

LATVIJAS UNIVERSITĀTE  
EKONOMIKAS UN VADĪBAS FAKULTĀTE  
TAUTSAIMNIECĪBAS INSTITŪTS

**PAULA STRADIŅA VESELĪBAS UN SOCIĀLĀS  
APRŪPES KOLEDŽAS PIEEJAMIE RESURSI UN TO  
IZMANTOŠANA MEDICĪNAS SPECIĀLISTU  
SAGATAVOŠANAS PROCESĀ**

BAKALAURA DARBS

Autore: **Agnese Oliņa**

Stud.apl. Ekon 020530

Darba vadītāja: asist., Mg.oec. Kristīne Liepiņa

RĪGA 2007

## ANOTĀCIJA

Veselības nozares nodrošināšana ar pietiekamiem cilvēkresursiem. Mērķis, izpētīt koledžas pieejamos resursus un to izmantošanu, atklāt pozitīvos momentus un trūkumus, kā arī izstrādāt priekšlikumus.

Analīzes rezultāti, nepietiekams finanšu resurss telpu un iekārtu nodrošināšanai jaunajām studiju programmām, resursu vadīšanas procesam nepieciešami papildus darbinieki un zināšanas.

Darbā analizēti vispārējie resursi un to atšķirības veselības izglītības jomā, vadīšanas process un kvalitātes nodrošināšana. Medicīnas speciālistu sagatavošanas nepieciešamība tautsaimniecībā. Koledžas materiālo, personāla resursu un medicīnas speciālistu sagatavošana.

Izmantotas pētnieciskās analīzes un statistiskās analītiskās metodes. Periods 2001.-2006. gads. Darbs ir izstrādāts uz LR likumiem un noteikumiem, speciālo literatūru izglītības vadības jomā, koledžas npublicētie dati, internets.

Atslēgvārdi: resursi, materiāltehniskā bāze, veselības aprūpe, mācībspēks, medicīnas speciālists.

## ANOTATION

Health care branch's development and its provision with sufficient human resources. Target – to study college's accessible resources and their use in order to provide students' training process, to find its pros and cons, as well as to work out proposals.

Results of the analyses characterize insufficient financial resources for premises and equipment, necessary to provide new study programmes, resource managing process needs additional knowledge and employees.

General resources and their differences, peculiarities in the field of health care education, analyses management process and quality's provision. Arguments necessity for medical specialists' training in Latvia. Analyses P.Stradiņš college's activities, history, development plan, activities for the goal's implementation, medical specialists' training at the college.

In paper is used method of research analyse and statistic analytic methods. Period 2001 to 2006. Work is based on LR legislation, LR MK regulations, special literature in education management and accessible data from college, internet.

Key words: resources, technical base, health care, educator.

## SATURS

	lpp
Apzīmējumu saraksts .....	5
Ievads .....	6
1. Resursu vispārējs raksturojums un to īpatnības veselības aprūpes izglītības jomā .....	9
1.1. Zemes resursu izmantošana veselības aprūpes koledžās .....	11
1.2. Kapitāla resursu izmantošana veselības aprūpes koledžās .....	12
1.3. Cilvēku resursi veselības aprūpes koledžās .....	18
2. Resursu vadīšanas process un kvalitātes nodrošināšana .....	27
3. Medicīnas speciālistu sagatavošanas nepieciešamības pamatojums un to nozīme tautsaimniecībā .....	37
4. Koledžas darbības novērtējums .....	44
4.1. Koledžas vēsture .....	44
4.2. Paula stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžas attīstības plāns un darbība mērķu īstenošanai .....	46
4.3. Materiālie resursi paula stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžā .....	49
4.4. Personāls paula stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžā .....	55
5. Medicīnas speciālistu sagatavošanas novērtējums .....	60
Secinājumi un priekšlikumi .....	64
Izmantotās literatūras un avoti .....	67
Pielikumi .....	69
1.pielikums. Medicīnas māšas uz 10 000 iedzīvotājiem Latvijā, 2005.gadā	
2.pielikums. EFQM punktu tabula	

**APZĪMĒJUMU SARAKSTS**

PSK – Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžas

DMK – Daugavpils medicīnas koledža

LMK – Liepājas medicīnas koledža

RMK – Rīgas medicīnas koledža

SKMK – Sarkanā Krusta medicīnas koledža

R1MK – Rīgas 1. medicīnas koledža

IZM - Izglītības un zinātnes ministrija

AIP - Augstākās izglītības padomei

AIKNC - Augstākās izglītības kvalitātes novērtēšanas centrs

VSMTVA – Veselības statistikas un medicīnas tehnoloģiju valsts aģentūra

## IEVADS

Viens no daudzajiem Latvijas valsts pamatmērķiem ir nodrošināt iedzīvotājus ar pieejamiem un kvalitatīviem veselības aprūpes pakalpojumiem. Lai nodrošinātu iedzīvotājus ar kvalitatīvu veselības aprūpi visos veselības aprūpes līmeņos – ambulatorā, stacionārā un neatliekamās palīdzības, ir nepieciešams sagatavot atbilstoša līmeņa speciālistus. Savukārt, lai valsts iegūtu augsti kvalificētus speciālistus, cilvēkresursus, veselības aprūpes nozarē, ir nepieciešams ieguldīt lielākus laika un finanšu resursus salīdzinoši ar citu nozaru speciālistu sagatavošanu.

Viens no svarīgākajiem faktoriem kvalitatīvu veselības aprūpes pakalpojumu nodrošināšanā iedzīvotājiem ikvienā no veselības aprūpes līmeņiem ir veselības aprūpes procesā iesaistītie speciālisti jeb cilvēkresursi – to atbilstošs skaits un racionāls izvietojums. Veselības aprūpes speciālistu izvietojums būtu jāparedz proporcionāli iedzīvotāju skaitam katrā Latvijas reģionā, lai nodrošinātu to pieejamību visiem Latvijas iedzīvotājiem. Nepietiekams medicīnas darbinieku skaits reģionos nespēj nodrošināt pieejamu medicīnas pakalpojumu.

Lai risinātu šo problēmu valsts ir izstrādājusi cilvēkresursu attīstības pamatnostādnes, laika posmam no 2005.gada līdz 2015.gadam, kas nosaka noteiktas prioritātes veselības aprūpes cilvēkresursu attīstības jomā, un turpina uz iedzīvotājiem orientētas racionālas, efektīvas veselības nozares attīstību.

Zinošs cilvēks ir galvenā vērtība Latvijā, aiz katra procesa stāv cilvēks. Tādēļ rīcībpolitikai ir jābūt izglītības un nodarbinātības jomās. Medicīnas speciālistu sagatavošana ir viens no soļiem, lai mazinātu speciālistu trūkums darba tirgū, bet kādas ir grūtības un problēmas, lai nodrošinātu sabiedrību. Nepietiekams atalgojums medicīnas speciālistiem nerada interesi un vēlmi apgūt māsu, ārstu palīgu, radiologu asistentu, laborantu un citas sarežģītas un vitāli svarīgās profesijas, un viss iepriekš minētais ir pazeminājis profesijas prestižu. Patreiz Latvijā uz 10 000 iedzīvotājiem ir aptuveni 50 māsu, taču kvalitatīvas aprūpes nodrošināšanai ir nepieciešams vismaz 70-90 māsas. Ārstu un māsu attiecība 2005.gadā pēc VSMTVA datiem Latvijā bija vidēji 1,42 māsas uz vienu ārstu un šis rādītājs ir daudz zemāks nekā citās attīstītajās valstīs (Eiropā uz vienu ārstu vidēji ir 5 māsas), tas nelabvēlīgi ietekmē ārsta darbu un pacienta veselības aprūpes kvalitāti. Dati par pacientu un māsu skaita attiecībām ir ņemti no Starptautiskās Māsu asociācijas pētījuma. Pētījums liecina, ka, palielinot māasai aprūpējamo pacientu skaitu par 1 cilvēku, pacientu mirstība pieaug par 7%. Esošās māsu un pacientu skaita attiecības ASV un Eiropā ir ļoti līdzīgas, savukārt Latvijā šīs attiecības ir kritiskas, Latvijas Māsu arodbiedrības vadītājs A.Lavrinovičs stāsta, ka vidēji viena māsa aprūpē 50 – 70 pacientu.

Savukārt Veselības statistikas un medicīnas tehnoloģiju valsts aģentūra apstiprināja, ka dati par to cik pacientu ir vienam ārstam un māsai Latvijā netiek apkopoti<sup>1</sup>. Laba māsa vajadzības gadījumā var iztikt bez ārsta, bet ārsts bez māsas neiztiks nekad. Medicīnas profesionālās izglītības centra dati liecina, ka 2004. gadā valstī praktizēja 13 170, 2005. gadā - 13 080, bet 2006. gadā – 13 100 māsas. Šie rādītāji nav īpaši daudzsoļi, bet ir labums, ka profesijā atjaunojas no nozares aizgājušās medicīnas māsas. Šie un citi faktori liek stingri pārdomāt Latvijas pašreizējo izglītības un veselības aprūpes sistēmu.

Ņemot vērā autora profesionālās intereses un sagatavotības līmeni, informācijas, datu un literatūras pieejamību, kā arī konkrētā darba vietas intereses izvēlējās tematu par Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžas pieejamajiem resursiem un to efektīvu izmantošanu medicīnas speciālistu kvalitatīvai sagatavošanai. Šī temata aktualitāte patreizējās veselības nozares attīstība un tās nodrošināšana ar pietiekamiem cilvēkresursiem ir viena no valdības prioritātēm.

Darbā tiks analizēta Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžas darbības efektivitāte, vai tā sniedz pietiekami augstu pakalpojumu ar koledžas rīcībā esošajiem materiāliem un nemateriāliem resursiem. Tiek izanalizēts esošo resursu pielietojums un to efektīva izmantošana.

Darba **mērķis** – izpētīt Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžas pieejamos resursus un to izmantošanu studentu sagatavošanas procesa nodrošināšanai, atklāt pozitīvos momentus un trūkumus, kā arī izstrādāt priekšlikumus.

Lai sasniegtu bakalaura darba mērķi ir noteikti vairāki **uzdevumi** pamatojoties uz speciālo literatūru un informāciju no P.Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžas:

- resursu raksturojums veselības aprūpes izglītības jomā;
- izanalizēt esošo tautsaimniecības situāciju Latvijā veselības aprūpes jomā;
- veikt Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžas darbības analīzi, izvērtēt pieejamos resursus;
- sniegt vispārēju raksturojumu par resursu ietekmi uz kvalitāti studentu apmācības procesā;
- apkopot secinājumus un izstrādāt priekšlikumus.

Pirmā nodaļa raksturo vispārējos resursus un atšķirības īpatnības veselības izglītības jomā.

Otrā nodaļā tiek analizēti resursu vadīšanas process un kvalitātes nodrošināšana.

---

<sup>1</sup> Neatkarīgā Rīta Avīze Latvijai, 2007.05.02; [www.nra.lv/index.php?rip=49869](http://www.nra.lv/index.php?rip=49869)

Trešā nodaļā ir aprakstīts pamatojums medicīnas speciālistu sagatavošanas nepieciešamībai Latvijas tautsaimniecībā.

Ceturtnā nodaļa analizē Paula Stradiņa veselības un aprūpes koledžas darbību, vēsturi, attīstības plānu, darbību mērķu īstenošanai. Koledžas materiālo resursu un personāla resursu analīze.

Piektā nodaļa tiek analizēti medicīnas speciālistu sagatavošana koledžā.

Darbā ir izmantotas pētnieciskās analīzes metode un statistiskās analītiskā metode, uz kurām balstoties darba noslēgumā tiek veikti secinājumi un sniegti priekšlikumi Koledžas resursu ietilpības palielināšanai.

Laika periods darbā ir analizēts no 2004. līdz 2006. gadam. Statistikas dati ir samērā novecojuši, jaunākos kopsavilkumus par veselības nozarē notiekošo ir atrodami tikai līdz 2005.gadam. Jaunāki dati ir 2006. / 2007. akadēmisko gadu ir iegūti no izglītības iestādēm.

Bakalaura darbs ir izstrādāts pamatojoties uz LR likumdošanu, LR MK noteikumiem, pamatnostādņēm, speciālo literatūru izglītības vadības jomā, izmantojot koledžā pieejamos datus un informāciju, kā arī internetā pieejamiem materiāliem.

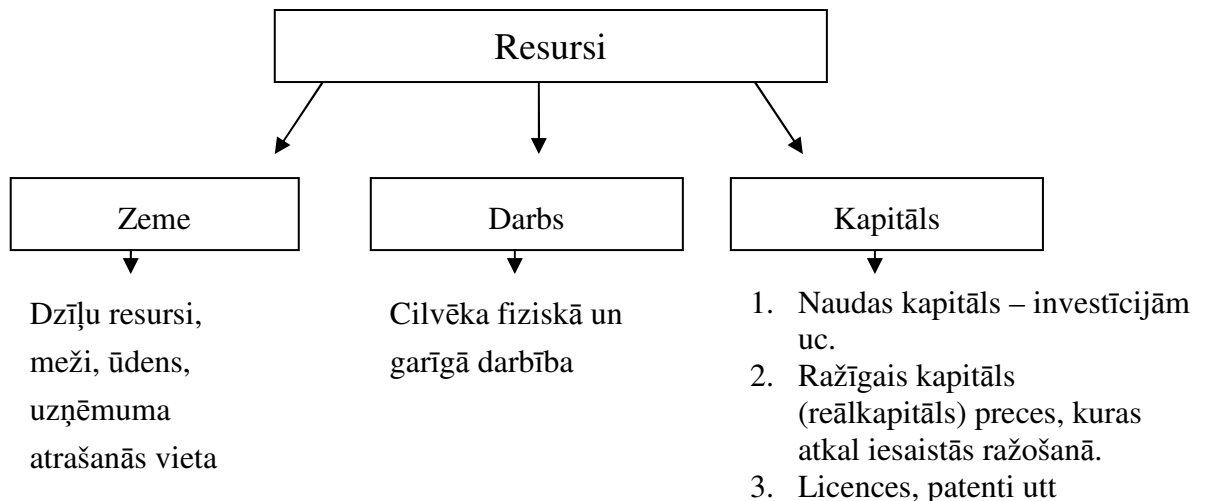
# 1. RESURSU VISPĀRĒJS RAKSTUROJUMS UN TO ĪPATNĪBAS VESELĪBAS APRŪPES IZGLĪTĪBAS JOMĀ

Sabiedrības materiālās un nemateriālās vēlmes jeb preces un pakalpojumi, ko vēlas tās iedzīvotāji un iestādes, faktiski ir neierobežoti un neapmierināmas<sup>1</sup>. Šīm vēlmēm ir tieksme augt, savukārt ekonomiskie resursi ir ierobežoti. Šī likumsakarība pastāv mūžīgi.

Ekonomiskie resursi plašākajā izpratnē ir saprotami **dabas resursi** un **saražotā prece**, ko izmanto tālāk preču un pakalpojumu ražošanā, kopā sauc par **kapitālprecēm**. Šos resursus vienā vārdā sauc par **reālkapitālu**. Cilvēku resursi – **darbaspēks**. Makroekonomikā nauda nav resurss, bet gan vērtības mērvienība, ar kuras palīdzību nosaka īsto resursu vērtību attiecībā vienam pret otru. Bet mikroekonomikā naudas uzkrājumi vai kredīti – **finanšu kapitāls** ir resurss.

Vajadzību apmierināšanai nepieciešami visdažādākie resursi. Tā ir ekonomikas aksioma. Resursi atrodas mums visapkārt, tas ko varam izmantot un gūt labumu, bet diemžēl dabā ir maz brīvo labumu, kurus var izmantot bez ierobežojumiem.

Patēriņa derīgu labumu iegūst ražošanas procesā kombinējot noteiktus resursus jeb ražošanas faktorus. Ražošanas norise ir nepieciešami trīs ražošanas faktori, zeme, darbs, kapitāls. Zeme un darbs ir primārs, kapitāls – sekundārs<sup>2</sup>.



1.1.att. Ražošanas faktori<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Hofs K. Biznesa ekonomika. – Rīga: Jāņa Rozes apgāds, 2002. – 22 lpp.

<sup>2</sup> Škapars R. Mikroekonomika. – Rīga: LU, 2001. – 379 lpp.

<sup>3</sup> Škapars R. Mikroekonomika. – Rīga: LU, 2001. – 379 lpp.

Uzņēmumus var iedalīt trīs grupās pakalpojumu, tirdzniecības un ražošanas uzņēmums. Dažādos uzņēmumos resursu nepieciešamība ir dažāda un dažādos daudzumos. Autore darbā aplūkos veselības aprūpes izglītības iestādes, tieši koledžu pieejamos resursus. Veicot resursu auditu autors secina, ka veselības aprūpes koledžu resursu sadalījums ir vienāds ar augšminēto ražošanas faktoriem. Koledžu darbībai ir nepieciešams, gan zemes resurss – jo koledžu ēkas atrodas uz zemes. Darba resurss ir viens no galvenajiem resursiem tie ir docētāji, vispārējais personāls koledžās, kā arī ir kapitāla resurss, kurš dalās divās grupās materiālais un nemateriālais. Materiālajā ietilpst – materiāltehniskā bāze, datori, bibliotēka u.c. (reālkapitāls), ēkas, automašīnas un nemateriālās – koledžu un studiju programmu akreditācijas, licences.

Zeme, kā ražošanas faktors koledžai ir samērā niecīgs, bet visnotaļ svarīgs, salīdzinot pret darba un kapitāla resursiem.

Ierobežoti resursi rada konkurenci, gan uzņēmumu, gan cilvēku starpā. Konkurence (vācu *Konkurrenz* < lat. *Concurrentia* „sadursme”) – cīņa par labākiem sasniegumiem kādā saimnieciskā dzīves jomā (starp preču ražotājiem, pakalpojuma piedāvātājiem u.tml.); konkurence ir dabiska preču un pakalpojuma regulētāja, kas veido optimālu tirgus cenu, kura pieņemama, gan ražotājiem, gan patērētājiem.<sup>1</sup> Tāpēc bieži ir jāizvērtē prioritātes. Tātad ir jāveic rūpīga analīze, lai izvērtētu, kas dotajā periodā ir svarīgs. Atsevišķi uzņēmumi uzsāk sadarbību, piemēram, piegādes, realizācijas jomā. Apvienojas, lai izmantotu strādājošo kompetenci un prasmi, bet gala rezultātā arī apvienojoties notiek konkurence, bet nu jau ar citiem līdzīgiem uzņēmumiem. Starp koledžām arī pastāv konkurence un arī šis šķērslis ir jāpārvar saprātīgi. Patreiz Latvijā ir piecas akreditētas koledžas un studiju programma „māsas” ir visās koledžās. Piemēram, Paula Stradiņa Veselības un sociālās aprūpes koledža, lai piesaistītu studentus savai studiju programmai, piedalās izstādēs ”Skola”, iespēju robežās izdoti iespiesti bukleti, veic informatīvus reklāmas braucienus pa Latvijas skolām un esošie studenti prezentē savu nākamo profesiju un koledžu. Papildus visam tiek meklēti sadarbības partneri ārpus Latvijas robežām, starp kuriem tiek veikti apmaiņas braucieni, kas arī motivē potenciālos studentus izvēlēties tieši šo mācību iestādi. Papildus sistemātiski tiek veikti studentu dzīves uzlabojumi, piemēram, datoru un interneta pieslēguma skaita palielināšana koledžā u.c. saimnieciska rakstura lietas, kuras nav mazsvarīgas. Paula Stradiņa Veselības un sociālā aprūpes koledžā ir divas studiju programmas, kuras ir vienīgās patreiz Latvijā, Radiologa asistents un biomedicīnas laborants, bez tam nākamgad būs vēl viena vienīgā programma valstī.

Katrā ekonomiskajā ciklā pastāv nesabalansētība starp to, ko uzņēmums piedāvā tirgum un ko privātpersona pieprasa. Brīvā tirgus ekonomikā tā regulēšana ir atstāta tirgus ziņā (preču

---

<sup>1</sup> Svešvārdu vārdnīca – Rīga: Jumava, 1999 – 385 lpp.

un pakalpojumu cena) un ražošanas faktoru cena ir galvenais regulējošais mehānisms. Tas nozīmē paaugstinot preces cenu interese ir ražotājam, bet patērētājam interese zūd, ja ir aizvietotāj produkti. Tādā pašā veidā darbojas arī mehānisms faktoru tirgū, piemēram, tikko valstī ir liels bezdarbs, darbaspēka cena pazeminās.

Veselības aprūpes koledžām, lai veiksmīgi nonāktu tuvu piedāvājuma un pieprasījuma tirgus līdzsvara punktam ir nepieciešama intensīvāki kairinājumu no valsts puses. Viena no galvenajām rīcībprogrammām ir izglītots un zinošs cilvēks – tātad izglītība un otra paralēlā rīcībprogramma nodrošināt iedzīvotājus ar kvalitatīvu un pieejamu veselības aprūpi. Tātad, lai sekmīgi tuvotos līdzsvara punktam un piesaistītu jauniešu uzmanību veselības aprūpes izglītības nozarei ir jāatsāk profesijas prestiža atjaunošana, tā piemēram, sagatavojot māsas, vidēji darba tirgum būtu **nepieciešams** apmēram **290** māsu gadā, patlaban medicīnas koledžās tiek uzņemti vidēji 450 studentu, taču absolvē 44.2% no uzņemtajiem audzēkņiem un tikai 51.9% no absolventiem uzsāk darbu, tas nozīmē, ka no uzņemto audzēkņu skaita darba tirgū nonāk tikai 22.8% - tas **ir** vidēji **106** māsas gadā.<sup>1</sup> Saistībā ar koledžas pakalpojuma gala produkta pieaugumu, diemžēl pašreiz tikai neliela ietekme ir koledžai, jo šis specifiskais pakalpojums, veselības aprūpes speciālistu sagatavošana ir vairāk valstiski svarīgi sabiedrības labā, ilgtermiņā.

### 1.1. Zemes resursu izmantošana veselības aprūpes koledžās

Pirmie resursi ir dabas dotie resursi jeb vienkārši – dabas resursi, visu patēriņu priekšmetu un ražošanas līdzekļu sākums.<sup>2</sup> Dabas resursi ir visi materiāli un vielas, ko mēs "ņemam" no dabas. Apskatoties apkārt būs redzama sākotnējā dabas viela, biežāk lietojamie – saule, vējš, zeme, nafta, koki, ūdens utt.

**Izsmeljamie** (neatjaunojamie) un **neizsmeljamie** (atjaunojamie) dabas resursi.

**Atjaunojamie resursi** – dabas resursi, kas var atjaunoties dabisku procesu rezultātā un neizsīkst to izmantošanas gaitā (piemēram, saules, ūdens un vēja enerģija).

**Neatjaunojamie resursi** – dabas resursi, kuru krājumus nevar atjaunot (piemēram, izrakteņi).

Katra organizācija vai tā ir ražošanas vai veic pakalpojumu izmanto kādu no dabas resursiem, piemēram, degvielu automašīnai, gāzi – telpu apkurei, tie ir neatjaunojamie resursi un tos izmantojot ir jārīkojas taupīgi, respektīvi, patērējot pēc iespējas mazāk iegūt pēc iespējas efektīvu rezultātus.

Atjaunojamie resursi – meži, ūdens, vējš u.c. Mēs lietojam papīru, rakstam dokumentus,

<sup>1</sup> Pamatnostādnes „Cilvēkresursu attīstība veselības aprūpē”

<sup>2</sup> A. Šmite. Izglītības iestādes vadība, V daļa. – Rīga: RAKA, 2006. – 167.lpp.

iespiežam un lasām avīzes, otrreizēja pārstrāde. Vienīgā nianse, ka koki lēni aug un ja tos laicīgi neiestāda (neatjauno) šis resurss var trūkt. Lietojot elektrību, mēs izmantojam pārsvarā ūdens resursu, Latvijā apmēram 1 miljons klientu izmantoto uzņēmuma VAS „Latvenergo” pakalpojumus. Protams, pastāv iespēja izmanto saules un vēja enerģiju, bet šo ģeneratoru iegādei ir nepieciešami papildus resursi – kapitāla resursi.

Zeme – neizsmeļamais resurss, Latvijā zemes resursu privatizācija beidzās 2006.gadā kuras rezultātā zemes resurss tiks sadalīts starp resursa turētājiem – valsti, pašvaldību un privātpašniekiem (uzņēmēj sabiedrībām un privātpersonā), kas savukārt ierobežo tās brīvu lietošanu jaunu projektu realizācijā.

Dabas resursu konkrētā pietiekamība (trūkums, ierobežotība) ir problēma, no kuras nevar izvairīties neviena valsts.

Salīdzinot ar iepriekšminēto par zemes resursiem, veselības aprūpes koledžās, viennozīmīgi var teikt, ka koledžām pieder zemes resursi, jo visām koledžām ir ēkas, kuras atrodas uz zemes, bet savukārt zeme kādam pieder. Ja zeme ir koledžas īpašums, tad šo resursu ir jāmēģina izmantot efektīvi, piemēram, iznomājot un gūstot papildus peļņu, kā tas ir ar Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžu. Bet ja pati koledža iznomā telpas un attiecīgu zemi zem tām, koledžai jau ir jābūt iepļānotiem ikgadējiem izdevumiem. Kā svarīgu var atzīmēt zemes resursa atrašanās vietu, Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžas gadījumā tas atrodas kūrortpilsētā un vasaras mēnešos ir iespējams rast iespēju gūt papildus ienākumus.

## 1.2. Kapitāla resursu izmantošana veselības aprūpes koledžās

Kapitāla resursi ļauj ievērojami palielināt cilvēka darba ražīgumu. Kapitāls kā resurss ir jāsaprot visi ražošanas līdzekļi, kas piedalās ražošanas un pakalpojuma sniegšanas procesā.

Ražošanas līdzekļi ir **darba līdzekļu** un **darba priekšmets** kopums.

**Darba priekšmets** dalās divās daļās:

1. Tieši no dabas doti priekšmeti, zeme, dzīvnieki, dabas viela, zemes dziļu bagātības, šo grupu nevar skaitīt kā kapitāla resursus, jo pieder pie dabas resursu grupas.
2. Izejvielas, materiāli, pusfabrikāti, energoresursi, kas iegūti ar cilvēka darbu ir uzskatāmi par kapitālu.

**Darba līdzekļi**, jau iepriekš saražoti instrumenti, mašīnas iekārtas, ēkas un transporta līdzekļi, ceļi, cauruļvadi un citi, lai saražotu precī vai sniegtu pakalpojumu un nogādātu to līdz patērētājam.

Finanšu resursi – nauda, kuru var izmantot, lai iegādātos, piemēram, mašīnu un iekārtas, tātad

klūt par resursu pērkot reālos resursus. Bet tam ir vajadzīgs resursu tirgus, tirgus attiecības<sup>1</sup>. Finanšu resursus mēdz izdalīt atsevišķi.

Nemateriālie elementi, tādi, kā licences, patenti, kā arī darbinieku izglītības līmenis pieskaitāmi pie kapitāla resursiem.

Tāpat kapitāla resurss sastāv no precēm, kuras izgatavotas iepriekšējos ražošanas procesos un tiek izmantotas jaunu preču vai pakalpojuma ražošanai un pārdošanai. Kapitālu var radīt tikai vispirms izmantojot dabas un darba resursus.

Veselības aprūpes izglītības koledžu studiju procesa kvalitatīvai nodrošināšanai ir nepieciešams dažādi palīgīdzekļi, materiāltehniskā bāze, to var iedalīt divās grupās:

1. teorētiskās apmācības nodrošināšanai;
2. praktisko nodarbību nodrošināšanai.

*Teorētisko nodarbību nodrošināšanai* ir nepieciešama labiekārtotas mācību telpas.

Mācību telpu aprīkotam būtu jābūt vienveidīgiem studentu galdiem un krēsliem, baltajām tāfelēm, projektoriem kvalitatīvu lekciju materiālu demonstrēšanai, kodoskops, TV video komplekts, digitālā kamera, video atskaņotāji, kopētāji.

Papildus katra izglītības iestāde ir nodrošināta ar datora klasi, kurā ir pieejami interneta resursi 1.1. tabula uzskatāmi parāda koledžu situāciju ar datortehniku Latvijā 2006./2007.ak.g.

---

<sup>1</sup> Libermanis G. Ceļvedis ekonomikā. – Rīga: Kamene, 1997. – 68 lpp..

Datortehnika koledžās 2006./2007.ak.g.<sup>1</sup>

Nr.p .k.	Koledža	Datoru skaits	Tajā skaitā		Interneta pieslēg. skaits	Tajā skaitā	
			Studiju procesam	Adminis- trācijas vajadzībām		Studiju procesam	Adminis- trācijas vajadzībām
<b>I. Valsts koledžas</b>							
1.	DMK	25	19	6	2	0	2
2.	LMK	31	17	14	30	16	14
3.	PSK	33	20	13	31	18	13
4.	RMK	45	33	12	41	33	8
5.	SKMK	47	33	14	44	33	11
6.	R1MK	20	17	3	15	12	3
	<b>Kopā</b>	<b>201</b>	<b>139</b>	<b>62</b>	<b>163</b>	<b>112</b>	<b>51</b>

1.1. tabulā ir redzams, ka visām koledžām iespēju robežās studiju procesi tiek nodrošināti ar datoriem, bet ar interneta pieeju ir nepilnīgāk un Daugavpils medicīnas koledžā vispār nav.

Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžas Radiologa asistenta studiju programmas augstas profesionalitātes nodrošināšanai ir nepieciešama atsevišķa auditorija, kura ir pilnībā aprīkota ar moderniem, tīklā apvienotiem datoriem un interneta pieslēgumu, šādi izveidota auditorija spēs nodrošināt programmas studentus profesionālu kvalifikācijas apguvi jau mācību procesa sākumā.

Praktisko nodarbību nodrošināšanai veselības aprūpes koledžās ir nepieciešami speciāli aprīkoti pirms klīnikas kabineti, tiem ir jābūt nokomplektētiem ar atbilstoši studiju programmai, manekeni, mulāžas ((fr. *moulage*) telpisks kāda priekšmeta atveidojums ģipsī, vaskā, parafīnā, dabiskā lielumā<sup>2</sup>), fantoms ((fr. *Fantome* < gr. *phantasma* ‘spoks’) cilvēka ķermeņa vai tās daļas modelis dabiskā lielumā ķirurģisku u.c. paņēmienu apgūšanai vai mācību demonstrējumiem<sup>3</sup>) radiologa asistentu programmai, papildus aprīkojums pirmās palīdzības sniegšanai, kā arī fonendoskopi ((vācu *Phonendoskop* < gr. *Phōnē* ‘skaņa’+endon ‘iekšā’+ skopein ‘skatīties’) –

<sup>1</sup> IZM dati; <http://www.izm.gov.lv/default.aspx?tabID=8&lang=1&id=734>

<sup>2</sup> Svešvārdu vārdnīca – Rīga: Jumava, 1999 – 503. lpp

<sup>3</sup> turpat – 214. lpp

sirds un plaušu izklausīšanas iekārta<sup>1</sup>) un tonometri (gr. *Tonos* ‘sasprindzinājums’+ *metron* ‘mērs’) aparāts acs iekšējā spiediena mērīšanai, aparāts arteriālā un venozā asinsspiediena mērīšanai<sup>2</sup>), laboratorijās atbilstoši analizatori, mikroskopi, reaģenti un citi aprīkojumi. Pamatā koledžas ar to visu ir nodrošinātas, bet šie pirms klīnikas palīglīdzekļi nolietojas un regulāri ir nepieciešamas tās atjaunot un iegādāties jaunas tehnoloģijas. Pārsvārā viena mācību gada laikā mulāžas nolietojas veicot, piemēram, injekcijas un vēnu punkciju apmācības procesu, tādēļ katru gadu ir nepieciešams papildināt koledžas materiālos resursus ar jaunu aprīkojumu.

Pie materiāliem resursiem ir pieskaitāmas ēkas, ēku sadalījums pēc pielietojuma ir uzskatāmi redzams 1.2. tabulā.

1.2. tabula

Koledžu telpu platība<sup>3</sup>

Koledža	Telpu kopējā platība, m <sup>2</sup>	Tajā skaitā				
		studiju un zin. darba telpas	sporta un atpūtas telpas	saimnieciskā darba telpas	dienesta viesnīcas	pārējās telpas
DMK	4568	420	0	0	3648	500
LMK	2816	651	154	119	0	1892
PSK	4065	763	101	0	1420	1781
RMK	10906	1336	850	204	6851	1665
SKMK	12730	3616	101	143	6806	2064
R1MK	5857	2456	337	0	2545	519
<b>Kopā</b>	<b>40942</b>	<b>9242</b>	<b>1543</b>	<b>466</b>	<b>21270</b>	<b>8421</b>

1.2. tabulā ir redzams, ka visām Latvijas veselības izglītības koledžām visām ir telpas studiju procesu nodrošināšanai. Daugavpils medicīnas koledžai nav sporta un atpūtas telpas un saimnieciskā darba telpas. Liepājas medicīnas koledžai nav dienesta viesnīcas, bet koledža tās nomā no Liepājas 48. arodvidusskolas.

<sup>1</sup> Svešvārdu vārdnīca – Rīga: Jumava, 1999 – 232. lpp

<sup>2</sup> Svešvārdu vārdnīca – Rīga: Jumava, 1999 – 796. lpp

<sup>3</sup> IZM dati; <http://www.izm.gov.lv/default.aspx?tabID=8&lang=1&id=734>

Informācijas resursi veselības izglītības koledžās ir:

- bibliotēka;
- internets
- video / audio / vizuālais materiāls
- programmnodrošinājums
- interaktīvie risinājumi.

Bibliotēkās ir iespējams iegūt pēc iespēja pilnīgāku informāciju par medicīnu. Diemžēl Latvijā medicīnas mācību grāmatas, piemēram, latīņu valoda izdošanas gads ir apmēram sešdesmitie gadi, nav jaunāki izdevumi. Medicīnas nozarēs zinātniskie raksti pārsvarā ir svešvalodās. Koledžām ir jāmeklē iespēju un jāpasūta regulārie izdevumi krievu un angļu valodās, jo latviešu valodās šādu izdevumi ir maz.

Papildus ir iespējams iegūt informāciju internetā un tām koledžām, kurās ir lielāks skaits interneta pieslēgumu ir vieglāk realizēt informācijas iegūvi, gan studentiem, gan mācītājiem.

Video / audio / vizuālais materiāls ir sagatavots ieraksts, kurš nostiprina mācību kursa vielu, pamatā tās ir speciāli veidotas filmas piemēram ergonomikā, kā pareizi celt vai pārvietot cilvēku, pasniedzējs nodarbību laikā parāda kā to dara un vēlas students zināšanas var nostiprināt ar filmas palīdzību.

Programmnodrošinājumi ir nepieciešami visās medicīnas koledžās, kurās tiek veiktas darbības ar datoru un internetu.

Mācību procesa nodrošināšana ar interaktīvu risinājumu, pamatā būtu nepieciešams nodrošināt ar pietiekamas jaudas interneta pieslēgumu izmantojamiem datoriem, programmnodrošinājumu. Tās ir pašpārbaudes programmas, ar kuru palīdzību students saņem atbildi uz uzdoto jautājumu vai testa variants ir redzams uzreiz vai izvēlētais atbilžu variants ir pareizs vai nepareizs.

Telekomunikācija nodrošina iestādi ar sakariem, tie ir gan telefoni, mobilie un fiksētie, gan fakss.

Kvalitatīva veselības aprūpes izglītība nav iedomājama bez klīniskās bāzes un prakšu vietām. Klīniskās bāzes un prakses iespējas nodrošina noslēgtie sadarbības līgumi. Prakšu vietās studenti apgūst praktiskās iemaņas balstoties uz teorētiskām zināšanām, kuras ir iegūtas koledžā. Prakses vadītājs apmāca praktikantu balstoties uz prakšu programmu. Prakses vadītājs par katra praktikanta apmācību saņem papildus samaksu, par ko jau iepriekš ir vienojušies sadarbības līgumā starp koledžu un veselības iestādi.

Finanšu līdzekļi visas veselības aprūpes koledžas ir valsts iestādes, kuras ir Izglītības un Zinātnes ministrijas pakļautībā un tās tiek dotētas no valsts līdzekļiem, kā arī koledžas katru gadu plāno arī papildus ienākumus, piemēram, no tālāk izglītības kursu vadīšanas vai telpu iznomāšanas.

Augstskolas finansē to dibinātāji. Augstskolas dibinātājs nodrošina augstskolas nepārtrauktai darbībai, arī dibinātāja noteikto uzdevumu veikšanai, nepieciešamos finanšu līdzekļus un to izlietošanas kontroli. Valsts augstskolu finanšu resursus veido valsts pamatbudžeta līdzekļi, kā arī citi ienākumi, ko augstskolas gūst, veicot darbību savās satversmēs noteikto mērķu realizācijai. Ar šiem ienākumiem augstskolas rīkojas, ievērojot noteikumus, kas attiecas uz bezpeļņas organizācijām. Augstskolai ir tiesības saņemt un izmantot banku, citu kredītiestāžu, kā arī organizāciju un fizisko personu ziedojumus un dāvinājumus. Augstskolai ir tiesības saņemt un izmantot banku un citu kredītiestāžu kredītus. Augstskolas finanšu resursu struktūru nosaka augstskolas senāts, bet tās budžeta izpildi kontrolē revīzijas komisija. Par budžeta izpildi rektors sniedz ikgadēju pārskatu senātam, izglītības un zinātnes ministram un attiecīgās nozares ministram vai augstskolas dibinātājam.<sup>1</sup>

Ja koledža saņem mērķdotācijas tās tiek izlietotas konkrētās struktūrvienības vai speciālo vajadzību apmierināšanai. Koledžas var piesaistīt atbalstītājus gan fiziskas, gan juridiskas personas un finanšu līdzekļus izmantot paredzētajiem mērķiem.

Par koledžu finansiālo resursu pietiekamību un to efektīvu izmantošanu var spriest pēc rezultātiem, kurus var iegūt veicot aptauju gan no studentu, gan darba devēju puses viņu apmierinātības ar iegūto izglītības kvalitāti. Vai studentam studiju procesā tiek sniegta pietiekam un izprotama informācija no mācībspēkiem vai ir pietiekošs nodrošinājums ar metodiskiem materiāliem un praktisko nodarbību pieejamību. Protams, visiem ir skaidrs, ka finansējums nekad nebūs tik pietiekams kā mēs vēlētos. Bet plānojot koledžas budžetu, kuru vēlāk iesniedz Izglītības un Zinātnes ministrijā, katra koledžas struktūrvienība argumentē savu prasību nepieciešamību un savukārt vadība rūpīgi izanalizē un novērtē pieprasīto resursu daudzumu, izvērtējot nākamā budžeta gada prognozējamus un gaidāmās aktivitātes. Ir jāņem vērā plānotos projektus, attīstības plānus. Ir jānovērtē esošie pamatlīdzekļi un jāizvērtē nepieciešamos. Efektīva resursu plānošana, sadale un izmantošana ir ar pēc iespējas mazākiem finanšu resursiem sniegt kvalitatīvu gala produktu.

Neatkarīgi no plānošanas koledžas saņem dotācijas paredzētas studentu stipendijām, kuras piešķir atbilstoši studējošo skaitam un transporta kompensācijām, kuru aprēķinātā summa tiek iesniegta ministrijā pamatojoties uz studentu iesniegumiem.

---

<sup>1</sup> Augstskolu likums. 77. pants; <http://www.izm.gov.lv/default.aspx?tabID=3&lang=1&id=893>

Veselības koledžas visas īsteno studiju programmas par valsts budžeta līdzekļiem tādēļ ienākumi no maksas studiju programmām nav.

Pie kapitāla resursiem ir pieskaitāmas koledžu licences un akreditācijas.

### 1.3. Cilvēku resursi veselības aprūpes koledžās

Darbs ir cilvēka mērķtiecīga darbība materiālo un garīgo labumu izveidē atsevišķu cilvēku, cilvēku grupu, uzņēmumu vai visas sabiedrības vajadzību apmierināšanai. Jēdzienā darbs ir iekļauta cilvēka fiziskā un garīgā darbība, tajā skaitā arī ražošanas plānošana un vadīšana, zinātniskā pētniecība. Darbu mēra ar kvalifikāciju un nostrādāto stundu skaitu, un tas tiek novērtēts ar atbilstošu darba algas likmi, kas ir vienas nostrādātās stundas cena.<sup>1</sup>

Tāpat mērķtiecīga cilvēka darbība, lai radītu materiālās un garīgās vērtības, sniegtu pakalpojumus, kas nepieciešami sabiedrības vajadzību apmierināšanai. Mūsdienās cilvēku resursi ir viens no svarīgākajiem resursiem un investējot cilvēciskajā kapitālā – izglītībā un kvalifikācijas paaugstināšanā ir ienesīgi, to spēj novērtēt tikai progresīvi domājoši, tālredzīgi uzņēmēji.

Darbaspēks un darbs. Darbaspēks kā ražošanas resurss. Cilvēks ir dzīvās dabas daļa, un kā dabas spēks viņš mērķtiecīgi iedarbojas uz apkārtējo vidi, lai kādā noteiktā formā to aktīvi pielāgotu savu vajadzību apmierināšanai. Šajā sakarā cilvēks piesavinās un patērē dabas vielu. No šī viedokļa darbu var raksturot kā procesu, kurā cilvēks regulē un kontrolē vielu maiņu starp sevi un dabu.<sup>2</sup> Atšķirība starp darbu un darbaspēku – darbaspēks vēl nav darbs, bet gan spēja strādāt, tāpat darbam nepieciešamās fiziskā un garīgās potences. Darbu var raksturot, kā darbaspēka patērēšanas process.

Cilvēku resurss, sevī iekļauj:

1. Pats cilvēks. Cilvēkam ir jābūt fiziski, lai varētu runāt par cilvēku resursa pirmsākumiem;
2. Cilvēkam ir jābūt rīcībspējīgam. Tas nozīmē to, ka cilvēks ir spējīgs izmantot viņam dotās iespējas un palielināt savu konkurētspēju, un cilvēks kā resurss ir virzīts kaut ko sasniegt. Cik daudz cilvēks pats spēj palielināt savu konkurētspēju darba tirgū un cik ir atkarīgs no citiem cilvēkiem un faktoriem.
3. Cilvēkresursu ir indivīda aktīva vai pasīva loma.
4. Cilvēku resurss pastāv kontekstā ar sabiedrību.

<sup>1</sup> Škapars R. Mikroekonomika. – Rīga: LU, 2001. – 379 lpp.

<sup>2</sup> Libermanis G. Ceļvedis ekonomikā. – Rīga: Kamene, 1997. – 68 lpp..

Cilvēku resursam par savu konkurētspēju ir jāsāk domāt no tā brīža, kad viņš pieņem lēmumus par nākotnes nodarbošanos, tātad šāds lēmums ir jāpieņem jauniešiem skolā. Izglītības sistēmai ir jābūt tai, kas cilvēkam iedod starta kapitālu izaugsmei un konkurences cīņai, tai, kas sniedz nepieciešamās prasmes, lai konkurētu. Diemžēl Latvijā notiekošās pārmaiņas ir tik straujas un elpu aizraujošas, ka izglītības sistēma nespēj adekvāti reaģēt uz izaicinājumiem, nespēj pielāgoties jauniem apstākļiem un attiecīgi piedāvāt to izglītības kvalitāti, kas būs nepieciešama cilvēkam iekļaujoties darba tirgū nākotnē. Izglītības sistēmai būtu jāpiedāvā zināšanas un prasmes nākotnes perspektīvā, nevis reaģēt uz akūtām vajadzībām un situācijām valstī. Turklāt, kamēr izglītības sistēma institucionāli mēģina formulēt savu pozīciju, akūtās vajadzības ir pārstājušas būt akūtas. No cilvēkresursu attīstības perspektīvas, izglītības sistēma atpaliek no kopējā attīstības tempa. Turklāt, cilvēkresursu kontekstā, izglītības sistēma ietver visa veida izglītošanas iniciatīvas un organizācijas, sākot ar pamatskolu līdz bezdarbnieku pārkvalifikācijai un privātajiem mācību centriem.

Latvijas situācija nozīmē to, ka trūkst darba vietu ar pienācīgu atalgojumu, un faktiski tiek atražots salīdzinoši lielais strādājošo trūcīgo īpatsvars, kad darbinieki saņem atalgojumu, bet atalgojums nav pienācīgs. Ir jāatzīst izglītības kā tādas lielā loma un nozīme cilvēkresursu attīstībā, bet tas nenozīmē, ka nav jāvērtē ko izglītība pēc satura un dziļākās būtības piedāvā. Tirgus prasībām neatbilstošs izglītības saturiskais piedāvājums var samazināt cilvēkresursa konkurētspēju, kas savukārt var nozīmēt papildus investīcijas tālākizglītībā un kvalifikācijas celšanā. Tāds pats risks pastāv arī tālākizglītībā, jo piedāvājot cilvēkam iegūt prasmes, kuras nav noderīgas tirgū, cilvēks izkrīt no tirgus. Faktiski, indivīds uzkrāj sevī potenciālu konkurētspējai nākotnei.

Vai ieguldījums cilvēkresursos automātiski nozīmē attīstību? Nē, jo Latvija nevar piedāvāt lētus cilvēkresursus, un ir jāreķinās ar darbaspēka izmaksām. Cilvēkresursu attīstība ir jāsaista ar cilvēkresursu kvalitāti, kuru var iegūt tikai tad, ja vajadzīgā laikā cilvēkresursiem tiek dota vajadzīgā, nevis pieejamā izglītība<sup>1</sup>.

Nepareizi ieguldot finanšu līdzekļus tie netiek izmantoti lietderīgi un izpaliek gaidītais efekts. Lai ieguldījumi atmaksātos, būtiski ir noteikt, kādu ekonomikas struktūru mēs gribētu redzēt. Ekonomiskā izpratnē, cilvēkresursi jāsaista kopā tādiem jēdzieniem kā:

- pieejamais darbaspēks,
- izmaksas,
- kvalitāte,
- mobilitāte.

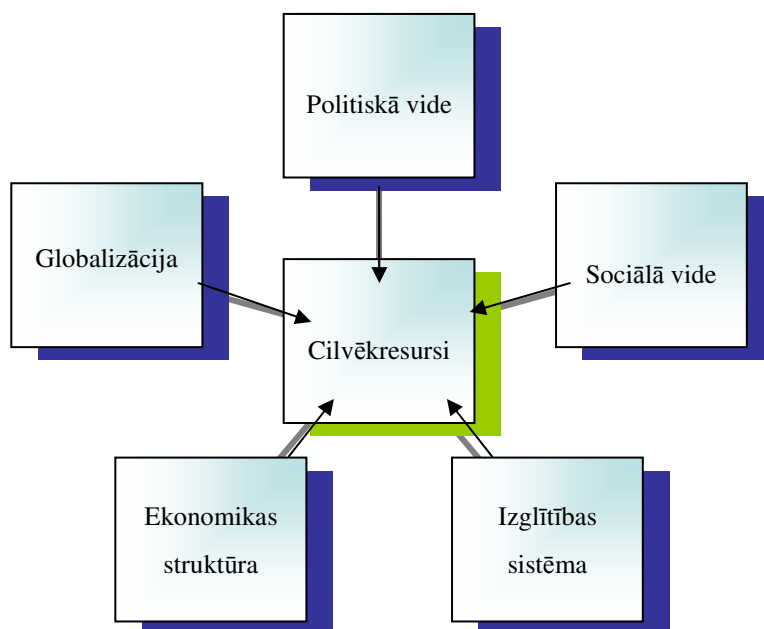
---

<sup>1</sup> Stratēģiskās analīzes komisijas diskusija "Cilvēkresursi" Rīga, 14.03.2006.

Ja tiek veiktas izmaiņas vienā aspektā, tas neapšaubāmi ietekmēs citus aspektus. Runājot par cilvēkresursu konkurētspēju globālajā vidē ir jāreķinās ar mobilitāti šī jēdziena plašākā izpratnē. Mobilitāte nav tikai Latvijas iedzīvotāju aizbraukšana uz Īriju, mobilitāte ir arī iedzīvotāju plūsma no reģioniem uz Rīgu, un ik rīta plūsma no Pierīgas uz pilsētu, lai vakarā dotos atpakaļ. Mobilitāte var izpausties kā starpnozaru un prasmju apmaiņā.

Īrijas piemērs ir pierādījis, ka Latvijas iedzīvotāji var doties darba meklējumos citur, bet tas nav pierādījis, ka iedzīvotāji ir gatavi mainīt savu pašreizējo nodarbošanos un mācīties jaunas prasmes, nevis piekrist strādāt vienkāršus darbus, lai nopelnītu pienācīgu atalgojumu. Tādēļ ir svarīgi definēt Latvijas prioritātes, un ko mācīties un kā mācīties.

Apkopojot iepriekš minēto var secināt, ka cilvēkresursus ietekmē gan izglītības sistēma un ekonomikas struktūra, gan arī politiskie un sociālie procesi, gan arī globalizācija.



1.2. att. Apkārtējās vides ietekme uz cilvēkresursiem<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Autores izveidots attēls

Ieviešot mācību iestādēs mācību programmas veidošanas un izvēles ideju, palielinājās *vajadzība pēc pedagogiem, kas prot veidot sava mācību priekšmeta programmu, prot izvirzīt un īstenot mācību mērķus, prot izvēlēties vai arī radīt nepieciešamos mācību materiālus*<sup>1</sup>

Izglītības vadības teorija apliecina, ka pedagoga **profesionalitāte** ļauj iesaistīt studentus mācību procesā kā aktīvus sadarbības partnerus tādējādi veidojot sekotājus gan mācību priekšmetu apgūvē, gan mācīšanās prasmju un dzīves pamatvērtību apgūvē. Dažādi darbu kvalitātes mērījumi (akreditācija, atestācija) apliecina, ka ir labs rezultāts ja mācās gan vadība, gan pedagogi, gan skolēni, tika runāts konferencē. Pēc autora domām tas nozīmē, izglītības iestādes cilvēkresursos sistemātiski ir jāiegulda finanšu resursi, lai izglītības iestāde iegūtu kvalitatīvus un prasmīgus darbiniekus.

Kā viens no galvenajiem koledžas pamatdarbību nodrošinošajiem ir akadēmiskais un vispārējais personāls. Nodrošinājums ar nepieciešamo personālu ir viens no galvenajiem nosacījumiem. Lai veiksmīgi un efektīvi īstenotu izglītības studiju programmas ir nepieciešams nokomplektēt gan akadēmisko, gan vispārējo personālu.

Augstskolu **akadēmisko personālu** veido profesori, docenti, vadošie pētnieki, lektori, pētnieki, asistenti. Profesionālā studiju programmā strādā arī praktiķi, kas nav augstskolu pasniedzēji, bet viņiem ir atbilstoša profesionālā kvalifikācija.<sup>2</sup>

Vispārējais personāls ir administratīvais personāls, mācību palīgpersonāls, tehniskais, saimnieciskais un cits personāls, izņemot akadēmisko personālu.<sup>3</sup>

Koledžas akadēmisko personālu veido:

- docenti,
- lektori,
- asistenti.

Kā rāda IZM statistika, skat. 1.3 tabulu, var konstatēt, ka koledžās pamatdarbā strādājošā akadēmiskā personāla pārsvarā ir lektori, tie ir 61% no kopējā akadēmiskā personāla skaita visās sešās veselības aprūpes koledžās. Docenti un asistenti ir līdzīgā skaitā – docenti ir 18% un asistenti – 21%.

**Studentu un mācībspēku mobilitāte.** Augstskolu likuma 5. pantā augstskolu uzdevumos ietverta arī sadarbība ar citu valstu augstskolām, kā arī studējošo un akadēmiskā personāla apmaiņas veicināšana starp Latvijas un ārvalstu augstskolām

<sup>1</sup> Izglītības iestādes vadītājs globalizācijas laikmetā // Skolotājs. – 2005. – Nr. 6 – 20 lpp.

<sup>2</sup> Autora kolektīvs V.Skujiņa vadībā. Pedagoģijas terminu vārdnīca. – Rīga: Zvaigzne ABC, 2000

<sup>3</sup> Augstskolu likums; <http://www.izm.gov.lv/default.aspx?tabID=3&lang=1&id=893>

Latvijas mācībspēki, kuri pārzin tikai vienu - Latvijas sistēmu, vai viņi būtu gatavi sagatavot absolventus Eiropas darba tirgum. Pēc autores domām - nē. Tādēļ nepieciešams ir vairāk realizēt šāda veida projektus ar mācībspēkiem. Tas nozīmē, ka laika gaitā ir jāatrod papildus līdzekļi. Pašreiz Leonardo da Viņči piedāvā vairākus mobilitātes projektus tieši mācībspēkiem. Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledža no maija līdz jūlijam realizēs divu pasniedzēju no sociālās aprūpes programmas apmaiņas braucienus. Kā arī tagad tiek plānoti divi nākošie iespējamie projekti, kuros piedalīsies no radiologa asistentu studijas programmas un māszinību studiju daļas.

Šie mobilitātes projekti noteikti spēs uzlabot izglītības procesu. Esošo studiju saturu drīkst mainīt 20% robežās aizstājot tos ar adekvātu studiju saturu.

1.3. tabula

Akadēmiskais un vispārējais personāls koledžās 2006./2007.ak.g.<sup>1</sup>

Nr. p.k.	Koledža	Personāls pamatdarbā kopā	Tajā skaitā			Vispārējais personāls	Akad.pers., kuram koledža nav pamatd.vieta, %	
			Akadēmiskais personāls kopā	t.sk.daļsl.,	%			%
<b>I. Valsts koledžas</b>								
1.	DMK	37	10	6	60	27	15	60
2.	LMK	33	19	14	74	14	10	34
3.	PSK	58	35	12	34	23	49	58
4.	RMK	52	16	5	31	36	3	16
5.	SKMK	96	47	33	70	49	59	56
6.	R1MK	29	26	25	96	3	7	21
	<b>Kopā</b>	<b>305</b>	<b>153</b>	<b>95</b>		<b>152</b>	<b>143</b>	

1.3. tabulā var redzēt pārskatu par akadēmiskā un vispārējā personāla daudzumu veselības izglītības koledžās 2006./2007. ak.g. Daugavpils medicīnas koledžai, Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžai un Sarkanā Krusta medicīnas koledžai vairāk par pusi no akadēmiskā personāla koledžas nav pamatdarbavietas, pārsvarā tās ir ārstniecības iestādes.

<sup>1</sup> IZM dati; <http://www.izm.gov.lv/default.aspx?tabID=8&lang=1&id=734>

1.4.tabula

Koledžu akadēmiskais personāls 2006./2007.ak.g. (pamatdarbā)<sup>1</sup>

Nr.p.k.	Koledža	Akad. person. kopā	Tajā skaitā					
			Docenti		Lektori		Asistenti	
			Skaitis	%	Skaitis	%	Skaitis	%
<b>I. Valsts koledžas</b>								
1.	DMK	10	0	0	8	80	2	20
2.	LMK	19	4	21	12	63	3	16
3.	PSK	35	4	11	28	80	3	9
4.	RMK	16	6	38	9	56	1	6
5.	SKMK	47	12	26	11	23	24	51
6.	R1MK	26	1	4	25	96	0	0
	<b>Kopā</b>	<b>153</b>	<b>27</b>	<b>18</b>	<b>93</b>	<b>61</b>	<b>33</b>	<b>21</b>

1.4. tabula parāda, ka koledžās, kurās realizē pirmā līmeņa augstāko izglītību akadēmiskā personāla dalījumā pamatā ir lektori. Daugavpils medicīnas koledžā docentu nav. Savukārt pārējās medicīnas koledžās docentu skaits ir neliels, kā arī pārējais akadēmiskā personāla skaits ir līdzīgs. Izņemot Sarkanā Krusta medicīnas koledžu, šajā koledžā ir īpaši liels akadēmiskā personāla skaits, kuriem koledža ir pamata darbavieta, pēc autores domām, lielais akadēmiskā personāla skaits ir koledžas īpaši izvirzīta mērķa sasniegšanas rezultāts, kura nepieciešamību grūti izskaidrot nepētot dziļāk koledžas resursu izmantošanas efektivitāti.

Vēl viens no akadēmiskā personāla efektīvas izmantošanas rādītājiem ir studējošo skaits uz vienu akadēmisko un kopējo personālu. 1.5. tabulā var redzēt, ka Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžā un Rīgas medicīnas koledžās ir visaugstākais studentu skaits uz vienu akadēmisko un kopējo personālu.

<sup>1</sup> IZM dati; <http://www.izm.gov.lv/default.aspx?tabID=8&lang=1&id=734>

Studentu skaits uz vienu akadēmisko personālu 2006./2007.ak.g.<sup>1</sup>

Nr.p.k.	Koledža	Studentu skaits	Akadēmiskā personāla skaits	Kopējais personāla skaits	Studentu skaits uz vienu	
					akadēmisko personālu	kopējo personālu
<b>III. Valsts koledžas</b>						
1	DMK	156	10	37	16	4
2	LMK	130	19	33	7	4
3	PSK	594	35	58	17	10
4	RMK	337	16	52	21	6
5	SKMK	358	47	96	7	4
6	R1MK	129	26	29	5	4
	Kopā	1704	153	305		

Protams, varētu teikt, ka pārāk liels studentu skaits uz vienu pasniedzēju var pazemināt izglītības kvalitāti, bet kvalitāti nosaka citi rādītāji, pirmkārt akreditācija, kura atkārtojas noteiktajā laikā, kā arī darba devēju aptauja, kura tiek veikta visās koledžās.

Veselības aprūpes izglītībā pasniedzēji pārsvarā ir profesionāli ārsti, māsas, ārstu palīgi, lai sniegtu profesionālu un kvalitatīvu apmācību nebūtu ieteicams pārtraukt aktīvo praksi medicīnā. Veselības aprūpes koledžās pasniedzējiem ir jābūt speciālistiem daudzās jomās, labam pedagogam, profesionālim medicīnā, jāveic pētniecības darbs. Viens no mīnusiem ir labam profesionālim medicīnā nav liela pieredze pedagogijā, bet tas tiek ar laiku novērsts, jo jaunie pasniedzēji paralēli saviem profesionālajiem pienākumiem un pedagoģiskajai darbībai apgūst pedagoģiju.

Cilvēku resursi koledžās ir svarīgs resurss, lai spētu sasniegt izvirzītos mērķus, tiektos uz koledžas izaugsmi, tādēļ, svarīga ir cilvēku motivācija strādāt konkrētajās izglītības iestādēs.

<sup>1</sup> IZM dati; <http://www.izm.gov.lv/default.aspx?tabID=8&lang=1&id=734>

Personāla motivāciju ietekmē: ārējie un iekšējie faktori:

- Ārējie faktori: Valsts sabiedriski politiskā situācija;  
Izglītības politika, lēmumi;  
Profesijas prestižs sabiedrībā;  
Atalgojums.
- Iekšējie faktori: Vērtību un mērķu orientācija koledžā;  
Darba apstākļi, darba organizācija;  
Sadarbība ar kolēģiem;  
Koledžas vide „klimats”;  
Iespēja iesaistīties koledžas kopējā dzīvē;  
Vadības loma, kompetence.

Vēlams ir tiekties uz labāko, tādēļ, organizācijai jāveido svarīgu bāzi strādājošo motivācijai.

- Laba organizācija-> rada drošību;
- Drošība -> veicina pašpaļāvību;
- Pašpaļāvība -> veicina konstruktīvu darbību;
- Konstruktīva darbība-> veido labu koledžas klimatu;
- Labs koledžas klimats -> kāpina sasniegumu līmeni, rada darba prieku.

Saskaņā ar likumdošanu par pedagoģiskās izglītības nepieciešamību koledžā strādājošiem, ir aktuāls jautājums par darbinieku motivēšanu tās iegūšanai. Pamatdarbā strādājošiem docētājiem gandrīz visiem ir pedagoģiskā izglītība paralēli profesionālajai izglītībai. Pozitīvi, ir tas, ka ārštata docētāji katru gadu paaugstina savu kvalifikāciju un iegūst grādu pedagoģijā.

Koledžu vadība motivē un atbalsta tālākizglītības iespējas Latvijā un ārvalstīs kvalifikācijas paaugstināšanai, tiek izmantoti piedāvātie Eiropas Savienības mobilitātes projekti.

Paralēli pamatdarbam koledžās administrācija atbalsta un veicina akadēmiskā personāla darbu veselības un sociālās aprūpes iestādēs (aptuveni 30% akadēmiskā personāla), rezultātā nodrošinot saikni starp koledžu kā mācību institūciju un sociāliem partneriem. Koledžās mērķtiecīgi tiek veikts darbs akadēmiskā personāla atjaunošanas jomā, ik gadu darbu uzsāk vairāki jauni pasniedzēji un tiek piesaistīti koledžu bijušie absolventi.

Pirmajā nodaļā tika aprakstīti trīs resursi: zeme, darbs, kapitāls, to vispārējs raksturojums. Visi šie resursi tiek izmantoti veselības aprūpes koledžās, lai sniegtu veselības izglītības pakalpojumu. Veselības izglītības jomā svarīgi ir cilvēku resursi, viņu lielā profesionalitāte ne tikai pedagoģijā, bet arī veselības aprūpē. Mācībspēkiem ir jāapvieno gan pedagoga, gan mediķa zināšanas un vienlaicīgi jāpapildina profesionālās zināšanas. Lai nezaudētu labus mācībspēkus

koledžu vadībai ir jā rūpējas par strādājošo motivāciju.

Nākamā otrā nodaļā tiks analizēts resursu vadīšanas darbības komplekss un kvalitātes nodrošināšana.

## 2. RESURSU VADĪŠANAS PROCESS UN KVALITĀTES NODROŠINĀŠANA

Katrs vadītājs domā par savas organizācijas izaugsmi un attīstību, lai to sekmīgi varētu noorganizēt ir nepieciešama zinoša un efektīva vadīšana. Vadīšanas māku var izmantot katrā organizācijā.

Vadīšana ir darbības komplekts, kas vērsts uz iestādes darbiniekiem, iestādes finanšu, materiālu un informācijas resursu arvien pilnīgāku izmantošanu, lai iestādes mērķus sasniegtu ar maksimāli iespējamo efektivitāti un kvalitāti.<sup>1</sup> Veicot attiecīgas korekcijas un pārveidojumus attiecībā uz resursiem, lai pilnīgāk īstenotu iestādes mērķus.

Organizācijas attīstības plānošanas procesā svarīga nozīme ir saskaņotai un precīzai vadības funkciju īstenošanai.

Funkcija (*lat.functio*, izpilde, darbība) – uzdevums, nozīme, arī darbības virziens; objekta elementu mijiedarbības izpausme<sup>2</sup>.

Funkcija – vajadzību noteikta specifiska darbība, kas nepieciešama, lai priekšmets, sistēma indivīds, institūcija u.tml. izpildītu tam paredzēto uzdevumu<sup>3</sup>.

Ir četras funkcijas:

**Plānošana** – organizācijas mērķa noteikšana un stratēģisku un operatīvu lēmumu pieņemšana, lai mērķi īstenotu.

**Organizēšana** – resursu (cilvēku, materiālo, finanšu) koncentrēšana, sadale un koordinēšana, lai mērķtiecīgāk un optimāli veiktu plānoto.

**Motivēšana** – ietekme uz iestādes darbiniekiem ar īpašiem paņēmieniem un metodēm, lai efektīvāk veiktu darbību attiecībā uz iestādes attīstību un darbinieku labklājību.

**Kontrolēšana** – uzraudzība par plānu īstenošanu, plānu un darbības koriģēšana atbilstoši iekšējās un ārējās vides izmaiņām.<sup>4</sup>

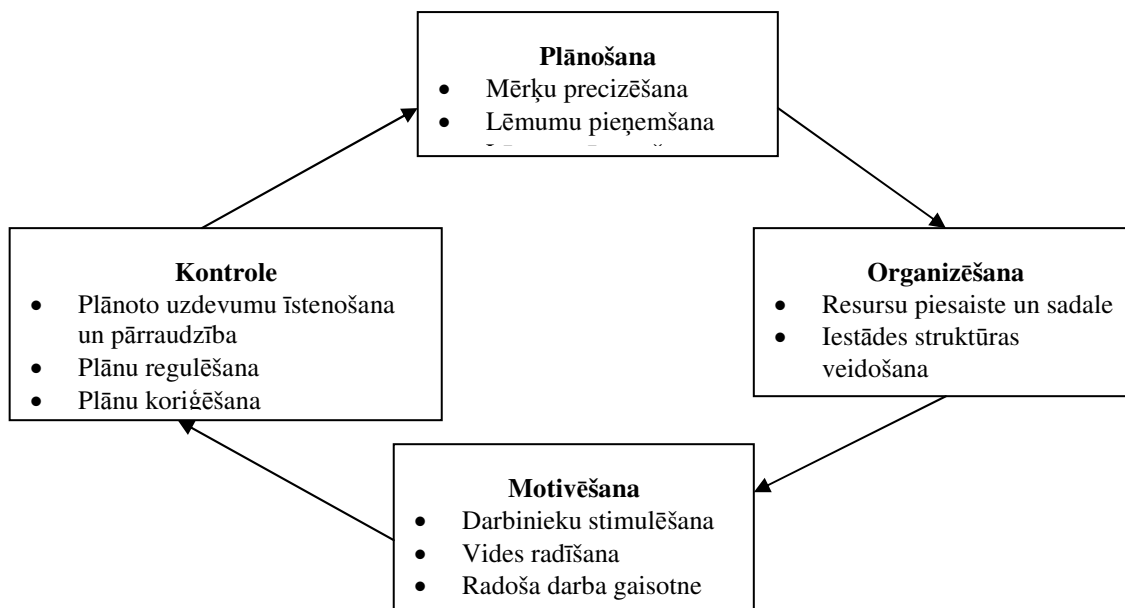
---

<sup>1</sup> A.Šmite „Izglītības iestādes vadība”, V daļa RAKA 2006.g.- 167.lpp

<sup>2</sup> Svešvārdu vārdnīca, Jumava, 1999., - 240.lpp

<sup>3</sup> A.Šmite „Izglītības iestādes vadība”, V daļa RAKA 2006.g.- 104.lpp

<sup>4</sup> A.Šmite „Izglītības iestādes vadība”, II daļa RAKA 2004.g.- 266.lpp.

2.1.att. Vadīšanas funkcijas<sup>1</sup>

Organizācijas vadība ir vadības metožu, principu, līdzekļu un formu kopums ar mērķi palielināt to darbības efektivitāti.<sup>2</sup>

**Resursi** (fr.ressource) – krājumi, līdzekļi; līdzekļu un ienākumu avoti; rezerve<sup>3</sup>.

Uzņēmuma vadīšanai ir nepieciešami sekojoši resursi:

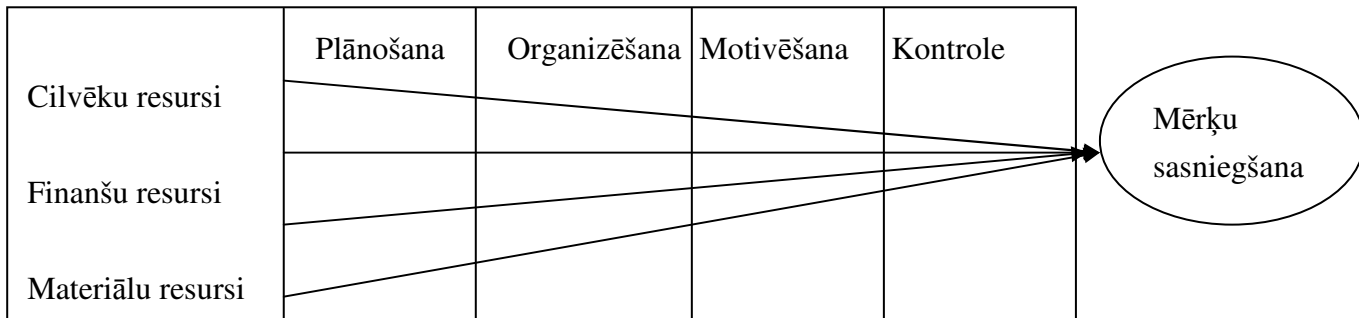
- Cilvēku resursi (darbinieki, eksperti, konsultanti u.c.);
- Finanšu resursi (valsts budžets, pašvaldību budžets, kredīti, konts bankā, iestādes fonda līdzekļi, u.c.);
- Materiālie resursi (telpas, zeme, ēkas, iekārtas, komunikācijas, tehniskie līdzekļi, mācību līdzekļi u.c.);
- Informatīvie resursi.

<sup>1</sup> A.Šmite „Izglītības iestādes vadība”, V daļa RAKA 2006.g.- 102.lpp.

<sup>2</sup> turpat – 106.lpp.

<sup>3</sup> Svešvārdu vārdnīca, Jumava, 1999., - 682.lpp

Ir četras vadīšanas funkcijas: plānošana, organizēšana, motivēšana un kontrole



2.2.att. Resursu vadīšanas shematisks attēls<sup>1</sup>

Katrai organizācijas vadībai ir jāplāno resursus, lai to varētu veikt ir jābūt skaidri zināmam, noteiktam, kā tā sevi pozicionē nākotnē un kas ir jādara, lai sasniegtu šo nākotnes pozīciju.

#### Vīzija->Mērķi->Stratēģija->Darbības plāns

Pirms vīzijas noteikšanas vēlams izanalizēt tirgu, konkurenci, iespējas un draudus, organizācijas stiprās un vājās puses, klientu esošās un nākotnes vajadzības, citu ieinteresēto pušu (īpašnieki, piegādātāji, darbinieki, sabiedrība) vajadzības. Analīzes rezultāts palīdzēs gan pareizāk noteikt vīziju, gan uzstādīt pamatotus un aktuālus mērķus. Katrs mērķis jāatbalsta ar vismaz vienu stratēģijas elementu (un otrādi) – kā organizācija gatavojas sasniegt noteikto mērķi. Sekojoši katram stratēģijas elementam jābūt balstītam ar vismaz vienu darbības plāna punktu.

Ieteicams organizācijai veidot ilgtermiņa - stratēģisko plānu 3-5 gadu griezumā un īstermiņa - operatīvo plānu gada griezumā, paredzot noteiktajām rīcībām nepieciešamos resursus. Pie tam operatīvo plānu vēlams izstrādāt tikai pēc stratēģiskā plāna apstiprināšanas. Svarīgi būtu pārliecināties, ka operatīvais plāns tiešām ir saistīts ar organizācijas noteiktajiem mērķiem un tiek balstīts ar attiecīgu ieņēmumu un izdevumu budžetu. Pēdējos gados arvien vairāk uzņēmumi pielieto līdzsvarotās vadības kartes principus darbības plānošanā un rezultātu apzināšanā. Šāda metode ļoti labi ļauj saistīt organizācijas mērķus un rezultātus, pie tam dod iespēju atteikties no budžeta tā tradicionālajā izpratnē.

<sup>1</sup> A.Šmite „Izglītības iestādes vadība”, V daļa RAKA 2006.g.- 104.lpp

Plānojot nepieciešamos resursu vēlams tos sadalīt.

Organizācijai nepieciešamos resursus iedala divās kategorijās:

1. Resursi, kuri ir nepieciešami esošā stāvokļa uzturēšanai.
2. resursi, kuri ir nepieciešami pārmaiņu veikšanai.

Tas nodrošinātu to, ka mēģinot samazināt nepieciešamos resursus uzturēšanai, nepakļautu riskam attīstībai nepieciešamos resursus. Plānojot organizācijas darbību speciāli var neizdalīt tos resursus, kuri nepieciešami klientu apmierinātības veicināšanai, jo tie ir tie paši resursi, kuri ir nepieciešami organizācijas mērķu sasniegšanai.

ISO9004 ir norāde, ka resursi var būt darbinieki, infrastruktūra, informācija, piegādātāji un partneri, dabas resursi un finansu resursi. Efektīvai plānošanai nepieciešams resursu vajadzības izteikt naudā, jo par katru no resursu veidiem ir jāmaksā.

Sapratne par vajadzībām ir puse no darba, lai tās nodrošinātu, teicis A. Stīvensons. Par maz ir noteikt resursu vajadzības – resursi ir arī jānodrošina. Nodrošināšana nozīmē resursu pieejamību vajadzīgajā daudzumā, laikā un kvalitātē. Vadībai attiecīgi jārikojas, lai nepieciešamie darbinieki, iekārtas, instrumenti, krājumi, telpas, finansējums u.c. resursi tiešām būtu pieejami vajadzīgajā brīdī.

Būtiska vadības daļa ir resursu plānošana un sadale. Ir nepieciešami detalizēti brīvdienu un darba laika kalendāri, kā arī iespēja vienkāršā veidā plānot un pārplānot resursus pakalpojumu nodrošināšanai. Speciālistiem uzdodamo darba uzdevumu iepriekšēja definēšana un klasifikācija ekonomē laiku un atvieglo automātisku resursu sadali<sup>1</sup>.

Grafiskā resursu plānošana atļauj veikt plānošanu un pārplānošanu, izmantojot “vilksanas un nomešanas” metodi resursu, servisa pasūtījumu un projektu starpā. Grafiskā plānošana ņem vērā prasības, kādas izvirzītas resursiem gan Pakalpojumu vadības, gan arī Projekta vadības moduļos, un resursi var tikt dalīti to starpā.

Ir iespējams plānot, vadīt un uzraudzīt resursus (gan iekšējos, gan ārējos), plānot un veikt apmācību un/vai sertifikācijas programmas. Izmantojot integrēto pakalpojumu pasūtījumu funkcionalitāti, ir iespējams vadīt kursus ārējiem resursiem ar automātiskiem pasūtījumu apstiprinājumiem un rēķinu izrakstīšanu un izmaksu sadali. Resursu vadība ir iekļauta kā daļa no Pakalpojumu vadības moduļa.

Veiksmīgi strādājoša uzņēmumam, noteikti ir izstrādāta kvalitātes pārvaldības sistēma, kura aptver visas organizācijā notiekošās darbības. Resursi, kuri ir nepieciešami kvalitātes pārvaldības sistēmas ieviešanai un uzturēšanai, būtībā ir tie paši organizācijas darbības

---

<sup>1</sup> Latvijas Valsts Standarts; <http://lvs.lv/lv/edu/quality/chapter6.htm>

nodrošināšanai un attīstībai nepieciešamie resursi.

Organizācijai jānosaka un jānodrošina resursi, kas ir nepieciešami, lai:

- ieviestu un uzturētu kvalitātes pārvaldības sistēmu un nepārtraukti uzlabotu tās efektivitāti;
- veicinātu klientu apmierinātību, izpildot viņu prasības;

Organizācijas augstākā vadība ir atbildīga par resursu plānošanu un nodrošināšanu. Lai varētu plānot resursus ir nepieciešams apzināties organizācijas misiju, vīziju, mērķus un stratēģiju. To skaidri norāda ISO9004 standarta 6.1.1 punkts: „Augstākajai vadībai jānodrošina, ka tie resursi, kuri ir būtiski stratēģijas īstenošanai un organizācijas mērķu sasniegšanai, tiek identificēti un padarīti pieejami”<sup>1</sup>

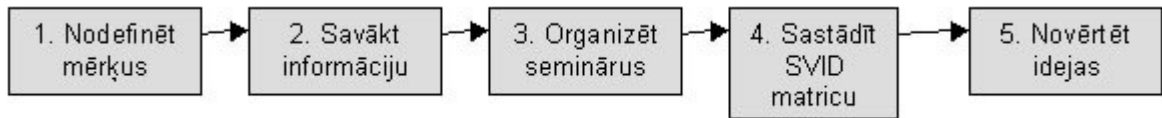
Uzņēmuma iekšējās un ārējās vides novērtēšana ir nozīmīga stratēģiskās plānošanas procesa sastāvdaļa. SVID analīzes rezultāti sniedz uzņēmumam noderīgu informāciju par uzņēmuma iekšējo resursu un attiecībām ar ārējo vidi, kurā tas darbojas. Uzņēmuma vides faktori iekšienē parasti tiek iedalīti sekojoši: stiprās puses (S) un vājās puses (V), faktori ārpus uzņēmuma tiek iedalīti šādi: iespējas (I) un draudi (D). Tāpēc analīze tiek saukta par SVID analīzi. (Angļu valodā šī analīze tiek saukta par SWOT analīzi – Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats).

Ar SVID analīzes palīdzību veic dažādu situāciju analīzi un pieņem svarīgus lēmumus, kuru var pielietot jebkurš uzņēmums. SVID analīze ir efektīvs ceļš, kā noteikt uzņēmuma stiprās un vājās puses un izpētīt iespējas un draudus, ar kuriem uzņēmums sastopas vai var sastapties tuvākā nākotnē. SVID analīze palīdz izvērtēt faktoros, kas nodrošina uzņēmuma veiksmīgu attīstību un kuri var veicināt tā tālāko izaugsmi Izstrādājot darbības plānu, kurš ir atkarīgs no vairākiem iekšējiem un ārējiem faktoriem, un kura mērķis ir izcelt uzņēmuma stiprās puses un optimizēt ārējo iespēju izmantošanu, tajā pašā laikā samazinot vājo pušu un ārējo draudu ietekmi<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> <http://lvs.lv/lv/edu/quality/chapter6.htm>

<sup>2</sup> InnoSupport ; [www.innovation.lv/ino2/publications/leonardo\\_manual/LV/lv/wso/index.cfm@fuseactionlearnl\\_id5318pl\\_id5310.htm](http://www.innovation.lv/ino2/publications/leonardo_manual/LV/lv/wso/index.cfm@fuseactionlearnl_id5318pl_id5310.htm)

2.3. att. SVID analīzes darbu saraksts<sup>1</sup>

2.3.attēls shematiski norāda darbu sarakstu, lai veiktu SVID analīzi, kādam no procesiem. Nodefinēt skaidri mērķi, galvenais solis. Informācijas savākšana ir būtisks, lai analīze būtu efektīva. Nākamais solis SVID matricas izveidošanai ir sanāksmju laikā dalībnieku brīvas domas izpaušmei par konkrēto procesu un analītiski, vērtējoši sastāda matricu un gala rezultātus izvērtē.

2.1. tabula

SVID analīzes matrica<sup>2</sup>

Stiprās puses	Vājās puses
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jaudas?</li> <li>▪ Konkurētspējas priekšrocības?</li> <li>▪ Unikāli pārdošanas punkti?</li> <li>▪ Resursi, līdzekļi, cilvēki?</li> <li>▪ Pieredze, zināšanas, informācija?</li> <li>▪ Finanšu rezerves, peļņa ?</li> <li>▪ Mārketinga - sasniedzamība, izplatīšana, informētība?</li> <li>▪ Inovatīvie aspekti?</li> <li>▪ Atrašanās vieta un ģeogrāfiskais izvietojums?</li> <li>▪ Cena, vērtība, kvalitāte?</li> <li>▪ Akreditācija, kvalifikācija, sertifikāti?</li> <li>▪ Procesi, sistēmas, IT, komunikācijas?</li> <li>▪ Kultūra, attieksme, uzvedība?</li> <li>▪ Menedžments?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jaudas?</li> <li>▪ Konkurētspējas trūkums?</li> <li>▪ Reputācija un sasniedzamība?</li> <li>▪ Finanšes?</li> <li>▪ Zināmās vājās vietas?</li> <li>▪ Izpildes termiņi un grūtības ar tiem?</li> <li>▪ Skaidrā nauda, tās trūkums?</li> <li>▪ Neregulārās piegādes?</li> <li>▪ Izklaidība?</li> <li>▪ Informācijas uzticamība, plāna paredzēšana?</li> <li>▪ Morāle, uzticēšanās, vadība?</li> <li>▪ Akreditēšana?</li> <li>▪ Procesi un sistēmas?</li> <li>▪ Menedžments?</li> </ul>
Iespējas	Draudi
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tirgus attīstība?</li> <li>▪ Konkurentu vājās vietas?</li> <li>▪ Ražošanas vai dzīvesveida tendences?</li> <li>▪ Tehnoloģiju attīstība un inovācijas?</li> <li>▪ Globālā ietekme?</li> <li>▪ Jauni tirgi, vertikālie, horizontālie?</li> <li>▪ Tirgus niša?</li> <li>▪ Eksports, imports?</li> <li>▪ Jauni kontrakti?</li> <li>▪ Produktu attīstība?</li> <li>▪ Informācija un pētniecība?</li> <li>▪ Sadarbība, aģentūras, izplatīšana?</li> <li>▪ Apjomi, produkcija, ekonomija?</li> <li>▪ Sezonas, laika apstākļu, modes ietekme?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Politiskā ietekme?</li> <li>▪ Likumdošanas ietekme?</li> <li>▪ Apkārtējās vides ietekme?</li> <li>▪ IT attīstība?</li> <li>▪ Konkurenta nolūki – dažādi?</li> <li>▪ Tirgus pieprasījums?</li> <li>▪ Jaunās tehnoloģijas, pakalpojumi, idejas?</li> <li>▪ Nozīmīgākie kontrakti un partneri?</li> <li>▪ Šķēršļi?</li> <li>▪ Pamatdarbinieku zaudējums?</li> <li>▪ Finanšu atbalsta zaudējums?</li> <li>▪ Ekonomika – vietējā, ārzemju?</li> <li>▪ Sezonas, laika apstākļu ietekme?</li> </ul>

<sup>1</sup> InnoSupport ; [www.innovation.lv/ino2/publications/leonardo\\_manual/LV/lv/wso/index.cfm@fuseactionlearnl\\_id5318pl\\_id5310.htm](http://www.innovation.lv/ino2/publications/leonardo_manual/LV/lv/wso/index.cfm@fuseactionlearnl_id5318pl_id5310.htm)

<sup>2</sup> turpat.

SVID analīzes matrica sastāv no četrām daļām. 2.3. attēlā iekļautie jautājumi ļauj vieglāk izvērtēt nepieciešamo informāciju un tie var būt par diskusiju tēmām sanāksmju laikā, lai dalībnieki varētu izteikties par katru punktu.

Attiecībā uz izglītības procesus tiek lietoti termini „kvalitāte”, „kvalitātes nodrošināšana”, „kvalitātes vadība”. Izglītības iestādē pakāpeniski attīstās kvalitātes nodrošināšanas sistēma. Kvalitātes nodrošināšanas sistēma ir nepieciešama, jo<sup>1</sup>:

- paplašinās sabiedrības tiesības uz pilnīgu un pieejamu informāciju par izglītības procesu skolā, kā arī izglītības finansētāji – valsts un pašvaldība cenšas uzzināt, cik racionāli tiek izmantoti piešķirtie resursi;
- pasliktinoties demogrāfiskajam situācijai, pastāv un saasinās konkurence starp izglītības iestādēm;
- pieaug nepieciešamība nepieļaut izglītības procesa kvalitātes pazemināšanos finansējuma reālās samazināšanās apstākļos augstas inflācijas ietekmē;
- nedrīkst pieļaut izglītības nozīmes diskreditāciju skolotāju un sabiedrības acīs.

Veselības aprūpes izglītības koledžu studiju programmas kvalitātes pārbaude tiek nodrošināta veicot koledžas un studiju programmas akreditāciju. Akreditācija ir augstskolas, koledžas vai studiju programmas kvalitātes pārbaude, kurā piedalās augstskolas, IZM, AIP, AK, AIKNC.

**Augstskolas vai koledžas akreditācija** — augstskolas vai koledžas darba organizācijas un resursu kvalitātes pārbaude, kuras rezultātā tai piešķir valsts atzītas augstskolas vai koledžas statusu<sup>2</sup>.

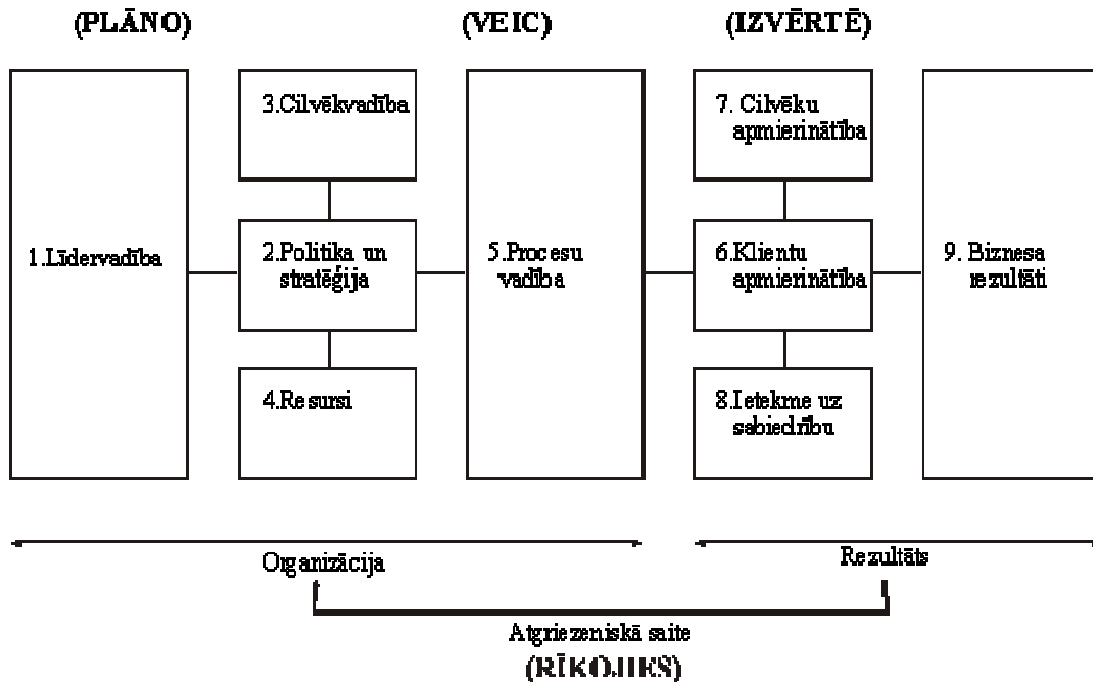
Pēc akreditācijas procesa norises un akreditēšanas koledžu diplomu tiek valstiski atzīti.

Izglītības iestādēm ir jāveido paņēmieni kā pārbaudīt koledžas kvalitāti. Viena no tādām metodēm ir uz EFQM modeli balstīta augstākās izglītības kvalitātes pilnveides metode. Ekspertu grupa ir izvēlējusies modeli, ko izveidojis Eiropas Kvalitātes vadības fonds (EFQM). Šo modeli ir izstrādājis Nīderlandes kvalitātes Institūts (*Instituut Nederlandse Kwaliteit*) divās publikācijās: Pašnovērtējuma rokasgrāmatā (*Gids voor zelfevaluatie*) un Izvirzīšanās un pilnveides rokasgrāmatā (*Handleiding Positiebepaling en Verbeteren*), kuras abas ir speciāli izglītībai gatavotas versijas. Šī izvēle tika izdarīta ne tikai tādēļ, ka minētais modelis ir ļoti vienkārši saprotams un izmantojams, bet arī tādēļ, ka tas ir pilnīgāks par pārējiem modeļiem. Pielietojot šo modeli ir iespējams noteikt izglītības iestādes attīstības stadiju un izglītības iestādes tālākās

<sup>1</sup> Vilkaite A. Kvalitātes vadība skolā ilgspējīgas izglītības nodrošināšanai. - //Skolotājs. – 2006. – Nr. 6. – 71. lpp.

<sup>2</sup> Augstskolu likums

darbības plānošana, pēc cikla: plāno -> veic -> izvērtē -> rīkojies. 2.3. attēlā ir attīstības stadiju noteikšana pamatojoties uz deviņu kritēriju vērtējumu – līdervadības, politikas un stratēģijas, cilvēk vadības, resursu, procesu vadības, klientu apmierinātības, cilvēku apmierinātības, ietekmes uz sabiedrību un biznesa rezultātu – dažādiem aspektiem.



2.3. att. EFQM modelis<sup>1</sup>

Lai noteiktu savu vietu EFQM skalā, nepieciešams novērtēt punktus virkni katra EFQM modeļa kritērija sastāvā ietilpstošo aspektu. Resursu kritērijs parāda, kā organizācija izmanto pieejamos resursus, lai sasniegtu optimālu rezultātu.

Ir izdalīti šādi aspekti:<sup>2</sup>

1. Veids, kādā izglītības organizācijā tiek izmantota (vadības) **informācija**. Tas attiecas uz to informāciju, kas palīdz virzīt organizāciju.
2. Veids, kādā tiek piešķirti un izmantoti **finansu resursi**.
3. Veids, kādā tiek iegādāti un administrēti **materiālie resursi** (iekārtas, materiāli, telpas utt.), un pakāpe, līdz kurai notiek sadarbība ar piegādātājiem.
4. Veids, kādā darba procesa uzlabošanai tiek izmantota **tehnoloģija**.

<sup>1</sup> Akadēmiskās informācijas centrs; [http://www.aic.lv/eqfm/4\\_5krit4%20.htm](http://www.aic.lv/eqfm/4_5krit4%20.htm)

<sup>2</sup> turpat

5. Veids, kādā tiek izplatīta un dokumentēta izglītības organizācijas personāla **pieredze un zināšanas**.

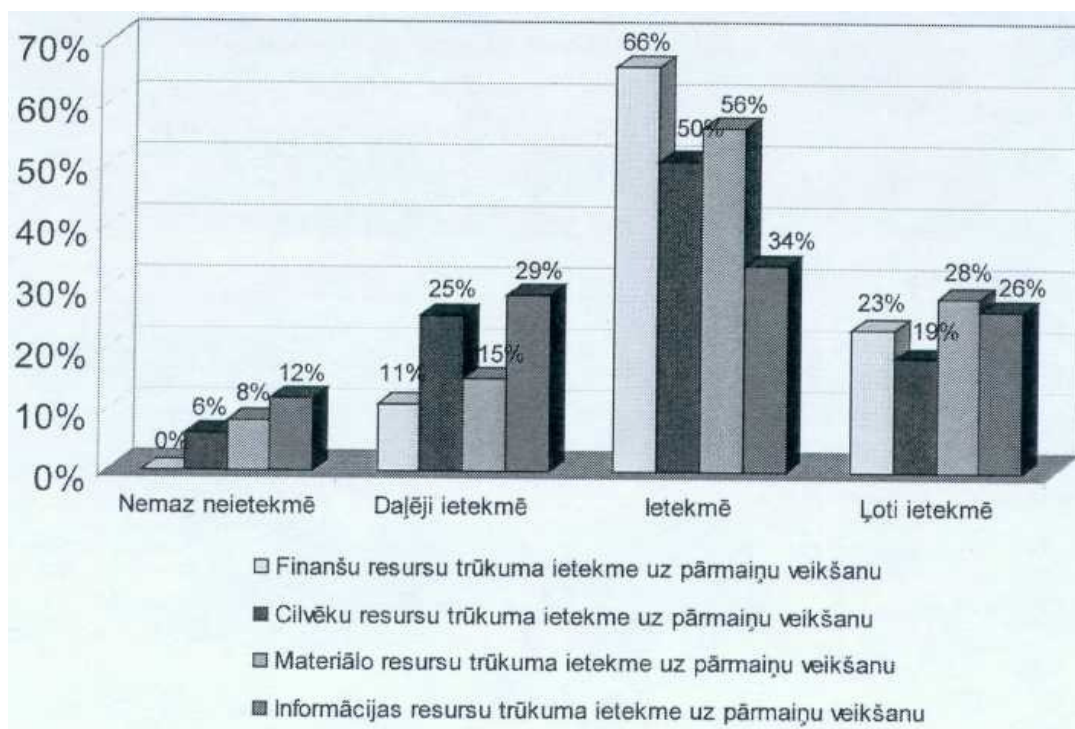
6. Pakāpe, līdz kurai resursu vadība tiek **novērtēta un pilnveidota**.

Šī metode ir instruments mācībspēku, studentu un vadības rokās, lai gūtu ieskatu par organizācijas stāvokli pirms pilnveides pasākumu un ilgtermiņa īstermiņa politikas plānošanas.

EFQM modelis ir vērsts uz kvalitātes pilnveidošanu, pamatojoties uz organizācijas dalībnieku līdzdalību. Tas ir orientēts uz ilgstošiem panākumiem, kurus iespējams gūt, sabiedrības vēlmes un radot gandarījumu darbiniekiem.

EFQM modelis balstītās uz augstākās izglītības kvalitātes uzlabošanas metodes deviņiem kritērijiem un ir izstrādātas piecas attīstības stadijas. Šīs piecas stadijas parāda izaugsmes ceļu, no pirmās stadijas līdz piektajai stadijai, turklāt katra stadija ietver iepriekšējo attīstības stadiju. Attīstības stadijas tika noteiktas saskaņā ar Nīderlandes kvalitātes institūta (*Instituut Nederlandse Kwaliteit*) veidoto klasifikāciju un tās ir iedalītas: uz darbību orientētajā, procesorientētajā, sistēmorientētajā, ķēdes orientētajā un uz visaptverošo kvalitātes vadību orientētajā.

Augstas kvalitātes nodrošināšanai studiju procesā vadītāju darbību apgrūtina resursu trūkums skolās. 2.4. attēls.



2.4. att. Resursu trūkuma ietekme uz pārmaiņu veikšanu<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Celma D., Vadītājs un vadīšana izglītībā – Rīga: RAKA, 2006. – 217.lpp.

Ir noteikts, ka finanšu resursu trūkums sasniedz pat 66%, materiālo un cilvēku resursu trūkums - 50%. Šāda situācija ar organizāciju resursiem jāuzskata par kritisku.<sup>1</sup>

Organizācijas stratēģiskos līdzekļus veido gan organizācijas iekšējie faktori (struktūra, materiālie resursi, personāls), gan vadīšanas (menedžmenta) funkcijas (plānošana, organizēšana, motivēšana). Minētie faktori un funkcijas ir svarīgi kontroles objekti.

Efektīvai plānošanai organizācijā visi resursi ir jāizsaka naudas izteiksmē, kā arī ir nepieciešams ne tikai noteikt resursu nepieciešamību, bet rast iespēju nodrošināt to pieejamību vajadzīgā laikā un daudzumā.

Organizācijā ir jānodrošina resursu kvalitātes pārvaldes sistēmu, izglītības iestādēs tās ir akreditācijas, kuras veic specializēta institūcija. Izglītības iestāde var pārbaudīt iestādes kvalitāti ar EFQM modeļa palīdzību. Nosakot vietu EFQM modeļa skalā iestāde var pievērst uzmanību uz kvalitātes pilnveidošanu, pamatojoties uz organizācijas dalībnieku līdzdalību.

Šajā nodaļā ir analizēti pieejamie resursi, to kvalitāte un efektīva izmantošana veselības izglītības iestādēs.

Nodaļā tika analizēts viens vadīšanas procesa modelis ar kura palīdzību iespējams sasniegt organizācijas izvirzītos mērķus. Aprakstītais vadīšanas process ietver četras funkcijas: plānošanu, organizēšanu, motivēšanu un kontroli.

Nākošā nodaļā tiek sniegta informācija par medicīnas speciālistiem un veselības aprūpes izglītības raksturojums Latvijā. Statistikas dati par 2006. gadu diemžēl nav pieejami, pārsvarā ir 2004. un 2005. gada dati.

---

<sup>1</sup> Celma D., Vadītājs un vadīšana izglītībā – Rīga: RAKA, 2006. – 217.lpp.

### **3. MEDICĪNAS SPECIĀLISTU SAGATAVOŠANAS NEPIECIEŠAMĪBAS PAMATOJUMS UN TO NOZĪME TAUTSAIMNIECĪBĀ**

Latvijas valsts pamatmērķis ir nodrošināt iedzīvotājiem pieejamus un kvalitatīvus veselības aprūpes pakalpojumus.

Lai sasniegtu šo mērķi ir jāsaskaras ar dažām problēmām - speciālistu trūkums, vidējais strādājošo personu vecums, kas pakāpeniski palielinās. Problēma ir arī darbaspēka migrācija. Šo problēmu kopums rada situāciju, kad veselības aprūpes pakalpojumi iedzīvotājiem ir mazāk pieejami, īpaši reģionos. Lai šīs minētās problēmas risinātu, ir izstrādāta cilvēkresursu attīstības programma, nosakot konkrētos veicamos uzdevumus un nepieciešamos resursus to realizācijai.

Cilvēkresursu attīstības pamatnostādnes veselības aprūpē ir izstrādātas, lai noteiktu prioritātes veselības aprūpes cilvēkresursu attīstības jomā un turpinātu uz iedzīvotājiem orientētas, racionālas, efektīvas un kvalitatīvas veselības nozares attīstību.

Pamatnostādnes izstrādātas pamatojoties uz Ministru kabineta 2002. gada 30. septembra rīkojumu Nr.547 „Veselības aprūpes reformas vidusposma un tālākās attīstības nodrošināšanas pamatnostādnes” un tajās noteikto mērķi – nodrošināt iedzīvotājiem kvalitatīvu veselības aprūpes pakalpojumu pieejamību un panākt efektīvu resursu izlietojumu veselības aprūpē un Ministru kabineta 2004. gada 20. decembra rīkojumu Nr. 1003 „Ambulatorās un stacionārās veselības aprūpes pakalpojumu sniedzēju attīstības programma”. Pamatnostādnes izstrādātas pamatojoties uz

Veselības ministrijas nolikumu, kur viena no ministrijas funkcijām ir izstrādāt politikas plānošanas dokumentu projektus. Pamatnostādnes izstrādātas laika periodam no 2005.gada līdz 2015. gadam.

Viens no svarīgākajiem faktoriem kvalitatīvu veselības aprūpes pakalpojumu nodrošināšanā iedzīvotājiem ikvienā no veselības aprūpes līmeņiem ir veselības aprūpes procesā iesaistītie speciālisti jeb cilvēkresursi – to kvalifikācija, atbilstošs skaits, racionāls izvietojums. Taču nepietiekamais ārstniecības personu skaits, vecuma struktūra un reģionālais izvietojums ir veselības nozares problēma Latvijā<sup>1</sup>.

2005. gadā praktizējošo māsu skaits bija 13162, kas ir 56,8 māsas uz 10 000 iedzīvotāju,

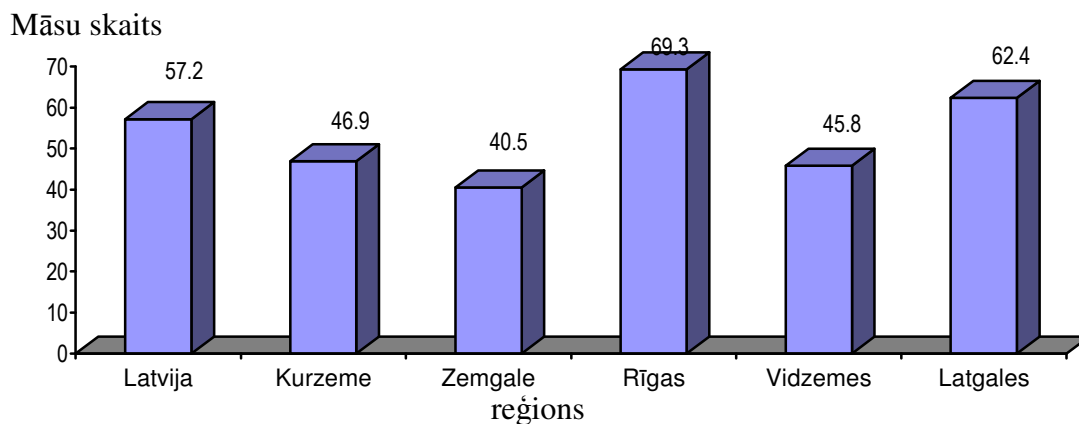
---

<sup>1</sup> Pamatnostādnes „Cilvēkresursu attīstība veselības aprūpē”

salīdzinājumā ar 2000. gada rādītājiem, kad bija 13246 māsas jeb 55,6 uz 10 000 iedzīvotājiem. Eiropas Savienības “vecajās dalībvalstīs” vidējais māsu skaits uz 10 000 iedzīvotāju ir 95 māsas. Neskatoties uz to, ka kopējais māsu skaits Latvijā pēdējos gadus ir relatīvi nemainīgs, tas ir nepietiekošs. Latvijā māsas ir noslogotas – piektā daļa māsu strādā divās darba vietās, bet 3,8% māsu – trijās darba vietās. Attēlā 1.1 uzskatāmi var redzēt kāds ir medicīnas māsu sadalījums pa reģioniem.

1. pielikumā ir redzams, praktizējošo māsu izvietojums Latvijas teritorijā. Lielākais māsu skaits uz 10000 iedzīvotājiem ir Rīgā – vairāk kā 60, Daugavpils un Valmieras rajonā no 50 – 60 uz 10000 iedzīvotājiem, toties Rīgas rajonā ir viszemākais medicīnas māsu skaits līdz 20.

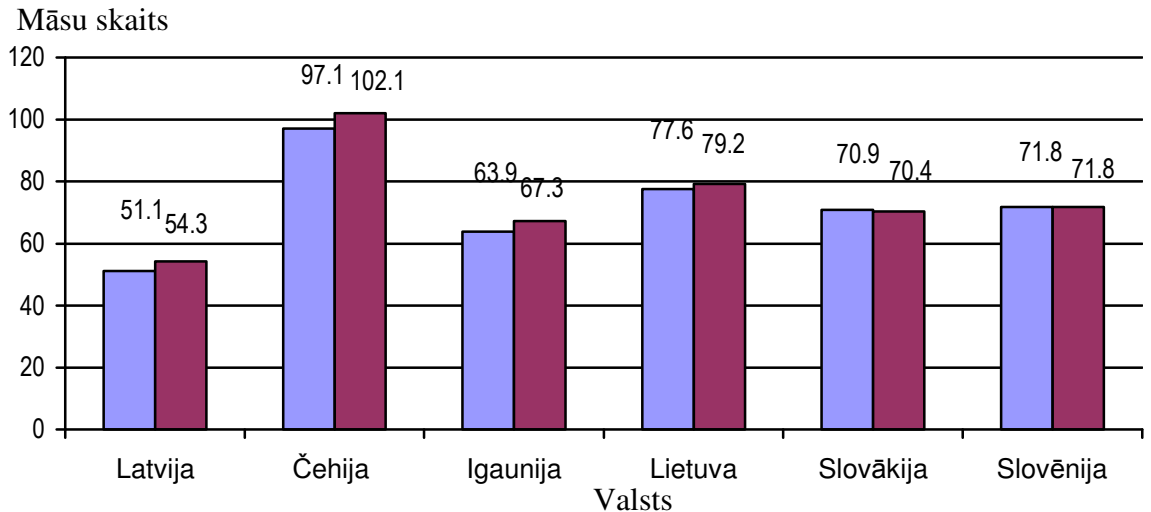
3.2.attēlā ir redzams māsu skaits pa novadiem. Māsu izvietojums Latvijā ir nevienmērīgs. Rīgā un tās apkārtnē tas ir blīvāks, ko veicina augstāka iedzīvotāju blīvuma struktūra un reģiona ekonomiskā aktivitāte. 2005.gada sākumā Rīgā bija lielākais māsu skaits uz 10 000 iedzīvotāju – 69,3, kas ir par 12,1 māsu vairāk uz 10 000 iedzīvotāju nekā vidēji valstī. Latgales novadā māsu skaits ir lielāks, kā citos pēc autores domām tas ir saistīts ar to, ka šajā reģionā ir vairāk reģionālo slimnīcu un bezdarbu citās nozarēs. Savukārt Zemgales reģionā slimnīcu ir mazāk un reģions ir tuvāk Rīgai, kur ir lielākas iespējas strādāt labāk apmaksātus darbus.



3.2. att. Praktizējošo māsu skaita sadalījums uz 10 000 iedzīvotāju 2005.g. sākumā<sup>1</sup>

3.3. attēlā ir parādīts pēc pēdējiem iegūstamiem Eurostat datiem 2002. un 2003. gadā Latvija bija valsts ar vienu no zemākajiem māsu skaita rādītājiem uz 10 000 iedzīvotājiem atsevišķu Eiropas Savienības kandidātvalstu vidū. Pašlaik Latvijā uz 10 000 iedzīvotāju ir apmēram 50 māsas, taču kvalitatīvas aprūpes nodrošināšanai vajadzētu vismaz 70-90 māsas.

<sup>1</sup> VM Medicīnas profesionālas izglītības centra dati



3.3. att. Māsu skaits uz 10 000 iedzīvotājiem 2002. un 2003. gadā  
atsevišķās ES jaunajās valstīs<sup>1</sup>

Prognozes saistībā ar māsu skaitu darba tirgū ir negatīvas, jo māsu profesijā strādājošajiem ir tendence „novecoties”. 2000.gadā praktizējošo māsu skaits vecumā virs 60 gadiem bija 7,5% no kopējā māsu skaita, bet 2005. gadā tie ir jau 12,1 % no kopējā māsu skaita.

3.1. tabula

### Praktizējošo māsu sadalījums pa vecuma grupām<sup>2</sup>

Vecums	2000.g.kopējais praktizējošo māsu skaits (absolūtos skaitļos)	2000.g. kopējais praktizējošo māsu skaits (procentos)	2005.g.1. janv. kopējais praktizējošo māsu skaits (absolūtos skaitļos)	2005.g. 1.janv. kopējais praktizējošo māsu skaits (procentos)
Līdz 29 gadiem	2700	20.3 %	1458	11.1 %
30 līdz 39 gadi	3814	28.6 %	3807	28.9 %
40 līdz 49 gadi	3281	24.6 %	3605	27.4 %
50 līdz 59 gadi	2521	18.9 %	2710	20.6 %
Vairāk kā 60 gadi	1001	7.5 %	1589	12.1 %
Kopā:	13317	100 %	13169	100 %

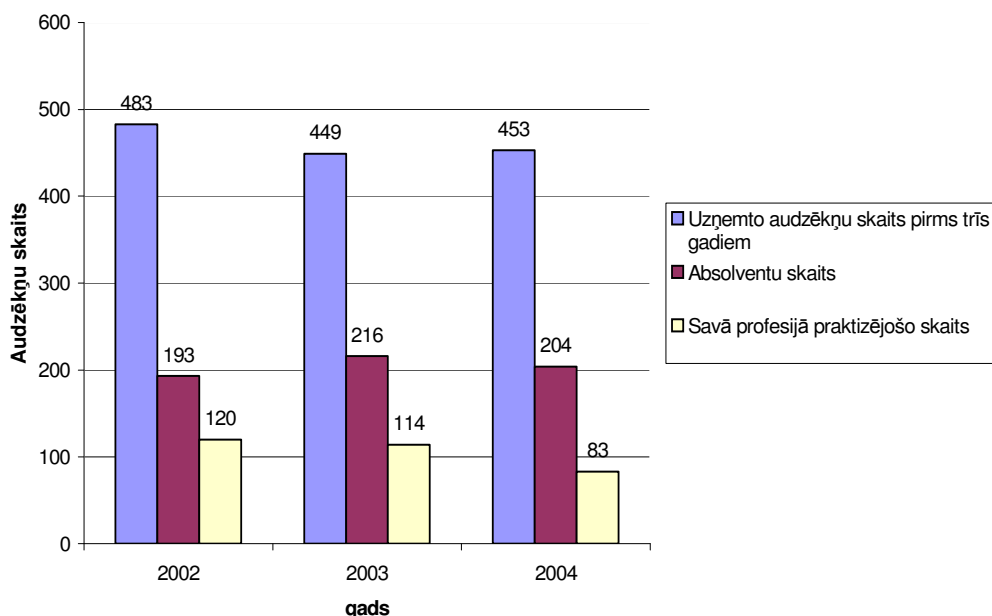
Gandrīz 32.7% no šobrīd nodarbinātajām māsām ir pirmspensijas vai pensijas vecumā, kas tuvāko 10 gadu laikā pensionēsies, tās pakāpeniski nomainīs māsas vecuma grupā līdz 29 gadiem, kura ir skaitliski mazāka - tikai 11.1%, tas nozīmē, lai uzturētu esošo māsu skaitu 10

<sup>1</sup> Eurostat; www.csb.gov.lv

<sup>2</sup> VM Medicīnas profesionālās izglītības centra dati

gadu laikā būtu nepieciešams sagatavot (starpība 21.6%) 2844 māsas, ja ekonomiskie un sociālie apstākļi nemainās, un visas māsas uzsāk darbu veselības aprūpes nozarē un to turpina.

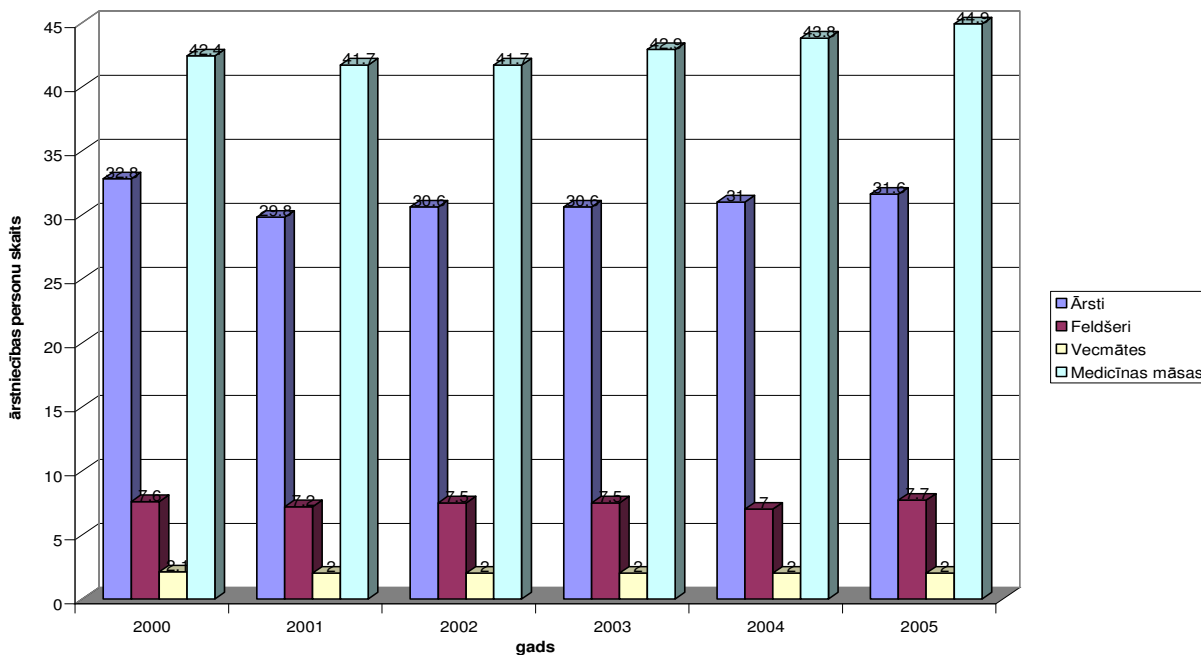
Vidēji darba tirgum būtu nepieciešams apmēram 290 māsu gadā, patlaban medicīnas koledžās tiek uzņemts vidēji 450 studentu, taču absolvē 44.2% no uzņemtajiem audzēkņiem un tikai 51.9% no absolventiem uzsāk darbu, tas nozīmē, ka no uzņemto audzēkņu skaita darba tirgū nonāk tikai 22.8% - tas ir vidēji 106 māsas gadā.



3.3. att. Medicīnas skolu māsu izglītības programmās uzņemto, pēc 3 gadiem absolvējušo un savā profesijā praktizējošo skaits<sup>1</sup>

37 māsas 2004.gadā ir noformējušas dokumentus, kuri nepieciešami darbam ārvalstīs-Vācijā, Īrijā, Dānijā, ASV, Anglijā, Francijā un visbiežāk Norvēģijā. Šis rādītājs ir 0.2% no kopējā reģistrēto māsu skaita. Nav datu par to cik māsu ir aizbraukušas, lai uzsāktu darbu ārvalstīs, kā arī cik māsu ir uzsākušas darbu ārvalstīs citās profesijās.

<sup>1</sup> VM Medicīnas profesionālās izglītības centra dati



3.4.att. Nodrošinājums ar ārstniecības personām (uz 10 000 iedzīvotājiem) dinamikā<sup>1</sup>

Ārstu un māsu attiecība 2005.gadā pēc VSMTVA datiem Latvijā bija vidēji 1,42 māsas uz vienu ārstu un šis rādītājs ir daudz zemāks nekā citās attīstītajās valstīs (Eiropā uz vienu ārstu vidēji ir 5 māsas), tas nelabvēlīgi ietekmē ārsta darbu un pacienta veselības aprūpes kvalitāti.

Atbilstoši Medicīnas profesionālās izglītības centra datiem, novērojama tendence samazināties gados jaunu speciālistu skaitam arī vecmātes un ārsta palīga profesijās.

Ārsta palīga profesijā 2000.gadā praktizējošo ārsta palīgu skaits vecumā virs 60 gadiem bija 4,9% no kopējā ārsta palīgu skaita, bet 2005. gadā tie ir jau 13,8 % no kopējā ārsta palīgu skaita. Gandrīz 35,9% no šobrīd nodarbinātajiem ārsta palīgiem ir pirmspensijas vai pensijas vecumā, kas tuvāko 10 gadu laikā pensionēsies un tos pakāpeniski nomainīs ārsta palīgi vecuma grupā līdz 29 gadiem, kura ir skaitliski mazāka - tikai 3%. Lai uzturētu esošo ārsta palīgu skaitu, 10 gadu laikā būtu nepieciešams sagatavot 632 ārsta palīgus (starpība - 32,9% no kopējā ārsta palīgu skaita 1919).

<sup>1</sup> Veselības Statistikas un Medicīnas Tehnoloģiju Valsts aģentūras dati

Galvenās problēmas, kas izriet no esošās cilvēku resursu situācijas analīzes veselības aprūpes nozarē ir<sup>1</sup>:

1. Nepietiekamais ārstniecības personu skaits un novecošanās;
2. Nevienmērīgs cilvēku resursu izvietojums;
3. Izglītības sistēma nenodrošina darba tirgu;
4. Zemais ārstniecību personu atalgojums un sociālo garantiju trūkums neveicina to piesaisti veselības aprūpes nozarei.

Latvijā veselības aprūpes izglītības iestādes ir tiešā pakļautībā Izglītības un Zinātnes ministrijai, izņemot Rīgas Stradiņa universitāti, kura ir Veselības ministrijas padotībā esoša universitāte. Veselības aprūpes speciālistu sagatavošanu Latvijā pašreiz realizē sešas medicīnas koledžas - pa vienai Liepājā, Daugavpilī, Jūrmalā un trīs Rīgā. No sešām koledžām piecas ir akreditētas izņemot vienu - Rīgas 1. medicīnas koledža.

Koledžā iegūst 1.līmeņa profesionālo augstāko izglītību, kura atbilst 4. kvalifikācijas līmenim. Koledžās var iegūt sekojošas kvalifikācijas:

Medicīnas māsa, ārsta palīgs, biomedicīnas laborants, radiologa asistents.

Medicīniskās izglītības iespējas raksturo resursu kapacitāte un studiju programmu realizācijas nosacījumi.

Resursus veido:

- cilvēkresursi – docētāji, vispārējais personāls, studējošie;
- materiālie resursi – telpas, iekārtas, tehnoloģijas, pētnieciskā aparatūra;
- informācijas avotu pieejamība, bibliotēka;
- finanšu līdzekļi;
- klīniskās bāzes un prakses vietas.

Medicīniskās izglītības studiju programmu realizācijas nosacījumi ietver daudzu faktoru kopumu – normatīvo aktu izmaiņas, licenzēšanu, akreditāciju studiju programmām, finansēšanas nosacījumus, koledžas darbības vadīšana u.c., kuru rezultātā pieejamo resursu izmantošana var būt vairāk vai mazāk efektīva.

Medicīnas studiju specifika nosaka, ka studenti piedalās ārstniecības procesā. Vidēji 60% no studiju procesa norit ārpus augstskolām – ārstniecības iestādēs, kuras ir akceptētas kā klīniskās bāzes, izmantojot to rīcībā esošo ārstniecisko un diagnostisko aparatūru. Docētāji

---

<sup>1</sup> Pamatnostādnes „Cilvēkresursu attīstība veselības aprūpē”

nodarbojas gan ar pedagogiju, gan pētniecību, tie ir sertificētas ārstniecības personas un aktīvi praktizē medicīnā.

Profesionālā izglītība ir teorētiska un praktiska sagatavošanās produktīvai darbībai profesijā, profesionālās kvalifikācijas ieguvei un pilnveidei. 2004. gadā notika medicīnas skolu reorganizēšana par medicīnas koledžām un šīs izglītības iestādes tika nodotas no Veselības ministrijas padotības Izglītības un zinātnes ministrijas padotībā.

2007. gada 10. aprīlī Izglītības un zinātnes ministrija un tās pārraudzībā esošās koledžas parakstīja līgumus un vienošanās protokolus par speciālistu sagatavošanu no valsts budžeta līdzekļiem. Šādi dokumenti tika parakstīti pirmo reizi ar koledžām, kas ir augstākās mācību iestādes. Vienošanās protokolos un to pielikumos noteikts 2007. gadā valsts budžeta finansējamo vietu skaits, studiju bāzes izmaksas, studiju vietas sociālā nodrošinājuma izmaksas, valsts budžeta dotācija studiju vietu skaitam un sagatavojamo speciālistu skaits. Šogad valsts finansējums koledžām ir 6,22 miljoni latu, kas ir par 2,9 miljoniem latu vairāk nekā 2006. gadā. Savukārt no valsts budžeta līdzekļiem finansējamo studiju vietu skaits koledžās ir 3063, kas ir par 301 vietu vairāk nekā pērn. Šajā skaitā medicīnas koledžās studējošo skaits ir 1693. Vienas studiju vietas bāzes izmaksas ir 1057,33 lati, bet studiju vietas sociālā nodrošinājuma izmaksas – 145,5 lati.

Šis valsts atbalsta palielinājums ir būtisks ieguldījums augstākās izglītības – koledžu sistēmas stiprināšanā un mērķtiecīgā attīstībā<sup>1</sup>.

Šajā nodaļā tika analizēti statistiskie dati par ārstniecību personu skaitu Latvijā. Diemžēl autors var secināt, ka dati netiek savlaicīgi papildināti un atjaunoti ne Latvijas Veselības Ministrijā ne Veselības statistikas un Medicīnas tehnoloģiju Valsts aģentūrā. Savukārt problēmas ar ārstniecības personām ar vidējo medicīnisko izglītību ir vēl joprojām, kaut gan pēdējos trīs gados ir neliela tendence pieaugt, bet tas nespēj aizpildīt speciālistu trūkumu Latvijā.

Veselības aprūpes izglītības iestādes atrodas IZM pakļautībā, pēc autores domām šādā kritiskā situācijā ar cilvēkresursu trūkumu svarīgāk un pareizāk būtu pievienot nozares ministrijai, jo centieni sastrādāties un iegūt labākus rezultātu būtu daudz straujāk.

Nākošajā nodaļā tiks veikts izvērtējums Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžas darbībai.

---

<sup>1</sup> <http://www.izm.gov.lv/default.aspx?tabID=2&lang=1&id=3102>

## **4. KOLEDŽAS DARBĪBAS NOVĒRTĒJUMS**

### **4.1. Koledžas vēsture**

Paula Stradiņa Veselības un sociālās aprūpes koledža dibināta 1939.gada 1. novembrī kā „Galvaspilsētas Rīgas 2.slimnīcas žēlsirdīgo māsu un pirmās šķiras mācītu sanitāru skola.” Pirmais skolas priekšnieks bija profesors Pauls Stradiņš – Rīgas 2. slimnīcas (tagad P.Stradiņa klīniskās slimnīca) medicīniskais direktors. Skolā uzņēma jaunas, neprecētas, pilnīgi veselas, morāli nevainojamas sievietes ar vidējo izglītību.

Šobrīd skola ir kļuvusi par koledžu, kurā iespējams iegūt 1. līmeņa augstāko izglītību dažādās ar veselību un sociālo aprūpi saistītās nozarēs. Izmaiņas skārušas arī imatrikulācijas kārtību – uzņemtas tiek ne tikai sievietes, bet arī vīrieši. Tāpat ir atcelta arī prasība pēc nevainojamas morāles. Tomēr profesora P.Stradiņa iedibinātie visaugstākās apmācību kvalitātes un profesionālās darbības principi ir saglabājušies koledžas darbības pamatā līdz pat šai dienai.

Šobrīd P.Stradiņa koledžai ir sadarbības partneri daudzās Eiropas Savienības valstīs, tiek īstenoti dažādi starptautiski projekti, veicinātas profesionālās izaugsmes programmas Latvijā un ārpus tās. Koledžas absolventi ir pieprasīti speciālisti savas nozares darba tirgū.

Darbības periodu salīdzinošs vērtējums<sup>1</sup>

<b>Periods</b>	<b>Apgūstamās izglītības programmas/ studentu skaits mācību gadā</b>	<b>Perioda materiāli tehniskās bāzes raksturojums</b>
<b>1939.-1945.g.</b>	Medicīnas māsa Pirmās šķiras mācītāji sanitāri Laboranti Kopā 30 studentu, uzņemšana pēc vidusskolas (latviešu mācību valoda )	Viena ēka ( barakas tipa) Rīgas pilsētas 2.slimnīcas teritorijā
<b>1946.-1990.g.</b>	Medicīnas māsa Feldšeri Vecmātes Feldšeris-laborants Kopā 600-800 studentu, uzņemšana pēc vidusskolas un pamatskolas (latviešu un krievu mācību valoda)	Divas mācību ēkas (barakas tipa ) P.Stradiņa klīniskās slimnīcas teritorijā un dienesta viesnīca ar 80 vietām Rīgā
<b>1991.-1996.g.</b>	Medicīnas māsa Medicīnas māsas palīgs Feldšeris -laborants Sociālās aprūpes darbinieks Kopā 350-450 studentu, uzņemšana pēc vidusskolas un pamatskolas ( latviešu mācību valoda )	Mācību komplekss- 2 rekonstruētas ēkas un dienesta viesnīca ar 120 vietām Jūrmalā un 4 īrētas mācību telpas P.Stradiņa klīniskās slimnīcas teritorijā
<b>1997.-2004.g.</b>	Māsa Ārsta palīgs Biomedicīnas laborants Sociālais aprūpētājs Kopā 450-550 studentu, uzņemšana pēc vidusskolas (latviešu mācību valoda )	Mācību komplekss ( 2 mācību ēkas),dienesta viesnīca ar 165 vietām, autonoma katlu māja, 3.mācību korpusa rekonstrukcija

Šādā plašā laika posmā izvērtējot koledžas darbību var redzēt, ka tās darbības apjoms pieaug. Koledža ir uzlabojusi infrastruktūru, mācību process pārsvarā notiek tikai Jūrmalā, veicot ēku rekonstrukciju palielinās mācību telpu skaits un ar dienesta viesnīcu tiek nodrošināti vairāk studentu. Bet mācību telpu skaits un dienesta viesnīca nespēj pietiekami nodrošināt vajadzību pēc tām, to autores apskatīs tālāk šajā nodaļā.

<sup>1</sup> Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžas dati

## 4.2. Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžas attīstības plāns un darbība mērķu īstenošanai

Turpinās darbs pie koledžas ilgtermiņa attīstības plāna (2004.-2008.) īstenošanas un aktualizēšanas katrā studiju gadā.

**Vīzija** - konkurētspējīga, demokrātiska, plaša profila augstākā izglītības iestāde.

**Misija** - nodrošināt augsti kvalificētu, konkurētspējīgu speciālistu sagatavošanu veselības un sociālās aprūpes sfērās atbilstoši Latvijas likumdošanai un Eiropas Savienības standartiem.

### **Koledžas mērķi:**

1. sagatavot kvalificētus pirmā līmeņa augstākās profesionālās izglītības speciālistus veselības un sociālās aprūpes sfērā atbilstoši Latvijas Republikas profesionāliem standartiem, Eiropas Savienības direktīvām un saskaņā ar likumdošanu;
2. nodrošināt izglītības pēctecības iespējas citās augstākajās mācību iestādēs Latvijā un ārzemēs.

Šo mērķu īstenošanai pašreiz koledža izvirza sekojošus **uzdevumus**:

- materiāli tehniskās bāzes pilnveidošana un attīstība,
- turpināt mācību korpusa rekonstrukciju, iekārtošanu un nodrošināšanu ar mūsdienīgām tehnoloģijām;
- akadēmiskā un vispārējā personāla tālākizglītība;
- kvalifikācijas paaugstināšana specialitātē un pedagoģijas zinātnēs;
- koledžas pamatdarbā strādājošo motivēšana maģistra un doktora grāda studijām un zinātniski- pētnieciskā darba veikšanai;
- studiju programmu kapacitātes palielināšana, izmantojot koledžas akadēmiskā personāla, sadarbības partneru intelektuālo potenciālu, jaunākās zinātnes un pedagoģiskās atziņas, kā arī uzlabojot informatīvi-tehnisko bāzi un studiju metodiskos materiālus.

Paula Stradiņa Veselības un sociālās aprūpes koledža ir izglītības iestāde ar 65 gadu darba pieredzi, kuras laikā ir mainījušās studiju programmas, studentu un akadēmiskā personāla sastāvs, bet saglabāties koledžas **pamatuzdevums**: nodrošināt Latvijas valsti ar profesionāliem, konkurētspējīgiem veselības un sociālās aprūpes speciālistiem.

Koledža īsteno 5 licencētas un akreditētas, un 1 licencētu studiju programmu:

Ārstniecības studiju daļa:

- „Māszinības” kvalifikācija „māsa”;
- „Ārstniecība „, kvalifikācija „ārsta palīgs”;

Medicīnas tehnoloģiju studiju daļa:

- „Biomedicīnas laborants” kvalifikācija „biomedicīnas laborants”;
- „Radiologa asistents”

Sociālās aprūpes studiju daļa:

- „Sociālā aprūpe” kvalifikācija „sociālais aprūpētājs”;
- „Sociālais rehabilitātors”

Divas no šīm programmām „radiologa asistents” un „biomedicīnas laborants” tiek realizētas tikai P.Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžā. Par studiju programmas kvalitāti norāda programmas akreditācija. Visas akreditētās programmas ir uz laika periodu 6 gadi, tas ir maksimālais laiks. Studiju programmu „Sociālais rehabilitātors” plānots ir akreditēt 2006. / 2007.akadēmiskajā gadā.

Lai P.Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledža efektīvi sasniegtu izvirzītos mērķus vadīšanas procesā tiek iesaistīti darbinieki un darba grupas, kuri izvirzīto mērķu sasniegšanai nodrošina resursu plānošanu, sadali, kustību un kontroles procesu koledžā.

Koledžā tiek izvērtēti gan iekšējie, gan ārējie vides faktori stratēģiskās vadības procesā.

2004. gadā Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžā tika veikta analīze pielietojot EFQM modeli, šo pētījumu veica koledžas darbiniece izstrādājot maģistra darbu 2004.gadā. veiktās analīzes rezultātus skatīt 2.pielikumā. Apkopojot rezultātus visos novērtētajos kritērijos koledža iegūst vidēji vienādus vērtējumus. Viszemākais vērtējums ir kritērijā Politika un stratēģija (4.9), kas rāda par vadības nevienmērīgu uzmanību kvalitātes jautājumiem un savstarpējās komunikācijas nepilnībām.

Izvērtējot kritēriju – resursi, var secināt, ka galvenā uzmanība ir likta uz tehnoloģiju, zināšanu un pieredzes izmantošanu, bet ierobežots ir materiālo resursu pielietojums (3.8).

Pēc EFQM modelī noteiktiem kritērijiem, Paulas Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledža ir procesorientētā stadijā. Procesorientētā stadija raksturo nepilnīga kvalitātes vadības sistēma, jo darbojas tikai novērtēšanas sistēma.

Šī modeļa pielietojums nosaka izglītības iestādes attīstības stadiju un izglītības iestādes tālākās darbības plānošanu, autore ieteiks skolas vadībai atkārtot pētījumu 2007. gadā, lai izvērtētu pašreizējo organizācijas stāvokli un pilnveides pasākumu efektivitāti un iegūt

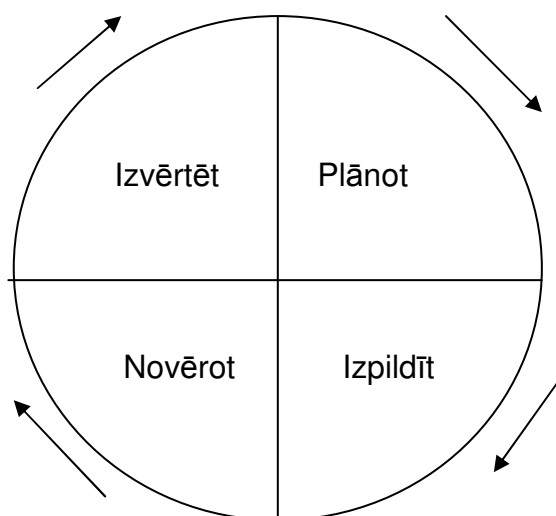
informāciju par cilvēk vadību, resursu, procesu vadību, klientu apmierinātību, cilvēku apmierinātību, ietekmi uz sabiedrību.

P.Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžu vadīšanas procesā ir iesaistīta komanda - direktore, koledžas padome, direktores vietnieki mācību, pētniecības un saimniecības jautājumos, trīs studiju daļas, studentu padome, ārējo sakaru koordinators un tālāk izglītības daļa. Visi procesi notiek saskaņā ar LR normatīvajiem aktiem un P.Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžas nolikumu.

P.Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžas vadības shēmu var iedalīt divās grupās – Izglītības procesa nodrošināšanai un saimnieciskās darbības nodrošināšanai. Lēmumu pieņemšana organizācijā ir gan centralizēta un gan decentralizēta. Katrā studiju daļā ir nodaļas vadītājs, kura pakļautībā ir pasniedzēji. Mācību procesu specializācijas līmenī katra studiju daļa organizē pati, saskaņā ar studiju programmām un koledžas mērķiem un uzdevumiem. Visas koledžas darbību kopumā pārrauga direktore, saņemot informāciju no daļu vadītājiem. Līdz ar to visi stratēģiskie un taktiskie lēmumi tiek saskaņoti ar koledžas direktori. Notiek savstarpēja komunikācija starp nodaļām, bet dažos jautājumos diemžēl trūkst savstarpēja informācijas apmaiņa, kas neveicina organizācijas mērķu efektīvu sasniegšanu.

P.Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžai regulāri notiek koledžas padomes sēdes. Katru nedēļu notiek pedagoģiskās sēdes un administrācijas sēdes. Pedagoģiskajās sēdēs lielāks uzsvars tiek likts uz mācību procesu, bet mācību process nevar izpalikt bez saimnieciskām lietām, ar kuru palīdzību tas tiek nodrošināts. Pedagoģiskās sēdes tās ir dienas, kurās izsakās akadēmiskais personāls paveiktajiem darbiem un nepieciešamībām turpmākā procesa nodrošināšanai. Šajās sēdēs kolēģi dalās pieredzē un izsaka piedāvājumus iestādes noteikto mērķu pilnveidošanai. Pieredzes apmaiņu braucieni tiek prezentēti, salīdzināti ar koledžas darbību, izvērtēti darbības pozitīvie un negatīvie aspekti un kopīgi tiek pieņemti lēmumi, ar kuru palīdzību tiek pilnveidoti iepriekš izvirzītie mērķi.

Koledžas budžeta plānošana notiek sistemātiski apkopojot visu nodaļu argumentētās prasības, tās tiek kopēji apspriestas koledžas padomē un saskaņā ar koledžas nolikumu - izstrādā koledžas budžeta projektu un saskaņo to ar Izglītības un zinātnes ministriju. Direktors - savu pilnvaru ietvaros lemj par koledžas resursu racionālu izlietošanu.



4.1.att. Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžās darbība mērķu īstenošanai.

### 4.3. Materiālie resursi Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžā

Koledžas materiālie resursi sastāv no:

- 8 funkcionējošām ēkām;
- zeme 6622 m<sup>2</sup> platībā;
- materiāltehniskā bāze;
- finanšu resursi - valsts piešķirtie budžeta līdzekļi un pašu līdzekļi;

Studijas notiek Jūrmalā, Vidus prospektā 36/38, bijušās sanatorijas „Bulduri” ēkās, kuras tiek pielāgotas koledžas vajadzībā. Koledžas īpašumi ir reģistrēti valsts zemesgrāmatā. Laika posmā no 1994. gada pilnībā ir rekonstruēts administratīvais korpuss, veikta laboratorijas korpusa izbūve un kapitāli izremontēta dienesta viesnīca. 2005./2006. studiju gada beigās tika pabeigta pirmās kārtas rekonstrukcijas darbi jaunajai mācību ēkai studiju programmai „Sociālā aprūpe”. Lai turpinātu otrās kārtas rekonstrukcijas darbus ir nepieciešams piesaistīt papildus līdzekļus. Koledža nolēma iesniegt pieteikumus divās iestādēs:

1. Prasīt atbalstus no valsts, Izglītības un Zinātnes ministrijā pieteikties uz valsts investīciju projektu.
2. Iesniegts pieteikums Izglītības un Zinātnes ministrijā uz Eiropas struktūrfondu izsludinātajiem konkursiem.

No Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžai piederošajām 8 ēkām:

- trīs ir mācību korpusi ( $775 \text{ m}^2 + 955,1 \text{ m}^2 + 755 \text{ m}^2$ ),
- viena ir saimniecības ēka – „katlu māja”, kurā atrodas gāzes apkures katls, ar kura palīdzību visam mācību kompleksam tiek nodrošināts siltums un siltais ūdens.
- Viena neliela darbnīca  $13,5 \text{ m}^2$ , kura tiek iznomāta un koledža saņem papildus līdzekļus.
- Dienesta viesnīcas divas ēkas – viena koka ( $203 \text{ m}^2$ ) otra ķieģeļu ( $950 \text{ m}^2$ ), koka mājai būtu nepieciešama rekonstrukcija, kuras laikā pastāv iespēja to paplašināt un iegūt papildus telpas, gan studentu viesnīcai, gan telpas mācību procesam, bet pašreiz ēka vēl ir lietošanas kārtībā un tāpēc, nepietiekamo līdzekļu dēļ tajā netiek veikti rekonstrukcijas darbi.
- Dienesta viesnīca, kura uz pašreizējo brīdi nav ekspluatējama un ēka ir iesaldēta, ēkas kopējā patība ( $356 \text{ m}^2$ ).

Dienesta viesnīcas rekonstrukcijai pieprasītie papildus līdzekļi no valsts investīciju projektiem saņemt pašreiz nav iespējams, jo projekta pieteikuma iesniegšanas laiks bija vēlāks par IZM budžeta apstiprināšanu laiku. Telefoniskās sarunas laikā ministrijas ierēdnis norādīja, ka jāgaida uz iespējamiem budžeta grozījumiem un tad pastāv neliela iespēja par finansējuma piešķiršanu vai tikai uz nākošo budžeta plānošanas periodu.

Savukārt Eiropas Struktūrfondos pieteikumi uz potenciālajām vajadzībām ir iesniegti 2006.gada novembrī, bet konkursa periodi nav sākušies, un būvniecības darbi stāv nepabeigti, cenas diemžēl turpina aug ne tikai uz materiālu iegādi, bet arī uz darbu un iesniegtās naudas summas rekonstrukciju veikšanai jau ir mainījušās.

Koledžas vadība šajā situācijā tomēr izlēma rast iespēju un turpināt rekonstrukcijas darbus, pārskatot koledžas piešķirtos finansiālos resursu, kārtējo reizi izvērtējot no kā varētu atteikties izvirzot par prioritāti telpu skaitu palielināšanu.

Pašreiz studijas notiek trijās mācību ēkās, kurās ir 11 auditorijas, 10 mācību kabinetu un 4 laboratorijas.

Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžā ir 26 mācību grupas:

- ārstniecības studiju daļā ir 12,
- sociālajā studiju daļā ir 9,
- medicīnas tehnoloģiju studiju daļā 5.

Visas šīs grupas vienlaicīgi koledžā neatrodas, tāpēc telpas līdz šim ir pietikušas. Vienai grupai no sociālās studiju daļas studijas notiek Dobelē. Pēdējiem kursiem, tie ir 9, šajā kursā notiek prakses veselības iestādēs un kvalifikācijas darba rakstīšana, un pārējie 16 kursi mācās koledžā un nodarbību grafiks ar telpu izvietojumu, tiek plānots katru nedēļu. Nodarbībām

nepieciešamās telpas ir nepietiekamas, tāpēc ir grupas, kuras apmeklē koledžu pēc īpaši izveidota grafika. Telpu problēma būs vēl lielāka nākošajā mācību gadā 2007 / 2008. akadēmiskā gada, jo tiek plānota vēl viena jauna studiju programma pēc valsts pasūtījuma „Podiatrija”. Plānotais uzņemamo skaits ir 25 studenti. Šai studiju programmai ir nepieciešamas ne tikai auditorijas, bet arī speciāli aprīkoti prakses kabineti, kā arī Radiologa asistentu programmā šajā gadā būs trešais kurss un uzņems nākošo pirmo kursu ar kopējo studentu skaitu 50.

Studiju programmai „Radiologa asistents” koledžas vadība telpu problēmu trūkumu atrisināja, noslēdzot līgumu par materiāli tehniskās bāzes nodrošināšanu P.Stradiņa klīniskās universitātes slimnīcas telpās. Otrie un trešie kursi teorētiskās un praktiskās nodarbības specializētajos priekšmetos atrodas diagnostikas radioloģijas institūta telpās. Šīs programmas studentu apmācībai ir nepieciešams apgūt augstas tehnoloģiju iekārtu darbību un lietošanu.

Studiju programma „Biomedicīnas laborants” apmēram 70% no studiju laika apgūst zināšanas specializētās laboratorijās. Laboratoriju skaits koledžā ir četras – Klīniskās izmeklēšanas metožu laboratorija, bioķīmijas izmeklēšanas metožu laboratorija, mikrobioloģijas laboratorija un ķīmijas laboratorija. Studiju programma laboratoriju skaits pēc izmantošanas ir pietiekams. Katrā laboratorijā vienlaicīgi var darboties no 8 – 12 studentiem. Nodarbības tiek plānotas tā lai grupu var nodarbināt vienlaicīgi divās vai trīs laboratorijās. Pašreiz „Biomedicīnas laborantu” studiju programmā pirmajā un otrajā kursā mācās 28 studenti, tāpēc pašreiz programmas realizēšana nerada grūtības ar telpām un tehnoloģijām. Bet, ja studentu skaits abosursos būtu maksimāls, respektīvi, 50 studenti, tad laboratorijā būtu nepieciešams papildus mikroskopi un reaģenti tiktu patērēti vairāk. Šajā gadā nomainījās Medicīnas tehnoloģiju studiju daļas vadītāja un tiek pārskatīts pašreizējā mācību programma „Biomedicīnas laborantiem” un tiek veiktas reklāmas kampaņa potenciālajiem studentiem programmas iepazīšanai jaunākā skatījumā.

Kopsavilkumā par mācību telpām var secināt, ka auditorijas ir nepieciešamas visām studiju programmām, bet studiju programmas specifika liecina, ka Biomedicīnas laborantiem un Radiologa asistentiem vairāk par pusi nodarbības notiek praktiskā veidā, speciālās laboratorijās vai veselības iestādēs izmantojot specializētās iekārtas. Savukārt sociālās studiju programma gandrīz visu studiju procesu pavada auditorijās.

Koledžas studiju procesa kvalitatīvai nodrošināšanai ir nepieciešams dažādi palīgīdzekļi, materiāltehniskā bāze, to var iedalīt divās grupās:

- teorētiskās apmācības nodrošināšanai;
- praktisko nodarbību nodrošināšanai

Teorētiskās apmācības nodrošināšanai mācību telpas aprīkotas ar standarta mēbelēm - studentu galdiem, baltajām tāfelēm. Katrā mācību korpusā ir viens pārvietojamais ekrāns, TV / video komplekts, 8 kodoskopi, digitālā kamera, video atskaņotāji, četri projektori, katrā mācību ēkā pa kopētājam. Mācību telpu aprīkojums kvalitatīva darba nodrošināšanai reizēm ir nepietiekams, jo projektori tiek izmantoti arvien vairāk. Docētāji pamatā sagatavo lekcijas prezentācijas MS PowerPoint programmā, mēdz gadīties, ka koledžas materiālais nodrošinājums ne vienmēr spēj nodrošināt docētāju prasības kvalitatīvu lekciju nodrošināšanai. Izvērtējot pieprasījumu, secināts, ka ir nepieciešams visas auditorijas aprīkot ar projektoru un portatīvo datoru. Studiju apmācības procesa nodrošinājumam ir izveidota datoru klase, kurā ir 11 datori ar licencētu programmnodrošinājumu. Visiem mācību datoriem ir interneta pieslēgums.

Kaut gan koledža sistemātiski papildina savus materiālos resursu ar jaunām telpām, tik un tā to ir nepietiekoši. Pašreizējo telpu noslogojums ir tik liels, ka studenti mācās pa plūsmām. Telpu trūkums un lielums apgrūtina nodarbību plānošanu. Kā jau iepriekš autors bija minējis veselības aprūpes izglītības sistēmas specifika nosaka, ka docētāji paralēli pedagoģijai un pētniecībai ir sertificētas ārstniecības personas un aktīvi praktizē medicīnā un šis ir vēl viens no faktoriem, kurš arī ir jāparedz lekciju plānošanas procesā, jo ir jāņem vērā dežūras slimnīcās un citās veselības iestādēs.

Nodarbību plānošanas process, kuru veic studiju daļas vienu reizi nedēļā ir pakļauts daudzu faktoru mijiedarbībai. Studiju programmas plāns -> nozīmētais docētājs -> docētāja laika resurss-> telpu noslodze un ietilpība. Šo operatīvo, ik nedēļas plānošanu, veic vienu reizi nedēļā sapulcējoties pa vienam pārstāvim no katras studiju daļas.

Koledžas jaunākajai studiju programmai „radiologa asistents”, otrajā mācību gadā, kvalitatīvas studiju programmas apguvei profesijā ir nepieciešams „fantoms” kura aptuvenās izmaksas ir 25 000 latī. Šīs izmaksas bija plānotas koledžas budžeta pieprasījumā, bet iepirkumu veikšanai ir sarežģīta procedūra un tāpēc iegādes process ir ievilcies garumā. Šīs programmas ietvaros plānos veikt vēl viena telpa praktiskās nodarbības veikšanai, kura būtu aprīkota ar speciālu medicīnas tehnoloģijām paredzētu programmnodrošinājumu, digitālo darba staciju izveide „Radiologa asistentiem”. Pašreiz šis projekta pieteikums ir iesniegts e- ministrijā, tā izskatīšanas process ilgs līdz vasaras vidum un plānots tikai augustā zināt rezultātus vai projekta pieteikums tiks apstiprināt vai nē. Ja projekts netiks apstiprināts, ir jau nolemts meklēt citus

risinājumus projekta realizēšanai piesaistot privātās investīcijas. Kā arī tiks izskatītas citas iespējas mācību procesa kvalitātes paaugstināšanai un nodrošināšanai piesaistīt Eiropas Savienības piešķirtos līdzekļus cilvēkresursu attīstību veselības aprūpē un infrastruktūras uzlabošanai izglītībā.

Praktisko nodarbību nodrošināšanai 2006. gadā koledža papildus iegādājās, vizuālo tehniku, mulāžas un dažādus instrumentārijus.

Koledžai ir labiekārtota bibliotēka, kurā regulāri tiek atjaunots bibliotēkas fonds, piesaistot sadarbības partnerus no ārzemēm, lai nodrošinātu jauno studiju programmu mācību procesu ar ārzemju literatūru, jo latviešu valodā ir maz grāmatas. Iekārtota 15 cilvēkiem lasītavas telpa, divi datori pieslēgti internetam. No 2006.gada oktobra mēneša bibliotēka ir atvērta līdz plkst.19.00, kas studentiem dod iespēju sagatavoties mācību procesam un nepieciešamo pieejamību literatūrai. Bibliotēkā ir uzsākta elektronizētā kopkataloga izveide kopš 2005.gada beigās, bet līdz šim brīdim nav pabeigta. Uz bibliotēkas datubāzes apmācības kursiem bija nosūtīts viens darbinieks, kurš 2006.gada vasarā ir aizgājis bērna kopšanas atvaļinājumā. Pašreiz šī datubāzes papildināšana un realizācija ir atlikta uz laiku, līdz atgriezīsies darbinieks no atvaļinājuma.

Koledžas pārvaldījumā ir dienesta viesnīca ar 130 gultas vietām, tās ietilpība ir pilnībā apgūta, viesnīcas noslodze ir tik liela, ka tā kalpo par motivāciju mācībām, tas nozīmē, ka nedrīkst neattaisnoti kavēt stundas un būt akadēmiskiem parādiem, jo tas var būt par pamatu dienesta viesnīcas atteikumam. Studentu mācību procesa nodrošināšanai ārpus lekcijām ir izveidota datoru zāle ar interneta pieslēgumu dienesta viesnīcas telpās, tur ir seši datori pieslēgti internetam un divi bez interneta. Studenti pierakstās rindā speciālā žurnālā, lai tiktu pie interneta.

Koledžas pārvaldījumā esošā zeme ir reģistrēta Zemes grāmatā uz Izglītības ministrijas vārda. Nekustamā īpašuma nodoklis par zemi koledžai 2006. gadā bija jāmaksā 659,61 Ls/gadā un 841,71 Ls/gadā. Tā kā jebkuram ir tiesības prasīt pēc nodokļu atlaides, arī koledžas administrācija 2006.gada februārī iesniedza iesniegumu Jūrmalas pilsētas domē un lūdza nodokļu atlaidi, bet Jūrmalas domes 2006.gada 31.marta nekustamā īpašuma nodokļa atvieglojumu piešķiršanas komisijas slēdziens: „LR Izglītības un zinātnes ministrijas P.Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledža ir valsts budžeta iestāde, nepiešķirt nekustamā īpašuma nodokļa atvieglojumu saskaņā ar saistošo noteikumu 3.13.punktu”<sup>1</sup>.

Jūrmalas pilsētas domes 2004.gada 18.februāra saistošajiem noteikumiem Nr.2 “Par atvieglojumu piešķiršanu nekustamā īpašuma nodokļa maksātājiem” un, ņemot vērā 2006.gada 31.marta nekustamā īpašuma nodokļa atvieglojumu piešķiršanas komisijas slēdzienu, Jūrmalas

---

<sup>1</sup> Jūrmalas domes lēmums

pilsētas padomes saistošie noteikumi Nr.2 3.13.punktu izteikt sekojošā redakcijā: "Uzņēmējsabiedrībām, iestādēm un sabiedriskām organizācijām, kuru darbība pēc Jūrmalas pilsētas domes atzinuma atbilst sabiedrības un pašvaldības interesēm- par 50%".

Autorei rodas jautājums kāpēc pēc Jūrmalas pilsētas Domes viedokļa koledžas darbība neatbilst sabiedrības un pašvaldības interesēm, bet šī iemesla pēc koledžas ik gadus zaudē finanšu līdzekļus aptuveni 750 latu apmērā, ja atlaide var būt 50%. Šos līdzekļu varētu ieguldīt materiāltehniskās bāzes uzlabošanai.

Zemes resurss Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžai noteikti ir tās atrašanās vieta. Koledža atrodas Jūrmalā, Bulduros, 200 metri no jūras, kā arī tikai 30 minūšu braucienā no Rīgas. Šī resursa pieejamība, vismaz vasarā piesaista potenciālos studentus, kā arī esošajiem siltajā periodā dod stimulu mācīties, bet mācīties kūrorta pilsētā var arī dezorganizēt. Septembra – oktobra mēnesī regulāri notiek sporta sacensības jūras krastā, tas arī ir uzskatāms par pozitīvu.

Tāpat pieejamie zemes resursi Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledža ir divi, zemes platība un atrašanās vieta, kūrortpilsētā.

Informācijas resursi:

- telekomunikācijas;
- internets;
- video / audio / vizuālai materiāls;
- programmnodrošinājums;
- interaktīvie risinājumi;

Koledžā 37 datori ir nodrošināti ar interneta pieslēgumu no kuriem 11 ir datoru klasē, 7 ir dienesta viesnīcā, 2 - bibliotēkā, un 17 datori – personālam. Šis resurss – internets ar pastāvīgo pieslēgumu nodrošina studentiem un personālam iespēju papildus iegūt mācību un materiālus un informāciju no pasaules tīmekļa.

Programmnodrošinājums – pašreiz uz visiem datoriem ir uzstādīta Microsoft izstrādātā pakete MS Windows 2000.

Koledžas grāmatvedībā nav speciālā programma, kura nodrošinātu efektīvāku grāmatvedības darbību. Pašreiz grāmatvedes šo nepilnību atrisina ar savām zināšanām un MS Excel programmā izveidotām tabulām un ar nelielām uzskaites programmiņām. Šīs problēmas risināšanai tikai šā gada budžetā ir atvēlēti finansiālie resursi 2000 – 3000 LVL grāmatvedības programmas iegādei. Savukārt pastāv nākošais jautājums, kuru no grāmatvedības programmām būs vispiemērotākā valsts iestādei.

Personāldaļa un lietvedība arī ir bez speciālas datorprogrammas dokumentu apritei. Koledžā lietvedības dokumentu aprite ir liela, vairāk kā 570 studentu un 58 personāla un ārštata darbinieku, kuru apgrozība mēnesī ir apmēram 100 – 120 cilvēku.

Pašreiz koledžas tehniskais darbs tiek risināts ar 3 tehnisko sekretāru palīdzību. Katrā studiju daļā ir daļas vadītāja asistenti, kuri paralēli saviem tiešajiem darba pienākumiem veic kādu daļu no tehniskā darba, darbības protokolus, rīkojumu projektus un cita veida lietvedības dokumentus, to uzskaitē nav pārskatāma, un tiek veidotas daudz kopijas, kuras nebūtu vajadzīgas, ja būtu lietvedības dokumentu aprites programnodrošinājums, kuru var apskatīt darbinieki ar attiecīgi atļauto pieejas iespējām.

Kopumā par koledžai pieejamo materiālu resursu vadīšanu, plānošanu un izmantošanu var secināt, ka tie tiek izmantoti pilnā apjomā. Kvalitatīvai praktisko nodarbību veikšanai nepietiekams nodrošinājums, ir jaunajai, „Radiologa asistenta” studiju programmai, lai to novērstu ir nepieciešami papildus finanšu līdzekļu piesaistīšana. Savukārt ja tiek plānota palielināt studējošo skaitu „Biomedicīnas laborantu” studiju programmā papildus ir nepieciešami mikroskopi un cita laboratorijās pieejamā tehnika, iespējams būs pārslodze telpu nodrošināšanas ziņā. Teorētisko nodarbību kvalitatīvai nodrošināšanai arī ir nepieciešami papildus līdzekļi. Tas nozīmē, ka ir nepieciešams palielināt projektoru skaitu par mācību materiāltehniskās bāzes uzlabošanu un infrastruktūras uzlabošanu.

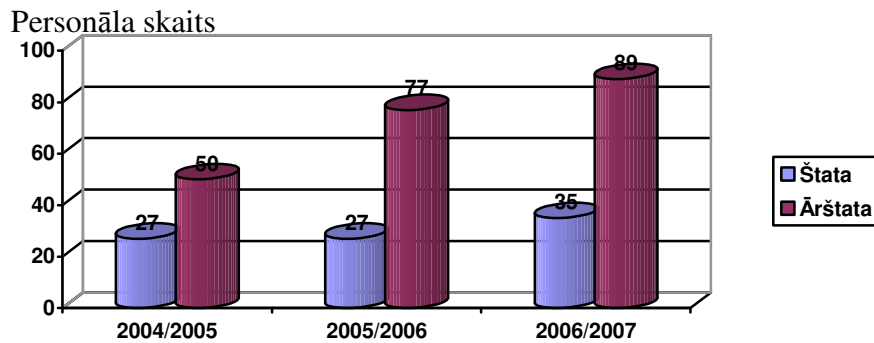
#### **4.4. Personāls Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžā**

Kā viens no galvenajiem koledžas pamatdarbību nodrošinošajiem faktoriem ir akadēmiskais un vispārējais personāls. No 35 pamatdarbā strādājošiem docētājiem, 30 izpilda lektoru un 5 asistentu slodzes. No tiem 10 ir ieguvuši maģistra grādu, 3 turpina izglītību maģistrantūrā. Trīs no koledžas docētājiem izstrādā doktora disertāciju Latvijas Universitātē un Rīgas Tehniskajā universitātē. Ir attaisnojusies administrācijas taktika pieņemt par docētājiem savus bijušos labākos absolventus, kuri izrādījuši vēlmi strādāt pedagoģiskajā darbā, nereti turpinot strādāt specialitātē. Tas tuvina teorijas un prakses sasaisti starp koledžu un darba institūcijām.

Akadēmiskā personāls Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžā<sup>1</sup>

Akadēmiskais personāls	2004/2005	2005/2006	2006/2007
Štata	27	27	35
Ārštata	50	77	89

Koledža 50 gadus atradās klīniskās slimnīcas teritorijā, kas noteica pasniedzēju kontingentu un īpatsvaru profesionālajos priekšmetos. Šobrīd P.Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca ir joprojām galvenā praktiskās apmācības bāze, ar 50-60 % ārštata docētāju ir piesaisti no klīnikas. Studiju procesā koledžai, pārejot uz Jūrmalu, ir izveidojusies sadarbība ar Bulduru slimnīcu, Slokas slimnīcu, Jaunķemeru dienas centru u.c. institūcijām.

4.1 att. Akadēmiskā personāls Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžā<sup>2</sup>

Saskaņā ar likumdošanu par pedagoģiskās izglītības nepieciešamību koledžā strādājošiem, ir aktuāls jautājums par darbinieku motivēšanu tās iegūšanai. Pamatdarbā strādājošiem docētājiem gandrīz visiem ir pedagoģiskā izglītība paralēli profesionālajai, vai arī, to iegūst saskaņā ar likumdošanu. Pozitīvi, ka ik gadu 4-5 ārštata docētāji beidz pedagoģiskās apmācības kursu.

Koledžas vadība motivē un atbalsta tālākizglītības iespējas Latvijā un ārvalstīs. 2006. gadā koledžas akadēmiskā vide papildināta ar:

- trīs maģistrantiem,
- pieciem bakalauriem.

---

<sup>1</sup> PSK dati

<sup>2</sup> PSK dati

Studijas turpina 7 pasniedzēji. Vācijā 2 docētāji ieguva sertifikātus sociālās aprūpes jomā.

Zinātniskās pētniecības ietvaros 3 docētāji ir uzrakstījuši un izdevuši mācību grāmatas veselības aprūpē. Apkopotas un izdotas brošūrā zinātniski – pētnieciskās konferences tēzes. Koledžas akadēmiskais personāls ar ziņojumiem piedalījies dažāda līmeņa starptautiskajās un valsts konferencēs, kongresos (Baltijas laborantu kongress Viļņā, 1. Eiropas radiologa asistentu kongress Maltā). Šogad 2007. gada 1. jūnijā P.Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledža rīko Biomedicīnas laborantu konferenci – tās mērķis Biomedicīnas laboranta izglītības attīstība (aktualitātes, problēmas, tendences).

Paralēli pamatdarbam koledžā administrācija atbalsta un veicina akadēmiskā personāla darbu veselības un sociālās aprūpes iestādēs (30% akadēmiskā personāla), rezultātā nodrošinot saikni starp koledžu kā mācību institūciju un sociāliem partneriem. Mērķtiecīgi tiek veikts darbs akadēmiskā personāla atjaunošanas jomā, ik gadu darbu uzsāk vairāki jauni pasniedzēji.

Jaunajai studiju programmai „Radiologa asistents”, kuras realizēšana Latvijā tika uzsākta 2005./2006.ak.gadā pašreiz ir problemātiska situācija ar mācībspēkiem, jo specializētus radioloģijas priekšmetus pasniedz praktizējoši radiologi – diagnosti. Latvijā nav pieredzes radiologa asistenta apmācības metodikas pielietošanai, tāpēc tiek plānots projekts Leonardo da Vinci programmas ietvaros, kurā tiks realizēts apmaiņas brauciens pieredzes apmaiņā uz Zviedriju, Karolinskas institūtu, kur jau ilgu laiku veiksmīgi tiek apmācīti radiologa asistenti.

Koledžas mācību procesu nodrošina akadēmiskais personāls, bet koledžas pamatdarbību, tehnisko nodrošinājumu veic tehniskais (vispārējais) personāls, tie ir 23 darbinieki:

- Grāmatvedībā 2 darbinieki;
- Personāldaļā – 1 darbinieks;
- Saimniecības nodrošinājuma daļā – 5 darbinieki;
- Sekretāres, lietvedes – 4;
- Kopētāja – 1 darbiniece;
- Korpusu dežuranti un apkopējas – 11 darbinieki.

Koledžas vadība, direktore un direktora vietnieki mācību jautājumos un zinātniskajos jautājumos apvieno gan vadītāja pienākumus, gan docētāja pienākumus.

Analizējot grāmatvedības darbību un apjomus var secināt, ka noslogojums ir liels. Visa uzskaites darība tiek veikta ar MS Excel tabulu palīdzību, tas pagarina darbības procesu, lai veiktu ikmēneša un gada atskaites.

Grāmatvedība naudas pārvedumiem izmanto speciālās bankas programmas. Biežās izmaiņas likumdošanā un IZM noteikumos un atskaišu sistēmās, liek papildus iedziļināties ar jaunajos metodiskajos materiālos, kas paņem daudz laika. Kā jau autore minēja, nav

grāmatvedības programma, ar kuras palīdzību būtu ekonomēts laiks uz atskaišu un pārskatu izveidošanai. Grāmatvedības darbu pienākumos ietilpst starptautiskie projekti, kurus viņi veic ārpus pamata darba laika, kā arī finanšu resursu plānošana apvienojot studiju daļu un vadības plānotos izdevumus.

Personāldaļā visus darba pienākumus veic viens cilvēks, tajā ietilpst personāldaļas pienākumi un papildus darba aizsardzības speciālista pienākumi. Pēc autores domām darba aizsardzības speciālista pienākumu veikšanai ir nepieciešami divi profesionāli darba aizsardzības speciālisti vai uzņēmums (kompetentā institūcija) ar kuru būtu noslēgts līgums par darba aizsardzības pienākumu veikšanu un darba vides risku novērtēšanu. Tas uzlabotu darbu personāldaļas speciālistam strādājot ar pamatpienākumiem personāldaļā.

Sekretāres un lietvedes darbus veic četri darbinieki, divas - kancelejā un papildu viens darbinieks uz pilnu darba slodzi, bet otrs uz pusslodzi. Viena sekretāre - lietvede veic darba pienākumus tālākizglītības daļā, otra sagatavo izziņas, diploma izrakstus un citus tehniskus darbus.

Koledžas mācību kompleksā ietilpst vairākas ēkas, kuru apkopšanai ir nepieciešamas apkopējas un korpusa dežuranti. Korpusa dežuranti ir nepieciešami dienesta viesnīcas telpās un viņu darbs ir maiņās visu diennakti.

Saimniecības nodrošinājuma daļa sastāv no pieciem darbiniekiem – saimniecības daļas vadītājs un četri strādnieki, kuri veic sekojošus pienākumus santehniķis, elektriķis, galdnieks, sētnieks. Visi strādnieki ir pensionāri, kuri piestrādā, diemžēl vecuma dēļ cilvēki biežāk slimo, kas mēdz apgrūtināt ekstrēmās situācijās, piemēram, plīstot ūdens caurulēm kādā no ēkām.

Kopumā par cilvēkresursiem var secināt, ka akadēmiskais personāls pēc autores domām ir labi saplānots, ir pietiekami skaits akadēmiskā personāla, kurš nodrošina koledžas pamatdarbu un piesaistītie ārštata darbinieki, veiksmīgi apvienojot profesionālo darbību ar pedagoģiju.

Sarežģītāka situācija ir ar tehnisko, vispārējo personālu. Pēc autores domām viena no galvenajām problēmām ir plānošanā un projektu ieviešanas un veikšanas darbībā. Šim darbam būtu nepieciešams atsevišķs viens cilvēks, kurš sekotu līdz projektu konkursiem un veiktu projektu pieteikumu rakstīšanu, gan veiktu un analizētu plānošanas darbus par resursu efektīvu izmantošanu.

Kopumā par personālu koledžā tika veikta SVID metodes analīze:

SVID analīzes matrica par koledžas personālu

<p><b>Stiprās puses</b>  Profesionālā darba pieredze;  personāla atjaunošana;  koledžas absolventu piesaiste pedagoģiskā darbībā;  Nav kadru mainība, esošie darbinieki strādā ilgu laiku – stabili.</p>	<p><b>Vājās puses</b>  nav pieredzes darbam augstākajā mācību iestādē;  daļai ārštatu docētājiem nav pedagoģiskās izglītības;  nav pieredzes zinātniski -pētniecisko darbu izstrādē;  nav pieredzes projektu vadīšanā un realizēšanā, kā arī plānošanā;  nepietiekams tehniskā darba veicēju skaits ir jāiesaista akadēmiskais personāls;  nodrošinājuma daļā darbinieku vecums ir virs 60 gadiem.</p>
<p><b>Iespējas</b>  docētāju izaugsme tālākizglītībā;  kvalifikācijas paaugstināšana starptautisko projektu ietvaros;  sadarbības partneru loka paplašināšana;</p>	<p><b>Draudi</b>  nepilnības likumdošanā, bieža tās mainība;  motivācijas trūkums pedagoģiskai darbībai sakarā ar lēnām izmaņām algu politikā veselības un sociālās aprūpes darbiniekiem institūcijās;  Nodrošinājuma daļā cilvēkresursu trūkums;  Ekonomista vai projekta vadītāja trūkuma dēļ pastāv iespēja savlaicīgi neiesniegti un nerealizēti projekti.</p>

Izanalizējot SVID matricas vājās puses un draudus, var secināt, ka profesionālās darbības uzlabošanai pedagoģijā veselības izglītības iestādē, ir lielāka uzmanība ir jāpievērš ārštata docētājiem un jāveic motivācija viņu pedagoģijas izglītības paaugstināšanai.

Jārod iespēja piesaistīt darbinieku, kura galvenie uzdevumi ir koledžas attīstības stratēģisko plānu sagatavošana, attīstības plānošanas procesa un attīstības programmu koordinācija. Investīciju piesaistes programmu iniciēšana, izstrādāšanas un īstenošanas koordinācija, efektivitātes analīze.

## 5. MEDICĪNAS SPECIĀLISTU SAGATAVOŠANAS NOVĒRTĒJUMS

2006./2007.mācību gadā koledža realizē sešas studiju programmas - māsa, ārstu palīgi, biomedicīnas laborants, sociālais aprūpētājs, sociālais rehabilitētājs, radiologa asistents ar kopējo studentu skaitu 590.

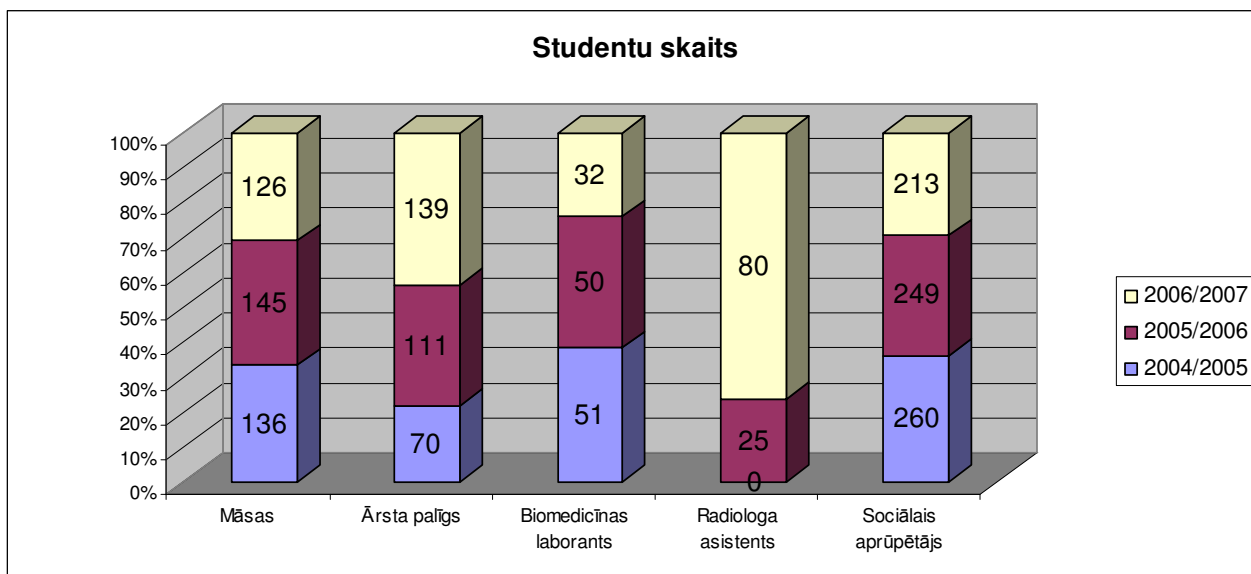
5.1. tabula

Studenti Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžā

<i>uz gada</i>						
<i>1.oktobris</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>
Audzēkņi koledžā	561	540	513	523	575	590
uzņemti	276	322	265	275	270	276
Izlaidums	247	220	196	244	196	205
Dinamikā pret iepriekšējo gadu						
Audzēkņi koledžā		96	95	102	110	103
uzņemti		117	82	104	98	102
Izlaidums		89	89	124	80	105

Apskatot tabulas datus dinamikā var secināt, ka absolventu, gan uzņemto studentu skaits pieaug. Šie rādītāji diemžēl neatspoguļo patieso faktu par rādītāju pieaugumu. Koledžā atkarībā no izvēlētās studiju programmas ir divi mācību ilgumi, 2 un 3 gadi. Studiju programmā „sociālais aprūpētājs”, „sociālais aprūpētājs” un „biomedicīnas laborants” ir jāmācās 2 gadi.

Nākošā tabula parāda kāds ir studējošo skaits katrā studiju programmā uz mācību gada 1 septembri.



5.1. att. Studenti Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžā<sup>1</sup>

Apskatot studentu skaitu dinamikā 3 gadu laikā var secināt, ka studentu skaits studiju programmā „māsa” ir samazinājies par 13%, bet savukārt „ārsta palīgs” ir pieaudzis par 25% salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu. Toties studiju programmā „Biomedicīnas laborants”, kura ir vienīgā programma Latvijā uz 2006/2007 mācību gadu studentu skaits samazinājās par 36%.

Koledžas uzņemšanas noteikumi paredz, ka uzņemt var ar vidējo izglītību. Visās studiju programmās reflektantus uzņem konkursa kārtībā. Konkursu izvērtē ar direktores rīkojumu nozīmēta komisija pēc centralizēto eksāmenu, diploma sekmju izraksta vidējās atzīmes un pārrunu rezultātiem.

Liels studentu „atbirums” pārsvarā ir pirmā gada laikā, tam ir dažādi faktori, bet galvenais ir zems sagatavotības līmenis vidusskolā. Par sliktām sekmēm liecina katra studēt gribētāja vidusskolas atestātu vidējā atzīme, tā ir zemāka nekā iepriekšējos gados.

Programmā „Radiologa asistents” studentu skaita pieaugums ir izskaidrojams ar to, ka šīs profesijas pārstāvji līdz šim Latvijā netika sagatavoti profesionālā līmenī, tagad otro gadu šī profesija tiek apgūta, bet tikai pirmo gadu tika pieņemti studenti pēc vidusskolas.

Viena no lielākām problēmām ar jaunajiem studentiem ir nepietiekama iepriekšēja sagatavotība, tas ir zems zināšanu līmenis nākot no vidusskolas. Nepietiekama vispārējās izglītības sagatavošana ir izskaidrojama ar piedāvāto iespēju izvēlēties starp eksaktajiem un humanitārajiem priekšmetiem vidusskolas klasēs. Šī lielā plaša, kura ir izveidojusies koledžai vienai nav pa spēkam samazināt, bet risinot kopumā vispārējās izglītības kvalitātes celšanu un

<sup>1</sup> PSK dati

mainot attieksmi sabiedrībā to var samazināt.

Motivācijas trūkums profesijā ir saistīts ar zemo atalgojumu veselības aprūpes sistēmā. Jaunieši neredz vajadzību mācīties sarežģītus mācību priekšmetus trīs gadu garumā un kļūt atbildīgiem par cilvēka veselību. Nav pozitīvais piemērs no valsts, kura nerod iespēju straujāk attīstīt atbalsta veicināšanu veselības aprūpes speciālistu materiālā nodrošinājuma programmai. Protams, pēdējā laika valsts aktivitātes rāda par to, ka problēma ir saskatīta un risinājums par algas paaugstināšanu tiek veikts.

Vidējam medicīniskajam personālam vidējā darba samaksa no 1.jūlija ir Ls 264, jaunākajam medicīniskajam personālam – Ls 167. Saskaņā ar Cilvēkresursu attīstības pamatnostādņem veselības aprūpē, ārstniecības personu darba samaksas pakāpenisks pieaugums ir paredzēts līdz 2010.gadam. Vidējam ārstniecības personālam 2007.gadā vidējā darba samaksa ir plānota Ls 277, 2008.gadā – Ls 290, 2009.gadā – Ls 305, 2010.gadā – Ls 318. Jaunākajam medicīniskajam personālam vidējā darba samaksa 2007.gadā ir plānota Ls 185, 2008.gadā – Ls 194, 2009.gadā – Ls 203, 2010.gadā – Ls 212. Tomēr sekojot attīstības tendencēm, Veselības ministrija turpina izskatīt iespējas lielākam ārstniecības personu darba samaksas pieaugumam. Ar LVSADA šā gada 16.jūnijā noslēgtā vienošanās paredz, ka no 2009.gada ārstu vidējā darba samaksa varētu būt 2,5 reizes lielāka nekā tautsaimniecībā nodarbināto darba samaksa.<sup>1</sup>

Studentu mācību process notiek vidēji četras līdz piecas dienas nedēļā, tās ir līdz 40 stundām nedēļā. Praktiski nodarbību noslodze vidēji dienā ir 4 lekcijas, bet plānojot nodarbību grafiku un ievērojot dienesta viesnīcas, mācību telpu noslodzi, kā arī studentu pozitīvo atbalstu, saplānotas nedēļa ir četras dienas.

Sekmīgākajiem studentiem ir iespēja pretendēt uz stipendiju, kuras apjoms 70 lati ir pietiekami liels stimuls pacīnīties par vidējās atzīmes palielināšanu. Koledžai ir piešķirtas 70 stipendijas tie ir 12 % no kopējo studējošo skaita. Pašreiz sekmīgie studenti, kuri saņem stipendijas mācās vidēji sākot no 8.4 – 9.2 ballēm. Pēc koledža veiktās aptaujas datiem pirmā kursa studentiem stipendija ir viens no stimuliem sekmīgi apgūt izvēlēto studiju programmu, tie ir 20% no aptaujātiem.

Nākošais stimulējošais faktors studēt veselības aprūpes speciālistu studiju programmā ir piedāvātā dienesta viesnīca, Latvijas rajonos dzīvojošiem, bet kā jau tika minēts, diemžēl koledžai nav iespējams nodrošināt ar dienesta viesnīcu viesiem, kuri vēlas. Tāpēc dienesta viesnīcas atbildīgās personas stingri izvērtē, kuriem piešķirt dienesta viesnīcu, kuriem atteikt. Arī šajā gadījumā sekmīgajiem studentiem un tiem, kuriem nav akadēmisko parādu ir priekšroka.

Papildus vēl visiem minētajiem finansiālajiem labumiem valsts piešķir transporta

---

<sup>1</sup> <http://www.vm.gov.lv/?id=122&sa=121&top=121&lang=&rel=1650>

kompensācijas.

Studentu dzīves aktivitāti ārpus nodarbībām organizē studentu padome, kura darbojas koledžā. Tās pamata aktivitātes ir sākoties studiju gadam, septembris, fukšu balle, tiek rīkoti atbilstoši svētku pasākumi, kā arī ir bijuši erudītu konkursi. Mazāk, bet tomēr darbojas koledžas pilnveidošanas un pētniecības procesā. Aktivitāte samazinās ikdienā, jo daudz studentu ir pārāk noslogoti ar mācībām un darbu.

## SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI

Analizējot Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžas darbību, tai pieejamo materiālo un nemateriālo resursu izlietojumu autors ir nonācis pie secinājumiem:

1. Resursi ir sadalīti trīs grupās zemes resursi, darba resursi un kapitāla resursi, veicot koledžas resursu auditu, var secināt, ka veselības iestādēs ir visi augšminētie resursi.
2. Efektīvu uzņēmumu izaugsmi var garantēt tikai pārdomāta un zinoša resursu vadīšana. Resursu vadīšana ir četru funkciju kopums, kuru veiksmīgas izpildes gadījumā ir iespēja sasniegt iepriekš noteiktos mērķus. Veselības izglītības iestādēs resursu vadības funkcijas ir vienādas ar teorijā aprakstītajām.
3. Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžai nav darbinieka, kurš veiktu, gan resursu plānošanas apkopojumu un analīzi, gan sekotu starptautiskajiem projektu konkursiem un tos pieteiktu un vadītu. Pašreiz studiju daļas izvirzīta persona apvienošanas kārtībā veic darbu projektu pieteikšanā un vadīšanā.
4. P.Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledža atbilstoši valsts pieprasījuma veido jaunas studiju programmas. Pašreiz tās ir trīs programmas – Radiologa asistents, sociālais rehabilitators, podiatrs.
5. Studentu sagatavotības līmenis ir zems, jo neatkarīgi no koledžu darbības studentiem trūks motivācijas apgūt sarežģītu un maz atalgotu profesiju, kā rezultātā profesija ir zaudējusi prestižu. Šis ārējais vides faktors ir valstiskā un pat starptautiskā mērogā steidzamā kārtā jārisina.
6. Koledžu spēj pietiekami efektīvi noslogot docētājus, kā arī motivēt viņus papildināt izglītību pedagoģijā;
7. Veselības aprūpes izglītības iestādēs akadēmiskais personāls vienlaicīgi apvieno, gan pasniedzēja darbu, gan turpina praktizēt veselības iestādēs, kā arī papildus cenšas papildināt savu izglītību. Tas viss norāda uz lielo slodzi akadēmiskajam personālam.
8. Koledža pilnveido esošās „biomedicīnas laborantu” studiju programmu atbilstoši pieejamajiem resursiem;
9. Meklē risinājumus kā ar minimāliem resursiem efektīvi nodrošinātu mācību telpu un dienesta viesnīcas noslodzi.
10. Lai efektīvi izmantotu laika resursus, kuri ir nepietiekami, tiek plānota nodarbību nedēļa četru dienu garumā, tādā veidā studenti var apvienot mācības ar darbu, gan arī var veltīt vairāk laika pastāvīgā darba veikšanai;

11. Reflektantu zemais sagatavotības līmenis stājoties koledžā, vidusskolas absolventu vājās zināšanas ķīmijā fizikā, bioloģijā. Šī problēma par vidējās izglītības kvalitāti ir jārisina Izglītības ministrijai (ārējās vides faktors), kas arī pašreiz ir uzsākts – izglītības reforma, savukārt tas ietekmē laika resursu mācību procesa laikā, jo ir jāvelta nodarbībai paredzētais laiks vidusskolas mācību vielas atkārtošānai un pat apgūšanai;
12. Izveidojot jaunu studiju programmu nav nodrošināts pilnvērtīgs praktisko nodarbību process;
13. P.Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžā tiek nodrošināta informācijas pieejamība. Darbinieki vēlas sadarboties ar kolēģiem un vadību, vēlas pilnveidot saskarsmes procesu. Tādēļ tiek izveidotas darba grupas, centieni izveidot informācijas aprites operativitāti.
14. Bibliotēkā ir uzsākta elektronizētās datubāzes izveide, bet pabeigšanas process ir ieildzis, kas norāda, ka šis informācijas resurss koledžai pašreiz ir maznozīmīgs.
15. Koledžas infrastruktūras uzlabošana - telpas, aprīkojums, dienesta viesnīca lēna kapacitātes paaugstināšanas iespējas. (iekšējās vides faktors);

Koledžas darbības uzlabošanai lai efektīvāk sagatavotu valstij nepieciešamos veselības aprūpes speciālistus autore piedāvā risinājumus:

1. Pabeigt būvniecību koledžā, mēģinot piesaistīt Eiropas Savienības struktūrfondu līdzekļus, valsts investīcijas vai meklēt iespēju iesaistīt sponsorus, bet koledžas budžeta līdzekļus tikai minimāli ieguldīt būvniecībā. Iegūstot papildus telpas, gan mācību procesam, gan dienesta viesnīcas vajadzībām, koledža spēs efektīvāk realizēt jauno studiju programmu attīstību un organizēt telpas studiju procesam, kā arī būs iespēja piesaistīt zinošākos studentus no attālākiem Latvijas rajoniem, kuriem ir nepieciešama dienesta viesnīca.
2. Koledžas budžeta līdzekļi un materiāltehniskā bāze ir jāpārplāno profesionālāk, lai efektīvi nodrošinātu nodarbību norises kvalitāti un motivētu studentus apgūt veselības aprūpes profesijas.
3. Izveidojot jaunas studiju programmas, jau savlaicīgi ir jānodrošina praktisko nodarbību norisi ar nepieciešamo aprīkojumu. Pašreizējā gadījumā „radiologa asistenta” studiju programmas nodrošināšanai ir jāmeklē papildus finansiālie resursi gan ES struktūrfondu ietvaros gan potenciālo darba devēju vai sponsoru atbalstu.

Pilnībā nodrošinot praktiskajām nodarbībām nepieciešamo aprīkojumu, studentam tiek dota iespēja studiju programmu apgūt augstvērtīgi.

4. Katram uzņēmuma vadītājam un katram darbiniekam ir jāpievērš lielāka uzmanība resursu lietderīgas izmantošanas pieejai, lai resursi netiktu nelietderīgi izšķērdēti. Ir nepieciešams pieņemt darbā darbinieku, kurš veiktu „Attīstības un plānošanas departamenta” uzdevumus - attīstības stratēģisko plānu sagatavošana, attīstības plānošanas procesa un attīstības programmu koordinācija. Investīciju piesaistes programmu iniciēšana, izstrādāšanas un īstenošanas koordinācija, resursu efektivitātes analīzi, pārskatu, statistiku apkopošanu un koordināciju. Veicot šo darbu profesionāli, vadīšanas process būs pārskatāmāks un precīzāks.
5. Koledžu budžeta līdzekļi rūpīgi jāpārplāno un jānodrošina materiāltehniskā bāze, jo tieši nodarbību norises kvalitāte ir viens no rādītājiem nākamo speciālistu sagatavošanai;
6. Studiju programmu mācību metodikas pilnveidošanai ir nepieciešami pieredzes apmaiņas braucieni mācītbspēkiem. Tāpēc jāmeklē iespējas vairāk iesaistīties mobilitātes projektos, kā arī piesaistīt papildus finansiālos resursus no potenciāliem darba devējiem vai sponsoriem.
7. Jāveic kārtējais pētījums ar EFQM modeli, lai izvērtētu pašreizējo organizācijas stāvokli un pilnveides pasākumu efektivitāti, noteiktu kvalitātes attīstības stadiju un koledžas tālākās darbības plānošanai.

## IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTI

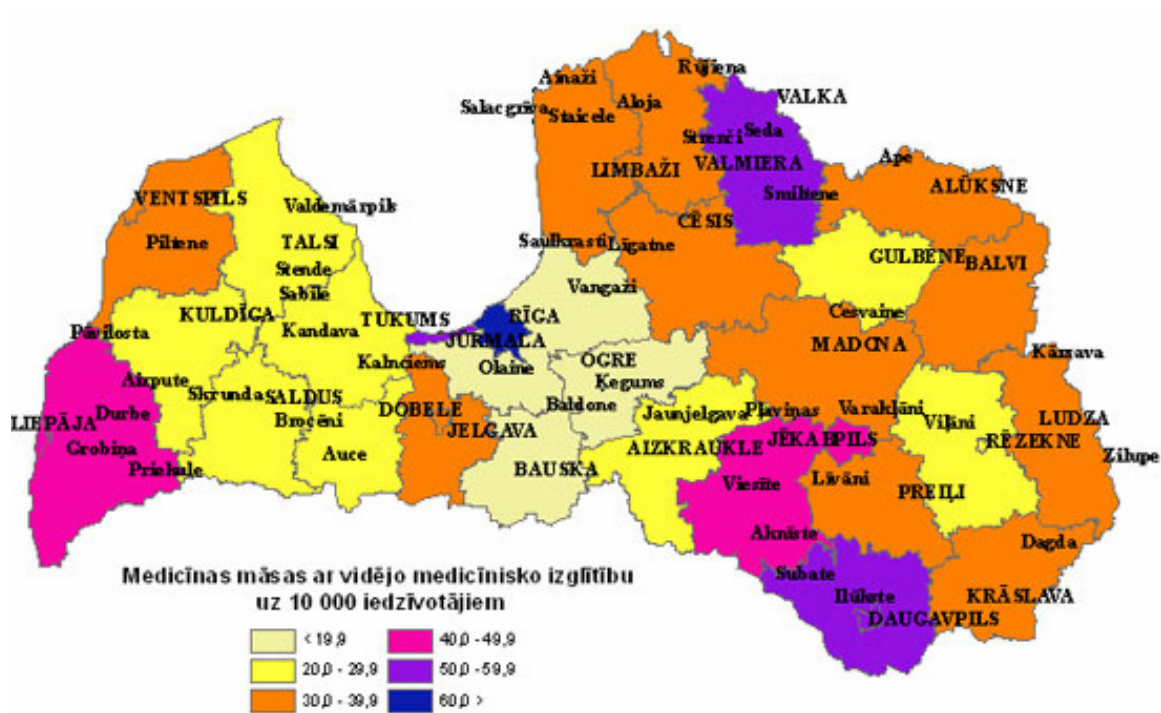
1. Augstskolu likums: LR Likums / <http://www.likumi.lv/doc.php?id=37967>
2. Autora kolektīvs V.Skujiņa vadībā. Pedagoģijas terminu vārdnīca. – Rīga: Zvaigzne ABC, 2000
3. Celma D., Vadītājs un vadīšana izglītībā – Rīga: RAKA, 2006. – 217.lpp.
4. Hofš K.Biznesa ekonomika. – Rīga: Jāņa Rozes apgāds, 2002. – 559 lpp
5. Libermanis G. Ceļvedis ekonomikā. – Rīga: Kamene, 1997. – 68 lpp.
6. Škapars R.Mikroekonomika. – Rīga: LU, 2001. – 379 lpp
7. Šmite A. „Izglītības iestādes vadība”, II daļa. – Rīga: RAKA, 2004. – 266.lpp.
8. Šmite A. „Izglītības iestādes vadība”, V daļa. – Rīga: RAKA, 2006. – 167.lpp
9. Svešvārdu vārdnīca – Rīga: Jumava, 1999. – 875.lpp.
10. Praude V., Beļčikovs J. „Menedžments” – Rīga: Vaidelote, 1996. – 409. lpp
11. Vilkaste A. „Skolas ilgspējīgas attīstības plānošana” – Rīga: RAKA, 2003. – 104.lpp
12. Vilkaste A. Kvalitātes vadība skolā ilgspējīgas izglītības nodrošināšanai. - //Skolotājs. – 2006. – Nr. 6. – 71. lpp.
13. Izglītības iestādes vadītājs globalizācijas laikmetā // Skolotājs. – 2005. – Nr. 6 – 20 lpp.
14. Stratēģiskās analīzes komisijas diskusija “Cilvēkresursi” Rīga, 14.03.2006.
15. VM Medicīnas profesionālās izglītības centra dati
16. Neatkarīgā Rīta Avīze Latvijai, 2007.05.02; [www.nra.lv/index.php?rip=49869](http://www.nra.lv/index.php?rip=49869)
17. Augstākās izglītības centrs: Uz EFQM modeli balstīta augstākās izglītības kvalitātes pilnveides metode / [http://www.aic.lv/eqfm/4\\_5krit4%20.htm](http://www.aic.lv/eqfm/4_5krit4%20.htm)
18. Liepājas medicīnas koledžas un studiju programmas akreditācija.  
<http://www.aiknc.lv/zinojumi/lv/LmkMaaszinL.doc>;
19. Pamatnostādnes „Cilvēkresursu attīstība veselības aprūpē”, MK 2005.gada 18.maija rīkojums Nr.326.  
[http://phoebe.vm.gov.lv/faili/new\\_lapa/tiesibu\\_akti/politikas\\_dokumenti/cilvekresursi.pdf](http://phoebe.vm.gov.lv/faili/new_lapa/tiesibu_akti/politikas_dokumenti/cilvekresursi.pdf);
20. Augstākās izglītības kvalitātes novērtēšanas: <http://www.aiknc.lv/lv/about.php>
21. Izglītības un Zinātnes ministrija; [www.izm.gov.lv](http://www.izm.gov.lv)
22. LR Centrālā Statistikas pārvalde: [www.csb.gov.lv](http://www.csb.gov.lv)
23. Valsts izglītības attīstības aģentūra: [www.piaa.gov.lv](http://www.piaa.gov.lv)
24. Latvijas Valsts Standarts <http://lvs.lv/lv/edu/quality/chapter6.htm>
25. Veselības statistikas un medicīnas tehnoloģiju valsts aģentūra; [www.vsmta.lv](http://www.vsmta.lv)

26. Paula Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžas npublicētie dati:

- 26.1. Koledžas pašnovērtējums.
- 26.2. Studiju daļu ikgadējie pārskati.
- 26.3. Studiju programmu plāni.
- 26.4. Studentu kustības uzskaites dati.
- 26.5. Profesionālās izglītības iestādes pase.
- 26.6. Koledžas nolikums.

**PIELIKUMI**

Medicīnas mēsas uz 10 000 iedzīvotājiem Latvijā, 2005. gadā.<sup>1</sup>



<sup>1</sup> <http://www.vm.gov.lv/?id=136&sa=129&top=129&lang=&large>

