



# SPĒCĪGAS AUGSTSKOLAS LATVIJĀ

## ES STRUKTŪRFONDI

### IZGLĪTĪBAS UN ZINĀTNES MINISTRIJA

NACIONĀLAIS  
ATTĪSTĪBAS  
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA

Eiropas Reģionālās  
attīstības fonds

---

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

# ESAM VEIDOJUŠI INFRASTRUKTŪRU UN SPECIĀLISTUS AUGSTSKOLĀS

ĒKAS  
LABORATORIJAS,  
BIZNESA INKUBATORI  
ATBALSTS SPECIĀLISTU SAGATAVOŠANAI  
MĒRĶSTIPENDIJAS



# AKADĒMISKAIS PERSONĀLS IR GALVENAIS LATVIJAS AUGSTĀKĀS IZGLĪTĪBAS UN PĒTNIECĪBAS VIRZĪTĀJSPĒKS

**Radot** profesorus un **investējot** pētniecībā, mēs rūpējamies par savas valsts nākotni.

**Radot** jaunas zināšanas, produktus un pakalpojumus un risinot sabiedrībai aktuālus jautājumus, mēs veidojam vidi, kurā cilvēki grib un izvēlas dzīvot ilgtermiņā.



# AKADĒMISKĀS PROFESIJAS STRUKTŪRA



## PĒTNIECĪBA

**P** Individuālās pētniecības tēmas attīstība, virzīšana, atbildība par komandu un finansējumu



## STUDIJU DARBS

**S** Pētniecībā un jaunākajās atziņās balstīts interaktīvs darbs ar studentiem



## SABIEDRISKAIS DARBS

**S** Zinātnes un zināšanu komunikācija, sabiedriskie pasākumi, tīklošanās, starpdisciplināritātes saišu veidošana



## PRAKSE

**P** Pētniecības tēmas un jomas zināšanu praktiskais pielietojums: uzņēmumos, nozarēs, NVO sektorā

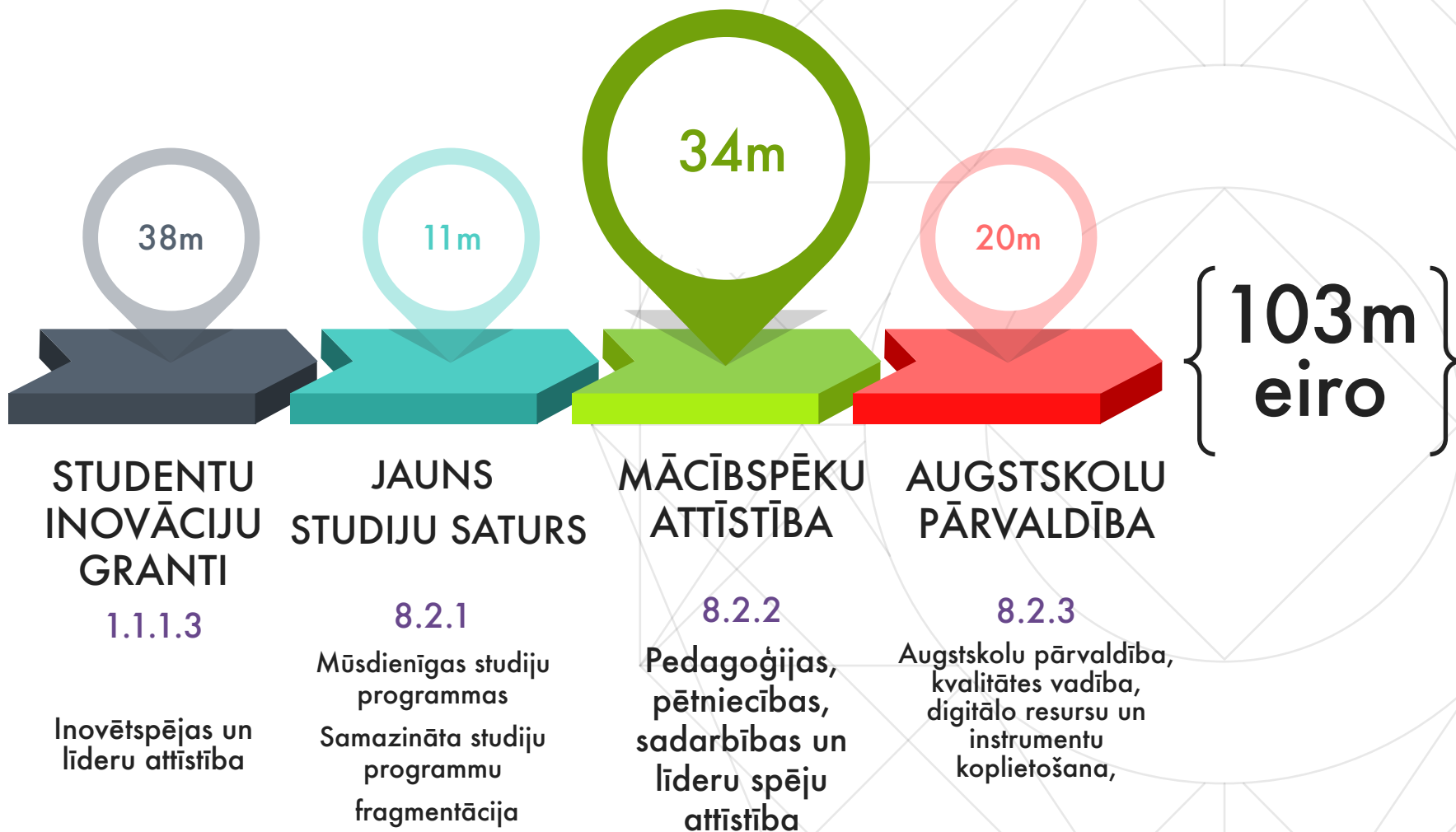


**MŪSDIENĪGA AKADĒMISKĀ PERSONĀLA  
UZDEVUMS -  
CIENOT SĀBIEDRĪBAS UN DARBA TIRGUS  
VAJADZĪBAS,  
RADĪT ZINĀŠANAS AR AUGSTU PIEVIENOTO  
VĒRTĪBU LATVIJAS EKONOMIKAI.**



Izglītības un zinātnes  
ministrija

# Finanšu instrumenti pārmaiņu īstenošanai augstākajā izglītībā

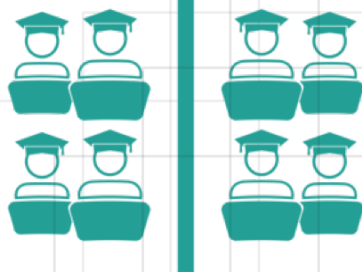




Izglītības un zinātnes  
ministrija



**STUDENTU SKAITA  
SAMAZINĀJUMS  
PAR 6%**



**AKADĒMISKĀ  
PERSONĀLA  
SKAITA  
PIEAUGUMS PAR  
31%**

**DOKTORANTIEM  
TRŪKST PRAKTISKU  
IEMAŅU,  
PIEREDZES**



**VISAUGSTĀKĀ  
SIEVIEŠU  
PROPORCIJA  
AKADĒMISKAJĀ  
PERSONĀLĀ-  
55.7%**

**AUGSTĀKAIS  
NEPILNAS  
SLODZES DARBS-  
81%**

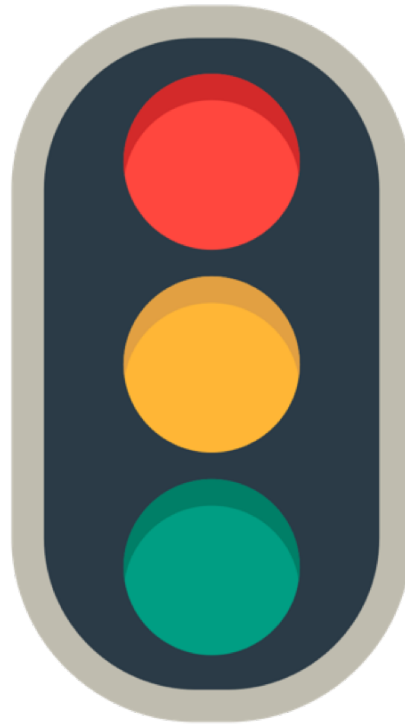


**IZTEIKTA  
AKADĒMISKĀ  
PERSONĀLA  
NOVECOŠANĀS:  
15.8% IR 65 UN  
VAIRĀK GADUS VECI**

# Daži pamatfakti, 2000-2015

# Augstskolu sadarbība ar industriju

STUDIJU SATURA PILNVEIDE  
UN ĪSTENOŠANA  
MŪŽIZGLĪTĪBA



AKADEMISKĀ PERSONĀLA  
MOBILITĀTE

UZNĒMĒJDARBĪBA  
PĀRVALDĪBA

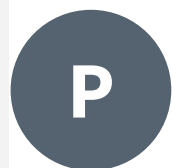
SADARBĪBA P&A  
P&A REZULTĀTU KOMERCIALIZĀCIJA  
STUDENTU MOBILITĀTE



**KO MĒS  
SAGAI DĀM?**



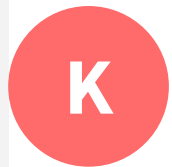
# MŪSDIENĪGA AKADĒMISKĀ PERSONĀLA UZDEVUMU ĪSTENOŠANU



**PĒTĪT:**  
Radīt zināšanas



**MĀCĪT:**  
Vairot  
zināšanas



**KOMUNICĒT:**  
Radīt zināšanu  
kultūru



**ORGANIZĒT:**  
akadēmisko  
darbu



**IZCILĪBAS,  
KODOL-  
KOMPETENČU  
SASNIEGŠANA**

# AUGSTSKOLAS INSTRUMENTU KLĀSTS

**UNIKĀLAIS FOKUSS, MĒRĶVIRZĪBA UZ IZCILĪBU**

ORGANIZĀCIJAS  
STRATĒGIJAS ĪSTENOŠANAS

JAUDA

**STARPSEKTORU UN  
STARPTAUTISKĀ MOBILITĀTE**

STARPTAUTISKĀ KONKURĒTSPĒJA

NOVĒRTĒJUMS NOZARĒ

**KARJERAS UN ATTĪSTĪBAS STIMULI**

SLODZES VEIDOŠANA  
KOMANDAS ATTĪSTĪBA

**PĀRVALDE, LĪDERĪBA**

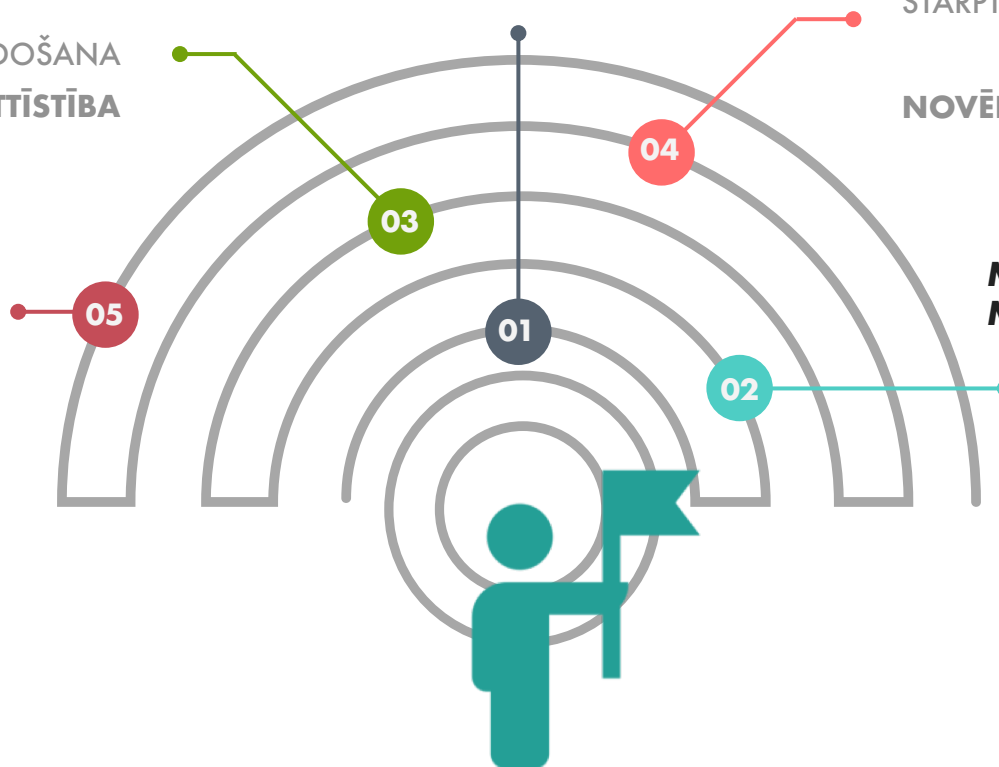
ORGANIZĀCIJAS  
KULTŪRA

STARPTAUTISKĀ  
KONKURĒTSPĒJA

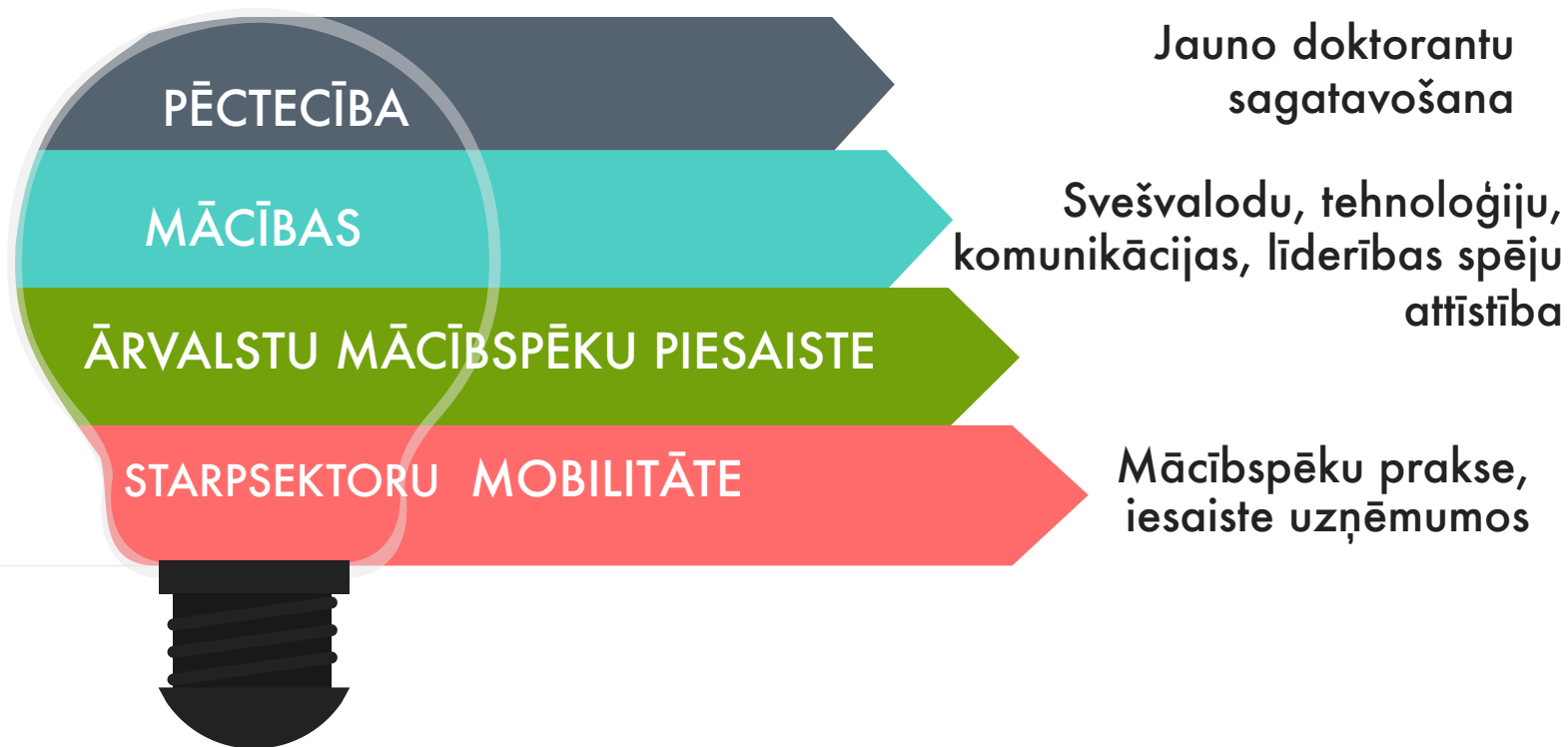
NOVĒRTĒJUMS  
NOZARĒ

**MATERIĀLI  
MOTIVĒJOŠIE FAKTORI**

SNIEGUMA  
ORIENTĒTS  
ATALGOJUMS  
PAPILDUS  
FINANSĒJUMS



# SAM 8.2.2. investīciju fokuss – augstskolas stratēģijas īstenošana



# Kas nepieciešams mobilitātei?

1. Saprotama atalgojuma sistēma augstskolā, apmaksātas prakses;
2. Motivējošs personīgs ieguvums,
3. Tīklošanās, pētniecības pieprasījuma veicināšana nozarēs, uzņēmumos,
4. Stratēģija un pakalpojumu dizains praktiskai sadarbībai ar vadošajiem uzņēmumiem: to vajadzību kartēšana, piedāvājumi

“ Iekšējā birokrātija un zems atalgojums ir galvenie šķēršļi akadēmiskā personāla interesei par praksēm vai projektiem uzņēmumos.»

Final Report - Study on the cooperation between Higher Education Institutions and public and private organisations in Europe, 2011

# Kādas kompetences jāapgūst personālam?

1. Svešvalodas,
2. Digitālā prasme, tehnoloģiju prasme,
3. Komunikācijas, līderības prasmes,
4. Zinātniskās darbības, publicēšanas prasmes.

« Pārāk liels akcents jauno pētnieku sagatavošanā ir nozares teorijas pārzināšana.»

Final Report - Study on the cooperation between Higher Education Institutions and public and private organisations in Europe, 2011

# Kā nodrošināt pēctecību?

Nepieciešams veikt personāla novērtēšanu, lai identificētu scenārijus:

Jaunu mācībspēku attīstība;  
Ārvalstu mācībspēku, personāla piesaiste  
Esošā personāla kvalifikācijas un/vai motivācijas celšana.

« IZTEIKTA AKADĒMISKĀ  
PERSONĀLA NOVECOŠANĀS:  
15.8% IR 65 UN VAIRĀK GADUS  
VECI. NAV SISTEMĀTISKAS  
KOMPETENČU PĀRNESES  
PROGRAMMAS. TRŪKST  
PRAKTISKAS, NOZARU PIEREDZES»

# Daži ierobežojumi







Izglītības un zinātnes  
ministrija

# AUGSTSKOLU DROSMI ĪSTENOT AMBĪCIJAS UZ IZCILĪBU



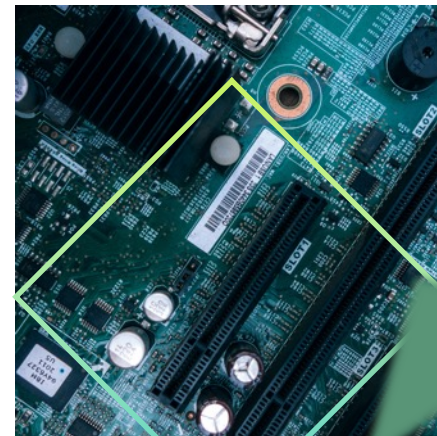
## **BŪVĒJAM NĀKOTNI, NEVIS PLĀNOŠANAS PERIODU**

Pieejamie finanšu instrumenti  
ļauj īstenot augstskolu  
stratēģijas



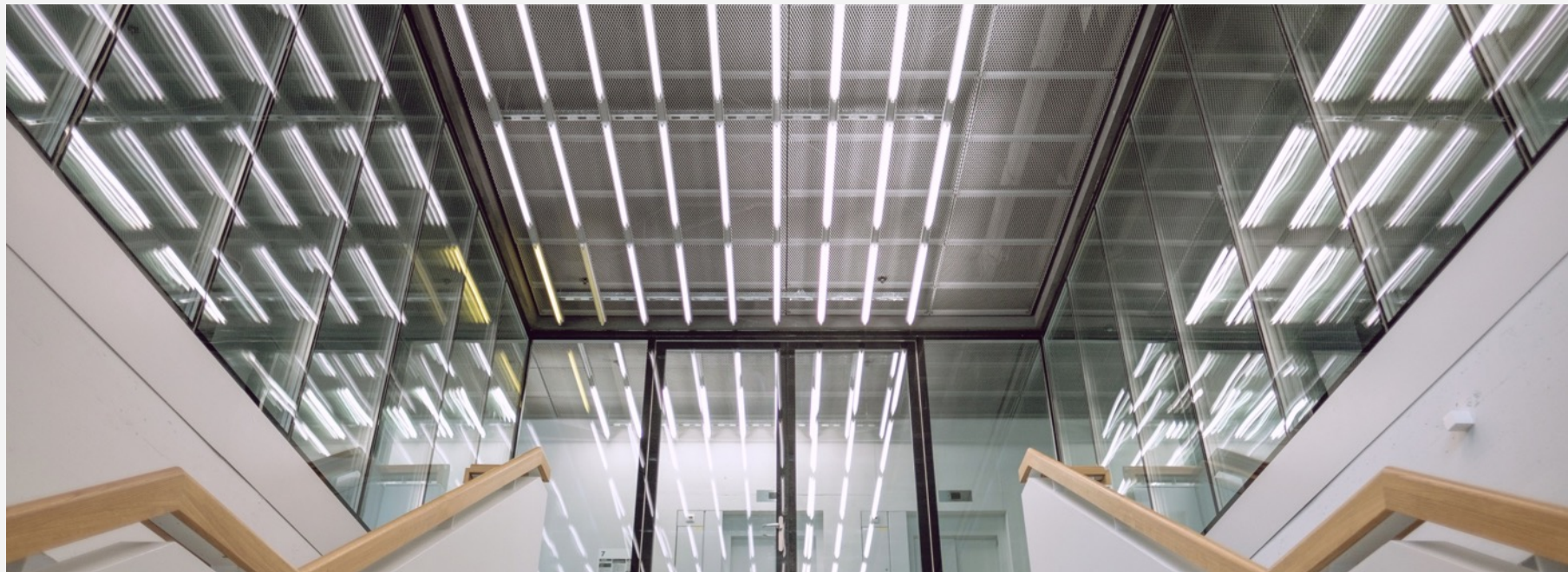
## **LABĀKIE PRĀTI NO NOZARĒM. ARĪ ĀRVALSTĪS**

Sadarbība ar uzņēmumiem,  
nozaru asociācijām Latvijā  
un ārpus tās robežām, kā  
arī, aktīvo diasporu ārpus  
Latvijas



## **AUGSTĀKĀS IZGLĪTĪBAS IESTĀŽU SVARS UN LOMA**

All kā svarīgas un aktīvas  
spēlētājas ekonomikā ar  
svaru, reputāciju un lomu,  
pētniecības bāzi un  
instrumentiem



# SPĒCĪGAS AUGSTSKOLAS LATVIJĀ

## ES STRUKTŪRFONDI

### IZGLĪTĪBAS UN ZINĀTNES MINISTRIJA

NACIONĀLAIS  
ATTĪSTĪBAS  
PLĀNS 2020



**EIROPAS SAVIENĪBA**

Eiropas Reģionālās  
attīstības fonds

---

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ