negatīvās attieksmes un pesimisma par nākotni uz pozitīvu, atbalstošu attieksmi un ieinteresētību savā darbā; Paaugstināt mācībspēku atalgojumu.
- 75%-80% Vairāk vieslektoru lekcijas; Uzlabot administratīvā personāla attieksmi pret studējošiem.

Lai gan studējošie vēlas palielināt budžeta vietu skaitu, sakārtot lekciju sarakstus vai veikt citus uzlabojumus studiju procesā, kā arī uzlabot telpu fizisko stāvokli, kas nepieciešams, lai studējošie, it sevišķi topošie skolotāji studiju ikdienā dzīvotu sakārtotā vidē un vēlētos to turpināt savās darba vietās turpmākajā profesionālajā karjerā, svarīgu vieta ir mācībspēkiem un studiju saturam ar ieteikumu palielināt praktisko nodarbību skaitu studijās, jo tas noderētu praksē. Respondentu atbildes ir cieši

saistītas ar atbildēm uz 2.un 6.jautājumu par mācībspēku nozīmi un ietekmi uz studējošo attieksmi un studiju procesa veiksmīgu nodrošināšanu.

Mācībspēku kompetences paaugstināšana, attieksmes maiņa pret studējošajiem, atbalstoša un ieinteresējoša, pamato studējošo vēlmes pēc atbalsta studiju laikā, kas ietekmē arī studējošo motivāciju skolotāja profesijai. Tas apstiprina augstskolas kultūras faktoru ietekmi uz studentiem un viņu motivāciju, kas atkarīga no mācībspēku attieksmes pret skolotāja profesiju un attieksmes pret savu darbu vai citiem vārdiem, apmierinātību ar darbu, kas tiks turpmāk pētījumā analizēts. Respondentu atbildēs atspoguļoti arī citi būtiski faktori, ko studējošie uzskatījuši par nozīmīgiem un uzlabojamiem, t.i., fiziskā vide, darba vieta, tehnoloģijas u.c. faktori, kas eksistē organizācijas kultūras dažādajos līmeņos un apskatīti teorētiskajā daļā par organizācijas kultūru.

Studējošo attieksme pret savu izvēlēto profesiju un studijām vispār ir nozīmīga, jo, absolvējot augstskolu, students iegūst citu dzīves pozīciju. Studējošais, kļūstot par absolventu, ir daļa no augstskolas un daļa no sabiedrības, kas veido viedokli par augstskolu un par iegūto profesiju, līdz ar to piedalās profesijas prestiža veidošanā, kā arī augstskolas reputācijas veidošanā. Studenti, kuri studējuši ar pedagoga profesiju saistītajās studiju programmās un kļuvuši par absolventiem un jaunajiem speciālistiem - skolotājiem, veido skolotāja profesijas prestižu.

Tādēļ, lai noskaidrotu respondentu viedokli par iesaistīšanos pēc augstskolas absolvēšanas savas augstskolas atbalstīšanā, respondentiem tika uzdots jautājums *Vai pēc augstskolas absolvēšanas, esiet gatava/s* (13.jautājums) ar sešiem atbilžu variantiem, kur kopumā tika saņemtas apstiprinošas atbildes :

- Dalīties gūtajā darba pieredzē 88% (*standartklūda 0,9; tic.int. 1.8*)
- Būt par darbaudzinātāju (mentoru) 64% (*standartklūda 1.4; tic.int. 2.7*)
- Lasīt vieslekcijas studentiem 41% (*standartklūda 1.4; tic.int. 2.8*)
- Pieņemt Augstskolas (1) fakultātes studentus praksē (savā uzņēmumā, darbavietā u.c.) 26% (*standartklūda 1.3; tic.int. 2.5*)
- Atbalstīt ar tehniski materiālo nodrošinājumu 19% (*standartklūda 1.1; tic.int. 2.2*)

Savukārt nepiekrīt šādiem apgalvojumiem:

- Atbalstīt finansiāli kā mecenāts 72% (*standartklūda 1.3; tic.int. 2.5*)
- Atbalstīt ar tehniski materiālo nodrošinājumu 46% (*standartklūda 1.4; tic.int. 2.8*)

Dati liecina, ka absolventi gatavi atbalstīt Augstskolas (1) fakultāti, daloties savā pieredzē un atbalstīt jaunus studentus kā mentori, mazāk gatavi atbalstīt ar vieslekcijām un tehniski materiālo nodrošinājumu, kā arī pieņemt darbā studentus, kas skaidrojams ar iespēju trūkumu.

Pasaulē augstskolās ir izplatīts mecenātisms, kur absolventi pēc studiju beigšanas atbalsta savu augstskolu, gan ar savu darbu piedaloties augstskolas studiju dzīvē, gan materiāli palīdzot, veidojot stipendiju fondus u.tml. Arī Latvijā ir labi piemēri, taču mecenātisma tradīcijas ir sākuma stadijā, it sevišķi attiecībā uz absolventu dalību. Mūsdienu sarežģītās sociālekonomiskās situācijas dēļ, iespējams, absolventi neredz iespējas finansiāli atbalstīt augstskolu, taču pastāv iespēja, ka respondenti nevēlas atbalstīt augstskolu, nearedzot vajadzību to darīt. Iepriekšminētais pamato to, kādēļ svarīgi augstskolas vadībai ir mērķtiecīgi veidot augstskolas kultūru, izprotot, kurš no faktoriem ietekmē citu faktoru un kā tie ietekmē augstskolas pastāvēšanu un attīstību.

Augstskolas studiju laikā, veicinot studējošo un akadēmiskā un administratīvā personāla piederības izjūtu un atbildības izjūtu pret profesionālo kopieni, savu augstskolu, veicina personīgo atbildību un ieguldījumu profesionālajā nozarē, attieksmei pret profesiju. Īpaši studējošajiem skolotāja vai ar pedagogu izglītību saistītajās studiju programmās, šie aspekti ir svarīgi, jo iegūtās prasmes un zināšanas, kā arī studējošo motivācija augstskolā tiek „pārnests” uz citām izglītības iestādēm, strādājot ar bērniem vai pieaugušajiem turpmākajā darbā. Autore pieļauj, ka studentiem nav arī izpratnes par mecenātisma jēgu, ar ko tiek saprasts nesavtīgs atbalsts, negūstot labumu no tā, kas ir atšķirīgs no sponsorēšanas kā darbības. Studējošie nesaskata arī savu turpmāko finansiālo nodrošinājumu un saista to ar savām iespējām atkarībā no valsts noteiktā atalgojuma par skolotāja darbu. Skolotājiem iespējas ir dažādas, tās galvenokārt nosaka vēlme to darīt, dažādu projektu sagatavošana un īstenošana, mācību grāmatu izstrāde, karjeras izaugsme izglītības iestādē vai horizontāla profesionālā pilnveide u. tml.

Pētījuma dati apstiprina, ka būtiskākie faktori studējošajiem ir cilvēkresursi augstskolā, mācībspēki, t.i., akadēmiskais un administratīvais personāls, kursa biedri/studenti, kas apliecina teorētiskās daļas secinājumus, ka izglītības iestāžu pamatā ir cilvēku savstarpējās attiecības un personības attīstība, kas nozīmē, ka augstskolā īpašu uzmanību jāpievērš cilvēkresursu vadībai, līdz ar to augstskolas kultūras pilnveidei, kurā būtiska loma ir vērtībām, attieksmēm.

Mācībspēku darbība augstskolā, t.i., mācībspēku zināšanu potenciāls, attieksme pret studentiem un studiju procesu, attieksme pret augstskolu un sava darba pienākumiem, ētikas līmenis, attieksme pret skolotāja profesiju, attieksme pret kolēģiem, viedokļu paušana augstskolā un ārpus augstskolas tiešā veidā ietekmē topošo skolotāju motivāciju profesijai.

2) Pētījuma otrajā posmā tika veikta Augstskolas (1) fakultātes akadēmiskā un administratīvā personāla (n=128) anketēšana par apmierinātību ar darbu, lai

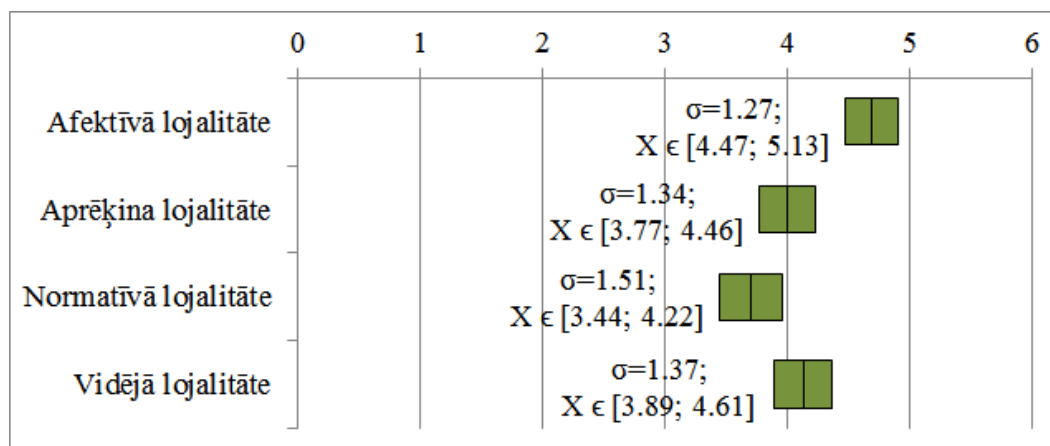
noskaidrotu attieksmi pret savu un pedagoga profesiju un lojalitāti augstskolai, tādējādi analizētu augstskolas kultūras ietekmi uz topošo pedagogu profesionālo motivāciju, izzinot savstarpējās likumsakarības.

Aptaujā piedalījās 128 Augstskolas (1) fakultātes akadēmiskā un administratīvā personāla darbinieki, 2011. gada aptaujas veikšanas laikā strādāja 200 darbinieki.

Pētījuma veikšanai autore izveidoja aptaujas anketu (5.pielikums), kas sastāv no 3 daļām. Sākumā instrukcija, kurā norādīti anketas aizpildīšanas noteikumi un anketas matrica.

Pirmajā daļā izmantota Dž.Meijera, N.Allenas un A.Smita (Meyer J.P. Allen @ Smith C.A.) 1993.gadā izveidotā un pakāpeniski pilnveidotā motivācijas izpētes anketa „Lojalitāte pret profesiju”, ar kuras palīdzību tika noskaidrota personāla lojalitāte. Latvijā anketas adaptāciju veikusi Dzintra Boroduška. Ar anketas palīdzību tika aptaujāts 2001 finanšu sektorā strādājošais. Latvijas lojalitātes pret profesiju adaptētās anketas Kronbaha alfas bija: afektīvajai lojalitātei $\alpha=0.86$, aprēķina lojalitātei $\alpha=0,72$, normatīvajai lojalitātei $\alpha=0,65$ (Boroduška, 2002).

Mācībspēku lojalitāte pret profesiju ietekmē studentu lojalitāti pret profesiju, jo studentu lojalitāte pret augstskolu var veidoties tad, ja studējošā piedzīvotās emocijas un pieredze augstskolā ir pozitīva. Līdz ar to lojalitātes izpēte bija nepieciešama, lai diagnosticētu personāla lojalitāti.



29.attēls. Augstskolas (1) fakultātes akadēmiskā un administratīvā personāla lojalitātes rādītāji (*standartklūda un 95% ticamības intervāla robežas*)

Akadēmiskā un administratīvā personāla lojalitāte - 4,1, norāda uz līmeni nedaudz virs vidējā, ko var raksturot kā vidēju iesaistīšanos augstskolas procesā, vidēju vēlmi iesaistīties un piedalīties dažādos pasākumos un projektos, neformālās aktivitātēs, kā arī vidēja līmeņa tieksmi uz sadarbību un motivētību, ko pamato teorētiskā daļā apskatītās teorijas. (Ešenalde, 2004)

Raksturīgi, ka vidēja lojalitāte ir vidēja uzticība organizācijai un tās mērķiem, vidēja gatavība veltīt savas pūles mērķu sasniegšanai. Taču lojalitāte ir vērtība, kas ir kopjama un attīstāma.

Atbilstoši teorētiskajiem uzstādījumiem, lojalitātes dalījumu trīs dimensijās (Meijers Dž., Allena N., Pāvuls U.), pētījumā konstatētās lojalitātes dimensijas:

1) Emocionālā jeb afektīvā lojalitāte, kas ietver darbinieku emocionālo saikni ar organizāciju, identifikāciju ar to un viņa līdzdalību un ieinteresētību tajā.

2) Aprēķina lojalitāte ietver lojalitāti pret darba organizāciju, kas balstīta uz tām izmaksām un zaudējumiem, ar kādiem darba organizācijas loceklim jāsaskaras, ja viņš pamet darba organizāciju.

3) Normatīvā lojalitāte ietver darba organizācijas locekļa izjūtas par nepieciešamību palikt darba organizācijas loceklim. Tā balstās uz pienākuma izjūtu, ko var uzturēt gan vadība, gan kolēģi, gan darbinieka ģimene.

Visi minētie lojalitātes veidi uzskatāmi par lojalitātes komponentiem, nevis atšķirīgiem lojalitātes tipiem, jo darbinieku lojalitātes attiecības ar organizāciju var atspoguļot visu trīs dimensiju dažādas pakāpes.

Raksturojot atsevišķus apgalvojumus, šajā aptaujā parādās tendences, kas raksturo docētāju attieksmi pret pedagoga profesiju un savu piederību šai profesijai, kas tieši var ietekmēt studējošo attieksmi pret studijām un izvēlēto profesiju:

- „Šajā profesijā nejutos komfortabli” kopumā pozitīvie vērtējumi, ka nepiekrīt – 22%, kopumā negatīvie vērtējumi 88%
- „Man nepatīk strādāt šajā profesijā” kopumā pozitīvie vērtējumi – 13%, kopumā negatīvie vērtējumi 87%
- „Es neidentificēju sevi ar savas profesijas pārstāvi”- kopumā pozitīvie vērtējumi – 26%, kopumā negatīvie vērtējumi 74%
- „Man patīk stāstīt par savu profesiju cilvēkiem, kas tajā nestrādā” - kopumā pozitīvie vērtējumi – 53%, kopumā negatīvie vērtējumi 47%
- „ Tikpat viegli varētu izjust piederību citai profesijai, kā to izjūtu šai profesijai”- kopumā pozitīvie vērtējumi – 45%, kopumā negatīvie vērtējumi 55%
- „Šai profesijai man ir dziļa personiska nozīme” - kopumā pozitīvie vērtējumi – 74%, kopumā negatīvie vērtējumi 26%

Augstskolas akadēmiskā un administratīvā personāla viedokļi liecina par personīgo attieksmi, lojalitāti augstskolai un profesijai, kas augstskolas vadībai dod iespēju izprast personāla darbību un tā ietekmi uz studējošajiem. Tas dod iespēju augstskolas vadībai rīkoties atbilstoši augstskolas mērķiem un uzdevumiem, veidot rīcības plānu,

kas konkrētajā situācijā ir nepieciešams, kā būtu jārikojas, lai vienu vai otru problēmu risinātu.

Lojalitātei pret organizāciju ir vāja saistība ar darba izpildes līmeni, bet cieša saistība ar nodomiem aiziet no darba, darba vietas maiņu, darba kavējumiem. Lojalitāte pret darbu nenosaka darba efektivitāti, taču savstarpēji ietekmē darbavietas emocionālo vidi un attieksmi.

Otrajā daļā izmantota P.Spektora anketa „Apmierinātība ar darbu” (Job Satisfaction Survey) (adaptācija Latvijā: I. Burvis, 2003), ar kuras palīdzību tika noskaidrota personāla apmierinātība ar darbu un papildināta ar apgalvojumiem, lai noskaidrotu personāla attieksmi pret skolotāja profesiju un citiem būtiskiem faktoriem augstskolā, trešajā daļā tika noskaidroti demogrāfiskie dati.

P.E. Spektora anketa “Apmierinātība ar darbu” sastāv no 36 apgalvojumiem. Tās mērķis ir noskaidrot darbinieku attieksmi pret darbu un citiem darba aspektiem, tiek mērīta apmierinātība ar darbu 9 aspektu skalās. Katrs aspekts tiek mērīts ar četriem jautājumiem, un vispārējā apmierinātība ar darbu tiek iegūta, saskaitot visu aspektu punktus kopā, jo atbildes tiek aranžētas no 1 – pilnībā nepiekrītu, līdz 6 – pilnībā piekrītu, tādēļ tiek lietots summēts novērtēšanas formāts. Šie deviņi aspekti apmierinātības ar darbu aptaujai ir: atalgojums, nemonetārie labumi un papildatvieglējumi, atzinība, izaugsmes iespējas, kolēģi, vadība, darba saturs, komunikācija, darba procedūras. Apgalvojumi sastādīti abos virzienos (daļa apgalvojumu orientēti uz neapmierinātību ar darbu izpausmēm), tādēļ tiem nepieciešams mainīt uz pretējo nozīmi. Apgalvojumu maiņa un apvienošana vienā, paaugstina atbilžu ticamību. Jo augstāks iegūto ballu skaits, jo respondents apmierinātāks ar darbu vai kādu citu pētījumā doto aspektu, kas ietekmē darbinieka labsajūtu.

Aptaujas ticamības rādītāji (Burvis I. maģistra darbs „Darba kontroles lokuss, apmierinātība ar darbu un darbiniekiem formālais statuss organizācijā”, 2005). Darba kontroles lokusa aptaujas adaptācijas iekšējās saskaņotības rādītājs ir 0,82, kas ir par 0,01 vienību mazāks nekā ASV izlasē, kas parāda, ka aptaujai ir augsts iekšējās saskaņotības rādītājs un ka aptauja ir izmantojama pētījumos (sk. 5. tabulu).

5.tabula. Apmierinātības ar darbu aptaujas ASV un Latvijas izlašu iekšējās saskaņotības rādītāji

Aptauja	Apakšskalas	ASV izlase (N=2870)		Latvijas izlase (N=60)	
		M	Alfa	M	Alfa
Darba kontroles lokusa aptauja	Internalitāte-Eksternalitāte	39.9	.83	47.15	.82
Apmierinātības ar darbu aptauja	atalgojums	11.9	.75	13.2	.82
	nemonetārie labumi un papildatvieglojumi	14.3	.73	15.26	.76
	atzinība	13.5	.76	14.71	.76
	izaugsmes iespējas	11.8	.73	15.01	.68
	kolēģi	17.9	.60	18.70	.68
	vadība	18.6	.82	18.61	.75
	darba saturs	18.9	.78	18.78	.76
	komunikācija	14.2	.71	17.28	.66
	darba procedūras	13.6	.62	11.46	.63
	Kopā		134.8	.91	143.05

Promocijas darba anketēšana notika laika posmā no 2010. gada līdz 2011. gada aprīlim, anketas tika izdalītas dažādi: gan iedotas personīgi, gan izdalītas atsevišķu struktūrvienību organizētajās sēdēs, iepriekš vienojoties ar struktūrvienības vadītāju, gan pēc darbinieku lūguma nosūtītas e-pastā.

Anketas savāktas un apstrādātas 2011.gadā, izmantojot kvantitatīvo datu statistisko apstrādi ar SPSS programmu,18. Anketēšana tika veikta anonīmi, lai gūtu lielāku rezultātu ticamību un respondentu uzticēšanās pakāpi.

Augstskolas (1) fakultāte ir daudzstrukturāla organizācija, jo katra lielākā struktūrvienība, t.i., fakultāte sadalīta vēl vairākās struktūrvienībās, t.i., nodaļās, centros un citās grupās, kurām ir savi vadītāji. Katrā organizācijā pastāv vairākas grupas vai grupējumi, formāli un neformāli, kas nosaka organizācijas kultūru, līdz ar to pastāv dažādi organizācijas kultūras tipi un katrā struktūrvienībā vai grupā veidojas arī sava kultūra.

Lai veidotu veiksmīgu organizācijas emocionālo kultūru, tas ir labs risinājums, veidot mazas cilvēku grupas un tad organizāciju kopumā.

Demogrāfisko datu aptaujas anketā respondentiem tika lūgts norādīt dzimumu, vecumu, amata kategoriju, darba stāžu Augstskolas (1) fakultātē un vispār Augstskolā (1).

Cilvēka apmierinātību vai neapmierinātību ar darbu nosaka daudz un dažādi mainīgie lielumi, kā cilvēka individuālās atšķirības, t.i., vecums, dzimums, ģimenes statuss, kā

arī personības īpašības un organizācijas dažādie faktori, piem., darba statuss, apjoms, darba laiks utt. Anketā tika norādīts, ka organizācija ir konkrētā Augstskolas (1) fakultāte un vadītājs ir tiešais struktūrvienības vadītājs (fakultātes, nodaļas, centra, projekta u.tml.).

Pētījumā piedalījās 128 Augstskolas (1) fakultātes akadēmiskā un administratīvā personāla darbinieki, no kuriem 91% sievietes, 9% vīriešu, vecumā no 25-35 g. 10%; 35-50 g. 56%; 50-60 g. 22% un 60-70 g. 12%. Darbinieku vecums pārsvarā ir no 35- 50 gadiem.

Pēc Rozanovas teorijas sievietes pārsvarā ir orientētas uz savstarpējām attiecībām, bet vīrieši uz darba uzdevumu izpildi. Līdz ar to skaidrojama savstarpējo attiecību nozīmība, konfliktu daudzums utt. (Rozanova, 1999).

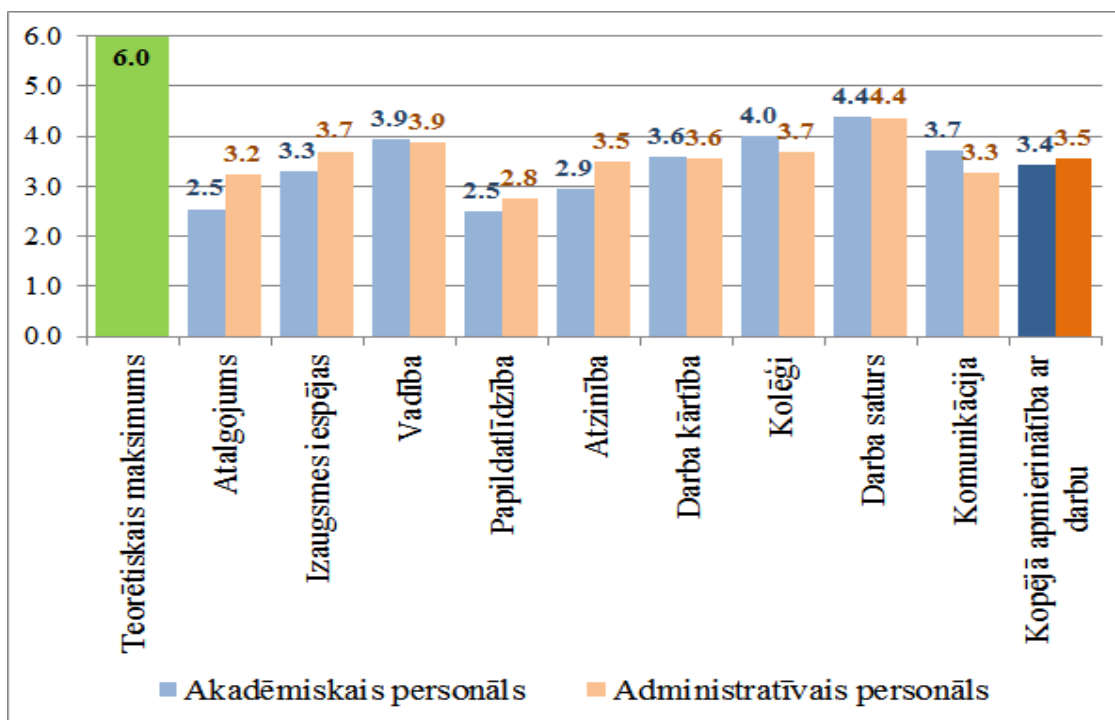
Personāla izglītība: 96% respondentu augstākā līmeņa izglītība un 4% pamatstudiju līmeņa izglītība. 91% no respondentiem (N=128) ir akadēmiskais personāls/mācītāji, 6% – akadēmiskais personāls/cits – projektu vadītāji, 3% – akadēmiskais personāls/struktūrvienību vadītāji. Respondentu sadalījums darba attiecībās ar Augstskolu (1): pamatdarbā – 89% darbinieku, blakus darbavieta – 8%, uz līguma pamata – 3%. (sk. 8.tabulu)

6.tabula. Augstskolas (1) fakultātes darbinieku darba stāžs

Darba stāžs Augstskolas (1) fakultātē	Darba stāžs Augstskolā (1) kopā
1,5 – 5 g. 3%;	1,5 - 5 g. 11%;
5-10 g. 26%;	5 -10 g. 14%;
10 -20 g. 40%;	10 -20 g. 40%;
20 -30 g. 31%;	20 – 30 g. 25%;
	30 – 40 g. 6%;
	41 g. un vairāk -4%.

Kā redzams 30.attēlā, apkopojot personāla anketas daļu par apmierinātību ar darbu, varam secināt, ka no 6 ballēm kopējā apmierinātība ar darbu akadēmiskajam personālam ir 3.4 un administratīvajam personālam – 3.5, kas iekļauj apmierinātību ar darba procesu: atalgojums, nemonētārie labumi un papildatvieglējumi, atzinība, izaugsmes iespējas, kolēģi, vadība, darba saturs, komunikācija, darba procedūras.

30. attēls. Akadēmiskā un administratīvā personāla rādītāji „Apmierinātībai ar darbu”



(6. pielikumā Akadēmiskā un administratīva personāla rādītāji „Apmierinātībai ar darbu” standartklūdas un 95% ticamības intervāls).

Kopēja apmierinātība ar darbu liecina par vidēju apmierinātību, kur rādītājus ļoti ietekmē zemākie rādītāji attiecībā uz atalgojumu un papildatlīdzību – akadēmiskajam personālam – 2.5 un 2.5, savukārt administratīvajam personālam – 3.2. un 2.8. Papildatlīdzība tiek saprasta kā iespēja darbiniekiem saņemt atvieglojumus, piemēram, apmaksātas telefona sarunas, veselības apdrošināšana, papildus atvaļinājumi utt. Atalgojums 2.5. norāda uz neapmierinātību (no 6 ballēm vidējais ir 3 balles) ar to, ka materiālā sistēma nav nodrošināta, kas varētu likt darbiniekiem meklēt darbu ārpusē, kas neapšaubāmi liecina par lielāku noslogotību, mazāku laiku un darba ieguldījumu tiešajā darbā. Šajā blokā daži no apgalvojumiem:

- „Kad domāju, kādu algu man maksā, rodas sajūta, ka mana organizācija mani nenovērtē” kopumā pozitīvie vērtējumi – 79%, kopumā negatīvie vērtējumi 21%;
- „Algas pielikumi ir pārāk reti, un tie ir pārāk mazi” kopumā pozitīvie vērtējumi – 91%, kopumā negatīvie vērtējumi 9%

parāda tendenci, ka darbinieki jūtas nenovērtēti un darbs šķiet bezvērtīgs un nenozīmīgs.

Plašsaziņas līdzekļos bieži sastopama informācija, ka augstskolu mācībspēki strādā vairākās augstskolās vai aģentūrās un privātā biznesa izglītības iestādēs, docējot atsevišķus kursus. Tendencei strādāt ārpus augstskolas izskaidrojums bieži vien ir meklējams zemajā atalgojumā, kas, protams, nenorāda, ka tas ir patiesais iemesls. Individīda rīcību ietekmē personiskās īpašības un vajadzības, līdz ar to varam spriest tikai par pētījumā iegūtiem datiem un interpretēt to savstarpējo saistību ar pētījuma uzdevumiem. Vispirms cieš kvalitāte, ja cenšas saglabāt kvalitāti, tiek izmantots laiks, kas domāts miegam un atpūtai.

Augstskolas personālam nepieciešams materiālais nodrošinājums un laiks paplašināt redzesloku (kultūra, zinātne utt.), lai docētāji varētu sagatavoties darbam un pilnveidoties. Pastāv arī bažas, ka sociālpolitiskā un ekonomiskā situācija un nepārtrauktās pārmaiņas izglītības nozarē cilvēkiem rada psiholoģisku stresu un neapmierinātību ar dzīvi vispār, kas ietekmē arī attieksmi pret atalgojumu, kurš, šķiet, ir par mazu, lai justos droši un stabili. Šo aspektu būtu nepieciešams analizēt citos pētījumos.

Raksturojot 9 aspektu skalu, jāsaka, ka personāls no 6 ballēm ir apmierinātāks ar darba saturu (4,4), tātad tiešais darbs patīk, atšķirībā no darba kārtības (3,6) ko var raksturot ar vidēju apmierinātību. Darba nozīmība un jēgas piešķiršana darbam, norāda uz attieksmi pret darbu, kas ietekmē arī studiju kvalitāti. Šī bloka apgalvojumi ir cieši saistīti ar studentu motivāciju, jo docētāju attieksme pret savu darbu netieši var radīt studentiem pārliecību par sniegto zināšanu svarīgumu. Šajā blokā vērojamas tendences, kas attiecas uz to, kā darbinieks jūtas un kā tiek novērtēts paveiktais darbs.

- „*Mans darbs ir patīkams*” - kopumā pozitīvi vērtējumi – 100%,
- „*Dažreiz man šķiet, ka mans darbs ir nenozīmīgs*” kopumā pozitīvi vērtējumi – 39%, kopumā negatīvi vērtējumi 61%,
- „*Darbā man ir pārāk daudz pienākumu*” - kopumā pozitīvi vērtējumi – 54%, kopumā negatīvi vērtējumi 46%,
- „*Darot savu darbu, es jūtos lepns/a* - kopumā pozitīvi vērtējumi – 80%, kopumā negatīvi vērtējumi 20%.

Autore uzskata, ka svarīgi ir, kā veic savus darba pienākumus, jo patika pret darba pienākumiem vēl nenodrošina kvalitatīvu darba izpildi.

Savukārt darba kārtību raksturojošā blokā apgalvojums:

- „*Man ir pārāk daudz darba ar papīriem*” - kopumā pozitīvi vērtējumi – 74%, kopumā negatīvi vērtējumi 26%

parāda personāla neapmierinātību ar darba kārtību, kuru raksturo ar „pārāk daudz darba ar papīriem”, ar ko autore saprot arī ar elektroniskās sistēmas lietošanu, kuru personālam nepieciešams uzturēt darba jautājumos (studiju kursa satura rediģēšana,

kursu apstiprināšana, darba laika uzskaites lapas aizpildīšana utt.), ko nosaka darba kārtība augstskolā.

Vadības līmenī jārīstina jautājumi, kas saistīti ar darba procedūru, lai noteikumi un procedūras, kas traucē veikt darbu kvalitatīvi, neietekmē studiju procesu un tā kvalitatīvi.

Augstskolas akadēmiskajam un administratīvajam personālam patīk strādāt kopā ar kolēģiem (4 un 3,7), kur tomēr ir nelielas atšķirības attiecībā uz administratīvo personālu, ko var skaidrot ar to, ka Augstskolā (1) fakultātē ir uzsākti vairāki projekti, kuros administratīvais personāls bieži vien ir jaunpienācēji un, iespējams, mazāk apmierināti ar pārējiem kolēģiem ārpus projekta augstskolas ietvaros.

- „*Man patīk cilvēki, ar kuriem kopā strādāju*” - kopumā pozitīvi vērtējumi – 93%, kopumā negatīvi vērtējumi 7%.

Taču atsevišķi apgalvojumi parāda pretēju attieksmi attiecībā uz kolēģiem, kas var radīt patiesuma un uzticības trūkumu personāla emocionālajā vidē un ietekmēt studentu attieksmi pret studijām un pedagoga profesiju:

- *Es uzskatu, ka manu kolēģu nekompetences dēļ nereti man nākas strādāt vairāk*” - kopumā pozitīvi vērtējumi – 52%, kopumā negatīvi vērtējumi 48%.

Personāla locekļi labi jūtas ar saviem darba biedriem, tas liek domāt, ka attiecības ar kolēģiem ir labvēlīgas, taču uzskats, ka kolēģu nekompetences dēļ ir jāstrādā vairāk, rada slēptas konfliktsituācijas iespējamību. Svarīga būtu savstarpēja uzticēšanās un konkrētu jautājumu risināšana, nevis noklusēšana. Neapmierinātība tik un tā ietekmē savstarpējās attiecības un nav pozitīvs piemērs topošajiem pedagogiem.

Raksturojot apgalvojumu bloku par komunikāciju, kur vērtējums ir nedaudz virs vidējā (3,7 un 3,3), kas liecina par vidēju komunikāciju, kas tomēr ir atkarīga no cilvēka individuālajām spējām, cik katrs docētājs un darbinieks ir aktīvs, interesējas un pietiekami labi zina un ir informēts par to, kas augstskolā notiek.

- „*Komunikācija šajā organizācijā man šķiet laba*” - kopumā pozitīvi vērtējumi – 49%, kopumā negatīvi vērtējumi 51%.

Augstskolā, kurā studē topošie pedagogi, komunikācijai jābūt savstarpēji labā līmenī ne tikai starp kursa biedriem, bet arī ar mācītbspēkiem un administrāciju, lai mācītbspēku personīgais piemērs kalpotu arī komunikācijas prasmju attīstīšanā.

Personāls izaugsmes iespējas redz vidējas (3.3. un 3.7), jo respondentu novērtējums ir nedaudz virs vidējā.

- „*Mana darbā ir pārāk mazas izaugsmes iespējas*” - kopumā pozitīvi vērtējumi – 48%, kopumā negatīvi vērtējumi -52%

Daļēja piekrišana var norādīt, ka neveidojas motivācija izaugsmei, salīdzinot personāla zemo novērtējumu atalgojumam, nav pamata, lai būtu vēlme izaugsmes iespējām.

Izaugsmes iespējas ir svarīgs priekšnosacījums cilvēka pilnveidei, ja darbinieks jūt, ka nespēj darbavietā sasniegt augstāku līmeni, tas varētu darbinieku stimulēt pieņemt lēmumu aiziet uz citu organizāciju. Taču izaugsmes iespējas ierobežo arī organizācijas specifika, piemēram, augstskolā tas nosaka ierobežotas iespējas attiecībā uz vakancēm, līdz ar to izaugsmes iespējām. Izaugsmi ļoti sekmē uzslavas, atzinība, pamudinājums, kas ir spēcīgs cilvēka ietekmēšanas veids.

Apgalvojumu blokā par vadību, apgalvojumos tika uzsvērts tiešais vadītājs augstskolas konkrētajā struktūrvienībā, līdz ar to vērtējumi ir par vairākiem vadītājiem Augstskolas (1) fakultātē, kas nosaka vadības tendences (3.9). Dati liecina par daļēju apmierinātību, ko var skaidrot ar to, ka daļa personāla ir apmierināti ar tiešo vadītāju un daļa nav apmierināti.

- „*Mans vadītājs izrāda pārāk mazu interesi par darbinieku izjūtām*” - kopumā pozitīvi vērtējumi – 37%, kopumā negatīvi vērtējumi 63%.

Dati par šo apgalvojumu parāda vadītāja darbības politiku un vadītāja kompetences līmeni, bet pārāk mazu interesi par darbinieku emocionālo līmeni. Tieši valoda ietekmē un parāda emocionālo saikni ar darbinieku. Ja augstskolas personāls (akadēmiskais un administratīvais personāls) nejūtas komfortabli, tad sajūtas var pāriet uz studentiem.

- *Man patīk mana vadītāja darba stils*” - kopumā pozitīvi vērtējumi – 54%, kopumā negatīvi vērtējumi 46%.

Darbinieki var būt apmierināti ar saviem vadītājiem, viņu darba stilu, bet emocionālā ziņā saskarsme cieš, kas ir ļoti nozīmīga studentiem, kuri izvēlējušies pedagoga profesiju. Tas arī liecina par to, ka vadītāji var būt vairāk orientēti uz darbu, nevis uz cilvēkiem. Katram darbiniekam jābūt īpašam, nevis tikai kā darbiniekam, bet arī kā cilvēkam.

Ņemot vērā, ka Augstskolas (1) fakultātē ir vairākas struktūrvienības, tad katrai ir arī savs vadītājs ar savu darba stilu, attieksmi pret darbiniekiem, ieinteresētību vai neieinteresētību katra personīgajā un profesionālajā izaugsmē. Iespējams, ka tas rada augstskolai lielu potenciālu, jo katrā struktūrvienībā, katrā cilvēku grupā ir sava kultūra un cilvēki izraugās, ko izvēlēties.

Katrs no apgalvojumu blokiem viens otru kompensē, jo, lai gan pozīcijā atalgojums ir viszemākie rādītāji (2.5 un 3.2.), vidējais uz kopējo apmierinātību ar darbu ir 3.4. un 3.5. Darbinieki ir vidēji apmierināti, jo ir, kas augstskolā apmierina un kas neapmierina, taču atalgojums pazemina vidējo aritmētisko, līdz ar to arī pazemina darbinieku apmierinātību.

Apgalvojumu blokā par atzinību apgalvojumi raksturo personāla attieksmi, kas novērtēta ar 2.9 un 3.5. Akadēmiskais personāls 55% (n=128) uzskata, ka nesāņem pelnīto atzinību par labi paveiktu darbu un 58% uzskata, ka darbs netiek novērtēts, bet 83%, ka pūles netiek pienācīgi atalgotas.

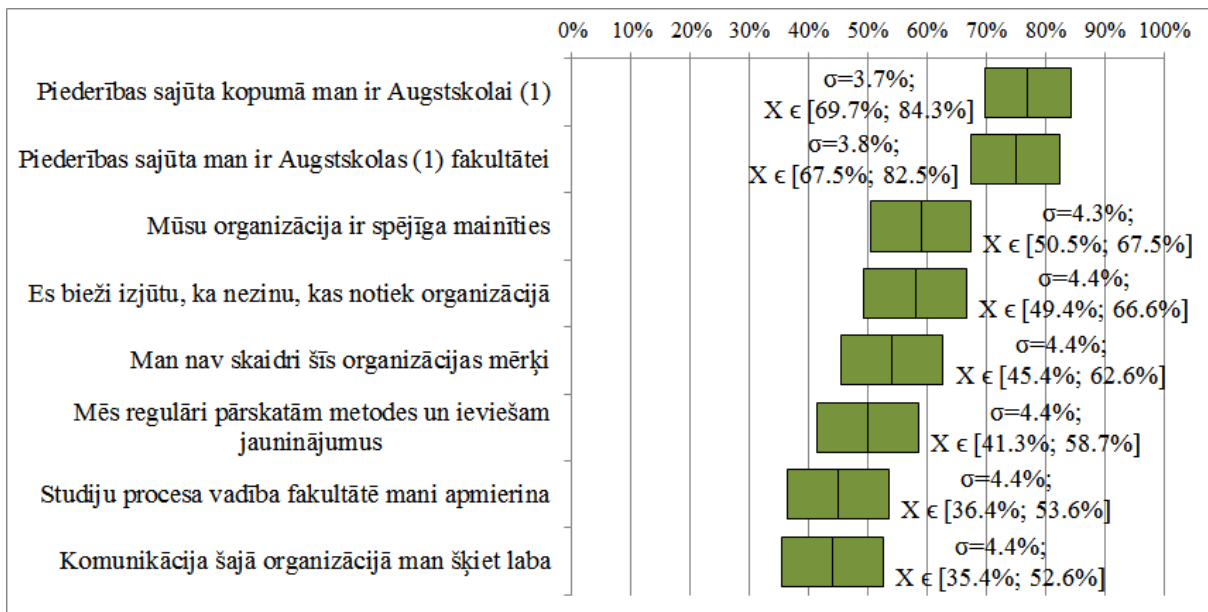
- „*Labi izdarot darbu, es par to saņemu pelnīto atzinību*”- kopumā pozitīvi vērtējumi – 45%, kopumā negatīvi vērtējumi 55%,
- „*Es uzskatu, ka mans darbs netiek novērtēts*”- kopumā pozitīvie vērtējumi – 58%, kopumā negatīvie vērtējumi 42%
- *Es uzskatu, ka manas pūles netiek pienācīgi atalgotas*”- kopumā pozitīvi vērtējumi – 83%, kopumā negatīvi vērtējumi 17%.

Šis jautājums ir integrēts, jo nav skaidrs, kā darbinieki ir uztvēruši šo jautājumu, atzinība var būt gan materiāla, gan nemateriāla, kā arī, iespējams, atzinība tiek gaidīta no studentu puses, nevis vadības. Taču neatkarīgi no apgalvojuma izpratnes, jāsecina, ka darbinieki uzskata, ka ieguldītais darbs neatbilst saņemtajam atalgojumam.

Vērtējot personāla apmierinātībai ar darbu aspektus kopumā, jāsecina, ka tikai daži aspekti norāda uz personāla pozitīvu attieksmi pret augstskolas kultūru, par ko liecina vidējie rādītāji no 4 ballēm (daļēji piekrītu), t.i., kolēģi un darba saturs. Taču rādītāji nav viennozīmīgi, jo kolēģi var patikt, taču, kā parāda dati, tad kolēģi savstarpēji neuzticas un uzskata, ka daļa kolēģu ir nekompetenti, kas neapšaubāmi ietekmē arī darba saturu un līdz ar to studiju kvalitāti, ko saņem studenti, kā arī attieksme, ko pārņem studenti. Viss kopums ietekmē studentu profesionālo motivāciju. Viszemākie rādītāji ir atalgojums, akadēmiskais personāls 2,5 un nedaudz augstāks 3,2, ko var skaidrot projektu skaits Augstskolas (1) fakultātē, līdz ar to arī lielāka apmierinātība ar atalgojumu administratīvajam personālam.

Augstskolas kultūras izpētē svarīgi ir atsevišķie rādītāji blokos, kas raksturo akadēmiskā personāla attieksmi, nodomus un pārliecību (attieksmi pret vadību, darba procedūrām, kolēģiem, organizācijas un personīgajiem mērķiem un vērtībām, vidi, u.tml.) Augstskolas (1) fakultātē ir daudz struktūru (nodaļas, centri), līdz ar to dažāda līmeņa vadītāju. Pētījuma dati parāda kopējās tendences, kas diagnosticē problēmas atsevišķās pozīcijās.

Apskatot atsevišķus apgalvojumus, kas raksturo augstskolas kultūras jautājumus, 59% no respondentiem uzskata, ka Augstskolas (1) fakultāte ir spējīga mainīties, kas raksturo darbinieku personīgo attieksmi pret pārmaiņām, vēlmi mainīties un ticību augstskolas darbībai un cilvēkiem, kas tajā strādā. Balstoties teorētiskās nostādnēs, pārmaiņas ir attīstība. Līdzvērtīgi arī apgalvojums *”Mēs regulāri pārskatām metodes un ieviešam jauninājumus”*, kam piekrīt tikai puse no respondentiem – 50%, tas liecina par daļēju studiju satura pārskatīšanu un atjaunošanu, kā arī inovatīvu risinājumu ieviešanu augstskolas darbībā.



31.attēls. Personāla viedoklis par atsevišķiem organizācijas kultūras jautājumiem (standartklūda un 95% ticamības intervāla robežas)

Bažas rada darbinieku viedokļi par apgalvojumu „Man nav skaidri šīs organizācijas mērķi” – 54%, kas norāda, ka pusei no darbiniekiem nav īsti skaidrs, kādi ir Augstskolas (1) fakultātes mērķi. Tas apliecina vadības lomu augstskolas darbībā, ja akadēmiskajam un administratīvajam personālam nav skaidri augstskolas mērķi, tad tie nav skaidri arī studentiem. Balstoties teorētiskajā daļā par augstskolas kultūras faktoriem un to lomu studentu profesionālajā motivācijā (sk. 2.2. un 2.3.nodaļu), fakti norāda, ka augstskolas mērķi ir atkarīgi no augstskolas misijas, tātad, ja misijas nav, arī augstskolas mērķi un uzdevumi nav skaidri. Anketā tika konkrēti norādīts, ka augstskola ir Augstskolas (1) fakultāte, kas apliecina, ka arī fakultātei nepieciešama sava misija, mērķi un uzdevumi atbilstoši profesionālajai nozarei.

Apgalvojums „Es bieži izjūtu, ka nezinu, kas notiek organizācijā”-58%, nenozīmē tikai augstskolas vadības problēmu, ka informācija nenonāk līdz darbiniekam, bet arī to, ka darbinieki neinteresējas par to, kas augstskolā notiek un kā darbinieki jūtas. Neziņa rada trauksmes sajūtu.

To pamato arī viedokļu apkopojums par apgalvojumu „Komunikācija šajā organizācijā man šķiet laba” – 44%, kas pamato savstarpējās informācijas nodošanas trūkumu vai nevēlēšanos komunicēt, kas neizslēdz arī laika trūkumu, tātad plānošanas trūkumu. Pārāk zemi rādītāji augstskolā par apgalvojumu „Studiju procesa vadība Augstskolas (1) fakultātē mani apmierina”, kuram piekrīt tikai 45% (n=128). Salīdzinājumā ar

studējošajiem pozitīvi novērtēja - 79%. Turpmākajos pētījumos būtu jāanalizē, ko katra personāla sociālā grupa saprot ar studiju procesa vadību.

Augstskolas vadības kompetencē jārisina jautājumi, tieši kādas ir problēmas saistībā ar studiju procesu Augstskolas (1) fakultātē. Jāveido diskusijas mazākās struktūrvienības, meklējot problēmas, kas rada akadēmiskā un administratīvā personāla neapmierinātību ar studiju procesa vadību. Darbinieku neapmierinātība var radīt studentu neapmierinātību un līdz ar to ietekmēt studentu motivāciju pedagoga profesijai.

Salīdzinot personāla piederības izjūtu (sk. 31.attēlā), varam secināt, ka nedaudz lielāka piederības izjūta ir Augstskolai (1) – 77% nekā Augstskolas (1) fakultātei – 75%. Iespējama tendence norobežoties no piederības skolotāja profesijai vai nozarei kopumā, kas ir saistītas ar darbinieku personīgo attieksmi.

Augstskolas kultūru veido personāls, kas darbojas dažādās struktūrvienībās (nodaļas, centri, institūti u.tml.), līdz ar to kopējo kultūru veido arī sadarbība starp struktūrvienībām un personāla savstarpējās attiecības. Apgalvojuma:

- „*Ja nepieciešams, arī citas struktūrvienības ir gatavas palīdzēt*” - kopumā pozitīvi vērtējumi – 27%, kopumā negatīvi vērtējumi 73%,

dati parāda patieso darbinieku attieksmi pret kolēģiem kopējā sadarbībā virzībā uz augstskolas mērķi (kurš 54% respondentu nav skaidrs), izpratni par kopīga darba veikšanu. Personāla viedoklis, ka 73% neuzskata, ka kolēģi ir gatavi atbalstīt un palīdzēt, parāda neticību un neuzticību kolēģiem, kas ietekmē kopējo noskaņu augstskolā, un var ļoti negatīvi ietekmēt studentus. Akadēmiskā un administratīvā personāla prasme strādāt komandā, savstarpēji dalīties ar informāciju, cienīt vienu otru u.tml. rāda piemēru studentiem, kā jāveido savstarpējās attiecības, kādam jābūt docētāja un studenta sadarbības modelim.

Lai noskaidrotu akadēmiskā un administratīvā personāla viedokli par skolotāja profesiju un attieksmi pret to, respondenti (n= 128) tika lūgti atbildēt uz jautājumu: *Kā Jūs domājat, ko Skolotāja profesionālā augstākā izglītība nodrošina*. Tika saņemtas šādas atbildes:

- labu profesiju 69% (*standartklūda 4.1; tic.int. 8.0*);
- augstu kultūras līmeni 63% (*standartklūda 4.3; tic.int. 8.4*);
- diplomu, kas nodrošina sociālo statusu 38% (*standartklūda 4.3; tic.int. 8.4*);
- neko nedod 9% (*standartklūda 2.5; tic.int. 5.0*).

Nozīmīgi, ko akadēmiskais un administratīvais personāls domā par skolotāja profesiju, kādēļ studenti izvēlējušies skolotāja profesiju:

- darbs ar cilvēkiem – kopumā pozitīvi vērtējumi – 92%;
- vēlēšanās strādāt ar bērniem – kopumā pozitīvi vērtējumi – 89%,
- intelektuāls darbs – kopumā pozitīvi vērtējumi – 88%;

- sabiedrībā augstu vērtēta profesija – (daļēji piekrīt) 16%, negatīvi vērtējumi kopumā – 84%;
- vēlēšanās būt iedvesmojošam skolotājam - kopumā pozitīvie vērtējumi – 73%;
- viegli iegūstama profesija – kopumā pozitīvie vērtējumi – 72%;
- vēlēšanās radīt pārmaiņas darbā – kopumā pozitīvie vērtējumi – 65%;
- vēlēšanās mācīt cilvēkus labāk nekā ir personīgā pieredze - kopumā pozitīvie vērtējumi – 62%;
- vēlēšanās palīdzēt citiem mācīties- kopumā pozitīvi vērtējumi – 59%;
- interese par pedagogiju – kopumā pozitīvi vērtējumi – 59%,
- vadošs darbs – kopumā pozitīvi vērtējumi – 43%;
- Karjeras iespējas – kopumā pozitīvi vērtējumi – 42%;
- Sociālās garantijas – kopumā pozitīvie vērtējumi – 30%;
- sociālās garantijas – kopumā pozitīvi vērtējumi – 30%;
- iespēja nopelnīt naudu - kopumā pozitīvie vērtējumi – 21%;
- iespēja nopelnīt naudu – kopumā pozitīvi vērtējumi – 21%;
- patīkama darba vide - kopumā pozitīvie vērtējumi – 13%;

Visaugstākais novērtējums ir pozīcijai – „Darbs ar cilvēkiem” – 92%, „Vēlēšanās strādāt ar bērniem”- 89% un „Intelektuāls darbs” -88%, kurus arī studenti atzinuši par noteicošajiem faktoriem skolotāja profesijas izvēlē.

Bažas rada apgalvojumi „Viegli iegūstama izglītība”, ko akadēmiskais un administratīvais personāls akceptē ar 72%, savukārt studenti vērtē ar 33%. Autore to skaidro tā, ka personāls novērtē sava darba sniegumu un attieksmi pret savu darbu. Tāpat attieksme parādās arī apgalvojumā „Iespēja nopelnīt naudu”- 21% un „Patīkama darba vide”, kuru veido paši personāla locekļi.

„Labklājības ministrijas pētījuma” (2007) dati skaidro, ka kopumā darba ņēmēji izvirza šādus kritērijus, kas daļēji saistās ar anketas „Apmierinātība ar darbu” iegūtiem rezultātiem:

- Regulāri izmaksāta pietiekami liela darba alga, kas spētu apmierināt darbinieka un viņa ģimenes pamatvajadzības;
- papildus materiālie labumi, piemēram, dzīvības un veselības apdrošināšana, dienesta automašīna, telefons;
- darbavietas tuvums ģimenes dzīves vietai.

Savukārt darba devēju prasībās potenciālajam darbiniekam kā prioritātes tiek akcentētas profesionalitāte, atbilstīga izglītība; pieredze, iniciatīva; lojalitāte uzņēmumam un darba devējam; spēja pieņemt lēmumus, izteikt savu viedokli, valsts un svešvalodu zināšanas. (ESF projekta pētījums „Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros”, 2007)

Autore secina kopumā, ka akadēmiskā un administratīvā personāla apmierinātība ir vidēja, taču, lai noskaidrotu, kādi faktori ietekmē studentu – topošo pedagogu profesionālo motivāciju, jāanalizē atsevišķu aspektu kopums kā tas tika veikts aptaujas sadaļās par „Lojalitāte profesijai” un „Apmierinātība ar darbu”, ka arī atsevišķi apgalvojumi, kas atklāj ietekmi. Svarīgas ir atsevišķas pozīcijas, kas ietekmē visas augstskolas darbu, t.i. personāla informētība par organizācijas mērķiem, to saskaņa ar saviem mērķiem, komunikācija organizācija, apmierinātība ar sava darba pienākumiem, attiecības ar kolēģiem, izpratne par sava darba jēgu, gatavība jauninājumiem, vadības novērtējums, uzticība.

Absolventu viedoklis par studijām augstskolā

Autores veiktās aptaujas mērķis bija izpētīt un izanalizēt absolventu viedokli par studijām augstskolā un vēlmi strādāt profesijā. Aptaujā piedalījās 320 Augstskolas (1) fakultātes absolventi un aptauja veikta laikā no 2010.gada līdz 2011.gada aprīlim. Pētījuma veikšanai autore izveidoja aptaujas anketu. Sākuma daļā sniegta informācija par pētījuma autori un pētījuma mērķi, lai pētījumu padarītu saprotamu un nepieciešamu absolventiem. Anketas pamatdaļā ietverti demogrāfiskie dati un jautājumi par studijām augstskolā, atceroties savas studijas Augstskolas (1) fakultātē un novērtējot no 1 – 6 (1 - ļoti slikti, 2 - slikti, 3 - vairāk slikti, nekā labi, 4 - vairāk labi, nekā slikti, 5 - labi, 6 - ļoti labi. Anketa izmantota tiešsaistē Google vietnē (sk. 7. pielikumā).

No visiem respondentiem (N=320) 90% sievietes, 10% vīriešu, no kuriem dzimtā latviešu valoda 89% respondentu un 11% krievu valoda kā dzimtā valoda. Pārsvarā absolventi norādījuši, ka ir no Rīgas - 64% un 36% no citiem novadiem un lielām pilsētām.

Absolventi tika lūgti atbildēt uz jautājumu „Kā Jūs kopumā vērtējat Augstskolas (1) fakultātes absolventu profesionālās sagatavotības līmeni. (sk. 7. tabulu)

7. tabula. Absolventu viedokļi par profesionālās sagatavotības līmeni (N=320):

9% - ir augsts	(standartkļūda 1.6; tic.int. 3.1)
74% - drīzāk augstu, nekā zemu	(standartkļūda 2.5; tic.int. 4.8)
15% - drīzāk zemu, nekā augstu	(standartkļūda 2.0; tic.int. 3.9)
1% - ir zems	(standartkļūda 0.6; tic.int. 1.1)
1% nav sniedzis savu viedokli	

Kā redzams 7.tabulā, tad respondenti profesionālās sagatavotības līmeni novērtējuši kā augstu kopumā – 83%, kas liecina par labu novērtējumu augstskolas studijām. Arī absolventu apmierinātība par iegūto izglītību, dati liecina, ka absolventi kopumā apmierināti – 91% respondentu (n=320) (sk.8.tabulā)

8.tabula. Absolventu apmierinātība ar savu iegūto izglītību (N=320):

25% - ļoti apmierināta / s	(standartkļūda 2.4; tic.int. 4.7)
66% - apmierināta / s	(standartkļūda 2.6; tic.int. 5.2)
8% - neapmierināta / s	(standartkļūda 1.5; tic.int. 3.0)
1% - nav sniedzis savu viedokli	

Pedagoga izglītība un izglītības zinātne ir viena no tām nozarēm, kuras izglītības tematiskā joma ietekmē absolventu darba karjeru, spēju strādāt atbilstoši iegūtajai izglītībai ar augstāku iesaistīšanās līmeni darba tirgū. Un ne vienmēr absolventu nestrādāšanu iegūtajā specialitātē var vērtēt negatīvi, jo gatavība uzsākt darbu citā jomā liecina par spēju pārprofilēties un piemēroties mainīgajā darba tirgū (ESF projekta pētījums, Augstāko un profesionālo mācību iestāžu absolventu profesionālā darbība pēc mācību beigšanas, 2007).

ESF projekta pētījuma dati liecina par izglītības sistēmas trūkumiem, kas nespēj apmierināt augošās darba tirgus prasības:

- teorētisko zināšanu un prakses atrautība, kas tika minēta kā svarīgs faktors un būtisks trūkums studentu skatījumā (sk. 6.2.nodaļu);
- izglītības sistēma gatavo izpildītājus, bet ne ar iniciatīvu apveltītus, patstāvīgus lēmumus pieņemt spējīgus indivīdus;
- docētāju zemais atalgojums un arī kvalifikācija, ko minēja gan akadēmiskais un administratīvais personāls, gan studenti (sk.6.2.nodaļu);
- absolventu zemais praktisko iemaņu un spēju līmenis;
- nesakārtota prakses sistēma.

Visbiežāk pedagogu minētais iemesls, kas izskan pētījumā (2007), kādēļ viņi nestrādā profesijā, ir zemais atalgojums. (ESF projekta pētījums „Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros”, 2007).

Absolventiem tika lūgts atbildēt uz jautājumu „Vai strādājat Augstskolas (1) fakultātē iegūtās izglītības jomā?”:

- 50% jā, strādā (standartkļūda 2.8; tic.int. 5.5);
- 50% nē, nestrādā (standartkļūda 2.8; tic.int. 5.5).

Savukārt 2011.gadā no visiem aptaujātiem respondentiem (n=320):

- 37% strādāja par skolotājiem (*standartklūda 2.7; tic.int. 5.3*);
- 63% nestrādāja skolotāja profesijā (*standartklūda 2.7; tic.int. 5.3*).

Lai gan absolventi ir apmierināti ar iegūto izglītību, nodarbinātība profesijā ir atkarīga ne tikai no absolventu vēlmes strādāt profesijā, bet arī no sociālekonomiskiem apstākļiem, kadru lēnās mainības izglītības iestādēs, neapmierinātības ar darba samaksu, piedāvāto darba vidi vai izaugsmes iespējām, neprasme sevi pozicionēt darba tirgū, zema motivācija strādāt izvēlētajā profesijā. (ESF projekta pētījums, Augstāko un profesionālo mācību iestāžu absolventu profesionālā darbība pēc mācību beigšanas, 2007).

Nozares eksperti skaidro, ka motivācija strādāt profesijā atbilstoši iegūtajai izglītībai lielā mērā ir atkarīga no paša absolventa motivācijas to darīt, kas savukārt saistīta gan ar studiju programmas izvēli atbilstoši interesēm, gan studiju laikā gūtajām prasmēm un citiem subjektīvi vērtējamiem faktoriem. (ESF projekta pētījums, Augstāko un profesionālo mācību iestāžu absolventu profesionālā darbība pēc mācību beigšanas, 2007).

Tas nozīmē, ja studiju izvēle bijusi atbilstoša indivīda personīgajām interesēm un studiju laikā iegūtas pedagoga profesijai nepieciešamās prasmes, tas norāda uz tendenci, ka studējošie pēc absolvēšanas vēlēšies strādāt profesijā, ja izvēli neietekmēs vēl kādi citi subjektīvi faktori.

Pētījumā ar studentiem ir redzamas nelielas atšķirības attiecībā uz jautājumu par piederības izjūtu. Taču absolventu atbildēs gan Augstskolai (1), gan Augstskolas (1) fakultātei atbildes ir vienādas – 34%, kas norāda uz to, ka struktūrvienībai nav nozīmes kādā noteiktā laika gājumā.

9.tabula. Absolventu piederības sajūta kopumā (N=320)

Augstskolai (1) - 34%	(<i>standartklūda 2.6; tic.int. 5.2</i>)
Augstskolas (1) fakultātei - 34%,	(<i>standartklūda 2.6; tic.int. 5.2</i>)
savam kursa kolektīvam - 26%	(<i>standartklūda 2.5; tic.int. 4.8</i>)
nav snieguši savu viedokli - 6%	

Respondentiem tika lūgts atbildēt uz šādiem jautājumiem: *Ko pozitīvu Jūs varat minēt, atceroties savas studijas fakultātē? Kādi bija Jūsu lielākie ieguvumi studiju procesā ?*

Uz tiem saņemtas atbildes:

- zināšanas, prasmes, konkrētas iemaņas, izglītība šī vārda visdziļākajā nozīmē,
- draugi, paziņas, sociālā (sabiedriskā) vide,
- personiskā izaugsme, attīstība,
- mācības ārzemēs,

- saskarsmes prasmju attīstība.

Atbildes liecina, ka lielākais ieguvums ir izglītība, personīgā izaugsme, saskarsmes prasmju attīstība, iespēja studēt citās valstīs, sociālā vide, draugi.

Respondenti tika lūgti atbildēt uz jautājumu „*Kas Jūs neapmierināja (nepatika, traucēja) fakultātē, kurā studējāt?*”:

- Docētāja nepietiekama profesionālā kompetence; nepatīkamās personiskās īpašības, augstprātība, zvaigžņu slimība; docētāju neobjektivitāte; nepieejamība; attieksme dekanātā.
- Atkārtojumi mācībuursos, priekšmetos; slikts kursa (pasniedzamās mācību vielas) saturs; lekciju saraksta nepārdomātība. Kaitinošs telpiskais vai laika izklaidējums. „Logi”.
- Sadzīves problēmas un sīkumi; citi studenti, kuri traucē.
- Vecs materiāli tehniskais nodrošinājums, vai tā trūkums, nepietiekamība; Kopēšanas servisa nepilnības; Literatūras nepieejamība un nepietiekamība.
- Ēkas, būves, mācību fiziskās vides nabadzība; dārdzība ēdnīcā, rindas, aukstums; slikta kopmītne.

Absolventi pārsvarā atsauca uz mācībspēkiem un studiju saturu, kā arī studiju procesa organizēšanu. To apliecina arī nākamais jautājums: “*Kurus mācībspēkus Jūs vēlētos pieminēt kā īpašus pedagogus? Lūdzu raksturojiet.*” Kopējais aprakstošais mācībspēku novērtējums ir šāds:

- profesionālā kompetence (priekšmeta zināšanas, profesionālais līmenis);
- personiskās īpašības (spējas mācīt, saskarsmes īpašības, spējas mācīt interesanti, personības attīstība, attieksme pret studentiem, autoritāte).

Priekšroku absolventi dod personiskajām īpašībām, viņus vairāk iedvesmo, ieinteresē un pozitīvi noskaņo tieši mācībspēku personiskās īpašības. Lielākā daļa respondentu atzīst, ka iegūtās zināšanas, prasmes un attieksme noder viņu profesionālajā darbībā, neatkarīgi no tā, kurā profesijā absolventiem ir iespējams strādāt. Kā ieteikumus studiju procesa pilnveidei absolventi minējuši šos, kas pamato iepriekšējās atbildes par nozīmīgākajiem faktoriem augstskolas studijās:

- Pieņemt darbā docētājus - īstās personības, kompetentus un ar labām personiskajām īpašībām;
- vairāk prakses un uz praksi orientētas studijas;
- studiju saraksta pilnveidošana.

No visiem respondentiem (n=320) uz jautājumu par pašreizējo sociālo statusu atbildējuši, ka:

- 69% tikai strādā; (*standartklūda 2.6; tic.int. 5.1*);
- 20% studē un strādā; (*standartklūda 2.2; tic.int.4.4;*);
- 4% studē; (*standartklūda 1.1; tic.int. 2.1;*);

- 6% nestudē un nestrādā; (*standartklūda 1.3; tic.int. 2.6*);
- 1% nav sniedzis savu viedokli;(*standartklūda 0.6; tic.int. 1.1*).

Apkopojot pētījuma datus, var secināt, ka absolventi turpina studijas:

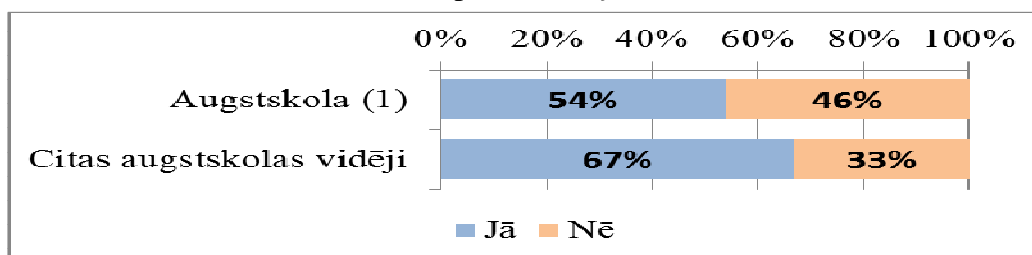
- Turpina studijas – 32% (*standartklūda 2.6; tic.int. 5.1*);
- Neturpina studijas -68% (*standartklūda 2.6; tic.int. 5.1*);
- Galvenokārt studiju turpināšanai, izvēloties Augstskolu (1) - 44% (*standartklūda 2.8; tic.int. 5.4*);
- Citas augstskolas kopumā izvēlās 56% (*standartklūda 2.8; tic.int. 5.4*);
- Nākamo līmeni izvēlas 50% (*standartklūda 2.8; tic.int. 5.5*);
- Papildus kvalifikāciju izvēlas 50%. (*standartklūda 2.8; tic.int. 5.5*).

Svarīgi ir tas, ka pat, ja ir cita papildus kvalifikācija, tomēr faktiski tā ir viena un tā pati zinātnes nozare.

Svarīgākie faktori augstskolas studijās absolventu skatījumā ir kvalitatīvi mācībspēki un kvalitatīvs studiju saturs.

Validitātes pētījums Latvijas augstskolās, kurās īsteno pedagogu studiju programmas

Laikā no 2012.gada janvāra līdz martam tika veikta aptauja 5 Latvijas augstskolās, kurās īsteno skolotāju izglītības programmas, Augstskola (2), Augstskola (3), Augstskola (4), Augstskola (5), Augstskola (6), lai salīdzinātu pētījuma datus ar citu augstskolu studentiem, kuri studē pedagogu studiju programmās, vai viedokļi ir līdzīgi attiecībā uz promocijas darbā izvirzītajiem uzdevumiem. Anketas tika sūtītas elektroniski un iedotas arī klātienē, pavisam saņemtas 130 anketas.

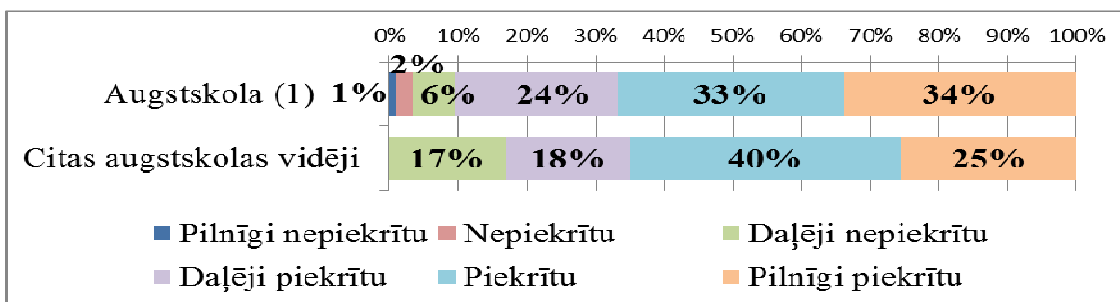


32.attēls. Vai skolotāja profesija bija pirmā izvēle. (n=1218; n=130)

Dati liecina, ka pārsvarā lielāka daļai studentu skolotāja profesiju bijusi pirmā izvēle, kas raksturo studentu motivāciju un interesi. Kā redzams 31.attēlā:

Augstskolas (1) studenti (n=1218) – 54% (*standartklūda 1.4; tic.int.2.8*)

Citu augstskolu studenti (n=130) – 67% (*standartklūda 4.1; tic.int.8.1*)

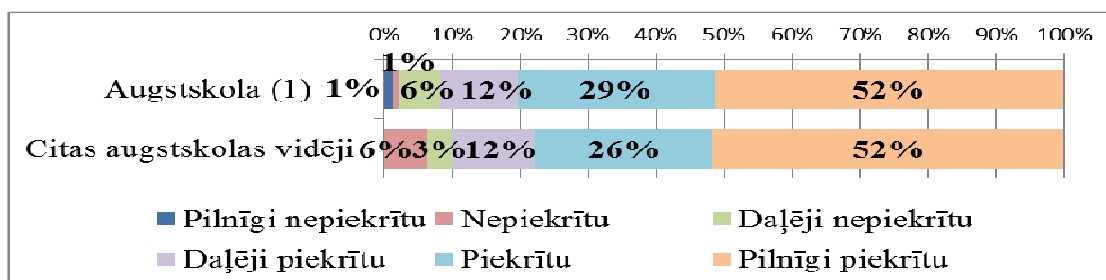


33. attēls. Kas nodrošina veiksmīgu karjeru skolotāja profesijā. Pozitīva pieredze studijās. (n=1218; n=130)

Pozitīva pieredze studiju laikā ir ietekmīgs faktors, lai nodrošinātu veiksmīgu skolotāja profesionālo karjeru studējošo skatījumā. Kas liecina par studentu vēlmi studiju laikā saņemt atbalstu un iedrošinājumus no akadēmiskā personāla, kopumā

Augstskolas (1) studenti (n= 1218) – 91% (*standartklūda 0.8; tic.int 1.6*)

Citu augstskolu studenti (n=130) – 83% (*standartklūda 3.3; tic.int.6.5*)



34.attēls. Kuri faktori nodrošina veiksmīgu skolotāja karjeru. Kvalitatīva augstākā izglītība.

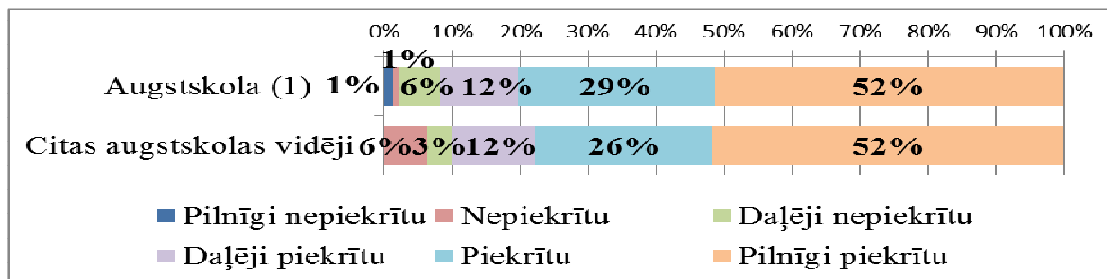
Studenti no citām Latvijas augstskolām, kurās īsteno pedagogu studiju programmas, pievienojas Augstskolas (1) studentiem un atzīst, ka studiju saturs, raksturojot to kā kvalitatīvu augstāko izglītību, ir būtisks veiksmīgas skolotājas karjeras nodrošināšanai.

Kā redzams 33 attēlā;

Augstskolas (1) studenti (n=1218) – 93% (*standartklūda 0.7; tic.int.1.4*)

Citu augstskolu studenti (n=130) – 90% (*standartklūda 2.6; tic.int.5.2*)

Svarīga ir studentu attieksme pret izvēlēto profesiju, kas apliecina studentu mīlestību pret skolotāja profesiju un ieinteresētību. Kā redzams 34.attēlā, Augstskolas (1) studenti (n=1218) piekrituši – 96%, citu augstskolu studenti (n=130) – 100%.



35.attēls Kādi faktori nodrošina veiksmīgu skolotāja karjeru. Mīlestība pret darbu.

Studenti no citām Latvijas augstskolām, kurās īsteno pedagogu studiju programmas pievienojas Augstskolas (1) studentiem u atzīst, ka studiju saturs, raksturojot to kā kvalitatīvu augstāko izglītību, ir būtisks apstāklis veiksmīgas skolotāja karjeras nodrošināšanai. Kā redzams 34 attēlā.

Augstskolas (1) studenti (n=1218) – 93% (*standartklūda 0.7; tic.int.1.4;*)

Citu augstskolu studenti (n=130) – 90% (*standartklūda 2.6; tic.int.5.2*).

Apkopojot iegūtos datus, var secināt, ka nav statistiski nozīmīgu atšķirību starp Augstskolas (1) studentu viedokļiem un citām augstskolām, kurās studē topošie pedagogi, kas apliecina, ka pētījuma dati nav tikai vienas konkrētā augstskolā veiktā pētījuma dati, bet, ka tos var vispārināt arī uz citām augstskolām, kuras īsteno pedagogu studiju programmas.

Praktiski pētnieciskās daļas kopsavilkums

Praktiski pētnieciskā daļa ietver darba autores veikto praktisko pētījumu, lai noskaidrotu augstskolas kultūras faktoros, kas ietekmē jauniešu un studentu izvēli studēt skolotāja profesiju, attieksmi pret studijām, un velmi pēc absolvēšanas strādāt profesijā. Noskaidrot augstskolas mācībspēku apmierinātību ar darbu, lojalitāti profesijai un augstskolai, attieksmi pret savu un skolotāja profesiju. Izpētīt un analizēt absolventu viedokli par studijām augstskolā un pēc absolvēšana vēlmi strādāt profesijā. No 2009.- 2012.gadam tika veikts kvantitatīvs un kvalitatīvs pētījums par augstskolas kultūras ietekmi uz topošo skolotāju profesionālo motivāciju un dati salīdzināti ar piecu Latvijas augstskolu studentu datiem, lai validizētu pētījumā iegūtos secinājumus. Pētījumā tika izmantotas aptaujas ar augstu ticamību un

Praktiski pētnieciskās daļas secinājumi:

I Praktiskā pētījuma par jauniešu - vidusskolēnu nodomiem un priekšstatiem par studijām augstskolā un faktoriem, kas ietekmē jauniešus izvēlēties pedagoga profesiju.

Jauniešu – vidusskolēnu izvēli apgūt pedagoga profesiju mudina viņu *personīgā interese, patika pret profesiju, pārdomas par profesijas noderīgumu*. Tiek minēts arī *vecāku ieteikums un vecāku piemērs* (skolotāju dinastija).

Lai jaunieši veiksmīgi mācītos skolā svarīgi ir *skolotāji, viņu attieksme, atsaucība, prasme strādāt mācību stundās, profesionalitāte un kā tiek veidotas attiecības ar skolēniem skolā*. Tas arī ietekmē jauniešu izvēli studēt skolotāja profesiju, jo skolotājs māca ar personīgo piemēru un tas var būt gan pozitīvs, gan negatīvs.

Skolotāja profesijas prestižs, veidojas galvenokārt, no skolotāja profesionālisma un Skolotāja reālā darba, kā arī no valsts atbalsta, iekļaujot atlīdzību par paveikto darbu, mazāk no vecāku attieksmes un skolotāju kā kolēģu savstarpējām attiecībām.

Skolotāja profesijas izvēles noteicošie faktori: *vēlēšanās palīdzēt citiem mācīties, vēlēšanās strādāt ar bērniem, vēlēšanās būt iedvesmojošam skolotājam, vēlēšanās radīt pārmaiņas, patīkama darba vide, darbs ar cilvēkiem, intelektuāls darbs*.

Faktori, kas nodrošina veiksmīgu profesionālo karjeru: *mīlestība pret savu darbu; kvalitatīva augstākā izglītība; nopietna attieksme pret darbu; zināšanas un gandarījums par paveikto darbu; valsts atbalsta, iekļaujot atlīdzību par paveikto darbu*.

Aptaujas dati parādīja, ka lielākai daļai jauniešu ir pārliecība par Skolotāja profesijas izvēli un vairāk kā pusei respondentu pedagoga studiju programma ir kā

pirmā izvēle. Jaunieši labprāt piedalīsies augstskolas sabiedriskajā dzīvē, ko skolā bijuši aktīvi.

Vidusskolēni skolotāja profesiju raksturo kā ļoti nozīmīgu un pieprasītu, no kuras ir atkarīga sabiedrības nākotne, tā vienlīdz ir fiziski un garīgi grūta un sarežģīta, taču interesanta un atbildīga. Lai strādātu šajā profesijā, cilvēkam jābūt radošam un psiholoģiski spēcīgam, apveltītam ar stipru nervu sistēmu, jābūt līderim, spējīgam vadīt un sevi kontrolēt.

II *Studentu viedoklis par attieksmi pret pedagoga profesiju un tās prestižu sabiedrībā. par studentu attieksmi pret pedagoga profesiju un vēlmi pēc augstskolas absolvēšanas strādāt profesijā.*

Lielākā daļa studentu ir motivēti skolotāja profesijai un daļa no studentiem strādā paralēli studijām par skolotājiem. Motivētākie studenti vairāk ieinteresēti arī profesijas izvēlē, jau sākotnēji mērķtiecīgāk izvēloties studiju programmu atbilstoši savam interesēm

Faktori, kas ietekmē attieksmi pret studijām un pēc absolvēšanas strādāt profesijā ir daudz un komplicēti. Puse no respondentiem strādā paralēli studijām. Ne vienmēr absolventu izvēle strādāt vai nē atkarīga tikai no pašiem, var būt arī sociālekonomiskie un politiskie apstākļi, kas nedod iespēju strādāt izglītības iestādēs un piedāvāt brīvu skolotāja vakanci. Tam par iemeslu var būt gan dzimstības samazinājums valstī, gan izglītības iestāžu likvidācija, līdz ar to samazinājies skolotāju pieprasījums, vai kadru nemainība skolās utml.

Studenti uzskata, ka studijās trūkst teorijas saiknes ar praksi, par maz praktisko nodarbību, īpaši metodikas, kā strādāt ar atsevišķām grupām. Studentu darbības pamatojums praksē ir būtisks, taču, studiju programmās kā galvenais trūkums akcentēts saistības trūkums ar realitāti skolotāja profesionālajā praksē. Disharmonija studiju procesā, kur teorija nesakrīt ar praksi vai vispār prakses trūkums, var ietekmēt studējošo attieksmi pret studijām un profesiju, kā arī var nelabvēlīgi ietekmēt augstskolas kultūru.

Svarīgākais resurss studentiem – “mācībspēki” un “saturs”, kas tiek īstenots augstskolas studiju procesā.

Kā svarīgs faktors tiek minēts “studiju finansējums”, lielākas iespējas studēt par valsts budžeta līdzekļiem, samazināt studiju maksas lielumu, un palielināt stipendiju iespējas kā atbalstu studiju laikā.

Skolotāja profesijas prestižs ir komplekss pasākums, kurš veidojas vairāku aspektu mijiedarbībā, t.i., skolotāju profesionalitātes, kompetences, reālā darba, skolēnu, vecāku, kolēģu atsauksmes par darbu, sabiedrības attieksmes, valsts atbalsta (kur atalgojums nav „dāvana”, bet gan novērtējums) u.c. Attieksmi studiju laikā un pēc

studijām ietekmē arī *skolotāja profesijas prestižs*, gan sabiedrībā, izglītības vidē valdošais, gan arī tas, ko mācībspēki, izglītības darbinieki domā un saka par skolotāja profesiju. Daļa no respondentiem uzskata, ka skolotāja profesijas prestižu veido sabiedrības attieksme pret skolotāju un valsts atbalsta trūkums, proti, visai mazais atalgojums.

Praktiskajā pētījumā tika noskaidroti faktori, kurus var apstiprināt teorētiskās nostādnēs un izglītības pētījumos par augstskolas misiju, uzdevumiem un svarīgākajiem augstskolas komponentiem, t.i., *cilvēkresursiem – mācībspēkiem un arī saturu*, kas tiek īstenots augstskolas studiju procesā, *studiju finansējums*, lielākas iespējas studēt par valsts budžeta līdzekļiem, samazināt studiju maksas lielumu, un palielināt stipendiju iespējas kā atbalstu studiju laikā. Salīdzinājumā ar “*kvalitatīvu studiju saturu*” un “*kvalitatīviem mācībspēkiem*” finansējums studentiem ir mazsvarīgāks attiecībā 1 pret 8.

Studentiem svarīga ir arī *studiju fiziskā vide, tehniskais nodrošinājums*, telpu stāvoklis, informācijas tehnoloģiju pieejamība un *nodrošinājums ar studiju materiāliem*, taču mazāk svarīgs kā “*finansējums*”.

Studenti par svarīgu uzskata *labvēlīgu attieksmi no visiem darbiniekiem*, kas rada “*drošības sajūtu*” un “*labas savstarpējās attiecības*” augstskolā. No mācībspēku zināšanu potenciāla, attieksmes pret augstskolu, attieksmes pret studiju procesu un sava darba pienākumiem, ētikas līmeņa, attieksmes pret skolotāja profesiju, attieksmes pret studentiem, kolēģiem, viedokļu paušanas augstskolā un ārpus augstskolas, atkarīgs augstskolas un augstākās izglītības kvalitātes līmenis, konkurētspēja, augstskolas prestižs un tēls, un konkrētās nozares attīstība kopumā.

Sākot studijas augstskolā, motivētie studenti pārsvarā ir prasīgāki pret studiju procesa nodrošināšanu un visu, kas notiek augstskolā, jo interese un motivācija virza studentus uz personīgiem sasniegumiem, rezultātiem studijās un savstarpējo sadarbību. Motivēti studenti vairāk ieinteresēti arī profesijas izvēlē, jau sākotnēji mērķtiecīgāk izvēloties studiju programmu atbilstoši savam interesēm. Svarīgs ir studējošo vērtējums, ka daudz ir atkarīgs no pašu cilvēku attieksmes pret profesiju, kas parāda ticību sev un savai darbībai.

Lai veicinātu studentu iejušanos studiju vidē, respondenti kā būtiskus faktoros norādījuši: atsaucīgākus un pieejamākus docētājus, labāk saliedētu kursa kolektīvu, ģimenes atbalstu studiju procesā, kas ir nesalīdzināms ar citiem atbalsta pasākumiem, ko piedāvā augstskolas organizētie sarīkojumi, karjeras konsultanti, informatīvās konsultācijas u.c. Līdzīgi citas pozīcijas, kurās iesaistīti mācībspēki un augstskolas personāls kā *Pasniedzēja piedāvātie grupas uzdevumi, kas satvinātu visus studiju uzsākšanas posmā* vai *Tiešā personāla (studiju metodiķu, sekretāru) palīdzība* apstiprina cilvēcisko attiecību nozīmīgumu studiju procesā.

Augstskolas personāla piederības izjūta, lojalitāte augstskolai no studentu un mācībspēku puses ir svarīga, gan studentu kā absolventu un topošo profesionāļu identitātei savai profesiju grupai, gan augstskolas attīstībai un konkurētspējai.

Studentu piederības izjūta visvairāk ir *sava kursa kolektīvam*, tad *Augstskolas (1) fakultātei* un *Augstskolai (1)*.

Biežāks un ciešāks kontakts ar kursa biedriem, fakultātes mācībspēkiem, ģimenes locekļiem ir nozīmīgs atbalsts un veicinošs faktors studiju laikā, kas ietekmē studentus un kā var veidot piederības sajūtu konkrētai videi un profesijai.

Studenti uzskata, ka veiksmīgu skolotāja profesionālo karjeru nodrošina *Mīlestība pret savu darbu, Zināšanas un gandarījums par paveikto darbu, Kvalitatīva augstākā izglītība, Pozitīvu pieredze studijās augstskolā*, kas norāda, ka visi iepriekšminētie faktori saistīti ar respondentu emocijām, labsajūtu, apmierinātību, kas sasaucas ar teorētiskajā daļā par „izjūtu” pirkšanu pozitīvā nozīmē.

Akadēmiskā personāla un administratīvā personāla ietekme uz studentu attieksmi pret profesiju.

Augstskolā svarīga ir akadēmiskā un administratīvā personāla apmierinātība, kuras izpausmes ietekmē studentus augstskolā. Pētījumā tika secināts, ka konkrētā augstskolas (1) fakultātē apmierinātība ar darbu ir vidēja, svarīgas ir atsevišķas pozīcijas, kas ietekmē visas organizācijas darbu, līdz ar to spēcīgi ietekmē augstskolas kultūru, t.i., personāla informētība par organizācijas mērķiem, to saskaņa ar saviem mērķiem, komunikācija organizācija, apmierinātība ar sava darba pienākumiem, attiecības ar kolēģiem, izpratne par sava darba jēgu, gatavība jauninājumiem, vadības novērtējums, uzticība.

Augstskolā svarīgs jautājums ir personāla lojalitāte profesijai, kas pētījumā ir virs vidējā un raksturo vairākas lojalitātes dimensijas gan *Emocionālo jeb afektīvo lojalitāti*, *Aprēķina lojalitāti*, *Normatīvo lojalitāti*.

Akadēmiskā personāla lojalitāte profesijai būtiskāk ietekmē studentu attieksmi pret profesiju, jo akadēmiskais personāls veic intelektuālu darbu profesionālajā nozarē.

Administratīvā personāla darbs vairāk saistīts ar administratīviem jautājumiem, kas netieši ietekmē studentu attieksmi pret profesiju, taču pētījumā studenti bija novērtējuši administratīva personāla pozitīvo ietekmi labvēlīgas vides veidošanā.

Visi minētie lojalitātes veidi uzskatāmi par lojalitātes komponentiem, nevis atšķirīgiem lojalitātes tipiem, jo darbinieku lojalitātes attiecības ar organizāciju var atspoguļot visu trīs dimensiju dažādas pakāpes.

Absolventu viedokļi – svarīgākie augstskolā ir cilvēkresursi, kuri tiek augsti novērtēti, mācībspēki, kuri ir personības, kompetenti, ar labām personiskajam īpašībām.

Absolventu attieksme pret absolvēto augstskolu veidojas no akadēmiskā personāla attieksmes pret absolventiem – kā studentiem studiju laikā. Augstskola asociējas ar cilvēkiem, to attieksmēm, emocijām, gandarījumu, nevis fizisko vidi, kas nenoliedzami arī atstāj emocionāla rakstura iespaidu uz attieksmi pret lietām un parādībām.

Absolventi pozitīvi novērtē iegūtās zināšanas, savu personisko attīstību, atrašanos īpašajā sociālajā vidē, jaunus draugus, pozitīvus dzīves momentus un notikumus.

Par negatīvu studentu raksturo atsevišķu mācībspēku sliktās profesionālas un personiskas īpašības, dažādus sadzīves sīkumus, kuri tā vai citādi ir saistīti ar materiālām problēmām (vecā ēka, dārdzība ēdnīca u.c.) un atsevišķas organizatoriskas nepilnības (atkārtojumi, lekciju „logi”, pasniedzēju nepieejamība, attieksme dekanātā). Līdz ar to dati apliecina, ka absolventiem svarīgākie faktori ir *Kvalitatīvi mācībspēki, kvalitatīvs studiju saturs; Skolotāju profesionālisms un skolotāju reāls darbs.*

Absolventiem skolotāju profesijas prestižs un viņu attieksme pret profesiju izriet no viņu pasniedzēju profesionālisma („piemērs acu priekšā”). Absolventu iespējas un velme strādāt profesijā ir atkarīga ne tikai no viņu vēlmes, bet arī no citiem ārējiem faktoriem, kas ietekmē skolotāja darba vietas iespējas.

Validitātes pētījums Latvijas augstskolās, kurās īsteno pedagogu studiju programmas.

Pētījuma dati apliecināja, ka nav statistiski nozīmīgu atšķirību starp Augstskolas (1) studentu viedokļiem un citām augstskolām, kurās studē topošie pedagogi, kas apliecina, ka pētījuma dati nav tikai vienā konkrētā augstskolā veiktā pētījuma dati, bet ka tos var vispārināt arī uz citām augstskolām, kuras īsteno pedagoga studiju programmas.

Secinājumi un priekšlikumi

Pētījuma mērķis ir sasniegts un uzdevumi izpildīti, jo promocijas darba ietvaros tika analizēta zinātniskā literatūra, lai noskaidrotu teorētiskās nostādnes par organizācijas kultūru, augstskolas kultūru un tās veidošanu, pilnveidošanu, skolotāja profesionālās identitātes veidošanu, organizācijas psiholoģiju, pārmaiņu vadīšanu, vadības teorijām, to izmantošanu augstākajā izglītībā, vadīšanas procesiem un sabiedrības līdzdarību izglītības procesos. Tika veikts praktiski pētnieciskais pētījums, kas sniedza atbildes uz pētījuma jautājumiem.

Promocijas darba teorētiskajā daļā tika apskatīti jautājumi, kas praktiski pētnieciskajā daļā ieguva apstiprinājumu par augstskolas kultūras nozīmīgākiem faktoriem, kas ietekmē studentu - topošo pedagoģu profesionālo motivāciju.

Pamatojoties uz promocijas darba teorētiskā un praktiskā pētījuma analīzi apstiprinātas trīs aizstāvēšanai izvirzītās tēzes:

1.tēze. Augstskolās, kurās tiek īstenotas pedagoģu studiju programmas, topošo pedagoģu profesionālo motivāciju ietekmē šādi augstskolas kultūras faktori: augstskolas personāls, vadība, augstskolas misija un augstskolas iekšējās un ārējās vides mijiedarbība.

- Teorētiskās nostādnes apliecina, ka augstskolas kultūra kā ikvienas organizācijas kultūra ietver personālu, t.i., akadēmisko un administratīvo personālu, vadību un studentus „dzīvo un strādā”. (*sk.1.nodaļu; Šeins, Reņģe, Makkaferijs*)
 - Augstskolā, kurā tiek īstenotas pedagoģu studiju programmas, augstskolas kultūru nosaka augstskolas personāls, vadība, augstskolas misija, identificējot ar pedagoģa profesiju, kā arī augstskolas iekšējās un ārējās vides mijiedarbība, ko apstiprina teorētiskās nostādnes par organizācijas vadības principiem. (*sk.2.nodaļu; Barets, Makkaferijs, Dafts, Kalve, Jirgens, Volkova*)
 - Teorētiski un praktiski pētnieciskajā pētījumā konstatēts, ka
 - studentiem augstskolā svarīgākie faktori ir “mācībspēki” un “saturis”, kas tiek īstenots augstskolas studiju procesā. (*sk. 6.1. un 6.2.nodaļu; Makkaferijs, Vedins, Blūma*)
 - absolventiem studiju laikā svarīgākais faktors - “mācībspēki”, raksturojot:
 - *Profesionālā kompetence* (priekšmeta zināšanas, profesionālais līmenis);
 - *Personiskās īpašības* (spēja mācīt, saskarsmes īpašības, spēja mācīt interesanti, personības attīstība, attieksme pret studentiem, autoritāte). (*sk.6.2.nodaļu*)
- Absolventi uzsver, ka mācībspēku personiskās īpašības vairāk iedvesmo, ieinteresē un pozitīvi noskaņo.

2. tēze. Augstskolas personāla apmierinātība ar darbu un lojalitāte pret profesiju ietekmē topošo pedagogu profesionālo motivāciju.

- Augstskolas personāla (akadēmiskā un administratīvā) apmierinātības ar darbu rādītāji, kas ietver šādus aspektus: atalgojums, papildatvieglājumi, atzinība, izaugsmes iespējas, kolēģi, vadība, darba saturs, komunikācija un darba procedūras, ietekmē akadēmiskā un administratīvā personāla darbību, līdz ar to arī studentu - topošo pedagogu profesionālo motivāciju. (sk. 2.4.un 6.2. nodaļu)

Pētījuma dati parāda, ka kopējā apmierinātība ar darbu akadēmiskajam personālam ir 3.4 un administratīvajam personālam – 3.5, kas norāda uz vidēju apmierinātību. Tikai daži aspekti norāda uz personāla pozitīvu attieksmi pret augstskolas kultūru, par ko liecina vidējie rādītāji no 4 ballēm (daļēji piekrītu), t.i., kolēģi un darba saturs. Taču rādītāji nav viennozīmīgi, tie ietekmē studiju kvalitāti, ko saņem studenti, kā arī attieksme, ko pārņem studenti. Viss kopums ietekmē studentu profesionālo motivāciju.

Augstskolas kultūras izpētē svarīgi ir atsevišķie rādītāji blokos, kas raksturo akadēmiskā personāla attieksmi, nodomus un pārlicību (attieksmi pret vadību, darba procedūrām, kolēģiem, organizācijas un personīgajiem mērķiem un vērtībām, vidi, u.tml.)

- Augstskolas akadēmiskā un administratīvā personāla lojalitātes pret profesiju rādītāji ietekmē studentu lojalitāti, līdz ar to profesionālo motivāciju. Pētījuma dati parāda, ka akadēmiskā un administratīvā personāla lojalitātes rādītājs - 4,1 un norāda uz līmeni nedaudz virs vidējā, raksturojot kā vidēju iesaistīšanos augstskolas procesā, vidēju vēlmi iesaistīties un piedalīties dažādos pasākumos un projektos, neformālās aktivitātēs, kā arī vidēja līmeņa tieksmi uz sadarbību un motivētību. Studentu lojalitāte pret augstskolu var veidoties tad, ja studējošā piedzīvotās emocijas un pieredze augstskolā ir pozitīva. (sk.2.4. un 6.2.nodaļu)
- Augstskolas personāla apmierinātība ar darbu un lojalitāte pret profesiju ietekmē pedagogu izglītības kvalitāti, līdz ar to augstskolas konkurētspēju, kas veido augstskolas tēlu un reputāciju. (sk.4. un 6.2.nodaļu)

3. tēze. Reflektantu lēmumu par studijām pedagogu studiju programmās galvenokārt nosaka interese par pedagoga profesiju, bet studējošo attieksmi pret pedagoga profesiju un vēlmi pēc absolvēšanas strādāt profesijā ietekmē augstskolas kultūra.

- Pētījumā iegūtie dati apliecina, ka jauniešu – vidusskolēnu un studentu izvēli studēt pedagoga profesiju nosaka viņu personīgā interese par pedagoga profesiju, vēlēšanās strādāt ar bērniem, patika pret profesiju, pārdomas par profesijas noderīgumu. (sk.3. un 6.1.; 6.2.nodaļu)
- Praktiskā pētījuma rezultāti apliecina, ka attieksmi studiju laikā un pēc studijām ietekmē *akadēmiskā personāla personības loma (Makkaferijs, Eriksons, Ricoeur, Sarbin, Bruner, Murray)* un *skolotāja profesijas prestižs*, gan sabiedrības viedoklis un izglītības vidē, gan arī tas, ko personāls (akadēmiskais un administratīvais personāls) domā un runā par skolotāja profesiju. (sk.2.4.un 6.2.nodaļu)
- Praktiskā pētījuma rezultāti sakrīt ar citiem pētījumiem Latvijā, kas apstiprina, ka motivācija strādāt profesijā atbilstoši iegūtajai izglītībai lielā mērā ir atkarīga no paša absolventa motivācijas to darīt, kas, savukārt, saistīta gan ar studiju programmas izvēli atbilstoši interesēm, gan studiju laikā gūtajām prasmēm un citiem subjektīvi vērtējamiem faktoriem. (*ESF projekta pētījums, Augstāko un profesionālo mācību iestāžu absolventu profesionālā darbība pēc mācību beigšanas, 2007*). (sk.6.2.nodaļu)

Pamatojoties uz promocijas darbā izvirzītajām tēzēm, teorētiskajām nostādnēm un praktiskās pētniecības rezultātiem, autore izveidojusi „Augstskolas kultūras un reflektantu –studentu – absolventu savstarpējās mijiedarbības” modeli, kas uzskatāmi parāda augstskolas kultūras ciešo saistību ar topošiem un esošiem studentiem, kas ietekmē arī absolventu lojalitāti profesijai un augstskolai, līdz ar to augstskolas konkurētspēju, t.i., jaunu studentu piesaisti un esošo studentu esamību.

Līdz ar to īpaši nozīmīga ir augstskolas darbība un ieguldītie resursi topošo pedagogu profesionālajā motivācijā. Lai augstskola būtu galvenais virzītājspēks sabiedrības attīstībai, tai jābūt augstiem un sasniedzamiem mērķiem, kas atkarīgs no augstskolas vadības un personāla.

Zinātniskās literatūras un praktiskā pētījuma datu apstrāde un analīze ļāva secināt:

- Augstskolas kultūra kā jebkura cita organizācijas kultūra ir veids, kādā augstskolas vadība un personāls dzīvo un darbojas, kas atspoguļojas uzvedībā, attieksmē, savstarpējās attiecībās un veidā, kā tiek pieņemti lēmumi. Augstskolas kultūra pastāv vienmēr, neatkarīgi, vai vadība to ņem vērā, vai nē.
- Augstskolas kultūrā svarīgi visi organizāciju kultūras līmeņi, kas ietver sevī dažādus aspektus:

Augstskolas vispārpieņemto vērtību līmenī:

- augstskolas misija, stratēģija, mērķi, dzīves filozofija, vispārpieņemtās vērtības un sociālās normas, uzvedības normas, uzskati par morāli, savstarpējo attiecību normas, personīgā saskaņa ar organizācijas mērķiem (to apzināšana), u.c.

Augstskolas virspusējais līmenī:

- Redzamā organizācijas struktūra un procesi, redzamā un dzirdamā uzvedība, terminoloģija, dizains, kas ir novērojams, bet reizēm „neatsifrējama”, ēkas infrastruktūra, (cik lielu nozīmi vadība un personāls velta infrastruktūrai), tehnoloģijas, apģērba stils, savstarpējā uzrunāšana (“tu” vai “jūs”), darba vieta, emocionālā atmosfēra, iekšējie rituāli, ceremonijas (kurus veido vadība un personāls) u.c.

Darbinieku pamatpieņēmumi „dziļākais līmenis”:

- neapzināts, hipotētisks līmenis, uztveršanas īpatnības, emocijas, izjūtas, domas, pārliecības, attiecības ar vidi, ar realitāti, laiks, telpa, cilvēka daba, cilvēku attiecības; neredzams un neapzināts; vērtību un rīcības pirmavots, priekšmetu un parādību jēga, attieksme pret vispārcilvēciskām vērtībām, ticība un pārliecība, attieksme pret nacionālo mentalitāti, priekšstati par cilvēka dabu, laika un telpas uztveri, patiesība un tās noskaidrošanu u.c.

Augstskolas vadība var strādāt vispārpieņemto vērtību līmenī, to mērķtiecīgi veidojot un stiprinot, lai notiktu izmaiņas augstskolas kultūras „*dziļākajā līmenī*”.

- Augstskolās, kurās tiek īstenotas pedagogu studiju programmas, svarīgākie faktori, kas ietekmē topošo pedagogu profesionālo motivāciju ir:
 - augstskolas misija, mērķi un uzdevumi atbilstoši profesionālajai nozarei;
 - augstskolas vadība, tās attieksme pret pedagoga profesiju;
 - augstskolas iekšējā un ārējā vide;
 - augstskolas personāla pedagoģiskā identitāte.
- Augstskolas kultūras faktori savstarpēji mijiedarbojas un ietekmē viens otru, taču, lai veidotu veiksmīgu augstskolas kultūru, sākotnēji augstskolas vadībai jāizstrādā augstskolas (vai struktūrvienības, kura īsteno pedagogu studiju programmas) misija un mērķi, akcentējot pedagoga profesiju un augstskolas (vai struktūrvienības) esošo situāciju sekmīgai darbības virzībai; tad saskaņā ar augstskolas misiju un mērķiem jāpārtrauga augstskolas ārējā vide un jāveido augstskolas iekšējā vide, kurā augstskolas personālam, t.i. akadēmiskajam, administratīvajam personālam un studentiem ir iespēja veidoties viņu pedagoģiskajai identitātei, kurā ir iespēja veidot piederības izjūtu augstskolai un kurā veidojas lojalitāte pedagoga profesijai.

Pētījuma datu analīze parādīja, ka vidusskolēnu, studentu un absolventu viedokļi par svarīgākajiem faktoriem augstskolas studijās ir līdzīgi un ietekmē viņu attieksmi pret skolotāja profesiju un vēlmi strādāt skolotāja profesijā pēc augstskolas absolvēšanas.

Priekšlikumi augstāko izglītības iestāžu vadībai, kas īsteno pedagogu studiju programmas:

- Augstskolās (fakultātē vai citā struktūrvienībā), kurās tiek īstenotas pedagogu studiju programmas, augstskolas misija, mērķi un uzdevumi jāveido ar pedagoģisku ievirzi.
- Augstskolas (fakultātes vai citas struktūrvienības) vadībai jāizveido stratēģiskās plānošanas grupa, kurā iekļauti arī absolventi, lai:
 - nodrošinātu augstskolas (vai fakultātes) studiju procesa pilnveidi orientētu pedagoga profesijai, ņemot vērā iekšējās un ārējās vides faktorus;
 - iesaistītu personālu (akadēmisko, administratīvo, studentus) aktivitātēs, kurās veidojas piederības sajūta augstskolai un profesionālā identitāte pedagoga profesijai..
- Augstskolas vadībai jāveic vērtību analīze, saskaņojot to ar augstskolas, konkrētās fakultātes misiju, stratēģiju, konkrētiem darba uzdevumiem. Jāinformē un jāveido komunikācija ar personālu par vadības rīcību un mērķiem.
- Augstskolas vadībai sistemātiski jāveic augstskolas kultūras analīze, un balstoties uz rezultātiem, kopīgi vienojoties ar personālu jāizveido turpmākā darbības programma, tādejādi, veicinot savstarpējo uzticību par augstskolas panākumiem.
- Augstskolas vadībai jāievēro atvērtības princips, tādejādi, rosinot radošumu un atvērtību studiju procesā.

Priekšlikumi augstāko izglītības iestāžu akadēmiskajam un administratīvajam personālam, kas īsteno pedagogu studiju programmas:

- Augstskolas akadēmiskajam un administratīvajam personālam jāievēro atvērtības princips, tādejādi, rosinot radošumu un atvērtību studiju procesā starp kolēģiem un studentiem.
- Augstskolas akadēmiskajam un administratīvajam personālam jāievēro koleģialitātes princips pret studentiem, tā veicinot studentos koleģialitāti, kas tiek pārnesta uz studentu profesionālo darbu citās izglītības iestādēs.
- Augstskolas akadēmiskajam personālam ar savu pedagoga darbu jāklūst par paraugu, lai motivētu studentus pedagoga profesijai un studenti vēlētos līdzināties saviem „dzīves skolotājiem”.

- Administratīvajam personālam jāveic atbalsta funkcija studentiem un akadēmiskam personālam studiju procesā, veidojot pozitīvu attieksmi pret pedagoga profesiju un augstskolu.
- Augstskolas akadēmiskajam un administratīvajam personālam jābūt lojālam savai un pedagoga profesijai, lai studenti sajustu šo lojalitāti un kļūtu lojālāki.
- Augstskolas akadēmiskajam un administratīvajam personālam uztvert studentus kā potenciālos absolventus, kas nākotnē, iespējams, piesaistīs augstskolai jaunus studentus.

Priekšlikumi augstāko izglītības iestāžu studentiem, kuri studē pedagogu studiju programmās:

- Augstskolu studentiem, kuri ir motivēti pedagoga profesijai, atbalstīt un motivēt citus studentus, savus kursa biedrus, kuru personīgās rakstura iezīmes rada nenoturīgumu profesijas izvēlei.
- Stiprināt studentu pašpārvaldi, plānot un organizēt dažādas aktivitātes, kurās veidojas piederības izjūta pedagoga profesijai un augstskolai.
- Atcerēties, ka pedagoga profesija ir misija un studiju procesā un pēc absolvēšanas būt aktīviem augstskolas un pedagoga profesijas atbalstītājiem.
- Iesaistīties personīgi ar savu kvalitatīvu darbu un iesaistīties sabiedriskās domas veidošanā par pedagoga profesijas prestižu un tā celšanu.
- Būt aktīviem izglītības nozares atbalstītājiem un aktīvi iesaistīties studiju procesa pilnveidē.
- Apzināties augstskolas kultūras nozīmi studiju laikā un iesaistīties tās pilnveidē augstskolā kopā ar augstskolas vadību un personālu.

IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS

- Адаир, Дж. (2004). Психология власти. *Концепция непререкаемого лидерства*. Москва, Издательство „Эксмо”.
- Adler, P., Adler, P.A. (1988). *Intense Loyalty in Organizations: A Case Study of College Athletics*. *Administrative Science Quarterly*. Cornell University Ithaca.
- Augstākās izglītības padomes mājas lapa. Pieejams tiešsaistē: http://www.aip.lv/kocept_doc_vadlinijas.htm, (Skatīts: 1.06.2012.).
- Augstskolu likums, 26., 27., 43. pants. Pieejams tiešsaistē: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=37967>, (Skatīts: 20.09.2011.).
- Auziņš, M. (2012). LU rektors: Finansējums augstskolām jāizvērtē pēc to tipa un misijas. Žurnāls „Ir”. Pieejams tiešsaistē: <http://www.ir.lv/2012/10/10/lu-rektors-finansejums-augstskolam-jaizverte-pec-to-tipa-un-misijas>, (Skatīts: 10.10.2012.).
- Alijevs, R. (2005). Izglītības filozofija 21.gadsimts. Rīga, RETORIKA A.
- Augstākās tehniskās izglītības vēsture Latvijā. 1. daļa. Rīgas Politehnikums. Rīgas Politehniskais institūts. 1862-1919. (2002). (Atb. red. J.Briedis). Redkolēģija: J.Briedis, I.Grosvalds, H.Guļevskis, J.Klētņieks, I.Knēts, J.Stradiņš, A.Zigmunde. Rīga, RTU.
- Augstāko un profesionālo mācību iestāžu absolventu profesionālā darbība pēc mācību beigšanas. (2007). *ESF nacionālā programma „Darba tirgus pētījumi”. Projekts „Labklājības ministrijas pētījumi”* Nr.VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1/0001/0003. Rīga, LU Akadēmiskais Apgāds.
- Ädler, A. (2001). Mūsdienu domātāji. Individuāl-psiholoģija skolā. Lekcijas skolotājiem un audzinātājiem. Rīga, Zvaigzne ABC.
- Babris, S. (2006). Promocijas darbs: Intelektuālo darbinieku vadīšanas metodes. Rīga, Latvijas Universitāte.
- Баянкина, З. В., Первин, И. Б. (1985). Коллективная учебнопознавательная деятельность и воспитание школьников. Москва, „Педагогика”.
- Barets, R. (2008). Vērtīborientētas organizācijas izveide. Visas sistēmas kultūras transformācijas koncepcija. Rīga, Biedrība „Domas spēks”.
- Beldings, Š. (2007). Kā vadīt sātānisko darbinieku. Rīga, Izdevējs SIA „Kvalitātes vadība”.

- Беквит, Г. (2005). Четыре ключа маркетингу услуг. Москва, „Альпина Бизнес Букс”.
- Beļčikovs, J., Praude, V. (1996). Menedžments. Rīga, „Vaidelote”.
- Biggs, J. (2002). Teaching for quality learning at University. Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Blūma, D., Celma, D. (1998). Latvijas – Dānijas kopprojekta “Skolu attīstība” mācību materiāls.
- Boloņas deklarācija. Eiropas augstākās izglītības telpa. Eiropas izglītības Ministru kopējā deklarācija, 19.06.1999. Pieejams tiešsaistē: http://www.aic.lv/bolona/Bologna/maindoc/bol_dec_LV.pdf, (skatīts: 13.09.2011).
- Bono de E. (2009). Sešas domāšanas cepures. Rīga, Zvaigzne ABC.
- Boud, D., Lee, A. (2009). Changing Practices of Doctoral Education. London and New York, Routledge Taylor & Francis Group.
- Блума, Д. (1982). Педагогическая направленность учебного процесса в университете в подготовке учителей иностранных языков. *Автореферат диссертаций на соискание ученой степени кандидата педагогических наук*. Вильнюс.
- Briģe, A. (2004). Lietišķais mārketingš. Rīga, Zvaigzne ABC.
- Broks, A. (2000). Izglītības sistemoloģija. Teorija un prakse. Rīga, RaKa.
- Builis, A. (1991). Skolvadības pamati. *Mācību līdzeklis*. Rīga, Latvijas Universitāte.
- Cilvēku, zīmolu, mediju, kultūras menedžments. (2006). *Rakstu krājums*. Rīga, Jāņa Rozes apgāds.
- Creswell, W. John. (1998). Qualitative inquiry and research design. Choosing Among Five Traditions. SAGE Publications, International Educational and Professional Publisher. Thousand Oaks, London, New Delhi.
- Csikszentmihalyi, M. (1991). Flow. The Psychology of Optimal Experience. Chicago, Harper Perennial.
- Čehlova, Z. (2002). Izziņas aktivitāte mācībās. Rīga, RaKa.
- Communication from the Commission to the Council and the European Parliament - Delivering on the modernisation agenda for universities - Education, research and innovation” /* COM/2006/0208 final * Pieejams tiešsaistē:<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0208:EN:NOT>, (Skatīts: 10.02.2012.).
- Dauge, A. (1924). Skolas ideja un tautas audzināšanas uzdevumi. Rīga, Valters un

Rapa.

Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros (2007). *Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālā programma „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi.*

Nr.VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1/0001/0003. Rīga, Latvijas Universitāte.

Dzīves kvalitāte Latvijā. (2006). *Valsts prezidenta kancelejas pētījums.* Rīga, Zinātne. Pieejams tiešsaistē: http://www.president.lv/images/modules/items/PDF/item_1124_Dzives_kvalitaate_Latvija.pdf, (Skatīts: 1.04.2012.).

Дафт, Р.Л. (2004). Менеджмент. 6-е издание. Санкт-Петербург, „Питер”.

Дафт, Р.Л. (2006). Теория менеджмента. Москва, Униту.

Delors, Ž. (2011). Mācīšanās ir zelts. Rīga, UNESCO LNK.

Dirkss, K., Eizermanss, T. (2009). Tava prāta klupšanas akmeņi. Rīga, Jumava.

Dombrovska, L.R. (2009). Cilvēkresursu kapitāla vadība. Rīga, Zvaigzne ABC.

Dominowski, L.R. (2001). University of Illinois at Chicago. Teaching Undergraduates. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers Mahwah, NJ, London.

Dzelme, J. (2011). Iespējas veidot sabiedrības vērtību sistēmu (*humanitārā izglītība*), raksts. Pieejams tiešsaistē: www.aiknc.lv/static_media/dati/materiali, (Skatīts: 1.04.2011.).

Edeirs, Dž. (1999). Efektīvas vadības skola. Rīga, SIA “Asja”.

Edeirs, Dž. (2007). Līderība un inovācija. Kā veidot radošumu komandā un gūt idejas. Rīga, Lietišķās informācijas dienests.

Egidess, A. (2002). Saskarsmes labirinti. Ka iemācīties sadzīvot ar cilvēkiem. Rīga, Jumava.

Eiropas kopienu komisija. Komisijas dienestu darba dokuments „Skolas 21.gadsimtam”, Brisele. Pieejams tiešsaistē: http://ec.europa.eu/education/school21/consultdoc_lv.pdf, (skatīts: 11.07.2007.).

Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis. *Eiropas Parlamenta un Padomes ieteikums (2006.gada 18.decembris) par pamatprasmēm mūžizglītībā (2006/962/EK).* Pieejams tiešsaistē: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:lv:PDF>.

Eiropas parlamenta Kultūras un izglītības komitejas ziņojuma projekts par skolotāju izglītības kvalitātes uzlabošanu (2008/2068(INI))°. Pieejams tiešsaistē: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=//EP//NONSGML+COMPARL+PE-404.561+01+DOC+WORD+V0//LV&language=LV>, (Skatīts: 01.05.2012.).

- Ešenvalde, I. (2007). Pārmaiņu vadība. Rīga, Jāņa Rozes apgāds.
- Eriksons, H. E. (1998). Identitāte: jaunība un krīze. Rīga, Jumava.
- Eric.uoregon.ed. Pieejams tiešsaistē: <http://eric.uoregon.edu/publications/digests/digest091.html>, (Skatīts: 7.09.2011.).
- Fjelds, S. E. (1998). No parlamenta līdz klasei. Ceļš no likumdošanas līdz labai skolai. Rīga, Rīgas pilsētas skolu valde.
- Forands, I. (1999). Vadītājs un vadīšana. Rīga, „Kamene”.
- Forands, I. (2007). Menedžmenta autoritātes. Rīga, Latvijas Izglītības fonds.
- Фрейд, З. (1997). Тотем и табу. Москва, „АСТ-LTD”.
- Френкин, Р. (2003). Мотивация поведения. 5-е издание, Санкт-Петербург, „Питер”.
- Фромм, Е. (1998). Психоанализ и этика. Москва, „АСТ-LTD”.
- Fulans, M. (1999) Pārmaiņu spēki. Rīga, Zvaigzne ABC.
- Gabors, D. (2008). Vārdi, kas pārlicina. Rīga, Zvaigzne ABC.
- Geidžs, N.L., Berliners, D.C. (1999). Pedagoģiskā psiholoģija. Rīga, Zvaigzne ABC.
- Geske, A., Grīnfelds, A. (2001). Izglītības pētījumu metodoloģija un metodes. Rīga, RaKa.
- Geske, A., Grīnfelds, A. (2006). Izglītības pētniecība. Rīga, LU Akadēmiskais apgāds.
- Gīrcs, K. (1998). Kultūru interpretācija. Rīga, “AGB”
- Gudjons, H. (1998). Pedagoģijas pamatziņas. Rīga, Zvaigzne ABC.
- Gofmanis, Ē. (2011). Sevis izrādīšana ikdienas dzīvē. Rīga, SIA “Madris”.
- Gorlova, D. (2003). Akadēmiskā personāla komandas darba modelēšana problēmbalstītā izglītībā augstskolā. *Maģistra darbs. Zin. darba vadītāja prof. A.Vilciņa*. Rīga, LU Pedagoģijas un psiholoģijas institūts.
- Goleman, D. (1998). Working with Emotional intelligence. USA, Bantam Book.
- Goulmens, D. (2001). Tava emocionālā inteliģence. Rīga, Jumava.
- Gratone, L. (2004). Cilvēkresursu stratēģija. Tulk. Aija Tūna. Rīga, SIA „J.L.V.”
- Grifins, E. (2008). Reputācijas vadības stratēģijas. Situāciju, krīžu un korporatīvās sociālās atbildības vadīšana. Rīga, Lietišķās informācijas dienests.
- Harvey, L., Green, D. (1993) Kvalitātes jēdziens. Kvalitātes rokasgrāmata: procedūras un prakse. ES/Phare/ETF.
- Губогло, М.Н. (2003). Идентификация идентичности. Этносоциологические очерк и. Российская академия наук.
- Харский, К.В. (2003). Благонадежность и лояльность персонала. Санкт-Петербург, „Питер”.

- Hendijs, Č. (2009). Veiksmīgs darbs organizācijās. Rīga, Zvaigzne ABC.
- Herbsts, D. (2006). Sabiedriskās attiecības. Rīga, Zvaigzne ABC.
- Higher education governance between democratic culture, academic aspirations and market forces. (2006). Kohler J., Huber J. (eds.) Bergan S. Council of Europe higher education series No.5
- Hills, N. (2007). 17 veiksmes principi. Rīga, Jumava.
- Hills, N. (2008). Pozitīvās domāšanas spēks. Rīga, Jumava.
- Improving the quality of teacher education European Parliament resolution of 23 September 2008 on improving the quality of teacher education (2008/2068(INI)) of document: 23/09/2008. Pieejams tiešsaistē: <http://eur-ex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52008IP0422:EN:NOT> , (Skatīts: 10.01.2012.).
- Inovatīva domāšana. (2007). *Grāmatu sērija*. Harvard Business Review. Izdevniecība. Lietišķās informācijas dienests.
- Irbe, I. (2007). Skolēnu sociālā motivācija. Skolotājs. Nr.2.
- Izglītības iestāžu mācību vide: problēmas un risinājumi. (2008). *Zinātnisko rakstu krājums*. Raksts, Burceva Rita „Izglītības vide augstskolā”. Rēzekne, Rēzeknes augstskola Pedagoģijas fakultāte Speciālās pedagoģijas laboratorija Personības socializācijas pētījumu institūts.
- Izglītība, pētniecība un jauninājumi. Komisijas paziņojums Padomei un Eiropas Parlamentam - Īstenojot universitāšu modernizācijas programmu - /* COM/2006/0208 galīgā redakcija*/. Pieejams tiešsaistē: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0208:FIN:LV:HTML>, (Skatīts: 01.04.2012.).
- Izglītības zinātnes un pedagoģija mūsdienu pasaulē. (2002). Latvijas Universitātes raksti. 649.sējums. Rīga, LU.
- Izglītības vadība. (2004). *Latvijas Universitātes Raksti*. 675. sējums. Kangro A. Raksts „Skolotāju profesionālā izglītošana Latvijā Eiropas kopējās izglītības telpas veidošanas kontekstā.” Rīga, Latvijas Universitāte.
- Izglītības vadība. (2006). *Latvijas Universitātes Raksti*. 709. sējums. Rīga, Latvijas Universitāte.
- Jangs, L.T. (2009). Kā vadīt projektu. Zelta padomi veiksmīgai projektu vadīšanai. Rīga, Zvaigzne ABC.
- Jungs, K., (1994). Dvēseles pasaule. Rīga, “Spektrs”.
- Kahn, Sh., Pavlich,D. (2000). Academic Freedom and the Inclusive University. UBC

Press, Vancouver-Toronto.

Kalve, I. (2005). Apsēgļot pārmaiņu vējus. Stratēģiskā un pārmaiņu vadība. Rīga, Turība biznesa augstskola.

Karpova, Ā. (1998). Personība. Teorijas un to radītāji. Rīga, Zvaigzne ABC.

Карташова, Никонова, Соломанидина. (1999). Поведение в организации. Москва, INFRA-M.

Kasīrers, E. (1997). Apcerējums par cilvēku. Rīga, Fonds "Inteleks".

Katlips, M. S., Senters, H. A., Brūms, M. Glens. (2002). Sabiedriskās attiecības. Rīga, Avots.

Kiesler, A. C., Collins, E. B., Miller, N. (1969). Attitude change. A Critical Analysis of Theoretical Approaches. John Wiley & Sons, inc., New York, London, Sydney, Toronto.

Kincāns, V., (2003). Etiķete. Rīga, "Biznesa partneri".

Kincāns, V. (2000). Etiķete Sadzīvē, Lietišķajos kontaktos, Starptautiskajās attiecībās. Rīga, "Biznesa partneri".

Kjaergaard, E., Martineniene (1996). Pieci gaviļu saucieni demokrātijai. Danmark, Glesborg.

Klauss, A. (2002). Zinības vadītājam. Rīga, Preses nams.

Khalsa, M. (2005). Būsim reālisti vai nepiedalīsimies spēlē. Rīga, Izdevniecības nams „TRĪS”.

Knoop, H. H. (2002). Play, Learning and Creativity. Denmark, Aschehoug, Dansk Forlag.

Koķe, T. (1999). Pieaugušo izglītības attīstība: raksturīgākās iezīmes. Rīga, SIA „Mācību apgāds NT”.

Komisijas paziņojums Padomei un Eiropas Parlamentam - Īstenojot universitāšu modernizācijas programmu - Izglītība, pētniecība un jauninājumi/*COM/2006/0208 galīgā redakcija*/Pieejams tiešsaistē: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0208:FIN:LV:HTML>, (Skatīts: 1.04.2012.).

Komisijas dienestu darba dokuments Skolas 21.gadsimtam. Brisele, Eiropas kopienu komisija, 11.07.2007. Pieejams tiešsaistē: http://ec.europa.eu/education/school21/consultdoc_lv.pdf, (Skatīts: 14.04.2012.).

Коннор, О. Дж., Макдермот, И. (2006). Искусство системного мышления. Необходимые знания о системах и творческом подходе к решению проблем. Москва, Центр новых технологических управлений.

- Konferences „Vērtībizglītības perspektīvas Latvijas vispārējā izglītībā” *prezentēto referātu tēzes Austruma Spodra, VISC satura nodrošinājuma daļa un Vita Zelče. Dzimtenes stunda: sociālās atmiņas vērtība Latvijas izglītībā* (2012). Pieejams tiešsaistē: http://visc.gov.lv/saturs/vispizgl/dokumenti/20120328_vertkonf_tezes.pdf, (Skatīts: 03.05.2012.).
- Korels, V. (2007). Kā izprast cilvēkus un pareizi izturēties pret tiem. Psiholoģija darbā un ģimenē. Rīga, Grāmātu apgāds „Madris”.
- Kotlers, F. (2006). Mārketinga pamati. Tulk. Teika Lapsa. Rīga, Jumava.
- Kozlovs, N. (2008) *Saskarsmes māksla*. Rīga, Jumava.
- Kroplijs, A., Raščevska, M. (2004). *Kvalitatīvās pētniecības metodes sociālajās zinātnēs*. Rīga, RaKa.
- Kroeber, A. L., Kluckhohn, C. (1950). *Culture: A. Critical Review of Concepts and Definitions*. New York, Vintage Books.
- Kristapsone, S. (2008). *Zinātniskā pētniecība studiju procesā*. Rīga: Biznesa augstskola Turība.
- Kūle, M. (2006). *Eirodzīve. Formas. Principi. Izjūtas*. Rīga, LU Filozofijas un socioloģijas institūts.
- Lapsa, T. (2002). *Sabiedriskās attiecības. Ievads teorijā un praksē*. Rīga, Biznesa augstskola Turība.
- Latviešu valodas vārdnīca. (1987). Rīga, Avots.
- „Latvijas skolas pēc 2009.gada: pārmaiņas tikai sākas?”. (2010). Valsts prezidenta Stratēģiskās analīzes komisija. Diskusijas ziņojums, Golubeva M. Pieejams tiešsaistē: http://otraiespeja.blogs.lv/files/2010/04/mg_latvijas_skolas_pc_2009_gada.pdf, (Skatīts: 10.03.2012.).
- Лебедев-Любимов, А. (2003). *Психология рекламы*. Санкт-Петербург. „Питер”.
- Lewin, K., Lippitt, R., White, R. (1939). Patterns of aggressive, behaviour in experimentally created „social climates”, *Journal of Social Psychology* 10.
- Lieģeniece, D. (2002). *Ievads androgoģijā*. Rīga, RaKa.
- Lonstrupa, B. (1995). *Mācīt pieaugušos ar atklātību*. Izdota ar Tempus Programme: Updating of Teacher Training and Educational Debate in LATVIA finansiālo atbalstu.
- Losons, K. (2010). *Prasme sadarboties ar sarežģīta rakstura cilvēkiem*. Rīga, Zvaigzne ABC.
- LSPA zinātniskie raksti. Ikgadējs izdevums sporta zinātnē. (2009). LSPA.

- Ļihačova, I. (2003). Kvalitatīva skolas attīstība. Rīga, RaKa.
- LU attīstības stratēģija. Pieejams tiešsaistē: www.lu.lv/normativie_dokumenti. (Skatīts: 16.02.2011.).
- LU Stratēģiskais plāns 2010. – 2020. gadam. (24.05.2010. Senāta sēdē, lēmums Nr. 370). Pieejams tiešsaistē: <http://www.lu.lv/par/dokumenti/strategijas-un-koncepcijas/>, (Skatīts 21.02.2012.).
- LU vēsture. Pieejams tiešsaistē: www.lu.lv/par/vts/vesture/, (Skatīts: 01.03.2012.).
- Maura, O. (2009). Maģistra darbs „Studentu lojalitāte Latvijas universitātes tipa augstskolās”, LU Pedagoģijas un psiholoģijas fakultāte.
- Fernandez Gonzalez, M. J. (2010). Music Academy students’ pedagogical Professional identity building process. *Department of Pedagogy of the University of Latvia. Paper presented at the Eight International Symposium on the Philosophy of Music Education at the Sibelius Academy, Helsinki, Finland, June 9-13.*
- Markova, A. (1983) Mācīšanās motivācijas veidošana skolēniem. Rīga, Zvaigzne.
- Martinsone, K. (1998) Adekvāts pašvērtējums – optimālas pašizjūtas un savas identitātes apzināšanās garants. Personības pašizjūta un identitāte. Rīga, Mācību apgāds NT.
- Maslo, I. (2006). No zināšanām uz kompetentu darbību. Latvijas Universitātes Pedagoģijas un psiholoģijas fakultāte. Rīga, LU Akadēmiskais apgāds.
- „Mācīšana un mācīšanās – ceļš uz izglītotu sabiedrību”. Baltā grāmata. (1998). Eiropas Komisija. Akadēmisko programmu aģentūra, tulkojums latviešu valodā.
- McKinsey & Co „Kā pasaulē veiksmīgākās izglītības sistēmas par tādām kļūst”, 2007. gada septembris. Pieejams tiešsaistē: http://mckinseysociety.com/downloads/reports/Education/Worlds_School_Systems_Final.pdf (Skatīts:01.03.2011.).
- McCaffery, P. (2004). The Higher Education Manager’s handbook. Effective leadership and management in universities and colleges. New York, Taylor & Francis Group.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Менеджмент. Психодиагностика персонала. Методика и тесты. (2007). Том 1 Издательский дом „Бахрам – М”.
- Менеджмент. Психодиагностика персонала. Методика и тесты. (2007). Том 2

- Издательский дом „Бахрам – М”.
- Mills, S. Dž. (2007). Par brīvību. Rīga, Tapals.
- Milts, A. (1995). Starp ģēniju un robotu, gara debesīm un elli. II Estētiskās audzinātības diagnostika: Zinātniskie raksti. 596. sēj. Rīga, LU, 101.lpp.
- Milts, A. (2004). Saskarsmes ētika. Rīga, Zvaigzne ABC.
- Mūks, R. (2000). Ceļā uz Rietumu nirvānu - caur Latviju. Rīga, “Valters un Rapa”.
- Nacionālās identitātes, pilsoniskās sabiedrības un integrācijas politikas pamatnostādņēs 2012.-2018.gadam “, *MK rīkojums Nr.542. 2011.gada 20.oktobrī (prot.Nr.58 21)*. Pieejams tiešsaistē: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=238195&from=off>, (Skatīts: 18.02.2012.).
- Ness, Ā. (2001). Dzīves filozofija. Rīga, ”Norden AB”.
- Nucho Ozoliņa, A., Vidnere, M. (1998). Stresa menedžments: pārvarēšana un profilakse. Rīga, „AGB”.
- Oficiālais Vēstnesis C 008 E , 14/01/2010 Lpp. 0012 - 0017* Skolotāju izglītības kvalitātes uzlabošana Eiropas Parlamenta 2008. gada 23. septembra rezolūcija par skolotāju izglītības kvalitātes uzlabošanu (2008/2068(INI)). Pieejams tiešsaistē: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52008IP0422:LV:HTML>, (Skatīts: 21.02.2012.).
- Omārova, S. (1996). Cilvēks runā ar cilvēku. Rīga, ”Kamene”.
- Orbach, S. (1999). Towards Emotional Literacy. London, Virago Press.
- Ose, L., Laicane, M., Mihailovs, I.J.. (2008). Lekciju kurss „Kultūru daudzveidība, kultūru dialogs un kultūrkompetence”.
- Ošeniece, G. (2008). Vērtības skolā jeb skolas vērtība. Pieejams tiešsaistē:<http://www.izglitiba-kultura.lv/raksti/vertibas-skola-jeb-skolas-vertiba>, (Skatīts: 08.01.2012.).
- „Par Zinātnes un tehnoloģijas attīstības pamatnostādņēm 2009.-2013.gadam” Ministru kabineta rīkojums Nr.631, Rīgā 2009.gada 16.septembrī (prot. Nr.54 35.§). Pieejams tiešsaistē: <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=3133>, (Skatīts: 10.01.2012.).
- Patton, M. Q. (1980). Qualitative Evaluation Methods. California: SAGE Publications, Inc.
- Pārmaiņu vadība. (2008). Grāmatu sērija Harvard Business Review. Rīga, Lietišķās informācijas dienests.
- Pārmaiņas izglītībā. (2004). IZM, Izglītības sistēmas attīstības projekts.

- Pāvuls, U. (2004). Saistība starp lojalitāti pret organizāciju un apmierinātību ar darbu. *Zinātniskie raksti*. Rīga, LU, 664.Sēj.
- Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca. (2000). Rīga, Zvaigzne ABC.
- Pedagoģija un skolotāju izglītība. (2006). *Rakstu krājums 700 sējums, Latvijas Universitātes raksti*. Raksts, Stikute E. "Kritiskās domāšanas attīstīšana literatūras mācībās vidusskolā". Rīga, LU.
- Pedler, M., Burgoyne, J., Boydell, T. (2001). *A Manager's Guide to Self Development*, 4th edn, McGraw-Hill, London.
- Personības pašizjūta un identitāte (1998). Aut.kol. Rīga, SIA "Mācību apgāds NT"
- Pētersons, A., Pavāre, L. (2005). Korporatīvā sociālā atbildība. *Jauns veids, kā pelnīt vairāk*. Rīga, Biznesa augstskola Turība.
- Pētījumi Pieaugušo pedagoģijā. (2005). *Latvijas Universitātes Pedagoģijas un psiholoģijas fakultāte*. Raksts, „Akadēmiskā personāla darbība komandā”, Dagnija Briede. Rīga, LU Akadēmiskais apgāds.
- Pieaugušo izglītība. (2012). Rakstu krājums. Sast. Kr.Mārtinsone. Rīga, RaKa.
- Pikeringa, P. (2002). Personāla vadība. Rīga, Jāņa Rozes apgāds.
- Пряжников, Н. С. (2008) Мотивация трудовой деятельности. Психология. Образовательно-издательский центр „Академия”.
- Психодиагностика персонала. Методики и тесты. (2007). Том 1. Сост. Д.Я. Райгородский. Самара, Дом -Бахран-М.
- Психодиагностика персонала. Методики и тесты. (2007). Том 2. Сост. Д.Я. Райгородский. Самара. Дом -Бахран-М.
- Psiholoģija. (2004). Latvijas Universitātes raksti. 664.sējums, Latvijas Universitāte, Zinātne.
- Torndaik, E.Votson, Dž. M. (1998). Biheviоризм. Москва, „АСТ-LTD”
- Raituma, I. (2009). Skolas iekšējās un ārējās vides mijiedarbība. Rīga, Izdevniecība RaKa.
- Raščevska, M., Kristapsone, S. (2000). Statistika psiholoģijas pētījumos. Rīga, Izglītības soli.
- Равен, Дж. (2002). Компетентность в современном обществе. Москва, „Когито Центр”.
- Reņģe, V. (2007). Mūsdienu organizāciju psiholoģija. Rīga, Zvaigzne ABC.
- Reņģe, V. (2002). Organizāciju psiholoģija. Rīga, "Kamene"

- Reņģe, V. (2000). Psiholoģija. Personības psiholoģija. Rīga, Zvaigzne ABC.
- Reņģe, V. (2004). Psiholoģija. Savstarpējo attiecību psiholoģija. Rīga, Zvaigzne ABC.
- Reņģe, V. (2002). Sociālā psiholoģija. Rīga, Zvaigzne ABC.
- Rēriha, R. (2004). Sociālā pedagoga profesionālās identitātes izpēte Latvijā 21.gadsimta sākumā, Latvijas Universitāte, Pedagoģijas un psiholoģijas institūts-Rīga.
- Rideštrole, J., Nūrdstems, Č. A. (2002). Aizraujošais bizness: talants dancina naudu. Rīga, "Baltijas vadības konference".
- Robinss, E. (2004).Tavas neierobežotās iespējas. Mērķtiecīga sevis pilnveidošana Rīga, Jumava.
- Розанова, В.А. (1999). Психология управления. Москва , ЗАО "Бизнес школа Интел-Синтез".
- Rīgas Tehniskās Universitātes mājas lapa. Vīzija un misija. Pieejams tiešsaistē:<http://www.rtu.lv/content/view/10/596/lang,lv/>, (Skatīts: 10.01.2012.).
- Saskarsme.Mācību līdzeklis. (2002). Rīga, Jumava.
- Smits, E. D. (1997). Nacionālā identitāte. Rīga, "AGB"
- „Skolotāju izglītība Baltijas valstīs” Paneldiskusija LU PPMF. Pieejams tiešsaistē: www.lu.lv/par/mediji-izdevumi-un-multivide/video/, (Skatīts: 26.02.2011.).
- Stolp, S. (1994). Leadership for School Culture. ERIC Digest, Number 91. ERIC Clearinghouse on Educational Management Eugene OR. ED370198 Available online: <http://www.ericdigests.org/1995-1/culture.htm> (accessed: 11.05.2012.)
- Svence, G. (2004). Ievads politiskajā psiholoģijā. Rīga, RaKa.
- Svence, G. (2003). Pieaugušo psiholoģija. Rīga, RaKa.
- Svence, G. (2009). Pozitīvā psiholoģijā. Rīga, Zvaigzne ABC.
- Spector, P. E. (1986). Assessing employee job satisfaction survey. Mental Retardation Systems.
- Спираль эффективности. (2008).Сост. Реджина Фацио Маруха. Москва, „Эксмо”.
- Sternberg, J. R. (1982) Handbook Human Intelligence. Cambridge University Press.
- Students, J. (1998). Vispārīgā paidogoģija. I daļa. Rīga, RaKa.
- Svešvārdu vārdnīca. (1999). Rīga, Jumava.
- Šteinberga, A., Tunne, I. (1999). Jauniešu pašizjūta un vērtības. Mazā pedagoģiska bibliotēka. Teorija un prakse. Rīga, RaKa.
- Šmite, A. (1998). Skolas vadītāja darbam. Rīga, RaKa.
- Steiner, C. (1997). Achieving Emotional Literacy. Bloomsbury, London.

- Шейн, Е. (2002). Организационная культура и лидерство. Москва, „Питер”.
- Templers, R. (2005). Menedžmenta likumi. Rīga, Zvaigzne ABC.
- Toisene, Ģ. (1996). Kā jāuzvedas darba vietā. Rīga, SIA ”Iljus”.
- Nākotnes izglītības meti: UNESCO Starptautiskās komisijas “Izglītība divdesmit pirmajam gadsimtam” ziņojums. (1998). Rīga, Vārti.
- Уэллс, С. (2002). Босс многоликий. Наиди стиль своего руководства. Санкт-Петербург, „Питер”
- Valsts prezidenta Stratēģiskās analīzes komisija. Diskusiju ziņojums „Latvijas skolas pēc 2009 gada: pārmaiņas tikai sākas?”. (2010). Pieejams tiešsaistē: (http://otraiespeja.blogs.lv/files/2010/04/mg_latvijas_skolas_pc_2009_gada.pdf, Skatīts: 12.01.2011.).
- Webb, G. (1996). Understanding Staff Development, SHRE and OUP, Buckingham.
- Vedins, I. (2001). Mācīšanas māksla. Rīga, Avots.
- Veinberga, S. (2011). Publiskās attiecības. PR. Teorija un prakse. Rīga, Zvaigzne ABC.
- Вилюнас, В. (2006). Психология развития мотиваций. Издательство „Речь”.
- Винокуров, Скрипюк. (2000). Организационная психология. Хрестоматия. Москва, „Питер”
- Valtenbergs, V. Mūsdienu sabiedrības vērtības attīstības izglītības nākotnes perspektīvā. Konference “ILGTSPĒJA: vide, cilvēks, izglītība,” 2011. g. 18.augustā, Rīgā. Pieejams tiešsaistē: www.skolaskasateliti.lv/files/valtenbergs_18_08_2011.ppt, (Skatīts: 14.04.2012.).
- Vidusskolēnu lēmums par augstskolas izvēli: vai to ietekmē LU tēls sabiedrībā. (2007).
- Austers, I., Strode, I., Kazāka, Z. LU pētījums.
- Virzītājspēks. (2007). Rakstu krājums par augstāko izglītību Latvijā. M.Auziņš, Pastāvēs kas mainīsies. Rīga, IZM.
- Vīksna, A. (1999). Personāla vadība. Rīga, Jumava.
- Vīksna, A. (2007). Savs bizness. Rīga, Lietišķās informācijas dienests.
- Volkova, T. (2007). Augstskolu stratēģiskā vadīšana un tās vērtības paaugstināšanas virzieni, prezentācija ESF projekta „Programmas izstrāde un akadēmiskā personāla tālākizglītības kursu īstenošana studiju kvalitātes pilnveidē”Pieejams tiešsaistē: http://omega.rtu.lv/rki/projekts/mac-mater/2_5_i/w-augstskolu-strat-Volkova.pdf (Skatīts 13.09.2011.).
- Žogla, I. (2001). Kvalitatīva izglītība studējošai sabiedrībai. Zinātniskie raksti pedagoģijā. Rīga: Izglītības soli. 641.sēj.

PIELIKUMI

1.pielikums Anketa skolēniem

Labdien!

Aicinu Jūs piedalīties augstskolas aptaujā, kas tiks izmantota Izglītības vadības doktorantes pētījumā augstskolas izglītības jomā. Aptaujas anketai ir 2 daļas, aizpildīšana aizņems apmēram 5-7 minūtes. Visi pētījumā iegūtie dati tiks izmantoti tikai apkopotā veidā, zinātniskiem nolūkiem. Visas sniegtās atbildes paliks anonīmas un Jūsu konfidencialitāte tiek garantēta.

Lūdzu sniežiet atbildes uz visiem jautājumiem, raksturojiet Jūsu domas un izjūtas. Aizpildot anketu, lūdzu pirmajā daļā atbildiet uz katru jautājumu un otrajā daļā uz apgalvojumiem, izvēlieties vienu no sešiem cipariem apgalvojumu labajā pusē.

Pirmā daļa

1.	Jūsu vecums:	<input type="checkbox"/> 15 <input type="checkbox"/> 16 <input type="checkbox"/> 17 <input type="checkbox"/> 18 <input type="checkbox"/> 19 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> vairāk par 20					
2.	Dzimums:	<input type="checkbox"/> sieviete <input type="checkbox"/> vīrietis					
3.	Dzimtā valoda:	<input type="checkbox"/> latviešu <input type="checkbox"/> krievu <input type="checkbox"/> cita (kāda?)_____					
4.	Dzīves vieta (reģions) :	<input type="checkbox"/> Rīga <input type="checkbox"/> Kurzemes <input type="checkbox"/> Zemgales <input type="checkbox"/> Latgales <input type="checkbox"/> Vidzemes <input type="checkbox"/> cita (kāds?)__					
5.	Kurā klasē mācāties pašlaik?	<input type="checkbox"/> 9.klase <input type="checkbox"/> 10.klase <input type="checkbox"/> 11.klase <input type="checkbox"/> 12.klase <input type="checkbox"/> cita (kāda?)_____					
6.	Kurā studiju programmā/ studiju virzienā plānojat studēt augstskolā? (atzīmējiet sev atbilstošo)						
	<input type="checkbox"/> Skolotājs PBSP: <input type="checkbox"/> Angļu valodas <input type="checkbox"/> Kultūras vēstures <input type="checkbox"/> Speciālā izglītības <input type="checkbox"/> Vācu valodas <input type="checkbox"/> Lietiškās informātikas <input type="checkbox"/> Vizuālās mākslas <input type="checkbox"/> Latviešu valodas un literatūras <input type="checkbox"/> Veselības mācības un sporta <input type="checkbox"/> Mājturības un mājsaimniecības <input type="checkbox"/> Pamatizglītības (1.-4. kl.)						
	<input type="checkbox"/> Pirmsskolas skolotājs PBSP	<input type="checkbox"/> Sociālais pedagogs PBSP					
	<input type="checkbox"/> Pedagoģija BSP	<input type="checkbox"/> Māksla PBSP		<input type="checkbox"/> Pirmsskolas izgl. pedagogs PSP			
	<input type="checkbox"/> Psiholoģija BSP	<input type="checkbox"/> Psiholoģija PBSP					
7.	Kādā studiju formā Jūs plānojat studēt						
	<input type="checkbox"/> Pilna laika klātienē <input type="checkbox"/> Nepilna laika klātienē <input type="checkbox"/> Nepilna laika neklātienē						
8.	Vai plānojat studēt: <input type="checkbox"/> par valsts līdzekļiem (budžets) <input type="checkbox"/> par maksu (personīgi) <input type="checkbox"/> par maksu (studiju kredīts) <input type="checkbox"/> kā izdosies <input type="checkbox"/> vēl nezinu						
9.	Vai plānojat studiju laikā piedalīties studentu apmaiņas programmās (studēt ārvalstu augstskolā): <input type="checkbox"/> Jā <input type="checkbox"/> Nē <input type="checkbox"/> Esmu par to domājusi/ is <input type="checkbox"/> Neesmu izlēmusi/is						
10.	Vai plānojat strādāt izvēlētajā profesijā? Kādā? _____ <input type="checkbox"/> Jā <input type="checkbox"/> Nē <input type="checkbox"/> Neesmu izlēmusi/is						
11.	Vai plānojat strādāt par skolotāju pēc studiju pabeigšanas? <input type="checkbox"/> Jā <input type="checkbox"/> Nē <input type="checkbox"/> plānoju citā profesijā (kādā?)_____						
12.	Vai esiet pārliecināta/s par skolotāja profesijas izvēli? <input type="checkbox"/> Jā <input type="checkbox"/> Nē <input type="checkbox"/> Padomā vairāki varianti <input type="checkbox"/> Nevaru izlemt <input type="checkbox"/> Neizvēlējos skolotāja profesiju						
13.	Vai plānojat pēc pamatstudiju beigšanas turpināt studijas maģistrantūrā? <input type="checkbox"/> Jā <input type="checkbox"/> Nē <input type="checkbox"/> Neesmu izlēmusi/is						

14.	Kas Jūs pamudināja studēt augstskolā izvēlēto profesiju?
15.	Kas Jums ir svarīgie faktori, lai Jūs veiksmīgi mācītos skolā?
16.	Ko vajadzētu skolā mainīt? Kāpēc?
17.	Vai Jums ir skolotāji – autoritātes? Kāpēc?
18.	Ko Jūs domājat par skolotāja profesiju?
19.	Ko Jūs domājat par augstskolas fakultāti?
20.	Ko Jūs vēlētos sasniegt?
21.	Kas Jums ir svarīgākās vērtības?
22.	Kā Jūs domājat, kādām jābūt skolotāja svarīgākām vērtībām

Otrā daļa

Ļoti nepiekrītu 1	Nepiekrītu 2	Daļēji nepiekrītu 3	Daļēji piekrītu 4	Piekrītu 5	Ļoti piekrītu 6
----------------------	-----------------	------------------------	----------------------	---------------	--------------------

23.	Esmu aktīva/ s savā skolā	1	2	3	4	5	6
24.	Labprāt piedalīšos augstskolas sabiedriskajā dzīvē (studentu pašpārvalde u.c.)	1	2	3	4	5	6
25.	Vēlos piedalīties savas profesijas nozares attīstībā	1	2	3	4	5	6
26.	Kā Jūs domājat, kuri ir nozīmīgākie faktori augstskolas studijās:						
	- Kvalitatīvs studiju saturs	1	2	3	4	5	6
	- Kvalitatīvi mācībspēki	1	2	3	4	5	6
	- Studiju iespējas/ finansējums	1	2	3	4	5	6
	- Administratīvais personāls	1	2	3	4	5	6
	- Fiziskā vide/ Tehniskais nodrošinājums	1	2	3	4	5	6
	- Draudzīgi kursa biedri	1	2	3	4	5	6
	- Vēlēšanas studēt	1	2	3	4	5	6
27.	Skolotāja profesionālā augstākā izglītība nodrošina:						
	- Labu profesiju	1	2	3	4	5	6
	- Diplomu, kas dod sociālo statusu	1	2	3	4	5	6
	- Augstu kultūras līmeni	1	2	3	4	5	6
	- Neko nedod	1	2	3	4	5	6
28.	Kādi faktori, Jūsprāt, visvairāk nodrošina veiksmīgu skolotāja profesionālo karjeru:						
	- Nopietna attieksme pret darbu	1	2	3	4	5	6
	- Pozitīva pieredze studijās augstskolā	1	2	3	4	5	6
	- Kvalitatīva augstākā izglītība	1	2	3	4	5	6
	- Apdāvinātība	1	2	3	4	5	6
	- Aktīva darbība darba tirgū	1	2	3	4	5	6

	- Aktīva darbība politikā, sabiedriskajās norisēs	1	2	3	4	5	6
	- Vairāk kā divu svešvalodu zināšanas	1	2	3	4	5	6
	- Mīlestība pret savu darbu	1	2	3	4	5	6
	- Zināšanas un gandarījums par paveikto darbu	1	2	3	4	5	6
29.	Kā Jūs domājat, Skolotāja profesijas prestižs Latvijā veidojas no:						
	- sabiedrības attieksmes pret skolotājiem,	1	2	3	4	5	6
	- valsts atbalsta, iekļaujot atlīdzību par paveikto darbu,	1	2	3	4	5	6
	- skolotāju profesionālisma,	1	2	3	4	5	6
	- skolotāju reālā darba,	1	2	3	4	5	6
	- vecāku attieksmes pret skolotājiem,	1	2	3	4	5	6
	- skolotāju kā kolēģu savstarpējām attiecībām	1	2	3	4	5	6
30.	Kā Jūs domājat, kādi ir noteicošie faktori Skolotāja profesijas izvēlei :						
	- Vēlēšanās palīdzēt citiem mācīties	1	2	3	4	5	6
	- Vēlēšanās strādāt ar bērniem	1	2	3	4	5	6
	- Vēlēšanās būt iedvesmojošam skolotājam	1	2	3	4	5	6
	- Vēlēšanās radīt pārmaiņas darbā	1	2	3	4	5	6
	- Vēlēšanas mācīt cilvēkus labāk nekā ir personīgā pieredze	1	2	3	4	5	6
	- Sociālās garantijas	1	2	3	4	5	6
	- Sabiedrībā augsti vērtēta profesija	1	2	3	4	5	6
	- Viegli iegūstama izglītība	1	2	3	4	5	6
	- Karjeras iespējas	1	2	3	4	5	6
	- Intereses par pedagoģiju	1	2	3	4	5	6
	- Patīkama darba vide	1	2	3	4	5	6
	- Vadošs darbs	1	2	3	4	5	6
	- Darbs ar cilvēkiem	1	2	3	4	5	6
	- Intelektuāls darbs	1	2	3	4	5	6
31.	Ko Jūs vēlētos savā dzīvē mainīt?						

Paldies par atsaucību!

2.pielikums Anketa studentiem

Labdien!

Aicinu Jūs piedalīties augstskolas studentu aptaujā, kas tiks izmantota pētījumā izglītības vadības jomā. Aptaujas anketai ir 3 daļas, aizpildīšana aizņems apmēram 15 minūtes. Visi pētījumā iegūtie dati tiks izmantoti tikai apkopotā veidā, zinātniskiem nolūkiem. Visas sniegtās atbildes paliks anonīmas un Jūsu konfidencialitāte tiek garantēta. Lūdzu sniedziet atbildes uz visiem jautājumiem, raksturojiet Jūsu domas un izjūtas par savu augstskolu un fakultāti, kurā šobrīd studējat.

Aizpildot anketu, lūdzu pirmajā daļā atbildiet uz katru jautājumu, otrajā un trešajā daļā uz apgalvojumiem, izvēlieties vienu no sešiem cipariem apgalvojumu labajā pusē un augšā.

Pirmā daļa

1.	Jūsu vecums:	<input type="checkbox"/> 18 <input type="checkbox"/> 19 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 21 <input type="checkbox"/> 22 <input type="checkbox"/> 23 <input type="checkbox"/> vairāk par 23 <input type="checkbox"/> vairāk par 30		
2.	Dzimums:	<input type="checkbox"/> sieviete <input type="checkbox"/> vīrietis		
3.	Dzimtā valoda:	<input type="checkbox"/> latviešu <input type="checkbox"/> krievu <input type="checkbox"/> cita (kāda?)_____		
4.	Dzīves vieta pirms studiju uzsākšanas:	<input type="checkbox"/> Rīga <input type="checkbox"/> Daugavpils <input type="checkbox"/> Rēzekne <input type="checkbox"/> Liepāja <input type="checkbox"/> Ventspils <input type="checkbox"/> Jūrmala <input type="checkbox"/> Jelgava <input type="checkbox"/> Valmiera <input type="checkbox"/> Jēkabpils <input type="checkbox"/> Novada pilsēta <input type="checkbox"/> Novada pagasts		
5.	Kurā studiju programmā pašlaik studējat? (atzīmējiet sev atbilstošo)			
	<input type="checkbox"/> Skolotājs /profesionālā bakalaura studiju programma/	<input type="checkbox"/> Pirmsskolas skolotājs /profesionālā bakalaura studiju programma/	<input type="checkbox"/> Sociālais pedagogs /profesionālā bakalaura studiju programma/	
	<input type="checkbox"/> Pedagoģija /bakalaura studiju programma/	<input type="checkbox"/> Māksla /profesionālā bakalaura studiju programma/	<input type="checkbox"/> Pirmsskolas izglītības pedagogs 1.līm. /profesionālā studiju programma/	
	<input type="checkbox"/> Psiholoģija /bakalaura studiju programma/	<input type="checkbox"/> Psiholoģija /profesionālā bakalaura studiju programma/	<input type="checkbox"/> Dažādības pedagoģiskie risinājumi /maģistra studiju programma/	
	<input type="checkbox"/> Izglītības zinātnes /maģistra studiju programma/	<input type="checkbox"/> Pedagoģija /maģistra studiju programma/	<input type="checkbox"/> Izglītības vadība /profesionālā maģistra studiju programma/	
	<input type="checkbox"/> Psiholoģija /profesionālā maģistra studiju programma/	<input type="checkbox"/> Mājsaimniecības un mājturības skolotājs 2.līm. /profesionālā studiju programma/	<input type="checkbox"/> Pamatizglītības skolotājs 2.līm. /profesionālā studiju programma/	
	<input type="checkbox"/> Sociālo zinību skolotājs 2.līm. /profesionālā studiju programma/		<input type="checkbox"/> Speciālās izglītības skolotājs 2.līm. /profesionālā studiju programma/	
6.	Studiju forma	<input type="checkbox"/> PLK <input type="checkbox"/> NLK <input type="checkbox"/> NLN		
7.	Kurā kursā studējat?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4		
8.	Jūs studējat:	<input type="checkbox"/> par valsts budžeta līdzekļiem <input type="checkbox"/> par personīgiem līdzekļiem <input type="checkbox"/> par juridisko personu līdzekļiem <input type="checkbox"/> par studiju kredīta līdzekļiem		
9.	Fakultātē Jūs:	<input type="checkbox"/> studējat pirmo reizi <input type="checkbox"/> studējat atkārtoti, citā studiju programmā tajā pašā studiju līmenī <input type="checkbox"/> turpināt studijas nākamajā studiju līmenī <input type="checkbox"/> turpināt studijas pēc studiju pārtraukuma <input type="checkbox"/> atjaunojāties studijām pēc garāka pārtraukuma <input type="checkbox"/> turpināt studijas citā studiju programmā, pēc iepriekšējās profesijas apguves (kādas?)_____		
10.	Vai strādājat paralēli studijām?	<input type="checkbox"/> Jā, par skolotāju <input type="checkbox"/> Jā, citā profesijā (kādā?_____) <input type="checkbox"/> Nestrādāju		
11.	Ja strādājat, cik ilgi?	<input type="checkbox"/> līdz 1 gadam <input type="checkbox"/> no 1-3 gadiem <input type="checkbox"/> 3-10 gadiem <input type="checkbox"/> 10gadi <input type="checkbox"/> 15gadi		
<i>Ja studējat Skolotāja studiju programmās, lūdzu atbildiet uz 12. un 13. jautājumu</i>				
12.	Vai esiet pārliecināta/s par skolotāja profesijas izvēli?	<input type="checkbox"/> Jā <input type="checkbox"/> Nē <input type="checkbox"/> Nevaru izlemēt		
13.	Vai Jūsu izvēle Skolotājs bija kā pirmā izvēle uzsākot studijas?	<input type="checkbox"/> Jā <input type="checkbox"/> Nē		

Otrā daļa

Pilnībā nepiekrītu 1	Nepiekrītu 2	Daļēji nepiekrītu 3	Daļēji piekrītu 4	Piekrītu 5	Pilnībā piekrītu 6		
1	Lūdzu novērtējiet, kā zemāk minētie iemesli ietekmēja Jūsu studiju programmas izvēli:						
	- Karjeras un darba iespējas izvēlētajā jomā;	1	2	3	4	5	6
	- Atalgojums izvēlētajā jomā;	1	2	3	4	5	6
	- Sociālais prestižs izvēlētajā profesionālajā nozarē;	1	2	3	4	5	6
	- Nopietna interese par izvēlēto studiju jomu;	1	2	3	4	5	6
	- Iespēja nākotnē strādāt interesantu darbu;	1	2	3	4	5	6
	- Iespēja studēt man interesējošus studiju priekšmetus;	1	2	3	4	5	6
	- Skolotāju/ psihologu ieteikumi;	1	2	3	4	5	6
	- Ģimenes/draugu ieteikumi;	1	2	3	4	5	6
	- Iespēja studēt par valsts finanšu līdzekļiem (budžeta vieta);	1	2	3	4	5	6
	- Labas atsauksmes par studijām augstskolā;	1	2	3	4	5	6
	- Nejaušības faktors;	1	2	3	4	5	6
	- Skolā padevās priekšmeti, kuri atbilst manai studiju jomai;	1	2	3	4	5	6
	- Man ir iepriekšējā darba pieredze, kas atbilst izvēlētajai studiju jomai.	1	2	3	4	5	6
	- Labas atsauksmes par studijām Augstskolas (1) fakultātē	1	2	3	4	5	6
2	Kas, Jūsaprāt, veicinātu studenta iejušanos studiju vidē?						
	- Atbalsta pasākumi studiju uzsākšanas sākumposmā (piemēram, informatīvi pasākumi, iepazīšanās ar augstskolas telpām, kursa iepazīšanās pasākumi u.tml);	1	2	3	4	5	6
	- Atsaucīgāki un pieejamāki pasniedzēji;	1	2	3	4	5	6
	- Pasniedzēja piedāvātie grupas uzdevumi, kas satuvinātu visus studiju uzsākšanas posmā;	1	2	3	4	5	6
	- Tiešā personāla (studiju metodiķu, sekretāru) palīdzība;	1	2	3	4	5	6
	- Psihologa konsultācijas problēmsituācijās;	1	2	3	4	5	6
	- Informatīvas konsultācijas Studentu servisā;	1	2	3	4	5	6
	- Vecāko kursu studentu atbalsts un dalīšanās pieredzē;	1	2	3	4	5	6
	- Labāk saliedēts kursa kolektīvs;	1	2	3	4	5	6
	- Karjeras konsultantu padoms attiecībā uz karjeras plānošanu vai darba atrašanu;	1	2	3	4	5	6
	- Ģimenes atbalsts studiju procesā;	1	2	3	4	5	6
	- Iespēja vairāk iesaistīties augstskolas sociālajā dzīvē (piem., pašpārvaldēs, kolektīvos);	1	2	3	4	5	6
	- Augstskolas (1) fakultātes studentu pašpārvaldes aktivitātes.	1	2	3	4	5	6

3	<p>Kādi faktori, Jūsaprāt, visvairāk nodrošina veiksmīgu skolotāja profesionālo karjeru:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nopietna attieksme pret darbu; - Pozitīva pieredze studijās augstskolā; - Kvalitatīva augstākā izglītība; - Apdāvinātība; - Aktīva darbība darba tirgū; - Aktīva darbība politikā, sabiedriskajās norisēs; - Vairāk kā divu svešvalodu zināšanas; - Mīlestība pret savu darbu; - Zināšanas un gandarījums par paveikto darbu. 	1	2	3	4	5	6
4	<p>Piederības sajūta kopumā Jums ir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Augstskolai; - Augstskolas fakultātei; - savam kursa kolektīvam. 	1	2	3	4	5	6
5	<p>Kā Jūs domājat, Skolotāja profesijas prestižs Latvijā veidojas no:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sabiedrības attieksmes pret skolotājiem; - valsts atbalsta, iekļaujot atlīdzību par paveikto darbu; - skolotāju profesionālisma; - skolotāju reālā darba; - vecāku attieksmes pret skolotājiem; - skolotāju kā kolēģu savstarpējām attiecībām; - cits variants _____ 	1	2	3	4	5	6
6	<p>Lūdzu novērtējiet, kādi ir nozīmīgākie faktori augstskolas studijās:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kvalitatīvs studiju saturs; - Kvalitatīvi mācībspēki; - Fakultātes vadības darbs; - Studiju iespējas/ finansējums (t.sk.studijas par valsts budžeta līdzekļiem vai studiju kredīts); - Administratīvais personāls; - Fiziskā vide (telpu stāvoklis, iekārtojums, apgaismojums u.tml.); - Tehniskais nodrošinājums. 	1	2	3	4	5	6
7	<p>Lūdzu novērtējiet, kas nepieciešams, lai uzlabotu augstskolas izglītības vidi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vairāk vieslektoru lekcijas; - Paaugstināt mācībspēku kompetenci attiecīgajos priekšmetos; - Paaugstināt mācībspēku atalgojumu; 	1	2	3	4	5	6

	- Uzlabot mācībspēku attieksmi pret studējošiem ;	1	2	3	4	5	6
	- Palielināt praktisko nodarbību skaitu studijās, lai noderētu praksē;	1	2	3	4	5	6
	- Uzlabot administratīvā personāla attieksmi pret studējošiem;	1	2	3	4	5	6
	-Mainīt mācībspēku attieksmi pret studējošiem no vienaldzīgās, negatīvās attieksmes un pesimisma par nākotni uz pozitīvu, atbalstošu attieksmi un ieinteresētību savā darbā;	1	2	3	4	5	6
	- Samazināt studiju maksu;	1	2	3	4	5	6
	- Palielināt budžeta vietu skaits;	1	2	3	4	5	6
	- Uzlabot telpu fizisko stāvokli;	1	2	3	4	5	6
	- Palielināt jauno tehnoloģiju un interaktīvo mācību metožu izmantošana studijās;	1	2	3	4	5	6
	- Uzlabot studiju materiālu pieejamību;	1	2	3	4	5	6
	- Sakārtot lekciju sarakstus, piemērotus studentu iespējām, lai nebūtu dienā tikai viena lekcija vai vienā lekcijā vairāki kursi;	1	2	3	4	5	6
	- Uzlabot printēšanas un kopēšanas pakalpojumu pieejamību studentiem.	1	2	3	4	5	6
8	<i>Lūdzu novērtējiet, Jūs informāciju par studijām un aktualitātēm fakultātē uzziniet no šādiem resursiem?</i>						
	- Augstskolas portāls;	1	2	3	4	5	6
	- Augstskolas fakultātes mājas lapa;	1	2	3	4	5	6
	- Augstskolas informatīvā sistēma;	1	2	3	4	5	6
	- Studentu serviss;	1	2	3	4	5	6
	- Informatīvais telefons;	1	2	3	4	5	6
	- Informācija uz stendiem(ziņojuma dēļi) fakultātē;	1	2	3	4	5	6
	- Kurša biedri;	1	2	3	4	5	6
	- Akadēmiskie mācībspēki;	1	2	3	4	5	6
	- Personāls fakultātē;	1	2	3	4	5	6
	- Sociālo tīklu portāli- piemēram, „Draugiem.lv”, Facebook, Twitter	1	2	3	4	5	6
9	<i>Kā Jūs domājat, Skolotāja profesionālā augstākā izglītība nodrošina:</i>						
	- Labu profesiju;	1	2	3	4	5	6
	- Diplomu, kas dod sociālo statusu;	1	2	3	4	5	6
	- Augstu kultūras līmeni;	1	2	3	4	5	6
	- Neko nedod.	1	2	3	4	5	6

10	<p><i>Ja strādājat par skolotāju, kādi bija noteicošie faktori Skolotāja profesijas izvēlei vai</i></p> <p><i>Ja nestrādājat par skolotāju, kā Jūs domājat, kādi faktori nosaka Skolotāja profesijas izvēli;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Vēlēšanās palīdzēt citiem mācīties; - Vēlēšanās strādāt ar bērniem; - Vēlēšanās būt iedvesmojošam skolotājam; - Vēlēšanās radīt pārmaiņas darbā; - Vēlēšanas mācīt cilvēkus labāk nekā ir personīgā pieredze; - Sociālās garantijas; - Sabiedrībā augsti vērtēta profesija; - Viegli iegūstama izglītība; - Karjeras iespējas; - Intereses par pedagogiju; - Patīkama darba vide; - Vadošs darbs; - Darbs ar cilvēkiem; - Intelektuāls darbs; - Iespēja nopelnīt naudu; - cits variants _____ 	1	2	3	4	5	6
13.	<p><i>Vai pēc augstskolas absolvēšanas, esiet gatava/s:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dalīties gūtajā darba pieredzē; - Lasīt vieslekcijas studentiem; - Pieņemt augstskolas studentus praksē (savā uzņēmumā, darbavietā u.c.); - Būt par darbaudzinātāju (mentor); - Atbalstīt finansiāli kā mecenāts - Atbalstīt ar tehniski materiālo nodrošinājumu - Cits variants _____ 	1	2	3	4	5	6
14.	<p><i>Lūdzu novērtējiet sekojošos faktoros fakultātē ar vērtējumu no 1 – 6</i> <i>(1-ļoti slikti, 2-slikti, 3-vairāk slikti, nekā labi, 4-vairāk labi, nekā slikti, 5-labi, 6-ļoti labi)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Vieslektoru lekciju piedāvājums; - Mācībspēku kompetence attiecīgajos priekšmetos; - Mācībspēku attieksme pret studējošiem ; - Studiju procesa vadība fakultātē; - Administratīvā personāla (studiju metodiķe, lietvede utml.) attieksme pret 	1	2	3	4	5	6

studējošiem;						
- Mācībspēku ieinteresētība savā darbā;	1	2	3	4	5	6
- Fakultātes vadības darbs;	1	2	3	4	5	6
- Telpu fiziskais stāvoklis;	1	2	3	4	5	6
- Jauno tehnoloģiju un interaktīvo mācību metožu izmantošana studijās;	1	2	3	4	5	6
- Studiju materiālu pieejamība;	1	2	3	4	5	6
- Lekciju plānojums (<i>ko mainīt?</i> _____)	1	2	3	4	5	6
- Printēšanas un kopēšanas pakalpojumu pieejamība studentiem.	1	2	3	4	5	6

Trešā daļa (*lūdzu aizpildiet, ja pašlaik strādājat*)

Minētie apgalvojumi atspoguļo iespējamās domas un izjūtas, kas cilvēkam varētu rasties strādājot konkrētā profesijā. Ņemiet vērā Jūsu personiskās domas un izjūtas saistībā ar savu profesiju, kurā strādājat šobrīd. Norādiet, cik lielā mērā katram apgalvojumam Jūs piekrītat vai nepiekrītat, apvelkot vienu no cipariem katra apgalvojuma labajā pusē.

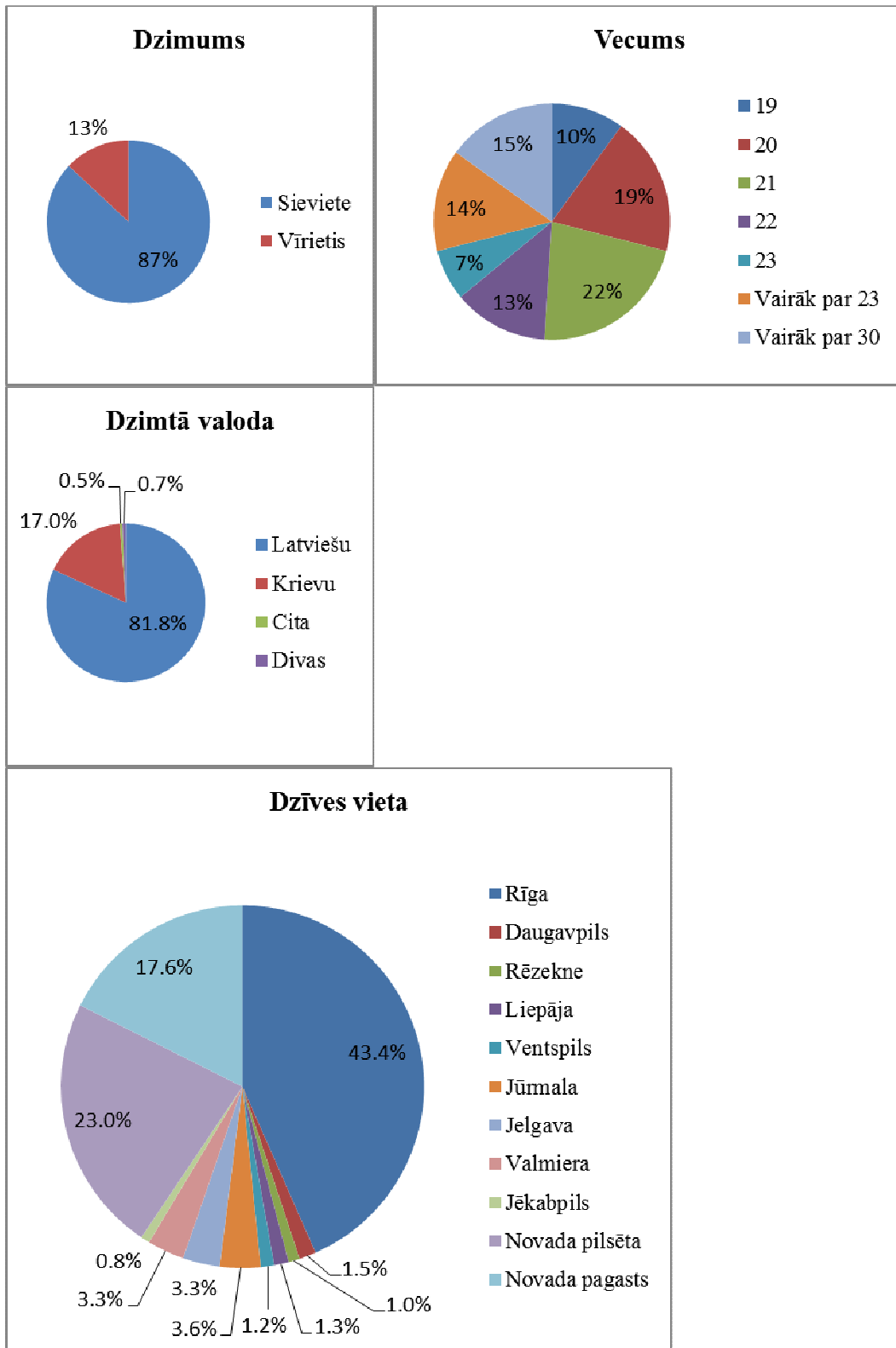
1.	Mana profesionālā darbība manam paštēlam ir nozīmīga.	1	2	3	4	5	6
2.	Es esmu tik daudz ieguldījis(-usi) savā profesijā, ka nedomāju tagad to mainīt.	1	2	3	4	5	6
3.	Es uzskatu, ja cilvēki apguvuši noteiktu profesiju, viņiem ir pienākums zināmu laiku tajā nostrādāt.	1	2	3	4	5	6
4.	Es nožēloju, ka esmu izvēlējis (-usies) tieši šo profesiju.	1	2	3	4	5	6
5.	Šobrīd mainīt profesiju man nenāktos viegli.	1	2	3	4	5	6
6.	Man nav pienākums turpināt strādāt šajā profesijā.	1	2	3	4	5	6
7.	Es lepojos, ka esmu savas profesijas pārstāvis.	1	2	3	4	5	6
8.	Pārāk daudz kas manā dzīvē tiktu sagrauts, ja es mainītu profesiju.	1	2	3	4	5	6
9.	Es jūtos atbildīgs par savu profesiju un turpināšu tajā strādāt.	1	2	3	4	5	6
10.	Man nepatīk strādāt šajā profesijā.	1	2	3	4	5	6
11.	Man būtu izdevīgi mainīt profesiju tagad.	1	2	3	4	5	6
12.	Pat, ja man tas būtu vislabāk, es nejūtu, ka šobrīd būtu pareizi pamest savu profesiju.	1	2	3	4	5	6
13.	Es neidentificēju sevi ar savas profesijas pārstāvi.	1	2	3	4	5	6
14.	Man nav nekādu šķēršļu profesijas maiņai.	1	2	3	4	5	6
15.	Es justos vainīgs (-a), ja pamestu savu profesiju.	1	2	3	4	5	6
16.	Es esmu aizrāvis (-usies) ar savu darbu.	1	2	3	4	5	6
17.	Šobrīd profesijas maiņa no manis prasītu zināmu pašuzpurēšanos.	1	2	3	4	5	6
18.	Es strādāju savā profesijā, jo esmu šai profesijai uzticīgs.	1	2	3	4	5	6
19.	Ļoti gribētu savu karjeru veidot tieši šajā profesijā.	1	2	3	4	5	6
20.	Tieši šobrīd man būtu ļoti grūti mainīt savu profesiju, pat ja to gribētu.	1	2	3	4	5	6

21.	Cilvēki pēdējos gados pārāk bieži maina savas profesijas.	1	2	3	4	5	6
22.	Man patīk stāstīt par savu profesiju cilvēkiem, kas tajā nestrādā.	1	2	3	4	5	6
23.	Ja aizietu no šīs profesijas, manā dzīvē iestātos sajukums.	1	2	3	4	5	6
24.	Bieža profesijas maiņa nav neētiska rīcība.	1	2	3	4	5	6
25.	Problēmas, kas saistītas ar manu profesiju, patiesi izjūtu kā savējās.	1	2	3	4	5	6
26.	Aizejot no savas profesijas, šobrīd daudz nezaudētu.	1	2	3	4	5	6
27.	Turpinu strādāt šajā profesijā lielā mērā morāla pienākuma vadīts (-a).	1	2	3	4	5	6
28.	Tikpat viegli varētu izjust piederību citai profesijai, kā to izjūtu šai profesijai.	1	2	3	4	5	6
29.	Palikšana šajā profesijā šobrīd man ir nepieciešamība.	1	2	3	4	5	6
30.	Ja saņemtu labāku darba piedāvājumu, man neliktos pareizi aiziet no savas profesijas.	1	2	3	4	5	6
31.	Nejūtos kā „savējais” (-ā) šajā profesijā.	1	2	3	4	5	6
32.	Jūtu, ka man ir pārāk maz iespēju strādāt citur, lai domātu par aiziešanu no šīs profesijas.	1	2	3	4	5	6
33.	Mani mācīja, ka ir svarīgi būt lojālam vienai profesijai.	1	2	3	4	5	6
34.	Šai profesijai man ir dziļa personiska nozīme.	1	2	3	4	5	6
35.	Turpinu strādāt šajā profesijā, jo citā neiegūtu to, kas man kopumā ir šeit.	1	2	3	4	5	6
36.	Neizjūtu morālu pienākumu palikt šajā profesijā.	1	2	3	4	5	6
37.	Izjūtu spēcīgu piederību šai profesijai.	1	2	3	4	5	6
38.	Man nav citas izvēles kā palikt strādāt šajā profesijā.	1	2	3	4	5	6
39.	Šobrīd neaizietu no šīs profesijas, jo izjūtu pienākumu pret dažiem cilvēkiem, kas šeit strādā.	1	2	3	4	5	6
40.	Šajā profesijā nejūtos komfortabli.	1	2	3	4	5	6
41.	Pārāk daudz esmu atdevis(-usi) šai profesijai, lai domātu par strādāšanu citā profesijā.	1	2	3	4	5	6
42.	No morāles viedokļa mana aiziešana no šīs profesijas nebūtu pareiza.	1	2	3	4	5	6

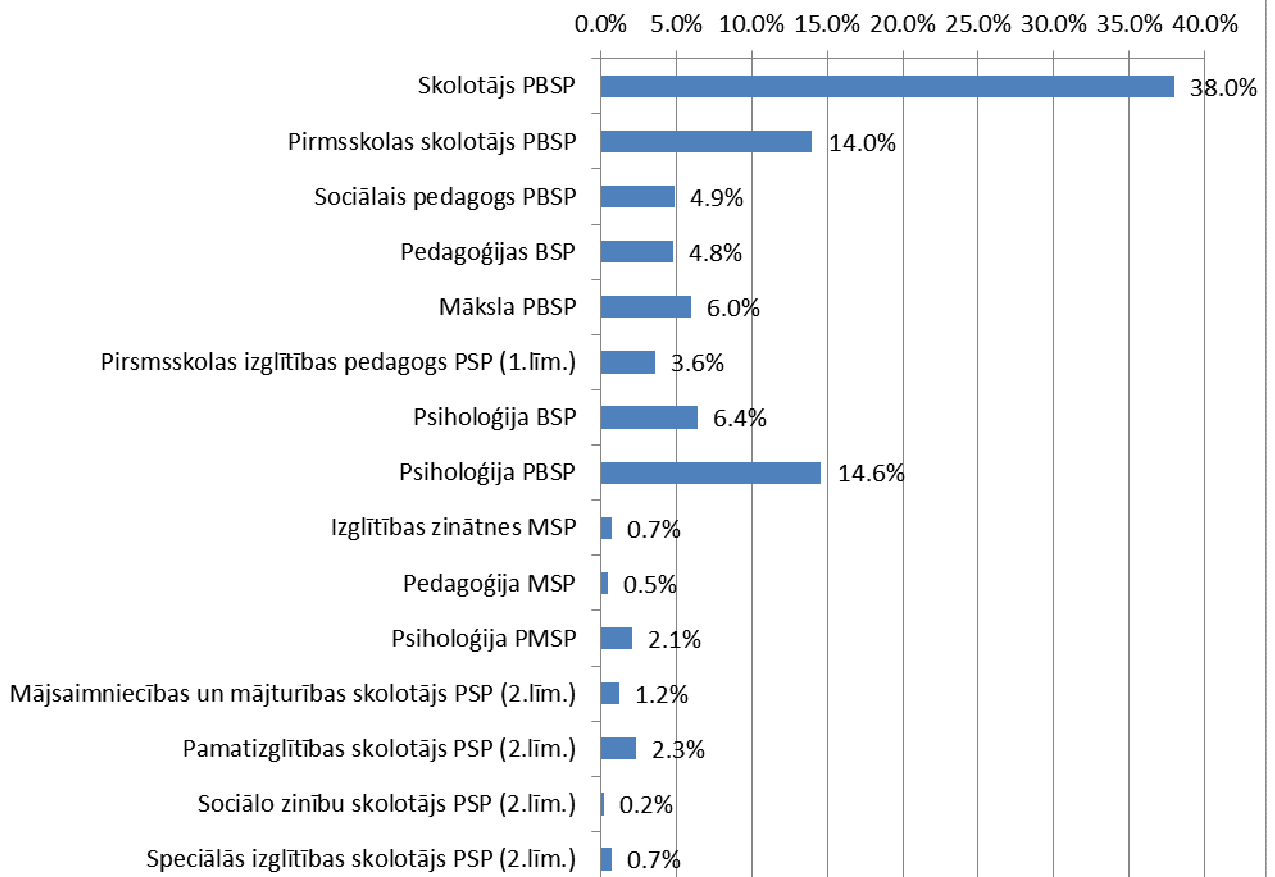
Jūsu komentāri vai ieteikumi Augstskolas fakultātei!

Paldies par atsaucību!

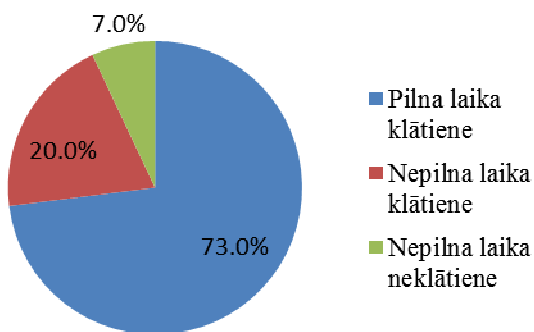
3.pielikums Demogrāfiskie dati (n=1218)



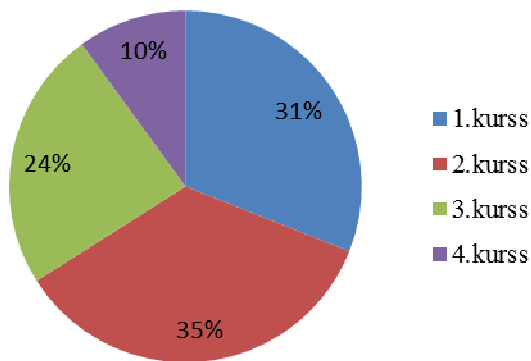
Studiju programma



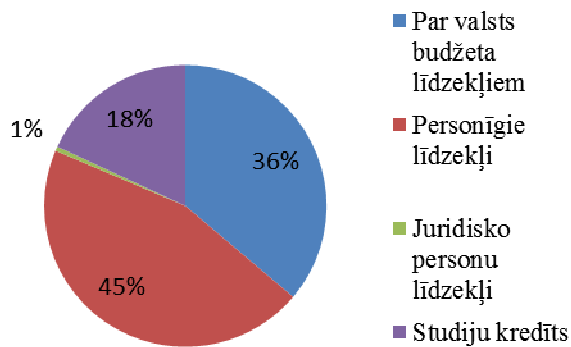
Studiju forma



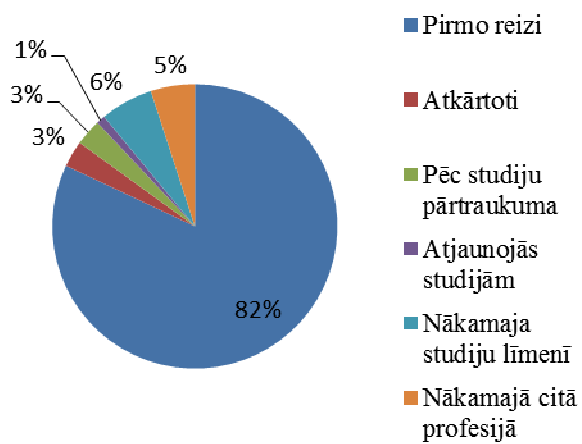
Studiju kurss



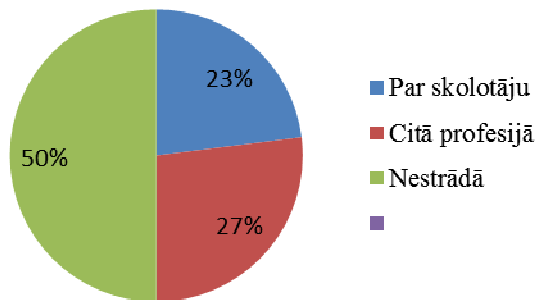
Studiju finansējums



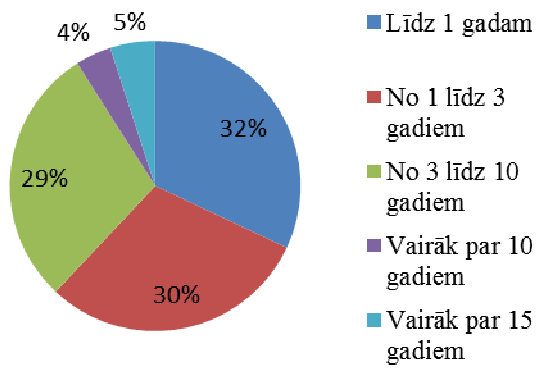
Fakultātē studē



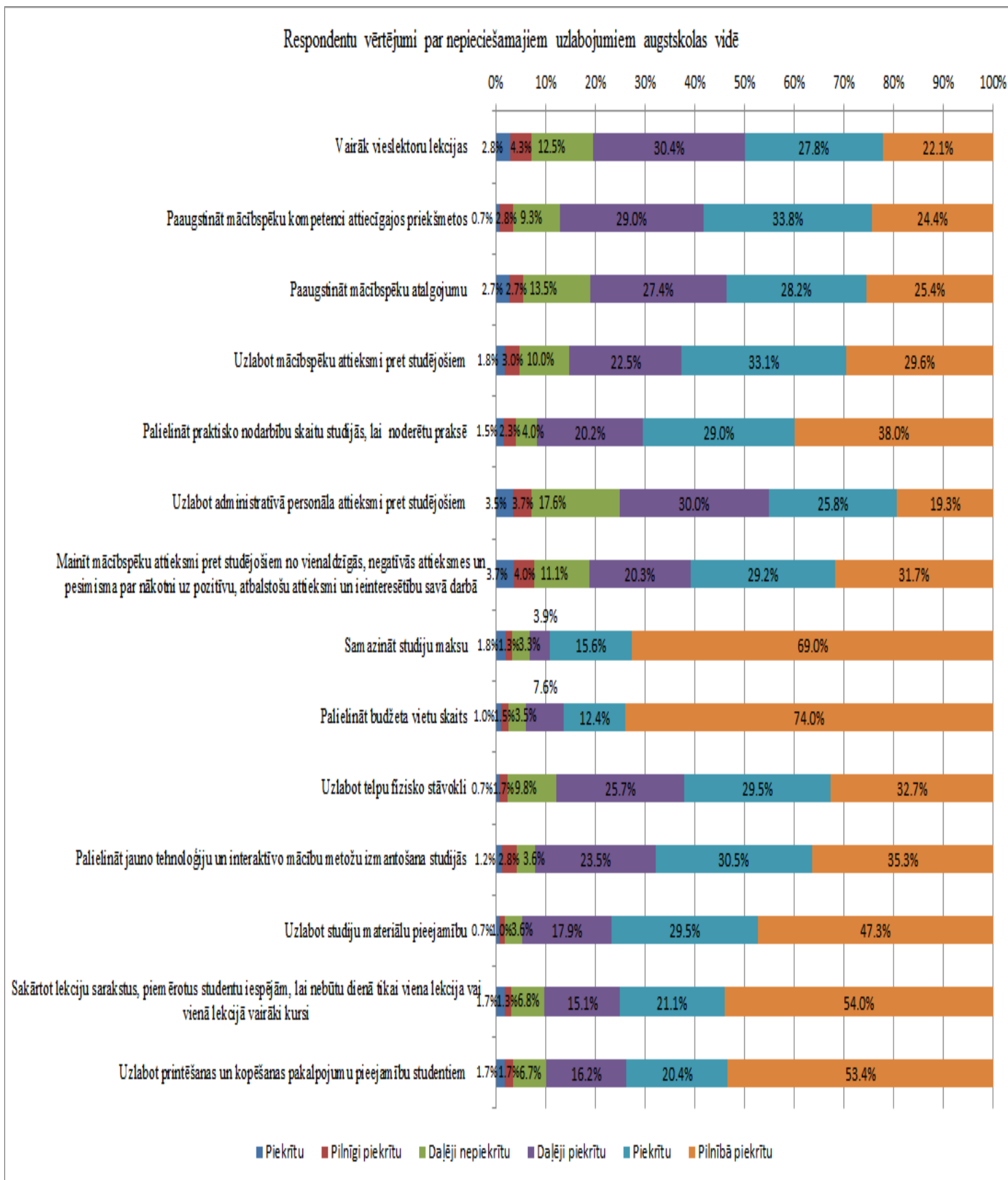
Darbs paralēli studijām



Darba ilgums gados



4.pielikums Studentu viedokļi par augstskolas izglītības vidi, tās trūkumiem un nepieciešamajiem pilnveidojumiem



5.pielikums Darbinieku anketa

Cien. KOLĒGI!

Aicinu Jūs piedalīties Augstskolas personāla aptaujā, kas tiks izmantota Izglītības vadības doktorantes Guntas Kraģes pētījumam un iegūtie rezultāti kalpos fakultātes darba organizācijas pilnveidei. Aptaujas aizpildīšana aizņems apmēram 15-20 minūtes. Anketas 1.daļā Meyer J.P., Allen&Smith C.A. "Lojalitāte pret profesiju", 2.daļā izmantota Spector P.E. "Apmierinātība ar darbu" un autore izvēlētie apgalvojumi/ jautājumi, 3.demogrāfiskā daļa. Visi pētījumā iegūtie dati tiks izmantoti tikai apkopotā veidā. Visas sniegtās atbildes ir anonīmas un Jūsu konfidencialitāte garantēta. Vairāki jautājumi būs līdzīgi - to paredz anketas uzbūve.

Pirmās daļas instrukcija. Minētie apgalvojumi atspoguļo iespējamās domas un izjūtas, kas cilvēkam varētu rasties strādājot konkrētā profesijā. Ņemiet vērā Jūsu personiskās domas un izjūtas saistībā ar savu kā mācītspēka (skolotāja) profesiju, kurā strādājat šobrīd. Norādiet, cik lielā mērā katram apgalvojumam Jūs piekrītat vai nepiekrītat, apvelkot vienu no cipariem katra apgalvojuma labajā pusē. Izmantojiet šādu skalu:

Pilnībā nepiekrītu 1	Nepiekrītu 2	Daļēji nepiekrītu 3	Daļēji piekrītu 4	Piekrītu 5	Pilnībā piekrītu 6					
					1	2	3	4	5	6
1	Mana profesionālā darbība manam paštēlam ir nozīmīga.				1	2	3	4	5	6
2	Es esmu tik daudz ieguldījis(-usi) savā profesijā, ka nedomāju tagad to mainīt.				1	2	3	4	5	6
3	Es uzskatu, ja cilvēki apguvuši noteiktu profesiju, viņiem ir pienākums zināmu laiku tajā nostrādāt.				1	2	3	4	5	6
4	Es nožēloju, ka esmu izvēlējis (-usies) tieši šo profesiju.				1	2	3	4	5	6
5	Šobrīd mainīt profesiju man nenāktos viegli.				1	2	3	4	5	6
6	Man nav pienākums turpināt strādāt šajā profesijā.				1	2	3	4	5	6
7	Es lepojos, ka esmu savas profesijas pārstāvis.				1	2	3	4	5	6
8	Pārāk daudz kas manā dzīvē tiktu sagrauts, ja es mainītu profesiju.				1	2	3	4	5	6
9	Es jūtos atbildīgs par savu profesiju un turpināšu tajā strādāt.				1	2	3	4	5	6
10	Man nepatīk strādāt šajā profesijā.				1	2	3	4	5	6
11	Man būtu izdevīgi mainīt profesiju tagad.				1	2	3	4	5	6
12	Pat, ja man tas būtu vislabāk, es nejūtu, ka šobrīd būtu pareizi pamest savu profesiju.				1	2	3	4	5	6
13	Es neidentificēju sevi ar savas profesijas pārstāvi.				1	2	3	4	5	6
14	Man nav nekādu šķēršļu profesijas maiņai.				1	2	3	4	5	6
15	Es justos vainīgs (-a), ja pamestu savu profesiju.				1	2	3	4	5	6
16	Es esmu aizrāvis (-usies) ar savu darbu.				1	2	3	4	5	6
17	Šobrīd profesijas maiņa no manis prasītu zināmu pašuzturēšanos.				1	2	3	4	5	6
18	Es strādāju savā profesijā, jo esmu šai profesijai uzticīgs.				1	2	3	4	5	6
19	Ļoti gribētu savu karjeru veidot tieši šajā profesijā.				1	2	3	4	5	6
20	Tieši šobrīd man būtu ļoti grūti mainīt savu profesiju, pat ja to gribētu.				1	2	3	4	5	6
21	Cilvēki pēdējos gados pārāk bieži maina savas profesijas.				1	2	3	4	5	6

22	Man patīk stāstīt par savu profesiju cilvēkiem, kas tajā nestrādā.	1	2	3	4	5	6
23	Ja aizietu no šīs profesijas, manā dzīvē iestātos sajukums.	1	2	3	4	5	6
24	Bieža profesijas maiņa nav neētiska rīcība.	1	2	3	4	5	6
25	Problēmas, kas saistītas ar manu profesiju, patiesi izjūtu kā savējās.	1	2	3	4	5	6
26	Aizejot no savas profesijas, šobrīd daudz nezaudētu.	1	2	3	4	5	6
27	Turpinu strādāt šajā profesijā lielā mērā morāla pienākuma vadīts (-a).	1	2	3	4	5	6
28	Tikpat viegli varētu izjust piederību citai profesijai, kā to izjūtu šai profesijai.	1	2	3	4	5	6
29	Palikšana šajā profesijā šobrīd man ir nepieciešamība.	1	2	3	4	5	6
30	Ja saņemtu labāku darba piedāvājumu, man neliktos pareizi aiziet no savas profesijas.	1	2	3	4	5	6
31	Nejūtos kā „savējais” (-ā) šajā profesijā.	1	2	3	4	5	6
32	Jūtu, ka man ir pārāk maz iespēju strādāt citur, lai domātu par aiziešanu no šīs profesijas.	1	2	3	4	5	6
33	Mani mācīja, ka ir svarīgi būt lojālam vienai profesijai.	1	2	3	4	5	6
34	Šai profesijai man ir dziļa personiska nozīme.	1	2	3	4	5	6
35	Turpinu strādāt šajā profesijā, jo citā neiegūtu to, kas man kopumā ir šeit.	1	2	3	4	5	6
36	Neizjūtu morālu pienākumu palikt šajā profesijā.	1	2	3	4	5	6
37	Izjūtu spēcīgu piederību šai profesijai.	1	2	3	4	5	6
38	Man nav citas izvēles kā palikt strādāt šajā profesijā.	1	2	3	4	5	6
39	Šobrīd neaizietu no šīs profesijas, jo izjūtu pienākumu pret dažiem cilvēkiem, kas šeit strādā.	1	2	3	4	5	6
40	Šajā profesijā nejūtos komfortabli.	1	2	3	4	5	6
41	Pārāk daudz esmu atdevis(-usi) šai profesijai, lai domātu par strādāšanu citā profesijā.	1	2	3	4	5	6
42	No morāles viedokļa mana aiziešana no šīs profesijas nebūtu pareiza.	1	2	3	4	5	6

Otrās daļas instrukcija.

Atbildot uz katru apgalvojumu, lūdzu apvelciet vienu atbilžu variantu, kas visprecīzāk atspoguļo Jūsu viedokli. Svarīgi, lai Jūs sniegtu atbildes UZ VISIEM JAUTĀJUMIEM, NEIZLAIŽOT NEVIENU Organizācija – Augstskola, vadība –augstskolas fakultātes vadība, vadītājs – struktūrvienības vadītājs

1	Es uzskatu, ka par savu darbu saņemu atbilstošu atlīdzību	1	2	3	4	5	6
2	Manā darbā ir pārāk mazas izredzes tikt paaugstinātam amatā	1	2	3	4	5	6
3	Mans vadītājs, veicot savu darbu, ir kompetents	1	2	3	4	5	6
4	Algas pielikumi ir pārāk reti, un tie ir pārāk mazi	1	2	3	4	5	6
5	Labi izdarot darbu, es par to saņemu pelnīto atzinību	1	2	3	4	5	6
6	Darba kārtība un daudzie noteikumi traucē veikt darbu kvalitatīvi	1	2	3	4	5	6
7	Man patīk cilvēki, ar kuriem kopā strādāju	1	2	3	4	5	6
8	Dažreiz man šķiet, ka mans darbs ir nenožīmīgs	1	2	3	4	5	6

9	Mūsu organizācija ir spējīga mainīties.	1	2	3	4	5	6
10	Komunikācija šajā organizācijā man šķiet laba	1	2	3	4	5	6
11	Mani neapmierina materiālā un nemateriālā papildatlīdzība*, ko saņemu darbā	1	2	3	4	5	6
12	Tiem, kas savu darbu veic labi, ir reāla iespēja tikt paaugstinātam amatā	1	2	3	4	5	6
13	Mans vadītājs pret mani izturas netaisnīgi	1	2	3	4	5	6
* Ar nemonetāriem labumiem un atvieglojumiem tiek domātas visas tās lietas, ko organizācija piedāvā darbiniekiem papildus atalgojumam (papildus atvaļinājumi, sociālās garantijas, veselības apdrošināšana, profesionālās apmācības iespējas, mobilais tālrunis, daļēja vai pilnīga mācību maksas segšana, brīvbilletes/ ielūgumi uz dažādiem pasākumiem u.c)							
14	Garantijas, piemaksas un citi labumi, kurus mēs saņemam, ir tikpat vērtīgi kā tie, kurus darbinieki saņem citās darbavietās	1	2	3	4	5	6
15	Es uzskatu, ka mans darbs netiek novērtēts	1	2	3	4	5	6
16	Man nav iespēju šeit veidot savu akadēmisko karjeru	1	2	3	4	5	6
17	Maniem centieniem labi veikt darbu reti tiek likti šķēršļi	1	2	3	4	5	6
18	Es uzskatu, ka manu kolēģu nekompetences dēļ nereti man nākas strādāt vairāk	1	2	3	4	5	6
19	Man patīk veikt savus darba pienākumus	1	2	3	4	5	6
20	Vadības lēmumi šajā organizācijā tiek izskaidroti arī zemāka līmeņa darbiniekiem	1	2	3	4	5	6
21	Man nav skaidri šīs organizācijas mērķi	1	2	3	4	5	6
22	Manam vadītājam ir idejas, kas palīdz man un kolēģiem.	1	2	3	4	5	6
23	Darbinieki šeit gūst panākumus tikpat ātri kā citās darbavietās	1	2	3	4	5	6
24	Mans vadītājs izrāda pārāk mazu interesi par darbinieku izjūtām	1	2	3	4	5	6
25	Mums pieejamo garantiju, piemaksu un citu labumu sadale ir taisnīga	1	2	3	4	5	6
26	Ja nepieciešams, arī citas struktūrvienības ir gatavas palīdzēt.	1	2	3	4	5	6
27	Darbā man ir pārāk daudz pienākumu	1	2	3	4	5	6
28	Man patīk mani kolēģi	1	2	3	4	5	6
29	Es bieži izjūtu, ka nezinu, kas notiek organizācijā	1	2	3	4	5	6
30	Atbalstu un palīdzību saņem ikviens, kam tas ir nepieciešams	1	2	3	4	5	6
31	Darot savu darbu, es jūtos lepns/a	1	2	3	4	5	6
32	Mani apmierina manas algas paaugstināšanas iespējas	1	2	3	4	5	6
33	Man patīk mana vadītāja darba stils	1	2	3	4	5	6
34	Mums netiek nodrošinātas garantijas, piemaksas un citi labumi, kuri mums pienākas	1	2	3	4	5	6
35	Organizācijas prioritātes darbiniekiem ir zināmas.	1	2	3	4	5	6
36	Mēs regulāri pārskatām metodes un ieviešam jauninājumus.	1	2	3	4	5	6
37	Es tieku mudināts pilnveidoties	1	2	3	4	5	6
38	Darbinieki domā par izmaksām un meklē to samazināšanas iespējas.	1	2	3	4	5	6
39	Man ir pārāk daudz darba ar papīriem	1	2	3	4	5	6
40	Piederības sajūta kopumā man ir Augstskolai.	1	2	3	4	5	6
41	Kad padomāju, kādu algu man maksā, rodas sajūta, ka mana organizācija mani nenovērtē	1	2	3	4	5	6
42	Tiem, kas šeit strādā, ir zems atalgojums	1	2	3	4	5	6
43	Es uzskatu, ka manas pūles netiek pienācīgi atalgotas	1	2	3	4	5	6
44	Esmu apmierināts ar savām iespējām uz paaugstinājumu	1	2	3	4	5	6
45	Uzskatu, ka organizācijā ir pārāk daudz strīdu un nesaskaņu	1	2	3	4	5	6

46	Mans darbs ir patīkams	1	2	3	4	5	6
47	Darba uzdevumi man netiek pietiekoši izskaidroti	1	2	3	4	5	6
48	Piederības sajūta kopumā man ir Augstskolas fakultātei;	1	2	3	4	5	6
49	Studiju procesa vadība fakultātē mani apmierina	1	2	3	4	5	6
50	Skolotāja profesionālā augstākā izglītība nodrošina:						
	- Labu profesiju; -----	1	2	3	4	5	6
	- Diplomu, kas dod sociālo statusu; -----	1	2	3	4	5	6
	- Augstu kultūras līmeni;-----	1	2	3	4	5	6
	- Neko nedod; -----	1	2	3	4	5	6
	- Cits variants _____	1	2	3	4	5	6
51	Skolotāja profesijas prestižs Latvijā veidojas no:						
	- Sabiedrības attieksmes pret skolotājiem; -----	1	2	3	4	5	6
	- Valsts atbalsta, iekļaujot atlīdzību par paveikto darbu; -----	1	2	3	4	5	6
	- Skolotāju profesionālisma; -----	1	2	3	4	5	6
	- Skolotāju reālā darba; -----	1	2	3	4	5	6
	- Vecāku attieksmes pret skolotājiem; -----	1	2	3	4	5	6
	- Skolotāju kā kolēģu savstarpējām attiecībām; -----	1	2	3	4	5	6
	- Cits variants _____	1	2	3	4	5	6
52	Kā Jūs domājat, kādi ir noteicošie faktori, kāpēc jaunieši izvēlas Skolotāja profesiju:						
	- Vēlēšanās palīdzēt citiem mācīties; -----	1	2	3	4	5	6
	- Vēlēšanās strādāt ar bērniem; -----	1	2	3	4	5	6
	- Vēlēšanās būt iedvesmojošam skolotājam; -----	1	2	3	4	5	6
	- Vēlēšanās radīt pārmaiņas darbā; -----	1	2	3	4	5	6
	- Vēlēšanas mācīt cilvēkus labāk nekā ir personīgā pieredze; -----	1	2	3	4	5	6
	- Sociālās garantijas; -----	1	2	3	4	5	6
	- Sabiedrībā augsti vērtēta profesija; -----	1	2	3	4	5	6
	- Viegli iegūstama izglītība;-----	1	2	3	4	5	6
	- Karjeras iespējas; -----	1	2	3	4	5	6
	- Intereses par pedagogiju; -----	1	2	3	4	5	6
	- Patīkama darba vide; -----	1	2	3	4	5	6
	- Vadošs darbs; -----	1	2	3	4	5	6
	- Darbs ar cilvēkiem; -----	1	2	3	4	5	6
	- Intelektuāls darbs; -----	1	2	3	4	5	6
	- Iespēja nopelnīt naudu; -----	1	2	3	4	5	6
	- Cits variants _____	1	2	3	4	5	6
53	Esmu gatava/s augstskolas fakultātē:						
	- Dalīties ar kolēģiem gūtajā darba pieredzē; -----	1	2	3	4	5	6
	- Būt par darbaudzinātāju (mentoru) jaunajiem kolēģiem; -----	1	2	3	4	5	6
	- Sagatavot projektu pieteikumus, tos īstenojot fakultātē (piesaistīt finansu līdzekļus);	1	2	3	4	5	6
	- Pieņemt augstskolas studentus praksē no citām fakultātēm; -----	1	2	3	4	5	6
	- Atbalstīt fakultāti finansiāli kā mecenāts (veidot stipendiju fondu utml.); -----	1	2	3	4	5	6
	- Atbalstīt un strādāt ar skolēniem, to piesaistei studijām augstskolā; -----	1	2	3	4	5	6
	- Cits variants _____	1	2	3	4	5	6
54	Lūdzu novērtējiet, kādi ir nozīmīgākie faktori augstskolas studijās:						
	- Kvalitatīvs studiju saturs; -----	1	2	3	4	5	6
	- Kvalitatīvi mācībspēki; -----	1	2	3	4	5	6

	- Fakultātes vadības darbs; -----	1	2	3	4	5	6
	- Studiju iespējas/ finansējums (t.sk. studēt par valsts budžeta līdzekļiem vai studiju kredīts);	1	2	3	4	5	6
	- Administratīvais personāls; -----	1	2	3	4	5	6
	- Fiziskā vide (telpu stāvoklis, iekārtojums, apgaismojums u.tml.); -----	1	2	3	4	5	6
	- Tehniskais nodrošinājums; -----	1	2	3	4	5	6
	- Cits variants	1	2	3	4	5	6
55	Ja Jūs sastopaties ar jaunu situāciju dzīvē, Jūs mēģināt:						
	- to risināt un saistīt ar savu pieredzi; -----	1	2	3	4	5	6
	- to risināt un saistīt ar citu cilvēku pieredzi; -----	1	2	3	4	5	6
	- atrast jaunu, sev netradicionālu situācijas risinājumu; -----	1	2	3	4	5	6
56	Jūs studiju procesā (lekcijās, nodarbībās, semināros, kursu gatavošanā utml.):						
	- izmantojat literatūrā vispāratzītas metodes; -----	1	2	3	4	5	6
	- izmantojat tradicionālas skaidrošanas metodes; -----	1	2	3	4	5	6
	- izmantojat visefektīvāko līdzekli katrai grupai, kaut ko jaunu, neparastu; ----	1	2	3	4	5	6
	- skaidrojat vispārīgas likumsakarības; -----	1	2	3	4	5	6
	- cenšaties kaut ko jaunu saskatīt; -----	1	2	3	4	5	6
57	Cik lielā mērā Jūs iegūdat savu darbu fakultātes attīstībā? Lūdzu miniet piemēru.						
58	Kā Jūs domājat, ko nepieciešams uzlabot vai mainīt augstskolā, kurā strādājat un studē studenti – topošie skolotāji?						
59	Jūsu komentāri vai ieteikumi augstskolas fakultātei!						

Demogrāfiskie dati. Lūdzu apvelciet katrā sadaļā vienu atbildi, sev atbilstošo:

Jūsu dzimums:	<input type="checkbox"/> Sieviete	<input type="checkbox"/> Vīrietis
Jūsu vecums	<input type="checkbox"/> 18 -25 gadi <input type="checkbox"/> 25 -35 gadi <input type="checkbox"/> 35 -50 gadi	<input type="checkbox"/> 50 -60 gadi <input type="checkbox"/> 60- 70 gadu <input type="checkbox"/> 70 un vairāk gadu
Jūsu izglītība	<input type="checkbox"/> pamatstudiju programma/s (kāda?) _____	<input type="checkbox"/> augstākā līmeņa studiju programma/s (kāda?) _____
Amata kategorija:	<input type="checkbox"/> akadēmiskais personāls (struktūrvienības vadītājs)	<input type="checkbox"/> akadēmiskais personāls (mācībspēka amats) _____ (lūdzu ierakstiet)
Darba attiecības ar augstskolu	<input type="checkbox"/> pamata darbā <input type="checkbox"/> blakus darba vieta	<input type="checkbox"/> stundu pasniedzējs <input type="checkbox"/> pētnieks
Darba stāžs augstskolas fakultātē	<input type="checkbox"/> 6 mēn. – 1,5 gadi <input type="checkbox"/> 1,5 gadi -5 gadi <input type="checkbox"/> 5 gadi- 10 gadi <input type="checkbox"/> 10 gadi – 20 gadi	<input type="checkbox"/> 20 gadi -30 gadi <input type="checkbox"/> 30 gadi – 40 gadi <input type="checkbox"/> 41 un vairāk gadi
Darba stāžs augstskolā kopā	<input type="checkbox"/> 6 mēn. – 1,5 gadi <input type="checkbox"/> 1,5 gadi -5 gadi <input type="checkbox"/> 5 gadi- 10 gadi <input type="checkbox"/> 10 gadi – 20 gadi	<input type="checkbox"/> 20 gadi -30 gadi <input type="checkbox"/> 30 gadi – 40 gadi <input type="checkbox"/> 41 un vairāk gadi

Paldies par atbalstu un atsaucību!

6.pielikums
***Akadēmiskā un administratīvā personāla rādītāji “Apmierinātība ar darbu”
standartklūdas un 95% ticamības intervāls***

Akadēmiskā un administratīvais personāls (n=128)

Descriptive Statistics

	N	Mean		95% tic. intervāls
	Statistic	Statistic	Standartklūda	
VAR00001 Atalgojums	128	2,702995	,0656689	0,128711059
VAR00002 Izaugsmes iespējas	128	3,342188	,0790617	0,154960899
VAR00003 Vadība	128	3,886068	,0782297	0,15333022
VAR00004 Papildatlīdzība	128	2,492839	,0624865	0,12247357
VAR00005 Atzinība	128	2,977865	,0927167	0,181724719
VAR00006 Darba kārtība	128	3,591797	,0637107	0,124872893
VAR00007 Kolēģi	128	3,904948	,0575965	0,11288905
VAR00008 Darba saturs	128	4,367188	,0654999	0,128379893
VAR00009 Komunikācija	128	3,585938	,0736682	0,144389657
Valid N (listwise)	128			

7.pielikums Absolventu anketa

Absolventu anketa

Autores piezīme. Anketa ievietota elektroniskā pieejā (minētas visas studiju programmas kopš fakultātes dibināšanas un katram jautājumam vairākas opcijas aptaujas ērtākai aizpildīšanai.)

Labdien!

Aicinu Jūs piedalīties Augstskolas (1) fakultātes absolventu aptaujā, kas tiks izmantota Izglītības vadības doktorantes Guntas Kraģes pētījumā izglītības vadības jomā. Visi pētījumā iegūtie dati tiks izmantoti tikai apkopotā veidā, zinātniskiem nolūkiem. Visas sniegtās atbildes paliks anonīmas un Jūsu konfidencialitāte tiek garantēta. Lūdzu sniedziet atbildes uz visiem jautājumiem, raksturojiet Jūsu domas un izjūtas par savu augstskolu un fakultāti, kuru absolvējāt.

Aizpildot anketu, lūdzu pirmajā daļā atbildiet uz katru jautājumu, otrajā daļā uz apgalvojumiem, izvēlieties vienu no sešiem cipariem apgalvojumu labajā pusē un augšā.

Pirmā daļa

1.	Jūsu vecums:	<input type="checkbox"/> 22 <input type="checkbox"/> 23 <input type="checkbox"/> 24 <input type="checkbox"/> 25 <input type="checkbox"/> 26 <input type="checkbox"/> 27 <input type="checkbox"/> vairāk par 28 <input type="checkbox"/> vairāk par 30
2.	Dzimums:	<input type="checkbox"/> sieviete <input type="checkbox"/> vīrietis
3.	Dzimtā valoda:	<input type="checkbox"/> latviešu <input type="checkbox"/> krievu <input type="checkbox"/> cita (kāda?) _____
4	Dzīves vieta:	<input type="checkbox"/> Rīga <input type="checkbox"/> Daugavpils <input type="checkbox"/> Rēzekne <input type="checkbox"/> Liepāja <input type="checkbox"/> Ventspils <input type="checkbox"/> Jūrmala <input type="checkbox"/> Jelgava <input type="checkbox"/> Valmiera <input type="checkbox"/> Jēkabpils <input type="checkbox"/> Novada pilsēta <input type="checkbox"/> Novada pagasts
9.	Fakultātē Jūs:	<input type="checkbox"/> absolvējāt pamatstudiju programmu (4.vai 5.g. profesionālo vai akadēmisko vai prof.bakalaura studiju programmu) <input type="checkbox"/> absolvējāt augstākā līmeņa studiju programmu (maģistra, doktora vai 2.līmeņa prof.studiju programmu <input type="checkbox"/> atjaunosieties studijām pēc garāka pārtraukuma
5.	Kurā studiju programmā studējāt? (lūdzu uzrakstiet) (elektroniski minētas visas studiju programmas kopš fakultātes dibināšanas)	
6.	Kurā gadā absolvējāt?	
7	Vai strādājat pašlaik profesijā?	<input type="checkbox"/> jā <input type="checkbox"/> nē <input type="checkbox"/> cits variants _____
8.	Kā vērtējat studijas Augstskolas fakultātē?	
10.	Ko pozitīvu varat minēt augstskolas studiju laikā	
11.	Ko negatīvu varat minēt augstskolas studiju laikā	
12	Kādēļ izvēlējāties absolvēto studiju programmu	

Otrā daļa

Pilnībā nepiekrītu 1	Nepiekrītu 2	Daļēji nepiekrītu 3	Daļēji piekrītu 4	Piekrītu 5	Pilnībā piekrītu 6
13. Vai pēc augstskolas absolvēšanas, esiet gatava/s:					
- Dalīties gūtajā darba pieredzē;					
1	2	3	4	5	6
- Lasīt vieslekcijas studentiem;					
1	2	3	4	5	6

	- Pieņemt augstskolas fakultātes studentus praksē (savā uzņēmumā, darbavietā u.c.);	1	2	3	4	5	6
	- Būt par darbaudzinātāju (mentoru);	1	2	3	4	5	6
	- Atbalstīt finansiāli kā mecenāts	1	2	3	4	5	6
	- Atbalstīt ar tehniski materiālo nodrošinājumu	1	2	3	4	5	6
	- Cits variants _____						
3	<i>Kādi faktori, Jūsaprāt, visvairāk nodrošina veiksmīgu skolotāja profesionālo karjeru:</i>						
	- Nopietna attieksme pret darbu;	1	2	3	4	5	6
	- Pozitīva pieredze studijās augstskolā;	1	2	3	4	5	6
	- Kvalitatīva augstākā izglītība;	1	2	3	4	5	6
	- Apdāvinātība;	1	2	3	4	5	6
	- Aktīva darbība darba tirgū;	1	2	3	4	5	6
	- Aktīva darbība politikā, sabiedriskajās norisēs;	1	2	3	4	5	6
	- Vairāk kā divu svešvalodu zināšanas;	1	2	3	4	5	6
	- Mīlestība pret savu darbu;	1	2	3	4	5	6
	- Zināšanas un gandarījums par paveikto darbu.	1	2	3	4	5	6
4	<i>Piederības sajūta kopumā Jums ir:</i>						
	- Augstskolai;	1	2	3	4	5	6
	- Augstskolas fakultātei;	1	2	3	4	5	6
6	<i>Lūdzu novērtēties, kādi ir nozīmīgākie faktori augstskolas studijās:</i>						
	- Kvalitatīvs studiju saturs;	1	2	3	4	5	6
	- Kvalitatīvi mācībspēki;	1	2	3	4	5	6
	- Fakultātes vadības darbs;	1	2	3	4	5	6
	- Studiju iespējas/ finansējums (t.sk.studijas par valsts budžeta līdzekļiem vai studiju kredīts);	1	2	3	4	5	6
	- Administratīvais personāls;	1	2	3	4	5	6
	- Fiziskā vide (telpu stāvoklis, iekārtojums, apgaismojums u.tml.);	1	2	3	4	5	6
	- Tehniskais nodrošinājums.	1	2	3	4	5	6
7	<i>Lūdzu novērtēties, kas nepieciešams, lai uzlabotu augstskolas izglītības vidi:</i>						
	- Vairāk vieslektoru lekcijas;	1	2	3	4	5	6
	- Paaugstināt mācībspēku kompetenci attiecīgajos priekšmetos;	1	2	3	4	5	6
	- Paaugstināt mācībspēku atalgojumu;	1	2	3	4	5	6
	- Uzlabot mācībspēku attieksmi pret studējošiem ;	1	2	3	4	5	6
	- Palielināt praktisko nodarbību skaitu studijās, lai noderētu praksē;	1	2	3	4	5	6
	- Uzlabot administratīvā personāla attieksmi pret studējošiem;	1	2	3	4	5	6
	-Mainīt mācībspēku attieksmi pret studējošiem no vienaldzīgās, negatīvās attieksmes un pesimisma par nākotni uz pozitīvu, atbalstošu attieksmi un ieinteresētību savā darbā;	1	2	3	4	5	6
	- Samazināt studiju maksu;	1	2	3	4	5	6
	- Palielināt budžeta vietu skaits;	1	2	3	4	5	6

	- Uzlabot telpu fizisko stāvokli;	1	2	3	4	5	6
	- Palielināt jauno tehnoloģiju un interaktīvo mācību metožu izmantošana studijās;	1	2	3	4	5	6
	- Uzlabot studiju materiālu pieejamību;	1	2	3	4	5	6
	- Sakārtot lekciju sarakstus, piemērotus studentu iespējām, lai nebūtu dienā tikai viena lekcija vai vienā lekcijā vairāki kursi;	1	2	3	4	5	6
	- Uzlabot printēšanas un kopēšanas pakalpojumu pieejamību studentiem.	1	2	3	4	5	6
9	<i>Kā Jūs domājat, Skolotāja profesionālā augstākā izglītība nodrošina:</i>						
	- Labu profesiju;	1	2	3	4	5	6
	- Diplomu, kas dod sociālo statusu;	1	2	3	4	5	6
	- Augstu kultūras līmeni;	1	2	3	4	5	6
	- Neko nedod.	1	2	3	4	5	6
10	<i><u>Ja strādājat par skolotāju, kādi bija noteicošie faktori Skolotāja profesijas izvēlei vai Ja nestrādājat par skolotāju, kā Jūs domājat, kādi faktori nosaka Skolotāja profesijas izvēli;</u></i>						
	- Vēlēšanās palīdzēt citiem mācīties;	1	2	3	4	5	6
	- Vēlēšanās strādāt ar bērniem;	1	2	3	4	5	6
	- Vēlēšanās būt iedvesmojošam skolotājam;	1	2	3	4	5	6
	- Vēlēšanās radīt pārmaiņas darbā;	1	2	3	4	5	6
	- Vēlēšanas mācīt cilvēkus labāk nekā ir personīgā pieredze;	1	2	3	4	5	6
	- Sociālās garantijas;	1	2	3	4	5	6
	- Sabiedrībā augsti vērtēta profesija;	1	2	3	4	5	6
	- Viegli iegūstama izglītība;	1	2	3	4	5	6
	- Karjeras iespējas;	1	2	3	4	5	6
	- Intereses par pedagoģiju;	1	2	3	4	5	6
	- Patīkama darba vide;	1	2	3	4	5	6
	- Vadošs darbs;	1	2	3	4	5	6
	- Darbs ar cilvēkiem;	1	2	3	4	5	6
	- Intelektuāls darbs;	1	2	3	4	5	6
	- Iespēja nopelnīt naudu;	1	2	3	4	5	6
	- cits variants _____						
13.	<i>Vai pēc augstskolas absolvēšanas, esiet gatava/s:</i>						
	- Dalīties gūtajā darba pieredzē;	1	2	3	4	5	6
	- Lasīt vieslekcijas studentiem;	1	2	3	4	5	6
	- Pieņemt augstskolas studentus praksē (savā uzņēmumā, darbavietā u.c.);	1	2	3	4	5	6
	- Būt par darbaudzinātāju (mentor);	1	2	3	4	5	6
	- Atbalstīt finansiāli kā mecenāts	1	2	3	4	5	6
	- Atbalstīt ar tehniski materiālo nodrošinājumu	1	2	3	4	5	6
	- Cits variants _____						

14.	Lūdzu novērtējiet sekojošos faktoros fakultātē ar vērtējumu no 1 – 6 (1-ļoti slikti, 2-slikti, 3-vairāk slikti, nekā labi, 4-vairāk labi, nekā slikti, 5-labi, 6-ļoti labi)						
	- Vieslektoru lekciju piedāvājums;	1	2	3	4	5	6
	- Mācībspēku kompetence attiecīgajos priekšmetos;	1	2	3	4	5	6
	- Mācībspēku attieksme pret studējošiem ;	1	2	3	4	5	6
	- Studiju procesa vadība fakultātē;	1	2	3	4	5	6
	- Administratīvā personāla (studiju metodiķe, lietvede utml.) attieksme pret studējošiem;	1	2	3	4	5	6
	- Mācībspēku ieinteresētība savā darbā;	1	2	3	4	5	6
	- Fakultātes vadības darbs;	1	2	3	4	5	6
	- Telpu fiziskais stāvoklis;	1	2	3	4	5	6
	- Jauno tehnoloģiju un interaktīvo mācību metožu izmantošana studijās;	1	2	3	4	5	6
	- Studiju materiālu pieejamība;	1	2	3	4	5	6
	- Lekciju plānojums (ko mainīt? _____)	1	2	3	4	5	6
	- Printēšanas un kopēšanas pakalpojumu pieejamība studentiem.	1	2	3	4	5	6

Jūsu komentāri vai ieteikumi Augstskolas fakultātei!

Paldies par atsaucību!