

Ziņojums par UCAK izglītības satura, kvalitātes un pārvaldības procesu analīzi

Noslēguma ziņojums

Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests

2024. gada 25. novembris



**Finansē
Eiropas Savienība**



**Valsts ugunsdzēsības
un glābšanas dienests**



Satura rādītājs

Saīsinājumi un skaidrojumi	2
1. Vadības kopsavilkums	4
2. Executive summary	6
3. Ievads	8
3.1 Projekta konteksts	8
3.2 Pētījuma mērķis	8
3.3 Pētījuma ietvaros izmantotā metodoloģija	9
4. Ziņojums par UCAK izglītības satura un kvalitātes analīzi	12
4.1 UCAK raksturojums	12
4.1.1 UCAK izglītības programmu piedāvājums	12
4.1.2 UCAK darbību raksturojošie kvantitatīvie rādītāji	14
4.2 UCAK darbības salīdzinošā analīze	16
4.2.1 UCAK izglītības programmu piedāvājuma salīdzinājums ar citām iekšlietu resora koledžām	16
4.2.2 UCAK darbību raksturojošo rādītāju salīdzinājums ar citām iekšlietu resora koledžām	18
4.3 UCAK izglītības satura un kvalitātes izvērtējums un salīdzinājums ar citām iekšlietu resora koledžām	22
4.3.1 Mērķi, uzdevumi un sasniegtie rezultāti	22
4.3.2 Mācīšanās kvalitāte	25
4.3.3 Studējošo atbalsts un iesaiste	31
4.3.4 Resursi un infrastruktūra	37
4.3.5 Starptautiskā sadarbība un mobilitāte	40
4.4 Galvenie secinājumi un rekomendācijas par UCAK izglītības satura un kvalitātes analīzi	42
5. Ziņojums par UCAK pārvaldības procesu analīzi	45
5.1 UCAK personālrесурсu analīze	45
5.1.1 UCAK mācībspēka analīze	45
5.1.2 UCAK personāla atalgojuma analīze	60
5.2 Pārvaldības procesu analīze	61
5.2.1 Stratēģiskās vadības analīze	62
5.2.2 Risku un kvalitātes vadības analīze	65
5.2.3 Cilvēkresursu vadības analīze	68
5.2.4 Tehnisko un finanšu resursu pārvaldības analīze	73
5.2.5 Administratīvo funkciju pārvaldība	77
5.3 Galvenie secinājumi un rekomendācijas par UCAK pārvaldības procesu analīzi	78
6. Starptautiskā piedāvājuma un konkurences situācijas analīze	81
7. UCAK, VPK un VRK salīdzinājums	83
8. Pētījuma gaitā identificēto problēmu risināšanas pasākumu ieviešanas plāns	86
9. Pielikumi	87
9.1 Pielikums Nr.1. Mācību procesa kvalitātes kritēriji – veidne un iekšlietu resora koledžu salīdzinājums	87
Mācību procesa kvalitātes kritēriji - UCAK, VPK un VRK salīdzinājums	90
9.2 Pielikums Nr.2. Informācijas avoti	94
9.3 Pielikums Nr.3. Tehniskā atskaite par intervijām, fokusgrupām un novērošanu	99

Saīsinājumi un skaidrojumi

Saīsinājums	Skaidrojums
AM	Aizsardzības ministrija
Amatpersona	Amatpersona ar speciālo dienesta pakāpi
ASSP	Attīstības un starptautiskās sadarbības pārvalde
CAP	Civilās aizsardzības pārvalde
EY (Izpildītājs)	SIA "Ernst & Young Baltic"
ESG	Standarti un pamatnostādnes kvalitātes nodrošināšanai Eiropas augstākajā izglītībā
IDN	Iekšējās drošības nodaļa
IeM	Iekšlietu ministrija
IeM VSC	Iekšlietu ministrijas veselības un sporta centrs
INP	Iepirkumu un nodrošinājuma pārvalde
IPAS	Izglītības procesa administrēšanas sistēma
IT	Informācijas tehnoloģijas
KRP	Kurzemes reģiona pārvalde
LIDA	Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrība
LRP	Latgales reģiona pārvalde
MK	Ministru kabinets
N/A	Nav attiecināms
NBS	Nacionālie bruņotie spēki
NLN	Nepilna laika neklātie
NVA	Nodrošinājuma valsts aģentūra
OVP	Operatīvās vadības pārvalde
PLK	Pilna laika klātie
PLS	Pilna laika studijas
PP	Personāla pārvalde
PSIN	Prevencijas un sabiedrības informēšanas nodaļa
RRP	Rīgas reģiona pārvalde
SVID	Stiprās un vājās puses, iespējas un draudi
TDP	Tehniskā dienesta pārvalde
UCAK	Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledža
UCAK*	Ugunsdrošības un civilās aizsardzības katedra
UGDK	Ugunsdzēsības un glābšanas darbu katedra
UUP	Ugunsdrošības uzraudzības pārvalde
VAD	Valsts aizsardzības dienests
VKCP	Vienotā kontaktu centra pārvalde
VP	Valsts policija
VPK	Valsts policijas koledža

2024.gada 25. novembrī

Saīsinājums	Skaidrojums
VRK	Valsts robežsardzes koledža
VRP	Vidzemes reģiona pārvalde
VRS	Valsts robežsardze
VUGD (Pasūtītājs)	Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests
ZRP	Zemgales reģiona pārvalde

1. Vadības kopsavilkums

Pētījuma ietvaros veikta Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas (turpmāk – UCAK) izglītības satura un kvalitātes analīze, kā arī analizēti pārvaldības procesi, t.sk. cilvēkresursi un finanšu resursi ar mērķi izstrādāt rekomendācijas iestādes darbības efektivitātes paaugstināšanai. Lai izstrādātu rekomendācijas šo procesu pilnveidei, analizēti mācību programmu norises aspekti, studentu apmierinātība, darba tirgus pieprasījums un sadarbības iespējas ar ārvalstu izglītības iestādēm. Papildu uzmanība pievērsta cilvēkresursu, finanšu un administratīvo procesu pārvaldībai, identificējot trūkumus un iespējas pilnveidot stratēģisko vadību, tehnisko resursu izmantošanu un personāla motivācijas sistēmu.

UCAK sastopas ar vairākām būtiskām problēmām, kas ietekmē studiju kvalitāti un studējošo pieredzi. Mācību materiāli un metodika nav pietiekami aktuāli, praktiskās nodarbības netiek īstenotas pietiekamā apjomā, un pastāv atšķirības starp klātienē un neklātienē studentu sagatavotību, kas rada nevienlīdzīgu mācību vidi. Turklāt studentiem trūkst nepieciešamo komunikācijas prasmju, lai sekmīgi sadarbotos ar kolēģiem un citu jomu speciālistiem. Aptaujas par kursu kvalitāti bieži veiktas formāli, nav studējošo atgriezeniskā saite ne vienmēr tiek izmantota koledžas pilnveides nolūkos, kas ietekmē viņu motivāciju aktīvi piedalīties mācību procesa uzlabošanā. Papildus tam, infrastruktūras un atbalsta pakalpojumu nepietiekamība negatīvi ietekmē studentu iesaisti un profesionālo izaugsmi. Studējošie nav pietiekami informēti par karjeras iespējām pēc absolvēšanas, kā arī viņiem nav viegli pieejama informācija par dažādiem mācību procesa atbalsta pakalpojumiem. Koledžā netiek pietiekami īstenota starptautiskā sadarbība, kas ierobežo studējošo un mācībspēka pieredzes apmaiņu un valodu prasmju uzlabošanu. Novecojušās mācību telpas un tehniskais aprīkojums kavē efektīvu studiju procesu.

Pētījuma ietvaros novērotas problēmas, kas saistītas ar mācībspēka motivācijas trūkumu un atalgojuma nevienlīdzību. Pašreizējā motivācijas sistēma neveicina un neiedrošina mācībspēku iesaistīties jaunu mācību līdzekļu un inovatīvu pieeju izstrādē, kā arī kavē mācībspēka atjaunošanos. Turklāt, zema atalgojuma konkurētspēja salīdzinājumā ar citām iestādēm apgrūtina kadetu un mācībspēka, t.sk. vieslektoru, piesaisti, kas būtiski ietekmē personāla un studējošo motivāciju ilgtermiņa darbam un izaugsmei UCAK.

UCAK administratīvajos procesos un stratēģiskajā vadībā trūkst strukturētas pieejas un iniciatīvas UCAK attīstības projektu ideju identificēšanā un virzīšanā, kas kavē iestādes attīstību. Personāla prasmju novērtēšana nav pietiekami efektīva. Turklāt studentu apmeklējumu un vērtējumu reģistrēšanas sistēma, kā arī mācību grafika sastādīšana joprojām tiek veikta manuāli, radot lielu administratīvo slogu. Koledžas stratēģijā trūkst skaidru mērķu un konkrētu rezultatīvo rādītāju, t.sk. uz kadetu piesaisti un konkurētspējas pilnveidi, kas ir svarīgas komponentes iestādes ilgtermiņa attīstībai.

Salīdzinot UCAK ar citām iekšlietu resora koledžām (VPK un VRK), kopumā secināms, ka UCAK piedāvā mazāk daudzveidīgu izglītības programmu klāstu, kas ir mazāk pielāgots nozares prasībām. Turklāt, kamēr VPK un VRK studējošo skaits pēdējo gadu laikā ir pieaudzis, UCAK tas ir samazinājies. VPK un VRK izmanto daudzveidīgākas un interaktīvākas mācību metodes, turpretī UCAK praktisko nodarbību apjoms ir nepietiekams, kas ierobežo studējošo iespējas pielietot teorētiskās zināšanas praksē, vienlaikus VPK un VRK jau plaši īsteno starptautisko sadarbību, kamēr UCAK, lai gan ir slēgti sadarbības līgumi, starptautiskās aktivitātes gan mācībspēkiem, gan studējošajiem netiek īstenotas. Attiecībā uz atalgojumu, UCAK mācībspēkiem ir augstāks atalgojums nekā VPK un VRK, taču kopumā atalgojuma sistēma vērtējama kā nevienlīdzīga, un pastāv izaicinājumi piesaistīt pieredzējušu un atbilstošu mācībspēku.

UCAK pilnveides iespējas saistāmas ar mācību procesa modernizēšanu, infrastruktūras attīstību, sadarbības stiprināšanu un mācībspēka motivācijas veicināšanu. Uzlabojumi studiju programmās, praktisko mācību pieejamībā un jaunāko tehnoloģiju izmantošanā palīdzētu veidot mūsdienīgu un motivējošu mācību vidi. Sadarbības paplašināšana ar VUGD un ārvalstu iestādēm nodrošinātu studējošajiem piekļuvi plašākām profesionālās attīstības iespējām un praktiskajai pieredzei. Turklāt UCAK vadības aktīvāka sadarbība ar Studējošo pašpārvaldi un tās iesaiste lēmumu pieņemšanā veicinātu studentu kopības sajūtu un līdzdalību iestādes attīstībā.

Lai stiprinātu UCAK konkurētspēju un elastību atbilstoši darba tirgus prasībām, UCAK vadībai ieteicams koncentrēties uz vairākiem būtiskiem aspektiem - prioritāri nepieciešams modernizēt studiju kursu materiālus un pielietotās metodes, nodrošināt efektīvu komunikāciju ar VUGD un mācībspēku, uzlabot

2024.gada 25. novembrī

pieeju kvalitatīviem resursiem un mācību aprīkojumam, risināt jautājumus par atalgojuma līmeņa un motivācijas sistēmas pilnveidi visām nodarbināto grupām. Papildus jāvērtē uzmanība finansējuma piesaistes projektu īstenošanai un risku vadības sistēmas pilnveidei, kas palīdzēs uzlabot koledžas izturību un attīstību, nodrošinot augstvērtīgu izglītības vidi ilgtermiņā. Vienlaikus būtiski uzlabot UCAK tēla reputāciju un atpazīstamību, īstenojot koledžas zīmola maiņu (rebranding), lai uzlabotu UCAK tēla reputāciju un atpazīstamību plašākā sabiedrībā un VUGD iekšienē, kā arī veidot un uzturēt aktīvu UCAK un VUGD sadarbību potenciālā mācībspēka piesaistē.

2. Executive summary

The assessment analyzed the quality of the educational process at the Fire Safety and Civil Protection College (hereinafter – College), educational offerings and its management processes, including human resources and financial resources. The objective was to develop recommendations to enhance the institution's operational efficiency. To support these recommendations, various aspects were examined: program delivery, student satisfaction, labor market demand, and potential collaborations with foreign educational institutions. Particular focus was placed on human resources, financial, and administrative management processes, identifying gaps and opportunities for improvement in strategic management, technical resource usage, and staff motivation systems.

The College faces several issues affecting the quality of education and student experience. Outdated teaching materials, insufficient practical sessions, and disparities in preparedness between in-person and distance-learning students, leads to an unequal learning environment. Furthermore, limited student communication skills hinders cross-field collaboration. Surveys on course quality are conducted as a formality, and student feedback is not always used for institutional improvement.

Challenges in infrastructure and limited support services further impact student engagement and professional growth. Students have limited information on career opportunities after graduation, and access to various support services during the learning process is insufficient. The College also lacks substantial international cooperation, which restricts opportunities for experience exchange and language skill enhancement for both students and teaching staff. Outdated infrastructure and technical equipment further hinder the effectiveness of the study process. Additionally, the current motivation system does not encourage teaching staff to engage in developing new teaching tools and innovative approaches, nor does it promote faculty renewal, as low salary competitiveness hinders the recruitment of cadets and teaching staff, including guest lecturers, reducing staff and student motivation, commitment and growth.

Administrative processes and strategic management are hindered by a lack of structured approaches and initiative in identifying and advancing development projects. Personnel skill assessments are not effective. Moreover, manually managed systems for attendance, evaluations, and scheduling creates a significant administrative burden. The College's strategy lacks clear objectives and specific performance indicators, particularly regarding cadet recruitment and competitiveness enhancement, both of which are crucial components for long-term institutional development.

Comparing Fire Safety and Civil Protection College with other interior ministry colleges (State Police College and State Border Guard College), it can be concluded that Fire Safety and Civil Protection College offers a less diverse range of educational programs, which is less aligned with industry requirements. Furthermore, while the number of students at State Police College and State Border Guard College has increased over the past few years, Fire Safety and Civil Protection College has experienced a decrease. State Police College and State Border Guard College use more diverse and interactive teaching methods, while Fire Safety and Civil Protection College's practical sessions are insufficient, limiting students' ability to apply theoretical knowledge in practice. Meanwhile, State Police College and State Border Guard College have already widely implemented international cooperation, whereas Fire Safety and Civil Protection College, although having signed cooperation agreements, does not implement international activities for either teaching staff or students. Regarding compensation, Fire Safety and Civil Protection College offers higher pay to its teaching staff than State Police College and State Border Guard College, but overall, the compensation system is considered unequal, and there are challenges in attracting experienced and qualified faculty.

Opportunities for the College's improvement are linked to modernizing the learning process, developing infrastructure, strengthening collaboration, and enhancing staff motivation. Modernizing study programs, expanding access to practical learning, and incorporating the latest technologies would contribute to creating a modern and motivating learning environment. Enhanced collaboration with the State Fire and Rescue Service and foreign institutions would provide students with broader opportunities for professional development and practical experience. Additionally, active collaboration between College management and the Student Council, involving them in decision-making, would foster a strong sense of community.

To strengthen the College's competitiveness and adaptability to labor market requirements, it is recommended that management focus on several key aspects. Primarily, course materials and applied methods need modernization; effective communication with the State Fire and Rescue Service and teaching staff must be ensured; access to quality resources and teaching equipment should be improved; and issues related to salary levels and motivation systems across all employee groups should be addressed. Additional attention should be given to implementing projects for securing funding and improving the risk management system, which will enhance the College's resilience and development, ensuring a high-quality educational environment in the long term. Simultaneously, it is essential to enhance the College's reputation and visibility by implementing a rebranding initiative to improve its public image and recognition both in broader society and within State Fire and Rescue Service. Lastly, maintaining active collaboration between the College and the State Fire and Rescue Service will support the recruitment of high-quality teaching staff.

3. Ievads

3.1 Projekta konteksts

Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests (turpmāk – VUGD) ir iekšlietu ministra pārraudzībā esoša tiešās pārvaldes iestāde. UCAK ir valsts dibināta VUGD pakļautībā esoša profesionālās augstākās izglītības iestāde.

2021. - 2027. gada plānošanas periodā ar Iekšlietu ministrijas (turpmāk – IeM) un Izglītības ministrijas (turpmāk – IZM) atbalstu tiek uzsākta vērienīgu UCAK un iekšlietu nozarei nozīmīgu attīstības pasākumu īstenošana, tostarp projekti ar ERAF finansējuma piesaisti UCAK infrastruktūras attīstībai un būvniecībai, kā arī UCAK mācību vides izveidei un nepieciešamā mācību aprīkojuma studējošajiem iegādei. Iekšējā drošības fonda projektu ietvaros tiek veikti UCAK praktisko mācību poligona būvniecības un aprīkošanas pasākumi. Ir izstrādāta UCAK darbības stratēģija 2024. - 2027. gadam. Šajā kontekstā ir nepieciešams veikt kompleksi analītisku izvērtējumu par UCAK procesu un resursu pārvaldību, izglītības satura un kvalitātes izvērtējumu, izstrādāt rekomendācijas turpmākajai iestādes attīstībai un efektīvai pārvaldībai.

Pētījuma finansēšanas avots: VUGD īstenotais Eiropas Komisijas Civilās aizsardzības finanšu instrumenta projekts “Pētījums: VUGD struktūras un kapacitātes izpēte, esošās situācijas novērtējums, funkciju un uzdevumu analīze ilgtermiņa attīstības stratēģijas izveidei” (ECHO/SUB/2021/TRACK1/867600/LV).

3.2 Pētījuma mērķis

Pētījuma mērķis ir veikt UCAK biznesa procesu analīzi un izstrādāt rekomendācijas iestādes darbības efektivitātes paaugstināšanai. Šī Pētījuma ietvaros veikts UCAK izglītības satura, kvalitātes un pārvaldības procesu, t.sk. cilvēkresursu un finanšu resursu, izvērtējums, kā arī izstrādātas rekomendācijas šo procesu pilnveidei. Tā ietvaros veikta:

- ▶ Analīze par īstenotajām mācību programmām, teorētiskajām un praktiskajām apmācībām, starptautiskajām apmaiņas programmām, mācību nometnēm u.t.t.;
- ▶ Izpēte par studējošo apmierinātību ar apmācību procesu, saturu un kvalitāti;
- ▶ VUGD u.c. iestāžu un/vai potenciālo darba devēju pieprasījuma un vajadzību analīze;
- ▶ Nacionālā un starptautiskā piedāvājuma un konkurences situācijas analīze, primāri veicot salīdzinājumu ar citām iekšlietu resora koledžām Latvijā - Valsts robežsardzes koledžu un Valsts policijas koledžu;
- ▶ Izvērtējums par esošo situāciju un attīstības iespējām sadarbības ar ārvalstu izglītības iestādēm jomā, iespējamām apmaiņas programmām;
- ▶ Analīze risku un kvalitātes vadības jomā;
- ▶ Analīze projektu vadības jomā;
- ▶ Analīze cilvēkresursu/personāla vadības jomā;
- ▶ Analīze finanšu un tehnisko resursu pārvaldības jomā;
- ▶ Iestādes administratīvo funkciju pārvaldības analīze;
- ▶ Stratēģiskās vadības procesu analīze;
- ▶ UCAK personālrесursu izvērtējums, analizējot tā atbilstību iestādes prasībām un vajadzībām, konkurētspēju (primāri veicot salīdzinājumu ar citām iekšlietu resora koledžām – Valsts robežsardzes koledžu un Valsts policijas koledžu), atalgojumu, izglītību un kvalifikāciju, noslogotību, kompetences, motivācijas līmeni u.c.).

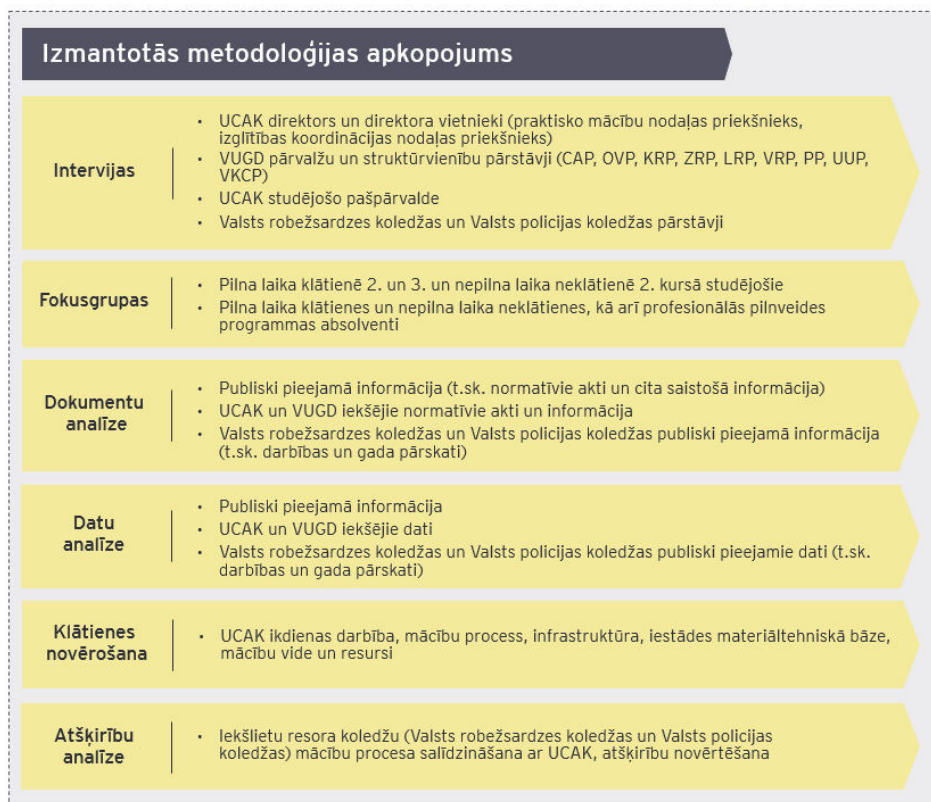
Šī analīze un rekomendācijas kalpos par pamatu izglītības satura, kvalitātes un pārvaldības procesu pilnveidei nākotnē, nodrošinot UCAK spēju efektīvāk pielāgoties studējošo un darba tirgus prasībām, kā arī paaugstinot iestādes efektivitāti, uzlabojot resursu pārvaldību un stiprinot konkurētspēju nākotnē.

3.3 Pētījuma ietvaros izmantotā metodoloģija

Pētījums kopumā dalīts 3 daļās (3 nodevumos), kur 1.nodevums izstrādāts par UCAK izglītības saturu un kvalitāti, 2.nodevums – par UCAK pārvaldības procesu analīzi, savukārt 3.nodevums (Noslēguma ziņojums) apkopo 1. un 2. nodevumā ietverto informāciju, apkopo galvenos secinājumus un rekomendācijas, kā arī ietver vadības kopsavilkumu un izpētes gaitā identificēto problēmu risināšanai izstrādāto pasākumu ieviešanas plānu.

1.nodevuma izstrādes ietvaros:

- ▶ veikta publiski pieejamās informācijas un dokumentu analīze – apkopoti un analizēti publiski pieejamie materiāli, lai iegūtu visaptverošu priekšstatu par iestādes darbību, struktūru un sniegumu;
- ▶ veikta no VUGD un UCAK pieprasītās informācijas un dokumentu analīze - iegūta un analizēta VUGD un UCAK sniegtā informācija un dokumenti, lai padziļināti izprastu iestāžu darbības un mācību programmas īstenošanas procesus, sadarbības mehānismus;
- ▶ īstenotas intervijas ar VUGD pārvalžu un citu struktūrvienību pārstāvjiem (CAP, OVP, KRP, ZRP, LRP, VRP, RRP, PP, UUP, VKCP) – iegūts tiešs ieskats no VUGD kā darba devēja par UCAK darbību, absolventu prasmju atbilstību darba vajadzībām, izaicinājumiem un iespējām darba pienākumu pildīšanā;
- ▶ īstenotas intervijas ar UCAK direktoru un vietniekiem - iegūta vadības perspektīva par UCAK stratēģiskajiem mērķiem, darbības prioritātēm un nākotnes plāniem, kā arī mācību programmu sastādīšanu, atbilstību un pilnveidošanu, lai nodrošinātu visaptverošu izpratni par iestādes vadību;
- ▶ īstenota intervija ar UCAK Studējošo pašpārvaldi – iegūts Studējošo pašpārvaldes viedoklis par mācību procesu organizēšanu, starptautisko sadarbību, kā arī studējošo iespējām ietekmēt jaunu studiju programmu un kursu izveidi un esošo uzlabošanu;
- ▶ īstenotas fokusgrupu diskusijas ar šobrīd pilna laika klātienē 2. un 3. kursā un nepilna laika neklātienē 2. kursā studējošajiem, kā arī pilna laika klātienē, nepilna laika neklātienē un profesionālās pilnveides programmas absolventiem - apkopota studējošo un absolventu pieredze un viedokļi par UCAK izglītības kvalitāti, mācību procesu un karjeras iespējām, lai novērtētu iestādes ietekmi uz studējošo profesionālo attīstību;
- ▶ īstenota klātienē novērošana UCAK - veikta iestādes darbības klātienē novērošana un iegūta izpratne par UCAK ikdienas darbību, mācību procesu un infrastruktūru, kā arī iepazīta iestādes materiāltehniskā bāze, mācību vide un resursi, lai iegūtu praktisku ieskatu un papildinātu pētījuma analīzi;
- ▶ intervijas ar Valsts robežsardzes koledžas un Valsts policijas koledžas pārstāvjiem, to publiski pieejamās informācijas analīze – iekšlietu resora koledžu mācību procesa salīdzināšana un atšķirību novērtēšana;
- ▶ rekomendāciju izstrāde UCAK mācību procesa uzlabošanai – balsoties uz esošās situācijas novērtējumu un salīdzinājumu ar citām iekšlietu resora koledžām, izstrādātas rekomendācijas vēlamās situācijas sasniegšanai.

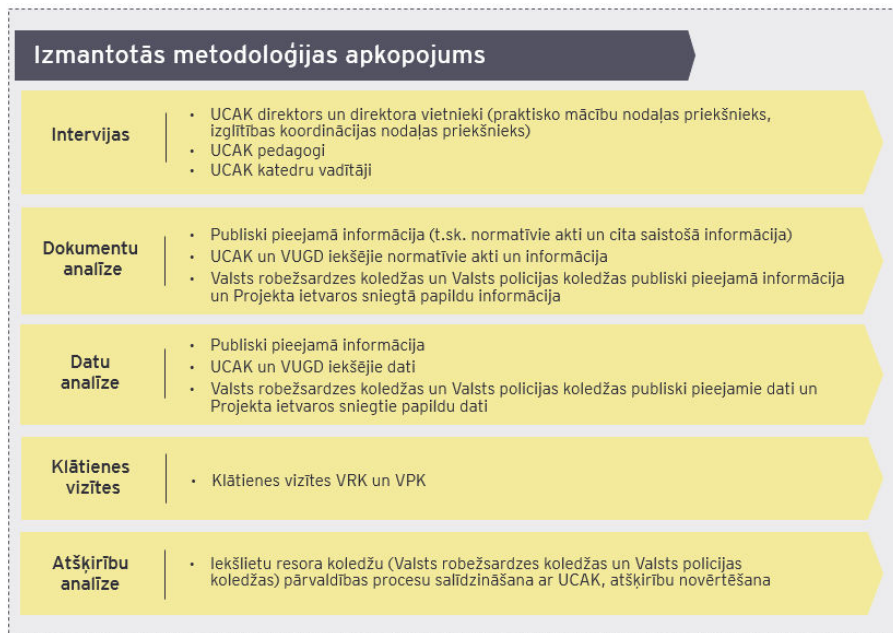


Attēls Nr. 1. Pētījuma 1.nodevumā izmantotās metodoloģijas apkopojums

2.nodevuma izstrādes ietvaros:

- ▶ veikta publiski pieejamās informācijas un dokumentu analīze – apkopoti un analizēti publiski pieejamie materiāli, lai iegūtu visaptverošu priekšstatu par iestādes darbību un sniegumu;
- ▶ veikta no VUGD un UCAK pieprasītās informācijas un dokumentu analīze - iegūta un analizēta VUGD un UCAK sniegtā informācija un dokumenti, lai padziļināti izprastu UCAK pārvaldības struktūru, atbildības politiku, slodžu sadalījumu u.c.
- ▶ īstenotas intervijas ar UCAK direktoru un vietniekiem – iegūta vadības perspektīva par UCAK stratēģisko vadību, risku un kvalitātes vadību, cilvēkresursu vadību, administratīvo funkciju pārvaldību un tehnisko resursu pārvaldību, lai gūtu ieskatu par procesos iesaistīto pušu lomām un atbildībām, procesu efektīvu norisi un problēmjautājumiem;
- ▶ īstenotas intervijas ar UCAK pedagogiem (kopā 6 intervijas - amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm (2), darbinieki uz darba līguma (2) un uzņēmuma līguma (2) pamata) – gūts tiešs viedoklis no pedagogu puses par UCAK darbību, atalgojuma un motivācijas principiem, lomām un atbildību, komunikāciju, pilnveides aspektiem u.c.;
- ▶ īstenota intervija ar katedru vadītājiem – gūts katedru vadītāju viedoklis par UCAK darbību, procesu pārvaldību un kontroli, savstarpējo komunikāciju ar pedagogiem un UCAK vadību;
- ▶ īstenota klātienē vizīte Valsts robežsardzes koledžā (turpmāk - VRK) un Valsts policijas koledžā (turpmāk – VPK) – gūts ieskats par VRK un VPK stratēģisko vadību, risku un kvalitātes vadību, cilvēkresursu vadību, administratīvo funkciju pārvaldību un tehnisko resursu pārvaldību ar mērķi veikt savstarpēju salīdzinājumu ar UCAK, kas ļauj identificēt pilnveides jomas un labo praksi konkrētu procesu īstenošanā;

- ▶ veikta VRK un VPK publiski pieejamo un Projekta ietvaros sniegto normatīvo aktu un dokumentu analīze, kas ļauj salīdzināt un novērtēt atšķirības iekšlietu resora koledžu darbībā;
- ▶ rekomendāciju izstrāde UCAK pārvaldības procesa uzlabošanai – balsoties uz esošās situācijas novērtējumu un salīdzinājumu ar citām iekšlietu resora koledžām, izstrādātas rekomendācijas vēlamās situācijas sasniegšanai.



Attēls Nr. 2. Pētījuma 2.nodevumā izmantotās metodoloģijas apkopojums

3.nodevuma izstrādes ietvaros:

- ▶ apkopots 1. un 2. nodevums (ziņojumi) un izstrādāts vadības kopsavilkums – pētījuma galvenās atziņas un gūtie secinājumi;
- ▶ izstrādāts izpētes gaitā identificēto problēmu risināšanai paredzamo pasākumu ieviešanas plāns (latviešu un angļu valodā) (pielikums Nr.4).

4. Ziņojums par UCAK izglītības satura un kvalitātes analīzi

4.1 UCAK raksturojums

Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledža (UCAK) ir Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienestam (VUGD) pakļauta izglītības iestāde, kuras darbības pamatvirzieni ir:

- ▶ īsā cikla profesionālās augstākās izglītības programmu izstrāde un īstenošana;
- ▶ studējošo sagatavošana darbībai ugunsdrošības, ugunsdzēsības un glābšanas darbu, civilās aizsardzības un vienotā ārkārtas palīdzības izsaukumu numura 112 jomā;
- ▶ izglītības procesa īstenošana, veicinot studējošo personības attīstību un nodrošinot iespēju iegūt īsā cikla profesionālo augstāko izglītību un piektā līmeņa profesionālo kvalifikāciju;
- ▶ iespējas nodrošināšana studējošiem sagatavoties izglītības turpināšanai, lai iegūtu pirmā cikla profesionālo augstāko izglītību un sestā līmeņa profesionālo kvalifikāciju;
- ▶ profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmu īstenošana.¹

4.1.1 UCAK izglītības programmu piedāvājums

UCAK piedāvā šādas izglītības programmas:

- ▶ īsā cikla profesionālās augstākās izglītības studiju programmu;
- ▶ profesionālās tālākizglītības programmas;
- ▶ profesionālās pilnveides izglītības programmas;
- ▶ neformālās izglītības programmas.

Studējošie, kuri izvēlas īsā cikla profesionālās augstākās izglītības programmu *“Ugunsdrošība un ugunsdzēsība”*, iegūst ugunsdrošības un civilās aizsardzības tehniķa kvalifikāciju, kas atbilst 5. profesionālās kvalifikācijas līmenim, izvēloties studijas pilna laika klātienes (PLK) programmā vai nepilna laika neklātienes programmā (NLN). Profesionālās tālākizglītības programmas ietvaros ir iespēja iegūt ugunsdzēsības un glābšanas dienesta ugunsdzēsēja glābēja (4. līmenis) vai dispečera (3. līmenis) kvalifikāciju. Savukārt profesionālās pilnveides izglītības programmas ir izveidotas, lai izglītības procesā uzlabotu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm kompetenci konkrētos jautājumos. 2023. gadā UCAK tika apstiprinātas 9 neformālās izglītības programmas. 2024./2025. studiju gadā UCAK piedāvā kopumā 12 neformālās izglītības programmas, kuru ilgums svārstās no 8 līdz 40 stundām, tādējādi nodrošinot daudzveidīgas iespējas dažādiem mācību mērķiem un vajadzībām.

¹ Par Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžu. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/par-koledzu>.

Tabula 1. UCAK izglītības programmu piedāvājums^{2,3,4}

Izglītības programma	Programmas nosaukums	Iegūstamā kvalifikācija/apliecība	Programmas ilgums
Īsā cikla profesionālās augstākās izglītības studiju programma	Ugunsdrošība un ugunsdzēsība	Ugunsdrošības un civilās aizsardzības tehniķis	3 gadi (PLK) 3,5 gadi (NLN)
Profesionālās tālākizglītības programmas	Ugunsdrošība un ugunsdzēsība	Ugunsdzēsības un glābšanas dienesta ugunsdzēsējs glābējs	960 stundas
	Ugunsdrošība un ugunsdzēsība	Dispečers (iekšlietu jomā)	480 stundas
Profesionālās pilnveides izglītības programmas	Pamatlīmeņa zināšanu programma par objekta ugunsdrošību atbildīgajiem darbiniekiem	Apliecība par profesionālās pilnveides izglītību	160 stundas
	Vadības zinības ugunsdzēsībā		160 stundas
	Pamatlīmeņa zināšanu programma ūdenslidējiem glābšanas darbu veikšanā		160 stundas
	Darba aizsardzības pamatlīmeņa zināšanu izglītības programma		160 stundas
Neformālās izglītības programmas	Cilvēku celšanai paredzētā pacelāja Magirus DLK 33 Vario CS GL un Magirus M35L-AT vadītājs (operators) un operators	Apliecība par neformālās izglītības programmas apguvi	32 stundas
	Cilvēku celšanai paredzētā pacelāja Magirus M32L-AS n.B. un Magirus M42L-AS vadītājs (operators) un operators		32 stundas
	Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta pacelāju Magirus vadītājs (operators) un operators		40 stundas
	Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta pacelāju MAGIRUS vadītājs (operators) un operators		8 stundas
	Ugunsgrēku dzēšanas un glābšanas darbu vadīšana		40 stundas
	Valsts ugunsdrošības uzraudzības ietvaros sagatavojamo dokumentu tiesiskā daba		8 stundas
	Administratīvo aktu sagatavošana valsts ugunsdrošības uzraudzības administratīvajā procesā		16 stundas
	Administratīvā pārkāpuma process Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienestā		8 stundas
	Administratīvā pārkāpuma procesa veikšana Administratīvo pārkāpumu procesa atbalsta sistēmā		8 stundas
	Ugunsdrošības pārbaudes paaugstinātas bīstamības objektos		5 stundas
	Valsts ugunsdrošības uzraudzības dokumentu uzskaitē dokumentu vadības sistēmā „Namejs”		5 stundas
	Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta struktūrvienības darba organizācija		32 stundas

² Par Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžu. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/par-koledzu>.³ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2023. gada publiskais pārskats. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/195/download?attachment>.⁴ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas izglītības programmas. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/izglitibas-programmas>.

4.1.2 UCAK darbību raksturojošie kvantitatīvie rādītāji

Pēdējo piecu gadu laikā īsā cikla profesionālās augstākās izglītības studiju programmā "Ugunsdrošība un ugunsdzēsība" imatrikulēto studējošo skaits ir pakāpeniski samazinājies. 2019. gadā kopumā tika uzņemti 50 studējošie, bet turpmākajos gados redzams ievērojams kritums. 2020. gadā studiju programmās tika uzņemti 48 studējošie, taču 2021. gadā skaits samazinājās līdz 38, 2022. gadā – līdz 28, un 2023. gadā – līdz 29 studējošajiem. Gan PLK, gan NLN studijās novērojams studējošo skaita samazinājums. PLK studijās imatrikulēto skaits no 26 studējošajiem 2020. gadā samazinājies līdz 16 studējošajiem 2023. gadā. Līdzīgs samazinājums redzams arī NLN studijās – no 22 studējošajiem 2020. gadā līdz 13 studējošajiem 2023. gadā.

Tabula 2. UCAK īsā cikla profesionālās augstākās izglītības studiju programmas "Ugunsdrošība un ugunsdzēsība" imatrikulēto studējošo skaits 2019 – 2023^{5, 6, 7, 8, 9}

	Imatrikulēto studējošo skaits				
	2019	2020	2021	2022	2023
Pilna laika klātie	50	26	20	15	16
Nepilna laika neklātie		22	18	13	13
Kopā	50	48	38	28	29

Pēdējo piecu gadu laikā īsā cikla profesionālās augstākās izglītības studiju programmā "Ugunsdrošība un ugunsdzēsība" eksimatrikulēto studējošo skaits ir bijis mainīgs, ar visaugstāko rādītāju 2021. gadā, kur tika eksimatrikulēti 23 studējošie. 2019. gadā tika eksimatrikulēti 6 studējošie, 2020. gadā – 15, savukārt 2022. gadā – 6 studējošie, un 2023. gadā šis skaitlis atkal pieauga līdz 10. Eksimatrikulācijas galvenie iemesli bijuši izstāšanās pēc paša vēlēšanās un nesekmība.

Tabula 3. UCAK īsā cikla profesionālās augstākās izglītības studiju programmas "Ugunsdrošība un ugunsdzēsība" eksimatrikulēto studējošo skaits 2019 – 2023^{10, 11, 12, 13, 14}

	Eksimatrikulēto studējošo skaits					Apzīmējumi
	2019	2020	2021	2022	2023	
Pilna laika klātie	4	10	18	5	6	AD - atvaļināts no dienesta SP - nav izpildījis studiju prasības PV - pēc paša vēlēšanās N- nesekmība SP - sakarā ar neatjaunošanos studijām pēc studiju pārtraukuma KD - neaizstāvēja kvalifikācijas darbu NM - nav minēts iemesls
Nepilna laika neklātie	2	5	5	1	4	
Kopā	6	15	23	6	10	
Iemesli	AD (1); SP (1); PV (4).	PV (5); N (8); AD (1); SP (1).	PV (4); N (7); AD (4); KD (1); NM (7).	PV (3); N (1); AD (1); NM (1).	PV (8); N (2).	

⁵ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2019. gada publiskais pārskats. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/1/download?attachment>.

⁶ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2020. gada publiskais pārskats. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/84/download?attachment>.

⁷ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2021. gada publiskais pārskats. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/81/download?attachment>.

⁸ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2022. gada publiskais pārskats. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/100/download?attachment>.

⁹ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2023. gada publiskais pārskats. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/195/download?attachment>.

¹⁰ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2019. gada publiskais pārskats.

¹¹ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2020. gada publiskais pārskats.

¹² Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2021. gada publiskais pārskats.

¹³ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2022. gada publiskais pārskats.

¹⁴ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2023. gada publiskais pārskats.

Tabula 4 redzamie dati par kopējo studējošo skaitu dažādās izglītības programmās pēdējo piecu gadu laikā norāda uz svārstībām atsevišķās programmās. Īsā cikla profesionālās augstākās izglītības studiju programmā "Ugunsdrošība un ugunsdzēsība" studējošo skaits ir samazinājies par 36% – no 130 studējošajiem 2019. gadā līdz 83 studējošajiem 2023. gadā. Profesionālās tālākizglītības programmā ar iegūstamo kvalifikāciju "Ugunsdzēsības un glābšanas dienesta ugunsdzēsējs glābējs" studējošo skaits ir krities par 43% – no 176 studējošajiem 2019. gadā līdz 100 studējošajiem 2023. gadā. Savukārt programmā ar kvalifikāciju "dispečers" studējošo skaits ir palielinājies trīs reizes, no 5 studējošajiem 2019. gadā līdz 15 studējošajiem 2023. gadā. Kopējais studējošo skaits izglītības programmās 2023. gadā ir nedaudz mazāks salīdzinājumā ar 2019. gadu (499 studējošie salīdzinājumā ar 545), kas veido samazinājumu par aptuveni 8%.

Tabula 4. Kopējais studējošo skaits UCAK izglītības programmās 2019 - 2023^{15, 16, 17, 18, 19}

Izglītības programma	Programmas nosaukums	Kopējais programmā studējošo skaits				
		2019	2020	2021	2022	2023
Īsā cikla profesionālās augstākās izglītības studiju programma	Ugunsdrošība un ugunsdzēsība - Ugunsdrošības un civilās aizsardzības tehniķis	130	134	114	101	83
Profesionālās tālākizglītības programmas	Ugunsdrošība un ugunsdzēsība - Ugunsdzēsības un glābšanas dienesta ugunsdzēsējs glābējs	176	125	122	120	100
	Ugunsdrošība un ugunsdzēsība - Dispečers (iekšlietu jomā)	5	6	16	10	15
Profesionālās pilnveides izglītības programmas	Pamatlīmeņa zināšanu programma par objekta ugunsdrošību atbildīgajiem darbiniekiem	24	-	-	21	-
	Vadības zinības ugunsdzēsībā	25	73	50	50	49
	Pamatlīmeņa zināšanu programma ūdenslīdzekļu glābšanas darbu veikšanā	7	9	6	5	10
	Darba aizsardzības pamatlīmeņa zināšanu izglītības programma	23	24	20	41	24
Neformālās izglītības programmas	Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta struktūrvienības darba organizācija	-	-	-	-	74
	Cilvēku celšanai paredzētā pacelāja vadītājs (operators) un operators	155	103	70	160	90
	Ugunsdrošība	-	-	-	18	-
	Ugunsdzēsība	-	22	-	-	54
	Prevencija Ugunsdzēsības jomā	-	24	-	-	-
Kopā:		545	520	398	526	499

UCAK finanšu analīze 2019.–2023. gadam norāda uz valsts dotāciju kā būtiskāko UCAK finansējuma avotu. Valsts dotācija pieauga no 1 603 579 eiro 2019. gadā līdz 1 816 670 eiro 2023. gadā (13,29% pieaugums). Pašu ieņēmumi un maksas pakalpojumi, lai gan salīdzinoši zemi (11 927 eiro katru gadu kopš 2020. gada), veido daļu no finansējuma avotiem. Saskaņā ar 2023. gada 7. novembra Ministru kabineta noteikumiem Nr. 633, UCAK piedāvā maksas pakalpojumus, kas ietver dažādus izglītības pakalpojumus un testēšanas pakalpojumus.

¹⁵ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2023. gada publiskais pārskats.

¹⁶ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2022. gada publiskais pārskats.

¹⁷ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2021. gada publiskais pārskats.

¹⁸ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2020. gada publiskais pārskats.

¹⁹ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2019. gada publiskais pārskats.

Tabula 5. UCAK finansējums 2019 - 2023^{20, 21, 22, 23, 24}

	Budžets (eiro)				
	2019	2020	2021	2022	2023
Valsts dotācija	1 603 579	1 728 209	1 704 719	1 586 927	1 816 670
Maksas pakalpojumi un pašu ieņēmumi	16 329	11 927	11 927	11 927	11 927
Kopā	1 619 908	1 740 136	1 716 646	1 598 854	1 828 597
Faktiskā izpilde	1 691 193	1 732 988	1 710 271	1 592 372	1 828 029
Faktiskā izpilde, %	104,40%	99,59%	99,63%	99,59%	99,97%

4.2 UCAK darbības salīdzinošā analīze

Šajā nodaļā veikta salīdzinošā analīze starp Iekšlietu ministrijas pakļautībā esošajām izglītības iestādēm, proti, UCAK, Valsts policijas koledžu (VPK) un Valsts robežsardzes koledžu (VRK). VPK pamatuzdevums ir kvalitatīvi sagatavot policistus profesionālajam dienestam Valsts policijā, nodrošinot nepieciešamās zināšanas un prasmes.²⁵ Savukārt VRK sagatavo Valsts robežsardzei profesionālu un izglītotu personālu praktiskai dienesta pienākumu pildīšanai uz valsts robežas.²⁶

Lai nodrošinātu precīzu un daudzpusīgu informāciju, analīzei tika izmantoti vairāki uzticami datu avoti. Galvenie avoti ietvēra UCAK, VPK un VRK gadu pārskatus, kas sniedz detalizētu ieskatu šo iestāžu darbībā un attīstības tendencēs. Papildus tika izmantoti UCAK iekšējie normatīvie akti un publiski nepieejamā UCAK informācija, kas atspoguļo koledžas darbības reglamentējošos principus. Tika analizēti arī UCAK, VPK un VRK oficiālajās mājaslapās esošie resursi, kā arī citi publiski pieejamie dokumenti.

4.2.1 UCAK izglītības programmu piedāvājuma salīdzinājums ar citām iekšlietu resora koledžām

Salīdzinot UCAK, VRK un VPK izglītības programmu piedāvājumu, var secināt, ka pastāv būtiskas atšķirības šo izglītības iestāžu programmās un piedāvāto izglītības iespēju apjomā. Visas trīs koledžas piedāvā īsā cikla profesionālās augstākās izglītības programmas, kuru mērķis ir sagatavot jaunos speciālistus – UCAK ugunsdrošības un civilās aizsardzības jomā, VRK robežsardzē, bet VPK policijas darbā. Katra iekšlietu resora koledža piedāvā vienu īsā cikla profesionālās augstākās izglītības studiju programmu gan pilna laika klātienē (turpmāk – PLK), gan nepilna laika neklātienē (turpmāk – NLN) formātā. Savukārt UCAK piedāvā divas profesionālās tālākizglītības programmas, turpretim VRK vienu.

Tabula 6. UCAK, VRK un VPK īsā cikla profesionālās augstākās izglītības studiju programmas

Izglītības iestāde	Programmas nosaukums	Iegūstamā kvalifikācija	Mācību formāts	Programmas ilgums
UCAK	Ugunsdrošība un ugunsdzēsība	Ugunsdrošības un civilās aizsardzības tehniķis	Pilna laika klātienē (PLK); Nepilna laika neklātienē (NLN)	3 gadi (PLK); 3,5 gadi (NLN)
VRK	Robežapsardze	Valsts robežsardzes jaunākais virsnieks	Pilna laika studijas (PLS); Nepilna laika studijas (NLS)	2 gadi (PLS); 2,5 gadi (NLS)
VPK	Policijas darbs	Valsts policijas jaunākais virsnieks	Pilna laika klātienē (PLK); Nepilna laika neklātienē (NLN)	2 – 2,5 gadi (PLK); 2,5 gadi (NLN)

²⁰ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2019. gada publiskais pārskats.

²¹ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2020. gada publiskais pārskats.

²² Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2021. gada publiskais pārskats.

²³ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2022. gada publiskais pārskats.

²⁴ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2023. gada publiskais pārskats.

²⁵ Valsts robežsardzes koledžas 2023. gada publiskais pārskats. Pieejams:

<https://www.vrk.rs.gov.lv/lv/media/3342/download?attachment>.

²⁶ Par Valsts policijas koledžu. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/par-mums>.

Tabula 7. UCAK, VRK un VPK profesionālās tālākizglītības programmas

Izglītības iestāde	Piedāvāto programmu skaits	Programmas nosaukums	Iegūstamā kvalifikācija	Programmas ilgums
UCAK	2	Ugunsdrošība un ugunsdzēsība	Ugunsdzēsības un glābšanas dienesta ugunsdzēsējs glābējs;	960 stundas
			Dispečers (iekšlietu jomā)	480 stundas
VRK	1	Robežapsardze	Valsts robežsardzes inspektors	1 gads
VPK	N/A	N/A	N/A	N/A

Profesionālās pilnveides izglītības jomā UCAK nodrošina četras programmas, kuras aptver tādas jomas kā objekta ugunsdrošība, vadības zinības ugunsdzēsībā, ūdenslidēju apmācība un darba aizsardzība. VPK piedāvā četras programmas, tostarp izmeklēšanas un reaģējošo norīkojumu sagatavošanā, kā arī IT izmantošanā noziedzīgu nodarījumu apkarošanā.

Tabula 8. UCAK, VRK un VPK profesionālās pilnveides izglītības programmas

Izglītības iestāde	Piedāvāto programmu skaits	Programmas nosaukums un ilgums
UCAK	4	1. Pamatlīmeņa zināšanu programma par objekta ugunsdrošību atbildīgajiem darbiniekiem (160 stundas)
		2. Vadības zinības ugunsdzēsībā (160 stundas)
		3. Pamatlīmeņa zināšanu programma ūdenslidējiem glābšanas darbu veikšanā (160 stundas)
		4. Darba aizsardzības pamatlīmeņa zināšanu izglītības programma (160 stundas)
VRK	N/A	N/A
VPK	4	1. Policijas darba pamati un Policijas darba pamati Valsts policijas amatpersonām (960 stundas)
		2. Izmeklēšanas darba pamati (232 stundas)
		3. Policijas reaģējošie norīkojumi (354 stundas)
		4. Informācijas tehnoloģiju izmantošana noziedzīgu nodarījumu apkarošanā (160 stundas)

Attiecībā uz neformālās izglītības piedāvājumu (skatīt Tabulu Nr. 9), UCAK piedāvā 12 programmas, kas ietver apmācību par tehnikas/ pacēlāja izmantošanu, ugunsgrēku dzēšanas un glābšanas darbu vadīšanu, administratīvā pārkāpuma procesu un dokumentācijas sagatavošanu, kā arī ugunsdrošības pārbaužu organizēšanu. VRK neformālās izglītības programmās, kas kopā ir 79, piedāvā apgūt dokumentu izpēti un viltojumu atpazīšanu, procesuālās darbību principus, robežpārbaudi un robežuzraudzību u.c., kā arī plašu programmu klāstu, kas saistīts ar kinoloģijas jomu. VRK neformālās izglītības programmu klāsts ir paredzēts ne tikai Valsts robežsardzes (turpmāk – VRS) nodarbinātajiem, bet arī citu iestāžu pārstāvjiem, piemēram, Zemessardze, Nacionālie bruņotie spēki (turpmāk – NBS) un Valsts policija (turpmāk – VP). VRK programmas īsteno gan digitālā, gan klātienē formātā, īpaši izdalot kinoloģijas un robežapsardzības jomu īpatnības un nepieciešamās specifiskās zināšanas. Turpretim VPK piedāvā pat 270 programmas, kas ietver kiberpsiholoģijas pamatus, operatīvo novērošanu un izsekošanu, bērnu tiesību aizsardzību, kā arī profesionālo un vispārīgo angļu valodu, nopratināšanas taktikas, transportlīdzekļu drošu vadīšanu u.c. VPK neformālās izglītības programmas piedāvā ne tikai iekšlietu resora iestādēm, bet arī citiem interesentiem. VRK un VPK piedāvā plašu neformālās izglītības programmu klāstu atbilstoši aktuālajām vajadzībām, nodrošinot nodarbināto profesionālo prasmju un kompetenču attīstībā. Salīdzinot ar citām iekšlietu resora koledžām, UCAK piedāvā salīdzinoši nelielu neformālās izglītības programmu skaitu, attiecīgi ierobežojot VUGD nodarbināto profesionālo zināšanu un kompetenču pilnveides iespējas, kā arī produktu piedāvājuma portfeli.

Tabula 9. UCAK, VRK un VPK neformālās izglītības programmas

Izglītības iestāde	Piedāvāto programmu skaits
UCAK	12
VRK	79
VPK	270

No izpētes secināms, ka UCAK piedāvājums ir mazāk daudzveidīgs salīdzinājumā ar VPK un VRK, kas nodrošina plašāku profesionālās pilnveides un neformālās izglītības klāstu, aktīvāk pielāgojoties aktuālajām nozares prasībām un veicinot dienestā nodarbināto un ar nozari saistīto iestāžu nepārtrauktu profesionālo attīstību. Turpretim VRK izglītības programmu pieprasījumu rada VRS - pastāv cieša sadarbība starp abām iestādēm, apzinot mācību vajadzības un plānojot programmu piedāvājumu. VUGD un UCAK gadījumā šis sadarbības modelis nav tik efektīvs, tādēļ neformālās izglītības programmu piedāvājums ir salīdzinoši neliels. EY ieskatos nepieciešams stiprināt savstarpējo sadarbību UCAK ar VUGD, lai veicinātu iesaisti izglītības programmu izveidē.

4.2.2 UCAK darbību raksturojošo rādītāju salīdzinājums ar citām iekšlietu resora koledžām

Salīdzinot imatrikulēto studējošo skaitu īsā cikla profesionālās augstākās izglītības studiju programmās UCAK, VRK un VPK no 2019. līdz 2023. gadam, secināms, ka UCAK imatrikulēto studējošo skaits kopumā ir samazinājies no 50 studējošajiem 2019. gadā līdz 29 studējošajiem 2023. gadā, kas veido 42% samazinājumu piecu gadu laikā. Lai gan dati par 2019. gadu nesniedz detalizētu sadalījumu starp pilna un nepilna laika studijām, kopējais imatrikulēto studējošo skaits 2020. un 2021. gadā ir bijis 48 un 38 studējošie attiecīgi, ar tendenci samazināties gan pilna, gan nepilna laika programmās.

VRK imatrikulēto studējošo skaits ir bijis svārstīgs, sākot ar 33 studējošajiem 2019. gadā, kur 16 no tiem bija nepilna laika studijās. Lielākais pieaugums VRK ir novērojams 2021. gadā, kad imatrikulēti 39 studējošie, bet kopš tā laika skaits ir atkal krities līdz 32 imatrikulētiem studējošajiem 2023. gadā. VRK pilna laika imatrikulēto studējošo skaits saglabājies stabils, ap 16-20 studējošajiem gadā, kamēr nepilna laika studijās ir lielākas svārstības.

VPK ir augstākais imatrikulēto studējošo skaits, ievērojami pārsniedzot gan UCAK, gan VRK. 2019. gadā VPK uzņēma 134 studējošos, bet šis skaits pieauga līdz 205 studējošajiem 2021. gadā. Kopš 2021. gada, VPK imatrikulēto studējošo skaits ir samazinājies, tomēr 2023. gadā tas joprojām ir augsts – 130 studējošie. Vienlaikus VPK ir ievērojams nepilna laika neklātienes programmā imatrikulēto studējošo kritums, no 93 studējošajiem 2019. gadā līdz 19 studējošajiem 2023. gadā.

Kopumā VPK saglabā dominējošo pozīciju ar augstāko imatrikulēto studējošo skaitu, salīdzinot ar VRK un UCAK. UCAK novērojams stabils imatrikulēto studējošo skaita kritums, salīdzinot ar 2019. gadu, turpretim VRK caurmērā imatrikulēto studējošo skaits ir stabils. VRK nepilna laika neklātienes studijās 2020. gada 13. martā imatrikulēja 16 studējošos, tomēr saistībā ar Covid-19 valstī izsludināto ārkārtējo situāciju, uzņemtos 2020. gada 14. maijā eksimatrikulēja.²⁷ Tādējādi novērojams straujš uzņemto kritums 2020. gadā un pieaugums 2021. gadā.

Tabula 10. UCAK, VRK un VPK īsā cikla profesionālās augstākās izglītības studiju programmu imatrikulēto studējošo skaits 2019 – 2023

	Imatrikulēto studējošo skaits				
	2019	2020	2021	2022	2023
UCAK					
Pilna laika klātie	50	26	20	15	16
Nepilna laika neklātie		22	18	13	13
Kopā	50	48	38	28	29
VRK					
Pilna laika studijas	17	17	18	20	16
Nepilna laika studijas	16	0	21	9	16
Kopā	33	17	39	29	32
VPK					
Pilna laika klātie	41	60	118	110	111
Nepilna laika neklātie	93	94	87	34	19
Kopā	134	154	205	144	130

Analizējot kopējo studējošo skaitu īsā cikla profesionālās augstākās izglītības programmās no 2019. līdz 2023. gadam, redzamas būtiskas atšķirības starp trim izglītības iestādēm: UCAK, VRK un VPK.

²⁷ VRK studējošo nepilna laika studijas. Valsts robežsardzes koledžas 2020. gada publiskais pārskats. 11.lpp. Pieejams: <https://www.vrk.rs.gov.lv/lv/media/29/download?attachment>.

UCAK studējošo skaits ir samazinājies par 36% no 130 studējošajiem 2019. gadā līdz 83 studējošajiem 2023. gadā.

VRK studējošo skaits ir pieaudzis par 35% no 51 studējošā 2019. gadā līdz 69 studējošajiem 2023. gadā. Pamanāms pieaugums notika 2021. gadā, kur kopējais studējošo skaits pieauga līdz 74, kas saistāms ar Covid-19 izplatības mazināšanas pasākumiem un nepilna laika neklātienes studiju atcelšanu 2020. gadā, tādējādi reflektanti nepilna laika neklātienes studijas uzsāka 2021. gadā. Savukārt 2022. gadā studējošo skaits samazinājās līdz 44, kas saistīts ar Covid-19 izplatības mazināšanas pasākumu sekām, jo 2020. gadā reflektanti nepilna laika neklātienes programmā netika uzņemti, savukārt VRK absolvēja 2019. gadā uzņemtie.

VPK izceļas ar vislielāko studējošo skaitu, kas 2019. gadā bija 360, bet 2023. gadā 392 studējošie (9% pieaugums) (skatīt Tabulu Nr. 11). Vislielākais pieaugums tika novērots 2021. gadā, kad studējošo skaits sasniedza 467, taču pēdējos gados vērojams stabils samazinājums.

Tabula 11. UCAK, VRK un VPK īsā cikla profesionālās augstākās izglītības studiju programmu kopējais studējošo skaits 2019 – 2023

	Kopējais studējošo skaits				
	2019	2020	2021	2022	2023
UCAK					
Kopā	130	134	114	101	83
VRK					
Pilna laika studijas	35	38	36	35	33
Nepilna laika studijas	16	23	38	9	36
Kopā	51	61	74	44	69
VPK					
Pilna laika klātie	248	271	276	217	266
Nepilna laika neklātie	112	127	191	236	126
Kopā	360	398	467	453	392

Analizējot eksmatrīkulēto studējošo skaitu no 2019. līdz 2023. gadam īsā cikla profesionālās augstākās izglītības studiju programmās, dati ir mainīgi - UCAK eksmatrīkulēto studējošo skaits kopumā palielinājās no 6 studējošajiem 2019. gadā līdz 10 studējošajiem 2023. gadā. 2019. gadā eksmatrīkulācija bija zemāka, 2019. gadā 6 studējošie tika eksmatrīkulēti, taču rādītājs 2020. gadā pieauga līdz 15, no kuriem 8 izstājās nesekmības (N) dēļ un neatjaunoja studijas pēc studiju pārtraukumiem (SP). Analizējot eksmatrīkulācijas iemeslus, galvenie faktori bija nesekmība un izvēle pamest studijas pēc paša vēlēšanās, kas norāda uz studiju prasību izpildes grūtībām.

VRK eksmatrīkulēto studējošo skaits ir bijis ievērojami zemāks salīdzinājumā ar UCAK un VPK, tomēr 2020. gadā tika novērota būtiska izmaiņa: 2019. gadā eksmatrīkulēti tika tikai 2 studējošie, taču 2020. gadā skaits pieauga līdz 18, kas ir augstākais rādītājs šajā periodā. Galvenais iemesls bija Covid-19 pandēmija, kas izraisīja nepilna laika studiju atcelšanu un rezultātā 16 studējošo eksmatrīkulāciju. Pēc 2020. gada eksmatrīkulēto studējošo skaits atkal samazinājās, un 2023. gadā tas bija tikai 1 studējošais.

VPK izceļas ar augstāko eksmatrīkulēto studējošo skaitu: 2019. gadā tika eksmatrīkulēti 35 studējošie, kas ir 10% no kopējā studējošo skaita, un šis skaits svārstījās no 28 līdz 56 studējošajiem 2020.-2023. gadā. 2021. gadā eksmatrīkulācijas apjoms sasniedza 45 studējošos, savukārt 2023. gadā samazinājās līdz 41. Lielākā daļa no eksmatrīkulētajiem studējošajiem pameta studijas pēc paša vēlēšanās (PV), taču arī akadēmiskās prasības (AP) un ilgstoša darbnespēja (ID) ietekmēja eksmatrīkulāciju.

Tabula 12. UCAK, VRK un VPK īsā cikla profesionālās augstākās izglītības studiju programmu eksmatrikulēto studējošo skaits 2019 – 2023

		Eksmatrikulēto studējošo skaits				
		2019	2020	2021	2022	2023
UCAK						
Pilna laika klātiene		4	10	18	5	6
Nepilna laika neklātiene		2	5	5	1	4
Kopā		6	15	23	6	10
Iemesli	AD (1) SP (1) PV (4)	PV (5) N (8) AD (1) SP (1)	PV (4) N (7) AD (4) KD (1) NM (7)	PV (3) N (1) AD (1) NM (1)	PV (8) N (2)	
VRK						
Pilna laika klātiene		2	-	1	-	1
Nepilna laika neklātiene		-	18	-	1	1
Kopā		2	18	1	1	1
Iemesli	PV (1) ID (1)	KD (2) CO (16)	AP (1)	PV (1)	PV (2)	
VPK						
Pilna laika klātiene		6	5	21	31	21
Nepilna laika neklātiene		29	23	24	25	20
Kopā		35	28	45	56	41
Iemesli	PV (32) AP (2) AD (1)	PV (21) AP (5) AD (2)	PV (29) AP (9) AD (5) IPM (2)	PV (34) AP (9) AD (10) IPM (3)	PV (31) AP (3) AD(7)	

Apzīmējumi
AD - atvaļināts no dienesta SP - nav izpildījis studiju prasības PV - pēc paša vēlēšanās N- nesekmība SP - sakarā ar neatjaunošanos studijām pēc studiju pārtraukuma KD - neaizstāvēja kvalifikācijas darbu NM - nav minēts iemesls AP – studējošais nav izpildījis akadēmiskās prasības IPM – izglītības programmas maiņa ID – ilgstoša darbnespēja CO –Covid pandēmijas dēļ

Procentuāli analizējot eksmatrikulēto studējošo skaitu no kopējā studējošo skaita, var secināt, ka UCAK vidēji 11% studējošo tika eksmatrikulēti, kas ir augstākais rādītājs starp visām trim izglītības iestādēm. Savukārt VRK ir viszemākā procentuālā eksmatrikulācija, vidēji 8%, taču visos gados, izņemot 2020. gadu, robežās no 1%-4%, kas liecina par stabilāku situāciju un labāku studējošo noturēšanu, ar izņēmumu 2020. gadā, kad Covid-19 ietekmes ietvaros eksmatrikulēto skaits pieauga līdz 30%. VPK procentuālā eksmatrikulācija vidēji ir 10%, kas ir līdzīga UCAK, taču ar lielāku absolūto studējošo skaitu.

Tabula 13. UCAK, VRK un VPK procentuālais eksmatrikulēto studējošo skaits uz kopējo studējošo skaitu

	2019	2020	2021	2022	2023	Vidējais
UCAK	5%	11%	20%	6%	12%	11%
VRK	4%	30%	1%	2%	1%	8%
VPK	10%	7%	10%	12%	10%	10%

Analizējot visu trīs iekšlietu resora koledžu finansējuma struktūru (skatīt Tabula 14), salīdzināts koledžām normatīvajos aktos apstiprinātais finansējums. Izvērtējot datus, var secināt, ka UCAK dotācija ir būtiski mazāka par VRK un VPK piešķirto dotāciju, kas skaidrojams ar to, ka UCAK gadījumā virkne izdevumu pozīciju, kā, piemēram, UCAK nodarbināto atlīdzība, ar ārvalstu finansējuma piesaisti saistītie līdzmaksājumi u.c. ir iekļauti VUGD kopējā budžetā, kurpretim VRK un VPK gadījumā tie veido koledžu budžetu. Intervijā VPK vadība norāda, ka koledža pati pārvalda sev piešķirtos naudas līdzekļus, kā arī veic visus maksājumus, t.sk. algas, citi noreķini, lai nodrošinātu savu darbību.

Novērojams, ka UCAK finansējums no 2019. gada līdz 2023. gadam pieaudzis par 13%, savukārt VRK par 54% un VPK par 53%, kas VRK un VPK gadījumā galvenokārt skaidrojams ar finansējuma pieaugumu atlīdzībai un kapitālajiem izdevumiem. Novērojamas būtiskas atšķirības maksas pakalpojumu un pašu ieņēmumu sadaļā koledžu starpā, kur VRK tie sastāv no ieņēmumiem par telpu un zemes nomu, viesnīcu pakalpojumiem, kustamā īpašuma iznomāšanu un komunālajiem pakalpojumiem,²⁸ kā arī vaislas darbiem.²⁹ Turpretim VPK papildus ieņēmumus var gūt no profesionālās pilnveides un pieaugušo

²⁸ Valsts robežsardzes koledžas 2019.-2023. gada publiskie pārskati.

²⁹ Valsts robežsardzes koledžas maksas pakalpojumu cenrādis. Ministru kabineta 2019. gada 2. jūlija noteikumi Nr. 287. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/307919>.

2024.gada 25. novembrī

neformālās izglītības pakalpojumu sniegšanas fiziskām un juridiskām personām.³⁰ Savukārt UCAK papildus ieņēmumus var saņemt, sniedzot laboratorijas pakalpojumus.³¹

Tabula 14. UCAK, VRK un VPK finansējums 2019.-2023. gadam^{32 33 34}

Gads	Koledža	Dotācijas	Maksas pakalpojumi un pašu ieņēmumi	Ārvalstu finanšu palīdzība	Transferti	Kopā
2019	UCAK	1 603 579 €	16 329 €	-	-	1 619 908 €
	VRK	4 331 732 €	147 008 €	229 216 €	20 530 €	4 728 486 €
	VPK	4 218 610 €	57 666 €	-	6 864 €	4 283 140 €
2020	UCAK	1 709 103 €	11 927 €	-	-	1 721 030 €
	VRK	4 566 341 €	147 008 €	383 305 €	23 933 €	5 120 587 €
	VPK	4 717 097 €	39 903 €	-	253 806 €	5 010 806 €
2021	UCAK	1 704 169 €	11 927 €	-	-	1 716 096 €
	VRK	4 409 255 €	147 008 €	342 854 €	99 679 €	4 998 796 €
	VPK	5 143 221 €	39 903 €	-	5 377 €	5 188 501 €
2022	UCAK	1 759 330 €	11 927 €	-	-	1 771 257 €
	VRK	5 032 839 €	117 895 €	-	-	5 150 734 €
	VPK	6 020 206 €	39 903 €	-	-	6 060 109 €
2023	UCAK	1 816 670 €	11 927 €	-	-	1 828 597 €
	VRK	7 103 687 €	108 265 €	-	-	7 211 952 €
	VPK	6 452 498 €	39 903 €	61 224 €	9 537 €	6 563 162 €

Turpretim analizējot iekšlietu resora koledžu izdevumu pozīcijas no 2019. līdz 2023. gadam, novērojams, ka atlīdzībai paredzētais finansējums VRK no 2019. līdz 2023. gadam pieaudzis par 15%, turpretim VPK par 43%. VRK apskatītajā laika periodā palielinājušies kapitālie izdevumi, kas saistāmi ar Kinoloģijas centra izbūvi.

Tabula 15. UCAK, VRK un VPK izdevumu struktūra 2019.-2023. gadā

Gads	Koledža	Kārtējie izdevumi	Atlīdzība	Subsīdijas, dotācijas un sociālie pabalsti	Kārtējie maksājumi Eiropas kopienas budžetā un starptautiskā sadarbība	Uzturēšanas izdevumu transferti	Kapitālie izdevumi	Kopā
2019	UCAK	1 619 189 €	-	-	-	-	719 €	1 619 908 €
	VRK	729 368 €	3 758 315 €	14 065 €	124 819 €	-	111 890 €	4 738 457 €
	VPK	323 937 €	3 928 248 €	7 069 €	-	-	25 569 €	4 284 823 €
2020	UCAK	1 740 136 €	-	-	-	-	-	1 740 136 €
	VRK	639 716 €	3 939 127 €	17 325 €	16 717 €	46 976 €	196 885 €	4 856 746 €
	VPK	283 069 €	4 458 636 €	5 147 €	480 €	-	16 695 €	4 764 027 €
2021	UCAK	1 716 646 €	-	-	-	-	-	1 716 646 €

³⁰ Valsts policijas koledžas maksas pakalpojumu cenrādis. Ministru kabineta 2018. gada 3. maija noteikumi Nr. 256. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/298798>.

³¹ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas maksas pakalpojumu cenrādis. Ministru kabineta 2023. gada 7. novembra noteikumi Nr. 633. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/347225>.

³² Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2019.-2023. gada publiskie pārskati.

³³ Valsts robežsardzes koledžas 2019.-2023. gada publiskie pārskati.

³⁴ Valsts policijas koledžas 2019.-2023. gada publiskie pārskati.

	VRK	659 330 €	3 828 931 €	25 973 €	421 893 €	5 322 €	267 888 €	5 209 337 €
	VPK	279 251 €	4 859 071 €	6 593 €	-	-	297 039 €	5 441 954 €
2022	UCAK	1 598 854 €	-	-	-	-	-	1 598 854 €
	VRK	1 537 248 €	3 138 804 €	8 604 €	-	126 330 €	259 295 €	5 070 281 €
	VPK	560 042 €	5 203 787 €	-	-	-	296 280 €	6 060 109 €
2023	UCAK	1 828 597 €	-	-	-	-	-	1 828 597 €
	VRK	1 359 994 €	4 317 841 €	9 622 €	-	329 757 €	1 025 275 €	7 042 489 €
	VPK	768 673 €	5 601 214 €	11 637 €	-	-	601 177 €	6 982 701 €

Analizējot UCAK ieņēmumu un izdevumu struktūru, var secināt, ka noskaidrots, ka koledžas budžeta izdevumu sadaļu veido kārtējie izdevumi, savukārt citas izdevumu pozīcijas, kas skar atlīdzību u.c. tiek iekļautas VUGD budžetā. Turpretim VPK un VRK budžetā iekļauta atlīdzība, subsīdijas, dotācijas un sociālie pabalsti, kārtējie maksājumi Eiropas kopienas budžetā un starptautiskā sadarbība, kā arī uzturēšanas izdevumu transferti un kapitālie izdevumi. Līdz ar to summas, kas norādītas iestāžu publiskajos gada pārskatos, nav salīdzināmas.

4.3 UCAK izglītības satura un kvalitātes izvērtējums un salīdzinājums ar citām iekšlietu resora koledžām

Lai novērtētu UCAK mācību procesu, tika izstrādāti mācību procesa kvalitātes kritēriji (*Pielikums Nr.1. Mācību procesa kvalitātes kritēriji*), kas balstīti uz Izglītības kvalitātes valsts dienesta (IKVD) izstrādāto metodiku.³⁵ Kritēriji atlasīti tādi, kas pēc iespējas plašāk aptver un raksturo mācību procesa kvalitāti no dažādiem aspektiem. Mācību procesa kvalitātes kritēriji palīdz salīdzināt UCAK ar citām iekšlietu resora koledžām. Mācību procesa kvalitātes kritēriji dalīti šādās kategorijās:

- ▶ Mērķi, uzdevumi un sasniedzamie rezultāti – izvirzīto mērķu, sasniedzamo rezultātu un veicamo uzdevumu novērtējums;
- ▶ Mācīšanās kvalitāte – mācību procesa, teorētisko un praktisko mācību sadalījuma un aktualitātes analīze;
- ▶ Studējošo atbalsts un iesaiste – atbalsta pakalpojumu un telpu pieejamības, studējošo iesaistes mācību procesā un savstarpējās komunikācijas un informācijas aprites novērtējums;
- ▶ Resursi un infrastruktūra – mācību telpu, tehniskā aprīkojuma, kā arī informācijas resursu pieejamības novērtējums;
- ▶ Starptautiskā sadarbība un mobilitāte – ārvalstu pieredzes apmaiņas un studējošo tīklošanās iespēju novērtējums.

4.3.1 Mērķi, uzdevumi un sasniedzamie rezultāti

Lai izglītības iestādes procesi būtu efektīvi un veiksmīgi novērtēti, būtiski ir, lai iestāde izvirzītu skaidrus mērķus, no kuriem izriet konkrēti uzdevumi un mehānismi, kas kontrolē sasniegtos rezultātus. Tas palīdz nodrošināt, ka visas aktivitātes ir virzītas uz vēlamajiem mērķiem un sniedz taustāmus rezultātus. Koledžai ir svarīgi definēt mērķus, kas atbilst valsts interesēm, sabiedrības vajadzībām un darba tirgus prasībām. Šie mērķi garantē, ka studiju programmas koncentrējas uz noteiktu rezultātu sasniegšanu, ko studējošie var skaidri saprast un ar ko viņi var iepazīties gan pirms studiju uzsākšanas, gan studiju laikā, veicinot viņu aktīvu iesaisti un motivāciju mācību procesā.

Izstrādājot studiju programmu un definējot tās mērķus un uzdevumus, koledža ņem vērā vairākus būtiskus faktorus, lai nodrošinātu programmas atbilstību gan izglītības prasībām, gan nozares vajadzībām. Pirmkārt, studiju programmas izstrādes procesā ņem vērā VUGD nolūkus un mērķus, lai nodrošinātu, ka izglītība

³⁵ Izglītības iestādes un izglītības programmas īstenošanas rezultātīvie rādītāji un kvalitātes vērtējuma līmeņu apraksti vispārējā un profesionālajā izglītībā. Izglītības valsts kvalitātes dienests. Pieejams: <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.ikvd.gov.lv%2F%2Fmedia%2F255%2Fdownload>

atbilst tieši šīs nozares specifikai un vajadzībām, tomēr šis process būtu pilnveidojams. Tas palīdz izveidot tādu izglītības saturu, kas sagatavo studējošos konkrētajām profesijas prasībām un izaicinājumiem. Otrkārt, koledža balstās uz profesijas standartu, kas definē nepieciešamās prasmes un zināšanas, kādas sagaida darba devēji un nozare kopumā. Tas nozīmē, ka studiju programmas saturs ir veidots saskaņā ar nozares profesionālajiem standartiem, lai absolventi spētu veiksmīgi darboties savā jomā pēc studiju pabeigšanas. Treškārt, koledža ņem vērā arī valsts profesionālās augstākās izglītības standarta prasības. Šis standarts nosaka, kādai jābūt izglītības kvalitātei un līmenim, lai studiju programma atbilstu valsts noteiktajiem kritērijiem augstākajai izglītībai.

Pēc šo pamatelementu izvērtēšanas, koledža veido katras studiju programmas specifiskos studiju kursus un nosaka to sasniedzamos rezultātus. Studiju rezultāti tiek definēti trīs galvenajās dimensijās:

- ▶ Zināšanas: zināšanas un izpēte, fakti, sintēze un novērošana;
- ▶ Prasmes: kognitīvās un praktiskās, spēja pielietot zināšanas, komunikācija un vispārējās prasmes;
- ▶ Kompetences: analīze, sintēze un novērtēšana, spēja uzņemties atbildību un būt autonomam.³⁶

Katrā studiju programmā un kursā ir skaidri noteikti sasniedzamie rezultāti, ar kuriem gan akadēmiskais personāls, gan studējošie var iepazīties "E-studiju"³⁷ un "E-mācību"³⁸ vietnēs.

Studējošo un absolventu studiju programmu un kursu vērtējums

Lai novērtētu studējošo un absolventu viedokli par UCAK mācību procesu, pētījuma ietvaros tika organizētas fokusgrupas. To laikā gan UCAK studējošie, gan absolventi atzina, ka studiju programmu un kursu rezultāti ir skaidri un saprotami, kā arī nepieciešamības gadījumā zina, kur ar tiem var iepazīties. Mācībspēks, uzsākot jaunu studiju kursu, iepazīstina ar mācību procesa norisi un saturu, kā arī norāda, kur var gūt papildu zināšanas. Lielā mērā sasniedzamie mērķi un rezultāti saskan ar mācību procesu. Mācību procesā studējošajiem tiek sniegts skaidrs priekšstats par VUGD atbildību un darbības jomām.

Lai gan studiju programmu un kursu rezultāti ir definēti, tomēr atsevišķosursos nav skaidri izprotami vērtēšanas kritēriji. Nepilna laika neklātienē absolventi atklāj, ka atsevišķosursos, kuros mācās pārstāvji ar dažādām speciālajām dienesta pakāpēm, valda nevienlīdzīga attieksme no pedagoga puses – augstākas pakāpes amatpersonas saņem augstākus vērtējumus, savukārt zemākas pakāpes amatpersonas mēdz saņemt zemākus vērtējumus.

UCAK Padome un tās darbība

Koledžā ir izveidota Padome, kuras sastāvā ietilpst direktors, direktora vietnieki, studējošo un personāla pārstāvji, un tās pienākumos ietilpst lēmumu pieņemšana par studiju un izglītības programmu attīstību un atbilstību starptautiski atzītiem kvalitātes standartiem.³⁹ Tā darbojas uz atsevišķi izstrādāta reglamenta pamata, ko apstiprinājis koledžas direktors. Padome satiekas sēdē ne retāk kā reizi sešos mēnešos un visus lēmumus izskata balsojot. Visi Padomē apskatītie jautājumi tiek apkopoti sēžu protokolos, kas ir pieejami visiem koledžā nodarbinātajiem.

Tabula 16. UCAK Padomes darbība 2019.-2023. gadā

Gads	Sēžu skaits	Aktivitātes
2023	7	▶ Izskatīti jautājumi par iekšējo noteikumu apstiprināšanu ▶ Apstiprināta aktualizētā īsā cikla profesionālās augstākās izglītības studiju programma atbilstoši Ugunsdrošības un civilās aizsardzības tehniķa standartam ▶ Apstiprināta Studiju kvalitātes nodrošināšanas rokasgrāmata
2022	4	▶ Izskatīti jautājumi par iekšējo noteikumu apstiprināšanu ▶ Ievēlēts jauns Padomes sekretārs

³⁶ Studiju kvalitātes nodrošināšanas rokasgrāmata. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledža. 23.lpp. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/252/download?attachment>.

³⁷ E-studijas. Pieejams: <https://estudijas.vugd.gov.lv/>.

³⁸ E-mācības. Pieejams: <https://emacibas.vugd.gov.lv/>.

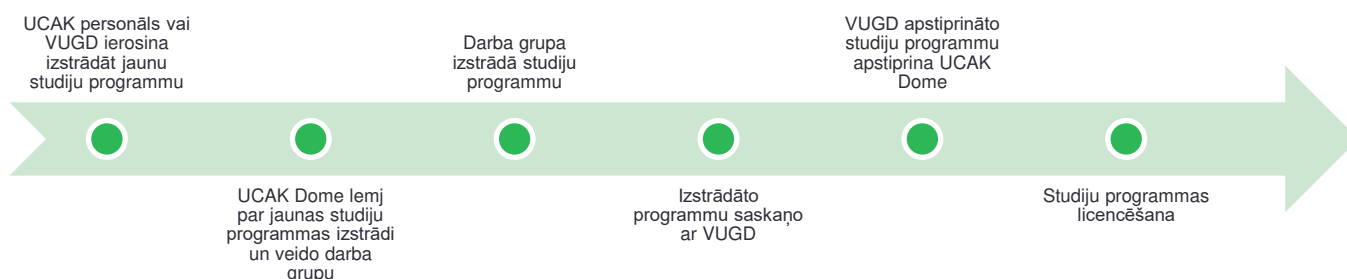
³⁹ 3. Studiju kvalitātes rokasgrāmatā lietotie termini. Studiju kvalitātes nodrošināšanas rokasgrāmata. 7.lpp.

Gads	Sēžu skaits	Aktivitātes
2021	4	- Izskatīti jautājumi par iekšējo noteikumu apstiprināšanu - Apstiprināti pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas “Ugunsdrošība un ugunsdzēsība” mācību kursu apraksti
2020	7	- Izskatīti jautājumi par akadēmiskā personāla vēlēšanām - Izskatīti jautājumi par reflektantu uzņemšanas noteikumiem - Izskatīti jautājumi par iekšējo noteikumu apstiprināšanu - Apstiprināts bibliotēkas attīstības plāns
2019	6	- Izskatīti jautājumi par akadēmiskā personāla vēlēšanām - Izskatīti jautājumi par reflektantu uzņemšanas noteikumiem un uzņemšanas komisijas sastāva apstiprināšanu

Laika periodā no 2019. līdz 2023. gadam UCAK Padome vienu reizi ir apstiprinājusi īsā cikla profesionālās augstākās izglītības studiju programmas izmaiņas un pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas “Ugunsdrošība un ugunsdzēsība” mācību kursu aprakstus.

VUGD kā darba devēja iesaiste studiju programmu un studiju kursu izstrādē un uzlabošanā

VUGD pārvaldes un struktūrvienības kā darba devēji sadarbojas ar UCAK gan mācību programmu izstrādē un uzlabošanā, gan mācībspēka nodrošināšanā, gan vispārīgo mācību procesu pilnveidē. Kā UCAK Studiju kvalitātes rokasgrāmatā, kas apstiprināta ar UCAK Padomes 2023. gada 28. septembra lēmumu Nr. 3/2023, uzskaitīts, jaunas studiju programmas izstrādi ierosina VUGD vai UCAK akadēmiskais personāls (skatīt Ilustrāciju Nr. 1).

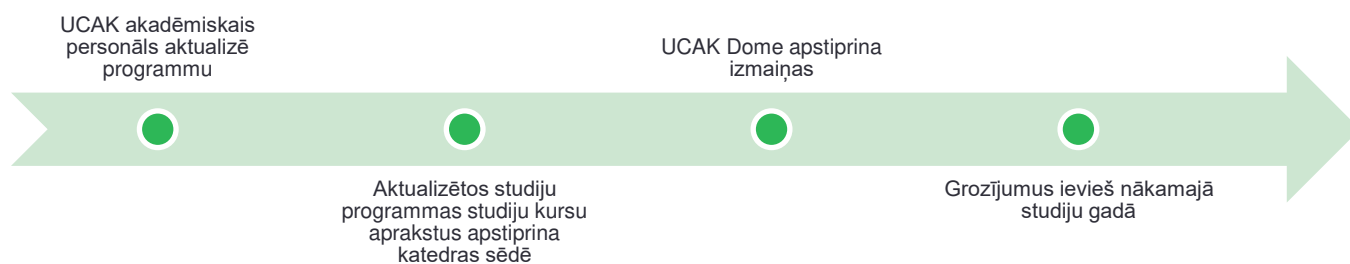


Ilustrācija 1. Jaunas studiju programmas izstrāde un apstiprināšana.

Ja Padomes lēmums ir pozitīvs, tad tā izveido darba grupu, kas izstrādā programmu atbilstoši koledžas mērķiem un VUGD stratēģijai. Programmā ietver profesionālo kvalifikāciju, mērķi, studiju rezultātus, saturu, plānu un resursus. To saskaņo ar VUGD un apstiprina UCAK Padome. Pēc tam programmu licencē saskaņā ar Augstskolu likumu. Divu gadu laikā nepieciešams ekspertu novērtējums, lai nodrošinātu akreditāciju, kas garantē studiju kvalitāti. Jaunas studiju programmas izstrādē ir definēti konkrēti rīcības soļi, kur katrā no tiem ir tieši vai netieši iesaistīti pārstāvji no VUGD.

Darba grupas izstrādāto studiju programmu saskaņošanai nosūta visām VUGD struktūrvienībām, kuras sniedz komentārus un ieteikumus labojumiem. Pārstāvji no VUGD intervijās atzina, ka uz saskaņošanu atsūtītais materiāls par jaunas studiju programmas izveidi ir vienmēr jālabo. Visbiežāk ir neprecizitātes normatīvajos aktos, kā arī iekļauta novecojusi informācija par VUGD.

Savukārt izmaiņas studiju un izglītības programmās (skatīt Ilustrāciju Nr. 2) arī izskata un apstiprina UCAK Padomes sēdē.



Ilustrācija 2. Studiju programmas aktualizēšana.

Atjaunināto programmu un studiju kursu aprakstus nodod UCAK Izglītības koordinācijas nodaļai, kas iepazīstina atbilstīgo personālu ar veiktajām izmaiņām. Iemesli, lai aktualizētu studiju programmu ir:

- ▶ grozījumi profesiju standartā;
- ▶ VUGD ierosinājums;
- ▶ grozījumi ārējos normatīvajos aktos;
- ▶ ierosināti grozījumi programmas ikgadējā pašvērtējumā.

Ieskats VPK un VRK studiju programmu un studiju kursu izstrādes un atjaunošanas procesā

No VPK un VRK pārstāvju intervijām ir novērojams, ka gan katrā studiju programmā un kursā, gan katrā tēmā ir skaidri definēti izglītības mērķi, kas saskaņoti ar valsts, sabiedrības un darba tirgus vajadzībām, izstrādāti konkrēti sasniedzamie mācīšanās rezultāti, kā arī skaidri saprotami uzdevumi. Jauna studiju kursa sākumā pedagogiem ir uzdevums iepazīstināt studējošos ar studiju kursa programmu. Visa informācija ir ievietota tiešsaistes mācību vidē, t.sk. papildu literatūra, visas pedagogu prezentācijas. VPK ir uzstādījums, ka visosursos studējošie var iepazīties ar nodarbībā paredzēto prezentāciju pirms tās sākuma. Savukārt VRK, lai sasniegtu koledžas mērķus un studiju programmas rezultātus, uzdevumus definē ikgadējos, ikmēneša, iknedēļas plānošanas dokumentos.

Secinājumi

Kopumā secināms, ka UCAK izglītības programmu un studiju kursu izstrādes procesi ir strukturēti un balstīti uz skaidriem mērķiem un uzdevumiem, kas atbilst valsts, sabiedrības un darba tirgus vajadzībām. Koledža ņem vērā nozaru specifiku un profesionālo standartu prasības, nodrošinot studiju programmu atbilstību izglītības kvalitātes kritērijiem. Ir definētas trīs galvenās dimensijas studiju rezultātiem: zināšanas, prasmes un kompetences, kas ir skaidri pieejamas gan akadēmiskajam personālam, gan studējošajiem. Fokusgrupu diskusijas apstiprina, ka studējošie apzinās sasniedzamos rezultātus, taču ir nepieciešams uzlabot vērtēšanas kritēriju skaidrību. Fokusgrupu dalībnieki uzskata, ka atsevišķosursos ir novērota nevienlīdzība vērtēšanā. Sadarbība starp VUGD un koledžu ļauj nodrošināt studiju programmu izstrādi un uzlabošanu, tomēr ir novērojamas problēmas ar normatīvo aktu precizitāti un informācijas atjaunināšanu. VRK cieši sadarbojas ar VRS studiju programmu izstrādē un aktualizēšanā, taču pēc UCAK Padomes paveiktajiem darbiem secināms, ka studiju programmu izstrāde un aktualizēšana notiek reti. Turklāt intervijās ar UCAK pārstāvjiem un fokusgrupās ar studējošajiem un absolventiem secināms, ka sadarbība starp UCAK un VUGD izglītības vajadzību definēšanā un satura aktualizēšanā būtu pilnveidojama. UCAK un VUGD ir jāuzlabo savstarpējā komunikācija, informācijas apmaiņa atgriezeniskā saite par aktualitātēm un normatīvajiem regulējumiem, kas saistīti ar mācību programmām. Būtiskas atšķirības un priekšrocības, salīdzinot UCAK ar VPK un VRK, nav novērotas.

4.3.2 Mācīšanās kvalitāte

Mācīšanās kvalitāti vērtē, pamatojoties uz daudzveidīgu un efektīvu mācību metožu izmantošanu, kur teorētiskās zināšanas nostiprina praktiskajās nodarbībās, kas ir pietuvinātas reālām situācijām. Izvērtējumā ietver prakses analīzi, kā arī pieejamību kvalitatīviem un aktuāliem mācību materiāliem. Svarīgi ņemt vērā programmu satura atbilstību nozares prasībām, sadarbību ar nozares pārstāvjiem, lai

nodrošinātu mācību atbilstību darba tirgus vajadzībām. Mērķis mācību kvalitātes kritērijiem ir novērtēt īstenoto mācību procesu, zināšanu pasniegšanas formu.

Koledža iespēju robežās nodrošina pedagogiem atbalstošu vidi, lai viņi varētu efektīvi pildīt savus darba pienākumus. Koledžas skatījumā šāda vide ietver skaidras, atklātas un taisnīgas iekšējās procedūras, kas attiecas uz pedagogu pieņemšanu darbā, kompetenču pilnveidošanu, mācību metožu dažādošanas atbalstīšanu un jaunu tehnoloģiju izmantošanu.⁴⁰ Akadēmiskajam personālam UCAK nodrošina studiju, pētniecības darba un mākslinieciskās jaunrades brīvību, kā arī tas ir tiesīgs izvēlēties mācību metodes, veidot savu nodarbības struktūru atkarībā no pasniedzamā studiju kursa un tēmas īpatnībām un nepieciešamā satura tēmu apguvei. Teorētiskās nodarbības pedagogi vada atbilstoši vispārīgiem pedagogijas, didaktikas un apmācības procesa organizēšanas principiem.

Viens no atbalsta pasākumiem akadēmiskajam personālam ir nodarbību vērošana jeb hospitācija, kurā koledžas pedagogs un attiecīgās katedras vadītājs novēro cita kolēģa darbu un novērtē tā kvalitāti. Pēc nodarbības pārrunā mācību procesa stiprās un vājās puses, kā arī piedāvā ieteikumus uzlabojumiem. Šis process dod iespēju arī pašiem novērotājiem bagātināt savu pieredzi, mācoties no kolēģiem. Novērotājs savus secinājumus pieraksta nodarbības novērtēšanas lapā, ko vēlāk analizē katedru sēdēs.

Savukārt metodisko atbalstu pedagogiem, gatavojot mācību materiālus, Izglītības koordinācijas nodaļa sniedz pēc pieprasījuma. Visi studiju materiāli, t.sk. noslēguma pārbaudījuma programma, kursa kārtības prasības, mācību materiāli, ieskaites, ir ievietoti "E-mācības" platformā, kuriem piekļūt var gan studējošie, gan katedru vadītāji, lai sekotu līdzi mācību kvalitātei. Pedagogi var brīvi izvēlēties mācību materiālu vizuālo un citāda veida noformējumu un struktūru.

Lai nodrošinātu studiju kvalitātes nepārtrauktu uzlabošanu un koledžas mērķu sasniegšanu, studējošos iesaista studiju procesa novērtēšanā, paužot viedokļus caur aptaujas anketām. Regulāras un sistemātiskas aptaujas organizē ne tikai studējošajiem, bet arī nodarbinātajiem, pedagogiem, absolventiem un VUGD pārstāvjiem, lai noskaidrotu attieksmi un vērtējumu par studiju procesu, materiāli tehnisko bāzi, apmierinātības līmeni un iespējamo pilnveidošanas nepieciešamību, veicinot koledžas tuvināšanos tās vīzijai.^{41, 42}

Studējošo un absolventu vērtējums par mācību procesu

Studējošie atzina, ka mācībspēks nodarbībās iekļauj gan grupu darbus, gan diskusiju formātu, kā arī izmanto videomateriālus un iepriekš sagatavotu materiālu (darba lapas, prezentācijas). Pedagogi dalās personīgajā pieredzē, izklāsta savu viedokli par tēmām un sniedz vērtējumu par konkrētām analizējamām situācijām. Lai iegūtu praktisko pieredzi, kursu ietvaros apmeklē objektus, kur salīdzina teorētisko situāciju ar praksi. Absolventi diskusijās uzsver, ka studiju programmās unursos vajadzētu iekļaut inovatīvu pieeju zināšanu apguvē, vairāk fokusēties uz gadījumu izpēti (*case study*) un taktisko pieeju, kā arī padziļinātāk analizēt reālus gadījumus no pedagoga pieredzes.

Svarīgi, lai kursā tiktu iekļauta jaunākā un aktuālākā informācija, jo nereti nākas saskarties ar situācijām, kad kursu pedagogi mūdienu praksi neanalizē, taču fokusējas uz novecojušiem piemēriem, nav iekļāvuši jaunāko informāciju mācību materiālos. Kopumā pietrūkst teorijas atainošana praksē, kur dzīvē var ieraudzīt konkrētos aspektus, tādā veidā gūstot pieredzi. No neklātienes absolventu vidus izskanēja apgalvojums, ka ir daži pedagogi, kuriem nav priekšstats, kas šobrīd notiek VUGD un tā pārvaldēs, trūkst izpratnes par reālo situāciju un aktuālajiem normatīvajiem aktiem. Absolventi uzsver, ja pedagogs ilgu laiku nav aktīvajā dienestā, tad studējošajiem vērtīgāk saņemt nepieciešamās zināšanas būtu no vieslektora, kurš pārstāv, piemēram, VUGD Operatīvās vadības pārvaldi.

Absolventi, kuri ieguvuši izglītību arī citās Latvijas augstskolās, atzīst, ka mācību process UCAK ir stipri atšķirīgs salīdzinājumā ar citām augstskolām. Būtiskākās atšķirības: studējošie UCAK atrodas dienestā, reti mācību procesā ir iespēja uzklaut nozares speciālistus, kuri izklāsta aktuālas tēmas. Absolventi, kuri

⁴⁰ 3.4. Atbalstošas vides nodrošināšana. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas studiju kvalitātes nodrošināšanas rokasgrāmata. 39.lpp.

⁴¹ 3.3. Studējošo aktīva iesaistīšanās. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas studiju kvalitātes nodrošināšanas rokasgrāmata. 29.lpp.

⁴² 2. Apraksts. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas studiju kvalitātes nodrošināšanas rokasgrāmata. 51.lpp.

ieguvuši papildu izglītību citās augstskolās, norāda, ka nozares ekspertu viedoklis, iekļaujot to teorētisko mācību tvērumā, ir pievienotā vērtība pašam mācību procesam.

Kopš 2016. gada tiek organizētas kopīgas Iekšlietu ministrijas Koledžu taktiskās mācības,⁴³ kur piedalās UCAK, Valsts policijas koledža un Valsts robežsardzes koledža. Mācību mērķis ir pilnveidot studējošo praktiskās zināšanas un sagatavot viņus darbam reālās situācijās. Tomēr, neskatoties uz šo mācību norisi, UCAK absolventi uzsver, ka būtu vēlams paplašināt studiju programmu iespējas, nodrošinot studējošajiem dalību arī VUGD rīkotajās taktiskajās mācībās. Šādās mācībās studējošie iegūtu praktisku pieredzi tiešā darbā ar ugunsdzēsības un glābšanas uzdevumiem, kā arī spētu labāk novērtēt un izprast sadarbību ar kolēģiem reālos ārkārtas situāciju apstākļos. Tas ne tikai uzlabotu viņu profesionālās prasmes, bet arī sagatavotu viņus efektīvākai darbībai komandas sastāvā krīzes situācijās.

Savukārt Studējošo pašpārvaldes pārstāvji atzīst, ka bieži VUGD rīkotās mācības izsludina vien neilgu laiku pirms to uzsākšanas, kā rezultātā UCAK nespēj laikus reaģēt un veikt izmaiņas studiju grafikā. Papildus pašpārvaldes pārstāvji norāda, ka komunikācija starp VUGD un UCAK varētu būt aktīvāka un nepieciešams informēšanā vairāk iesaistīt studējošos – ļaut brīvprātības kārtā pieteikties dažādām VUGD rīkotajām aktivitātēm.

Studējošo un absolventu vērtējums par mācību materiāliem

Pilna laika klātienes un nepilna laika neklātienes studējošie apgūst vienu un to pašu programmu – Ugunsdrošība un ugunsdzēsība, tomēr pastāv būtiskas atšķirības starp klātienes un neklātienes studējošajiem. Ja klātienes studējošie lielākoties nāk tikko pēc vidusskolas absolvēšanas un nav guvuši praktisku darba pieredzi VUGD, tad vairums no neklātienē studējošajiem jau strādā kādā no VUGD pārvaldēm/struktūrvienībām. Neklātienes absolventi atzīst, ka studijas nesniedza jaunas zināšanas, jo lielākoties darba specifika, programmā iekļautās komponentes jau ir zināmas, un kopumā vajadzētu pārskatīt nepilna laika neklātienes studiju programmu.

Aplūkojot studiju procesu no praktisko nodarbību puses, gan absolventi, gan studējošie atzina, ka būtiski pietrūkst praktisko nodarbību. UCAK vadība intervijā pauž, ka šobrīd praktiskās nodarbības īsā cikla profesionālās augstākās programmas ietvaros sastāda 50-55%, savukārt citās programmās tie ir 60-65%. Pilna laika klātienes absolventi min, ka īpaši praktiskās nodarbības pietrūka ugunsdrošībā un ugunsdzēsībā, taču samazinājums, iespējams, saistīts ar tā laika Covid-19 ierobežojumiem. Studējošie norāda, ka jaunās moduļu apmācību sistēmas ietvaros bieži pēc kursa beigām, kad jākārt pārbaudījumi, zināšanas ir aizmirstas.

UCAK studējošo aptauju analīze

Pētījuma ietvaros EY veica arī UCAK veikto studējošo aptaujas rezultātu analīzi, kuras mērķis ir pedagogu darba kvalitātes vērtēšana. Tika analizēti nepilna laika neklātienes studiju 1.kursa, pilna laika klātienes studiju 1.kursa un nepilna laika neklātienes studiju 2.kursa studējošo sniegtās atbildes, kur Likerta skalas veidā (pilnīgi piekrītu, drīzāk piekrītu, drīzāk nepiekrītu, pilnīgi nepiekrītu, nevaru pateikt) studējošajiem lūdza novērtēt šādus apgalvojumus par katra studiju kursa pedagogu:

- ▶ Uzsākot kursu, docētājs iepazīstināja ar prasībām kursa apguvei un kursa programmu;
- ▶ Docētājs informēja par to, kā tiks vērtēta studiju kursa apguve;
- ▶ Docētājs bija labi sagatavojies nodarbībām;
- ▶ Studiju kursa saturs nedublēja ar cita studiju kursa saturu;
- ▶ Docētājs loģiski un saprotami izklāstīja ar interpretāciju saistītos jautājumus, kā arī spilgti mākslinieciski demonstrēja skaņdarbus vai to fragmentus;
- ▶ Skaidri tika iezīmēti problēmu risināšanas modeļi, metodes, iespējamie varianti;
- ▶ Docētājs izraisīja interesi par šo studiju kursu;
- ▶ Docētājs nodarbībās aptvēra visu studiju kursa programmā plānoto saturu;

⁴³ Iekšlietu ministrijas Koledžu taktiskās mācības. 03.10.2023. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/jaunums/iekšlietu-ministrijas-koledzu-taktiskas-macibas>.

- ▶ Docētāja saskarsmes kultūra bija profesionāla un toleranta;
- ▶ Lietderīgi tika izmantots nodarbību laiks;
- ▶ Docētājs vispusīgi atspoguļoja studiju kursa satura jaunākās atziņas un sasniegumus;
- ▶ Docētāja izmantotās mācību metodes veicināja kursa satura izpratni;
- ▶ Docētājs rosināja manu radošo domāšanu;
- ▶ Docētājs efektīvi izmantoja audiovizuālos uzskates līdzekļus (video projektoru, IT u.c.) (atzīmējiet Nevaru pateikt, ja docētājs neizmantoja palīg līdzekļus);
- ▶ Ieteiktā mācību literatūra bija pieejama;
- ▶ Ieteiktā mācību literatūra noderēja pilnvērtīgai studiju kursa apguvei;
- ▶ Docētājs vērtēja studenta darbu visa semestra laikā;
- ▶ Docētāja attieksme bija labvēlīga;
- ▶ Uz nodarbību docētājs parasti ieradās bez kavēšanās;
- ▶ Bija iespējams saņemt docētāja konsultācijas.

Apkopojot datus, secināms, ka neatkarīgi no kursa (nepilna laika neklātienēs/pilna laika klātienēs) un studiju kursa, uz pilnīgi visiem apgalvojumiem studējošie lielākoties snieguši atbildi "pilnībā piekrītu" (vidēji 80,44% respondentu norādījuši, ka pilnībā piekrīt visiem apgalvojumiem; 13,44% drīzāk piekrīt, bet tikai 1,74% respondentu norāda, ka drīzāk nepiekrīt vai 0,31% pilnīgi nepiekrīt apgalvojumiem), kas kopumā, analizējot tikai šo aptauju rezultātus, varētu liecināt par to, ka UCAK pedagogu darba kvalitāte ir augstākajā iespējamajā līmenī un pilnveide nav nepieciešama, tomēr EY ieskatā šie vērtējumi nesakrīt ar dzirdēto intervijās un fokusa grupās ar studējošajiem, absolventiem un Studējošo pašpārvaldi, kur minēts, ka nereti pedagogi nav pietiekami sagatavojušies nodarbībām, izmanto novecojušus materiālus un informāciju, neinformē studējošos par aktuālākajām tendencēm. Vienlaikus brīvo atbilžu veidā studējošie minējuši, ka atsevišķos studijuursos trūkst praktisko nodarbību un teorijas sasaiste ar praktiskiem gadījumiem – šis viedoklis sakrīt ar pārējo izpēti.

EY ieskatā šādas viedokļu nesakritības var skaidrot ar to, ka:

1. Katram studējošajam aptaujas anketa jāaizpilda par katru studiju kursu (katru pedagogu), kas var radīt situācijas, kurās studējošie aptauju aizpilda formāli, bet ne pēc būtības iedziļinoties apgalvojumos, jo aptauju aizpildīšana šādā detalizācijā ir laikietilpīga;
2. Studējošie, aizpildot novērtējuma anketas, nejūt turpmākus uzlabojumus un mācību kvalitātes pilnveidi, tādēļ aptauju aizpilda formāli.

Lai gūtu objektīvāku studējošo viedokli par mācību kvalitāti, EY ieskatā aptaujas anketa ir pilnveidojama – rekomendējams, pirmkārt, lūgt studējošajiem vērtēt konkrēta kursa saturu un kvalitāti, bet ne konkrēta pedagoga sniegumu, kas ļaus mazināt aptaujas apjomu un, līdz ar to, arī aptaujas anketas formālu aizpildīšanu, kā arī, otrkārt, aptaujā mazināt apgalvojumu skaitu, vienlaikus koncentrējot jautājumus par konkrētiem mācību procesa kvalitātes kritērijiem un to novērtējumu, kas vienlaikus arī veicinās plašāku viedokļu paušanu brīvo atbilžu formā.

VUGD pārstāvju vērtējums par absolventu atbilstību dienesta pienākumu veikšanai

Sarunā ar VUGD struktūrvienību pārstāvjiem secināms, ka pēc UCAK absolvēšanas daudziem speciālistiem ir minimāla pieredze noteiktās jomās. Piemēram, strādājot dispečeru amatā vai CAP, pietrūkst specifisku zināšanu, kas ir būtiskas dienesta pienākumu pildīšanai. UCAK uzskata par vietu, kur sagatavo vispusīgus speciālistus, kuri spēj darboties dažādās situācijās, bet ne vienmēr ir iegūtas padziļinātas zināšanas kādā konkrētā jomā. UCAK sniedz pamatzināšanas par dažādām jomām, taču dziļāka izpratne un specializācija veidojas jau reālajā darba vidē.

Koledžas absolventiem bieži nepieciešams papildu laiks no pusgada līdz gadam, lai pilnībā integrētos dienestā konkrētā darbības jomā un spētu rīkoties atbilstoši profesionālajām prasībām. Tiem, kas pievienojas CAP ar iepriekšēju darba pieredzi VUGD, ir daudz vieglāk pielāgoties, jo viņi jau ir ieguvuši

zināmu praktisko pieredzi. Savukārt koledžas absolventiem, kuri sāk darbu bez reālas pieredzes, šis process ir daudz izaicinošāks.

CAP likumdošana un normatīvie akti pastāvīgi attīstās un mainās, tāpēc ir ļoti svarīgi, lai darbinieki būtu ikdienā cieši saistīti ar šo materiālu un regulāri to studētu, lai spētu ātri orientēties normatīvo aktu prasībās. Tomēr prakses laikā koledžā paredzētais laiks ir pārāk īss, lai studējošie varētu apgūt visu nepieciešamo likumdošanas jomā un pilnvērtīgi sagatavotos darbam.

VUGD pārstāvji intervijās atzina, ka studējošajiem ir stabilas teorētiskās pamatzināšanas, kas ir būtiskas turpmākajai profesionālajai darbībai, tomēr praksē bieži vien ir vērojamas nepilnības. Lai gan teorija tiek labi pasniegta, praktiskās iemaņas ir jāstiprina. Viennozīmīgi vajadzētu palielināt praktisko nodarbību skaitu – izbraukt biežāk uz notikumu vietām, objektiem, redzēt, kā praksē norisinās pienākumu pildīšana un pēc tam organizēt atgriezenisko saiti un analizēt pieredzēto.

Viena no būtiskajām problēmām, kā atzīst VUGD pārstāvji, ir komunikācijas trūkums, īpaši, kad nepieciešams sadarboties ar juristiem, uzņēmumu pārstāvjiem vai citiem profesionāliem. Daudzi studējošie kautrējas vai neuzņemas atbildību, un tas var radīt problēmas darba vidē. Laika gaitā, strādājot reālās situācijās, studējošie iegūst nepieciešamo pieredzi un pārliecību, taču jau apmācību laikā būtu jāliek lielāks uzsvars uz komunikācijas prasmēm.

Liela nozīme ir tieši komunikācijai ar dažādiem cilvēkiem, kas ir ikdienas sastāvdaļa daudzos amatos, īpaši valsts pārvaldē un dienestos. Lai studējošie būtu labāk sagatavoti šādām situācijām, iespējams, UCAK vajadzētu strādāt pie kadetu psiholoģiskās noturības attīstīšanas. Daudziem jauniešiem trūkst psiholoģiskās izturības stresa situācijās, kas var būt īpaši svarīga ārkārtas situācijās, tādēļ būtu lietderīgi apsvērt sadarbību ar medicīnas koledžu vai citiem ekspertiem, lai sagatavotu studējošos darbam sliktākajos iespējamajos scenārijos un uzlabotu viņu emocionālo noturību.

Lai gan koledža sniedz stabilas pamatzināšanas klātienē studējošajiem, tiem, kuri mācās neklātienē un paralēli jau ir nodarbināti dienestā, bieži vien ir priekšrocības. Šie studējošie jau gūst praktisko pieredzi reālajā darba vidē, kas palīdz labāk izprast teorētiskos materiālus. Tikmēr klātienē studējošajiem, kuriem nav šādas pieredzes, ir grūtāk veidot padziļinātu priekšstatu par teorijā apgūto. Lai gan lekcijās sniedz teorētiskās zināšanas, to izpratne var būt sarežģīta, ja studējošajiem nav iespējas praktiski darboties.

Intervijā ar VUGD pārstāvjiem tika uzsvērts, ka būtu nepieciešams pārplānot nepilna laika neklātienē studējošo, kuri ir nodarbināti kādā no VUGD struktūrām, dienesta pienākumu pildīšanu. Būtu nepieciešams studējošo uz laiku atbrīvot no dienesta pienākumu pildīšanas, kamēr norisinās mācību sesija. Tā arī nepilna laika neklātienē studējošajiem vajadzētu sniegt tādas pašas iespējas apmeklēt praksi dažādās VUGD struktūrvienībās kā pilna laika klātienē studējošajiem.

Lai gan šobrīd ir pozitīva kustība modernu studiju iekārtu pieejamībā, taču VUGD pārstāvji norāda, ka vajadzētu ņemt piemēru no Valsts policijas koledžas un mācību procesā iesaistīt vairāk IT tehnoloģijas, izmantot dažādas virtuālās vides simulācijas, kas paplašinātu eksperimentu skaitu un padarītu nodarbības aizraujošākas.

VUGD patstāvīgo un teritoriālo struktūrvienību vadītāju aptaujas analīze par mācīšanās kvalitāti

Pētījuma ietvaros tika analizēti arī UCAK sniegtie darba devēju aptaujas rezultāti. Šī aptauja norisinājās no 2023.gada 20.oktobra līdz 3.novembrim, un tās mērķis bija noskaidrot darba devēju viedokli par UCAK īsā cikla profesionālās augstākās izglītības programmas "Ugunsdrošība un ugunsdzēsība" absolventu zināšanu, prasmju un kompetenču atbilstību darba devēju prasībām saskaņā ar Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras definētajiem studiju rezultātiem. Kopumā secināms, ka darba devēji UCAK absolventu sagatavotību darbam dienestā vērtē samērā kritiski, piemēram:

- ▶ Samērā neliela daļa respondentu norāda, ka pēc neilgas apmācības dienesta vietā absolventi spēj veikt savus amata pienākumus - liela daļa respondentu atzīst, ka absolventi ir labi teorētiski sagatavoti, bet nepietiekami ir apguvuši praktiskās iemaņas, ka arī atsevišķos gadījumos respondenti norāda, ka absolventiem ir sliktas gan teorētiskās, gan praktiskās zināšanas un nepieciešams ilgs laiks, līdz absolventi spēj patstāvīgi veikt dienesta pienākumus;
- ▶ Vairāk kā puse respondentu tikai daļēji piekrīt, ka studiju rezultātā UCAK absolventi spēj parādīt vispusīgas un specializētas profesionālajai jomai atbilstošas faktu, teoriju, likumsakarību un tehnoloģiju zināšanas un izpratni, savukārt 36,8% respondentu tam pilnībā nepiekrīt. Respondentu ieskatā mācību programmas nereti nav atbilstošas reālām dzīvē risināmām

problēmām, kā arī vērojams praktiskās pieredzes trūkums – absolventi pēc UCAK absolvēšanas neizprot dienesta pienākumus pilnībā, bet izprot tos tikai praksē un ilgākā laika periodā;

- ▶ Tikai neliela daļa (10,5%) respondentu piekrīt, ka UCAK absolventi spēj, balstoties uz analītisku pieeju, veikt praktiskus uzdevumus, parādīt prasmes, kas profesionālajām problēmām ļauj rast radošus risinājumus, pārrunāt un argumentēti apspriest praktiskus jautājumus un risinājumus ar kolēģiem, klientiem un vadību – aptuveni puse respondentu tam tikai daļēji piekrīt un liela daļa (36,8%) tam pilnībā nepiekrīt. Respondenti atzīst, ka, lai to spētu veiksmīgi darīt, ir nepieciešama plašāka praktiska pieredze, kura absolventiem nav pietiekama;
- ▶ Lielākā daļa respondentu tikai daļēji piekrīt, ka UCAK absolventi spēj veikt vai pārraudzīt tādas dienesta aktivitātes, kurās iespējamās neprognozējamās izmaiņas – ceturtā daļa respondentu šim apgalvojumam pilnībā nepiekrīt, uzskatot, ka mācību procesā nepieciešams vairāk ietvert uzdevumus par neparedzamām situācijām vienlaikus analizējot dažādus scenārijus, kā arī nereti vērojamas absolventu grūtības pieņemt atbildīgus lēmumus nepietiekamas pieredzes dēļ.

Tomēr, neskatoties uz kritisko vērtējumu par augstāk minētajiem aspektiem, respondenti atzīst, ka studiju rezultātā UCAK absolventi spēj ar attiecīgu patstāvības pakāpi mācīties tālāk, pilnveidojot savas kompetences, kā arī lielākoties spēj izvērtēt un pilnveidot savu un citu cilvēku darbību, strādāt sadarbībā ar citiem, plānot un organizēt darbu, lai veiktu konkrētus uzdevumus savā profesijā – absolventiem ir vērojamas labas sadarbības prasmes un spēja plānot laiku, kā arī dienesta pienākumus, ja sniedz papildus instrukcijas, pilda atbilstoši. Lai gan daļa respondentu tam nepiekrīt, vairākums uzskata, ka UCAK absolventi spēj formulēt, aprakstīt un analizēt praktiskas problēmas savā profesijā, spēj atlasīt nepieciešamo informāciju un izmantot to skaidri definētu problēmu risināšanai, kā arī spēj piedalīties profesionālās jomas attīstībā, parādīt, ka izprot profesijas vietu plašākā sociālā kontekstā.

VPK un VRK vērtējums par mācīšanās kvalitāti

VRK izglītības programmas ir veidotas, balstoties uz aktuālajām profesionālās kvalifikācijas prasībām un Frontex aģentūras⁴⁴ izstrādātajām kopējām pamatapmācības programmām robežsargiem, nodrošinot atbilstību starptautiskajiem standartiem. Mācību procesā izmanto vairākus reālās dzīves simulējošus modeļus, piemēram, mācību robežkontroles punktu, mācību robežu, robežas nodaļas infrastruktūru, novērošanas torni un speciāli aprīkotas auditorijas. Pedagogi praktiskajos uzdevumos bieži izmanto diennakts ziņojumu informāciju, lai mācības būtu maksimāli pietuvinātas reālajām situācijām. Mācību materiāli ir kvalitatīvi, satur aktuālu informāciju un ir viegli pieejami studējošajiem, tos regulāri atjauno, pielāgojoties normatīvo aktu izmaiņām. To kvalitāti pārrauga katedru vadītāji un mācību līdzekļu skates. VRK cieši sadarbojas ar VRS, nodrošinot, ka mācību saturs un izglītības programmas atbilst VRS vajadzībām. Sadarbībā nodrošina ne tikai prakses vietas studējošajiem, bet arī dienesta vietas pēc izglītības pabeigšanas. Mācību materiāli ir pieejami VRK e-mācību vidē, papildus pedagogi nodrošina izdales materiālus, un bibliotēka piedāvā nepieciešamo literatūru, nodrošinot ērtu un nepārtrauktu piekļuvi resursiem.

Savukārt no intervijas ar VPK var spriest, ka mācību metodes ir daudzveidīgas un atkarīgas no nodarbības veida. Lekcijās galvenais informācijas avots ir prezentācijas, taču lektoros motivē izmantot interaktīvus formātus, piedāvājot 10% piemaksu pie atalgojuma. Pēdējos gados ir pieaudzis to pedagogu skaits, kas izmanto interaktīvas mācību metodes. Studējošie kopā ar pedagogiem izmanto simulatorus, kuros ir izveidotas dažādas notikumu vietas, piemēram, šaušanas poligons, izmeklēšanas dzīvoklis, bārs un labirinti ar gaismām, signalizācijām un uzlaužamajām durvīm. Šajās simulācijās analizē studējošo rīcību, pēc tam pedagogi sniedz atgriezenisko saiti. Mācības ir veidotas kompleksi, kur vienā nodarbībā bieži piedalās vairāku specializāciju studējošie, nodrošinot starpdisciplināru pieeju. Praktiskie vingrinājumi ietver arī bīstamu braukšanas manevru apguvi un B kategorijas braukšanas apmācību. Lai gan studējošie norāda, ka teorijas ir par daudz, praktiskās nodarbības veido apmēram 60-70% no programmas. Bieži pedagogi strādā kopā lekcijās, lai apvienotu dažādu priekšmetu saturu un palīdzētu studējošajiem labāk izprast vielu. Mācību procesu īsteno pēc moduļu sistēmas, kas, lai gan prasa lielāku saskaņošanu starp pedagogiem no dažādām katedrām, sniedz labākus rezultātus studējošajiem. Papildus mācībās piedalās dažādi eksperti,

⁴⁴ Eiropas Robežu un krasta apsardzes aģentūra.

piemēram, žurnālisti, psihoterapeiti, speciālisti no prokuratūras, tiesneši un citi nozaru profesionāļi, kurus pieaicina, slēdzot līgumus par stundas likmi, lai nodrošinātu kvalitatīvu praktisko izglītību.

Secinājumi

Pamatojoties uz izvērtējumu un salīdzinājumu ar citām koledžām, identificēti vairāki pilnveides aspekti, lai nodrošinātu studiju atbilstību mūsdienu darba tirgus prasībām. Daudzi absolventi un studējošie norāda uz praktisko nodarbību skaita nepietiekamību, kas var ietekmēt viņu spēju pielietot teorijā iegūtās zināšanas reālās situācijās, kā arī VUGD pārstāvji rosina praktisko mācību ietvaros apmeklēt papildu objektus, kur gūtu nepieciešamo pieredzi. Pētījuma ietvaros konstatēts, ka daži pedagogi neiekļauj aktuālo informāciju mācību materiālos un pārlieku fokusējas uz novecojušiem piemēriem, taču studiju programmām būtu jāietver aktuālākās nozares tendences un reāli gadījumi no profesionālās prakses, lai studējošajiem būtu skaidrs priekšstats par reālo praksi un specifiskiem gadījumiem. Atšķirības starp UCAK veiktajām studējošo aptaujām un EY organizētajām intervijām liecina par nepieciešamību uzlabot pedagogu sagatavotības līmeni un izmantoto mācību metožu kvalitāti. Vairāki VUGD pārstāvji izteica bažas par komunikācijas prasmju trūkumu studējošajiem un UCAK absolventiem, kas ir būtiska komponente dienesta pienākumu veikšanas laikā, īpaši darbā ar citu nozaru ekspertiem. Gan absolventi, gan VUGD pārstāvji norāda, ka pilna laika klātienē un nepilna laika neklātienē programmās pastāv būtiskas atšķirības studējošo sagatavotībā, kuras vajadzētu ņemt vērā, pielāgojot programmas saturu un nodarbības.

4.3.3 Studējošo atbalsts un iesaiste

Mācību procesa kvalitātes izvērtēšanas ietvaros tika analizēti vairāki aspekti ar mērķi novērtēt studējošo iesaisti gan mācību procesā, gan citās aktivitātēs, kā arī sniegto atbalstu un informācijas nodošanas formas un to efektivitāti. Pētījuma ietvaros tika novērtēta akadēmiskā, psiholoģiskā un karjeras atbalsta pieejamību studējošajiem. Liela uzmanība tika pievērsta studējošo iespējām iesaistīties kvalitātes uzraudzībā un atgriezeniskās saites sniegšanā, kā arī viņu dalībai izglītības programmu izstrādes un mācību procesa organizēšanas padomēs. Tāpat pētījuma ietvaros tika analizēta studējošo līdzdalība dažādās biedrībās, klubos un pasākumos, kas veicina sociālo integrāciju un personīgo izaugsmi. Papildus tika apskatīta drošas un pieejamas infrastruktūras nodrošināšana, kas ietver mācību telpas, bibliotēkas un laboratorijas, kā arī efektīva saziņa starp pedagogiem un studējošajiem, izmantojot dažādus komunikācijas kanālus. Vēl tika novērtēta sadarbība ar vietējām un ārvalstu izglītības iestādēm un organizācijām, studējošo iespējām gūt starptautisku pieredzi ārpus studiju programmām.

4.3.3.1 Atbalsta pakalpojumi

Atbalsta pakalpojumi, piemēram, akadēmiskais, psiholoģiskais un karjeras atbalsts, kā arī sporta un brīvā laika iespējas, ir būtiski studējošo mācību procesā, jo tie veicina emocionālo labklājību, motivāciju un vispusīgu attīstību. Šie pakalpojumi palīdz studējošajiem pārvarēt mācību un personīgās grūtības, uzlabo akadēmisko sniegumu, kā arī sniedz nepieciešamo atbalstu karjeras plānošanā un nākotnes mērķu sasniegšanā, vienlaikus radot līdzsvaru starp mācībām un personīgās dzīves kvalitāti.

Studējošo un absolventu vērtējums par akadēmisko un psiholoģisko atbalstu

Vērtējot UCAK pieejamos atbalsta pakalpojumus, gan studējošie, gan absolventi atzīst, ka papildu materiāli kursa satura apguvē un konsultācijas ir pieejamas, kā arī komunikācija ar pedagogiem lielākoties ir pozitīva - jebkurā brīdī ir iespējams vērsties pie pedagoga ar neskaidriem jautājumiem un lūgt papildu palīdzību.

Intervijā ar Studējošo pašpārvaldi secināms, ka UCAK nodrošina studējošajiem psiholoģisko atbalstu. Piedāvājumā ir gan savs psiholoģiskā atbalsta speciālists, kā arī nepieciešamības gadījumā atbalsts var tikt piesaistīts no VUGD resursiem. Lai gan šāda speciālista pakalpojumi ir pieejami, intervijās ar pilna laika klātienē un nepilna laika neklātienē studējošajiem tika noskaidrots, ka viņi nav informēti par šāda pakalpojuma pieejamību.

Studējošo un absolventu vērtējums par karjeras atbalstu

Katra kursa kuratori regulāri informē studējošos par karjeras iespējām pēc absolvēšanas. Gan absolventi, gan šobrīd studējošie atzīst, ka karjeras konsultācijas nav pieejamas. Studējošie tikai mācību procesā saprot, kādā jomā vēlas specializēties un veidot tālāko karjeru. Uzsākot studijas, nav pieejama informācija par amatu iedalījumu VUGD, kas kopumā rada neskaidrības, tādēļ būtu noderējusi informatīva nodarbība, kuras laikā studējošie tiktu iepazīstināti ar karjeras veidošanas iespējām pēc absolvēšanas. Studiju posmā studējošajiem tiek nodrošināta prakse, tomēr pilna laika klātienē pārstāvji atzīst, ka tā ne vienmēr ir pietiekama, lai pilnībā izprastu un iepazītu pienākumu izpildi un dienesta ikdienu. Lielākoties visi studējošie atzīst, ka potenciālās darba/dienesta vietas apzina mācību procesā.

No fokusgrupu diskusijām ar studējošajiem un absolventiem novērojams, ka būtu nepieciešama specializācija, piemēram, pirmajā studiju gadā visi apgūst vienu un to pašu programmu, taču otrajā un trešajā gadā pievēršas savai specializācijai – inspektors, vada komandieris, posteņa komandieris. Tādā veidā studējošie padziļināti apgūtu savas jomas specifiku, papildu zināšanas nostabilizējot praksē. Absolventi atzīst, ka pēc UCAK absolvēšanas, nonākot VUGD, bija nepieciešams atkal mācīties un iepriekš iegūtās zināšanas ne vienmēr bija pietiekošas tiešo dienesta pienākumu pildīšanai, īpaši inspektora amata ietvaros. Savukārt VUGD struktūrvienību pārstāvji diskusijās min, ka absolventiem, uzsākot pildīt dienesta pienākumus, nepieciešams papildus mācīt specializāciju, un tie ir jāuzrauga pienākumu veikšanas procesā.

Studējošo un absolventu vērtējums par atpūtas un sporta iespējām

UCAK ir pieejama sporta zāle, tomēr absolventi un studējošie atzīst, ka tā ir šaura un neērta, kā arī vienlaicīgi zālē var atrasties limitēts skaits apmeklētāju. UCAK ir pieejama pirts, ko studējošie laiku pa laikam izmanto. Lai gan šobrīd situācija ar esošo sporta zāli nav augstu vērtējama, tomēr absolventi atzīst, ka iepirktie jaunie trenāžieri, kurus pārvietos uz jauno UCAK mācību vietu, ir būtiskas pārmaiņas, lai motivētu studējošos papildus trenēties.

No Studējošo pašpārvaldes pārstāvju stāstītā izriet, ka studējošajiem ir pieejami Iekšlietu ministrijas resursi sporta nodarbībām, taču to UCAK vadība papildus neaktualizē. Svarīgi būtu šo informāciju ne tikai reizi gadā izsūtīt studējošajiem e-pastā, bet arī izvietot visiem redzamā vietā. Pārsvārā papildus aktivitāšu rīkošana ārpus mācību darba ir katra studējošā individuāla iniciatīva.

Studējošo vērtējums par mācību vidi

Studējošie atzīst, ka mācību vidē valda subordinācijas princips, kas rada kārtību. Pedagogi un studējošie izturas ar cieņu viens pret otru un nav bažu par drošību. Pilna laika klātienes studējošo kursi ikdienā viens ar otru komunicē un palīdz gan ar informācijas apmaiņu, gan daloties pieredzē, kā arī mācību apguves ietvaros.

VRK un VPK vērtējums par atbalsta pakalpojumu pieejamību studiju procesā

VRK nepieciešamības gadījumā studējošajiem nodrošina fakultatīvas nodarbības un individuālas konsultācijas, lai padziļinātāk apgūtu interesējošās tēmas, savukārt pirms noslēguma pārbaudījumiem ir konsultatīvas sesijas mācību grupām. Lai gan VRK štatā nav psihologa, studējošie, kas ir VRS amatpersonas, var saņemt psiholoģisko atbalstu Iekšlietu ministrijas Veselības un sporta centra (IeM VSC) Psiholoģiskā atbalsta nodaļā. Karjeras konsultants VRK arī nav, taču sadarbībā ar darba devējiem organizē informatīvās nodarbības, kuras vada VRS teritoriālo pārvalžu pārstāvji, informējot par dienesta turpināšanas iespējām dažādās VRS struktūrvienībās, piemēram, lidostas robežkontroles punktā, jūras robežkontroles vienībās, aviācijas un speciālo operāciju pārvaldē. Absolventiem nav nepieciešams meklēt darbu pēc izglītības programmas beigām, jo darba vietas nodrošina visiem, tāpat kā prakses vietas. Studējošie var izmantot sporta mācību centra iespējas, tostarp trenāžieru zāli, sporta spēļu zāli, peldbaseinu un stadionu ārpus nodarbību laika, kā arī pieejama pašpārvaldes telpa. Studējošie aktīvi piedalās ārpus nodarbību aktivitātēs, piemēram, erudīcijas spēlēs, muzeju apmeklējumos un dalībā parādēs.

VPK izdod savu rakstu krājumu, kurā publicē pedagogu zinātniskās publikācijas un labāko studējošo kvalifikācijas darbus, tādējādi veicinot akadēmisko izaugsmi un izcilību. Papildus atbalsta dalību dažādās konferencēs un citu izglītības iestāžu rīkotajos pasākumos. VPK ir IeM amatpersona ar psihologa pamata izglītību, kas pilda psihologa pienākumus un vada saliedēšanās pasākumus, palīdzot jaunajiem studējošajiem vieglāk integrēties kolektīvā. Par VPK piedāvātajām iespējām stāsta jau iestājpārbaudījumu laikā, un studējošajiem ir iespēja mainīt studiju programmu, ja viņi pārdomā. Karjeras perspektīvas skaidro regulāri, un studiju laikā ir organizētas divas prakses – viena Rīgā un otra tur, kur studējošais plāno strādāt nākotnē. Pēc kvalifikācijas darba uzrakstīšanas studējošie zina savu nākamo dienesta vietu, iecirkni un darba komandu, kas motivē arī iecirkņa darbiniekus sniegt labāku prakses pieredzi, jo viņi strādā ar saviem nākamajiem kolēģiem. VPK piedāvā plašas fizisko aktivitāšu iespējas – skriešanu, vieglatlētiķu, sporta zāles un stadiona apmeklējumu, kā arī plāno izmantot NBS baseinu. Papildus rīko dažādas iekšējās sacensības, lai veicinātu studējošo fizisko attīstību un komandas garu.

Secinājumi

Studējošie un absolventi ir apmierināti ar pieejamajiem atbalsta pakalpojumiem un pedagogu komunikāciju, taču ir jāuzlabo informētība par pieejamo psiholoģisko atbalstu, kā arī jāpārskata komunikācija par karjeras attīstību, jo šobrīd studējošie izjūt neskaidrības par iespējām pēc absolvēšanas. Gan studējošie, gan absolventi un VUGD pārstāvji rosina ieviest specializācijas studiju programmas otrajā un trešajā gadā, lai nodrošinātu padziļinātākas zināšanas konkrētu amatu pienākumu veikšanai. Lai gan par

sporta infrastruktūru kopumā studējošie nesūdzas, tomēr UCAK vadībai vajadzētu vairāk informēt par Iekšlietu ministrijas piedāvātajiem resursiem. Studiju vidē valda disciplīna un cieņa, taču trūkst ārpusmācību aktivitāšu organizācijas no iestādes puses.

4.3.3.2 Studējošo iesaiste mācību procesā

Studējošo iesaiste UCAK mācību procesos ir svarīga, jo tā veicina studiju kvalitātes uzlabošanu un nodrošina, ka studiju programmas atbilst studējošo vajadzībām un darba tirgus prasībām. Aktīva līdzdalība dod studējošajiem iespēju ietekmēt lēmumus par mācību saturu, metodēm un atbalsta pakalpojumiem, kā arī veicina viņu atbildības sajūtu par savu izglītību. Tas uzlabo komunikāciju starp studējošajiem un vadību, kā arī palielina motivāciju un piederības sajūtu akadēmiskajai videi.

Studējošo līdzdalība studiju procesu novērtēšanā

Studējošajiem ir paredzēta iespēja līdzdarboties studiju kvalitātes novērtēšanā un uzlabošanā - tas ir būtisks elements, kas nodrošina aktīvu studējošo iesaisti izglītības procesa attīstībā. UCAK studējošos aicina sniegt savas atsauksmes un viedokļus, piedaloties aptaujās, kas aptver dažādus studiju kvalitātes aspektus, piemēram, mācību programmu atbilstību, pedagogu darbu un mācību vides uzlabošanu. Aptaujas pēc UCAK vadības teiktā sniedz iespēju identificēt problēmas un uzlabojamās jomas, kā arī sekmē koledžas stratēģisko mērķu sasniegšanu un tās tuvināšanos izvirzītajai vīzijai. Studējošo iesaiste nodrošina, ka koledža saņem atgriezenisko saiti, ko izmanto studiju procesa pilnveidošanai un efektivitātes paaugstināšanai, tādējādi veicinot arī studējošo apmierinātību un veiksmīgu izglītības norisi. Tomēr šobrīd vērojams, ka studējošo iesaiste izglītības procesa attīstībā ir minimāla vai nenotiek nemaz.

Lai gan par katru studiju kursu UCAK organizē studējošo aptaujas, kuras paredzēts aizpildīt visiem studējošajiem, tomēr motivācija tajās piedalīties ir zema. Studējošo pašpārvalde norāda, ka aptaujas uztver kā formālu kontroles mehānismu, kas neveicina reālu dialogu starp studējošajiem un vadību. Tā kā studējošie reti redz konkrētas izmaiņas vai uzlabojumus, kas būtu saistīti ar viņu sniegtajām atsauksmēm, tas arī veicina zemu aktivitāti aptauju aizpildīšanā. Par 2024. gadā īstenoto neformālās izglītības programmu "Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta struktūrvienības darba organizācija" aptaujā no 75 izglītojamajiem piedalījās 69.⁴⁵ Savukārt 2023./2024. studiju gada aptaujās par īsā cikla profesionālās augstākās izglītības programmu piedalījās vien 70% no visiem studējošajiem.

Studējošie var iesaistīties programmu izstrādes un vērtēšanas procesos ar Studējošo pašpārvaldes starpniecību, tādējādi nodrošinot, ka viņu viedokli ņem vērā gan mācību satura veidošanā, gan tā kvalitātes novērtēšanā. Koledžas nolikumā, Studējošo pašpārvaldes nolikumā un koledžas Studiju nolikumā ir atrunāts mehānisms, kā studējošie īsteno intereses šajā jautājumā. Lai gan koledžas iekšējo normatīvo aktu līmenī ir izstrādāts formāts, kā Studējošo pašpārvalde var iesaistīties šajos procesos, Studējošo pašpārvalde atzīst, ka viss ir atkarīgs no biedru aktivitātes, kas iesaistās pašpārvaldē. Pētījuma ietvaros no UCAK vadības noskaidrots, ka Studējošo pašpārvalde līdzšinējos gados nav bijusi aktīva un neiesaistījās programmu izstrādes un vērtēšanas procesos.

Studējošo līdzdalība UCAK iekšējos procesos

Koledžas nolikumā⁴⁶ paredzēta studējošo līdzdalība koledžas lēmēj institūcijās, īpaši izceļot to dalību koledžas Padomē, kurā darbojas trīs pārstāvji no Studējošo pašpārvaldes. Šī pārstāvniecība dod iespēju studējošajiem aizstāvēt savas intereses gan koledžā, gan ārējās institūcijās, nodrošinot, ka viņu balsis tiek sadzirdētas un ņemtas vērā lēmumu pieņemšanas procesos.

Studējošo pašpārvaldes nolikumā⁴⁷ tiek detalizēti noteikti uzdevumi un tiesības, kas paredz iespējas pārstāvēt studējošo intereses dažādu koledžas lēmēj institūciju darbā. Studējošo pārstāvji var piedalīties studiju programmu un kursu, kā arī darba plānu izstrādē, palīdzot veidot studiju procesu, kas atbilst vajadzībām un vēlmēm. Viņu līdzdalība ir vērsta uz studiju kvalitātes uzlabošanu, iesniedzot priekšlikumus un ieteikumus par koledžas iekšējo normatīvo aktu izstrādi un koledžas studējošo profesionālās

⁴⁵ Aptauju rezultāti par 2024.gadā īstenoto Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas neformālās izglītības programmu "Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta struktūrvienības darba organizācija" (32 stundas).

⁴⁶ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas nolikums. Ministru kabineta 2024. gada 6. februāra noteikumi Nr. 82. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/349706>.

⁴⁷ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas studējošo pašpārvaldes nolikums. Padomes 2011. gada 8. septembra sēdes lēmums Nr. 7. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/204/download?attachment>.

sagatavošanas stratēģijas izstrādi. Šī aktivitāte sniedz studējošajiem reālu ietekmi uz izglītības procesu un nodrošina, ka viņu intereses tiek efektīvi pārstāvētas. Tomēr pēc UCAK vadības novērojumiem Studējošo pašpārvalde dalību lēmēj institūcijās līdz šim nav ņēmusi.

Koledžas Studiju nolikums⁴⁸ paplašina studējošo līdzdalības iespējas, paredzot viņu tiesības vēlēties un tikt ievēlētiem Studējošo pašpārvaldē, kā arī aktīvi piedalīties UCAK Padomes darbā. Tas nodrošina, ka studējošie ne tikai simboliski, bet arī praktiski var ietekmēt koledžas attīstības virzienus un studiju programmu pilnveidošanu, tādējādi veicinot demokrātisku pārvaldību un iekļaujošu izglītības vidi, kur studējošo intereses ir prioritāte.

Intervijā ar UCAK Studējošo pašpārvaldi var noprast, ka reāla iesaiste programmu, kursu izstrādes un vērtēšanas procesos ir atkarīga no pašas Studējošo pašpārvaldes aktivitātes. Ņemot vērā, ka darbība pašpārvaldē ir pašu iniciatīva un brīvprātīgais darbs, no tā arī ir atkarīga studējošo interešu pārstāvēšana UCAK Padomes darbā. Šobrīd Studējošo pašpārvalde strādā pie jauna pašpārvaldes nolikuma, kam par piemēru ņemts citu iekšlietu resora koledžu pašpārvalžu nolikumi.

Kopumā Studējošo pašpārvaldes pārstāvji atzīst, ka neformālās sarunās ar UCAK vadību iespējams diskutēt par plānotajām aktivitātēm un koledža lielākoties viņu iniciatīvās atbalsta. Sadarbību ar vadību šajā jautājumā vērtē atzinīgi. Esošā Studējošo pašpārvalde ir nesen ievēlēta uz 2024./2025. studiju gadu un intervijas laikā vēl tikai plāno savu darbību un aktivitātes, tomēr tās biedri atzīst, ka iepriekšējos studiju gados pašpārvaldes darbība bija pasīva.

⁴⁸ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas studiju nolikums. Iekšējie noteikumi Nr. 22/3-1.1-25/5. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/201/download?attachment>.

VPK un VRK studējošo iesaiste mācību procesā

Jaunu mācību programmu izveidei VPK organizē darba grupas, kurās piedalās pedagogi un speciālisti no VP. Šīs grupas izstrādā programmu, iesniedz metodiskajai komisijai, tad saskaņošanai VP un tālākai vērtēšanai VPK Domē, kurā piedalās arī liels skaits pašpārvaldes studējošo. Kad programma ir apstiprināta no visām pusēm, to licencē un akreditē. Jaunu programmu izveides iniciatīva var nākt gan no VPK, gan VP. Visas mācības notiek koledžā, un kadeti arī vērtē pedagogus, kuru rezultātus apspriež kadetu sēdēs. Studējošo ieteikumi un pretenzijas regulāri izrunā, reizi mēnesī tiekoties, lai apspriestu dažādus uzlabojumus. Studējošie piedalās dažādās aktivitātēs, tostarp sporta sacensībās, izklaides pasākumos un Latvijas Universitātes pirmstiesas studējošo pasākumos. Aktivitātes lielā mērā ir atkarīgas no Studējošo pašpārvaldes iniciatīvas, kurai ir arī savs budžets, ko izmanto plānotajām aktivitātēm. Pašpārvalde organizē arī dalību labdarības un koledžas popularizēšanas pasākumos.

VRK regulāri veic studējošo aptaujas saskaņā ar noteikto kārtību, vērtējot gan studiju kursus, gan koledžas iekārtojumu un citus jautājumus. Pedagogi nodarbību laikā aicina studējošos sniegt atgriezenisko saiti, un studējošo atsauksmes un anketu rezultātus regulāri analizē. Iegūtos secinājumus prezentē gan administrācijai, gan mācībspēkam, kā arī pašiem studējošajiem, lai uzlabotu izglītības procesu. Studējošo pārstāvji piedalās VRK Domes darbā, kur izskata dažādus jautājumus, un viņu viedokli ņem vērā lēmumu pieņemšanā. Trīs Studējošo pašpārvaldes pārstāvji ir pastāvīgi Domes locekļi, un izmaiņas mācību procesā bieži veic, balstoties uz studējošo aptauju rezultātiem. VPK studējošie var iestāties LIDA (Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrība), tomēr biedrību un klubu nav, kuru veidošana lielā mērā ir atkarīga no pašu studējošo iniciatīvas un aktivitātes. Pasākumus studējošie var rīkot, ja vien tie ir saskaņoti ar vadību.

Secinājumi

Lai gan studējošie var iesaistīties studiju kvalitātes uzlabošanā, piemēram, ar aptauju palīdzību, studējošo motivācija piedalīties šajos procesos ir zema, jo trūkst pārliecības, ka sniegtās atsauksmes noved pie reālām pārmaiņām. Studējošo pašpārvaldes aktivitāte un tās spēja ietekmēt koledžas lēmumus lielā mērā ir atkarīga no pašu iniciatīvas un brīvprātības, kas ierobežo līdzdalību izglītības procesu pilnveidošanā. Lai uzlabotu situāciju, ieteicams stiprināt dialogu starp vadību un studējošajiem, regulāri rīkojot strukturētas tikšanās, kurās pārrunā plānotos darbus, uzlabojumus un organizatoriskos jautājumus. Papildus jāveicina informācijas apmaiņa par izmaiņām, kas veiktas, balstoties uz studējošo atsauksmēm, lai palielinātu uzticību un motivāciju aktīvāk iesaistīties.

4.3.3.3 Komunikācija, informācija un sadarbība

Komunikācija, informācijas apmaiņa un sadarbība starp vadību un studējošajiem koledžas ietvaros ir būtiska, jo tā veicina savstarpēju uzticēšanos, uzlabo mācību procesa kvalitāti un nodrošina efektīvu problēmu risināšanu. Atklāta un strukturēta saziņa ļauj studējošajiem izteikt savas vajadzības un bažas, savukārt vadība var īstenot pasākumus, sekmēt studējošo aktīvu līdzdalību koledžas dzīvē, veicināt viņu atbildības sajūtu un motivāciju iesaistīties attīstībā.

Studējošo vērtējums par komunikācijas formām un informācijas apriti

Lai nodrošinātu atklātību, pieejamību un iekšējo pušu aktīvu iesaisti koledžas procesos, ir svarīgi nodrošināt viegli pieejamu informāciju un efektīvu komunikāciju. Šim nolūkam koledža izmanto vairākus komunikācijas kanālus, piemēram, oficiālo tīmekļvietni, ziņojumu dēli, e-pastus, UCAK dokumentu glabātuvi un izveidotās *WhatsApp* grupas.⁴⁹ Studējošie atzīst, ka visu nepieciešamo informāciju, kas saistīta ar mācību norisi, iegūst savlaicīgi, kā arī tā ir pieejama gan elektroniski, gan pie informācijas stenda. Atsevišķos gadījumos ir bijušas neplānotas izmaiņas, tomēr kopumā secināms, ka informācija tiek sniegta savlaicīgi. Viss normatīvais regulējums, iekšējās kārtības noteikumi un cita informācija ir pieejama elektroniski, kā arī visas iesaistītas puses zina, kur to meklēt. UCAK ir izstrādāti studiju (mācību) procesa plānošanas, nodrošināšanas, izpildes un kontroles noteikumi,⁵⁰ kuros aprakstīti soļi, kā tiek veidots nodarbību grafiks un mācību nepārtraukts process.

Pārstāvji no Studējošo pašpārvaldes atzīst, ka informācijas apriti lielākoties nodrošina subordinācijas kārtībā, tādējādi nodrošinot skaidru saziņas ķēdi. Oficiālais saziņas kanāls ir e-pasts, ko katram

⁴⁹ 3.1. Informācijas pieejamība. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas studiju kvalitātes nodrošināšanas rokasgrāmata. 27.lpp.

⁵⁰ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas studiju (mācību) procesa plānošanas, nodrošināšanas, izpildes un kontroles noteikumi. Iekšējie noteikumi Nr. 22/3-1.1-19/3. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/240/download?attachment>.

studējošajam ikdienā ir regulāri jāpārbauda, bet paralēli tam ir lietotnes *WhatsApp* grupas, kurās puses apmainās ar informāciju, kā arī nepieciešamības gadījumā kursa kurators pirms nodarbībām sniedz vajadzīgo informāciju. Kurators ir galvenais starpnieks, kurš tiešā veidā informē studējošos par aktualitātēm un izmaiņām. Studējošo Pašpārvaldes pārstāvji atzīst, ka bieži saņem informāciju ātrāk nekā pārējie studējošie, kas nodrošina, ka viņi var laikus reaģēt uz aktuāliem jautājumiem un problēmām. Vienlaikus Studējošo pašpārvaldes pārstāvji norāda, ka pēc nepieciešamības pedagogi sniedz padziļinātāku paskaidrojumu nodarbību vai ārpus nodarbību laikā par vērtējumu, mācību vielu vai citiem jautājumiem. Ja rodas domstarpības ar kādu no pedagogiem, vienmēr var vērsties pēc palīdzības pie kursa kuratora, kurš palīdzēs vai ieteiks tālākus rīcības soļus. Ja ir neskaidrības administratīvajos vai mācību jautājumos, studējošie norāda, ka vienmēr var vērsties Izglītības koordinācijas nodaļā, kur sniedz informatīvo atbalstu. Studējošie un to pašpārvalde atzīst, ka sadarbība ar citām izglītības iestādēm pēdējo gadu laikā nav notikusi un lielā mērā tā ir pašas Studējošo pašpārvaldes iniciatīva un atbildība.

Trauksmes celšanas prakse un Ētikas kodekss

Koledžā ievēro Trauksmes celšanas likuma⁵¹ prasības, kas nodrošina, ka ikviens var droši (t.sk. anonīmi) ziņot par pārkāpumiem. Tam ir noteikta īpaša kontaktpersona, kas atbild par šāda veida ziņojumu pieņemšanu un apstrādi. Lai nodrošinātu vēl lielāku pieejamību un iekļaujošu vidi, informācija par sūdzību un priekšlikumu iesniegšanas iespējām ir publiski pieejama koledžas tīmekļvietnē, kā arī UCAK telpās ir izvietota pastkastīte, kurā var atstāt priekšlikumus, ierosinājumus un sūdzības. Studējošajiem ir iespēja iesniegt sūdzības dažādos veidos – gan rakstiski, gan elektroniski, norādot savus kontaktus, lai saņemtu atbildi, vai arī anonīmi.⁵²

Lai gan Trauksmes celšanas likuma prasības ir ievērotas un studējošie, kā arī mācībspēks un administrācija var atklāti vai anonīmi vērsties ar sūdzībām, tomēr Studējošo pašpārvaldes pārstāvji atzīst, ka par šādu iespēju nebija informēti. Kurators ir tā persona, kura iestājas par studējošo interesēm, ja rodas neskaidrības vai konflikti ar administrāciju vai mācībspēkiem. Tomēr Studējošo pašpārvalde aicina pie sevis vērsties ar dažāda rakstura jautājumiem, ieteikumiem un problēmām gan atklāti, gan anonīmi, lai meklētu risinājumus, tomēr pagaidām šī iespēja nav izmantota.

UCAK ir izstrādāts savs ētikas kodekss, kas publiski pieejams mājaslapā.⁵³ Kodekss reglamentē vērtības un profesionālās ētikas pamatprincipus, vispārējās uzvedības noteikumus, nodarbinātā tiesības, pienākumus, rīcību interešu konfliktu novēršanai un saskarsmē ar interešu pārstāvjiem, kā arī komunikāciju plašsaziņas līdzekļos un sociālajos medijos. Lai gan UCAK eksistē Vērtēšanas komisija, kas nodarbojas ar Ētikas kodeksa pārkāpumu izskatīšanu, tomēr gan studējošie, gan absolventi atzīst, ka nav informēti par šādām iespējām.

VUGD pārstāvju vērtējums par sadarbību ar UCAK studējošajiem

Sadarbība ar VUGD pārvaldēm un struktūrvienībām norisinās studējošo kursa un kvalifikācijas darbu izstrādē. VUGD pārstāvji intervijās atzīst, ka attiecīgā darba vadītāji atbalsta studējošos ar konsultācijām, palīdz ar literatūras izvēli. VUGD sadarbībā ar UCAK katru gadu sastāda kursa un kvalifikācijas darbu interesējošās tēmas, kuras studējošie varētu padziļināti pētīt un to izstrādē nebūtu tikai formāla, bet arī lietderīga dienesta vajadzībām. Tomēr VUGD pārstāvji atzīst, ka ir atsevišķas, dienestam būtiskas tēmas, kuras studējošie neizvēlas gan ierobežotas literatūras pieejamības, gan pētniecībā ieguldāmā darba apjoma dēļ. Kvalifikācijas darbu vērtēšanas komisijā vienmēr ir pārstāvji no VUGD.

VPK un VRK pieredzes komunikācijā ar studējošajiem un to iesaiste

VPK katrai studējošo grupai ir grupas vecākais un vietnieks, kuri koordinē savas grupas aktivitātes un informācijas apmaiņu ar administrāciju. Kadetu nodaļā strādā četri virsnieki, kas nodrošina efektīvu komunikāciju, kuri reizi mēnesī tiekas ar VPK administrāciju. Lai atvieglotu informācijas apmaiņu, tiek izmantota *WhatsApp* lietotne, kurā iesaistīti visi pedagogi - e-pastu saziņu neuzskata par labāko saziņas veidu, kā arī primāri atbalsta klātienē sarunas un sapulces. Studējošajiem ir iespēja anonīmi ziņot par problēmām, izmantojot trauksmes cēlāja platformu, un jebkurš studējošais var personīgi sazināties ar administrāciju vai direktoru. Ētikas komisija, kurā pārstāvēts gan personāls, gan studējošie, izskata ētikas

⁵¹ Trauksmes celšanas likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/329680-trauksmes-celsanas-likums>.

⁵² 3.3. Studējošo aktīva iesaistīšanās. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas studiju kvalitātes nodrošināšanas rokasgrāmata. 28.lpp.

⁵³ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas ētikas kodekss. Iekšējie noteikumi Nr.22/3-1.1-25/3. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/186/download?attachment>.

pārskatījumus. Ir izveidoti konsultāciju un pedagogu aizvietotāju saraksti, kā arī grafiki studējošo akadēmisko parādu kārtīšanai, kam elektroniski sekot līdzi.

Informāciju VRK e-mācību vidē regulāri atjauno, kā arī informāciju izliek informācijas standos un nodota kuratoriem, kuri to nodod tālāk studējošajiem. Oficiālais saziņas kanāls ir dienesta e-pasts, kas nodrošina efektīvu informācijas apriti. Studējošie aktīvi piedalās sadarbības pasākumos ar citu Iekšlietu ministrijas koledžu studējošajiem, piemēram, taktiskajās mācībās un sporta pasākumos, kā arī sadarbojas ar ārvalstu robežsargiem, piedaloties Baltijas valstu robežsargu sacensībās *Sell Games*. Studējošie iesaistās arī kopīgās aktivitātēs ar Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmijas studējošajiem. Lai gan studējošie nav VRK Ētikas komisijas locekļi, viņi var vērsties pie komisijas VRK gan atklāti, gan anonīmi.

Secinājumi

UCAK nodrošina daudzveidīgus un pieejamus komunikācijas kanālus, piemēram, oficiālo tīmekļvietni, e-pastus, *WhatsApp* grupas un dokumentu glabātuvī. Lai gan informācijas aprīte ir efektīva, dažreiz tā aizkavējas starp dažādiem pārvaldības līmeņiem. Studējošajiem ir pieejami dažādi saziņas veidi gan ar pedagogiem, gan administrāciju, un viņiem ir nodrošināta iespēja vērsties pēc palīdzības un konsultācijām. Pastāv oficiāli veidi, kā iespējams anonīmi ziņot par problēmām un sūdzībām, taču daži studējošie nav pietiekami informēti par šo iespēju. Pilnveidei nepieciešams paaugstināt studējošo un personāla izpratni par Trauksmes celšanas likuma un anonīmu sūdzību iesniegšanas iespējām, veicinot lielāku informācijas pieejamību par to. Papildus jāstiprina Studējošo pašpārvalde, lai tā pilnvērtīgi izmantotu ārpusakadēmiskās iespējas, piemēram, piedalītos VUGD, UCAK, iekšlietu resora rīkotajos pasākumos un citās aktivitātēs. Sadarbība ar VUGD ir labi attīstīta, īpaši kvalifikācijas darbu izstrādē un ar to saistītiem jautājumiem, taču ir jāattīsta komunikācija ar UCAK par VUGD svarīgu tēmu izpēti un studējošo rosināšanu pievērsties tām.

4.3.4 Resursi un infrastruktūra

Pētījuma ietvaros tika vērtēta mūsdienīgu resursu un infrastruktūras pieejamība, kas ir būtiska gan mācību procesa atbalstam, gan motivējošas un produktīvas mācību vides veidošanai. Analīze ietvēra mācību telpu pieejamību un kvalitāti, tostarp to aprīkojumu un tehnoloģisko nodrošinājumu, kas ir būtiski, lai studējošie varētu veiksmīgi pildīt savus uzdevumus un apgūt zināšanas efektīvā un modernā vidē. Īpaša uzmanība tika pievērsta tehnoloģiju pieejamībai, kas ir nepieciešama mācību procesa efektivitātes uzlabošanai. Tāpat tika izvērtēta bibliotēkas atbilstība un tās sniegtais atbalsts studējošajiem, kā arī digitālo resursu piedāvājuma aktualitāte un pieejamība, kas paplašina piekļuvi informācijai un mācību materiāliem.

4.3.4.1 Mācību telpas un aprīkojums

Atbilstošas mācību telpas un moderns aprīkojums ir būtisks efektīva mācību procesa nodrošināšanai, jo tie ietekmē studējošo iesaisti, motivāciju un spēju apgūt zināšanas praktiskā līmenī. Labi aprīkotas telpas rada pozitīvu un stimulējošu mācību vidi, kas veicina radošu domāšanu, efektīvu komunikāciju un grupu darbu. Moderns aprīkojums nodrošina studējošajiem iespēju apgūt aktuālās tehnoloģijas, veicinot viņu sagatavotību reālajai profesionālajai videi. Tādējādi kvalitatīva infrastruktūra ir pamats augsta līmeņa izglītības nodrošināšanai.

UCAK esošās infrastruktūras un aprīkojuma raksturojums

Esošās UCAK mācību telpas ir funkcionālas, tomēr kopumā ir novecojušas un nespēj nodrošināt pozitīvu un motivējošu vidi studējošajiem. Lai gan ir veikti uzlabojumi koledžas ēkas energoefektivitātes paaugstināšanā un tās vizuālajā noformējumā, pašas mācību telpas būtiski nav mainītas, kas var ietekmēt esošo studējošo iesaisti un noskaņojumu, kā arī jaunu studētgrībētāju piesaisti. Tomēr pozitīvi vērtējams projekts par jaunu UCAK mācību telpu un poligona būvniecību, kas paredz būtiski uzlabot infrastruktūru un mācību apstākļus. Šis projekts ne tikai paplašinās studējošo iespējas praktiskajās nodarbībās, bet arī veicinās studējošo motivāciju, kā arī radīs modernāku un stimulējošāku mācību vidi.

UCAK ir izveidota mācību telpa ar tehnoloģiskajām iekārtām profesionālās tālākizglītības programmas (iegūstamā kvalifikācija – dispečers (iekšlietu jomā)), kā arī studiju kursa “112 zvanu saņemšana un apstrāde” kvalitatīvai īstenošanai. Papildus UCAK ir arī akreditēta ugunsdzēsības izmēģinājumu laboratorija, kas veic izmēģinājumus un pētījumus ugunsdrošības, glābšanas un civilās aizsardzības jomās.⁵⁴ Lai gan mācību telpās esošais aprīkojums ir funkcionāls un atbilst izglītības procesa vajadzībām, jaunāku tehnoloģiju ieviešana uzlabotu studējošo iesaisti, padarot mācības efektīvākas un dinamiskākas. VUGD struktūrvienību pārstāvji norāda, ka mācību procesā vajadzētu vairāk iesaistīt darbu laboratorijā dažādu eksperimentu ietvaros, izstrādājot kvalifikācijas darbus.

Studējošajiem ir pieejamas telpas kopdarbam un savstarpējai komunikācijai - UCAK ir sava ēdnīca, pieejamas vairākas virtuves un citas koplietošanas telpas ar divāniem, galda tenisu, novusu, kā arī kopdarbam tiek izmantotas auditorijas. Bibliotēkā var izmantot tur pieejamos datorus, kā arī lasītavā pildīt ar mācībām saistītus darbus. Fiziskajām aktivitātēm ir ierīkota trenažieru zāle, ir pieejama pirts.

UCAK teritorijā ir pieejamas pielāgotas un praktiskajām mācībām paredzētas iekārtas un trenažieri. Lai gan atsevišķi mācību elementi ir novecojuši, tomēr tie veiksmīgi sasniedz pielietošanas mērķus. Papildus tam ir vairāki jauni un moderni trenažieri, piemēram, konteineru sistēma “Taktikas un glābšanas darbu modulis” un dūmu gāzu konteineris degšanas procesu izpētei ar procesu vadības telpu un konteineru sistēmā izvietotiem mērinstrumentiem, kas studējošajiem sniedz maksimāli realitātei pietuvinātu pieredzi. Kopumā praktiskajām mācībām nepieciešamais aprīkojums vērtējams kā labs.

Izpētes rezultātā secināms, ka esošā IT infrastruktūra studiju procesa plānošanas ietvaros ir pilnveidojama - UCAK Izglītības koordinācijas nodaļa gatavo nodarbību sarakstu katrām divām kalendārājām nedēļām, ko pēc tam saskaņo ar katedru vadītājiem un iesniedz koledžas direktoram apstiprināšanai.⁵⁵ Pēc EY pārstāvju novērojumiem nodarbību sarakstu UCAK pārstāvis sastāda manuāli, kas ir apjomīgs un laikietilpīgs process. EY rekomendē šis darbības automatizēt, izmantojot piemērotu programmatūru, atvieglojot cilvēkresursus un efektīvizējot mācību plānošanu. Lai izvēlētos atbilstošu programmatūru, nepieciešama padziļināta izpēte, lai identificētu precīzas programmatūras funkcijas un vajadzības, kā arī piedāvāto risinājumu atbilstību un efektivitāti.

Absolventu un studējošo vērtējums par UCAK mācību telpām un to aprīkojumu

Absolventu un studējošo diskusijās novērojama neapmierinātība ar studiju procesam paredzētajām telpām. Gada siltajā periodā auditorijās ir pārāk silts, ir slikta gaisa ventilācija, taču ziemas laikā vēss, kā rezultātā ir apgrūtināta mācību vielas apguve. Absolventi atzīst, ka šis jautājums lēni, bet tiek kārtots - ir vērojami uzlabojumi, kas būtiski ceļ mācību vides kvalitāti, ņemot vērā, ka nākotnē plānotas jaunas UCAK telpas ar modernu un mūsdienīgu aprīkojumu.

Savukārt tehniskais aprīkojums, ko šobrīd izmanto mācību procesā un darba uzdevumu veikšanai, ir atbilstošs un apmierinošs. Svarīgi, ka studējošie var jau mācību procesā iepazīties ar jaunāko un modernāko aprīkojumu, ko UCAK šobrīd nodrošina. Savukārt Studējošo pašpārvaldes pārstāvji norāda, ka atsevišķos gadījumos mācībspēks neizmanto jaunāko koledžā pieejamo tehnisko aprīkojumu tā straujā nolietojuma dēļ, bet priekšroku dod vecākam ekipējumam. Pašpārvalde uzsver, ka UCAK piešķirtajam aprīkojumam un tehnikai jāparedz īsāks lietošanas ilgums un biežāka nomaiņa, ļaujot bez raizēm un pilnvērtīgi to izmantot mācību nolūkos.

⁵⁴ 3.2. Infrastruktūra un aprīkojums. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas studiju kvalitātes nodrošināšanas rokasgrāmata. 42.-43.lpp.

⁵⁵ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas studiju (mācību) procesa plānošanas, nodrošināšanas, izpildes un kontroles noteikumi. Iekšējie noteikumi Nr. 22/3-1.1-19/3. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/240/download?attachment>.

Interviju laikā studējošie aicināja pedagogus pirms nodarbībām pārliecināties, vai attiecīgais aprīkojums ir darba kārtībā, lai to izmantotu nodarbībās. Ir bijušas situācijas, kad nodarbībā paredzēts izmantot konkrētu ekipējumu, taču, uzsākot mācības, konstatēts, ka tas nestrādā.

VPK un VRK vērtējums par pieejamo infrastruktūru un aprīkojumu

VPK kadeitiem ir pieejamas divas ēdnīcas, īpaši atvēlētas telpas Studējošo pašpārvaldei, kā arī lekciju zāles, kur visās telpās ir piekļuve bezvadu interneta pieslēgumam. Materiāli ir mūsdienīgi – pieejamas interaktīvās tāfeles, pedagogu un darbinieku rīcībā ir paceļamie galdi, jauni, ergonomiski krēsli. Pedagogu atalgojums ir palielināts, un finansiālie līdzekļi ir pietiekami, lai atbalstītu šīs izmaiņas. Studējošajiem pieejama arī interaktīvā šautuve ar simulācijas spēlēm, kā arī mācību procesā pieejami teleskopiskie ekrāni. Nākotnē plānots būvēt jaunu kompleksu, taču esošais materiāltehniskais nodrošinājums ir pietiekams, lai apmierinātu pašreizējās studējošo vajadzības, neskatoties uz to, ka studējošo skaits pēdējo gadu laikā ir trīskāršojies.

Studējošajiem VRK ir pieejama pašpārvaldes telpa, kurā var organizēt dažādas aktivitātes. Mācību aprīkojums ir moderns un pilnībā atbilst studiju vajadzībām, un sadarbībā ar VRS regulāri tiek iepirkts jaunākais aprīkojums, lai studējošie jau mācību procesā apgūtu pienākumu veikšanai nepieciešamās prasmes. Studiju laikā studējošos apmāca arī darbam ar iekšējām sistēmām, kas ir svarīgi profesionālajā vidē. Kopumā mācību telpas un aprīkojums ir atbilstošs, lai veiksmīgi īstenotu studiju procesu un sagatavotu studējošos dienestam VRS.

Secinājumi

Esošās UCAK mācību telpas, lai gan funkcionālas, ir novecojušas un nenodrošina pozitīvu un motivējošu vidi studējošajiem, kas var negatīvi ietekmēt to iesaisti mācību procesā. Pozitīvi vērtējams jaunais mācību telpu un poligona būvniecības projekts, kas uzlabos infrastruktūru un materiāltehnisko nodrošinājumu. Pašreizējais tehniskais telpu aprīkojums atbilst vajadzībām, taču tas nav pietiekami moderns, un jaunāko tehnoloģiju ieviešana varētu uzlabot mācību efektivitāti un kvalitāti. UCAK īpašumā ir unikāla laboratorija, ko VUGD pārstāvji aicina biežāk izmantot eksperimentiem un kvalifikācijas darbu izstrādei. UCAK piešķirtajam aprīkojumam un tehnikai, ņemot vērā, ka studējošie ar to diendienā strādā un izmanto mācību procesā, jāparedz īsāks lietošanas ilgums un biežāka nomaiņa.

4.3.4.2 Bibliotēkas un informācijas resursi

Laba koledžas bibliotēka un pieejami informācijas resursi ir būtiski mācību procesa nodrošināšanai, jo tie sniedz studējošajiem piekļuvi aktuālai un kvalitatīvai literatūrai, kas ir pamats zināšanu paplašināšanai un akadēmiskajam darbam. Mūsdienīgi un nozares specifiskai atbilstoši informācijas avoti, gan fiziskajā, gan digitālajā formātā, ļauj studējošajiem sekot līdzi jaunākajiem pētījumiem un attīstībai savā jomā. Tas uzlabo studējošo sagatavotību profesionālajai dzīvei un nodrošina, ka mācību process balstās uz jaunākajiem standartiem un praksi, kas ir būtiski izglītības nodrošināšanai.

UCAK bibliotēkas raksturojums

UCAK bibliotēka ir īpaši izveidota, lai apmierinātu konkrētās nozares un specifiskas vajadzības, piedāvājot dažādus maksas un bezmaksas pakalpojumus.⁵⁶ Bibliotēkas krājumu var apskatīt un nepieciešamo literatūru pasūtīt gan klātienē, gan attālināti, izmantojot kopkatalogu.⁵⁷ Pēc pedagogu pieprasījuma bibliotēka regulāri papildina krājumu ar nepieciešamo literatūru, nodrošinot, ka lasītavā vienmēr ir pieejama jaunākā mācību un zinātniskā literatūra, kā arī periodiskie izdevumi.⁵⁸

Studējošo, absolventu un VUGD pārstāvju vērtējums par bibliotēku un informācijas resursiem

Absolventi fokusgrupās atzīst, ka bibliotēkas elektroniskā kopkataloga izmantošana ir sarežģīta un krājums nav pietiekami atjaunots. Gan studējošie, gan VUGD pārstāvji norāda, ka daļa pieejamās literatūras ir krievu valodā un ir novecojusi, kas apgrūtina tās izmantošanu studiju procesā, savukārt datubāzes vai tiešsaistes žurnāli nav pieejami vai par tiem nav pieejama pietiekama informācija. Rakstot kursa un kvalifikācijas darbus, studējošie bieži izmanto citu absolventu darbus un aktuālo normatīvo regulējumu, jo bibliotēkas

⁵⁶ Bibliotēkas pakalpojumi. 02.08.2022. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/bibliotekas-pakalpojumi>.

⁵⁷ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas bibliotēka. Profesionālās izglītības iestāžu bibliotēku kopkatalogs. Pieejams: <https://skolas.biblioteka.lv/Alise/lv/83/home.aspx>.

⁵⁸ 3.2. Infrastruktūra un aprīkojums. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas studiju kvalitātes nodrošināšanas rokasgrāmata. 42.lpp.

piedāvātie resursi ne vienmēr atbilst viņu vajadzībām. VUGD struktūrvienību pārstāvji uzsver, ka būtu nepieciešams UCAK mācībspēkus atbalstīt jaunas literatūras veidošanā, kas būtu mūsdienīga un atbilstoša praksei. EY ieskatos UCAK administrācijai būtu nepieciešams vairāk iesaistīties bibliotēkas literatūras resursu atjaunošanā, kā arī motivēt mācībspēku, lai atlasītu nepieciešamo literatūru un nepieciešamības gadījumā to iegādātos.

Neskatoties uz iepriekš minēto, absolventi pozitīvi vērtē "E-mācību" platformā izvietoto informācijas paneli, kurā ir pieejamas atsauces uz nepieciešamajiem avotiem. Šī platforma ir kļuvusi par vērtīgu resursu, kas palīdz studējošajiem atrast nepieciešamo informāciju un atsauces, atvieglojot viņu studiju procesu.

Studējošie atzīst, ka lielākoties mācību procesā bibliotēku neizmanto, atskaitot, ja pedagogs uzsver, ka papildu informācija jāmeklē vai uzdevumi jāpilda ar noteiktas literatūras palīdzību.

VPK un VRK bibliotēkas un pieejamo informācijas resursu vērtējums

VPK pedagogu un studējošo publikācijas un raksti, ka arī konferencēs iegūtie materiāli tiek iekļauti bibliotēkas krājumā. VPK lepojas ar lielisku bibliotēku, kas atbilst mācību katedru pieprasījumam un nodrošina studējošos ar jaunāko un vajadzībām atbilstošāko literatūru. Studējošajiem ir pieejama lasītava, datortelpa, kā arī bezmaksas piekļuve "*Jurista Vārds*" abonementam, kas atvieglo piekļuvi nepieciešamajiem resursiem. Bibliotēkas un informācijas resursu pieejamību un stāvokli vērtē kā ļoti labu.

VRK mācību literatūra ir specifiska, un lielākoties tā balstās uz normatīvajiem aktiem, pavēlēm un citiem oficiāliem dokumentiem, ko nodrošina gan digitālā veidā, gan tā ir pieejama e-bibliotēkā. Šobrīd tiek aktīvi strādāts pie tā, lai pārietu uz digitālajiem mācību līdzekļiem, taču juridisko literatūru VRK iegādājas gan fiziskā, gan digitālā formātā no grāmatnīcām un citiem avotiem. Bibliotēka ir sasaistīta arī ar pilsētas un citu augstskolu bibliotēkām, nodrošinot plašas resursu iespējas. Studējošajiem ir pieejami kvalifikācijas, bakalaura, maģistra un doktora darbi, kas kalpo kā vērtīgs materiāls turpmākajām studijām un pētniecībai. Šiem resursiem budžetā ir paredzēts nepieciešamais finansējums.

Secinājumi

UCAK bibliotēka piedāvā gan klātienē, gan attālinātus pakalpojumus, taču tās krājumi un elektroniskie resursi nav pietiekami atjaunoti, kas apgrūrina studējošo darbu, jo pieejamā literatūra nereti ir novecojusi un daļa pieejama tikai krievu valodā. Studējošie pārsvarā izmanto normatīvos aktus un citu absolventu darbus, norādot uz nepieciešamību atjaunot krājumus un modernizēt pieeju datubāzēm. Lai risinātu šo problēmu, UCAK administrācijai būtu ciešāk jāsadarbjas ar mācībspēku un VUGD, lai atlasītu un iegādātos nepieciešamo literatūru, kā arī jāveicina jaunas, mūsdienīgas un nozarei atbilstošas mācību literatūras izstrāde. Turklāt jāuzlabo elektroniskā kopkataloga lietošanas ērtums un jāturpina attīstīt "E-mācību" platforma, kas studējošajiem ir kļuvusi par vērtīgu ikdienas resursu. Sadarbība ar citām bibliotēkām un digitālo informācijas datubāžu abonements potenciāli uzlabotu pieejamo materiālu klāstu un atviegлотu studiju procesu.

4.3.5 Starptautiskā sadarbība un mobilitāte

Pētījuma ietvaros tika analizēta starptautiskās sadarbības un mobilitātes iespēju pieejamība, kas būtiski paplašina studējošo akadēmisko pieredzi un veicina zināšanu apmaiņu. EY izvērtēja studējošo iespējas piedalīties starptautiskās konferencēs, semināros un darba grupās ar ārvalstu speciālistiem un studējošajiem, kā arī apmaiņas programmu pieejamību, kas studējošajiem sniedz starptautiskas izglītības pieredzi. Papildus pētījuma ietvaros tika vērtēta lektoru piesaiste no citām Latvijas un ārvalstu koledžām un augstskolām, kas bagātina mācību procesu ar jaunām pieredzēm, zināšanām un metodēm.

UCAK noslēgtie sadarbības līgumi un to iespējas

UCAK ir noslēgti vairāki sadarbības līgumi ar ārvalstu izglītības iestādēm, lai veicinātu pieredzes apmaiņu un profesionālo attīstību. Šie līgumi ietver sadarbību ar Hamburgas Ugunsdzēsības akadēmiju,⁵⁹ Lietuvas Ugunsdzēsības skolu⁶⁰ un Igaunijas Drošības zinātņu akadēmiju.⁶¹

Sadarbības līgums ar Hamburgas Ugunsdzēsības akadēmiju paredz iespēju veidot kopīgas sanāksmes un pasākumus par abām pusēm interesējošiem jautājumiem. Tāpat ir paredzēta iespēja apmainīties viedokļiem un sniegt konsultācijas, kā arī kadeti un citi pārstāvji var piedalīties īpaši organizētos treniņos un sporta pasākumos, kas ilgst no vienas līdz divām nedēļām. Šāda sadarbība potenciāli veicina praktisko iemaņu un starptautiskās pieredzes apmaiņu starp ugunsdzēsības jomas speciālistiem.

Sadarbības līgums ar Lietuvas Ugunsdzēsības skolu arī sniedz plašas iespējas savstarpējai sadarbībai un konsultācijām par izglītības iestāžu interesējošiem jautājumiem. Tāpat līgumā ir noteikts, ka izglītības iestādes var rīkot kopīgas sanāksmes, pasākumus un konsultācijas par dažādiem programmu īstenošanas aspektiem. Šis līgums paredz pieredzes apmaiņu gan studējošo, gan pedagogu vidū, radot iespēju dalīties ar zināšanām un labāko praksi ugunsdrošības jomā.

Sadarbības līgums ar Igaunijas Drošības zinātņu akadēmiju ir līdzīgs iepriekšminētajiem, piedāvājot abu valstu izglītības iestādēm iespēju sadarboties un konsultēties par kopīgām interesēm. Līgums paredz kopīgu sanāksmju un pasākumu organizēšanu, kā arī programmu apspriešanu un pieredzes apmaiņu, lai veicinātu izglītības kvalitāti un uzlabotu profesionālo sagatavotību ugunsdrošības un civilās aizsardzības jomā.

UCAK ir Eiropas Ugunsdzēsības dienestu koledžu asociācijā,⁶² kurā darbojas 31 izglītības iestāde no Eiropas, t.sk. Ukrainas un Kosovas. Kā koledžas vadība puda, mācībspēks iesaistās atsevišķās asociācijas īstenotajās konferencēs un pieredzes apmaiņas braucienos uz biedru izglītības iestādēm, tomēr intervijās ar absolventiem un studējošajiem noskaidrots, ka viņiem nav piedāvātas iespējas piedalīties asociācijas rīkotajos pasākumos.

Ņemot vērā, ka UCAK ir noslēgti sadarbības līgumi ar Lietuvas, Igaunijas un Hamburgas ugunsdzēsības un glābšanas nozares izglītības iestādēm, ir jāizmanto to sniegtās iespējas, jo šobrīd tas netiek darīts pietiekami. Gan absolventi, gan studējošie intervijās atzīst, ka nav novērotas konkrētas sadarbības aktivitātes šo līgumu ietvaros. Turklāt Studējošo pašpārvalde atzīst, ka nebija informēta par šādu sadarbības līgumu esamību. Starptautiskās sadarbības organizēšanas pienākumus pilda UCAK direktors. Lai gan līgumi ir vairāk kā desmit gadus veci, EY ieskatos tos vajadzētu aktualizēt un pārskatīt, lai tie atbilstu esošajai situācijai, kā arī izveidot darba grupu vai deleģēt pienākumus koledžas nodarbinātajam, kas ikdienā nodarbotos ar attiecību uzturēšanu un pasākumu īstenošanu ar sadarbības izglītības iestādēm. Papildus nepieciešams ieviest amatu, kas pilnā slodzē nodarbojas ar starptautiskās sadarbības mērķtiecīgu plānošanu un īstenošanu, par piemēru ņemot VRK un VPK, kur katru gadu iezīmē konkrētas aktivitātes mācībspēka un studējošo iesaistei. Turklāt jāuzstāda starptautiskās sadarbības stratēģiskos mērķus un virzienu, lai mērķtiecīgi īstenotu sadarbības aktivitātes.

Absolventu un studējošo vērtējums par starptautisko sadarbību

Absolventi un studējošie fokusgrupu diskusijās, kā arī Studējošo pašpārvalde atzīst, ka UCAK nenorisinās starptautiskās sadarbības aktivitātes, kā arī vieslektoros no citu valstu koledžām un augstskolām nav uzņēmuši. Vien 2022./2023. mācību gadā projekta "CESPI/IEM/050/04: Eiropas Savienības civilās aizsardzības moduļu mācības Moldovā"⁶³ ietvaros UCAK pedagogi un studējošie piedalījās pilna mēroga lauka mācībās. Šādas mācības esot bijušas vienīgās uzrunāto absolventu un studējošo pieredzē, taču

⁵⁹ Sadarbības līgums starp Latvijas Republikas Iekšlietu ministrijas Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžu un Brīvās Hanzas pilsētas Hamburgas Iekšlietu ministrijas Ugunsdzēsības akadēmiju. 19.08.2011.

⁶⁰ Sadarbības līgums starp Lietuvas Republikas Iekšlietu ministrijas Ugunsdzēsības un glābšanas departamenta Ugunsdzēsības skolu un Latvijas Republikas Iekšlietu ministrijas Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžu. 29.05.2012.

⁶¹ Cooperation agreement between Fire Safety and Civil Protection College of Latvia and Estonian Academy of Security Sciences. 08.06.2011.

⁶² European Fire Services Colleges' Association. Pieejams: <https://efsc.org/>.

⁶³ 4. Informācija par lielākajiem īstenotajiem projektiem par 2022./2023. mācību gadā. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas pašnovērtējuma ziņojums Nr. 22/ 3-3.1-16/1. 02.10.2023. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/138/download?attachment>.

noteikti vajadzētu attīstīt starptautisko sadarbību un organizēt pieredzes apmaiņu. Studējošo pašpārvaldes pārstāvji pauž gatavību iesaistīties starptautiskās sadarbības projektu veidošanā un īstenošanā.

Lai gan UCAK eksistē vairāki sadarbības līgumi ar ārvalstu izglītības iestādēm, kas darbojas līdzīgās jomās, tomēr UCAK vadība atzīst, ka sadarbība ir ierobežota, jo studējošajiem nav pietiekamas angļu valodas zināšanas. Tomēr paši absolventi norāda, ka lielākajai daļai studējošo nebūtu problēmu sazināties angļu valodā, kā arī lielākajai daļai angļu valodas prasmes ir augstā līmenī. Studējošo pašpārvaldes pārstāvji atzīst, ka starptautiskā sadarbība būtu labs formāts, kā uzlabot valodas zināšanas un vienlaikus iegūt starptautisku nozares pieredzi.

VPK un VRK īstenotās starptautiskās sadarbības aktivitātes

VPK ir Erasmus+ harta, kas nodrošina iespēju pedagogiem piedalīties starptautiskās apmaiņas programmās, tomēr šī sadarbība nenodrošina starptautiskas iespējas studējošajiem. Tomēr, sadarbības līgumu ietvaros, studējošajiem ir iespēja doties uz nedēļu garu pieredzes apmaiņas braucienu Spānijā, Vācijā, Lietuvā vai Igaunijā. Studējošie aktīvi piedalās starptautiskās konferencēs, un pedagogi saņem piemaksu, ja viņi motivē studējošos piedalīties šādos pasākumos. Angļu valodas zināšanas studējošajiem ir labas, biežāk vērojamas problēmas ar krievu valodu.

Studējošie no VRK var piedalīties konferencēs kā klausītāji, kā arī iesniegt savus pētniecības rakstus publicēšanai. Šāda iespēja ļauj studējošajiem iegūt vērtīgu pieredzi un paplašināt savas zināšanas, klausoties dažādu jomu ekspertu prezentācijas un diskusijas. Studējošajiem ir iespēja doties īslaicīgā Nordplus mobilitātē, piemēram, uz Igaunijas Drošību zinātņu akadēmiju prakses ietvaros. Šāda mobilitāte sniedz studējošajiem iespēju iegūt starptautisku pieredzi, iepazīties ar citu valstu izglītības sistēmām un prakses metodēm, kā arī veidot profesionālus kontaktus. Turklāt, ārvalstu lektori vada nodarbības Erasmus+ akadēmiskā personāla mobilitāšu ietvaros. Šīs nodarbības sniedz studējošajiem iespēju mācīties no starptautiski atzītiem ekspertiem, kas var bagātināt viņu izglītību un paplašināt redzesloku. Šāda veida sadarbība veicina starptautisko izglītības kvalitāti un dod studējošajiem iespēju iegūt unikālu mācību pieredzi.

Secinājumi

Lai gan UCAK ir noslēgti trīs sadarbības līgumi ar Hamburgas, Igaunijas un Lietuvas ugunsdzēsības un glābšanas nozares izglītības iestādēm, tie ir vairāk kā desmit gadus veci. Koledžas darbība šobrīd nelielā mērā, ka sniegtās iespējas tiktu izmantotas. UCAK ir Eiropas Ugunsdzēsības koledžu asociācijas biedrs, tomēr studējošie tās rīkojās konferencēs un pieredzes apmaiņas braucienos nepiedalās. Pētījuma ietvaros no studējošajiem un absolventiem noskaidrots, ka starptautiskā sadarbība ar ārvalstu izglītības iestādēm ir nepietiekama un vieslektoru piesaiste no ārvalstīm nenotiek. Ar starptautiskās sadarbības organizatoriskajiem jautājumiem nodarbojas koledžas direktors un EY ieskatos, ņemot vērā direktora daudzās atbildības jomas, šie pienākumi ir jādeleģē kādam citam nodarbinātajam, kura pienākumos ietilptu aktīva iesaiste starptautisko aktivitāšu plānošanā, īstenošanā un uzraudzībā. Lai veicinātu starptautisko sadarbību, ir jāiesaista studējošie un Studējošo pašpārvalde, kura intervijas laikā pauda gatavību līdzdarboties projektu īstenošanā un aktivitāšu organizēšanā kā arī nepieciešamību pēc starptautiskas pieredzes. Lai gan studējošie uzskata, ka caurmērā viņiem ir labas angļu valodas zināšanas, tomēr UCAK vadība norāda, ka tās ir nepietiekamas un ir šķērslis starptautisku pasākumu īstenošanai. Pozitīvus piemērus sniedz VPK un VRK, kas aktīvi piedalās starptautiskās pieredzes apmaiņas pasākumos un piesaista vieslektorus. Lai paplašinātu sadarbību, UCAK būtu jāaktualizē esošo un jāveicina jaunu starptautisko līgumu īstenošana, jāsniedz iespēja studējošajiem praksē uzlabot angļu valodas prasmes.

4.4 Galvenie secinājumi un rekomendācijas par UCAK izglītības satura un kvalitātes analīzi

Pētījuma ietvaros vispusīgi tika analizēta UCAK darbība, kas saistīta ar izglītības saturu un kvalitāti. Veikta salīdzinošā analīze ar citām iekšlietu resora koledžām Latvijā (VRK un VPK, analizējot nacionālo un starptautisko piedāvājumu un konkurences situāciju. Izpētes rezultātā ir apkopoti būtiskākie secinājumi, kā arī rekomendācijas izglītības satura un kvalitātes pilnveidei.

Tabula 17. Galveno secinājumu un rekomendāciju apkopojums

Secinājumi	Rekomendācijas
Studiju programma un pedagoģiskā pieeja	

Secinājumi	Rekomendācijas
Ne visi metodiskie materiāli satur jaunāko informāciju, t.sk. par normatīvo regulējumu, aktualitātēm, kā arī nav ieviesti mācībspēku motivējoši elementi, kas viņus rosinātu izrādīt iniciatīvu sekot līdzī izmaiņām.	Ieviest plānveidīgu un strukturētu mācību materiālu izstrādes un to kvalitātes uzraudzības procesu ar mērķi veicināt mūsdienu un aktuālu mācību materiālu izstrādi, kas ietver spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem un mūsdienu dienesta darbības jomām atbilstošu aktuālo informāciju. Attīstīt mācībspēka motivācijas sistēmas elementus, kas veicina mācībspēka motivāciju regulāri atjaunot mācību materiālus, radīt jaunus mūsdienu mācīšanās paradumiem atbilstošus materiālus un izmantot inovatīvas mācīšanas metodes un rīkus.
Nepietiekams praktisko nodarbību skaits ierobežo studējošo iespējas pielietot teorētiskās zināšanas praksē. (Pētījuma izstrādes laikā UCAK vadība intervijā pauž, ka šā cikla profesionālās augstākās izglītības programmas ietvaros praktiskās nodarbības sastāda 50-55%, savukārt citās programmās tie ir 60-65%.)	Rekomendējams palielināt praktisko nodarbību skaitu, īpaši izstrādājot praktiskus un reālistiskus scenārijus un situācijas, kas vienlaikus atbilst studiju programmu mērķiem. UCAK sadarbībā ar VUGD jāizstrādā papildu praktiskās apmācības objektos ārpus koledžas, t.sk. jāveido sadarbība ar uzņēmumiem un citām iestādēm, lai sniegtu studējošajiem daudzveidīgu pieredzi reālās dzīves situācijās visu ar dienestu saistīto aspektu apgūšanai.
UCAK studējošie neņem dalību VUGD rīkotajās praktiskajās mācībās, kas sniegtu iespēju studējošajiem redzēt kolēģus darbībā, kā arī pašiem kontrolētā vidē apgūt praktiskās iemaņas.	Uzlabot informācijas apmaiņu starp VUGD un UCAK par VUGD organizēto praktisko mācību norises laikiem un UCAK studējošo iespējām tajās piedalīties. Nodrošināt mērķtiecīgu un strukturētu gan studējošo, gan mācībspēka, kas varētu piedalīties VUGD organizētajās mācībās, apzināšanas procesu UCAK, atbilstoši plānojot mācību procesu.
Pastāv būtiskas atšķirības starp pilna laika klātienē un nepilna laika neklātienē izglītojošo zināšanu apjomu, uzsākot studijas. Šī iemesla dēļ vērojams nevienlīdzīgs studējošo sagatavotības līmenis, un mācību piedāvājums nav vienlīdz atbilstošs dažādiem sagatavotības līmeņiem.	Rekomendējams pārskatīt pilna laika klātienē un nepilna laika neklātienē programmu saturu, un tas jāpielāgo studējošo sākotnējam zināšanu līmenim.
Komunikācijas prasmju trūkums studējošajiem un nesen absolvējušajiem ir problēma, kas būtiski ietekmē viņu spēju efektīvi sadarboties ar kolēģiem un citu nozaru speciālistiem.	Integrēt mācību procesā studējošo komunikācijas prasmju attīstību, liekot uzsvāru gan uz komunikācijas principu iepazīšanu, gan iespēju praktizēt komunikācijas prasmes ikdienas mācību procesā.
Studējošo aptaujas ir laiktietpīgas, satur pārāk daudz apgalvojumu, kā arī uzmanība vērsta uz individuālu pedagogu snieguma vērtēšanu, bet ne studiju kursa kvalitāti.	Rekomendējams pārskatīt un aktualizēt studējošo aptaujas anketu, mazinot tās apjomu un apgalvojumus koncentrēt uz studiju kursa satura un kvalitātes novērtēšanu, bet ne uz katra mācībspēka sniegumu atsevišķi. Šāda pieeja palīdzētu samazināt aptaujas aizpildīšanai nepieciešamo laiku un mazinātu formālu aptaujas aizpildīšanu.
Studējošie bieži aizpilda aptaujas formāli, jo nejūt, ka viņu viedoklis tiek ņemts vērā un izmantots mācību procesa un kvalitātes pilnveidē.	UCAK jādemonstrē, kā aptaujas rezultāti tiek izmantoti mācību kvalitātes pilnveidē, piemēram, publiskojot aptaujas rezultātus un regulāri informējot par īstenotajām pārmaiņām. Savukārt Studējošo pašpārvaldei iekšējos normatīvajos aktos jānosaka par pienākumu komunicēt ar UCAK administrāciju par sniegto aptauju rezultātiem un uzraudzīt veicamās izmaiņas. Tas motivētu studējošos sniegt rūpīgākus un padziļinātākus vērtējumus.
Atbalsta pakalpojumi un karjeras attīstība	
Studējošie nav pietiekami informēti par karjeras attīstības iespējām pēc UCAK absolvēšanas.	Rekomendējams vairāk popularizēt studējošajiem karjeras attīstības iespējas, organizējot regulārus informatīvus izglītojošus pasākumus un veidojot ciešāku sadarbību ar VUGD pārvalžu un struktūrvienību pārstāvjiem.
Studējošie nav pietiekami informēti par UCAK sniegto atbalstu gan mācību procesā, gan ārpusakadēmiskajām aktivitātēm, t.sk. iekšlietu resora pakalpojumiem.	Rekomendējams izvietot informāciju par studējošajiem pieejamajiem atbalsta pasākumiem un ārpusakadēmiskajām aktivitātēm, t.sk. psiholoģiskais atbalsts, sporta iespējas, gan tiešsaistē, gan uz ziņojuma dēļa. Vienlaikus rekomendējams organizēt regulārus informatīvus pasākumus, kur UCAK administrācija informē par atbalsta iespējām un rosina studējošos iesaistīties.
Studējošo iesaistīšanās ārpusakadēmiskajās aktivitātēs ir ierobežota, trūkst iestādes iniciatīvas šo pasākumu organizēšanā.	Rekomendējams UCAK administrācijai veidot ciešāku sadarbību ar Studējošo pašpārvaldi, t.sk. organizējot iknedēļas/ikmēneša sapulces, kuru laikā pārrunāt plānotās ārpusmācību aktivitātes, tam nepieciešamos resursus, kā arī vajadzības gadījumā sniegt papildu motivāciju iesaistīties. Papildus

Secinājumi	Rekomendācijas
	ārpusakadēmiskās aktivitātes veicinās studējošo kopības sajūtu un motivāciju iesaistīties UCAK ikdienas dzīvē.
Studējošo pašpārvaldes darbība un aktivitāte balstās uz brīvprātības principa, dalībnieku vēlmēs pildīt pienākumus un motivācijas.	UCAK ir jāparedz finanšu līdzekļi Studējošo pašpārvaldes darbības nodrošināšanai, t.sk. ārpusstudiju un sabiedrisko attiecību pasākumu organizēšanai, tiklošanās un pieredzes apmaiņas pasākumu aktivitātēm Latvijā un ārvalstīs. Tādējādi pašpārvaldes pārstāvji būs motivētāki pildīt tiem uzticētos pienākumus un redzēs ieguvumu no uzticētajiem pienākumiem.
Bibliotēka un informācijas resursi	
Bibliotēkas resursi un krājumi nav pietiekami atjaunoti, un studējošajiem pieejamā literatūra nereti ir novecojusi vai pieejama tikai krievu valodā.	Rekomendējams UCAK vadībai veidot ciešāku sadarbību ar mācībspēku un VUGD, lai izstrādātu prioritātes jaunas literatūras iegādei vai pieejas nodrošināšanai nozarei atbilstošām elektroniskajām datubāzēm, lai studējošajiem būtu pieejama aktuāla, kvalitatīva informācija.
Elektroniskās kopkataloga sistēmas lietošanas ērtums ir nepietiekams, kas apgrūtina pieeju mācībām nepieciešamajiem materiāliem.	Rekomendējams uzlabot elektroniskā kopkataloga lietojamību un jāveicina tā pieejamība, t.sk. jāveido sadarbība ar citām bibliotēkām, atvieglojot nepieciešamās literatūras un informācijas avotu atrašanu un pieejamo klāstu.
Starptautiskā sadarbība	
Starptautiskā sadarbība ar ārvalstu izglītības iestādēm un citām organizācijām, iesaistot studējošos, nenotiek.	Aktualizēt esošos starptautiskos sadarbības līgumus un veicināt jaunu sadarbības līgumu slēgšanu. UCAK jāfokussējas uz ārējo attiecību veidošanu, iesaistot gan studējošos, gan Studējošo pašpārvaldi, kā arī nosakot atbildīgo personu UCAK, kas atbild par ārējo attiecību īstenošanu.
Pētījuma ietvaros noskaidrots, ka vērtējums par UCAK studējošo angļu valodas prasmēm ir atšķirīgs.	Veicinot starptautisko sadarbību, studējošajiem tiktu sniegta iespēja praksē uzlabot un pilnveidot angļu valodas zināšanas, mijiedarbojoties ar citu valstu pārstāvjiem.
Infrastruktūra un tehniskais aprīkojums	
Esošās mācību telpas ir novecojušas un nenodrošina motivējošu mācību vidi, kas negatīvi ietekmē studējošo iesaisti un vēlmi iestāties UCAK.	Rekomendējams studējošajiem nodrošināt modernu, mūsdienīgu un stimulējošu mācību vidi, uzlabojot esošo telpu ventilācijas sistēmas, vizuālo noformējumu. Turpināt infrastruktūras attīstības projektus, t.sk. jauno mācību telpu un poligona būvniecību.
Nepietiekami moderns un mūsdienīgs tehniskais aprīkojums mācību auditorijās ierobežo mācību efektivitāti, netiek pietiekami izmantotas jaunākās tehnoloģijas.	Rekomendējams ieviest mūsdienīgākas tehnoloģijas mācību auditorijās, uzlabojot gan studējošo vēlmi apgūt zināšanas, gan pasniegto tēmu uztveršanu, kā rezultātā potenciāli paaugstināsies studējošo sagatavotības līmenis un profesionalitāte.
Praktisko mācību procesā mācībspēks nepilnvērtīgi izmanto jaunāko tehnisko aprīkojumu, baidoties par tā priekšlaicīgu nolietojumu.	Rekomendējams VUGD pārstrādāt tehniskā aprīkojuma nolietojuma pārvaldības plānu attiecībā uz UCAK, kas nodrošinātu, ka tehniskajam aprīkojumam ir šāks realizācijas laiks. Tādējādi praktisko mācību laikā studējošie var pilnvērtīgi izmantot jaunāko un mūsdienīgāko aprīkojumu, kā arī nepieciešamības gadījumā nolietoto tehnisko aprīkojumu aizstājot ar jaunu.

5. Ziņojums par UCAK pārvaldības procesu analīzi

5.1 UCAK personālrесурсu analīze

UCAK procesu pārvaldības pētījuma ietvaros personālrесурсu analīze ir būtiska, jo tieši cilvēkrесурсi veido un uztur mācību procesu kvalitāti, koledžas kultūru un ilgtermiņa attīstību. Vadība ietekmē iestādes stratēģisko virzienu, lēmumu pieņemšanas procesus un rесурсu sadali, tādējādi nodrošinot labvēlīgu vidi mācībām un inovācijām. Mācībspēks ir atbildīgs par studiju procesa kvalitāti un studējošo izglītošanu, turklāt viņu motivācija un profesionālā kompetence tieši ietekmē izglītības kvalitāti un absolventu sasniegumus. Savukārt administratīvie darbinieki nodrošina ikdienas procesu nepārtrauktību un koordinē atbalsta funkcijas, kas palīdz efektīvi organizēt un pārvaldīt rесурсus, kas nepieciešami studiju procesa norisei. Analizējot personālrесурсus, iespējams noteikt un uzlabot katras lomas nozīmi un savstarpējo sadarbību, veicinot UCAK kopējo efektivitāti, izaugsmi un konkurētspēju izglītības tirgū.

5.1.1 UCAK mācībspēka analīze

UCAK pedagogiskā personāla raksturojums ir svarīgs, lai novērtētu koledžas pārvaldības procesus un izvirzītu uzlabojamās jomas. Šī analīze ļauj novērtēt mācībspēka kompetences, izglītības līmeni un profesionālo attīstību, kas ietekmē izglītības kvalitāti un koledžas stratēģisko mērķu sasniegšanu. Detalizēta personāla struktūras analīze palīdz identificēt stiprās puses, kā arī atklāt jomas, kur nepieciešama attīstība, tādējādi veicinot efektīvāku rесурсu plānošanu un nodrošinot, ka pedagogi atbilst mainīgajām izglītības un darba tirgus prasībām.

Katra mācību programma un kurss, kas pieejams UCAK piedāvājumā, ir izstrādāts, lai atbilstu nozares un VUGD prasībām. Lai nodrošinātu atbilstošu speciālistu piesaisti studiju programmu un kursu pasniegšanai, UCAK piesaista mācībspēku gan no VUGD, gan citiem ārējiem rесурсiem, kā arī atšķiras pedagogu nodarbinātības formas un atalgojums.

UCAK pedagogu iedalījums:

- ▶ Amatpersonas, kuras ieņem docenta vai lektora amatu;
- ▶ Pedagogi, ar kuriem noslēgts darba līgums un kuri ieņem docenta vai lektora amatu;
- ▶ Pedagogi, ar kuriem noslēgts uzņēmuma līgums.⁶⁴

5.1.1.1 UCAK mācībspēka struktūra

Lai izvērtētu personāla kvalifikācijas līmeni, pieredzi un nodarbinātības formas, būtiska ir UCAK mācībspēka struktūras analīze. Analizējot mācībspēka struktūru, iespējams noteikt pilnveidojamās puses un jomas, kam jāvērs uzmanība ilgtermiņā.

Mācībspēka atbilstības kritēriji

Uz asistenta, lektora un docenta amatiem var pretendēt personas ar doktora vai maģistra grādu, kā arī personas ar augstāko izglītību bez zinātniskā grāda, ja tām ir attiecīgajam mācību priekšmetam atbilstoša vismaz piecu (asistentam un lektoram) vai septiņu (docentam) gadu praktiskā darba pieredze, un tās spēj vadīt teorētiskās un praktiskās nodarbības, kā arī veikt lietišķos pētījumus studiju kursa ietvaros. Ja kandidāts pretendē uz amatu, kurā nepieciešama speciālā dienesta pakāpe, viņam vienlaikus jāatbilst Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu dienesta gaitas likumā⁶⁵ 4. un 7. pantā noteiktajām prasībām.⁶⁶

⁶⁴ Pedagogu darba slodzes noteikšanas, tās uzskaites, kontroles un darba algas noteikšanas kārtība. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledža. Iekšējie noteikumi Nr. 22/3-1.1.-18/6.

⁶⁵ Nolikums par Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas akadēmiskajiem un administratīvajiem amatiem. 2007. gada 17. decembra noteikumi Nr. 14.

⁶⁶ Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/138750>.

Turpretim VRK docenta amata kandidātam jābūt doktora zinātniskajam grādam konkrētā nozarē, bet, ja šis grāds nav iegūts, pietiek ar atbilstošu augstāko izglītību un vismaz septiņu gadu pieredzi. Atkārtotai kandidēšanai uz docenta amatu nepieciešams vismaz maģistra grāds. Turklāt docenta amata kandidātiem jābūt publicētiem vai izstrādātiem mācību līdzekļiem un jābūt dalībai zinātniskajā darbībā - vismaz trīs publikācijas vai uzstāšanās ar referātiem sešu gadu periodā. Kandidātiem līdz ievēlēšanas termiņa beigām arī jāapgūst profesionālās pilnveides programmas par inovācijām izglītībā. Lektora amatam nepieciešams akadēmiskais maģistra grāds vai piecu gadu praktiskā pieredze, ja maģistra grāds nav iegūts. Kandidātiem jābūt publicētiem diviem mācību līdzekļiem vai līdzvērtīgiem materiāliem un vismaz divām zinātniskās darbības publikācijām vai referātiem pēdējo sešu gadu laikā. Līdzīgi kā docentu gadījumā, lektoriem arī jāapgūst profesionālās pilnveides programmas. Asistenta amata kandidātiem nepieciešams maģistra grāds vai piecu gadu praktiskā pieredze. Asistenti pirmo reizi var kandidēt bez prasības par publikācijām vai uzstāšanos konferencēs, taču viņiem līdz ievēlēšanas termiņa beigām jāpabeidz 160 akadēmisko stundu pilnveides programma par izglītības metodoloģiju un didaktiku. Turklāt atkārtotas kandidēšanas gadījumā vērā ņem arī citus aspektus, piemēram, studējošo aptauju rezultātus un nodarbinātību hospitāciju iznākumus.⁶⁷

UCAK laika periodā no 2023. gada 1. septembra līdz 2024. gada 31. augustam kā pedagogi – amatpersonas nodarbināti 4 docenti un 6 lektori, turpretim pedagogi – darbinieki uz darba līguma pamata - 3 docenti un 1 lektors. Savukārt vieslektora statusā (darbinieki uz uzņēmuma līguma pamata) - 35.⁶⁸ UCAK ir divas katedras - Ugunsdrošības un civilās aizsardzības katedra (turpmāk – UCAK*) un Ugunsdzēsības un glābšanas darbu katedra (turpmāk – UGDK), starp kurām sadalīts mācībspēks.

Mācībspēka – amatpersonu un darbinieku uz darba līguma pamata - struktūra

Viena pedagogiskā slodze ir 840–1000 stundas gadā.⁶⁹ Lai dotos izdienas pensijā, dienestā, t.sk. UCAK, jānostrādā vismaz 20 gadi un jāsasniedz 50 gadu vecums.⁷⁰ UCAK mācībspēka darba stāžs 2023.-2024. studiju gadā svārstās no 19–31 gadam. Pedagogu specializācija UCAK ietver tādas jomas kā darba aizsardzība, ugunsdrošība, civilā aizsardzība, medicīniskā aprūpe, sporta pedagogija, psiholoģija un sociālās zinātnes. Docentu un lektoru izglītība galvenokārt ir profesionālā un akadēmiskā maģistra līmenī, dažiem pedagogiem bakalaura vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība. Darbinieki uz darba līguma pamata lielākoties pārstāv izglītības un psiholoģijas jomas, kamēr amatpersonas – eksaktās.

⁶⁷ Valsts robežsardzes koledžas akadēmiskā personāla amata kandidāta atbilstības un profesionālās kvalifikācijas novērtēšanas kritēriji. Valsts robežsardzes koledžas domes 16.02.2024 lēmums Nr. 3. Pieejams: <https://www.vrk.rs.gov.lv/lv/media/3015/download?attachment>.

⁶⁸ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas izglītības programmu īstenošanā iesaistīto mācībspēku un vieslektoru pamatinformācija.

⁶⁹ Pedagogu darba samaksas noteikumi. Ministru kabineta 2016. gada 5. jūlija noteikumi Nr. 445. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/283667>.

⁷⁰ Likums "Par izdienas pensijām Iekšlietu ministrijas sistēmas darbiniekiem ar speciālajām dienesta pakāpēm". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/47744>.

Tabula 18. UCAK mācībspēka - amatpersonu un darbinieku
uz darba līguma nodarbināto - struktūra.⁷¹

Amats	Nodarbinātības forma	Pedagoģiskā slodze gadā, stundas	Izdiena VUGD, gadi	Katedra	Izglītība/ grāds	Specialitāte
Docents	Amatpersona	840-1000	24	UGDK	Maģistrs (profesionālais grāds)	Darba aizsardzība
Docents	Amatpersona	840-1000	22	UGDK	Otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība	Ugunsdrošības un civilās aizsardzības inženieris
Docents	Amatpersona	840-1000	28	UCAK	Maģistrs (akadēmiskais grāds)	Medicīniskā aprūpe
Docents	Amatpersona	840-1000	20	UGDK	Bakalaurs (akadēmiskais grāds)	Inženierzinātnes un tehnoloģijas: mašīnzinības
Docents	Darbinieks uz darba līguma pamata	420-500	31	UGDK	Maģistrs (profesionālais grāds)	Darba aizsardzība
Docents	Darbinieks uz darba līguma pamata	840-1000	31	UCAK	Maģistrs (akadēmiskais grāds)	Psiholoģija
Docents	Darbinieks uz darba līguma pamata	840-1000	31	UGDK	Maģistrs (akadēmiskais grāds)	Izglītības zinātnes
Lektors	Amatpersona	840-1000	26	UGDK	Bakalaurs (akadēmiskais grāds)	Sporta pedagoģija
Lektors	Amatpersona	840-1000	22	UCAK*	Otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība	Ugunsdrošības un civilās aizsardzības inženieris
Lektors	Amatpersona	840-1000	24	UCAK*	Bakalaurs (profesionālais grāds)	Juriskonsults
Lektors	Amatpersona	840-1000	20	UGDK	Otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība	Ugunsdrošības un civilās aizsardzības inženieris
Lektors	Amatpersona	840-1000	30	UGDK	Bakalaurs (akadēmiskais grāds)	Sociālās un cilvēkrīcības zinātnes: socioloģija un kultūras studijas
Lektors	Amatpersona	840-1000	19	UGDK	Otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība	Ugunsdrošības un civilās aizsardzības inženieris
Lektors	Darbinieks uz darba līguma pamata	840-1000	30	UGDK	Augstākā izglītība	Psihologs-pedagogs

⁷¹ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas izglītības programmu īstenošanā iesaistīto mācībspēku (pamatdarba vieta koledža) pamatinformācija par 2023./2024.mācību gadu (01.09.2023.-31.08.2024.).

Vieslektoru struktūra

Piesaistītie vieslektori UCAK lielākoties vada neformālās izglītības kursus, kā arī iesaistās citu koledžas programmu kursu īstenošanā. Vieslektorus nodarbina uz uzņēmuma līguma pamata. UCAK vieslektoru struktūra aptver dažāda līmeņa izglītību un plašu specializāciju spektru, kas atspoguļojas atšķirīgajās kontaktstundu slodzēs. Vieslektoriem no VUGD ir mazāka darba slodze, kas reti pārsniedz 50 kontaktstundas gadā, turpretim pārējiem ir ievērojami lielāks kontaktstundu skaits (no 16 līdz 314). Vieslektori aptver tādas specialitātes kā inženierzinātnes, darba aizsardzību, sociālās un komunikācijas zinātnes. Vieslektori, kuri nepārstāv VUGD, pārsvarā ir kvalificēti speciālisti ar doktora vai profesionālo maģistra grādu un specializējušies inženierzinātnē, fizikas, ekonomikas un ķīmijas jomās. Savukārt vieslektoriem no VUGD pārsvarā ir bakalaura vai otrā līmeņa profesionālā izglītība tādās nozarēs kā ugunsdrošība, sociālās zinātnes un darba aizsardzība.

Tabula 19. UCAK vieslektoru struktūra.⁷²

Amats	Kontaktstundu slodze, stundas/gadā	Izglītība/ grāds	Specialitāte
Vieslektors	314	Profesionālais maģistra grāds	Juridisko tekstu tulkošana
Vieslektors	222	Profesionālais maģistra grāds	Siltuma, gāzes un ūdens inženiersistēmas
Vieslektors	212	Doktora zinātniskais grāds	Inženierzinātnes
Vieslektors	144	Doktora zinātniskais grāds	Inženierzinātnes
Vieslektors	100	Doktora zinātniskais grāds	Inženierzinātnes
Vieslektors	80	Doktora zinātniskais grāds	Ekonomika
Vieslektors	76	Doktora zinātniskais grāds	Fizika
Vieslektors	72	Doktora zinātniskais grāds	Ķīmijas inženierzinātne
Vieslektors	52	Izglītība pielīdzināta profesionālajam maģistra grādam	Inženierzinātnes
Vieslektors	16	Akadēmiskais maģistra grāds	Pedagoģija
Vieslektors (VUGD)	113	Bakalaura grāds	Sociālās zinātnes
Vieslektors (VUGD)	54	Augstākā izglītība	Sociālās un cilvēkrīcības zinātnes: socioloģija un kultūras studijas
Vieslektors (VUGD)	52	Augstākā izglītība	Jurists
Vieslektors (VUGD)	52	Bakalaura (akadēmiskais grāds)	Sociālās un cilvēkrīcības zinātnes: socioloģija un kultūras studijas
Vieslektors (VUGD)	50	Bakalaura (akadēmiskais grāds)	Sociālās zinātnes, ekonomika
Vieslektors (VUGD)	44	Bakalaura (akadēmiskais grāds)	Sociālās zinātnes
Vieslektors (VUGD)	32	Otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība	Ugunsdrošības un civilās aizsardzības inženieris
Vieslektors (VUGD)	28	Maģistrs (profesionālais grāds)	Transportsistēmu inženierija

⁷² Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas izglītības programmu īstenošanā iesaistīto mācībspēku (vieslektoru, uz uzņēmuma līguma pamata) pamatinformācija par 2023./2024.mācību gadu (01.09.2023.-31.08.2024.).

Amats	Kontaktstundu slodze, stundas/gadā	Izglītība/ grāds	Specialitāte
Vieslektors (VUGD)	12	Maģistrs (profesionālais grāds)	Darba aizsardzība
Vieslektors (VUGD)	12	Otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība	Ugunsdrošības un civilās aizsardzības inženieris
Vieslektors (VUGD)	8	Bakalaurs (profesionālais grāds)	Sociālās zinātnes
Vieslektors (VUGD)	8	Otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība	Ugunsdrošības un civilās aizsardzības inženieris
Vieslektors (VUGD)	6	Bakalaurs (akadēmiskais grāds)	Sociālās un cilvēkrīcības zinātnes
Vieslektors (VUGD)	6	Bakalaurs (profesionālais grāds)	Uzņēmumu un organizāciju (iestāžu) vadība
Vieslektors (VUGD)	6	Maģistrs (akadēmiskais grāds)	Sociālās zinātnes un komunikācijas zinātnes
Vieslektors (VUGD)	6	Maģistrs (profesionālais grāds)	Mašīnzinātne
Vieslektors (VUGD)	4	Augstākā izglītība	Mežzinātnes
Vieslektors (VUGD)	4	Bakalaurs (akadēmiskais grāds)	Pedagoģija
Vieslektors (VUGD)	4	Maģistra grāds	Sociālās un cilvēkrīcības zinātnes: politikas zinātne
Vieslektors (VUGD)	4	Maģistrs (profesionālais grāds)	Darba aizsardzība
Vieslektors (VUGD)	3	Bakalaurs (profesionālais grāds)	Sabiedrības pārvalde
Vieslektors (VUGD)	2	Bakalaurs (profesionālais grāds)	Juriskonsults
Vieslektors (VUGD)	2	Maģistra grāds	Vides zinātne
Vieslektors (VUGD)	2	Maģistrs (profesionālais grāds)	Darba aizsardzība
Vieslektors (VUGD)	1	Otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība	Ugunsdrošības un civilās aizsardzības inženieris

Mācībspēka salīdzinājums pēc nodarbinātības formas

Darba slodzi gan lektoriem, gan docentiem, kuri ir amatpersonas vai pedagogi uz darba līguma pamata, UCAK nosaka, izstrādājot darba slodzes karti. Savukārt pedagogiem, ar kuriem noslēgts uzņēmuma līgums, slodzi nosaka individuāli uzņēmuma līgumā.

Salīdzinot vieslektorus ar amatpersonām un darbiniekiem uz darba līguma pamata, atšķiras gan viņu kontaktstundu slodze, gan loma izglītības procesā, kā arī specializācijas fokuss. Vieslektori parasti nodrošina īslaicīgu nodarbību pasniegšanu par konkrētu nozari, bieži specializējoties noteiktās jomās, piemēram, inženierzinātnēs, ekonomikā vai tiesību zinātnēs, ar kontaktstundām diapazonā no 1 līdz 314 stundām gadā. Šī elastīgā slodze vieslektoriem ļauj saglabāt galveno fokusu uz savu profesionālo darbu ārpus akadēmiskās vides, vienlaikus sniedzot studējošajiem praktisku skatījumu uz nozares aktualitātēm. Savukārt amatpersonas un darbinieki uz darba līguma pamata ir pastāvīgs mācībspēks ar lielākām pedagoģiskajām slodzēm, kas nodrošina mācību procesa stabilitāti.

VPK no visiem lektoru un docentu amatiem 83% ieņem darbinieki uz darba līguma pamata, kamēr pārējās ir amatpersonas. Intervijā VPK vadība atzīst, ka uzturēt amatpersonas ir dārgi, jo tiem jānodrošina visas garantijas, un tas bieži nozīmē prasmīgu darbinieku aizplūšanu no dienesta VP. Slodzes un kontaktstundu skaitu pārvalda, izmantojot slodžu karti, savukārt pārējais darbs ir akadēmisks, ar summēto darba laiku kā ierastu praksi. VPK vadība uzskata, ka nepieciešami dažādi un mūsdienīgi speciālisti, lai atbilstu jauniešu vajadzībām, tāpēc piesaista profesionālus speciālistus, lielākoties amatpersonas no VP, taču slodzi un

atalgojumu rēķina kā darbiniekiem uz darba līguma pamata. Amatspersonas mācību procesā iesaista tikai specifisku uzdevumu veikšanai.

Turpretim VRK viss mācībspēks sastāv no amatpersonām. UCAK vadība norāda, ka mērķis ilgtermiņā ir pāriet uz modeli, kur viss mācībspēks sastāv no amatpersonām, kā tas šobrīd ir VRK. Intervijas laikā VRK vadība norāda, ka koledža pasniegtie priekšmeti ir specifiski un mācībspēkam ir jāpārvalda robežsardzes jomas specifika, tādēļ viss mācībspēks sastāv no amatpersonām ar darba pieredzi dienestā. Turklāt VRK mācībspēkam, kas ir arī amatpersonas, jābūt ar nevainojamu reputāciju un jādienē VR. Tāpat kā UCAK pasniedzējiem – amatpersonām arī VRK mācībspēka veselības stāvoklīm un psiholoģiskajām īpašībām jāatbilst Ministru kabineta (turpmāk – MK) noteikumu Nr. 970⁷³ noteiktajām prasībām un jāspēj nokārtot MK noteikumos Nr. 288⁷⁴ aprakstītos fiziskās sagatavotības normatīvus.⁷⁵

Secinājumi

UCAK mācībspēka struktūra ir veidota, ņemot vērā atbilstošas izglītības un praktiskās pieredzes prasības, kas attiecas uz asistentu, lektoru un docentu amatiem. Amatpersonām nepieciešama vismaz piecu (asistentiem un lektoriem) vai septiņu (docentiem) gadu darba pieredze, kā arī augstākā izglītība. Docentu un lektoru izglītība lielākoties ir profesionālā un akadēmiskā maģistra līmenī. Pedagogu specializācijas aptver tādas jomas kā darba aizsardzība, ugunsdrošība, medicīniskā aprūpe un psiholoģija. Mācībspēka izdiena 2023.-2024. studiju gadā ir no 19 līdz 31 gadam. ņemot vērā, ka lielākā daļa no amatpersonām un darbiniekiem uz darba līguma pamata ir pārsnieguši 20 gadu darba pieredzi vai tai tuvojas, UCAK ir jāplāno jauna un atbilstoša mācībspēka piesaiste mācību procesa nodrošināšanai. Tā arī, ņemot piemēru no VRK, UCAK jāpapildina mācībspēka pienākumus izstrādāt mācību vai līdzvērtīgus līdzekļus nodarbinātības periodā, kas motivētu mācībspēku paplašināt profesionālās zināšanas un radīt noderīgu materiālu studiju procesam.

5.1.1.2 Mācībspēka atalgojuma analīze

Pētījuma ietvaros ir svarīgi analizēt UCAK mācībspēka atalgojumu vairāku iemeslu dēļ. Pirmkārt, atalgojums ir viens no galvenajiem faktoriem, kas ietekmē pedagogu motivāciju un apmierinātību ar darbu, kas savukārt var ietekmēt izglītības kvalitāti un studējošo sniegumu. Otrkārt, konkurētspējīgs un taisnīgs atalgojuma modelis ir būtisks, lai piesaistītu un noturētu kvalificētu mācībspēku, jo īpaši augsti kvalificētus speciālistus ar doktora un maģistra grādu. Treškārt, analizējot atalgojumu, var identificēt iespējamās nevienlīdzības aspektus, kas var radīt sociālo spriedzi un ietekmēt iestādes kultūru. Ceturtkārt, skaidra atalgojuma struktūra var palīdzēt nodrošināt caurskatāmību un taisnīgumu attiecībā uz pedagogu atalgojumu. Kopumā mācībspēka atalgojums ir būtisks elements stratēģiskajā plānošanā un pārvaldībā, lai uzlabotu UCAK kā mācību iestādes darbību un attīstību.

Mācībspēka – darbinieku uz darba un uzņēmuma līguma pamata – atalgojuma veidošanas principi

UCAK mācībspēka atalgojums ir atkarīgs no nodarbinātības formas – amatpersona, darbinieks uz darba līguma vai uzņēmuma līguma pamata. Pedagogiem, ar kuriem noslēgts darba līgums, atalgojuma apjomu nosaka atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajai pedagogu darba samaksas kārtībai katram studiju gadam.⁷⁶ Nosakot mēneša darba algu, ņem vērā pedagoga plānoto darba slodzes normu mācību gadam.

⁷³ Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amatu klasifikāciju. Ministru kabineta 2016. gada 13. decembra noteikumi Nr. 810. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/287499>.

⁷⁴ Fiziskās sagatavotības prasības Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm. Ministru kabineta 2013. gada 28. maija noteikumi Nr. 288. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/257102>.

⁷⁵ Valsts robežsardzes koledžas akadēmiskā personāla amata kandidāta atbilstības un profesionālās kvalifikācijas novērtēšanas kritēriji. Valsts robežsardzes koledžas domes 16.02.2024 lēmums Nr. 3. Pieejams: <https://www.vrk.rs.gov.lv/lv/media/3015/download?attachment>.

⁷⁶ Pedagogu darba samaksas noteikumi. Ministru kabineta 2016. gada 5. jūlija noteikumi Nr. 445. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/283667>.

Tabula 20. UCAK un VPK pedagogu mēneša darba algas koeficienti.^{77 78}

Izglītība un grāds			Pedagoģiskā darba stāža un pasniedzamajam priekšmetam (kursam) atbilstoša praktiskā darba stāža kopsumma gados			Koeficients
Augstākā izglītība	Maģistra grāds	Doktora grāds	līdz 5	No 5 līdz 10	10 un vairāk	
X			X			1,10
X				X		1,15
X					X	1,20
	X		X			1,25
	X			X		1,30
	X				X	1,35
		X				1,40

Pedagogiem, ar kuriem noslēgts uzņēmuma līgums, izdalāmas šādas likmes atkarībā no iegūtā zinātniskā grāda un izglītības:

- ▶ bakalaurs – 12,47 EUR par vienu kontaktstundu;
- ▶ maģistrs – 15,46 EUR par vienu kontaktstundu;
- ▶ doktors – 20,44 EUR par vienu kontaktstundu.⁷⁹

Pedagogi, uz darba un uzņēmuma līguma pamata, papildus individuālajam mēneša darba algas koeficientam var saņemt 0,10 koeficienta palielinājumu par moderno tehnoloģiju un inovatīvo mācību metožu pielietojšanu studiju procesā šādos gadījumos:

- ▶ Izmanto interaktīvas mācību metodes nodarbībās (studējošo aktīva iesaistīšana nodarbībā, diskusijas, darbs grupās, situācijas izspēle u.tml.);
- ▶ Izmanto modernus digitālos rīkus studiju/ mācību procesā (XVR, Open chat, mirror u.tml.);
- ▶ Veido un uztur interaktīvu saturu pašmācību nodrošināšanai “E-mācības” vidē (video lekciju ieraksti, H5P, grāmatas izstrāde, vārdnīcu, uzdevumu un pārbaudes darbu izstrāde un uzturēšana, forumi utt.);
- ▶ Iesaista studējošos zinātniskajā darbā un lietišķajā pētniecībā (izņemot kvalifikācijas darbu izstrādi);
- ▶ Vada vieslekcijas un nodarbības kādā no Eiropas Savienības apstiprinātajām valodām (neattiecas uz studiju kursiem/ mācību priekšmetiem angļu un vācu valodā).⁸⁰

Tomēr UCAK vadība intervijā atzīst, ka praksē nevienam pedagogam koeficienta palielinājums nav piemērots. Pretēji UCAK un VRK, pedagogi VPK papildus individuālajam koeficientam var saņemt 0,15

⁷⁷ Pedagogu darba slodzes noteikšanas, tās uzskaites, kontroles un darba algas noteikšanas kārtība Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžā. Iekšējie noteikumi Nr. 22/3-1.1.-18/6.

⁷⁸ 4. pielikums. Pedagogu mēneša darba algas koeficienti. Valsts policijas koledžas iekšējie noteikumi Nr. 17. 04.12.2024. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/ieksejie-normativie-akti-nolikumi>.

⁷⁹ Pedagogu darba slodzes noteikšanas, tās uzskaites, kontroles un darba algas noteikšanas kārtība Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžā. Iekšējie noteikumi Nr. 22/3-1.1.-18/6.

⁸⁰ Pedagogu mēneša darba algas koeficienti. Pedagogu darba slodzes noteikšanas, tās uzskaites, kontroles un darba algas noteikšanas kārtība. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledža. Iekšējie noteikumi Nr. 22/3-1.1.-18/6.

koeficienta palielinājumu, kas ir par 0,05 punktiem lielāks, par moderno tehnoloģiju un inovatīvu mācību metožu pielietošanu studiju procesā.⁸¹ VPK vadība atzīst, ka katru mēnesi gandrīz puse no pedagogiem piesakās koeficienta palielināšanai. EY ieskatos UCAK vadībai ir jāmeklē risinājumi, lai pedagogus uz darba vai uzņēmuma līguma pamata rosinātu izmantot iespēju koeficienta palielināšanai. Tas uzlabotu gan mācību materiālu kvalitāti, gan motivētu pedagogus pilnveidoties un apgūt nepieciešamās zināšanas moderno tehnoloģiju un inovatīvo metožu pielietošanai studiju procesā, kā arī padarītu nodarbības aizraujošākas un interaktīvākas.

UCAK pedagogu atalgojuma salīdzinājums ar VPK un VRK

Pilna pedagogiskā slodze darbiniekiem uz darba līguma pamata, kas ieņem docenta, lektora, asistenta vai pasniedzēja amatu koledžā, ir no 840-1000 astronomiskajām stundām gadā.⁸² Savukārt pilna slodze amatpersonai ir 1600 stundas gadā, no kurām UCAK mācībspēkam - amatpersonām 1000 stundas ir pedagogiskais darbs, savukārt 600 stundas – profesionālo pienākumu pildīšana.⁸³ Turpretim VRK vadība intervijā atzīst, ka amatpersonām 1000 stundas gadā rēķina pedagogisko slodzi, savukārt 600 stundas ar to saistīto pienākumu pildīšanai. VPK mācībspēkam uz darba līguma pamata pilnu slodzi (1000 stundas) rēķina uz 10 mēnešiem,⁸⁴ kamēr UCAK un VRK slodzi aprēķina 12 mēnešu griezumā.

Tabula 21. UCAK, VPK, VRK mācībspēka vidējā atalgojuma salīdzinājums.^{85 86 87}

	Darbinieks uz darba līguma pamata				Darbinieks uz uzņēmuma līguma pamata			Amatpersona							
Amats	Lektors		Docents		Vieslektors			Pasniedzējs*	Asistents	Lektors			Docents		
Koledža	UCAK	VPK	UCAK	VPK	UCAK			VRK	VRK	UCAK	VPK	VRK	UCAK	VPK	VRK
Slodze (stundas/gadā)	1000	1000	1000	1000	N/A	N/A	N/A	1600	1600	1600	1600	1600	1600	1600	1600
Bruto mēnešalga (EUR)	1315	1371	1854	1872	N/A	N/A	N/A	1415	1572	2071	1721	1742	2180	1911	1870
Atalgojums (EUR/h)*	15,78	13,71	22,25	18,71	12,47	15,46	20,44	10,61	11,79	15,53	10,76	13,07	16,35	11,94	14,03

*Pasniedzējs – ir mācībspēka amats personai VRK, kurai nav nepieciešamā darba pieredze, lai ieņemtu asistenta amatu. Bruto mēnešalga (EUR) - ir noteikta, aprēķinot vidējo vērtību katrai amat grupai, ņemot vērā tajā nodarbināto skaitu.

*Atalgojums (EUR/h):

- ▶ UCAK stundas likme amatpersonām un darbiniekiem uz darba līguma pamata aprēķināta pēc šādas formulas – Bruto mēnešalga (EUR) x 12 mēneši / Slodze (stundas/ gadā);

⁸¹ 4. pielikums. Pedagogu mēneša darba algas koeficienti. Valsts policijas koledžas iekšējie noteikumi Nr. 17. 04.12.2024. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/ieksejie-normativie-akti-nolikumi>.

⁸² Pedagogu darba samaksas noteikumi. Ministru kabineta 2016. gada 5. jūlija noteikumi Nr. 445. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/283667>.

⁸³ No intervijām ar UCAK un VRK vadības pārstāvjiem.

⁸⁴ Valsts policijas koledžas pedagogu skaita noteikšanas, darba slodzes plānošanas, uzskaites, kontroles un darba samaksas kārtība. Iekšējie noteikumi Nr. 17. 04.12.2023. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/ieksejie-normativie-akti-nolikumi>.

⁸⁵ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas amati un noteiktās mēnešalgas uz 01.08.2024.

⁸⁶ Informācija par Valsts policijas koledžas amatpersonu un darbinieku mēnešalgas apmēru sadalījumā pa amatu grupām. 05.02.2024. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/budzets>.

⁸⁷ Informācija par Valsts robežsardzes koledžas amatpersonu mēnešalgas apmēru sadalījumā pa amatu grupām. 11.09.2024. Pieejams: <https://www.vrk.rs.gov.lv/lv/vrk-budzets>.

- ▶ VRK stundas likme amatpersonām aprēķināta pēc šādas formulas - $\text{Bruto mēnešalga (EUR)} \times 12 \text{ mēneši} / \text{Slodze (stundas/gadā)}$;
- ▶ VPK stundas likme amatpersonām un darbiniekiem uz darba līguma pamata aprēķināta pēc šādas formulas - $\text{Bruto mēnešalga (EUR)} \times 10 \text{ mēneši} / \text{Slodze (stundas/gadā)}$.

Tabulā apkopotajos datos var novērot, ka UCAK darbiniekiem uz darba līguma pamata, kuri ieņem lektora amatu, stundas likme ir nedaudz lielāka (15,78 EUR/h), ja salīdzina ar amatpersonām (15,53 EUR/h), turpretim tā būtiski atšķiras no darbinieku uz uzņēmuma līguma pamata likmes (12,47 EUR/h), kuriem ir bakalaura grāds. Nozīmīgas atšķirības atalgojumā novērojamas docentiem: darbiniekiem uz darba līguma pamata likme ir 22,25 EUR/h, amatpersonām – 16,35 EUR/h, savukārt darbiniekiem uz uzņēmuma līguma pamata ar maģistra grādu – 15,46 EUR/h. Turklāt darbinieki uz uzņēmuma līguma pamata, kuri ieguvuši doktora grādu, saņem 20,44 EUR/h, kas ir mazāk, ja salīdzina ar darbiniekiem uz darba līguma pamata - 22,25 EUR/h. Salīdzinot UCAK, VRK un VPK atalgojumu par vienu stundu, lektoriem un docentiem, kuri nodarbināti uz darba līguma pamata vai ir amatpersonas, UCAK ir vislielākā likme. EY ieskatā, ņemot vērā palielināto slodzi un iegūto izglītības limeni, amatpersonām nepieciešams būtiski celt atalgojumu, kā arī darbiniekiem uz uzņēmuma līguma pamata palielināt stundas likmi, lai tā būtu vienlīdzīga ar darbiniekiem uz darba līguma pamata likmi.

Lai gan pedagogi uz darba līguma pamata atzīst, ka darba atalgojums ir atbilstošs, intervijās ar vieslektoriem EY noskaidroja, ka UCAK piedāvātais atalgojums par vienu darba stundu nav motivējošs. Realitātē nodarbinātais, kurš no VUGD norīkots pildīt pienākumus vieslektora statusā UCAK, mēnešalgas ietvaros zaudē ienākumus pretēji tam, ko saņemtu par pilnu slodzi, pildot dienesta pienākumus tikai VUGD. Arī UCAK vadība norādīja, ka atalgojuma sistēma nav sabalansēta un būtiski atšķiras starp nodarbinātības formām, kā rezultātā rodas nevienlīdzība un ir samazinātas iespējas piesaistīt motivētu un profesionālu mācībspēku studējošo izglītošanai. Plašāka atlīdzības analīze apskatīta 5.1.1.3 nodaļā.

VPK Izmeklētāju mācību centrā lielākoties piesaista speciālistus, piemēram, prokurorus, tiesnešus, specifisku noziegumu izmeklētājus, uz autoratlīdzības līguma pamata. Tādējādi koledža nodrošina šauru jomu ekspertu piesaisti, specifisku mācību materiālu izstrādi un atlīdzināšanu par unikālu zināšanu sniegšanu. Autoratlīdzības līguma likme ir 50 EUR/h un tā ietvaros sagatavotie materiāli paliek VPK īpašumā. VPK vadība atzīst, ka citviet autoratlīdzības līgumu neizmanto, kā arī VRK tas netiek pielietots.

Secinājumi

UCAK atalgojuma sistēma ir nevienlīdzīga starp dažādām nodarbinātības formām – darbiniekiem uz darba līguma pamata, amatpersonām un vieslektoriem uz uzņēmuma līguma pamata radot būtiskas atšķirības gan atalgojumā, gan darba slodzē. Amatpersonām, kurām ir lielāka darba slodze (1600 stundas gadā), ir zemākas stundas likmes nekā darbiniekiem uz darba līguma pamata (1000 stundas gadā). Savukārt vieslektoriem, kuru pamatdarbs ir VUGD, piedāvātais atalgojums nav motivējošs. Lai gan UCAK piedāvā iespēju paaugstināt atalgojuma koeficientu par moderno tehnoloģiju un inovatīvo mācību metožu pielietošanu, šo iespēju praksē mācībspēks neizmanto un koledžas vadībai ir jāmeklē risinājumi, lai papildus motivētu mācībspēku izmantot koeficienta palielinājumu. Salīdzinot ar citām izglītības iestādēm, UCAK mācībspēkam caurmērā ir augstāks atalgojums nekā VPK un VRK.

5.1.1.3 Mācībspēka piesaiste UCAK

UCAK mācībspēka piesaistes iespēju analīze ir būtiska pārvaldības procesu pētījuma sastāvdaļa, jo tā palīdz izprast, kā efektīvāk piesaistīt un noturēt kvalificētus speciālistus, kas nodrošina mācību programmu kvalitāti un atbilstību nozares prasībām. Izvērtējot piesaistes iespējas, var identificēt potenciālās problēmas un izaicinājumus, kas ietekmē jaunu mācībspēka piesaisti, piemēram, konkurētspējīgs atalgojums un profesionālās izaugsmes iespējas. Turklāt tas ļauj izstrādāt risinājumus, lai uzlabotu UCAK kā darba devēja tēlu, stiprinot koledžas konkurētspēju darba tirgū un nodrošinot stabilu un kvalitatīvu mācībspēka sastāvu ilgtermiņā.

Mācībspēka atlases process un ievēlēšana

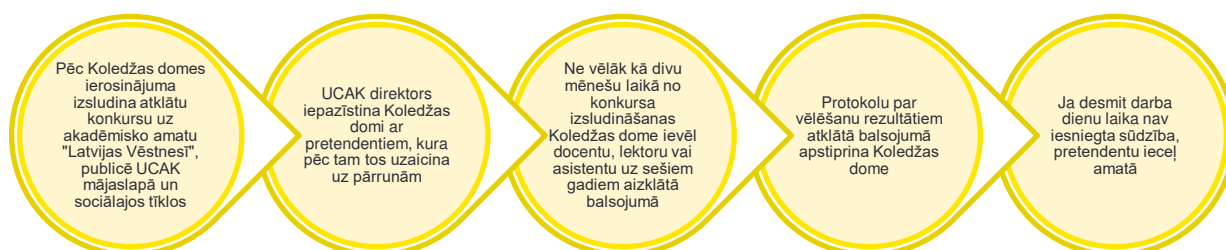
UCAK akadēmiskā personāla atlase notiek atklātā konkursā, kuru organizē un koordinē UCAK Personāla un lietvedības sektors. Konkursa nolikums, kas regulē akadēmisko un administratīvo amatu ieņemšanas kārtību, nosaka skaidrus noteikumus par vēlēšanu procedūru un prasībām kandidātiem. Koledžas dome, vadoties pēc vajadzības aizpildīt akadēmiskos amatus, izsaka priekšlikumu izsludināt atklātu konkursu. Lai

piesaistītu iespējami plašu kvalificētu pretendentu loku, konkursa sludinājumu publicē oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis", kā arī koledžas tīmekļvietnē un sociālajos tīklos, nodrošinot, ka informācija par vakanci sasniedz plašu auditoriju. Vakanču paziņojumos skaidri norāda prasības, ko izvirza kandidātiem uz attiecīgajiem akadēmiskajiem amatiem.

Pēc pieteikumu saņemšanas koledžas direktors iepazīstina koledžas domi ar kandidātu sarakstu, un akadēmisko amatu pretendents uzaicina uz domes sēdi. Sēdē vērtē pretendentu kvalifikāciju un piemērotību konkrētajam amatam, balstoties uz viņu izglītību, profesionālo pieredzi un zinātniskajiem sasniegumiem. Pretendentiem dod iespēju iepazīstināt domes locekļus ar savu redzējumu par amatu, uz kuru viņi kandidē. Ne vēlāk kā divu mēnešu laikā no konkursa izsludināšanas dienas, koledžas dome aizklāti balso par kandidātu ievēlēšanu docenta, lektora vai asistenta amatā uz sešiem gadiem. Šāda balsošanas kārtība nodrošina taisnīgu un pārskatāmu izvēles procesu, kurā vērtē kandidātu profesionālos nopelnus un spēju veicināt koledžas akadēmisko izaugsmi.

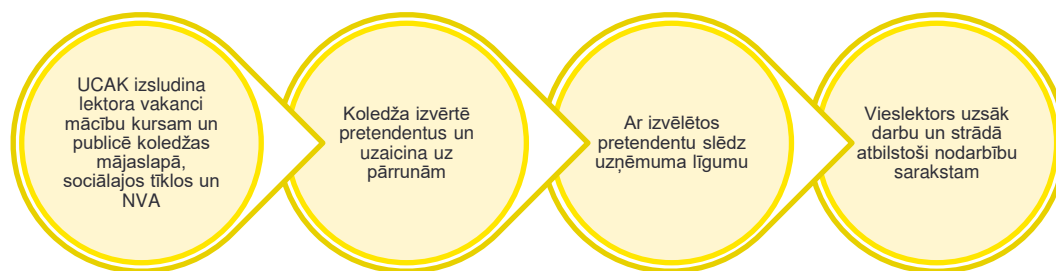
Ja pretendents pēc balsojuma rezultātu paziņošanas uzskata, ka kandidatūra uz mācībspēka amatu noraidīta nepamatoti, desmit dienu laikā var iesniegt sūdzību VUGD par vēlēšanu procedūras pārkāpumu. Sūdzību VUGD izskata īpaša komisija, kas mēneša laikā izsver visus apstākļus un pieņem lēmumu par sūdzības pamatotību. Ja komisija atzīst, ka vēlēšanu procesā saskatīti pārkāpumi, piecu darba dienu laikā VUGD izdod rīkojumu par pretendenta iecelšanu akadēmiskajā amatā. Šī procedūra garantē pārredzamību un nodrošina, ka visus akadēmiskos amatus koledžā piešķir saskaņā ar godīgu un objektīvu izvēles procesu.

Ilustrācija 3. Akadēmiskā personāla ievēlēšanas process.⁸⁸



Koledža piesaista vieslektorus gadījumos, ja koledžā trūkst mācībspēka ar atbilstošu specializāciju noteikta studiju kursa realizēšanai. Šajos gadījumos piesaista nozares speciālistus, kuriem ir pieredze un zināšanas konkrētajā jomā, nodrošinot studējošajiem kvalitatīvu izglītību. Personāla un lietvedības sektors organizē vieslektoru atlasīšanu, izsludinot vakanci studiju kursam, kurā iekļautas prasības kandidātiem, norāda darba pienākumus, atalgojumu un darba izpildes laiku. Sludinājumu publicē koledžas tīmekļvietnē, sociālajos tīklos, kā arī Nodarbinātības valsts aģentūras platformā, nodrošinot plašu pieejamību potenciālajiem kandidātiem.

⁸⁸ 3.1. Pedagogu pieņemšana darbā. Studiju kvalitātes nodrošināšanas rokasgrāmata. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledža. 36.lpp.



Pēc kandidātu pieteikumu saņemšanas koledža izvērtē pretendentu iesniegtos dokumentus un aicina uz pārrunām, lai pārliecinātos par kandidāta atbilstību koledžas prasībām. Pārrunās izvērtē kandidātu profesionālo pieredzi, zināšanas un spēju nodrošināt augstas kvalitātes mācību procesu. Pamatojoties uz pārrunu rezultātiem, koledža pieņem lēmumu par vieslektora pieņemšanu darbā. Ar izvēlēto kandidātu noslēdz uzņēmuma līgumu, kas paredz vieslektora darbu atbilstoši nodarbību sarakstam, nodrošinot sekmīgu izglītības programmas īstenošanu.

Turpretim VRK mācībspēka atlases un ievēlēšanas procesā papildus Ilustrācijā 1. uzskaitītajiem soļiem rīko atklāto nodarbību tiem kandidātiem, kuri iepriekšējā ievēlēšanas periodā ieņēmuši tādu pašu vai augstāku amatu. Divas dienas pirms VRK Domes sēdes organizē kandidāta atklāto nodarbību par noteiktu tēmu ar ilgumu līdz 45 minūtēm. Atklāto nodarbību vērtē katedru vadītāji, direktora vietnieks, direktors, vismaz divi VRK Domes pārstāvji un novērotājs no Administratīvās nodaļas, katram individuāli aizpildot Nodarības hospitēšanas lapu. Nodarību var ierakstīt video formātā, lai vēlāk nepieciešamības gadījumā VRK Domes sēdē atkārtoti izvērtētu atbilstošāko kandidātu. Vērtējumus apkopo un nodod VRK Domes sekretāram, kandidātu iepazīstina ar rezultātiem, secinājumiem un ieteikumiem,⁹⁰ kas sniedz vērtīgu atgriezenisko saiti pirms akadēmiskā amata vēlēšanām.

UCAK akadēmiskā personāla atlasi veic strukturētā un caurskatāmā procesā, kurā svarīga loma ir gan konkursa nolikumam, gan kandidātu kvalifikācijas izvērtēšanai domes sēdēs. Personāla atlases un ievēlēšanas procedūras, tostarp vieslektoru piesaiste, ir vērstas uz augsti kvalificētu speciālistu piesaisti, lai nodrošinātu kvalitatīvu izglītības procesu. Stingrās prasības attiecībā uz akadēmisko grādu, profesionālo pieredzi, publikācijām un pilnveides programmām docentu, lektoru un asistentu amatam apliecina koledžas apņemšanos veicināt akadēmisko izaugsmi un inovācijas.

Mācībspēka piesaiste no VUGD

UCAK docenti pieder pie 10. mēnešalgu grupas, kuras minimālā likme ir 1372 EUR, savukārt maksimālā 2750 EUR. Turpretim lektori ir 9. mēnešalgu grupā, kur minimālā likme ir 1258 EUR un maksimālā 2450 EUR.⁹¹ VUGD noteiktā mēnešalgas pamatlíkme docenta amatam ir 2080 EUR, turpretim lektora – 1971 EUR, papildus pamatlíkmei nodarbinātie saņem piemaksu par nostrādāto ilgumu gados.⁹²

⁸⁹ 3.1. Pedagogu pieņemšana darbā. Studiju kvalitātes nodrošināšanas rokasgrāmata. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledža. 37.lpp.

⁹⁰ IV. Akadēmiskā personāla vēlēšanu kārtība. Valsts robežsardzes koledžas akadēmiskā personāla vēlēšanu nolikums. Valsts robežsardzes koledžas domes 16.02.2024 lēmums Nr. 3. Pieejams: <https://www.vrk.rs.gov.lv/lv/media/3015/download?attachment>.

⁹¹ Amatspersonu mēnešalgas apmērs. Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm mēnešalgu un speciālo piemaksu noteikšanas kārtību un to apmēru. Ministru kabineta 2016. gada 13. decembra noteikumi Nr. 806. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/287422>.

⁹² VUGD mēnešalgu likmes no 04.10.2024.

Tabula 22. UCAK docentu un lektoru mēnešalgas likmes salīdzinājums ar VUGD.

Mēnešalgu grupa	Amats	Struktūrvienība	Minimālā mēnešalgas likme	Maksimālā mēnešalgas likme	Mēnešalgas pamatlīkme
10	Docents	UCAK - Ugunsdrošības un civilās aizsardzības katedra, Ugunsdzēsības un glābšanas darbu katedra	1372	2750	2080
	Vecākais inspektors	ASSP - Plānošanas un koordinācijas nodaļa			2298
	Vecākais inspektors	OVP - Ugunsgrēku dzēsšanas un glābšanas darbu nodaļa			2298
	Vecākais inspektors	CAP - Civilās aizsardzības kontaktpunkta nodaļa PSIN UUP - Ugunsdrošības uzraudzības organizēšanas nodaļa, Rūpniecisko avāriju riska un svarīgo objektu uzraudzības nodaļa, Ugunsdrošības normatīvu nodaļa			2298
	Vecākais inspektors	PSIN – Teritoriālā struktūrvienība			1971
	Vecākais inspektors	VKCP - Kvalitātes kontroles nodaļa			2298
	Vecākais inspektors	VKCP – Teritoriālā struktūrvienība			1971
9	Lektors	UCAK - Ugunsdrošības un civilās aizsardzības katedra, Ugunsdzēsības un glābšanas darbu katedra	1258	2450	1971
	Vecākais inspektors	UCAK – Praktisko mācību nodaļa			1971
	Vecākais inspektors	IDN			2178
	Vecākais inspektors	RRP, KRP, LRP, VRP, ZRP – Dienesta nodaļa			1590
	Vecākais inspektors	INP – Nodrošinājuma stratēģijas nodaļa TDP – Remontu nodaļa, Loģistikas nodaļa			2178

Tabulā Nr. 22, vērtējot mēnešalgu pamatlīkmes, redzams, ka atsevišķu struktūrvienību pārstāvjiem VUGD būtu izdevīgi UCAK ieņemt lektora vai docenta amatu, tomēr lielākoties novērojamas mēnešalgas atšķirības, kas nemotivē jauna mācībspēka piesaisti no VUGD struktūrvienībām. UCAK vieslektors, kurš ikdienā ir nodarbināts VUGD OVP, intervijas laikā atklāja, ka, pildot pienākumus koledžā, faktiski par nostrādāto laiku saņem mazāku atalgojumu pēc koledžas noteiktajām vieslektoru likmēm nekā dienestā.

VUGD vadība var pārcelt amatpersonu no dienesta struktūrvienības uz darbu koledžā uz noteiktu (līdz trīs gadiem) vai nenoteiktu laiku. Ja jaunajā amatā paredzama zemāka mēnešalga, tad paredzēta iepriekšējās mēnešalgas saglabāšana. Turpretim, ja VUGD pārstāvis pēc paša vēlēšanās vēlas pāriet uz UCAK, mēnešalgas saglabāšana nenotiek.⁹³ Ņemot vērā IeM sistēmas iestāžu dienesta gaitas likumā atrunāto, ir jāpārskata docentu un lektoru atalgojuma sistēma, lai, pirmkārt, nodrošinātu augstāku mēnešalgas likmi, otrkārt, rosinātu VUGD struktūrvienībās nodarbinātos pievienoties koledžas mācībspēkam, saņemot dienesta atbalstu, treškārt, VUGD sadarbībā ar UCAK novērtēt perspektīvus nākotnes pasniedzējus un rosināt viņus darbam koledžā, nodrošinot līdzvērtīgu atalgojumu.

UCAK vieslektoru piesaiste no VUGD ir vērtīgs resurss, lai nodrošinātu izglītības programmu pilnvērtīgu īstenošanu. Vieslektori ar praktisku pieredzi ugunsdzēsības un glābšanas darbā darbos vai civilajā aizsardzībā var nodot studējošajiem kritiski svarīgas zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas drošībai un operativitātei kvalifikācijas iegūšanai. Taču VUGD personāla nodarbināto dalība vieslektoru statusā bieži notiek no dienesta brīvā laikā, kas ierobežo viņu pieejamo stundu apjomu un rada nenoteiktību plānošanā, jo vieslektoriem bieži vien jāpielāgojas dinamiskajam dienesta grafikam un UCAK vajadzībām. Nenoteiktība var traucēt plānveida nodarbību norisi un mācību procesa stabilitāti. Līdzīgi kā veselības aprūpes jomā, klīniskajās universitātes slimnīcās ārstniecības personām – ārstiem un rezidentiem – slodze iekļauj ne vien ārstniecības, bet arī izglītības un pētniecības pienākumus.⁹⁴ Piemēram, ārstiem-rezidentiem apmācība ir viens no darba pienākumiem, un šāda pieeja nodrošina, ka medicīnas studenti saņem augsta

⁹³ III nodaļa. Pārceļšana citā amatā, atrašanās dienestā, neieņemot noteiktu amatu, un atstādināšana no amata pienākumu izpildes. Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/138750>.

līmeņa teorētiskās zināšanas un praktiskās iemaņas tieši no pieredzējušiem ārstiem, kuriem izglītības funkcija ir neatņemama ikdienas darba daļa. Šis integrētais modelis ne tikai nodrošina kvalitatīvu izglītību, bet arī veicina sistemātisku profesionālo izaugsmi un zinātniskās pētniecības darbības attīstību.

Savukārt VUGD kontekstā šāda sistēma šobrīd nepastāv, jo izglītojošā izglītojošais darbība darbs nav neietilpst nodarbināto regulārs darba pienākumos, kā arī tas nav noteikts kā viens no kritērijiem, kas var ietekmēt nodarbinātā novērtējumu vai novērtēšanas kritērijs, kas ietverts amata aprakstā un ietekmēt paaugstināšanas iespējas dienestā. Trūkst arī papildu motivējošu elementu, kas atbalstītu VUGD darbinieku nodarbināto dalību UCAK akadēmiskajos procesos. Tāpat šo procesu neveicina arī pastāvošās atalgojuma atšķirības starp akadēmisko un dienesta darbu, kas varētu ierobežot ieinteresētību. EY ieskatos ieskatā nepieciešams izveidot specifisku motivācijas sistēmu VUGD pārstāvjiem nodarbinātajiem, kas balstīta gan uz izglītojošās darbības darba novērtēšanu, gan uz līdzvērtīgiem darba nosacījumiem, lai nodrošinātu stabilitāti un ilglaicīgāku vieslektoru piesaisti UCAK mācību procesiem. Izmaiņu rezultātā jāpānāk, ka VUGD struktūrvienību pārstāvji vēlas veidot pedagoģisko karjeru UCAK, tādējādi nodrošinot gan mācībspēka nomaiņu, gan jaunu zināšanu pienesi UCAK.

VRK mācībspēka piesaiste un rotācija

VRK vadība intervijā atklāj, ka konkursa izsludināšana uz akadēmiskajiem amatiem VRK parasti balstās uz formālām prasībām, taču pirms tam bieži vien amatu kandidāti tiek uzrunāti personīgi. Pastāv arī rotācijas princips, kad pēc diviem pedagoga ievēlēšanas periodiem mācībspēkam jāatgriežas aktīvajā dienestā, kas ļauj pedagogam papildināt zināšanas un atjaunot praktisko pieredzi. VRK vadība norāda, ka konkurētspējīga atalgojuma trūkuma dēļ pieredzējušu kandidātu piesaiste no dienesta ir izaicinājums. Rezultātā VRK visbiežāk uzrunā jaunus speciālistus ar potenciālu, lai gan VRK vēlme būtu piesaistīt pieredzējušus darbiniekus no dienesta, kas izvēlas darbu koledžā vien tad, kad veselības problēmu dēļ nav piemēroti aktīvajam dienestam.

Pēdējos gados VRK arvien vairāk koncentrējas uz sava mācībspēku veidošanu (t.i. piesaisti un attīstību VRK ietvaros), īpašu uzmanību pievēršot VRK studējošajiem jau mācību procesa laikā. Studiju laikā novērtē potenciālos kandidātus, un īpaši perspektīviem studējošajiem piedāvā iespēju nākotnē kļūt par VRK nodarbinātajiem. Šī pieeja ne tikai rosina jauniešus apsvērt karjeru VRK, bet arī sekmē akadēmiskā personāla attīstību, balstoties uz kvalitatīviem studiju procesā gūtiem iespaidiem. EY ieskatā UCAK jāņem piemērs no VRK un jau studiju procesā jāvērtē studējošie ar potenciālu, kurus uzrunāt kā topošo mācībspēka papildinājumu nākotnē. VRK vadība spriež, lai gan teorētiski civilpersona varētu pieteikties uz amatu VRK un iegūt amatpersonas statusu, šādām personām būtu jāapgūst papildu prasmes, kas saistītas ar dienesta specifiskajām darbības jomām. Šīs papildu prasības ir saistītas ar dienesta funkciju specifiku, kas prasa zināšanas profesionālajā terminoloģijā un praktisku izpratni par robežsardzes darbu. VRK paredz iespēju nodarbinātajiem iegūt dienesta pakāpi, kā arī iegūt un attīstīt praktiskās zināšanas, pildot pienākumus uz robežas. Šī rotācija starp akadēmisko un praktisko darbu ļauj nodarbinātajiem gūt padziļinātu izpratni par aktuālajām dienesta vajadzībām.

VPK mācībspēka piesaiste

Intervijā VPK vadība atklāja, ka koledžā pārsvarā nodarbina pedagogus uz darba līguma pamata. Lielākoties mācībspēks sastāv no VP amatpersonām, kuras paralēli izglītojošajam darbam veic dienesta pienākumus, tādējādi nodrošinot, ka pedagogi ir informēti par aktualitātēm dienestā un darba vidē, kā arī spēj kadetiņiem nodot aktuālo informāciju. VPK direktors norāda, ka neredz vajadzību nodarbināt koledžā tikai amatpersonas, jo tad tām ir lielāka slodze, pazūd sasaiste ar darba vidi, jātērē lielāki finansiālie līdzekļi atalgojuma izmaksai, kā arī dienests zaudē zināšus speciālistus. VPK vadība uzsver, ka mācībspēkam ir jābūt gados jaunam, kurš ar entuziasmu un pārliecību spēj uzrunāt kadetus. Kopumā koledžas vadība ir apmierināta ar pieejamo mācībspēka komplektāciju un riskus pedagogu piesaistē nesaskata.

Secinājumi

UCAK mācībspēka piesaistes process ir strukturēts un pārskatāms, un tajā galvenā uzmanība pievērsta kvalificētu speciālistu nodrošināšanai akadēmiskajā darbā, piesaistot gan pastāvīgos mācībspēkus, gan vieslektorus. Akadēmiskā personāla atlasi veic atklātā konkursā, vērtējot kandidātu izglītību, pieredzi un profesionālos sasniegumus, lai uzturētu augstas kvalitātes mācību procesu. Tomēr akadēmiskajā amatā piesaistīto nodarbināto atalgojums bieži vien ir zemāks kā VUGD, kas var ierobežot kvalificētu profesionāļu

interesi kļūt par UCAK pedagoģisko personālu. Šī iemesla dēļ ir būtiska atalgojuma un motivācijas sistēmas pilnveide, īpaši, lai piesaistītu nozares speciālistus no VUGD, piedāvājot viņiem konkurētspējīgus nosacījumus un skaidri definētas izaugsmes iespējas.

Lai gan VUGD nodarbinātajiem ir vērtīgi iesaistīties izglītības programmu īstenošanā UCAK, viņu dalība izglītības procesā nav regulāra, un tā netiek iekļauta dienesta pienākumos. Šo praksi iespējams uzlabot, veidojot integrētu motivācijas sistēmu, kurā mācībspēka iesaiste izglītības procesā tiktu vērtēta kā papildu priekšrocība, kas veicinātu straujāku karjeras izaugsmi un atalgojuma pieaugumu. Tas nodrošinātu stabilāku vieslektoru piesaisti un zināšanu pārnēsi, kas, līdzīgi kā medicīnas nozarē, kur izglītība un pētniecība ir ikdienas sastāvdaļa, radītu sistemātisku profesionālo izaugsmi un veicinātu akadēmiskā personāla sekmīgu nomaiņu UCAK.

5.1.1.4 Pedagoģiskā personāla motivācija UCAK

Pētījumā ir apskatīta mācībspēka motivācija iesaistīties UCAK procesos, jo tā tiešā veidā ietekmē gan mācību kvalitāti, gan akadēmiskā personāla stabilitāti un profesionālo izaugsmi. Motivēts personāls ir gatavs ieguldīt vairāk laika un enerģijas, lai veicinātu studējošo sasniegumus un piedāvātu kvalitatīvas un inovatīvām bagātas izglītības iespējas. Motivācijas trūkums var novest pie augstākas kadru mainības, kas savukārt rada papildu izmaksas jaunu nodarbināto piesaistei un apmācībai, tādējādi apgrūtinot koledžas darbības ilgtspēju un attīstību. Pedagoģiskā personāla motivācijas analīze palīdzēs identificēt faktorus, kas var uzlabot darba vidi, veicināt darbinieku ilgtermiņa iesaisti un nostiprināt UCAK kā prestižu izglītības iestādi ar augsta līmeņa profesionāļiem.

UCAK motivācijas un bonusu sistēma

UCAK pedagogiem nodrošina darba viedtālruni un apmaksātas telefonsarunas, kā arī veselības apdrošināšanu un optisko redzes korekcijas līdzekļu izmaksu segšanu vienu reizi gadā. Papildus UCAK vadība sniedz iespēju gan mācībspēkam, gan citiem nodarbinātajiem, kuriem darba pienākumi to ļauj, līdz 60% no nedēļas darba laika strādāt attālināti. Mācībspēks, kurš ieņem amatpersonu statusu vai nodarbināti uz darba līguma pamata, var izmantot Iekšlietu ministrijas veselības un sporta centra sniegtos pakalpojumus, tai skaitā kompensāciju par veselības izdevumiem, psiholoģiskā atbalsta kursus un pabalstus nelaimes gadījumā. Intervijās gan UCAK vadība, gan mācībspēks atzīst, ka amatpersonu atbalsta elementu grozs ir labs un plaši izmantots, kā arī pieejamas papildu atvaļinājuma dienas, balstoties uz nostrādāto gadu stāžu.

UCAK nodarbināta speciāli apmācīta atbalsta persona, kas nodrošina pirmo psiholoģisko palīdzību un emocionālo atbalstu kolēģiem, kuri nonākuši sarežģītās dzīves situācijās. Šī persona arī sniedz informāciju par vietām, kur iespējams saņemt profesionālu psiholoģisko palīdzību.⁹⁵ UCAK vadība atklāj, ka kopš 2013. gada Zolitūdes traģēdijas pieprasītāka kļuvusi kapelāna konsultācija, ko nodrošina VUGD ASSP. Kā norāda UCAK vadība, daudziem nodarbinātajiem-vīriešiem ir grūti izmantot psiholoģiskā atbalsta pakalpojumus, kurus sniedz speciālistes-sievietes, tādēļ daudzi izvēlas vērsties pie kapelāna, kurš pats ir aktīvā dienestā un uzkrājis plašu darba pieredzi.

Intervijās ar UCAK mācībspēka pārstāvjiem noskaidrots, ka koledža ir tāda pati motivācijas sistēma kā IeM vai VUGD. Koledžā pastāv apbalvošanas sistēma, kuras ietvaros izsniedz pateicības rakstus un medaļas par sasniegumiem konferencēs un citos pasākumos. Uz Ugunsdzēsēju un glābēju dienu 17. maijā un Latvijas Republikas proklamēšanas dienu 18. novembrī norisinās prēmēšana, izvērtējot katras amatpersonas sniegumu. Par sasniegumiem papildus var saņemt brīvdienas pie ikgadējā atvaļinājuma. Mācībspēka pārstāvji atzīst, ka koledža ir pretimnākoša un mēģina iespēju robežās nodrošināt mācībspēka lūgumus saistībā ar atvaļinājumiem. Vērtējot UCAK mācībspēka pārstāvju intervijās sniegtās atbildes, novērojams, ka ar darba vidi mācībspēks ir apmierināts. Novērojams, ka UCAK mazais kolektīvs ir priekšrocība, jo tādējādi ir ciešākas attiecības darbinieku vidū un vieglāka komunikācija. Ja rodas kādi sarežģījumi, vienmēr ir zināms, pie kā vērsties ar palīdzības lūgumu.

UCAK mācībspēku motivējošie elementi inovatīvu materiālu ieviešanai

⁹⁵ 3.4. Atbalstošas vides nodrošināšana. Studiju kvalitātes nodrošināšanas rokasgrāmata. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledža. 39.lpp.

Gan docentu, gan lektoru darba pienākumos ietilpst studiju kursu vadīšana par tēmām, kurās ir specializējušies, mācību materiālu un līdzekļu izstrāde, eksāmenu un citu pārbaudījumu pieņemšana un vērtēšana, piedalīšanās Latvijas mēroga zinātniskajās konferencēs vismaz reizi gadā, kā arī pētniecības darbu vadīšana kvalifikācijas darba izstrādes laikā, kvalifikācijas un citu darbu recenzēšana un mācību metodisko materiālu pilnveidošana. Docentu pienākumos ietilpst eksāmenu un citu pārbaudījumu organizēšana un ar VUGD noteiktajiem uzdevumiem saistīta pētnieciskā darba veikšana. Lektoriem ievēlēšanas termiņā vismaz vienu reizi jāpiedalās starptautiska mēroga zinātniskajā konferencē, docentam - vismaz divas reizes. Papildus docentam jāizstrādā vismaz divas zinātniskās publikācijas, kuras jāpublicē recenzējamā izdevumā ievēlēšanas termiņa laikā, turpretim lektoram - vismaz viena publikācija.⁹⁶

UCAK mācībspēka motivācijai pilnveidot mācību procesu un izstrādāt jaunus mācību materiālus ir būtiska nozīme koledžas attīstībā, tomēr šajā jomā pastāv arī izaicinājumi. Lai gan mācību materiālu veidošana ir pedagogiskā personāla pienākums, papildu motivācijas elementi vai stimuli, kas mudinātu pedagogus iesaistīties jaunu un inovatīvu materiālu izstrādē, šobrīd trūkst. Intervijās no pedagogiem iegūtā informācija liecina, ka viņi ar esošo situāciju motivācijas ziņā lielākoties ir apmierināti, tas var ierobežot pedagogu entuziasmu un iniciatīvu, it īpaši, ja netiek nodrošināti citi atzinības vai motivācijas pasākumi par radošiem risinājumiem mācību procesā. UCAK iekšējos normatīvajos aktos paredzēta algas likmes koeficienta palielināšana darbiniekiem uz darba vai uzņēmuma līguma pamata, par inovatīvu mācību un citu līdzekļu izmantošanu studiju procesā. Taču amatpersonas šādu koeficienta palielinājumu nevar saņemt, kas samazina viņu motivāciju pilnveidot mācību procesu un pielietot jaunas metodes.

Lai veicinātu jaunu mācību materiālu izstrādi, VRK ir ieviesusi mācībspēka savstarpējos konkursus, kuros vērtē pedagogiskā personāla aktivitāti. Šādi konkursi ne tikai stimulē veselīgu sacensību, bet arī ļauj izvērtēt labākās prakses un dalīties ar tām. Iniciatīva ļauj mācībspēkam radīt vērtīgus mācību līdzekļus un saņemt atzinību par radošo darbu. Mācībspēka aktivitāte konkursā ietekmē arī viņu novērtējumu gada beigās, un tas var būt noteicošs faktors papildu naudas balvas piešķiršanai, kas kalpo kā vispārējs stimulants. EY ieskatā UCAK vadībai jāievieš papildu motivācijas elementi, lai rosinātu mācībspēku iesaistīties mācību procesa pilnveidē, kas sekmētu gan studiju kvalitāti, gan jaunu mācību materiālu izveidi, kā arī aicinātu kritiski novērtēt esošos līdzekļus un to pilnveides iespējas.

VPK, lai motivētu pedagogus aktīvāk izmantot digitālās tehnoloģijas, īsteno veicināšanas pasākumus, piemēram, par mākslīgā intelekta rīku un interaktīvu metožu izmantošanas iespējām mācību procesā. Papildus VPK ir nodarbinātais, kurš strādā ar mācībspēku, atbalsta un rosina izmantot inovatīvu pieeju un piedāvātos digitālos rīkus, lai modernizētu mācību procesu. Koledžas aptauja rāda, ka 15-17 pedagogi katru mēnesi izmanto iespēju palielināt algas koeficientu par moderno tehnoloģiju izmantošanu. Lai atbalstītu šo procesu, VPK pedagogiem nodrošina profesionālās pilnveides kursus, un tiem, kas vēlas saņemt algu koeficienta palielinājumu, jāiesniedz plāns par plānotajām un īstenotajām inovācijām. VPK vadība intervijā atzīmē, ka daži pedagogi vienmēr ir izmantojuši inovatīvos elementus savā darbā, tādēļ šo praksi bija vieglāk popularizēt mācībspēka starpā, kā arī būtiski ir veidot vidi, kas ir motivējoša un ar inovatīviem risinājumiem, tādējādi organiskā veidā mobilizējot mācībspēku iesaistīties. Iniciatīvas palīdz uzturēt konkurētspējīgu atalgojumu, piesaistot speciālistus un nodrošinot iespēju iegūt koeficienta palielinājumu, kuru pārskata ik pēc trīs mēnešiem ar iespēju pagarināt uz gadu.

Secinājumi

UCAK mācībspēka motivācija ir nozīmīgs faktors mācību kvalitātes, personāla stabilitātes un profesionālās izaugsmes nodrošināšanā, tomēr motivācijas elementi, kas veicinātu mācībspēka iesaisti koledžas procesos, jaunu mācību materiālu un inovatīvu risinājumu izstrādi, šobrīd ir ierobežoti. Intervijās ar mācībspēka pārstāvjiem novērojams, ka viņi ir apmierināti ar esošo situāciju un uzlabojumus motivācijas un bonusu sistēmā nevēlas, kas ilgtermiņā var kavēt mācībspēka izaugsmi un inovatīvu pieeju īstenošanu mācību procesā. UCAK apbalvošanas sistēma, kas ietver pateicības rakstus, medaļas un prēmijas, ir vispārpieņemta prakse, kas kopumā nav uzskatāma par izglītības kvalitātes stimuliem. UCAK jāņem piemērs no VRK, izstrādājot papildu motivācijas elementus, piemēram, konkursu formā, lai rosinātu mācībspēku aktīvāk

⁹⁶ Pedagogu darba slodzes noteikšanas, tās uzskaites, kontroles un darba algas noteikšanas kārtība Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžā. Iekšējie noteikumi Nr. 22/3-1.1.-18/6.

iesaistīties esošā mācību materiāla analizē un pilnveidošanā, kā arī jaunu materiālu izstrādē, tādējādi sekmējot inovāciju ieviešanu un labās prakses apmaiņu starp pedagoģisko personālu.

5.1.2 UCAK personāla atalgojuma analīze

UCAK nodarbināto atalgojuma analīze, kas ietver gan amatpersonas, gan darbiniekus uz darba līguma pamata, gan kadetus, sniedz visaptverošu izpratni par spēju piesaistīt kvalificētus darbiniekus un veicināt atalgojuma konkurētspēju. Amatpersonu un darbinieku ieguldījums administratīvajos un atbalsta procesos ir būtisks, jo viņi koordinē un uzrauga svarīgus operatīvos uzdevumus, palīdzot realizēt UCAK stratēģiskos mērķus un nodrošināt efektīvu studiju procesu.

UCAK vadības atalgojuma analīze

Konkurētspējīgs vadības atalgojums ir būtisks, lai piesaistītu un noturētu augsti kvalificētus profesionāļus, kas spēj nodrošināt UCAK stratēģisko attīstību un mērķu sasniegšanu. Vadība ir atbildīga par institūcijas ilgtermiņa virzību, lēmumu pieņemšanu un efektīvu resursu pārvaldību, tāpēc profesionāla, motivēta vadības komanda ir viens no iestādes panākumu stūrakmeņiem. Konkurētspējīgs atalgojums ļauj piesaistīt talantīgus speciālistus ar nepieciešamajām zināšanām un pieredzi, kas ir īpaši svarīgi, lai nodrošinātu augstu vadības kvalitāti un elastību mainīgajos apstākļos.

Tabula 23. UCAK, VRK un VPK vadības atalgojuma salīdzinājums.^{97 98 99}

Amats	Direktors			Direktora vietnieks			Katedras vadītājs		
Koledža	UCAK	VRK	VPK	UCAK	VRK	VPK	UCAK	VRK	VPK
Bruto mēnešalga (EUR)	3815	3485	3865	3597	2035-2715	2705-2725	2467-2507	1985-2070	2000-2359

Salīdzinot UCAK direktora, direktora vietnieku un katedru vadītāju atalgojumu ar VRK un VPK, novērojams, ka tas ir konkurētspējīgs un augstāks kā citās iekšlietu resora koledžās.

UCAK kadetu atalgojuma analīze

Salīdzinot UCAK ar citām iekšlietu resora koledžām, novērojams, ka kadetu atalgojums ir vienāds, tomēr tas būtiski atšķiras no Aizsardzības ministrijas (turpmāk - AM) pārziņā esošā Valsts aizsardzības dienesta (turpmāk - VAD) un NBS. NBS gadījumā atalgojums vairākkārt pārsniedz UCAK, VRK un VPK, kā arī VAD. Vērtējot atalgojumu, var secināt, ka tas nav konkurētspējīgs un motivējošs, lai piesaistītu reflektantus UCAK.

Tabula 24. UCAK, VRK, VPK, VAD, NBS kadetu atalgojuma salīdzinājums.^{100 101 102 103 104}

Koledža	UCAK	VRK	VPK	VAD	NBS
Bruto atalgojums (EUR)	706	706	706	419-838*	1968*

⁹⁷ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas amati un noteiktās mēnešalgas uz 01.08.2024.

⁹⁸ Informācija par Valsts policijas koledžas amatpersonu un darbinieku mēnešalgas apmēru sadalījumā pa amatu grupām. 05.02.2024. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/budzets>.

⁹⁹ Informācija par Valsts robežsardzes koledžas amatpersonu mēnešalgas apmēru sadalījumā pa amatu grupām. 11.09.2024. Pieejams: <https://www.vrk.rs.gov.lv/lv/vrk-budzets>.

¹⁰⁰ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas amati un noteiktās mēnešalgas uz 01.08.2024.

¹⁰¹ Informācija par Valsts robežsardzes koledžas amatpersonu mēnešalgas apmēru sadalījumā pa amatu grupām. 11.09.2024. Pieejams: <https://www.vrk.rs.gov.lv/lv/vrk-budzets>.

¹⁰² Informācija par Valsts policijas koledžas amatpersonu un darbinieku mēnešalgas apmēru sadalījumā pa amatu grupām. 05.02.2024. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/budzets>.

¹⁰³ Valsts aizsardzības dienesta ieguvumi. Pieejams: <https://www.klustikaravirs.lv/valsts-aizsardzibas-dienests/ieguvumi>.

¹⁰⁴ Profesionālais dienests. Pieejams: <https://www.klustikaravirs.lv/profesionalais-dienests>.

**Nacionālo bruņoto spēku vienotās rekrutēšanas platformā norādīta neto alga VAD 300-600 EUR un NBS 1400 EUR apmērā.*

Citu UCAK nodarbināto amatpersonu mēnešalgas analīze

Lai izvērtētu UCAK mēnešalgas konkurētspēju amatpersonām, kuras nav tieši saistītas ar pedagoģisko darbu, veikta salīdzinošā analīze, aprēķinot vidējo mēnešalgu uz nodarbināto skaitu attiecīgajā grupā. Novērojams, ka UCAK vidējā mēnešalga ir zemāka (1279 EUR), salīdzinot ar VRK (1481 EUR) un VPK (1639 EUR).

Tabula 25. Citu UCAK, VRK, VPK nodarbināto amatpersonu mēnešalgas salīdzinājums.

Koledža	UCAK	VRK	VPK
Vidējā bruto mēnešalga (EUR)	1279	1481	1639

Citu UCAK nodarbināto darbinieku uz darba līguma pamata mēnešalgas analīze

UCAK, lai nodrošinātu koledžas procesus, nodarbina darbiniekus uz darba līguma pamata. Lai novērtētu mēnešalgas konkurētspēju starp citām iekšlietu resora koledžām, aprēķināta vidējā mēnešalga šo darbinieku grupā. Viszemākā vidējā mēnešalga ir VRK - 923 EUR, tad seko UCAK ar 1209 EUR un VPK ar 1324 EUR.

Tabula 26. Citu UCAK, VRK, VPK nodarbināto darbinieku uz darba līguma pamata mēnešalgas salīdzinājums.

Koledža	UCAK	VRK	VPK
Vidējā bruto mēnešalga (EUR)	1209	923	1324

Secinājumi

UCAK atalgojuma analīze rāda, ka, lai arī iestādes vadības atalgojums ir konkurētspējīgs un augstāks nekā citās iekšlietu resora koledžās, kadetu mēnešalga nav pietiekami motivējoša un konkurētspējīga, ja salīdzina ar NBS, kas rada grūtības motivēt un piesaistīt studējošos šai profesijai. Amatpersonu vidējā mēnešalga ir zemāka nekā VPK un VRK, kas apgrūtina iespējas piesaistīt jaunus nodarbinātos, kā arī noturēt esošos. Savukārt darbinieku uz darba līguma pamata vidējā mēnešalga ir zemāka nekā VPK, kas arī var radīt grūtības ilgtermiņā piesaistīt atbilstošus speciālistus. EY ieskatā UCAK ir jāpārskata mēnešalgu līmeņi visām darbinieku (t.sk. kadetu) grupām, lai veicinātu konkurētspējīgus apstākļus koledžā un nodrošinātu jaunu speciālistu piesaisti.

5.2 Pārvaldības procesu analīze

Pētījuma ietvaros tika analizēti UCAK pārvaldības procesi, ņemot vērā to nozīmi kvalitatīva UCAK izglītības procesa nodrošināšanā. Nodaļā analizēta informācija par UCAK, kas iegūta no publiski pieejamās informācijas, pieprasītās informācijas, kā arī intervijām ar UCAK vadību un mācībspēku. Lai salīdzinātu UCAK pārvaldības procesus ar citām iekšlietu resora koledžām, papildus analizēta publiski pieejamā informācija par VRK un VPK, kā arī intervēti to pārstāvji. Lai identificētu pārvaldības stiprās un vājās puses, šajā nodaļā apskatīta:

- ▶ stratēģiskā vadība – iestādes ilgtermiņa attīstības virzieni un mērķi, to analīzes mehānismi;
- ▶ risku un kvalitātes vadība – iestādes spējas paredzēt un vadīt riskus, saglabājot augstu pakalpojumu kvalitāti;
- ▶ cilvēkresursu vadība – personāla resursu efektīva pārvaldība, t.sk. mācībspēka izaugsmes un profesionālās attīstības iespējas;

- ▶ tehnisko un finanšu resursu pārvaldība – resursu pārvaldība un atbilstoša izmantošana, nodrošinot ilgtspējīgu darbību;
- ▶ administratīvo funkciju pārvaldība – UCAK administratīvo funkciju īstenošanas process un pilnveides iespējas.

5.2.1 Stratēģiskās vadības analīze

Stratēģiskās vadības analīze ir būtiska UCAK pārvaldības procesu pētījumā, jo tā nosaka skaidru un pārdomātu ilgtermiņa attīstības virzienu un ir pamats vidēja termiņa mērķu un sasniedzamo rezultātīvo rādītāju noteikšanai. Veiksmīga stratēģiskā vadība veicina iestādes konkurētspēju, izglītības kvalitāti un atbilstību mūsdienu tirgus prasībām. Savukārt atbilstošas stratēģijas izstrāde sniedz iespēju mērķtiecīgi virzīties uz sasniedzamo rezultātu, novērtēt izaugsmi, tās tempu un identificēt iespējamus uzlabojumus ilgtermiņā.

Stratēģija un tās plānošana

UCAK ir izstrādāta darbības stratēģija 2024.-2027. gadam, kas ietver:

- ▶ iekšējās un ārējās vides raksturojumu;
- ▶ SVID¹⁰⁵ analīzi;
- ▶ misiju, vīziju un vērtības;
- ▶ UCAK mērķu un līdzsvarotās vadības karti.¹⁰⁶

UCAK vadība, mācībspēks un katedru vadītāji atzina, ka ikviens iespēju robežās bija tiesīgs iesaistīties diskusijās par stratēģiju, problēmjautājumiem un piedāvāt savus priekšlikumus. Stratēģijas izstrāde notika atklātās sēdēs reizi divās nedēļās, kas veicināja visu pušu iesaisti, tostarp arī studējošie varēja izteikt savu viedokli. Ja tam ir pamatota nepieciešamība un tas tiek saskaņots ar VUGD vadību, ir iespējams veikt izmaiņas un papildinājumus stratēģijā - process sākas ar pārrunām starp direktoru un viņa vietniekiem, pēc tam priekšlikumus diskutē ar kadetiem un mācībspēku, savukārt tad izstrādā atjauninātu dokumentu, kas tiek iesniegts VUGD vadībai saskaņošanai, bet vēlāk to apstiprina Koledžas domē. Tomēr, kā atzīst UCAK vadības pārstāvji, efektīvas un reālas stratēģijas izstrādē ir svarīgi ņemt vērā pieejamos resursus.

Pēc katedru vadītāju novērojuma stratēģijas izstrādes procesā iesaistījās aptuveni 80% no UCAK nodarbinātajiem. Lai stratēģijas izstrāde vai aktualizēšana būtu efektīva, tai jābūt labi organizētai un koordinētai no vadības puses, ar skaidru informācijas pieprasīšanas un apkopošanas sistēmu lēmumu pieņemšanai, tomēr, pamatojoties uz sarunu ar UCAK katedru vadītājiem, secināms, ka pašreizējā stratēģija ir vispārīga un trūkst konkrētu rezultātīvo rādītāju, kas skartu izglītības kvalitāti, koledžas un mācībspēka kopējo attīstību.

Stratēģijas ieviešanas procesu pārrauga koledžas direktors, kurš atbild par stratēģisko mērķu īstenošanu un rezultātīvo rādītāju sasniegšanu. Tomēr, ņemot vērā koledžas direktora daudzās atbildības jomas, uzraudzības process var nebūt pietiekami konsekvents, regulārs un pietiekams.

Iepazīstoties sīkāk ar UCAK darbības stratēģijā iekļauto līdzsvarotās vadības karti, novērojams, ka nākamajiem četriem gadiem pret katru stratēģisko mērķi ir norādīta iniciatīva, kā to sasniegt, kā arī nedefinēti rezultātīvie rādītāji, kurus attiecīgajā termiņā ir jāsasniedz. Salīdzinot UCAK un VUGD stratēģijas,¹⁰⁷ novērojams, ka UCAK iniciatīvas ir nepareizi formulētas, piemēram: "VUGD piesaistīt finansējumu (...)" tādējādi UCAK dod uzdevumu VUGD piesaistīt finansējumu. Iniciatīvu jāformulē, lai būtu skaidri saprotams, kas UCAK ir jādara, lai kopā ar VUGD varētu piesaistīt nepieciešamos finanšu līdzekļus iecerētajam. Stratēģisko mērķu sadaļā "Procesi" iniciatīvām "Profesionālās pilnveides izglītības programmu

¹⁰⁵ SVID – Stiprās un vājās puses, iespējas un draudi.

¹⁰⁶ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas darbības stratēģija 2024.-2027. gadam. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/198/download?attachment>.

¹⁰⁷ Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta darbības stratēģija 2023.-2027. gadam. Pieejams: <https://www.vugd.gov.lv/lv/media/7263/download?attachment>.

un mācību programmu apmācību materiālu izstrāde atbilstoši jaunajām apmācību iespējām”, “Drošības prasību, instruktāžas izstrāde darbam ar jauno apmācību materiāltehnisko aprīkojumu”, “Starptautiskās sadarbības veicināšana ar radniecīgām izglītības iestādēm”, “Sadarbībā ar VUGD profesionālās tālākizglītības programmas “Ugunsdrošība un ugunsdzēsība” aktualizācija, neformālās izglītības programmu izstrāde ugunsdrošības uzraudzības jomā” nav norādīti nekādi rezultatīvie rādītāji. UCAK stratēģijā pie rezultatīvā rādītāja “Studiju kvalitātes vadības sistēmas” norādīta sasniedzamā rezultatīvā rādītāja vērtība “pilnveidota”, kas nav objektīvi izmērama vērtība. Savukārt vairākām iniciatīvām nemaz nav norādīti rezultatīvie rādītāji un to vērtības. Tādējādi, īstenojot stratēģiskos mērķus, var novirzīties no vēlamā rezultāta un nenasniegt plānoto. Turklāt rezultatīvajam rādītājam “Akadēmiskā personāla, kuri ir apmeklējuši pasākumus kompetences paaugstināšanai vismaz reizi gadā” īpatsvars procentos ir norādīts 25% un bez izaugsmes. Tā ir zema vērtība, kas liek domāt, ka pedagogu kompetenču pilnveide nav UCAK prioritāte.

SVID analizē pie vājajām pusēm norādīts: “Nepietiekams pasākumu kopums reflektantu piesaistei, kā rezultātā ir zems reflektantu skaits.” Lai gan UCAK šobrīd saskaras ar studējošo trūkumu un SVID analizē tas ir norādīts, tomēr UCAK stratēģijā nav atrodami mērķi, kas saistīti ar studējošo skaita pieauguma veicināšanu, kā arī plānotajām iniciatīvām šīs situācijas uzlabošanai. Papildus SVID analizē norādīts: “Docētāju motivācijas trūkums uzsākt vai turpināt studijas maģistrantūrā vai doktorantūrā, kas var ietekmēt koledžas sniegtā izglītības pakalpojuma kvalitāti,” taču stratēģijā nav iekļauti konkrēti mērķi un iniciatīvas, kas mācībspēku rosinātu uzsākt vai turpināt studijas. EY ieskatos pozitīvi vērtējams, ka SVID analizē identificētas UCAK vājās puses un iespējas, tomēr viens no stratēģiskās plānošanas būtiskajiem uzdevumiem ir noteikt mērķus un iniciatīvas, kas ļaus iestādei izmantot savas stiprās puses, lai īstenotu sagaidāmās iespējas, uzlabotu vājās puses un mazinātu pastāvošos draudus. Līdz ar to ir būtiski, ka stratēģijā parādās konkrēti mērķi un iniciatīvas vājo pušu un draudu mazināšanai.

EY vienlaikus iepazīnās arī ar VUGD darbības stratēģiju 2023.-2027. gadam, kur pie prioritārajiem horizontālajiem mērķiem minēta “Koledžas darba un mācību vides uzlabošana, izveidojot apmācību kompleksu”. Tomēr šis mērķis ir vērts uz infrastruktūras attīstību, un trūkst fokuss uz UCAK attīstības veicināšanu un koledžas kopējā prestiža izaugsmes rosināšanu. Ņemot vērā, ka UCAK ir būtiska loma kvalificētu un profesionāli sagatavotu VUGD nodarbināto piesaistē, kā arī esošo VUGD amatpersonu profesionālajā pilnveidē, UCAK attīstībai jābūt arī kā vienai no VUGD stratēģiskajiem mērķiem.

Analizējot Valsts policijas (turpmāk – VP) stratēģiju,¹⁰⁸ kā viena no četrām stratēģisko prioritāšu grupām ir norādīta VPK. Tā ieņem nozīmīgu lomu VP mērķu sasniegšanā, nodrošinot kvalitatīvas un atbilstošas profesionālās izglītības programmas ne tikai kadetiem, bet arī neformālās izglītības programmās, kas pielāgotas dienesta vajadzībām. Stratēģijā izcelta ciešākas sadarbības un komunikācijas veidošana, savlaicīga informācijas apmaiņa, kā arī izglītības programmu aktualizēšana atbilstoši dienesta vajadzībām. Šādi VP izceļ VPK nozīmi dienesta ietvaros un nostiprina atbalsta nepieciešamību stratēģijā. VPK ir galvenais izglītības centrs, kas ieņem stratēģisku lomu VP ilgtermiņa attīstībā, veicinot augsti kvalificētu speciālistu sagatavošanu. VP stratēģiskajos mērķos izcelta nepieciešamība stiprināt VPK rekrutēšanas pasākumus, piesaistot jaunus reflektantus, kā arī attīstīt inovāciju ieviešanu mācību procesā un tālākizglītībā. EY ieskatos VUGD stratēģijā zem vienas no četrām stratēģiskajām prioritātēm vai horizontālajam prioritārajam mērķim jābūt UCAK konkurētspējas stiprināšanai un kapacitātes pilnveidei.

VPK vadība intervijā atzīst, ka kādreiz koledža bija uz sevi orientēta, tomēr šobrīd kā viens no stratēģiskajiem mērķiem ir koncentrēšanās uz kadetiem, viņu labklājību un labbūtību, lai veicinātu integrēšanos VP dienestā. Šobrīd VPK sniedz ieteikumus VP, lai darbinieki, kuri gan praksē, gan pēc absolvēšanas uzņem jaunus speciālistus, ir saprotoši un zinoši cilvēkresursu vadības jomā. Tādēļ VPK šobrīd piedāvā VP pārstāvjiem mentoru kursus, kur ietvaros attīsta cilvēku vadības principus un prasmes. VPK direktors uzsver, ka visi koledžas plānošanas procesi ir cieši saistīti, tādēļ darbā ar kolēģiem VP un koledža uzsver, ka VPK ir VP struktūra. Direktors izceļ, ka ir būtiski uzturēt nesarautas attiecības ar VP, jo visi procesi abās iestādēs ir savstarpēji saistīti un izaugsmes pamatā ir komunikācija vienam ar otru. VPK stratēģijā izdalītas septiņas stratēģisko mērķu grupas - kopā 21 stratēģiskais mērķis.¹⁰⁹ Katram

¹⁰⁸ Valsts policijas darbības un attīstības stratēģija 2023.-2027. gadam. Pieejams: <https://www.vp.gov.lv/lv/media/19845/download?attachment>.

¹⁰⁹ Stratēģiskie mērķi, rezultatīvie rādītāji un iniciatīvas. Valsts policijas koledžas attīstības stratēģija 2024.-2027. gadam. 12.lpp.

stratēģiskajam mērķim noteikti rezultatīvie rādītāji, to vērtību izmaiņas plānošanas periodā, kā arī iniciatīvas mērķu sasniegšanai un atbildīgā struktūrvienība VPK. Pozitīvi vērtējama rezultatīvo rādītāju vērtību detalizācija, kas uzskatāmi ļauj sekot mērķu sasniegšanas progresam, un atbildīgās struktūrvienības norādīšana. Turklāt katram stratēģiskajam mērķim noteiktās iniciatīvas ir aprakstītas augstā detalizācijas pakāpē, tādējādi nodrošinot skaidrību par to, kā plānots sasniegt noteikto mērķi. Intervijā VPK pārstāvji atzīst, ka stratēģijas īstenošanu kontrolē VP un sistēma strādā, kas ļauj veiksmīgi īstenot iecerēto. EY ieskatā UCAK stratēģija būtu izvērsama līdzīgā formātā, palielinot stratēģisko mērķu detalizācijas pakāpi un rezultatīvo rādītāju konkrētību.

Analizējot VRK stratēģiju,¹¹⁰ tajā ir iekļauta detalizēta stratēģisko mērķu karte, kas uzskatāmā formātā parāda katras stratēģiskās prioritātes mijiedarbību vienai ar otru finanšu, spēju, iekšējo procesu un klientu perspektīvās. Kopā VRK ir noteiktas trīs stratēģiskās prioritātes, kur viena no tām ir jaunu kandidātu piesaiste VRS dienestam, kuras īstenošanai noteikti četri stratēģiskie mērķi un iniciatīvas. Svarīgi norādīt, ka VRK stratēģisko mērķu rezultatīvie rādītāji un to vērtības ir skaidri definētas, piemēram, "Attīstīt valsts pārvaldes iestāžu un NBS kinologu apmācības sistēmu stiprinot un modernizējot profesionālās pilnveides izglītības programmas kinoloģijas jomā", kur 2024. gadam rezultatīvais rādītājs (apmācīto kinologu skaits) ir norādīts 140, turpretim 2028. gadam 200. VRK datu aizsardzības speciālists papildus tiešajiem darba pienākumiem uzrauga stratēģisko mērķu izpildi, kā arī reizi gadā norisinās vadības sapulce, kuras ietvaros tiek pārrunāts stratēģijas ieviešanas progress un nepieciešamie turpmākie soļi. EY rekomendē UCAK deleģēt stratēģisko mērķu un rezultatīvo rādītāju ikgadējās izpildes uzraudzības pienākumus koledžas pārstāvim, kurš kopā ar koledžas vadību sekotu UCAK darba plāna izpildei.

Sadarbība ar nozares un valsts institūcijām

Katru gadu notiek iekšlietu resora koledžu vadības jautājumu risināšanas un pieredzes apmaiņas pasākums. Tā ir svarīga tikšanās, lai stiprinātu sadarbību starp mācību iestādēm, kā arī lai risinātu aktuālus vadības un izglītības jautājumus. Pasākumos piedalās koledžu vadītāji un pārstāvji, nodrošinot iespēju dalīties ar pieredzi, informāciju un praksēm, kas uzlabo izglītības procesu un vadības kvalitāti. 2024. gada nogalē šo pasākumu rīkos VPK. Starp visiem iekšlietu resora koledžu direktoriem ir izveidota savstarpēja sarakste, kas ir būtisks komunikācijas un sadarbības elements, kas ļauj koledžu direktoriem ātri un efektīvi apmainīties ar jautājumiem, pieredzi un savu iestāžu aktualitātēm. Tas veicina ilgtermiņa attiecību veidošanu starp koledžām un to vadītājiem, kā arī ļauj ātri un efektīvi dalīties ar informāciju par jaunumiem, kas notiek citās iekšlietu resora koledžās un institūcijās, piemēram VP, VRS.

UCAK ir noslēgts līgums ar VPK, kas paredz, ka gadījumā, ja UCAK darbība tiek pārtraukta, VPK pārņem tās izglītības programmas un turpina to īstenošanu, kā arī ir noslēgts sadarbības līgums ar RTU, kas atspoguļo ilgtermiņa sadarbību akadēmisko un izglītības jautājumu risināšanā. Šādas vienošanās stiprina UCAK pozīciju izglītības sistēmā un nodrošina elastīgumu ārkārtas situācijās.

Liela daļa sadarbības starp koledžu pārstāvjiem balstās uz privātiem kontaktiem, kas stiprina neformālās saites un atvieglo operatīvu problēmu risināšanu, kā arī veicina zināšanu apmaiņu un pieredzes nodošanu. Tas padara ne tikai formālu, bet arī elastīgu un atvērtu sadarbību, nodrošinot ātrāku un efektīvāku reakciju uz izglītības un vadības izaicinājumiem.

Secinājumi

Pamatojoties uz pētījuma ietvaros analizēto UCAK stratēģiskās vadības procesu, izdarāmi šādi zemāk uzskaitītie būtiskākie secinājumi.

- Neskatoties uz dažādu ieinteresēto pušu (t.sk. UCAK vadība, mācībspēks, studējošie, VUGD) iesaisti stratēģiskās plānošanas procesā, process būtu uzlabojams – būtiski, lai stratēģijas izstrādes process tiktu organizēts, mērķtiecīgi un strukturēti apkopojot stratēģijas izstrādes vajadzībām nepieciešamo informāciju pirms stratēģijas izstrādes diskusijas, tādējādi nodrošinot iespēju un laiku iesaistītajām pusēm apdomāt sasniedzamos mērķus, rādītājus un iniciatīvas.

¹¹⁰ Valsts robežsardzes koledžas darbības stratēģija 2024.-2028. gadam. Pieejams: <https://www.vrk.rs.gov.lv/lv/media/2769/download?attachment>.

- ▶ UCAK loma un nozīme būtu stiprināma arī VUGD stratēģijā, nosakot stratēģiskos mērķus UCAK konkurētspējas un attīstības veicināšanai.
- ▶ UCAK stratēģijā šobrīd iztrūkst fokusa un ambīciju attiecībā uz sasniedzamajiem rezultātiem, jo īpaši attiecībā uz mācību kvalitātes, personāla profesionālās pilnveides un starptautiskās sadarbības aspektiem. Ir būtiski, lai UCAK stratēģijā tiktu noteikti skaidri mērķi un rezultatīvie rādītāji attiecībā uz izglītības kvalitātes pilnveidi un mācībspēka attīstību.
- ▶ Neskatoties uz SVID analīzes ietvaros identificētajām vajājām pusēm un draudiem, UCAK stratēģijā nav iespējams identificēt konkrētus mērķus un iniciatīvas, kā plānots mazināt šo vājo pušu un draudu ietekmi, piemēram attiecībā uz nepietiekamu reflektantu piesaisti un mācībspēku motivācijas trūkumu. UCAK stratēģijā būtu iekļaujami konkrēti stratēģiskie mērķi, rezultatīvie rādītāji un iniciatīvas attiecībā uz reflektantu piesaisti un mācībspēka motivācijas paaugstināšanu.
- ▶ Finanšu perspektīvā norādītās iniciatīvas faktiski nosaka VUGD veicamās darbības, nevis UCAK, līdz ar to stratēģijas aktualizēšanas ietvaros ir būtiski identificēt iniciatīvas, kas ir UCAK kompetencē, piemēram, kā UCAK var iniciēt idejas finansējuma piesaistei un veicināt sadarbību ar VUGD.

5.2.2 Risku un kvalitātes vadības analīze

Risku un kvalitātes vadības analīze ir būtiska UCAK pārvaldības procesu novērtēšanā, jo pārdomāta risku vadība ļauj savlaicīgi identificēt iespējamās ar UCAK darbību saistītos riskus un tos mazināt vai novērst, savukārt, visaptveroša kvalitātes vadības sistēma nodrošina iespēju iestādei pastāvīgi uzturēt un attīstīt UCAK izglītības kvalitāti.

Risku vadība

Sarunā ar UCAK vadību tika noskaidrots, ka par risku vadību atbildīgs koledžas direktors, tomēr konkrēti risku vadības mehānismi koledžā nav ieviesti. UCAK darbības stratēģijā 2024.-2027. gadam ir identificētas koledžas vājās puses, kas skar:

- ▶ Finansējuma nepietiekamību attīstībai mūsdienīga izglītības procesa nodrošināšanai;
- ▶ Apgrūtinātu finansējuma plānošanu ilgtermiņā un tā apgušanas efektivitāti;
- ▶ Cilvēkresursu ar atbilstošām prasmēm un kvalifikāciju piesaisti un noturību nekonkurētspējīga atalgojuma dēļ;
- ▶ Palielinātu personāla mainību;
- ▶ Novecojušu un mūsdienām neatbilstošu koledžas infrastruktūru;
- ▶ Samazinātu produktivitāti un palielinātu personāla un studējošo aizplūšanas risku;
- ▶ Izglītības procesa nodrošināšanas kvalitāti;
- ▶ Nepietiekamu pasākumu kopumu reflektantu piesaistei;
- ▶ Zemu reflektantu skaitu;
- ▶ Mācībspēka motivācijas trūkumu uzsākt vai turpināt studijas maģistrantūrā vai doktorantūrā.¹¹¹

Savukārt pie draudiem identificēti šādi aspekti:

- ▶ Negatīva demogrāfiskā tendence, iedzīvotāju skaita samazinājums un sabiedrības novecošanās, kas apgrūtinā jaunu reflektantu un darbinieku piesaisti;
- ▶ Vidējās izglītības absolventu priekšzināšanu līmenis nav atbilstošs, lai studētu koledžā, un tas var būtiski ietekmēt kvalitatīvu turpmākās profesijas apguvi;

¹¹¹ Vājās puses. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas darbības stratēģija 2024.-2027. gadam. 7.lpp.
Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/198/download?attachment>.

- ▶ Nepietiekams kopējais finansējums nozarei, kas ietekmē iegūstamās profesijas prestižu;
- ▶ Augsti kvalificētu nozares speciālistu nepietiekama atsaucība akadēmiskajam darbam koledžā profesionālās noslogotības dēļ.¹¹²

Sarunā ar UCAK vadību vairākkārt uzsvērts risks, kas saistīts ar jaunu reflektantu piesaisti un esošo studējošo noturēšanu. Piemēram, lai uzrunātu potenciālos reflektantus, UCAK piedalās dažādos bezmaksas pasākumos, piemēram, pilsētas svētkos, dodas uz skolām u.c., kā arī piedalās izglītības izstādē Skola.¹¹³ Vienlaikus, vērtējot ikgadējo UCAK reflektantu un studējošo skaitu, var secināt, ka īstenotās aktivitātes nav bijušas pietiekamas plānotā reflektantu skaita piesaistei un nepieciešams meklēt alternatīvas un citus risinājumus, kas savukārt saistīts ar papildu finansējuma nepieciešamību.

Pētījuma ietvaros secināts, ka UCAK nav ieviests un nepastāv mērķtiecīgi vadīts risku vadības process, kas ietvertu regulāru risku identificēšanu, novērtēšanu, risku mazināšanu pasākumu īstenošanu un risku uzraudzību. Rezultātā UCAK netiek arī uzturēts risku reģistrs, kas vienkopus apkopotu iestādei būtiskākos riskus un noteiktu par to vadīšanu (novēršanu vai mazināšanu) atbildīgās UCAK personas. Neskatoties uz to, ka UCAK stratēģijā definēti iespējamie draudi, UCAK netiek mērķtiecīgi organizēti un vadīti procesi šo draudu mazināšanai.

Salīdzinājumā VRK ir izstrādāts risku vadības plāns, kur riski iedalīti kategorijās un apaškategorijās, kas aptver visus koledžas darbības virzienus. Katram riskam ir izstrādāti darbības soļi, kuri veicami, lai mazinātu tā negatīvo ietekmi uz VRK darbību. Papildus katrai risku grupai ir norādīta atbildīgā persona vai struktūrvienība, kas ikdienā atbildīga par riska vadību. Turpretim VPK riskus analizē VP līmenī, iesaistot koledžas pārstāvjus.

Pamatojoties uz iepriekš minēto, var secināt, ka šobrīd risku vadības process UCAK nepastāv, taču tas būtu ieviešams un attīstāms ar mērķi savlaicīgi un sistemātiski apzināt un identificēt ar iestādes darbību saistītos riskus un tos mērķtiecīgi vadīt, plānojot un īstenojot risku mazināšanas pasākumus, tādējādi novēršot negatīvu ietekmi uz iestādes attīstību. Vienlaikus, ņemot vērā UCAK kā iestādes lielumu un kapacitāti, būtu apsverama iespēja risku vadību organizēt centralizēti VUGD ietvaros, ņemot vērā VUGD risku vadības funkcijas attīstības plānus.

Kvalitātes vadība

UCAK ir izstrādāta kvalitātes politika, kuras mērķis ir: "kvalitātes nodrošināšana kvalitātes uzlabošanai."¹¹⁴ Koledža kvalitātes politiku īsteno, vadoties pēc Eiropas augstākās izglītības (turpmāk - ESG) standartiem un vadlīnijām, ko Latvijā uzrauga Augstākās izglītības kvalitātes aģentūra.¹¹⁵ UCAK kvalitātes politika fokusējas uz ilgtermiņa izaugsmi un konkurētspēju, uzsverot nepārtrauktu izglītības satura pilnveidi, studējošo un ieinteresēto pušu vajadzību izvērtēšanu, un akadēmiskā personāla kompetenču paaugstināšanu. UCAK nav konkrēta kvalitātes nodrošināšanas plāna, taču izglītības organizācijas procesos ir integrēti kvalitātes politikā noteiktie principi, kas ļauj organizēt kvalitatīvu mācību procesu un tā pilnveidošanu, īstenojot studējošo anketēšanu un mācībspēka hospitācijas.

UCAK mācību procesa novērtēšanai īsteno studējošo un absolventu anketēšanu, kur apkopo viedokli par pasniedzēju sniegumu un mācību kursa atbilstību (analīze apskatāma Pētījuma Nodaļā Nr. 4.3.2.). Koledžā pedagogiem reizi gadā notiek hospitācijas, kurās viņu darbu novēro kolēģi un katedras vadītājs, lai novērtētu mācību kvalitāti un sniegtu ieteikumus uzlabojumiem. Pedagogi piedalās kolēģu atklāto nodarbību vērošanā, izceļot veiksmīgos aspektus un daloties ieteikumos, tādējādi bagātinot savu profesionālo pieredzi un mācoties no citu pasniedzēju prakses. Novērojumus fiksē nodarbības novērtēšanas lapās, kuras tiek analizētas katedru sēdēs, nodrošinot atgriezenisko saiti un veicinot gan

¹¹² Draudi. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas darbības stratēģija 2024.-2027. gadam. 7.-8.lpp.

¹¹³ Izglītības izstāde Skola. Pieejams: <https://www.bt1.lv/skola/>.

¹¹⁴ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas kvalitātes politika. Pielikums Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 26.06.2023. rīkojumam Nr. 22/3-1.1.-5/108.

¹¹⁵ Augstākās izglītības kvalitātes aģentūra. Pieejams: <https://www.aika.lv/>.

individuālu, gan kolektīvu izaugsmi. Mācībspēks intervijās atzīst, ka hospitāciju process ir ļoti vērtīgs, jo ļauj iepazīties ar citu pasniedzēju praksi un saņemt vērtīgu atgriezenisko saiti no kolēģiem.

Sarunā ar UCAK katedru vadītājiem tika noskaidrots, ka hospitāciju veidlapa ir noderīga, tomēr tā ir apjomīga un sarežģīta. Katru gadu nepieciešams sniegt informatīvus norādījumus mācībspēkam par veidlapu aizpildīšanas kārtību, vērtēšanas kritērijiem un mērķiem, tomēr EY ieskatā hospitāciju veidlapa ar izstrādātiem vērtēšanas kritērijiem ir kvalitatīva pieeja pedagoga snieguma novērtēšanai un atbilst labajai praksei citās Latvijas augstākās izglītības iestādēs. UCAK ir izstrādāta Studiju kvalitātes nodrošināšanas rokasgrāmata,¹¹⁶ kas plaši aptver kvalitātes aspektus un to uzraudzības procesus.

VRK ir izstrādāta iekšējās kvalitātes sistēma,¹¹⁷ kas aptver šādus aspektus:

- ▶ Izglītības kvalitātes nodrošināšanas politiku un procedūras;
- ▶ Izglītības programmu izstrādi, apstiprināšanu un pārbaudi;
- ▶ Mācīšanas, mācīšanās un vērtēšanas procesu, pielietotās metodes;
- ▶ Studējošo un izglītojamo uzņemšanas, studiju gaitas un kvalifikācijas atzīšanu;
- ▶ Akadēmiskā personāla atlasī, vērtēšanu un attīstības iespējas;
- ▶ Studējošo iesaisti un sūdzību izskatīšanas procesu.

VRK kvalitātes nodrošināšanas sistēma ir izveidota, balstoties uz Eiropas augstākās izglītības telpas standartiem, nodrošinot augstas izglītības kvalitātes uzturēšanu un nepārtrauktu pilnveidi. Programmu izvērtēšana un atjaunošana notiek regulāri, ņemot vērā darba tirgus prasības. Mācīšanas un mācīšanās procesi ir daudzveidīgi, ar skaidriem vērtēšanas kritērijiem, kas veicina studējošo iesaisti un akadēmiskās kvalitātes saglabāšanu. Sistēmas pamatā ir cieša sadarbība starp akadēmisko personālu, studējošajiem, absolventiem un darba devējiem. Personāla attīstība un atlase notiek rūpīgi, nodrošinot atbilstību kvalifikācijas un zinātniskajiem standartiem.

Sarunā ar VRK vadību noskaidrots, ka katru gadu VRK izdod iekšējo pavēli, kurā apstiprina koledžas iekšējās kvalitātes nodrošināšanas plānu. Tajā detalizēti izklāstīti galvenie kvalitātes nodrošināšanas pasākumi un procesi, kas ir sadalīti pa blokiem vai specifiskām aktivitātēm. Katram blokam noteikti konkrēti kvalitātes uzlabošanas pasākumi, kas vērsti uz izglītības, pārvaldības un darbības pilnveidošanu. Papildus precīzi norāda, kurš atbild par katra pasākuma izpildi – vai tā ir konkrēta nodaļa, mācībspēks vai vadības līmeņa darbinieks, kā arī nosaka atbildīgos par uzraudzību un kontroli. Katram pasākumam ir izstrādāti vērtēšanas kritēriji, kas palīdz izvērtēt, cik efektīvi sasniegti izvirzītie mērķi. Tāpat plānā definē, kā un kad notiks pasākumu izpildes novērtēšana, kā arī to rezultātu analīze. Šāda plāna sastādīšana nodrošina sistemātisku pieeju kvalitātes vadībai, kas ļauj nodrošināt koledžas darbības atbilstību starptautiskajiem standartiem un regulāri izvērtēt sasniegumus un ieviest uzlabojumus.

VPK regulāri īsteno kvalitātes auditus, un reakcija uz to rezultātiem ir atkarīga no saņemtās informācijas rakstura. Ja konstatēti disciplinārie pārkāpumi, tos pārskata VPK Ētikas komisija, bet nopietnākus gadījumus, piemēram, virsnieku pārkāpumus, nodod VP iekšējās kontroles pārraudzībai. VPK kvalitāti mēra, izmantojot vairākus kritērijus un mehānismus, kas ietver gan studējošo, gan ārējo uzraudzību. Studētgrībētāju skaitu nepārtraukti analizē, viņu attieksmi pret koledžu un mācību procesu noskaidro ar regulārām anketām, lai identificētu stiprās puses un uzlabojamos aspektus. Studējošo pašpārvalde aktīvi reaģē uz iesniegtajiem ierosinājumiem, nodrošinot pastāvīgu saikni starp studentiem un vadību. LIDA, kas aptver 30-40% studējošo, arī piedalās VPK procesu uzraudzībā. Kadeti saņem atsauksmes no prakses vadītājiem un piedalās prakses norīkojumos, piemēram, reaģēšanas dienestā, kur viņus vērtē un sniedz atgriezenisko saiti. VP kā darba devēja atsauksmes un to pieprasītie novērtējumi papildina kadetu novērtēšanas procesu.

Secinājumi

¹¹⁶ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas Studiju kvalitātes nodrošināšanas rokasgrāmata.

¹¹⁷ Valsts robežsardzes koledžas iekšējās kvalitātes nodrošināšanas sistēma. Pielikums Valsts robežsardzes koledžas 05.09.2023 pavēlei Nr.425. Pieejams: <https://www.vrk.rs.gov.lv/lv/media/1998/download?attachment>.

UCAK nav ieviesta visaptveroša risku vadības sistēma, t.sk. nepastāv risku vadības procesi. Intervijās ir uzsvērti vairāki nozīmīgi riski, piemēram, finanšu nepietiekamība, cilvēkresursu trūkums, infrastruktūras novecošana, zema reflektantu piesaiste, taču pētījuma ietvaros netika identificēti procesi, kas nodrošinātu mērķtiecīgu apzināto risku vadību. EY rekomendē UCAK ieviest risku vadību kā vienu no būtiskām iestādes funkcijām ar mērķi savlaicīgi un sistemātiski apzināt un identificēt ar iestādes darbību saistītos riskus un tos mērķtiecīgi vadīt, plānojot un īstenojot risku mazināšanas pasākumus.

UCAK ir izstrādāta kvalitātes vadības politika, kā arī Studiju kvalitātes nodrošināšanas rokasgrāmata, kas fokusējas uz izglītības kvalitātes uzlabošanu un personāla attīstību. Pētījuma ietvaros secināts, ka minētajos dokumentos noteiktie principi ir integrēti UCAK izglītības organizēšanas procesos. Vienlaikus, neskatoties uz to, ka izglītības kvalitātes vadība ir pastāvīgs process, ir būtiski, ka katrā pārskata periodā ir izvirzāmas konkrētas prioritātes izglītības kvalitātes uzlabošanai jeb fokuss, uz ko vērst iestādes vadības un mācībspēku uzmanību, īstenojot izglītības procesu. Līdz ar to EY ieskatā būtu nepieciešams izstrādāt un regulāri (reizi gadā) aktualizēt kvalitātes nodrošināšanas plānu, kurā noteiktas konkrētā pārskata perioda prioritātes izglītības kvalitātes nodrošināšanā un kurā skaidri nodefinētas veicamās aktivitātes un atbildīgie par aktivitāšu īstenošanu, līdzīgi kā VRK gadījumā.

5.2.3 Cilvēkresursu vadības analīze

UCAK pārvaldības procesu pētījumā būtiska loma ir cilvēkresursu analīzei, jo cilvēkresursi ir pamats izglītības iestādes veiksmīgai darbībai un attīstībai. Efektīva darbinieku piesaiste, noturēšana un kompetenču attīstība ir izšķiroša kvalitatīva izglītības procesa nodrošināšanai un iestādes konkurētspējas nodrošināšanai, turklāt personāla mainība un motivācijas trūkums profesionālai izaugsmei ir nozīmīgi riski iestādes darbībā. Cilvēkresursu analīze ļauj apzināt šīs problēmas un izstrādāt risinājumus, lai ilgtermiņā uzlabotu nodarbināto noturību un veicinātu iestādes izaugsmi.

Personāla plānošana

Lai nodrošinātu UCAK darbību, ir svarīgi plānot nepieciešamos cilvēkresursus ilgtermiņā. Koledžā ir Personāla un lietvedības sektors, kura pienākumos ietilpst amatpersonu un darbinieku komplektēšana un dienesta/ darba gaitu uzskaitē, kā arī citu ar nodarbinātajiem saistītu jautājumu risināšana. UCAK detalizēti seko līdzi ievēlētā mācībspēka ievēlēšanas termiņam, kā arī plāno pieejamā mācībspēka resursu nākamajiem termiņiem. Paraleli detalizēti uzskaita to mācībspēku līgumu darbības termiņus, kas iecelti pedagoga pienākumu veikšanai uz laiku. Koledžas vadībai ir svarīgi nodrošināt nepārtrauktu izglītības procesu ar tam atbilstošu mācībspēku un administratīvo personālu. UCAK vadība norāda, ka personāla plānošana ir izaicinoša, ņemot vērā nekonkurētspējīgu atalgojumu atsevišķās amatu grupās.

Cilvēkresursu plānošanas izaicinājumi

Uz 2023. gada 31. decembri UCAK bija 132 amata vietas, no kurām 117 amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm un 15 darbinieki uz darba līguma pamata.¹¹⁸ Vakanto amata vietu skaits 2023. gada 31. decembrī bija 40, no kurām 38 amatpersonas un 2 darbinieki uz darba līguma pamata. Lai nodrošinātu UCAK sekmīgu studējošo izglītības procesu, UCAK ir izveidoti administratīvie amati, kas organizē koledžas darbības procesus, nodrošina tehnisko resursu uzturēšanu un sniedz atbalstu akadēmiskajam personālam. Uz 2023. gada 31. decembri UCAK nodarbināja 15 darbiniekus uz darba līguma pamata un 32 amatpersonas.¹¹⁹ Savukārt uz 2024. gada 24. oktobri UCAK pieejami divi vakanti amati – lektors ugunsdzēsības un glābšanas darbu katedrā un metodīķis.¹²⁰

Cilvēkresursu pārvaldība UCAK ir sarežģīta, tomēr stratēģiski svarīga funkcija, jo tai ir tieša ietekme uz koledžas darbību un attīstību. Pēc UCAK vadības teiktā koledža saskaras ar izaicinājumiem, kas saistīti ar nepietiekamu speciālistu skaitu, zemāku atalgojumu, salīdzinot ar citām iekšlietu resora koledžām, kā arī cilvēkresursu trūkuma dēļ atsevišķi pienākumi jāuzņemas tiem nodarbinātajiem, kam tas nav noteikts

¹¹⁸ 4.1. Personāla raksturojums. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2023. gada publiskais pārskats. 16.lpp.

¹¹⁹ 4.1. Personāla raksturojums. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2023. gada publiskais pārskats. 16.lpp.

¹²⁰ Vakances Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžā. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/vakances>.

amata aprakstā. Tas rada nepieciešamību vadībai aktīvi strādāt pie nodarbināto motivēšanas un noturēšanas amatā, lai nodrošinātu izglītības un administratīvo procesu nepārtrauktību. UCAK vadība uzsver, ka reizēm atsevišķus pienākumus nepieciešams deleģēt kādam no administratīvā personāla, tomēr šāda pieeja tiek izmantota reti, ņemot vērā nodarbinātā pārslodzes un zaudēšanas risku esošajos darba vai dienesta pienākumu pildīšanas apstākļos, jo īpaši nekonkurētspējīgā atalgojuma dēļ. Lai risinātu šos izaicinājumus, UCAK ir ieviesta nodarbināto novērtēšanas sistēma, kuras mērķis ir veicināt nodarbināto iesaisti un uzlabot viņu sniegumu, piedāvājot bonusus vai citas priekšrocības, piemēram, tiem nodarbinātajiem, kuru amata pienākumi to ļauj, strādāt attālināti līdz 60% no nedēļas darba laika. Tomēr UCAK vadība uzskata, ka šī sistēma ir tikai īstermiņa risinājums, kas neatrisina pamatproblēmu – pieredzējušu speciālistu trūkumu. Lai ilgtermiņā nodrošinātu kvalificētu speciālistu piesaisti, piemēram, no VUGD, nepieciešama efektīvāka cilvēkresursu plānošanas un motivācijas sistēma.

UCAK kādreiz bija grāmatvedības departaments, tomēr optimizācijas nolūkos to pievienoja VUGD. UCAK vadība atzīst, ka grāmatvedības jautājumu kārtošana ir ērta, jo jākomunicē ar kādreizējiem kolēģiem, kuri pārzina koledžas jautājumus. Tomēr personāla trūkuma dēļ UCAK šobrīd nav projektu vadītāja amata vai sabiedrisko attiecību speciālista amata, kuri nepieciešami, lai veicinātu gan finansējuma piesaisti un projektu īstenošanu, gan koledžas ārējā tēla veidošanu un mērķtiecīgu jaunu reflektantu uzrunāšanu un piesaisti. UCAK direktors atzīst, ka šie resursi ir pieejami VUGD, tomēr komunikāciju sarežģī fakts, ka VUGD nav konkrētas kontaktpersonas, kura pārzina koledžas darbību un specifiku. EY ieskatā, lai veicinātu efektīvu sadarbību starp VUGD un UCAK, ir svarīgi, lai VUGD ASSP būtu noteikta konkrēta kontaktpersona, kas pārzinātu UCAK prioritārās attīstības vajadzības un darbības specifiku, nodrošinātu regulāru sadarbību ar UCAK attīstības iniciatīvu plānošanā un nodrošinātu atbalstu UCAK projektu un starptautiskās sadarbības īstenošanā. Vienlaikus UCAK būtu nepieciešams personāls, kas mērķtiecīgi strādā uz UCAK attīstības ideju apzināšanu un starptautiskās sadarbības aktivitāšu priekšlikumu izstrādi, aktīvi sadarbojoties ar VUGD ASSP šo ideju virzībā un finansēšanas iespēju apzināšanā. UCAK nodarbina darbiniekus uz uzņēmuma līguma pamata, piemēram, arhīvu sakārtošanai vai citiem tehniskiem uzdevumiem, lai piesaistītu papildu personālu, tomēr šī pieeja var nebūt efektīva ilgtermiņā.

Salīdzinot ar citām iekšlietu resora koledžām, iepriekš VRK pastāvēja projektu nodaļa, kas pārraudzīja starptautiskos un citus projektus, bet šobrīd šī funkcija ir nodota amatpersonai, kas atbild par starptautisko sadarbību, tostarp Erasmus+ un Nordplus ietvaros. Projektu idejas pārsvarā iniciē VRK struktūrvienību pārstāvji, tostarp mācībspēki. Arī IeM regulāri aicina iesniegt pieteikumus uz dažādu finanšu instrumentu projektiem, kurus pēc tam paši nodarbinātie izvērtē un sniedz priekšlikumus VRK dalībai projektā. Lai gan projektu vadība nereti nodarbinātajiem rada papildu slodzi, vairāku projektu ietvaros iesaistītie VRK nodarbinātie saņem atlīdzību par iesaisti projektā, tādējādi veicinot nodarbināto motivāciju. Savukārt VPK ir vairāki projektu vadītāju amati, kuri specializējas dažādos jautājumos.¹²¹

Projektu realizācijā VPK ir cieša sadarbība ar VP, un, ja nepieciešams ieviest kādu unikālu projektu, ar priekšlikumu dodas pie VP, kas uz projekta īstenošanas laiku norīko projektu vadītāju. Koledža pati īsteno Erasmus+ programmas, un VPK sadarbības grupas galvenais inspektors apkopo informāciju no pedagogiem, publicē to un organizē atlases komisijas, lai izvēlētos labākos piedāvājumus mobilitātes programmām, kurās piedalās gan mācībspēki, gan koledžas vadība, gan kadeti. Eiropas Savienības tiesībaizsardzības apmācības aģentūras apmācību platforma nodrošina iespēju profesionāļiem un ekspertiem tikties un apmainīties ar labās prakses pieredzi, ko koledža aktīvi kopā ar VP pārstāvjiem izmanto. Kopumā VPK vadība secina, ka dažādām situācijām piemēro atšķirīgas pieejas, kas viņiem sniedz priekšrocību operatīvāk īstenot projektus un ietaupīt personālrесursu.

UCAK katedru vadītāji uzsver, ka studējošo pārvaldības struktūrā nepieciešami būtiski uzlabojumi. Kuratoriem, kuri ir arī pedagogi, ir tieša atbildība par studējošo administratīvajiem jautājumiem, tomēr šī loma var radīt sarežģījumus un pārslodzi, jo administratīvo uzdevumu izpilde ir saistīta ar daudziem papildu pienākumiem. Agrāk UCAK bija amats, kas specializējās uz studējošo administratīvajiem jautājumiem, taču šobrīd šī funkcija ir decentralizēta, kas rada grūtības nodrošināt efektīvu informācijas plūsmu un pārvaldību. VPK ir izdalīta atsevišķa Kadetu nodaļa,¹²² kas nav pakļauta kādai no katedrām vai

¹²¹ Valsts policijas koledžas attīstības stratēģija 2024.-2027. gadam.

¹²² 1.2 Koledžas struktūrshēma. Pārskats par Valsts policijas koledžas darbību 2023. gadā. 3.lpp. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/publikacijas-parskati>.

izglītības koordinācijas nodaļai, kur tā pārvalda ar kadetiem saistītus administratīvos jautājumus un uzraudzību. Savukārt VRK ir atsevišķs Profesionālās izglītības dienests, kam pakārtotas mācību rotas, kuras nodarbojas ar līdzīgiem jautājumiem.¹²³ EY norāda, ka atsevišķa amata atjaunošana, kas nodarbotos ar kadetu administratīvajiem jautājumiem, var veicināt efektīvu procesu organizēšanu un pārraudzīšanu, kā arī atvieglot mācībspēka darbu.

Darba vide UCAK

UCAK darba vide ir profesionāla un strukturēta, kurā darbojas dažādu līmeņu speciālisti – gan amatpersonas, gan darbinieki uz darba vai uzņēmuma līguma pamata. Nodarbinātie veic plaša spektra uzdevumus, kas ietver administratīvo funkciju izpildi, vadības pienākumus un izglītošanas darbu, lai nodrošinātu koledžas mērķu sasniegšanu un studiju kvalitāti. Darba vidi raksturo subordinācijas struktūra, kas veicina atbildības sadalījumu un skaidri definētas lomas, kas nodrošina strukturētu pieeju koledžas funkciju izpildei. Tas rada sakārtotu darba atmosfēru, kur uzdevumi ir precīzi noteikti un izpildāmi atbilstoši katra nodarbinātā kompetencei.

Novērojama koleģiāla attieksme un savstarpēja cieņa starp nodarbinātajiem dažādos līmeņos, ko apliecina arī intervijās ar mācībspēku, katedru vadītājiem un vadību paustais. Papildus uzsvērtā cieša personāla savstarpējā sadarbība un atbalsts, ko sekmē nelielais personāla skaits koledžā. Tas veicina atbalstošu darba vidi, kurā katru nodarbināto uztver kā svarīgu komandas sastāvdaļu. Mācībspēks atzīst, ka darba apstākļi ir piemēroti, lai nodrošinātu kvalitatīvu mācību procesu, un koledža iespēju robežās reaģē uz viņu vajadzībām, kas sekmē profesionālu un savstarpēji atbalstošu attieksmi. Papildus tam UCAK ir izstrādāts ētikas kodekss,¹²⁴ kurā reglamentētas vērtības, profesionālās ētikas pamatprincipi, tiesības un pienākumi. Kā intervijās atzīst mācībspēks, ikdienas darbā tiek ievērota savstarpējā cieņa un godprātība.

UCAK nodarbināto attīstība

Liela nozīme ir iekšējai novērtēšanas sistēmai, kuras ietvaros katru gadu tiek izvērtēti darbinieki uz darba līguma pamata, piešķirot prēmijas vai papildu brīvdienas. Amatpersonām novērtēšana notiek reizi divos gados, pēc kā sastāda individuālo mācību plānu, izvērtējot vajadzības un definētos sasniedzamos rezultātus, kas ietekmē turpmāko karjeras izaugsmi un atalgojumu. Tomēr UCAK vadība atklāj, ka nav vienotas vērtēšanas sistēmas, kas aptvertu visus nodarbinātos. Piemēram, pedagogus, kas strādā uz darba līguma pamata, novērtē reizi gadā, tomēr tiem netiek sastādīts individuāls attīstības un mācību plāns, lai veicinātu izaugsmi UCAK ietvaros.

Kadeti, kārtojot eksāmenus komisijās, var novērtēt, kuri pedagogi nodrošina kvalitatīvu mācību procesu un kuri – ne tik veiksmīgi. Līdzīgi ir ar kvalifikācijas darbiem, kuros var novērtēt gan studējošo darba kvalitāti, gan pasniedzēja iesaisti un atbalstu. Ir pedagogi, kuri paši aktīvi interesējas par savu izaugsmi un iespējām uzlabot studiju kvalitāti, taču tas nav vispārējs standarts. Tāpat pastāv hospitācijas mācībspēkam, kas ir viens no vērtēšanas formātiem – tas detalizētāk apskatīts Pētījuma Nodaļā Nr. 4.3.2.

Gan formālu, gan neformālu atgriezenisko saiti par mācībspēka sniegumu no kolēģiem VUGD saņem bieži. Tomēr, kā norāda UCAK vadība, uz pedagogu amatiem rindas nepastāv, kas liecina par to, ka, lai uzturētu augsta līmeņa mācību kvalitāti UCAK, ir vienlaikus jāveicina esošo pedagogu motivācija un zināšanu pilnveide, gan jāstiprina UCAK pedagoga amats kā prestiža darba vieta ar konkurētspējīgu atalgojumu. Šī brīža situācijā atsevišķi pedagogi negatīvi izmanto situāciju, ka uz viņu amatu nav interesentu, rezultātā ne vienmēr ir vērsti uz attīstību un pilnveidi – to atklāj arī katedru vadītāji. Motivācijas trūkums prasmju un zināšanu pilnveidē vērojams gan pedagogu, kas strādā uz darba līguma pamata, gan amatpersonu vidū. Kā atzīst UCAK vadība un katedru vadītāji, ir pedagogi, kuri nevēlas profesionālo pilnveidi un neizrāda interesi par izaugsmi, kas rada papildu izaicinājumus koledžas attīstībai un izglītības kvalitātes uzturēšanai.

Intervijās UCAK vadība un katedru vadītāji atzīmē, ka ne vienmēr ir nepieciešams nodarbināto norīkot uz speciāliem kursiem profesionālās kvalifikācijas celšanai – reizēm ir pietiekami, ja attiecīgā darbinieka tiešais vadītājs vai cits kolēģis sniedz atbalstu un zināšanas, kā arī norāda uz pilnveides jomām. UCAK

¹²³ Struktūra. Valsts robežsardzes koledžas 2023. gada publiskais pārskats. 8.lpp. Pieejams: <https://www.vrk.rs.gov.lv/lv/media/3342/download?attachment>.

¹²⁴ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas ētikas kodekss. Iekšējie noteikumi Nr. 22/3-1.1-25/3.

regulāri piedalās starptautiskos sadarbības tīklos, kas nodrošina pieeju lekcijām un pasākumiem, kas palīdz uzlabot ugunsdzēsēju izglītošanas kvalitāti. Katedru vadītāji norāda, ka regulāri rosina mācībspēku izmantot viņus interesējošos bezmaksas pieejamos kursus, lai paplašinātu redzes loku.

Lai gan UCAK katru gadu pedagogiem un darbiniekiem paredz finansējumu 150 EUR apmērā pilnveides pasākumiem, šis finansējums nav skaidri atrunāts iekšējos normatīvajos aktos. Katedru vadītāji un darbinieki uzsver, ka šāda nenoteiktība rada situāciju, kurā pedagogiem un darbiniekiem trūkst pārliecības par finansējuma pieejamību, kas rada sarežģījumus ilgtermiņā plānot profesionālo pilnveidi. Darbinieku un pedagogu profesionālās pilnveides vajadzības uzskaita HORIZON sistēmā. Pedagogu profesionālās pilnveides procesam līdzīgo seko attiecīgās katedras vadītājs un nepieciešamības gadījumā rosina mācībspēku doties uz mācībām, lai sasniegtu nepieciešamo stundu apjomu.

Kopumā koledža atbalsta un veicina pedagogu profesionālo pilnveidi, nodrošinot viņiem iespēju piedalīties dažādos profesionālās izaugsmes pasākumos. Šajā nolūkā pedagogiem apmaksā dalībuursos, semināros, konferencēs un pieredzes apmaiņas pasākumos, kas veicina jaunu zināšanu apguvi un prasmju attīstību. Tomēr nenoteiktība finansējuma pieejamībā pedagogiem nesniedz drošības sajūtu, ka iecerētie pilnveides pasākumi tiks īstenoti. Pasākumi sniedz iespēju pedagogiem iepazīties ar jaunākajām tendencēm izglītības jomā, iegūt vērtīgas atziņas no pieredzējušiem kolēģiem un citu nozaru speciālistiem, kā arī paplašināt profesionālos kontaktus. 2022./2023. studiju gadā no 15 profesionālo mācību priekšmetu pedagogiem 12 piedalījās profesionālo kompetenču pilnveidē (kopā izmaksām sastādot 1810,00 EUR).¹²⁵ Turpretim 2021./2022. studiju gadā no 12 profesionālo mācību priekšmetu pedagogiem 4 piedalījās profesionālo kompetenču pilnveidē (izmaksas - 263,51 EUR).¹²⁶

Pedagogiem viņu ievēlēšanas laikā (seši gadi) obligāti jāapgūst profesionālās pilnveides programmas, kas aptver 160 akadēmiskās stundas. UCAK piedāvā apgūt Latvijas Universitātē pieejamo kursu "Augstskolas didaktika: mūsdienu teorijas un prakse" 160 stundu apmērā,¹²⁷ kā arī Valsts administrācijas skolas piedāvājumā esošās programmas. Tās lielākoties koncentrējas uz inovācijām augstākās izglītības sistēmā, augstskolu didaktikas jautājumiem vai izglītības darba vadību, sniedzot padziļinātas zināšanas un prasmes, kas ir būtiskas mūsdienu izglītības kvalitātes nodrošināšanai. No šīm 160 akadēmiskajām stundām vismaz 60 stundām jābūt kontaktstundām, kur pedagogi var aktīvi mijiedarboties ar lektoriem un kolēģiem, padziļināti apgūstot jaunas metodes un pieejas.¹²⁸

Katedru vadītāji intervijā norāda, ka būtu nepieciešami specializēti kursi par pedagogiskā darba organizēšanu. Lielākā daļa pedagogu ir savas jomas eksperti, tomēr viņiem bieži trūkst pedagogiskās pamatzinātnes un zināšanas par metodoloģiju, kas apgrūtina interaktīvu un aizraujošu nodarbību veidošanu. Lai gan mācībspēkam ir pieejami didaktikas un citi profesionālās pilnveides kursi, tomēr katedru vadītāju ieskatos tie ir vispārīgi un nesniedz padziļinātākas zināšanas. Būtu nepieciešams ieviest regulāras metodoloģiskās nodarbības, kas veicinātu radošāku un aktīvāku mācību procesu. Katedru vadītāji uzskata, ka šādas nodarbības būtu nepieciešams organizēt pieredzējušiem pasniedzējiem ar pedagogisko izglītību. Papildus noderīgi būtu atjaunot Pedagoģiskās padomes darbību, kas varētu iesaistīties šajā procesā, kā arī pārraudzītu un koordinētu didaktikas pilnveidošanu UCAK mācībspēka vidū. Savukārt intervijās ar mācībspēku izskanēja vēlme papildus pilnveidot publiskās uzstāšanās prasmes, piemēram atsevišķu kursu vai neformālu lasījumu formātā kolēģu starpā, ņemot vērā, ka darba pienākumos ir jāstrādā gan ar studējošajiem, gan jāpiedalās zinātniskajās konferencēs.

Sadarbībā ar NBS pedagogiem ir iespēja uzlabot savas angļu valodas prasmes, kas ir būtisks aspekts starptautiskās sadarbības aktivitātēs. Turklāt IeM veselības un sporta centra Psiholoģiskā atbalsta nodaļa

¹²⁵ 8. Informācija par izglītības kvalitātes indikatoriem (izņemot vispārējo izglītību, profesionālās ievirzes izglītību). Publiskojamā daļa. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas pašnovērtējuma ziņojums Nr. 22/3-3.1-16/1. 02.10.2023.

¹²⁶ 7. Informācija par izglītības kvalitātes indikatoriem. Publiskojamā daļa. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas pašnovērtējuma ziņojums Nr. 22/3-3.1-16/2. 03.10.2022.

¹²⁷ UCAK sniegtā informācija.

¹²⁸ 3.3. Pedagogu profesionālā pilnveide. Studiju kvalitātes nodrošināšanas rokasgrāmata. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledža. 38.lpp.

regulāri organizē bezmaksas profesionālās pilnveides seminārus, kas nodrošina pedagogiem ne tikai teorētiskas zināšanas, bet arī praktisku atbalstu, lai uzlabotu savu emocionālo labsajūtu un darba efektivitāti. Pedagogiem ir iespēja piedalīties arī starptautiskās profesionālās pilnveides aktivitātēs, ko piedāvā VUGD Eiropas Savienības struktūrfondi un dažādi partneri no ES valstīm, piemēram, Somijas un Portugāles. Lai uzlabotu dienestam nepieciešamās kompetences, pedagogi pilnveido savas zināšanas mācībās gan Latvijā, gan ārzemēs, iegūstot sertifikātus un zināšanas specializētās jomās, piemēram, bezpilota gaisa kuģu vadīšanā vai glābšanas darbos pilsētvidē.¹²⁹ Dalība starptautiskajās konferencēs un semināros sniedz iespēju mācībspēkam gūt jaunas atziņas un iedvesmu no citu valstu pieredzes. Visas profesionālās pilnveides aktivitātes apstiprina ar dokumentiem, kurus pedagogi iesniedz, apliecinot savu dalību un sasniegtos rezultātus.

VRK regulāri meklē iespējas attīstīt darbinieku profesionālās prasmes. Darbiniekiem pieejamas gan dažāda veida bezmaksas mācību iespējas, tostarp nevalstisko organizāciju nodarbības, kas saistītas ar specifiskiem jautājumiem, piemēram, bēgļu integrāciju, kā arī dalība konferencēs un citos profesionālās pilnveides pasākumos. Ik gadu norisinās struktūrvienību nodarbināto novērtēšana un attīstības vajadzību apzināšana, uz kā pamata plāno kursus un apmācības. Ja ir nepieciešami maksas kursi, vispirms izvērtē, vai VRK pieejamais finansējums ir pietiekams – tad tos attiecīgi iekļauj centralizētajā Valsts robežsardzes apmācību plānā. Tāpat VRK mudina darbiniekus turpināt izglītību, iestājoties maģistrantūrā vai doktorantūrā, lai veicinātu viņu profesionālo izaugsmi. Ir gadījumi, kad nodarbinātie izrāda iniciatīvu piedāvātas iepriekš neplānotās apmācībās. Šādus priekšlikumus izvērtē un, ja iespējams, apstiprina, tomēr ne vienmēr ir iespējams realizēt pilnīgi visas nepieciešamās apmācības. VRK izmanto arī Frontex finansējumu, kas ir paredzēts robežsardzes darbinieku izglītošanai un prasmju pilnveidošanai, tādējādi sekmējot ne tikai individuālo izaugsmi, bet arī uzlabojot kopējo darba kvalitāti un iestādes kapacitāti. Lai gan UCAK katedru vadītāji šobrīd plāno ieviest uzskaites tabulu, kur apkopot mācībspēka vēlmes un vajadzības profesionālās izaugsmes ietvaros un plānotu ilgtermiņā kursu pieejamību, EY rekomendē UCAK un VUGD ņemt piemēru no VRK un VR – izstrādāt centralizētu profesionālās pilnveides sistēmu, kuras ietvaros tiek apzinātas visu nodarbināto (gan VUGD, gan UCAK nodarbināto) attīstības vajadzības, nodrošinot atbilstošu mācību plānu sagatavošanu un iespēju robežās nodrošinātu iespēju piedalīties atbilstošajās mācībās.

VPK nodrošina plašu mācību spektru, aptverot gan teorētiskās, gan praktiskās mācības, kas ir pieejamas visām VP struktūrām, tostarp arī VPK. Šīs mācības ietver gan formālās, gan neformālās izglītības programmas, kas sniedz vispārējas un specializētas zināšanas, palīdzot darbiniekiem attīstīt jaunas prasmes un pilnveidot esošās kompetences. VPK gada laikā piedāvā 260 profesionālās pilnveides kursus, kas pieejami gan amatpersonām, gan līgumdarbiniekiem bez maksas un finansiāliem limitiem, prioritāri nodrošinot VP vajadzības. VPK pastāv karjeras un profesionālās attīstības centrs, kas atbalsta šos procesus. Koledža aktīvi veicina digitālo tehnoloģiju izmantošanu pedagogijā, motivējot pedagogus ar algas koeficientu pieaugumu, ja tie iesniedz inovāciju plānu. Turklāt VPK izglītošanas kvalitātes kompetenci pastāvīgi augstu novērtē gan koledžas ietvaros, gan VP un citas iestādes. Šobrīd VPK un VP kopā izstrādā kompetenču kartes katram VP amatam, lai skaidri norādītu, kas ir jāapgūst un nodrošinātu nepārtrauktu dienesta attīstību.

Komunikācija un darbinieku iesaiste

UCAK katedru vadītāji atzīst, ka koledža saskaras ar izaicinājumiem, kas saistīti ar efektīvas komunikācijas un darbinieku iesaistes nodrošināšanu. Viena no galvenajām problēmām ir centralizētas vadības sistēmas (*Management control system*) trūkums, kas apgrūtina administratīvo uzdevumu koordināciju un informācijas apmaiņu starp dažādām struktūrvienībām. Šādas sistēmas ieviešana ļautu uzlabot saziņu, pārraudzību un atbildības sadalījumu, padarot koledžas procesu vadību efektīvāku un caurspīdīgāku. Piemēram, centralizēts modelis ļautu vienkāršāk izsekot mācību procesa organizācijai un pasniedzējiem piešķirto uzdevumu izpildei, tādējādi novēršot saziņas nepilnības, kas šobrīd rada grūtības ikdienas darbā. Lai gan UCAK kolektīvs nav liels un koledžā pastāv subordinācijas princips, kas sniedz iespējas ātrāk risināt problēmas un nodot informāciju kolēģiem, tomēr UCAK vadība atzīst, ka regulāri neformālā formātā komunicē gan ar mācībspēku, gan citiem darbiniekiem. EY ieskatos UCAK vadībai jāorganizē ikmēneša sapulces, kuru ietvaros tiek informēti visi nodarbinātie (t.sk. mācībspēks un administratīvie darbinieki),

¹²⁹ UCAK sniegtā informācija.

tādējādi nodrošinot sekmīgu informācijas apriti, iespēju sniegt atbildes uz jautājumiem, ka arī efektīvāku darbu organizāciju.

Esošā komunikācijas struktūra balstās uz vairākiem līmeņiem, kas ietver gan pedagogus, gan studējošos, gan administrāciju un vadību. Padomes un konventi ir svarīgi forumi, kuros apspriež izglītības un vadības jautājumus, taču pēc katedru vadītāju teiktā, sniegtās informācijas nodošana šajos līmeņos bieži ir neefektīva. Ziņojumu un protokolu izplatīšana bieži vien ir novēlota vai nepilnīga, kā rezultātā lēmumu īstenošana tiek kavēta. Šī iemesla dēļ ir nepieciešams uzlabot formālās komunikācijas plūsmu, skaidrāk definēt informācijas aprites soļus, izstrādājot efektīvākus mehānismus, piemēram, ātrāku un strukturētāku informācijas apmaiņu starp struktūrvienībām, biežākas sapulces, kā arī digitālo rīku izmantošanu protokolēšanai un informācijas apmaiņai.

Katedras sapulces ir būtisks komunikācijas instruments - tās jārīko reizi mēnesī, kā noteikts UCAK iekšējos normatīvajos aktos. Tomēr katedru vadītāji atklāj, ka sanāksmes reizi mēnesī ir nepietiekamas, lai uzturētu efektīvu darbu. Papildus ikmēneša sapulcēm UCAK katedru vadītāji organizē iknedēļas sanāksmes katru otrdienu, kuras rīko gan tiešsaistē, gan klātienē. Šāda biežāka komunikācija palīdz risināt ikdienas problēmas un uzturēt operatīvu saikni starp katedras nodarbinātajiem. Tomēr viens no galvenajiem izaicinājumiem ir vieslektoru iesaiste, kuri bieži vien nav regulāri pieejami ārpus darba UCAK. Lai gan tiešsaistes sapulces nodrošina iespēju uzturēt kontaktu, katedras vadība reizi mēnesī rīko klātienē sapulci. Vieslektori intervijās atzīst, ka nepieciešamo informāciju saņem novēloti, tomēr tas grūtības darba uzdevumu veikšanai nerada.

Secinājumi

UCAK saskaras ar būtiskiem cilvēkresursu pārvaldības izaicinājumiem, kas ietekmē koledžas izglītības procesa kvalitāti un attīstību. Personāla trūkums rada riskus gan akadēmiskajam, gan administratīvajam procesam, kā arī darbinieku piesaiste un noturēšana ir apgrūtināta nepietiekama atalgojuma dēļ. Darbinieku motivācija nereti balstās īstermiņa risinājumos, piemēram, bonusos un elastīgākā darba laikā, tādēļ UCAK ir jāizveido efektīvāka cilvēkresursu plānošanas un motivācijas sistēma, lai ilgtermiņā piesaistītu kvalificētus speciālistus un mazinātu personāla mainību, kā arī jāizstrādā vienota visu nodarbināto vērtēšanas un attīstības plānošanas sistēma, fokusējoties uz pedagogu profesionālo pilnveidi. Papildus UCAK, sadarbojoties ar VUGD, jārod risinājums UCAK attīstības iniciatīvu plānošanas un virzīšanas funkcijas ieviešanai, lai veicinātu mērķtiecīgu attīstības projektu plānošanu un finansējuma piesaisti sadarbībā ar VUGD ASSP, kā arī jāatjauno amats, kas specializētos uz kadetu administratīvajiem jautājumiem, lai nošķirtu kuratora un pedagoga pienākumus, ņemot vērā nepieciešamību pedagoga slodzi maksimāli izmantot izglītojošā darbā. Papildus UCAK jāuzlabo iekšējās komunikācijas organizēšanas principi mācībspēka un administratīvā personāla starpā, ieviešot regulārus informācijas apmaiņas formātus (piem., sanāksmes), lai nodrošinātu savlaicīgu aktuālās informācijas pieejamību visiem nodarbinātajiem

5.2.4 Tehnisko un finanšu resursu pārvaldības analīze

UCAK pārvaldības procesu pētījumā ir svarīgi analizēt tehnisko un finanšu resursu pārvaldību, jo tie būtiski ietekmē izglītības kvalitāti un administratīvo efektivitāti. Tehniskie resursi ir nepieciešami gan izglītības programmu īstenošanai, gan studējošo pieredzes veicināšanai. Finanšu resursu pārvaldība ir būtiska ilgtspējīgas attīstības nodrošināšanai un pietiekama finansējuma piesaistei izglītības projektiem un infrastruktūras uzlabošanai. Analizējot šos resursus, UCAK var identificēt pilnveidojamās aspektus, kas ierobežo attīstību un konkurētspēju. Izpratne par šo resursu pārvaldību ļaus izstrādāt risinājumus optimizācijai, veicinot inovācijas, uzlabojot izglītības kvalitāti un palielinot studējošo apmierinātību. Turklāt šī pieeja palīdzēs integrēt tehniskos un finanšu resursus pārvaldības procesos, sasniedzot ar izglītību saistītos mērķus.

Tehnisko resursu plānošana un attīstība

Resursu plānošana un pārvaldība UCAK pēc vadības domām ir sistematizēts process ar rūpīgi definētām prioritātēm – katru gadu līdz 15. jūlijam ar VUGD tiek saskaņoti finansiāli nozīmīgākie ieguldījumi. Ja ir nepieciešami lielāki finanšu ieguldījumi, tos prioritārā kārtā izvērtē VUGD, īpaši, ja nepieciešamie ieguldījumi pārsniedz VUGD līgumos paredzēto budžetu.

Lai gan UCAK resursu plānošana un pārvaldība tiek uzskatīta par sistematizētu un ar skaidri definētām prioritātēm, pastāv vairāki izaicinājumi. Resursu sadale kopumā ir sadrumstalota, kas var radīt nepilnības plānošanā un ierobežot iespējas apmierināt visas UCAK vajadzības. Resursi, kas nepieciešami ikdienas darbības nodrošināšanai, piemēram, degviela, plānotie un neplānotie tehniskā aprīkojuma remontdarbi, kā arī kancelejas preces, netiek ierobežoti, jo tie ir būtiski tiešo pienākumu izpildei. Prasības par papildu resursu iegādi izskata VUGD Iepirkuma un nodrošinājuma pārvalde un, ja UCAK sniedz atbilstošu pamatojumu pieprasījumam, finansējums visbiežāk tiek piešķirts. Stratēģiskajā resursu plānošanā iekļauj tikai ilgtermiņa ieguldījumus, piemēram, būvniecības projekti vai telpu uzlabošana, ko organizē ar Nodrošinājuma valsts aģentūras (turpmāk – NVA) starpniecību. UCAK ietekme uz projektiem, piemēram, būvniecības darbiem un telpu uzlabošanu, ir ierobežota, jo galvenos lēmumus pieņem VUGD centralizēti, savukārt NVA veic projektu koordināciju. Šāda centralizēta lēmumu pieņemšana var novest pie lēnas projektu īstenošanas un grūtībām efektīvi reaģēt uz aktuālajām vajadzībām. UCAK kā gala lietotājam ir ierobežota ietekme uz šo projektu gaitu, jo lēmumus par būvniecības projektu īstenošanu pieņem VUGD.

UCAK vadība atklāj, ka sarežģījumi rodas, ja nepieciešami uzlabojumi vai remonts tiem resursiem, kas nodoti NVA rīcībā. Visbiežāk ir jāgaida ilgāks laiks, kamēr attiecīgās problēmas tiek atrisinātas, tādēļ UCAK mazākas nozīmes remontus un uzlabojumus veic ar saviem resursiem, iesaistot kadetus, kā arī par to informē NVA. Salīdzinājumā, VRK telpu uzturēšana un uzkopšana nav nodota NVA rīcībā, taču VRK ir sava Ēku ekspluatācijas nodaļa, kuras pienākumos tas ietilpst. Ja nepieciešami nozīmīgi remontdarbi specializētajai teknikai, to kārtoti centralizēti VUGD ietvaros, un UCAK vadība atzīst, ka šis jautājums ir pietiekami labi sakārtots.

Intervijās ar mācībspēku novērota apmierinātība ar pieejamo tehnisko aprīkojumu auditorijās, tomēr praktisko nodarbību kontekstā nodrošinājums ir pilnveidojams. Lai nodrošinātu pilnvērtīgu praktisko zināšanu apguvi, nepieciešams plašāks un mūsdienīgāks aprīkojums. Jaunais poligons būtu nozīmīgs solis šī jautājuma risināšanā, jo tas uzlabotu mācību vides iespējas un resursu pieejamību, turklāt ir svarīgi, lai studējošajiem būtu mūsdienīgākais aprīkojums, kas atbilst mūsdienu tehnoloģiju prasībām.—Gan mācībspēks, gan UCAK vadība atzīmē, ka koledžai ir jāklūst par prioritāti tehnikas piegādē. Koledžas vadība norāda, ka viņiem jābūt tai iestādei, kura izmēģina un novērtē jaunāko aprīkojumu, norāda uz nepilnībām, kā arī konsultē pie nepieciešamo iekārtu iegādēm. Ņemot vērā, ka specializētais tehniskais aprīkojums tiek ātrāk nolietots UCAK lielā lietotāju skaita un intensīvās izmantošanas dēļ, ātrāk tiek identificētas nepilnības. UCAK kadeti piedalās arī ugunsdzēsības un glābšanas darbos - pēc vadības teiktā Latvijas mērogā visbiežāk uz izsaukumiem izbraukušo daļu vai posteņu ietvaros UCAK ir starp pirmajiem desmit. Koledžas vadība īpaši izceļ, ka UCAK autocisternas un cits specializētais ekipējums noliektas ātrāk kā citās VUGD struktūrvienībās, tādēļ arī tiem biežāk ir nepieciešami remontdarbi.

UCAK vadība uzsver, ka ikdienas un parādes formastērpu pieejamība studējošajiem ir viens no būtiskajiem izaicinājumiem. Lai nodrošinātu visus studējošos ar nepieciešamo ikdienas formastērpu, pasūtījums jāveic aptuveni sešus mēnešus iepriekš. Taču auguma parametrus ir iespējams iegūt tikai pēc mācību uzsākšanas, kas apgrūtina precīzu pasūtījumu veikšanu laikā. Savukārt parādes formastērpu gadījumā studējošie bieži vien ir spiesti aizņemt formastērpus vai to daļas no citiem studējošajiem vai VUGD pārstāvjiem. Ar līdzīgu situāciju saskaras arī VRK, kur vadība atzīst, ka formastērpus jaunajiem studējošajiem var nodrošināt tikai pēc aptuveni sešiem mēnešiem kopš mācību uzsākšanas. UCAK pasniedzēji norāda, ka dienesta kultūras kontekstā ir ļoti svarīgi, lai studējošie jau no pirmās dienas pierastu pie noteiktās disciplīnas, kārtības un formastērpu lietošanas kārtības, tādējādi sekmējot viņu integrāciju dienesta vidē.

Mācībspēks pauž, ka UCAK šobrīd koledžā nav pieejams *kīmijas automobilis*, kas nepieciešams praktiskajās nodarbībās. Lai gan vizualizācijas un apraksti nodrošina teorētisku apguvi, praktiskās apmācības efektivitāti varētu būtiski uzlabot, ja šāds automobilis būtu pieejams. Diemžēl pašreizējā koledžas infrastruktūra to neļauj, tomēr pastāv cerība, ka ar jaunā korpusa izveidi koledžai būs pieejams arī šis aprīkojums. Ja praktisko nodarbību ietvaros nepieciešami papildu līdzekļi, ir iespējams laicīgi tos pieprasīt no VUGD daļām vai posteņiem, tomēr pedagogi atklāj, ka ne visi pasniedzēji to dara. Pēc mācībspēka domām, būtiska problēma ir arī elpošanas aizsardzības līdzekļu trūkums. To skaits ir nepietiekams - īpaši situācijās, kad vienlaikus apmācības notiek divām grupām pa 25 cilvēkiem. Šādos gadījumos nepieciešami vismaz 50 elpošanas aparāti, taču pašreizējais daudzums ir nepietiekams, un nereti grupām savā starpā nākas dalīties ar pieejamajiem resursiem, kas samazina nodarbību efektivitāti. Papildus tam esošie elpošanas aizsardzības līdzekļi ir novecojuši un neatbilst mūsdienu standartiem, kas rada papildu drošības riskus un ierobežo apmācību kvalitāti. Līdzīga situācija vērojama ar specializētajām dzēšanas šļūtenēm, kuras ir novecojušas un nav savietojamas ar jaunajām, kuras lielākoties izmanto pārējās VUGD

struktūrvienībās. Ņemot vērā, ka UCAK kadeti piedalās glābšanas darbos, tas var radīt dzēšanas šļūteni nesavietojamības riskus, kas savukārt var radīt būtiskas negatīvas sekas. Līdz ar to secināms, ka šobrīd nepastāv pietiekami caurspīdīga un proaktīva sadarbība starp mācībspēku, UCAK vadību un VUGD, kurā mācībspēks strukturēti informētu UCAK vadību par nepieciešamajiem papildu līdzekļiem un aprīkojumu, šī informācija tiek sniegta neformāli un netiek ievērots sistemātisks process, lai par to ziņotu VUGD.

Turpretim VRK vadība atklāj, ka līdz šim koledžai piegādāts modernākais un jaunākais aprīkojums. Lai celtu koledžas kapacitāti, aprīkojumu no Latvijā slēgtajiem robežsardzes punktiem nodod VRK, kura izveidojusi papildu specializētās klases mācībām. Papildus tam VRK mācībspēks, sadarbojoties ar industrijas speciālistiem un ārvalstu kolēģiem, iesaistās pētījumos un iekārtu pārbaudīšanā, lai plānotu un analizētu jaunāko tehnoloģiju pielietošanu praksē. Šāda prakse sniedz iespēju pasniedzējiem būt informētiem par pieejamajām tehnoloģijām un nodot zināšanas studējošajiem.

Savukārt VPK vadība atzīst, ka VP ir jaunākās tehnoloģijas, taču VPK nav fiziski iespējams visu jaunāko ieviest, tomēr regulāri norisinās nepārtraukta informācijas apmaiņa, kas gan sniedz iespēju mācībspēkam iepazīties ar jaunāko aprīkojumu, gan uzlabot operatīvo darbu. VPK kadetus apmāca, izmantojot esošus prototipus un sistēmas, ko izmanto dienestā VP, tostarp mobilos iecirkņus, kurus izmanto visa VP struktūra. Materiāltehniskais nodrošinājums VP mainās ievērojami ātrāk nekā VPK, un tieši caur VP tiek noteiktas vadlīnijas jaunu tehnoloģiju iegādei un ieviešanai, lai uzlabotu koledžas efektivitāti un atbilstību mūsdienu prasībām.

Lai gan UCAK vadība nodrošina resursu plānošanu un sadali, praksē joprojām ir trūkumi aprīkojuma pieejamībā, īpaši praktisko nodarbību vajadzībām. Koledža nereti novēloti saņem specializēto tehniku, kā arī piegādes procesi mēdz aizkavēties, kā rezultātā tas var ietekmēt mācību procesa kvalitāti. Atsevišķu specializēto resursu trūkums un novecošana rada drošības riskus un samazina efektivitāti, savukārt jauna infrastruktūra un moderns aprīkojums varētu būtiski uzlabot situāciju. Šie izaicinājumi norāda uz nepieciešamību pēc uzlabotas resursu pieejamības, efektīvākas aprīkojuma piegādes un atsevišķa specializētā ekipējuma modernizācijas, lai nodrošinātu kvalitatīvu un drošu mācību procesu UCAK.

Attīstībai nepieciešamā finansējuma piesaiste

Attiecībā uz finanšu resursu pārvaldību pētījuma ietvaros galvenā uzmanība tika pievērsta tieši UCAK pārvaldības procesiem, kas saistīti ar UCAK attīstībai nepieciešamā finansējuma piesaisti. Kopumā pētījuma ietvaros secināts, ka UCAK trūkst mērķtiecīgas un plānveidīgas pieejas attīstībai nepieciešamā finansējuma piesaistē. Intervijās ar UCAK vadību novērojama paļaušanās uz koledžai piešķirto finansējumu un pārliecība par koledžas nebūtisku/neesošu ietekmi uz finansējuma piesaistes iespējām. UCAK pieeja vairāk raksturojama kā reaktīva, nevis proaktīva, ņemot vērā, ka koledžā nepastāv pārvaldības procesi, kas nodrošinātu regulāru dažādu pieejamo finansējuma avotu, finanšu instrumentu un projektu ideju apzināšanu, izpēti un potenciālo UCAK finansējuma piesaistes iespēju identificēšanu. Finansējuma piesaiste vairāk atstāta VUGD ASSP pārziņā, par ko liecina arī UCAK stratēģijas finanšu perspektīvā noteiktās iniciatīvas, kas nosaka VUGD pienākumu piesaistīt finansējumu.

Salīdzinājumā ar citām iekšlietu resora koledžām, piemēram, VRK novērojama proaktīva pieeja attīstībai nepieciešamā finansējuma piesaistes iespēju meklēšanā. Intervijā ar VRK vadību tika noskaidrots, ka VRK ietvaros bieži projektu un konkrētu finanšu instrumentu piesaistes idejas iniciē VRK struktūrvienības. VRK novērota arī cieša sadarbība gan ar VRS Projektu nodaļu, kas nodrošina regulāru un praktisku atbalstu projekta ideju apzināšanā un sagatavošanā, gan ar IeM Eiropas lietu un starptautiskās sadarbības departamentu, kas informē VRK par dažādām finansējuma programmām. Tāpat uzsverama arī VRK aktīvā dalība Frontex projektu īstenošanā, kas veido būtisku attīstībai pieejamo finansējumu. Koledža Erasmus+, Nordplus projektu finansējumu izmanto ne tikai pieredzes apmaiņas braucieniem un profesionālās pilnveides pasākumu īstenošanai, bet arī, sadarbojoties ar citiem ārvalstu kolēģiem un speciālistiem, īsteno kopīgās intereses, izstrādājot gan tematiskus mācību materiālus, gan jaunas tehnoloģijas. Papildus VRK īsteno zināšanu un pieredzes pārneses starptautiskos projektus kopā ar VR, piemēram, LatMoldova¹³⁰ vai

¹³⁰ Noslēdz Moldovas Republikas Robežpolicijas pārstāvju apmācību patrulkuteru ekspluatācijā. Pieejams: <https://www.rs.gov.lv/lv/projekts/nosledz-moldovas-republikas-robezpolcijas-parstavju-apmacibu-patrulkuteru-ekspluatacija>.

BOMCA 10¹³¹ ietvaros, kas sniedz papildu finanšu līdzekļus un attīstības iespējas. VRK šobrīd ar starptautiskās sadarbības (Erasmus+, Nordplus) un finansējuma piesaistes jautājumiem nodarbojas viena amatpersona (majors), kas koledža organizē šos procesus un nodrošina aktīvu sadarbību gan starp VRK struktūrvienībām, gan ārējām institūcijām. Papildus VRK vadība norādīja, ka daudzus jautājumus, kas skar papildu finansējuma apgušanu, risina, piemēram, ar sarunās ar IeM pārstāvjiem. Koledžas direktors intervijā atzina, ka svarīgs ir proaktivitātes nozīme, meklējot un radot idejas, apzinot finansējuma piesaistes iespējas.

VPK stratēģija 2024.-2027. gadam¹³² stratēģisko mērķu sasniegšanai starptautiskajā sadarbībā ir norādīta Erasmus+ programmas īstenošana. Turklāt gan 2021., gan 2022. gadā VPK īstenojusi un līdz 2025. gada 31. jūlijam plāno realizēt vairākas Erasmus+ programmas finansētas aktivitātes.¹³³ Papildus koledža izmanto gan Eiropas Savienības Tiesībaizsardzības apmācības aģentūras,¹³⁴ gan Eiropas Komisijas, piemēram, projekta CALDER¹³⁵ sniegtās iespējas. VPK vadība intervijā atzīst, ka, ja būtu iespējams iegūt visus nepieciešamos finanšu līdzekļus, izslēdzot birokrātiskās procedūras, pieejamais finansējums būtu pietiekams. Tomēr bieži vien, lai gan līdzekļi ir pieejami, iepirkuma procesi un ar tiem saistītā birokrātija ievērojami paildzina projektu īstenošanu un sarežģī darbu vairāk nekā reālās vajadzības. Neskatoties uz to, atbalsts vienmēr ir pieejams gan no VP, gan IeM, un VPK savas iniciatīvas spēj realizēt.

Secinājumi

Tehnisko un finanšu resursu pārvaldības analīze norāda uz vairākiem nozīmīgiem aspektiem, kas būtiski ietekmē UCAK darbības efektivitāti, izglītības kvalitāti un attīstības iespējas. Tehnisko resursu pieejamība, īpaši praktisko nodarbību nodrošināšanai, ir svarīgs jautājums, jo tas ietekmē studējošo apmācību un drošību. Nepieciešams risināt pašreizējo resursu pieejamību, piemēram, attiecībā uz novecojušiem elpošanas aizsardzības līdzekļiem un dzēšanas šļūtenēm, kas var apdraudēt mācību procesu efektivitāti un apmācību drošību. Tāpat svarīgi ir nodrošināt, lai aprīkojumu piegādā laikā un to uztur labā stāvoklī, jo tieša piekļuve atbilstošiem resursiem un jauniem tehnoloģiskiem risinājumiem būtiski uzlabo mācību procesa kvalitāti un efektivitāti. Šo iemeslu dēļ ir nepieciešams veicināt mācībspēka strukturētu informācijas sniegšanu UCAK vadībai par trūkstošo aprīkojumu vai nepieciešamajiem tehniskajiem uzlabojumiem, ko, savukārt UCAK vadībai jāņem vērā, jāizskata un jāveicina sarunas ar VUGD par šo trūkumu novēršanu.

Pašreizējā piegādes un resursu plānošanas koordinācija norāda uz sistēmiskām problēmām, kas rada kavējumus, jo atsevišķi lēmumi par ieguldījumiem un tehnisko aprīkojumu netiek pieņemti pietiekami operatīvi, kas traucē koledžas attīstībai. Pētījuma gaitā konstatēts, ka tehniskā aprīkojuma piegādes aizkavēšanās, tostarp formastērpu nodrošināšanā, un nepietiekamie resursi praktisko nodarbību nodrošināšanai būtiski apgrūtina UCAK darbību.

Attiecībā uz finanšu resursu piesaisti un pārvaldību novērojams, ka attīstībai nepieciešamā finansējuma piesaiste ir nepietiekama, kas ierobežo UCAK iespējas ieguldīt papildu resursus ne tikai infrastruktūras, bet arī personāla un izglītības procesa attīstībā. VRK un VPK finansējuma piesaistes un starptautiskās sadarbības aktivitātes liecina par praktisku iespēju efektīvāk izmantot pieejamos ārvalstu finanšu instrumentus, kas atbalsta koledžu ilgtermiņa attīstību. UCAK būtu lietderīgi vairāk koncentrēties uz aktīvu attīstības ideju iniciāciju un projektu finansējuma piesaisti, kas varētu paplašināt infrastruktūru, uzlabot tehnisko aprīkojumu un nodrošināt personāla mobilitāti un iesaisti starptautiskajā sadarbībā, tādējādi veicinot arī studējošo un pasniedzēju profesionālo izaugsmi.

¹³¹ Robežu pārvaldības programmas Centrālajā Āzijā - 10.posms (BOMCA 10). Pieejams: <https://www.rs.gov.lv/lv/projekts/robezu-parvaldibas-programmas-centralaja-azija-10posms-bomca-10>.

¹³² Valsts policijas koledžas attīstības stratēģija 2024.-2027. gadam. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/publikacijas-parskati>.

¹³³ Pārskats par Valsts policijas koledžas darbību 2023. gadā. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/publikacijas-parskati>.

¹³⁴ European Union Agency for Law Enforcement Training.

¹³⁵ Pārskats par Valsts policijas koledžas darbību 2023. gadā. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/publikacijas-parskati>.

5.2.5 Administratīvo funkciju pārvaldība

UCAK pārvaldības procesu pētījumā būtiska loma ir administratīvo funkciju pārvaldības analīzei, jo tā tieši ietekmē koledžas darbības efektivitāti un mācību procesa kvalitāti. Efektīva administratīvo funkciju vadība nodrošina skaidru uzdevumu sadali un resursu izmantošanu, kā arī atbalsta stratēģisko mērķu īstenošanu. Turklāt veiksmīga administratīvo funkciju organizācija ir būtiska, lai ātri un precīzi risinātu aktuālos izaicinājumus. Analīzes ietvaros var identificēt uzlabojumu iespējas, kas sekmētu UCAK ilgtspējīgu attīstību un efektivitātes paaugstināšanu.

Studējošo žurnāla sastādīšana un uzturēšana

Katru darba dienu pirms mācību nodarbību sākuma kursa vai grupas dežurants ierodas Personāla un lietvedības sektorā, lai saņemtu žurnālu, kurā mācībspēks reģistrē nepieciešamos ierakstus saistībā ar mācību procesu. Dienas beigās žurnālu nodod atpakaļ, lai nodrošinātu precīzu un savlaicīgu informācijas apriti.¹³⁶ Žurnālā mācībspēks veic uzskaiti par apmeklētību, sekmēm un pārbaudījumiem pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā, profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmās.¹³⁷ Žurnāla aizpildīšanas precizitāti un kārtību ne retāk kā reizi mēnesī kontrolē Izglītības koordinācijas nodaļas vecākais inspektors, kurš pārskata ierakstus un, ja nepieciešams, sniedz norādījumus pedagogiem par uzlabojumiem vai precizējumiem.¹³⁸ Balstoties uz žurnāla ierakstiem, Izglītības koordinācijas nodaļas darbinieks apkopo datus par studiju rezultātiem un sekmēm, kurus mutiski nodod kursu kuratoriem un Izglītības koordinācijas nodaļas priekšniekam, lai nodrošinātu savlaicīgu informācijas apmaiņu starp visām iesaistītajām pusēm.¹³⁹ Mācībspēks atzīst, ka atsevišķus pārbaudījumus studējošie pilda "E-mācību" sistēmā, kur digitāli par to izliek vērtējumu, ko pēc tam mācībspēkam jāpār raksta žurnālā.

VPK pedagogi studējošo apmeklējumu reģistrē un vērtējumus izliek IPAS¹⁴⁰ sistēmā, ar kuras darbību ir apmierināti. Vērtējumus par kārtējiem pārbaudījumiem ievada desmit darba dienu laikā pēc to norises, tādējādi savlaicīgi atspoguļojot studējošo akadēmiskos sasniegumus un nodrošinot iespēju studējošajiem sekot līdzi saviem rezultātiem. Noslēguma pārbaudījumu vērtējumus reģistrē desmit dienu laikā pēc noslēguma pārbaudījuma, kas ļauj uzturēt pārskatāmību studiju kursu noslēguma rezultātos.¹⁴¹ Šāda sistemātiska pieeja palīdz nodrošināt, ka dati par studējošo apmeklējumu un sasniegumiem ir precīzi un viegli pārskatāmi gan studējošajiem, gan administrācijai, veicinot efektīvu mācību procesa pārvaldību. VPK vadība norāda, ka daudzi procesi ir efektīvizēti tādēļ, ka tā ir mūsdienīga prakse.

EY ieskatā UCAK ir jāievieš pilnībā digitāls nodarbību žurnāls, kas integrēts "E-mācību" sistēmā. Tādējādi mācībspēks un administratīvais personāls varētu ātrāk, ērtāk un precīzāk ievadīt un pārbaudīt datus, optimizējot resursus un veicinot ātrāku informācijas apmaiņu starp UCAK struktūrām, kā arī studējošie varētu reāllaikā iepazīties ar kavējumiem un sekmēm. Digitālo žurnālu varētu izmantot, lai uzturētu koledžas iekšējos noteikumus paredzēto datu uzskaiti, vienlaikus nodrošinot augstāku informācijas apstrādes efektivitāti un administratīvo funkciju atslogošanu.

Administratīvā personāla manuālais darbs

¹³⁶ III. Studiju (mācību) procesa izpilde un kontrole. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas studiju (mācību) procesa plānošanas, nodrošināšanas, izpildes un kontroles noteikumi. Iekšējie noteikumi Nr. 22/3-1.1-19/3.

¹³⁷ Grupas mācību nodarbību uzskaites žurnāla aizpildīšanas kārtība Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžā. 2009. gada 24. oktobra noteikumi Nr. 15.

¹³⁸ Grupas mācību nodarbību uzskaites žurnāla aizpildīšanas kārtība Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžā. 2009. gada 24. oktobra noteikumi Nr. 15.

¹³⁹ III. Studiju (mācību) procesa izpilde un kontrole. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas studiju (mācību) procesa plānošanas, nodrošināšanas, izpildes un kontroles noteikumi. Iekšējie noteikumi Nr. 22/3-1.1-19/3.

¹⁴⁰ IPAS - Izglītības procesa administrēšanas sistēma.

¹⁴¹ IV. Studiju (mācību) process izpilde un kontrole. Valsts policijas koledžas studiju (mācību) procesa plānošanas, nodrošināšanas, izpildes, kontroles un anketēšanas noteikumi. Iekšējie noteikumi Nr. 10. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/ieksejie-normativie-akti-nolikumi>.

UCAK vadība norāda, ka pašreizējais nodarbību plānošanas un nodarbību saraksta sastādīšanas process, kā arī darbinieku slodžu plānošana ir pilnībā manuāls darbs, ko veic administratīvais personāls. Tas ietver rūpīgu nodarbību grafika izstrādi, ko plāno divas nedēļas uz priekšu, bet sastādīšana un nepieciešamās izmaiņas ir tikai viena nodarbinātā atbildība. Ikdienā šis darbinieks veido un pārplāno studiju grafiku, ko šobrīd uztur Microsoft Excel formātā, kā arī pārtrauga visus nepieciešamos pielāgojumus, lai nodrošinātu, ka nodarbības norit saskaņā ar koledžas prasībām un iespējamām izmaiņām mācībspēku pieejamībā. Jāņem vērā, ka pastāv vairāki ārēji un iekšēji faktori, kas var kavēt mācībspēka ierašanos uz nodarbībām, piemēram, veselības problēmas, neparedzēti pienākumi vai citi apstākļi, kas rada nepieciešamību pēkšņi pielāgot grafiku. Šādā situācijā administratīvais darbinieks, kas atbild par grafika pārraudzību, ir spiests veikt izmaiņas un pielāgot plānoto grafiku, nereti pārkārtojot arī citu mācībspēku nodarbību laikus. Šāds process ir laikietilpīgs, darbietilpīgs un prasa augstu precizitāti, lai nodrošinātu, ka visas izmaiņas ir saskaņotas un katrs mācībspēks ir informēts par savām nodarbībām bez kavēšanās.

Šāda manuālā pieeja nodarbību plānošanā būtiski palielina administratīvā personāla slodzi un ievieš papildu riskus saistībā ar datu precizitāti un operatīvu pielāgošanos izmaiņām. EY ieskatos šo procesu ir jāorganizē digitālā formātā, izmantojot tam atbilstošu programmatūru, kuras datiem pieeja ir gan UCAK vadībai un administratīvajam personālam, gan mācībspēkam. Lai optimizētu šīs darbības, UCAK vadība apsver iespēju ieviest automatizētu nodarbību un slodžu plānošanas sistēmu. Automatizēta sistēma ļautu pārnest lielāko daļu no manuālajām darbībām uz digitālo vidi, nodrošinot pārskatāmus un ērti pieejamus datus gan administratīvajam personālam, gan mācībspēkiem. Tā ievērojami atvieglotu nodarbību grafika sastādīšanu un pielāgošanu, ļaujot ātri un efektīvi veikt nepieciešamās izmaiņas, kā arī sekmētu administratīvo uzdevumu veikšanu, tādējādi samazinot kļūdu iespējamību, veicinot efektīvāku darba organizāciju, kā arī administratīvā personāla resursa pārvirzīšanu citu funkciju pildīšanai.

Secinājumi

UCAK administratīvo funkciju pārvaldībā var izcelt būtisku nepieciešamību pēc efektīvākiem risinājumiem gan mācību datu reģistrēšanā, gan administratīvā personāla darba organizēšanā. Pašreizējā sistēma, kas ietver žurnālu uzturēšanu un manuālu nodarbību plānošanu, noslogo personālu, ierobežo datu pārraudzības iespējas un apgrūrina operatīvu pielāgošanos izmaiņām. Kā norādīts, žurnālu sistēma ietver studējošo apmeklējumu un vērtējumu reģistrēšanu fiziskajos žurnālos, un tikai daļa informācijas ir ievadīta digitālajā “E-mācību” sistēmā, kas ierobežo efektīvu datu apmaiņu. Tas norāda uz papildu slogu un iespējām ieviest vienotu digitālu reģistrēšanas sistēmu, kas ļautu veikt vienkāršu un savlaicīgu informācijas apstrādi, uzlabojot datu kvalitāti un mācību procesa organizāciju.

Savukārt nodarbību un slodžu plānošana, kas pašreiz ir manuāls process un balstās uz viena nodarbinātā atbildību, ir būtisks administratīvā personāla noslodzes avots. Ņemot vērā, ka nodarbību grafiki jāplāno un jāpārplāno bieži, tas rada ne tikai augstu darba intensitāti, bet arī palielina kļūdu un datu kļūdu risku. Ieviešot digitālu plānošanas sistēmu, UCAK varētu ne vien atvieglot grafiku pārraudzību, bet arī uzlabot datu pieejamību un pārskatāmību gan vadībai, gan mācībspēkiem, samazinot kļūdu risku un resursu izšķērdēšanu. Digitāli organizēta administratīvo funkciju pārvaldība būtiski uzlabotu darba efektivitāti, palielinot UCAK resursu izmantošanas efektivitāti un veicinot iestādes attīstību ilgtermiņā.

5.3 Galvenie secinājumi un rekomendācijas par UCAK pārvaldības procesu analīzi

Pētījuma ietvaros tika analizēta UCAK darbība, kas saistīta ar koledžas pārvaldības procesiem, kā arī veikta salīdzinošā analīze ar citām iekšlietu resora koledžām Latvijā – VRK un VPK. Izpētes rezultātā ir apkopoti būtiskākie secinājumi, kā arī rekomendācijas koledžas pārvaldības procesu pilnveidei.

Tabula 27. Galveno secinājumu un rekomendāciju apkopojums

Secinājumi	Rekomendācijas
Nodarbināto motivācija un izaugsme	
UCAK mācībspēka motivācijas sistēma pietiekami neveicina profesionālo pilnveidi, jaunu mācību līdzekļu izstrādi un inovāciju ieviešanu.	Ieviest mērķtiecīgu mācībspēka profesionālās pilnveides procesu, kas iekļauj plānveidīgu un strukturētu mācībspēka profesionālās pilnveides vajadzību apzināšanu un profesionālās pilnveides pasākumu plānošanu un to īstenošanas uzraudzību, paredzot atbilstošu finansējumu.

Secinājumi	Rekomendācijas
Koledžas mācībspēks nav motivēts izstrādāt jaunus un inovatīvus mācību līdzekļus, ko izmantot studiju procesā, tādējādi nenorisinās nozarei specifisku materiālu veidošana.	Rekomendējams izstrādāt mācībspēku motivējošus nosacījumus, lai viņi iesaistītos jaunu un kvalitatīvu mācību līdzekļu/ metožu izstrādē un inovatīvu pieeju īstenošanā studiju procesā.
Mācībspēka darba stāžs lielākoties pārsniedz 20 gadus, kas ir laiks, kad var doties izdienas pensijā. Tas norāda uz nepieciešamību pakāpeniski piesaistīt jaunu pedagoģisko personālu. Pētījuma ietvaros novērtos, ka VUGD nodarbinātie nav ieinteresēti darbam UCAK.	Rekomendējams veicināt jauna mācībspēka piesaisti ar konkurētspējīgu atalgojumu un izaugsmes iespējām, piesaistot kvalificētus speciālistus, tādējādi uzlabojot personāla atjaunošanās iespējas un veidojot koledžu kā prestižu darba vietu gan atalgojuma, gan karjeras izaugsmes jomā.
UCAK trūkst skaidru izaugsmes iespēju, kas motivētu nodarbinātos pilnveidoties, lai veicinātu personāla attīstību ilgtermiņā.	Rekomendējams izveidot UCAK nodarbināto izaugsmes programmu, kur skaidri definētas izaugsmes iespējas un prasības nākamā amata līmeņa sasniegšanai.
Mācībspēks, kas nodarbināts uz darba vai uzņēmuma līguma pamata, neizmanto iespēju palielināt atalgojuma koeficientu par inovatīvu mācību metožu pielietošanu pedagoģiskajā darbā.	Rekomendējams popularizēt pedagogu, kas nodarbināti uz uzņēmuma vai darba līguma, iespēju paaugstināt atalgojuma likmi, izmantojot inovatīvas mācību metodes un pieejas, kas noteiktas UCAK iekšējos normatīvajos aktos. Rekomendējams izstrādāt analoģu motivācijas sistēmu pedagogiem-amatpersonām, ņemot vērā, ka uz viņiem nav attiecināmi noteikumi par inovatīvu mācību metožu pielietošanu pedagoģiskajā darbā.
Pašlaik UCAK saskaras ar grūtībām piesaistīt pasniedzējus no VUGD mācību darbam, jo VUGD nodarbinātajiem nav noteikts pienākums piedalīties koledžas mācību procesā. Turklāt trūkst motivācijas elementu, kas veicinātu VUGD nodarbināto iesaisti UCAK.	Uzlabot sadarbību starp UCAK un VUGD potenciālā mācībspēka piesaistē no VUGD nodarbināto vidus.
Atalgojums un konkurētspēja	
Atalgojums starp dažādām nodarbināto grupām (amatpersonas, darbinieki uz darba vai uzņēmuma līguma pamata) ir nevienlīdzīgs. Atsevišķām amatu grupām atalgojums vidēji ir zemāks, salīdzinot ar citām iekšlietu resora koledžām, kas ietekmē nodarbināto motivāciju turpināt darba attiecības un apgrūtina jaunu speciālistu piesaisti.	Rekomendējams saskaņot atalgojuma līmeņus visām nodarbināto grupām un samazināt atalgojuma nevienlīdzību, primāri pārskatot atalgojumu: ▶ Pedagoģiem-amatpersonām; ▶ Darbiniekiem uz uzņēmuma līguma pamata, kas nav tieši saistīti ar pedagoģisko darbu; ▶ Pārējām amatpersonām, kas nepārstāv vadību vai pedagoģisko darbu.
Vieslektoru atalgojums nav konkurētspējīgs un nav motivējošs, salīdzinot ar VUGD piedāvāto atalgojumu. Tas ierobežo kvalificētu nozares speciālistu piesaisti vieslektoru amatā no VUGD resursiem.	Rekomendējams palielināt vieslektoru atalgojumu, lai tas ir konkurētspējīgs ar VUGD atalgojumu, tādējādi nodrošinot, ka vieslektoram, pildot pedagoģiskos pienākumus UCAK, nerodas finansiāli zaudējumi.
Kadetu atalgojums nav pietiekams un konkurētspējīgs salīdzinājumā ar AM resoru, kas būtiski ierobežo reflektantu piesaisti.	Rekomendējams veikt kadetu atalgojuma sistēmas pārskatīšanu, lai nodrošinātu konkurētspējīgu un motivējošu atalgojumu, tādējādi studijas UCAK padarot pievilcīgākas.
Resursu pieejamība un infrastruktūras uzlabošana	
Atsevišķs UCAK praktisko mācību aprīkojums, piemēram, elpošanas aizsardzības līdzekļi un dzēšanas šļūtenes, ir novecojuši un potenciāli var ietekmēt mācību kvalitāti un radīt draudus drošībai.	Rekomendējams pārskatīt visu UCAK mācību aprīkojumu, t.sk. praktiskajām un teorētiskajām nodarbībām nepieciešamo. Novecojušo un nedrošo ekipējumu aizstāt ar mūsdienīgu un mācību procesam atbilstošu aprīkojumu.
Nepietiekama finanšu resursu piesaiste ierobežo infrastruktūras un personāla kopējo attīstību.	Rekomendējams veicināt aktīvu finansējuma piesaisti no vietēja un starptautiska mēroga projektiem, nodrošinot papildu līdzekļus personāla attīstībai un profesionālajai pilnveidei, kā arī infrastruktūras attīstībai un inovatīvu mācību līdzekļu izstrādei, piemēram Nordplus un Erasmus+ programmu ietvaros.
Iestādes pārvaldība un procesu optimizācija	
Personālrесурсu pārvaldības ietvaros UCAK nespēj pilnībā novērtēt nodarbināto prasmju un zināšanu vajadzības, kas apgrūtina mērķtiecīgu personāla attīstību.	Rekomendējams ieviest centralizētu kompetenču novērtēšanas un pilnveidošanas sistēmu VUGD līmenī, kur iekļauj arī UCAK nodarbināto vajadzības. Tādējādi iespējams plānot centralizētas nepieciešamās mācības visa dienesta līmenī, kas ne tikai atvieglos profesionālās pilnveides procesu, bet arī cilvēkresursu attīstības plānošanu.
UCAK šobrīd nenorisinās projektu finansējuma plānošana, tā apgūšana, kā arī ideju ģenerēšana, kas ierobežo uz attīstību vērstu koledžas darbību.	Lai identificētu UCAK attīstības idejas, turpmāk plānotu iniciatīvas un nodrošinātu koledžas projektu un starptautiskās sadarbības īstenošanu, rekomendējams UCAK noteikt atbildību kādam no darbiniekiem šo funkciju īstenošanai, lai tās īstenotu sadarbībā ar VUGD ASSP.

Secinājumi	Rekomendācijas
Kadetu uzraudzīšanu un administratīvo jautājumu risināšanu šobrīd veic kuratori, kuri vienlaicīgi pilda mācībspēka pienākumus.	Rekomendējams atjaunot amatu, kas specializētos uz kadetu ikdienas un administratīvo jautājumu kārtošanu, tādējādi nošķirot šos pienākumus no pedagogiskā darba un atvieglojot mācībspēka slodzi.
Koledžas līmenī nenorisinās kopīgas informatīvās sēdes visiem nodarbinātajiem ar UCAK vadību, kā arī daudzi jautājumi tiek pārrunāti individuāli, kas kavē informācijas apmaiņu.	Rekomendējams reizi mēnesī organizēt kopīgas visu koledžas nodarbināto sapulces, kurās vadība informē par aktualitātēm, kā arī personālam ir iespēja uzdot interesējošos jautājumus, tādējādi nodrošinot informācijas apmaiņu vienlaicīgi ar visiem nodarbinātajiem.
UCAK trūkst strukturētas pieejas risku apzināšanai un mazināšanai, tādējādi ietekmējot gan iestādes stabilitāti, gan spēju ilgtermiņā tos vadīt. Papildus koledžā nav konkrēta cilvēka, kas nodarbotos ar risku apzināšanu un vadīšanu.	Lai uzlabotu iestādes stabilitāti un noturību, būtiska savlaicīga risku identificēšana un efektīva to pārvaldība - rekomendējams VUGD risku vadības ietvarā ietvert UCAK risku vadību, vienlaikus nosakot skaidras atbildības UCAK risku mazināšo pasākumu īstenošanā un nosakot skaidru komunikāciju ar VUGD.
Studējošo apmeklējumu un vērtējumu reģistrēšana galvenokārt notiek fiziskajos žurnālos, kas apgrūstina efektīvu datu apmaiņu UCAK struktūru līmenī.	Rekomendējams digitalizēt studējošo apmeklējuma un vērtējumu žurnālus, ieviešot vienotu digitālu risinājumu, kas ļautu efektīvāk pārvaldīt un analizēt studiju datus, uzlabojot administratīvā personāla efektivitāti un datu pieejamību.
Mācībspēka studiju un nodarbību grafiku UCAK nodarbinātais sastāda manuāli, kas ir sarežģīts un laikietilpīgs process, uzliek papildu slogu personālam, kā arī neļauj personālrесурсu novirzīt citu pienākumu veikšanai.	Rekomendējams ieviest digitālu studiju un nodarbību grafika plānošanas sistēmu, kas samazinās administratīvo slogu koledžas administratīvajam personālam, kā arī padarīs plānošanas procesu elastīgāku.
Darbības stratēģija	
UCAK darbības stratēģijā "Procesu" sadaļā četrām iniciatīvām nav norādīti konkrēti un izmērāmi rezultatīvie rādītāji, savukārt "Spēju" sadaļā akadēmiskā personāla profesionālās pilnveides sasniedzamie rādītāji ir zemi un neparedz izaugsmi.	Rekomendējams pārskatīt UCAK darbības stratēģiju un uzstādīt konkrētus, izmērāmus un uz attīstību vērstus rezultatīvos rādītājus, kas ļauj sekot progresam un identificēt pilnveidojamās jomas.
Koledžas darbības stratēģijas uzraudzīšanu un kontroli īsteno UCAK direktors, tomēr novērojams, ka nav izveidots strukturēts process, kā pārraudzīta tās īstenošana.	Rekomendējams iedibināt strukturētu procesu, kura ietvaros tiek pārraudzīta stratēģijas ieviešana. Papildus ne retāk kā reizi gadā organizēt stratēģisko mērķu rezultatīvo rādītāju pārskatīšanu.
UCAK darbības stratēģijā kā stratēģiskais mērķis nav uzstādīts jaunu kadetu piesaiste. Ņemot vērā, ka studējošo skaits katru gadu samazinās, to ir jāizvirza kā vienu no stratēģiskajiem mērķiem. VUGD stratēģijā koledža norādīta infrastruktūras projektu ietvaros, taču UCAK konkurētspējas un kapacitātes pilnveide nav iekļauta.	Rekomendējams papildināt UCAK darbības stratēģiju, iekļaujot stratēģisko mērķi par jaunu kadetu piesaisti un izstrādājot iniciatīvas ar konkrētiem rezultatīvajiem rādītājiem tā sasniegšanai, kā arī ieteicams VUGD stratēģijā zem vienas no četrām stratēģiskajām prioritātēm vai horizontālo prioritāro mērķu ietvaros iekļaut UCAK konkurētspējas stiprināšanu un kapacitātes pilnveidi.

6. Starptautiskā piedāvājuma un konkurences situācijas analīze

EY ir veicis pārskata izpēti par izglītības iestādēm Baltijas valstīs, kas piedāvā apmācības ugunsdzēsības un glābšanas jomā. Salīdzināšanai izmantotas tieši Baltijas valstis, jo tās ir līdzīgas gan ģeogrāfiski, gan vēsturiski, kas ļauj vieglāk salīdzināt to darbības un reālo praksi. Zemāk tabulā pieejama informācija par iestādēm Lietuvā un Igaunijā.

	Lietuva	Igaunija
Iestādes nosaukums	Priešgaisrinēs apsaugos ir gelbējimo departamentas (PAGD) jeb ugunsdzēsības un glābšanas departaments	Päästeamet jeb Igaunijas glābšanas dienests
Izglītības iestādes nosaukums	Ugunsdzēsēju apmācības skola	Igaunijas Drošības zinātņu akadēmija, kur viena no 4 specialitātēm ir glābšanas dienests/koledža
Programmu piedāvājums	Līdzīgi kā UCAK gadījumā, arī PAGD piedāvā vairāku veidu programmas. Tas ir: <u>Profesionālās izglītības programmas:</u> ▶ Sākotnējā profesionālā izglītība un apmācība ○ Ugunsdzēsējs – glābējs ▶ Īsā cikla jeb moduļārās profesionālās augstākās izglītības programmas ○ Ugunsdzēsējs – glābējs ○ Zvanu centra speciālists ▶ Profesionālās pilnveides izglītības programmas (ar jau esošu specializāciju) ○ Glābējs kalnos ○ Glābšanas darbu vadītājs <u>Neformālās izglītības programmas:</u> ▶ Apmācību kursi un semināri ○ Ugunsdrošības kursi ○ Pirmās palīdzības kursi ○ Niršanas apmācības kursi ▶ Izglītojošas kampaņas un pasākumi ○ Ugunsdrošības dienas skolās ○ Sabiedrības informēšanas kampaņas (piemēram, par darbu ar ugunsdzēsības iekārtām)	Igaunijas Drošības zinātņu akadēmija piedāvā vairākas izglītības programmas. <u>Profesionālās izglītības programmas:</u> ▶ Profesionālās augstākā izglītības programmas ○ Glābšanas vienības vadītājs ○ Glābējs ○ Zvanu centra speciālists ○ Dispečers <u>Neformālās izglītības programmas:</u> ▶ Apmācību kursi un semināri ○ Glābšanas tehnikas kursi ○ Ugunsdrošības kursi ○ Pirmās palīdzības kursi ▶ Izglītojošas kampaņas un pasākumi ○ Ugunsdrošības dienas skolās ○ Ugunsdrošības kampaņas ○ Sabiedrības informēšanas kampaņas
Institucionālā struktūra	Ugunsdzēsēju apmācības skola ir integrēta PAGD struktūrā kā tās daļa, kas nozīmē, ka tā ir tieši saistīta ar PAGD un darbojas kā viena no tās struktūrvienībām.	Igaunijas Glābšanas dienesta mācību centri ir daļa no Igaunijas Drošības zinātņu akadēmijas. Igaunijas Drošības zinātņu akadēmija ir neatkarīga iestāde, kas cieši sadarbojas ar Igaunijas glābšanas dienestu.
Iestādes darbība	Ugunsdzēsēju apmācības skola ir vienīgā iestāde Lietuvā, kas sagatavo kvalificētus ugunsdzēsējus-glābējus un veicina ugunsdrošības, civilās aizsardzības un glābšanas kultūras attīstību, apvienojot teorētisko zināšanu apguvi ar praktisko prasmju pilnveidošanu. Skolas misija ir veidot profesionālu un daudzpusīgu pieeju ugunsdzēsības un glābšanas darbam.	Igaunijas Drošības zinātņu akadēmija ir profesionālās augstākās izglītības iestāde, kas piedāvā mācības iekšējās drošības jomā, tostarp arī glābšanas dienesta apmācības. Akadēmija ir unikāla Igaunijā un Eiropā, piedāvājot visus iekšējās drošības studiju virzienus vienā iestādē. Tā aktīvi sadarbojas ar Igaunijas glābšanas dienestu un citiem valsts partneriem, nodrošinot praktisku apmācību un pētījumus.
Starptautiskā sadarbība	Ugunsdzēsēju apmācības skola ir daļa no Eiropas Ugunsdzēsības dienestu koledžu asociācijas. Tai skaitā, 2017. gadā Lietuva, Latvija un Igaunija parakstīja vienošanos par savstarpēju palīdzību katastrofu novēršanā un reaģēšanā. Precīzāk, Lietuvas Ugunsdzēsēju apmācību skola sadarbojas ar Eiropas ugunsdzēsības koledžām kopīgu projektu īstenošanā, taču tās starptautiskā ietekme galvenokārt koncentrējas uz tehniskiem un praktiskiem jautājumiem un nav tik plaša kā Igaunijas akadēmijai.	Igaunijas Drošības zinātņu akadēmija ir daļa no Eiropas Ugunsdzēsības dienestu koledžu asociācijas. Tai skaitā, 2017. gadā Lietuva, Latvija un Igaunija parakstīja vienošanos par savstarpēju palīdzību katastrofu novēršanā un reaģēšanā. Igaunijas Glābšanas koledža sadarbojas ar vietējām iestādēm, tostarp Glābšanas pārvaldi, Aizsardzības spēkiem, Āmari gaisa bāzi un Tallinas Tehnisko universitāti, nodrošinot ciešu sadarbību glābšanas un drošības jomā. Starptautiski galvenie partneri ir Kuopio Avārijas dienestu koledža Somijā, Ugunsdzēsības skola Varšavā un Berlīnes ugunsdzēsības akadēmija, kā arī glābšanas apmācību iestādes Latvijā un Lietuvā. Igaunijas Drošības zinātņu akadēmija izceļas starptautiskajās sadarbības iniciatīvās, salīdzinot ar līdzīgām institūcijām Latvijā un

	Lietuva	Igaunija
		Lietuvā, piedāvājot darba iespējas arī ārpus valsts. Vēl viena nozīmīga atšķirība ir tā, ka šī akadēmija piedāvā daudz vairāk starptautiski orientētas programmas un iespējas studēt angļu valodā.
Izglītības iestāžu atšķirības un prioritātes	Ugunsdzēsēju apmācības skola Lietuvā piedāvā ļoti tehnisku un praktisku izglītību, liekot uzsvāru uz praktiskām nodarbībām. (Teorētisko un praktisko nodarbību attiecība: 40/60)	Igaunijas Drošības zinātņu akadēmija piedāvā plašu starptautisku izglītību ar uzsvāru uz teoriju, kas tiek apvienota ar reālām brīvprātīgo iespējām un simulatīvajām mācībām. Tās pieeja ir vairāk vērsta uz stratēģisku domāšanu un vadību glābšanas un drošības jomā. (Teorētisko un praktisko nodarbību attiecība: 60/40)

Baltijas valstīs ir vērojama līdzīga struktūra un prakse attiecībā uz ugunsdzēsēju un glābēju apmācību. Visās trīs valstīs attiecīgās ugunsdzēsības un glābšanas iestādes ir pakļautas Iekšlietu ministrijām, kas nodrošina valsts ugunsdrošības, glābšanas un civilās aizsardzības sistēmas pārraudzību, kā arī visās trīs valstīs ir tikai viena izglītības iestāde, kas specializējas profesionālajā apmācībā un kvalifikācijā ugunsdzēsējiem un glābējiem.

Vērtējot labās prakses piemērus, var novērot, ka Igaunijai ir izdevies izveidot spēcīgāku starptautisko sadarbību un atpazīstamību, kas izceļas Baltijas reģionā. Igaunijas Drošības zinātņu akadēmija izceļas ar plašāku programmu piedāvājumu, tostarp mācību iespējām angļu valodā, kas būtiski paplašina tās starptautisko sadarbību un piesaista vairāk studentu apmaiņas programmām. Šāda pieeja ne tikai paplašina akadēmisko sadarbību, bet arī veicina lielāku starptautisko partneru interesi, salīdzinot ar Lietuvas un Latvijas līdzīgajām izglītības iestādēm. Kā vēl viena būtiska atšķirība ir Igaunijas prakse, kas vērsta uz stratēģisko domāšanu un vadības prasmēm drošības un glābšanas jomā, - akadēmija sniedz studentiem iespēju attīstīt līdera kvalitātes un praktiskās kompetences, veltot lielāku uzsvāru teorijai.

7. UCAK, VPK un VRK salīdzinājums

Pamatojoties uz veikto izpēti, zemāk esošajā tabulā sniegts apkopojošs salīdzinājums starp iekšlietu resora koledžām (UCAK, VPK un VRK) šādos galvenajos aspektos - izglītības programmu piedāvājums, studējošo skaits un tendences, mācību kvalitāte un praktiskās nodarbības, starptautiskā sadarbība un mobilitāte, infrastruktūra un aprīkojums, atalgojums un motivācija.

Aspekts	Koledža	Raksturojums	Secinājums
Izglītības programmu piedāvājums	UCAK	UCAK piedāvā isā cikla profesionālās augstākās izglītības programmu "Ugunsdrošība un ugunsdzēsība", 2 profesionālās tālākizglītības programmas un 4 profesionālās pilnveides izglītības programmas. Koledža piedāvā arī 12 neformālās izglītības programmas.	UCAK piedāvājums ir mazāk daudzveidīgs salīdzinājumā ar VPK un VRK, kas nodrošina plašāku profesionālās pilnveides un neformālās izglītības klāstu, aktīvāk pielāgojoties aktuālajām nozares prasībām un veicinot dienestā nodarbināto un ar nozari saistīto iestāžu nepārtrauktu profesionālo attīstību. VRK izglītības programmu pieprasījumu rada VRS - pastāv cieša sadarbība starp abām iestādēm, apzinot mācību vajadzības un plānojot programmu piedāvājumu. VUGD un UCAK gadījumā šis sadarbības modelis nav tik efektīvs.
	VPK	VPK piedāvā isā cikla profesionālās augstākās izglītības programmu "Policijas darbs" un 4 profesionālās pilnveides izglītības programmas. Koledža piedāvā arī 270 neformālās izglītības programmas.	
	VRK	VRK piedāvā isā cikla profesionālās augstākās izglītības programmu «Robežapsardze» un vienu profesionālās tālākizglītības programmu. Koledža piedāvā arī 79 neformālās izglītības programmas.	
Studējošo skaits un tendences	UCAK	UCAK studējošo skaits pēdējo 5 gadu laikā ir samazinājies par 36%, no 130 studējošajiem 2019. gadā līdz 83 studējošajiem 2023. gadā.	Procentuāli analizējot eksmatrikulēto studējošo skaitu no kopējā studējošo skaita, secināms, ka UCAK vidēji 11% studējošo tika eksmatrikulēti, kas ir augstākais rādītājs starp visām trim izglītības iestādēm. Savukārt VRK ir viszemākā procentuālā eksmatrikulācija. Vienlaikus UCAK stratēģijā nav atrodami mērķi, kas saistīti ar studējošo skaita pieauguma veicināšanu.
	VPK	VPK ir vislielākais studējošo skaits, kas 2019. gadā bija 360, bet 2023. gadā 392 studējošie (9% pieaugums).	
	VRK	VRK studējošo skaits ir pieaudzis par 35%, no 51 studējošā 2019. gadā līdz 69 studējošajiem 2023. gadā.	
Mācību kvalitāte un praktiskās nodarbības	UCAK	UCAK praktisko nodarbību skaits ir nepietiekams, kas ierobežo studējošo iespējas pielietot teorētiskās zināšanas praksē.	Salīdzinot ar VPK un VRK, UCAK netiek pietiekamā apmērā īstenotas praktiskās nodarbības, kas vērstas uz reālām dzīves situācijām, kā arī netiek pietiekamā apmērā īstenota sadarbība ar VUGD praktisku nodarbību īstenošanā.
	VPK	VPK mācību procesā izmanto daudzveidīgas un interaktīvas mācību metodes, piemēram, simulatorus. Mācības ir veidotas kompleksi, kur vienā nodarbībā bieži piedalās vairāku specializāciju studējošie, nodrošinot starpdisciplināru pieeju. Praktiskās nodarbības veido apmēram 60-70% no programmas.	

Aspekts	Koledža	Raksturojums	Secinājums
	VRK	VRK mācību procesā izmanto reālās dzīves simulācijas un cieši sadarbojas ar Valsts robežsardzi.	
Starptautiskā sadarbība un mobilitāte	UCAK	UCAK ir noslēgti sadarbības līgumi ar ārvalstu izglītības iestādēm, tomēr sadarbība ir ierobežota un studējošie nepiedalās starptautiskās aktivitātēs. Vienlaikus UCAK šobrīd trūkst personas, kas pilnā slodzē nodarbojas ar starptautiskās sadarbības mērķtiecīgu plānošanu un īstenošanu.	Lai gan arī UCAK ir noslēgti starptautiski sadarbības līgumi, praktiska sadarbība ar ārvalstu iestādēm nenotiek, turpretī VPK un VRK starptautisko sadarbību īsteno gan mācībspēkam, gan studējošajiem.
	VPK	VPK aktīvi īsteno starptautisko sadarbību - piedāvā studējošajiem iespēju piedalīties starptautiskās konferencēs un pieredzes apmaiņas braucienos, kā arī nodrošina iespēju pedagogiem piedalīties starptautiskās apmaiņas programmās.	
	VRK	VRK studējošie piedalās starptautiskās konferencēs un apmaiņas programmās, piemēram, Nordplus mobilitātē. Vienlaikus ārvalstu lektori vada nodarbības Erasmus+ akadēmiskā personāla mobilitātes ietvaros.	
Infrastruktūra un aprīkojums	UCAK	UCAK mācību telpas ir novecojušas un neveicina motivējošu mācību vidi, tomēr pozitīvi vērtējami plānotie uzlabojumi saistībā ar jaunu mācību telpu un poligona būvniecību.	Gan VPK, gan VRK jau šobrīd tiek izmantots mūsdienīgākais un jaunākais aprīkojums, ko izmanto arī VP un VRS savā ikdienas darbībā. UCAK atsevišķos gadījumos aprīkojums ir novecojis, tomēr tiek pozitīvi vērtēta jaunā poligona un jaunu mācību telpu būvniecības iniciatīva, kas nākotnē nodrošinās gan mācībspēkam, gan studējošajiem motivējošu vidi.
	VPK	VPK norāda, ka VP tehnoloģijas attīstās straujāk, taču regulāra informācijas apmaiņa ļauj VPK iepazīt jaunākos risinājumus un uzlabot apmācību, izmantojot VP prototipus un sistēmas. VP nosaka vadlīnijas jaunu tehnoloģiju ieviešanai, lai paaugstinātu VPK efektivitāti un atbilstību mūsdienu prasībām.	
	VRK	VRK mācību telpas un aprīkojums ir mūsdienīgs, atbilst mācību vajadzībām, kā arī regulāri tiek iepirkts jaunākais aprīkojums. Vienlaikus VRK mācībspēks, sadarbojoties ar industrijas speciālistiem un ārvalstu kolēģiem, iesaistās pētījumos un iekārtu pārbaudīšanā, lai plānotu un analizētu jaunāko tehnoloģiju pielietošanu praksē.	
Atalgojums un motivācija	UCAK	UCAK atalgojuma sistēma ir nevienlīdzīga starp dažādām nodarbinātības formām, kas ietekmē nodarbināto motivāciju turpināt darba attiecības un apgrūtina jaunu	Kopumā UCAK atalgojuma un motivācijas sistēma salīdzinājumā ar VPK un VRK ir optimāla, tomēr, līdzīgi kā citās koledžās, ir jāveicina sadarbība ar VUGD jauna mācībspēka piesaistē nākotnē, kā arī

Aspekts	Koledža	Raksturojums	Secinājums
		speciālistu piesaisti. Tomēr, salīdzinot ar citām izglītības iestādēm, UCAK mācībspēkam ir augstāks atalgojums nekā VPK un VRK.	jāīsteno iniciatīvas mācībspēka motivācijā.
	VPK	Lielākoties mācībspēks sastāv no VP amatpersonām, kuras paralēli izglītojošajam darbam veic dienesta pienākumus, tādējādi nodrošinot, ka pedagogi ir informēti par aktualitātēm dienestā un darba vidē, kā arī spēj kadetiem nodot aktuālo informāciju. Riskus mācībspēka piesaistē nesaskata.	
	VRK	Konkurētspējīga atalgojuma trūkuma dēļ pieredzējušu kandidātu piesaiste no dienesta ir izaicinājums. Rezultātā VRK visbiežāk uzrunā jaunos speciālistus ar potenciālu, lai gan VRK vēlme būtu piesaistīt pieredzējušus nodarbinātos no dienesta, kas izvēlas darbu koledžā vien tad, kad veselības problēmu dēļ nav piemēroti aktīvajam dienestam.	

8. Pētījuma gaitā identificēto problēmu risināšanas pasākumu ieviešanas plāns

Pētījuma ietvaros Izpildītājs ar VUGD ir pārskatījis un atlasījis 1. (Nodaļa Nr. 4.4) un 2. nodevuma (Nodaļa Nr. 5.3) ietvaros izstrādātās rekomendācijas – pārrunātās rekomendācijas ir ietvertas Pētījuma gaitā identificēto problēmu risināšanas pasākumu ieviešanas plānā.

Detalizēts pasākumu ieviešanas plāns pieejams Pielikumā Nr. 4., atsevišķā MS Excel failā.

9. Pielikumi

9.1 Pielikums Nr.1. Mācību procesa kvalitātes kritēriji – veidne un iekšlietu resora koledžu salīdzinājums

Kritēriju novērtējuma skaidrojums:

- 1 – Pilnībā neatbilst: kritērijs netiek izpildīts, atbilstības pazīmju nav;
- 2 – Drīzāk neatbilst: kritērijs atsevišķos gadījumos tiek izpildīts, nepieciešama būtiska pilnveide;
- 3 – Daļēji atbilst: kritērijs tiek izpildīts, tomēr ir nepieciešami atsevišķi pilnveides aspekti;
- 4 – Drīzāk atbilst: kritērijs tiek izpildīts veiksmīgi, nepieciešama neliela pilnveide;
- 5 – Pilnībā atbilst: kritērijs tiek precīzi un veiksmīgi izpildīts, prasībām atbilst pilnībā.

Tabula 28. Mācību procesa kvalitātes kritēriji.

Vērtējamais kritērijs	1 Pilnībā neatbilst	2 Drīzāk neatbilst	3 Daļēji atbilst	4 Drīzāk atbilst	5 Pilnībā atbilst	Vērtējumu pamatojošā informācija
1. Mērķi, uzdevumi un sasniedzamie rezultāti						
Koledža ir skaidri definējusi izglītības mērķus, kuri atbilst valsts, sabiedrības un darba tirgus vajadzībām.						
Programmas ir orientētas uz konkrētiem rezultātiem, studējošajiem ir iespēja ar tiem detalizēti iepazīties.						
Ir izvirzīti skaidri uzdevumi, lai sasniegtu koledžas mērķus un studiju programmu rezultātus.						
2. Mācīšanās kvalitāte						
Koledžā izmanto daudzveidīgas un efektīvas mācību metodes.						
Teorētiskās mācības nostiprina praktiskajās nodarbībās.						
Praktiskās mācības ir pietuvinātas realitātei.						
Mācību procesā norisinās reālu gadījumu analīze.						
Mācību materiāli ir kvalitatīvi, satur jaunāko informāciju un ir viegli pieejami studējošajiem.						
Programmu saturs atbilst aktuālajām nozares prasībām.						
Pastāv sadarbība ar nozares uzņēmumiem un organizācijām.						
3. Studējošo atbalsts un iesaiste						
Atbalsta pakalpojumi:						
Pieejams akadēmiskais atbalsts: konsultācijas, papildu nodarbības, papildu resursi, materiāli.						
Pieejams psiholoģiskais atbalsts: psihologi, konsultanti, atbalsta grupas.						

Vērtējamais kritērijs	1 Pilnībā neatbilst	2 Drīzāk neatbilst	3 Daļēji atbilst	4 Drīzāk atbilst	5 Pilnībā atbilst	Vērtējumu pamatojošā informācija
Pieejams karjeras atbalsts: karjeras konsultācijas, prakses iespējas, darba meklēšanas atbalsts.						
Atpūtas un sporta iespējas: Nodrošinātas atpūtas un sporta iespējas, piemēram, sporta zāles, atpūtas telpas un ārpusstundu aktivitātes.						
Mācību vide ir droša un atbalstoša.						
Studējošo iesaiste mācību procesā:						
Studiju procesā pieejama atgriezeniskā saite: regulāras aptaujas un atsauksmes par mācību kvalitāti.						
Studējošie ir pārstāvēti ar studiju procesu saistītās padomēs un komisijās.						
Studējošie iesaistās mācību procesā un lēmumu pieņemšanā.						
Studējošajiem mācību procesā pieejamas biedrības, klubi, dažādi pasākumi.						
Pieejamība un iekļaušana:						
Infrastruktūras pieejamība: studējošie var piekļūt mācību telpām, bibliotēkām, laboratorijām studiju procesā.						
Komunikācija, informācija un sadarbība:						
Informācijas pieejamība: informācija par studiju procesu, noteikumiem un iespējām ir skaidra un savlaicīga.						
Komunikācijas kanāli: saziņa ar studējošajiem caur e-pastu, portāliem, sociālajiem tīkliem ir efektīva un skaidra.						
Ir atgriezeniskā saite: pedagogs-studējošais, studējošais-pedagogs.						
Ārējā sadarbība: Studējošajiem ir iespēja sadarboties ar citu izglītības iestāžu, uzņēmumu un organizāciju pārstāvjiem.						
Studējošajiem ir pieejama informācija par darbiniekiem, pie kuriem vērsties par neskaidrībām mācību vai administratīvajos jautājumos.						
Ir izveidota ētikas komisija, kurā ir pārstāvēti studējošie, mācībspēki un administrācija, un studējošajiem un darbiniekiem ir iespēja droši vērsties tajā ar saviem jautājumiem.						
4. Resursi un infrastruktūra						
Mācību telpas un aprīkojums:						
Telpu pieejamība un kvalitāte: Nodrošinātas pietiekamas, modernas un labi aprīkotas mācību telpas.						
Tehnoloģiju pieejamība: Modernas tehnoloģijas un aprīkojums, kas atbalsta mācību procesu (datori, projektori, laboratorijas aprīkojums u.c.).						
Studējošajiem ir pieejamas telpas kopdarbam un savstarpējai komunikācijai.						
Bibliotēkas un informācijas resursi:						
Bibliotēku pieejamība: Pieejamas labi aprīkotas bibliotēkas ar plašu grāmatu, žurnālu un citu resursu klāstu.						

2024.gada 25. novembrī

Vērtējamais kritērijs	1 Pilnībā neatbilst	2 Drīzāk neatbilst	3 Daļēji atbilst	4 Drīzāk atbilst	5 Pilnībā atbilst	Vērtējumu pamatojošā informācija
Digitālie resursi: Pieejami digitālie resursi, piemēram, e-grāmatas, datubāzes un tiešsaistes žurnāli.						
5. Starptautiskā sadarbība un mobilitāte						
Konferences un semināri: Studējošie var piedalīties starptautiskās konferencēs, semināros un darba grupās, lai veicinātu zināšanu apmaiņu un sadarbību.						
Studējošo apmaiņas programmas: Iespējas studējošajiem studēt ārvalstu augstskolās, piemēram, Erasmus+ programmas ietvaros.						
Tiek piesaistīti un uzņemti lektori no citām Latvijas un ārvalstu koledžām, augstskolām.						

Mācību procesa kvalitātes kritēriji - UCAK, VPK un VRK salīdzinājums

Vērtējamais kritērijs	Koledža	1 Pilnībā neatbilst	2 Drīzāk neatbilst	3 Daļēji atbilst	4 Drīzāk atbilst	5 Pilnībā atbilst
1. Mērķi, uzdevumi un sasniedzamie rezultāti						
Koledža ir skaidri definējusi izglītības mērķus, kuri atbilst valsts, sabiedrības un darba tirgus vajadzībām.	UCAK				x	
	VPK					x
	VRK					x
Programmas ir orientētas uz konkrētiem rezultātiem, studējošajiem ir iespēja ar tiem detalizēti iepazīties.	UCAK				x	
	VPK					x
	VRK					x
Ir izvirzīti skaidri uzdevumi, lai sasniegtu koledžas mērķus un studiju programmu rezultātus.	UCAK				x	
	VPK				x	
	VRK				x	
2. Mācīšanās kvalitāte						
Koledžā izmanto daudzveidīgas un efektīvas mācību metodes.	UCAK			x		
	VPK					x
	VRK					x
Teorētiskās mācības nostiprina praktiskajās nodarbībās.	UCAK			x		
	VPK				x	
	VRK				x	
Praktiskās mācības ir pietuvinātas realitātei.	UCAK			x		
	VPK				x	
	VRK				x	
Mācību procesā norisinās reālu gadījumu analīze.	UCAK			x		
	VPK				x	
	VRK				x	
Mācību materiāli ir kvalitatīvi, satur jaunāko informāciju un ir viegli pieejami studējošajiem.	UCAK		x			
	VPK				x	
	VRK				x	
Programmu saturs atbilst aktuālajām nozares prasībām.	UCAK			x		
	VPK				x	
	VRK				x	
Pastāv sadarbība ar nozares uzņēmumiem un organizācijām.	UCAK			x		
	VPK				x	
	VRK				x	
3. Studējošo atbalsts un iesaiste						

2024.gada 25. novembrī

Vērtējamais kritērijs	Koledža	1 Pilnībā neatbilst	2 Drīzāk neatbilst	3 Daļēji atbilst	4 Drīzāk atbilst	5 Pilnībā atbilst
Atbalsta pakalpojumi:						
Pieejams akadēmiskais atbalsts: konsultācijas, papildu nodarbības, papildu resursi, materiāli.	UCAK			x		
	VPK				x	
	VRK				x	
Pieejams psiholoģiskais atbalsts: psihologi, konsultanti, atbalsta grupas.	UCAK			x		
	VPK				x	
	VRK				x	
Pieejams karjeras atbalsts: karjeras konsultācijas, prakses iespējas, darba meklēšanas atbalsts.	UCAK		x			
	VPK			x		
	VRK			x		
Atpūtas un sporta iespējas: Nodrošinātas atpūtas un sporta iespējas, piemēram, sporta zāles, atpūtas telpas un ārpusstundu aktivitātes.	UCAK			x		
	VPK				x	
	VRK				x	
Mācību vide ir droša un atbalstoša.	UCAK					x
	VPK					x
	VRK					x
Studējošo iesaiste mācību procesā:						
Studiju procesā pieejama atgriezeniskā saite: regulāras aptaujas un atsauksmes par mācību kvalitāti.	UCAK				x	
	VPK					x
	VRK					x
Studējošie ir pārstāvēti ar studiju procesu saistītās padomēs un komisijās.	UCAK				x	
	VPK				x	
	VRK				x	
Studējošie iesaistās mācību procesā un lēmumu pieņemšanā.	UCAK				x	
	VPK				x	
	VRK				x	
Studējošajiem mācību procesā pieejamas biedrības, klubi, dažādi pasākumi.	UCAK			x		
	VPK				x	
	VRK				x	
Pieejamība un iekļaušana:						
Infrastrukturā pieejamība: studējošie var piekļūt mācību telpām, bibliotēkām, laboratorijām studiju procesā.	UCAK				x	
	VPK					x
	VRK					x
Komunikācija, informācija un sadarbība:						
Informācijas pieejamība: informācija par studiju procesu, noteikumiem un iespējām ir skaidra un savlaicīga.	UCAK			x		
	VPK				x	
	VRK				x	

2024.gada 25. novembrī

Vērtējamais kritērijs	Koledža	1 Pilnībā neatbilst	2 Drīzāk neatbilst	3 Daļēji atbilst	4 Drīzāk atbilst	5 Pilnībā atbilst
Komunikācijas kanāli: saziņa ar studējošajiem caur e-pastu, portāliem, sociālajiem tīkliem ir efektīva un skaidra.	UCAK			x		
	VPK				x	
	VRK				x	
Ir atgriezeniskā saite: pedagogs-studējošais, studējošais-pedagogs.	UCAK				x	
	VPK				x	
	VRK				x	
Ārējā sadarbība: Studējošajiem ir iespēja sadarboties ar citu izglītības iestāžu, uzņēmumu un organizāciju pārstāvjiem.	UCAK		x			
	VPK				x	
	VRK				x	
Studējošajiem ir pieejama informācija par darbiniekiem, pie kuriem vērsties par neskaidribām mācību vai administratīvajos jautājumos.	UCAK				x	
	VPK					x
	VRK					x
Ir izveidota ētikas komisija, kurā ir pārstāvēti studējošie, mācībspēki un administrācija, un studējošajiem un darbiniekiem ir iespēja droši vērsties tajā ar saviem jautājumiem.	UCAK				x	
	VPK				x	
	VRK				x	
4. Resursi un infrastruktūra						
Mācību telpas un aprīkojums:						
Telpu pieejamība un kvalitāte: Nodrošinātas pietiekamas, modernas un labi aprīkotas mācību telpas.	UCAK		x			
	VPK					x
	VRK				x	
Tehnoloģiju pieejamība: Modernas tehnoloģijas un aprīkojums, kas atbalsta mācību procesu (datori, projektori, laboratorijas aprīkojums u.c.).	UCAK			x		
	VPK					x
	VRK					x
Studējošajiem ir pieejamas telpas kopdarbam un savstarpējai komunikācijai.	UCAK				x	
	VPK				x	
	VRK				x	
Bibliotēkas un informācijas resursi:						
Bibliotēku pieejamība: Pieejamas labi aprīkotas bibliotēkas ar plašu grāmatu, žurnālu un citu resursu klāstu.	UCAK			x		
	VPK					x
	VRK					x
Digitālie resursi: Pieejami digitālie resursi, piemēram, e-grāmatas, datubāzes un tiešsaistes žurnāli.	UCAK			x		
	VPK				x	
	VRK				x	
5. Starptautiskā sadarbība un mobilitāte						
Konferences un semināri: Studējošie var piedalīties starptautiskās konferencēs, semināros un darba grupās, lai veicinātu zināšanu apmaiņu un sadarbību.	UCAK	x				
	VPK				x	
	VRK				x	

2024.gada 25. novembrī

Vērtējamais kritērijs	Koledža	1 Pilnībā neatbilst	2 Drīzāk neatbilst	3 Daļēji atbilst	4 Drīzāk atbilst	5 Pilnībā atbilst
Studējošo apmaiņas programmas: Iespējas studējošajiem studēt ārvalstu augstskolās, piemēram, Erasmus+ programmas ietvaros.	UCAK	x				
	VPK				x	
	VRK				x	
Tiek piesaistīti un uzņemti lektori no citām Latvijas un ārvalstu koledžām, augstskolām.	UCAK	x				
	VPK			x		
	VRK			x		

9.2 Pielikums Nr.2. Informācijas avoti

Saistošie ārējie normatīvie akti

1. Fiziskās sagatavotības prasības Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm. Ministru kabineta 2013. gada 28. maija noteikumi Nr. 288. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/257102>.
2. Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/138750>.
3. Iekšlietu ministrijas sistēmas koledžas finansēšanas noteikumi. Ministru kabineta 2023. gada 27. jūnija noteikumi Nr. 354. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/343160-iekšlietu-ministrijas-sistemas-koledzu-finansesanas-noteikumi>.
4. Likums "Par izdienas pensijām Iekšlietu ministrijas sistēmas darbiniekiem ar speciālajām dienesta pakāpēm". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/47744>.
5. Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm mēnešalgu un speciālo piemaksu noteikšanas kārtību un to apmēru. Ministru kabineta 2016. gada 13. decembra noteikumi Nr. 806. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/287422>.
6. Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amatu klasifikāciju. Ministru kabineta 2016. gada 13. decembra noteikumi Nr. 810. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/287499>.
7. Pedagogu darba samaksas noteikumi. Ministru kabineta 2016. gada 5. jūlija noteikumi Nr. 445. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/283667>.
8. Trauksmes celšanas likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/329680-trauksmes-celsanas-likums>.
9. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas maksas pakalpojumu cenrādis. Ministru kabineta 2023. gada 7. novembra noteikumi Nr. 633. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/347225>.
10. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas nolikums. Ministru kabineta 2024. gada 6. februāra noteikumi Nr. 82. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/349706-ugunsdroshibas-un-civilas-aizsardzibas-koledzas-nolikums>.
11. Valsts policijas koledžas maksas pakalpojumu cenrādis. Ministru kabineta 2018. gada 3. maija noteikumi Nr. 256. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/298798>.
12. Valsts robežsardzes koledžas maksas pakalpojumu cenrādis. Ministru kabineta 2019. gada 2. jūlija noteikumi Nr. 287. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/307919>.
13. Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta nolikums. Ministru kabineta 2010. gada 27. aprīļa noteikumi Nr. 398. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/209089-valsts-ugunsdzesibas-un-glabsanas-dienesta-nolikums>.

UCAK iekšējie normatīvie akti

1. Cooperation agreement between Fire Safety and Civil Protection College of Latvia and Estonian Academy of Security Sciences. 08.06.2011.
2. Grupas mācību nodarbību uzskaites žurnāla aizpildīšanas kārtība Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžā. 2009. gada 24. oktobra noteikumi Nr. 15. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/243/download?attachment>.
3. Nolikums par Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas akadēmiskajiem un administratīvajiem amatiem. 2007. gada 17. decembra noteikumi Nr. 14. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/156/download?attachment>.
4. Pedagogu darba slodzes noteikšanas, tās uzskaites, kontroles un darba algas noteikšanas kārtība Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžā. Iekšējie noteikumi Nr. 22/3-1.1.-18/6. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/249/download?attachment>.

5. Sadarbības līgums starp Latvijas Republikas Iekšlietu ministrijas Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžu un Brīvās Hanzas pilsētas Hamburgas Iekšlietu ministrijas Ugunsdzēsības akadēmiju. 19.08.2011.
6. Sadarbības līgums starp Lietuvas Republikas Iekšlietu ministrijas Ugunsdzēsības un glābšanas departamenta Ugunsdzēsības skolu un Latvijas Republikas Iekšlietu ministrijas Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžu. 29.05.2012.
7. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas ētikas kodekss. Iekšējie noteikumi Nr.22/3-1.1-25/3. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/186/download?attachment>.
8. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas kvalitātes politika. Pielikums Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 26.06.2023. rīkojumam Nr. 22/3-1.1.-5/108. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/par-koledzu>.
9. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas studējošo pašpārvaldes nolikums. Padomes 2011. gada 8. septembra sēdes lēmums Nr. 7. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/204/download?attachment>.
10. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas studiju (mācību) procesa plānošanas, nodrošināšanas, izpildes un kontroles noteikumi. Iekšējie noteikumi Nr. 22/3-1.1-19/3. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/240/download?attachment>.
11. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas studiju nolikums. Iekšējie noteikumi Nr. 22/3-1.1-25/5. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/201/download?attachment>.

Publiski pieejamie informācijas avoti par UCAK

1. Bibliotēkas pakalpojumi. 02.08.2022. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/bibliotekas-pakalpojumi>.
2. E-Mācības. Pieejams: <https://emacibas.vugd.gov.lv/>.
3. E-Studijas. Pieejams: <https://estudijas.vugd.gov.lv/>.
4. Iekšlietu ministrijas Koledžu taktiskās mācības. 03.10.2023. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/jaunums/iekšlietu-ministrijas-koledzu-taktiskas-macibas>.
5. Par Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžu. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/par-koledzu>.
6. Studiju kvalitātes nodrošināšanas rokasgrāmata. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledža. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/252/download?attachment>.
7. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2019. gada publiskais pārskats. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/1/download?attachment>.
8. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2020. gada publiskais pārskats. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/84/download?attachment>.
9. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2021. gada publiskais pārskats. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/81/download?attachment>.
10. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2022. gada publiskais pārskats. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/100/download?attachment>.
11. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 2023. gada publiskais pārskats. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/195/download?attachment>.
12. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas bibliotēka. Profesionālās izglītības iestāžu bibliotēku kopkatalogs. Pieejams: <https://skolas.biblioteka.lv/Alise/lv/83/home.aspx>.
13. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas darbības stratēģija 2024.-2027. gadam. <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/198/download?attachment>.
14. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas izglītības programmas. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/izglitibas-programmas>.

15. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas pašnovērtējuma ziņojums Nr. 22/3-3.1-16/2. 03.10.2022. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/40/download?attachment>.
16. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas pašnovērtējuma ziņojums Nr. 22/3-3.1-16/1. 02.10.2023. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/138/download?attachment>.
17. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas studiju kvalitātes nodrošināšanas rokasgrāmata. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/media/252/download?attachment>.
18. Vakances Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžā. Pieejams: <https://www.ucak.vugd.gov.lv/lv/vakances>.

UCAK un VUGD sniegtie informācijas avoti

1. Darba devēju aptaujas rezultāti (datu un informācijas apkopojums). 2023. gada 20. oktobris – 3. novembris.
2. Iekšlietu iestāžu nodarbināto aptaujas rezultātu pārskats. 2023.gads.
3. Neformālo izglītības programmu apraksti.
4. UCAK studējošo aptaujas. 2024. gads.
5. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas amati un noteiktās mēnešalgas uz 01.08.2024.
6. Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas izglītības programmu īstenošanā iesaistīto mācībspēku (pamatdarba vieta koledža) un vieslektoru pamatinformācija par 2023./2024. mācību gadu (01.09.2023.-31.08.2024.).
7. VUGD mēnešalgu likmes no 04.10.2024.

Citu iekšlietu resora koledžu informācijas avoti

1. Informācija par Valsts policijas koledžas amatpersonu un darbinieku mēnešalgas apmēru sadalījumā pa amatu grupām. 05.02.2024. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/budzets>.
2. Informācija par Valsts robežsardzes koledžas amatpersonu mēnešalgas apmēru sadalījumā pa amatu grupām. 11.09.2024. Pieejams: <https://www.vrk.rs.gov.lv/lv/vrk-budzets>.
3. Par Valsts policijas koledžu. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/par-mums>.
4. Par Valsts robežsardzes koledžu. Pieejams: <https://www.vrk.rs.gov.lv/lv/par-mums>.
5. Pārskats par Valsts policijas koledžas darbību 2019. gadā. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/media/715/download?attachment>.
6. Pārskats par Valsts policijas koledžas darbību 2020. gadā. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/media/712/download?attachment>.
7. Pārskats par Valsts policijas koledžas darbību 2021. gadā. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/publikācijas-parskati>.
8. Pārskats par Valsts policijas koledžas darbību 2022. gadā. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/publikācijas-parskati>.
9. Pārskats par Valsts policijas koledžas darbību 2023. gadā. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/publikācijas-parskati>.
10. Pārskats par Valsts policijas koledžas darbību 2023. gadā. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/publikācijas-parskati>.
11. Pedagogu mēneša darba algas koeficienti. Valsts policijas koledžas iekšējie noteikumi Nr. 17. 04.12.2024. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/ieksejie-normativie-akti-nolikumi>.
12. Valsts policijas darbības un attīstības stratēģija 2023.-2027. gadam. Pieejams: <https://www.vp.gov.lv/lv/media/19845/download?attachment>.
13. Valsts policijas koledžas attīstības stratēģija 2024.-2027. gadam. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/publikācijas-parskati>.

14. Valsts policijas koledžas pedagogu skaita noteikšanas, darba slodzes plānošanas, uzskaites, kontroles un darba samaksas kārtība. Iekšējie noteikumi Nr. 17. 04.12.2023. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/ieksejie-normativie-akti-nolikumi>.
15. Valsts policijas koledžas studiju (mācību) procesa plānošanas, nodrošināšanas, izpildes, kontroles un anketēšanas noteikumi. Iekšējie noteikumi Nr. 10. Pieejams: <https://www.policijas.koledza.gov.lv/lv/ieksejie-normativie-akti-nolikumi>.
16. Valsts robežsardzes koledžas 2019. gada publiskais pārskats. Pieejams: <https://www.vrk.rs.gov.lv/lv/media/26/download?attachment>.
17. Valsts robežsardzes koledžas 2020. gada publiskais pārskats. Pieejams: <https://www.vrk.rs.gov.lv/lv/media/29/download?attachment>.
18. Valsts robežsardzes koledžas 2021. gada publiskais pārskats. Pieejams: <https://www.vrk.rs.gov.lv/lv/media/32/download?attachment>.
19. Valsts robežsardzes koledžas 2022. gada publiskais pārskats. Pieejams: <https://www.vrk.rs.gov.lv/lv/media/1440/download?attachment>.
20. Valsts robežsardzes koledžas 2023. gada publiskais pārskats. Pieejams: <https://www.vrk.rs.gov.lv/lv/media/3342/download?attachment>.
21. Valsts robežsardzes koledžas akadēmiskā personāla amata kandidāta atbilstības un profesionālās kvalifikācijas novērtēšanas kritēriji. Valsts robežsardzes koledžas domes 16.02.2024 lēmums Nr. 3. Pieejams: <https://www.vrk.rs.gov.lv/lv/media/3015/download?attachment>.
22. Valsts robežsardzes koledžas darbības stratēģija 2024.-2028. gadam. Pieejams: <https://www.vrk.rs.gov.lv/lv/media/2769/download?attachment>.
23. Valsts robežsardzes koledžas iekšējās kvalitātes nodrošināšanas sistēma. Pielikums Valsts robežsardzes koledžas 05.09.2023 pavēlei Nr.425. Pieejams: <https://www.vrk.rs.gov.lv/lv/media/1998/download?attachment>.

Citi informācijas avoti

1. Augstākās izglītības kvalitātes aģentūra. Pieejams: <https://www.aika.lv/>.
2. Izglītības iestādes un izglītības programmas īstenošanas rezultatīvie rādītāji un kvalitātes vērtējuma līmeņu apraksti vispārējā un profesionālajā izglītībā. Izglītības valsts kvalitātes dienests. Pieejams: <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.ikvd.gov.lv%2F%2Fmedia%2F255%2Fdownload>.
3. Izglītības izstāde Skola. Pieejams: <https://www.bt1.lv/skola/>.
4. Noslēdz Moldovas Republikas Robežpolicijas pārstāvju apmācību patruļkuteru ekspluatācijā. Pieejams: <https://www.rs.gov.lv/lv/projekts/nosledz-moldovas-republikas-robezpolicijas-parstavju-apmacibu-patrulkuteru-ekspluatacija>.
5. Profesionālais dienests. Pieejams: <https://www.klustikaravirs.lv/profesionalais-dienests>.
6. Robežu pārvaldības programmas Centrālajā Āzijā - 10.posms (BOMCA 10). Pieejams: <https://www.rs.gov.lv/lv/projekts/robezu-parvaldibas-programmas-centralaja-azija-10posms-bomca-10>.
7. Valsts aizsardzības dienesta ieguvumi. Pieejams: <https://www.klustikaravirs.lv/valsts-aizsardzibas-dienests/ieguvumi>.
8. Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta darbības stratēģija 2023.-2027. gadam. Pieejams: <https://www.vugd.gov.lv/lv/media/7263/download?attachment>.

Fokusgrupas

1. Fokusgrupa ar pieciem UCAK studējošajiem. 17.09.2024. Piedalījās:
 - a. viens nepilna laika klātienē studējošais no 2. kursa;
 - b. divi pilna laika klātienē studējošie no 2. kursa;

2024.gada 25. novembrī

- c. divi pilna laika klātienes studējošie no 3. kursa.
- 2. Fokusgrupa ar četriem UCAK absolventiem, kuri izglītību ieguvuši pēdējo trīs gadu laikā. 19.09.2024. Piedalījās:
 - a. viens pilna laika klātienes absolvents;
 - b. divi nepilna laika neklātienes absolventi;
 - c. viens profesionālās pilnveides izglītības programmas "Vadības zinības ugunsdzēsībā" absolvents.

Intervijas

- 1. CAP, 4 pārstāvji. 17.09.2024.;
- 2. OVP, KRP, ZRP, LRP, VRP, 6 pārstāvji. 17.09.2024.;
- 3. PP, 1 pārstāvis. 18.09.2024.;
- 4. UCAK direktoru I. Mežuli, Izglītības koordinācijas nodaļas priekšnieci E. Ballahu un Praktisko mācību nodaļas priekšnieku M. Silovu. 06.09.2024.;
- UCAK Studējošo pašpārvalde, 4 pārstāvji. 24.09.2024.;
- 5. UUP, 3 pārstāvji. 18.09.2024.;
- VKCP, 1 pārstāvis. 18.09.2024.;
- VPK, 1 pārstāvis. 25.09.2024.;
- 6. VRK, 3 pārstāvji. 26.09.2024.;
- 7. UCAK lektors (amatpersona). 15.10.2024.;
- 8. UCAK docents (amatpersona). 15.10.2024.;
- 9. UCAK vieslektors (amatpersona). 15.10.2024.;
- 10. UCAK docents (darbinieks uz darba līguma pamata). 15.10.2024.;
- 11. UCAK lektors (darbinieks uz darba līguma pamata). 15.10.2024.;
- 12. UCAK vadība. 16.10.2024.;
- 13. VRK vadība. 18.10.2024.;
- 14. UCAK katedru vadītāji. 21.10.2024.;
- 15. UCAK vieslektors. 21.10.2024.

9.3 Pielikums Nr.3. Tehniskā atskaite par intervijām, fokusgrupām un novērošanu

Pētījuma 1. nodevuma ietvaros tika īstenotas deviņas intervijas, kopā intervētas 26 personas. Kopējais interviju ilgums ir 501 minūte, vidēji viena intervija aizņēma 56 minūtes. Pētījuma ietvaros īstenotas divas fokusgrupas, kurās kopā piedalījās 9 personas. Fokusgrupu kopējais ilgums 123 minūtes un vidēji viena ilgā 62 minūtes. Ka arī īstenota viena klātienē novērošana, kurā piedalījās viens UCAK pārstāvis, novērošanas ilgums 3 stundas. Kopējais veikto aktivitāšu ilgums sastāda 804 minūtes.

Pētījuma 2. nodevuma ietvaros tika īstenotas deviņas intervijas, kopā intervētas 17 personas. Kopējais interviju ilgums ir 846 minūtes, vidēji viena intervija aizņēma 85 minūtes.

Pētījuma 1. un 2. nodevuma ietvaros kopējais aktivitāšu ilgums sastāda 1347 minūtes.

Tabula 29. Tehniskie dati par intervijām, fokusgrupām un klātienē novērošanu.

Datums	Pedalās	Dalībnieku skaits	Ilgums	Intervijas formāts
Intervijas				
06.09.2024.	UCAK vadība	3	2 stundas	Klātienē
17.09.2024.	CAP	4	52 minūtes	Webex
17.09.2024.	OVP, KRP, ZRP, LRP, VRP	6	45 minūtes	Webex
18.09.2024.	VKCP	1	33 minūte	Webex
18.09.2024.	PP	1	30 minūtes	Webex
18.09.2024.	UUP	3	38 minūtes	Webex
24.09.2024.	UCAK studējošo pašpārvalde	4	1 stunda 4 minūtes	MS Teams
25.09.2024.	VPK vadība	1	59 minūtes	MS Teams
26.09.2024.	VRK vadība	3	1 stunda	MS Teams
15.10.2024.	UCAK lektors (amatpersona)	1	59 minūtes	MS Teams
15.10.2024.	UCAK docents (amatpersona)	1	56 minūtes	MS Teams
15.10.2024.	UCAK vieslektors (amatpersona)	1	53 minūtes	MS Teams
15.10.2024.	UCAK docents (darbinieks uz darba līguma pamata)	1	48 minūtes	MS Teams
15.10.2024.	UCAK lektors (darbinieks uz darba līguma pamata)	1	32 minūtes	MS Teams
16.10.2024.	UCAK vadība	3	3 stundas	Klātienē
18.10.2024.	VRK vadība	4	3,5 stundas	Klātienē
06.11.2024.	VPK vadība	2	2 stundas	Klātienē

2024.gada 25. novembrī

21.10.2024.	UCAK katedru vadītāji	2	59 minūtes	MS Teams
21.10.2024.	UCAK vieslektors	1	29 minūtes	MS Teams
Fokusgrupas				
17.09.2024.	UCAK studējošie	5	1 stunda	Klātiene
19.09.2024.	UCAK absolventi	4	1 stunda 3 minūtes	MS Teams
Novērošana				
10.09.2024.	UCAK	1	3 stundas	Klātiene

EY | Labākas darba pasaules izveide

EY mērķis ir radīt labāku darba pasauli, palīdzēt radīt ilgtermiņa vērtību klientiem, darbiniekiem un sabiedrībai un veidot uzticību kapitāla tirgiem.

Pateicoties pieejamajiem datiem un tehnoloģijām, vairāk nekā 150 valstīs strādājošās dažādās EY darba grupas nodrošina klientu uzticību un palīdz tiem augt, pārveidoties un īstenot savu uzņēmējdarbību.

EY revīzijas, konsultāciju, nodokļu, stratēģijas un darījumu, kā arī juridisko pakalpojumu darba grupas uzdod pareizos jautājumus, lai rastu jaunas atbildes uz mūsdienu pasaules sarežģītajiem jautājumiem.

EY attiecināms gan uz globālo organizāciju kopumā, gan uz vienu vai vairākām Ernst & Young Global Limited dalībfirmām, no kurām katra ir atsevišķa juridiska persona. Ernst & Young Global Limited ir sabiedrība ar ierobežotu atbildību Lielbritānijā, kas nesniedz pakalpojumus klientiem. Informācija par to, kā EY vāc un izmanto personas datus, kā arī par datu aizsardzības tiesību aktos noteiktajām personas tiesībām sniegta tīmekļa vietnē ey.com/privacy. Papildu informācija par mūsu organizāciju sniegta tīmekļa vietnē ey.com.

© 2024 Ernst & Young Baltic SIA.
Visas tiesības aizsargātas.

EY ir Ernst & Young Global dalībfirma, vadošais profesionālo pakalpojumu sniedzējs Baltijā. Vairāk nekā 700 Baltijas valstīs strādājošo EY speciālistu sniedz revīzijas, konsultāciju, nodokļu, grāmatvedības, stratēģijas un darījumu, kā arī juridiskos pakalpojumus.

ey.com