



Valsts pētījumu programmas
“Izglītība”

22.12.2023.–21.12.2026.
projekta

“Akadēmiskā personāla kompetences modelis
(KOMPAK)”

1.1., 1.2. apakšuzdevums

TEORĒTISKO NOSTĀDŅU UN STARPTAUTISKĀS PRAKSES PIEMĒRU ANALĪZE UN IZVĒRTĒJUMS (KOPSAVILKUMS)

Vadošais partneris Rīgas Stradiņa universitāte
Sadarbības partneris Latvijas Universitāte
Projekta nr. VPP-IZM-Izglītība-2023/5-0001

IEVADS

Valsts Pētījumu programmas (VPP) *Akadēmiskā personāla kompetences modelis* (KOMPAK) **pirmās darba pakas uzdevums ir analizēt teorētiskās nostādnes un starptautiskās prakses piemērus** par izstrādātajiem kompetences ietvariem, modeļiem, novērtēšanas rīkiem, cilvēkresursu vadības stratēģijām, lai, balstoties iegūtajos rezultātos, projekta noslēgumā izstrādātu akadēmiskā personāla kompetences modeli pārejai uz jaunu akadēmiskās karjeras ietvaru Latvijā. Pirmās darba pakas nodevums (kopsavilkums) ir veidots hronoloģiski, aptverot pētnieku izvirzītos secinājumus, kas iegūti, analizējot 25 literatūras vienības un 35 akadēmiskā personāla kompetences modeļus no 30 institūcijām 13 valstīs (skat. 2. pielikumu). **Lai īstenotu konsekventu pieeju literatūras vienību un starptautiskās prakses (kompetences modeļu) analīzes veikšanai, tika izveidotas divas matricas, kurās tika definēti 4 (skat. 3. lpp.) un 24 (skat. 3. pielikumu.) informācijas atlases kritēriji.**

Analizējot 25 literatūras vienības, **tika identificētas 20 jēdziena “kompetence” (bez specializācijas) definīcijas, kurās izkristalizējās četras jēdziena saturu un pazīmes atklājošās tematiskās grupas:**

- zināšanas, prasmes un attieksmes;
- uzsvars uz uzvedības komponentēm;
- specifiskums, novērojamība un izmērāmība;
- saistība ar veiksmīgu un efektīvu darbu izpildi.

Literatūras vienībās tika identificēti **16 kompetences modeļi**, kuri pēc struktūras un satura tika **kategorizēti trīs grupās:**

- specifiskas kompetences struktūras;
- visaptverošas kompetences struktūras;
- dažādu augstskolas amatu kompetences struktūras.

Savukārt, analizējot 35 starptautiskās prakses piemērus, tika iegūta informācija par akadēmiskā personāla kompetences modeļiem šādos griezumos:

- kompetences modeļu izstrādes gads;
- kompetences modeļu nosaukumi;
- kompetences modeļu izstrādātāji un to veidošanas process;
- kompetences modeļa lietošanas nolūks;
- kompetences modeļa lietošanas ieguvumi indivīda, vadības un institūcijas līmenī;
- akadēmiskā personāla kompetences;
- kompetenču diferenciacija;
- kompetences vērtēšanas veids;
- kompetences pilnveide.

Analizētā informācija VPP KOMPAK pētniekiem nodrošina iespēju izvirzīt datus balstītus secinājumus un mērķtiecīgi īstenot tālākos sasniedzamos projekta rezultātus.

KOPSAVILKUMS

Literatūras un dokumentu analīze

Lai mērķtiecīgi uzsāktu darbu pie VPP KOMPAK mērķu sasniegšanas, tika organizēta pētnieku grupas diskusija, kuras rezultātā pētnieki nonāca pie vienotas izpratnes par veicamajiem uzdevumiem un vienojās par stratēģisku plānu to izpildē. **Pētnieki noteica nepieciešamos priekšdarbus literatūras analīzei, lai apzinātu situāciju ar zinātnisko literatūru par akadēmiskā personāla kompetenci, kas ļautu nonākt pie mērķtiecīgākas pētnieciskās stratēģijas tālākajiem darbiem. Tika definēti un paveikti šādi darba uzdevumi:**

1. identificēti literatūras vienību atslēgvārdi, meklēšanas stratēģijas izveidei:

KONCEPTS:	akadēmiskais personāls	kompetence	modelis	vērtēšana	pilnveide
ATSLĒGVĀRDI:	<ul style="list-style-type: none">– University teachers– University faculty– University lecturer– Academic staff– University instructors– Scientific staff– Researchers– Academic career	<ul style="list-style-type: none">– Competence– Competencies– Competency– Skills– Teaching– Pedagogical– Research	<ul style="list-style-type: none">– Model– Framework– Indicators– Instruments– Tools	<ul style="list-style-type: none">– Assessment– Evaluation– Self-evaluation	<ul style="list-style-type: none">– Development

2. identificētas vairākas datubāzes, kuras pētnieki, savstarpēji vienojoties, sadalīja un veica literatūras vienību (zinātniski raksti un pētniecības procesam nozīmīgi dokumenti. Turpmāk tekstā tiek lietots vienots jēdziens: literatūras vienības) meklēšanu, izmantojot iepriekš noteiktus atslēgvārdus:

- Science Direct
- Scopus
- ProQuest
- SAGE
- EBSCO
 - Academic Search Complete
 - ERIC
- Wiley Online Library
- Taylor and Francis
- Google Scholar

3. literatūras vienību atlase balstījās šādā stratēģijā (iekļaušanas kritēriji): literatūras vienības nosaukumā un/vai abstraktā ir minēta akadēmiskā personāla (pedagoģiskā vai pētnieciskā) kompetence, modelis, tā vērtēšana, vai pilnveide.

4. izstrādāta literatūras analīzes matrica (informācijas atlases kritēriji), kuru veido šādas pamata sadaļas:

Raksta atsauce APA 7th edition
Akadēmiskā personāla kompetences definīcija
Akadēmiskā personāla kompetences struktūra
Akadēmiskā personāla kompetences vērtēšana, pilnveide

5. izvērtējot visas atrastās literatūras vienības un to abstraktus pēc iekļaušanas kritērijiem, pētnieki padziļinātai analīzei identificēja 25 literatūras vienības (skat. 1. pielikumu) par akadēmiskā personāla kompetenci, un rezultātu ieguvei un apkopošanai izmantoja izstrādāto matricu.

6. Pēc literatūras analīzes veikšanas iegūtie rezultāti apkopoti un divi darba pakas koordinatori izvirzīja pirmos secinājumus. Rezultāti un secinājumi tika piedāvāti apspriešanai visai pētnieku grupai.

Secinājumi no literatūras analīzes, kuros pētnieki balstījās, lai pieņemtu lēmumu par tālāko virzību projekta ietvarā:

- pētnieku grupa, balsoties savā ekspertīzē, secina, ka augstāk minētajās datubāzēs ir nepietiekošs daudzums literatūras vienību par akadēmiskā personāla kompetenci, lai īstenotu sistemātisko literatūras pārskatu. Ir dažādi pētījumi par akadēmiskā personāla kompetenci pirms un pēc specifisku mācību programmu apguves, kur tiek mērīta kompetences izaugsme, tomēr ļoti konkrētu pētījumu, kur akadēmiskā personāla kompetence ir izpētes fokusā, ir nepietiekamā skaitā.
- izaicinoši ir identificēt, kuras (1-3) datubāzes būtu vērtīgākās, kurās būtu visvairāk noderīgu literatūras vienību. Kopumā izvērtētas, izmantojot vienotus atslēgvārdus, tika 8 datubāzes, un katrā no tām izdevās identificēt atsevišķas noderīgas literatūras vienības. Secināts, ka neviena no tām pētniekus nepārlicina, ka būtu jēgpilni īstenot sistemātisko literatūras analīzi.
- literatūras vienību meklēšanā jāizvēlas vēl plašāks loks ar atslēgvārdiem. Jau šajā posmā tika izvēlēti daudzi atslēgvārdi (skat. 3. lpp.), kuri tiek attiecināti uz akadēmisko personālu, bet meklēšanas procesā pētnieki nonāca pie atzinuma, ka literatūrā akadēmiskais personāls tiek definēts ļoti plaši, kas būtiski paplašina meklēšanas tvērumu un apjomu.
- analizējot literatūras vienībās identificētās 20 jēdziena “kompetence” (bez specializācijas) definīcijas, skaidri iezīmējas jēdziena satura un pazīmes atklājošās tematiskās grupas:

- 17 definīcijās “kompetence” tiek skaidrota kā zināšanas, prasmes un attieksmes;
- 7 definīcijās likts uzsvars uz uzvedības komponentēm;
- 3 definīcijās norādīts, ka “kompetencei” ir jābūt specifiskai, novērojamai un mērāmai;
- 17 definīcijās “kompetence” saistīta ar veiksmīgu un efektīvu darbu izpildi.

Pētnieki šīs 4 kompetences jēdziena tematiskās grupas projekta sākuma posmā pieņem kā vadošos orientierus turpmākam darbam un kompetences skaidrojumam projektā. Literatūrā tika identificēta viena definīcija, kurā parādās visi jēdziena “kompetence” vadošie un veidojošie tematiskie aspekti: *“A competency is therefore defined as an attempt to create a common language for describing the critical behaviours associated with success in any given role within the organisation. It depicts the underlying knowledge, skills, abilities, and characteristics associated with superior performance, and it is defined in terms of specific, observable, and measurable behaviours”* (National University of Ireland Galway, n.d.).

- pētnieku apzinātajā literatūrā “*competence*” un “*competency*” kā jēdzieni tiek gan nošķirti, gan arī lietoti kā sinonīmi. Līdz ar to VPP KOMPAK projektā tiek apskatīti abi jēdzieni un no tiem aizgūts lietderīgais projekta rezultātu sasniegšanā.
- analizējot identificētās 7 akadēmiskā personāla pedagoģiskās kompetences definīcijas, skaidri iezīmējas divas stratēģijas šīs kompetences definēšanā:
 - pedagoģiskā kompetence tiek definēta, **fokusējoties uz rezultātu**, kas būtu zināšanas, prasmes un attieksmes, kas veicina labu mācīšanas pieeju un atbalsta studējošo mācīšanās pieredzi. Veiksmīgākai stratēģijas uztveršanai tiek piedāvāts apskatīt vienas definīcijas piemēru: *“Teachers’ professional competencies inform about the combination of knowledge, skills, attitudes, and behaviours required to ensure effective teaching interventions and, therefore, to contribute to the students’ learning”* (López-Martín et al., 2023);

- pedagoģiskā kompetence tiek definēta, identificējot un **nosaucot** pedagoģiskās kompetences **apakškompetences**. Pilnvērtīgākai stratēģijas uztveršanai tiek piedāvāts apskatīt vienas definīcijas piemēru: *“Teacher’s competency concept was described in the literature as a teacher’s in-depth subject knowledge, quality of delivery, successful facilitation of the learning process, and quality of assessment”* (Hanaysha, Shriedeh, Inairat, 2023).
- konkrēto atlasīto literatūras vienību analīzē pētniecības kompetences šķautne akadēmiskā personāla kompetencē neparādās un tā tiek identificēta kā pētnieku kompetence.
- konkrēto atlasīto literatūras vienību analīzē netika identificētas visaptverošas akadēmiskā personāla kompetences definīcijas.
- analizētajā literatūrā tika identificēti 16 kompetences modeļi, kuri pēc struktūras un satura tika kategorizēti trīs grupās:
 - 9 modeļi tika iedalīti grupā ar nosaukumu **“Specifiskas kompetences struktūras”**. Šos kompetences modeļus raksturo orientēšanās uz vienu specifisku akadēmiskā personāla darbības jomu vai kompetenci, piemēram, mācīšanu vai pētniecību. Lai pilnvērtīgāk izprastu šo modeļu grupu, tiek piedāvāts apskatīt vienu konkrētu kompetences modeļa piemēru, kas orientējas uz akadēmiskā personāla pedagoģiskās darbības jomu: *“University teachers are expected to act simultaneously as a(n):*
 - *educational designer,*
 - *classroom manager,*
 - *assessor,*
 - *educational technologist,*
 - *differentiator,*
 - *lifelong learner/innovator,*
 - *quality guard”* (Adams et al., 2023).
 - 2 modeļi veido grupu ar nosaukumu **“Visaptverošas kompetences struktūras”**. Šajos kompetences modeļos tiek nosauktas un detalizētāk skaidrotas dažādas akadēmiskā personāla darbības jomas un kompetences, kuras ir nepieciešamas, lai pilnvērtīgi strādātu konkrētajā institūcijā. Kā raksturojošs grupas piemērs tiek izvirzīts:

“The six competencies are:

- | | |
|----------------------------------|---|
| ● <i>Research Excellence;</i> | ● <i>Strategy & Vision;</i> |
| ● <i>Teaching Excellence;</i> | ● <i>Collegiate and Community Contribution”</i> |
| ● <i>Personal Effectiveness;</i> | (National University of Ireland Galway, n.d.). |
| ● <i>Leading others;</i> | |

Jau šajā posmā pētnieki saredz, ka šīs grupas kompetences modeļu struktūra ir tāda, kura atbilstu VPP KOMPAK vīzijai par sasniedzamo rezultātu.

- 5 modeļi tika iedalīti grupā ar nosaukumu **“Dažādu augstskolas amatu kompetences struktūras”**. Šie ir kompetences modeļi, kuros tiek iekļautas dažādas kompetences (specifiskas un caurviju) un tie ir attiecināti uz dažādām augstskolas personāla grupām (docētāji, pētnieki, administratīvais personāls, vadība). Lai konkrētāk raksturotu šo grupu, tiek piedāvāts kompetences modeļa piemērs: *“The review summarizes 16 types of competence: cognitive, functional, social/behavioral, meta, conceptual, operational, occupational, language/communication, cross-cultural, ethical, emotional, job, self, team, change and leadership competence”* (Salman, Ganie, Saleem, 2020).

- literatūras analīzē tika identificētas un apkopotas 8 prakses akadēmiskā personāla kompetences mērišanai:
 - intervijas, kuras balstītas kompetences modeļa kritērijos;
 - pierādījumi par demonstrētu uzvedību pagātnē (prakses situācijās);
 - aptauja, kurā studējošie izsakās par docētāja sniegumu, un docētāja pašnovērtējums;
 - pašnovērtējums, kas fiksēts, izvērtējot:
 - uzvedību (piefiksējama, veicot ikdienas darba pienākumus);
 - spējas (pakāpe, kādā indivīdi uzskata sevi par spējīgiem demonstrēt kompetenci),
 - uzskatus (pakāpe, kādā indivīdi uzskata, ka kompetence ir svarīga augstākās izglītības vidē);
 - docēšanas kategoriju izvērtējums (studiju kursa dizains, studiju kursu novērtējuma anketas utt.);
 - 360 grādu vērtējums (kolēģi, studējošie, paši docētāji);
 - pašnovērtējums ar atvērta tipa jautājumiem / refleksijām;
 - mācīšanas portfolio (*Teaching portfolio*), kas balstīts pedagoģiskās kompetences modelī.
- vairākos gadījumos literatūra aizved uz universitāšu mājaslapām ar plašāku praktisko informāciju, tostarp konkrētiem akadēmiskā personāla kompetences modeļiem, kuri literatūrā parādās ievērojami retāk un zemākā detalizācijas pakāpē, kas traucē uztvert to būtību. Balstoties augstāk uzskaitītajos secinājumos, pētnieki vienojās, ka:
 - ir skaidri iezīmējies vienots skats uz jēdzienu “kompetence”;
 - projektā ir svarīgi iegūt informāciju par akadēmiskā personāla kompetenci un uzvedības rādītājiem, tādēļ tika pieņemts lēmums analizēt pasaules universitāšu mājaslapas ar mērķi identificēt konkrētus akadēmiskā personāla kompetences modeļus, lai iegūtu projektam noderīgu informāciju ne tikai par modeļu struktūru, bet arī par to ieviešanu universitātēs, kompetences vērtēšanu un arī kompetenču pilnveides aktivitātēm.

Starptautiskās prakses analīze

Darba grupas pētnieki regulāro organizatorisko sanāksmju laikā lēma manuāli meklēt dažādu universitāšu mājaslapas, lai atrastu akadēmiskā personāla kompetences modeļus un ietvarus. Tika pielietotas dažādas stratēģijas universitāšu mājaslapu meklēšanai, piemēram:

- pētot literatūras vienības, tika identificēti kompetences modeļi, kuru plašāki saturiskie apraksti ir pieejami institūcijas mājaslapā;
- apskatot pasaules augstskolu reitingos augstākās pozīcijās ierindoto universitāšu mājaslapas;
- uzrunājot sadarbības partnerus no citām Eiropas universitātēm;
- izmantojot dažādu atslēgvārdu kombinācijas, meklējot internetā.

Universitāšu mājaslapu identificēšanai un atrasto **rezultātu piefiksēšanai tika izveidota jauna matrica**, kuras sadaļas (informācijas atlases kritēriji) ir šādas:

Reģions	Valsts	Augstākās izglītības institūcijas / zinātniskās institūcijas nosaukums	Universitātes tips	Studējošo skaits 2023./2024. ak.g.	Mājaslapas valoda	Kontaktinformācija	Mājaslapa izpēta un akadēmiskā personāla kompetences modelis vai ietvars nav atrasts	Ir pieejams visaptverošs akadēmiskā personāla kompetences modelis	Ir pieejams specifisks akadēmiskā personāla kompetences modelis	Modelis ir nacionāls vai institucionāls	Modeļa nosaukums	Saite uz modeli	Piezīmes, komentāri u.c. noderīga informācija
---------	--------	--	--------------------	------------------------------------	-------------------	--------------------	---	--	--	---	------------------	-----------------	---

Pētnieki kopumā izvērtēja 60 pasaules augstskolu, zinātnisko institūciju un nozīmīgu starptautisko institūciju (turpmāk tekstā: institūciju) mājaslapas, meklējot akadēmiskā personāla kompetences modeļus. 60 izpētītajās institūciju mājaslapās tika identificēti 40 akadēmiskā personāla kompetences modeļi, savukārt, padziļinātā analizē tika iekļauti 35 modeļi (skat. 2. pielikumu).

Analizētie akadēmiskā personāla kompetences modeļi:

- veidoti 30 institūcijās;
- īstenoti 13 valstīs;



- īstenoti nacionālā līmenī (2) un institucionālā līmenī (33);
- orientēti tikai uz akadēmisko personālu (24);
- orientēti uz dažādu amatu grupām institūcijās (11);
- īstenoti institūcijās, kuru studējošo skaits variē no 2300 līdz 41500.

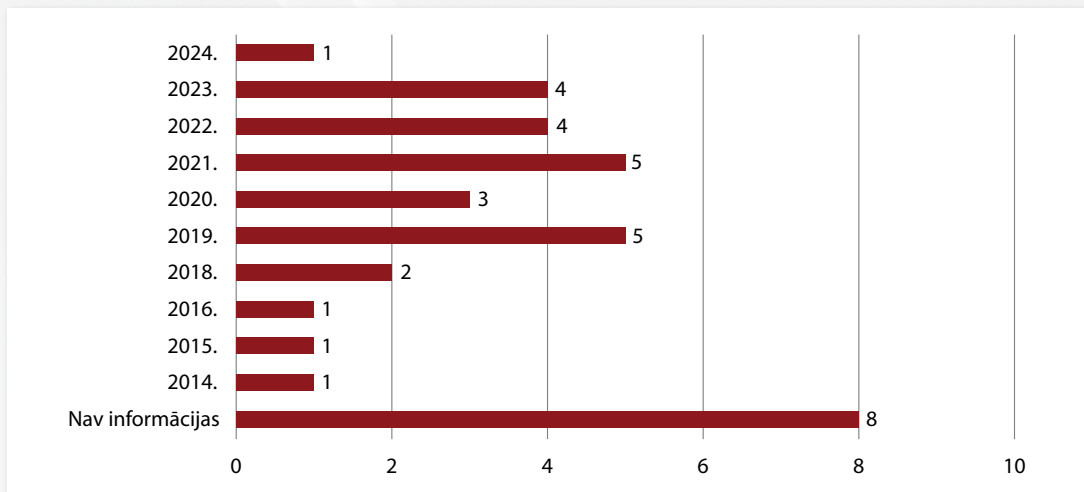
Vairākos akadēmiskā personāla kompetences modeļu aprakstos tika iekļauts arī katras institūcijas skaidrojums jēdzienam “kompetence” (bez specializācijas). Identificētie skaidrojumi savstarpēji ir ļoti viendabīgi un apstiprināja jau literatūras analīzes posmā identificētās 4 tematiskās grupas (skat. 4. lpp.). Savukārt, VPP KOMPAK pētnieki kā veiksmīgu akadēmiskā personāla kompetences skaidrojumu izvirza *University of Limerick* (Īrija) piemēru: “*An academic role involves a combination of teaching, research and related professional, administrative and community service. It is recognised that whilst all roles will combine these areas of work, the relative weight of each will vary from level to level and over time for individual role holders as agreed with the Head of Department. Role holders will contribute to the teaching, research and administrative activities of their department*”.

Padziļinātai 35 kompetences modeļu analīzei tika papildināta augstāk demonstrētā matrica (skat. 6. lpp.), kurā kopumā tika definētas 24 sadaļas (informācijas atlasē kritēriji, skat. 3. pielikumu). Zemāk pētnieki piedāvā nozīmīgu informāciju, kura raksturo akadēmiskā personāla kompetences modeļu starptautisko praksi. Tabulās ir apkopots reižu skaits jeb biežums cik, analizējot visus 35 akadēmiskā personāla kompetences modeļus, tiek pieminēts konkrētais lielums:

Kompetences modeļu izstrādes gads

Balstoties informācijā, kas iegūta, analizējot pētniekiem pieejamos 35 akadēmiskā personāla kompetences modeļus, var secināt, ka institūciju līmenī šādu kompetences modeļu izstrāde pēdējos gados kļūst aktuālāka (skat. 1. attēlu). Tāpat uzmanības vērts ir apstāklis, ka kompetences modeļi tiek atjaunoti un attēlā zemāk ir uzskaitīti kompetences modeļu pēdējo versiju publicēšanas gadi. Savukārt vecākais no analizētajiem kompetences modeļiem tika izstrādāts 2006. gadā un vēlāk tika pilnveidots.

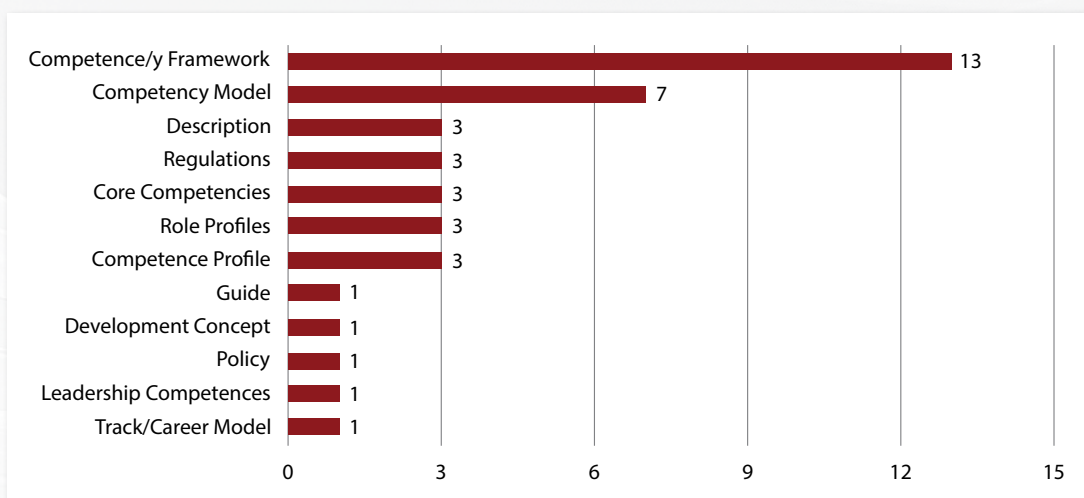
1. attēls. Kompetences modeļu sadalījums pēc to izstrādes gada (skaits)



Kompetences modeļu nosaukumi

Pētnieki jau literatūras analīzes posmā secināja, ka kompetences modeļu nosaukumos ir novērojama variācija. Tādēļ, analizējot dažādu pasaules valstu akadēmiskā personāla kompetences modeļus, šim aspektam tika pievērsta uzmanība. Zemāk aplūkojams, kādi jēdzieni tiek izmantoti akadēmiskā personāla kompetences modeļu nosaukumos (skat. 2. attēlu). Tika konstatētas 12 kompetences modeļu nosaukumu variācijas, kuras visas vēstīja par vienu: zināšanām, prasmēm, attieksmēm, uzvedību un atbildību, kurām akadēmiskajam personālam ir jāpiemīt. Līdz ar to var secināt, ka starptautiskajā praksē tiek izmantoti dažādi jēdzieni, kuri reprezentē akadēmiskā personāla kompetences.

2. attēls. Analizēto kompetences modeļu nosaukumi (skaits)



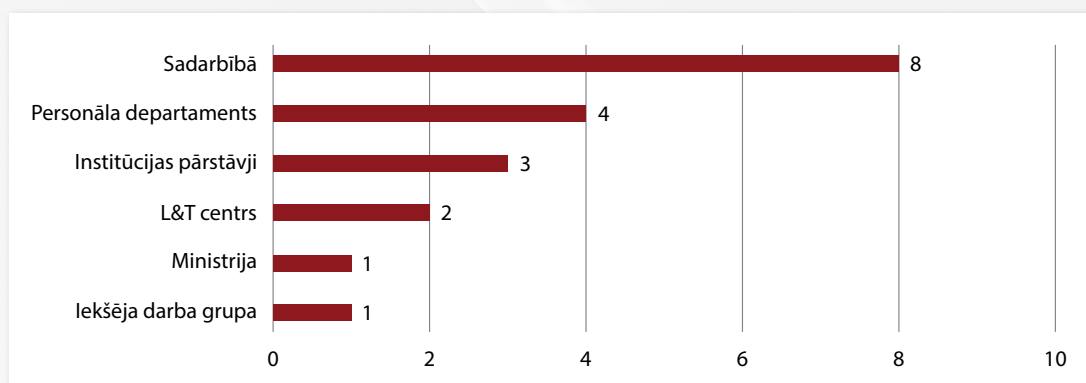
Attēlā iekļauta statistika par 40 kompetences modeļiem, no kuriem 5 kompetences modeļi vēlāk tika izslēgti no turpmākas analīzes, jo tiem netika norādīta būtiska, pavadošā informācija, piemēram, par modeļu izstrādi, ieviešanu un lietošanu.

Kompetences modeļu izstrādātāji un to veidošanas process

Analizējot 35 kompetences modeļus, nebija iespējams iegūt informāciju par 16 modeļu izstrādātājiem, tomēr attēlā zemāk (skat. 3. attēlu) ir redzams, ka visbiežāk kompetences modeļi tiek izstrādāti sadarbībā, piemēram:

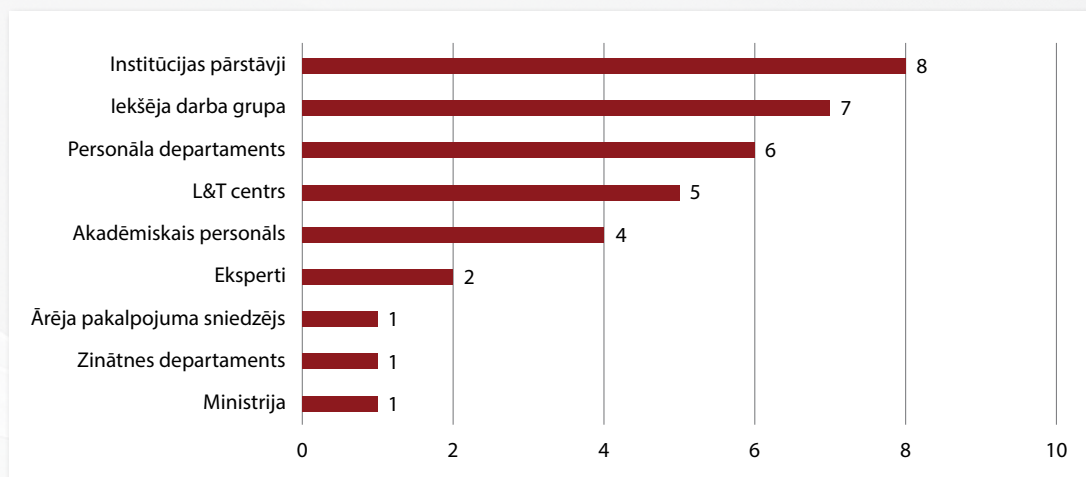
- Personāla departaments kopā ar ārēja pakalpojuma sniedzēju;
- Mācīšanās un mācīšanas centrs (3. attēlā un turpmāk – L&T (*Learning & Teaching centre*) kopā ar akadēmisko personālu;
- vairākas universitātes savstarpēji;
- Zinātnes departaments kopā ar Mācīšanās un mācīšanas centru;
- Mācīšanās un mācīšanas centrs kopā ar akadēmisko un administratīvo personālu;
- augstskolas dažādu departamentu pārstāvji.

3. attēls. Kompetences modeļu izstrādātāji (unikālais skaits)



Savukārt, zemāk esošajā attēlā (skat. 4. attēlu), skatot visus izstrādātājus pēc pieminēto reižu skaita, var redzēt, ka kompetences modeļu izstrādātāji pārstāv ļoti dažādas struktūrvienības un profesionāļu grupas.

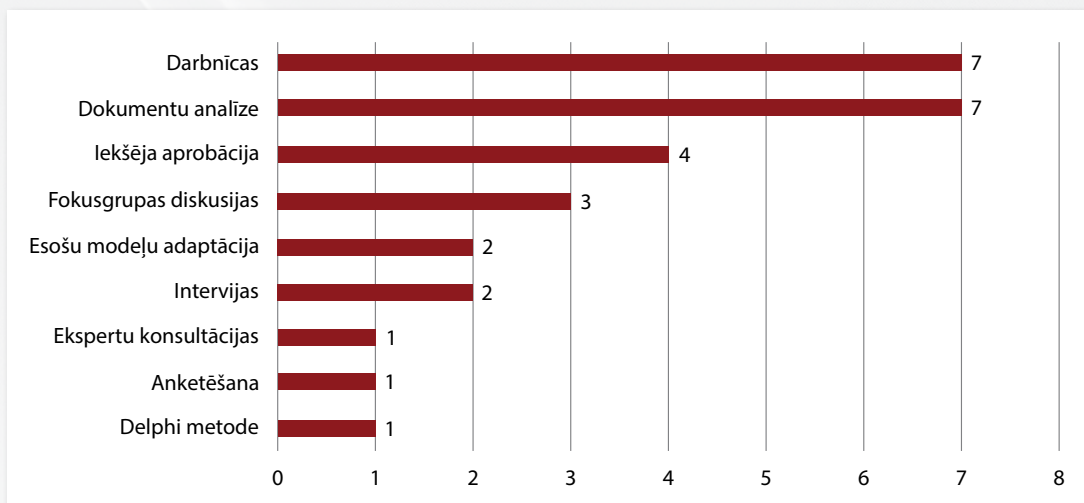
4. attēls. Kompetences modeļu izstrādātāji (visi iesaistītie, reižu skaits)



Lai gan no 35 analizētajiem modeļiem 20 modeļu aprakstos nebija skaidrots to veidošanas process, tomēr attēlā zemāk (skat. 5. attēlu) ir redzams, ka visbiežāk akadēmiskā personāla kompetences modeļi tiek balstīti dokumentu (institūcijas, nacionāla un ES līmeņa) analizē. Tie top sasaistē ar

institūcijas iekšējiem dokumentiem, piemēram, attīstības stratēģiju, veidoti darbnīcās, kurās sadarbojas institūcijas dažādu struktūrvienību pārstāvji. Kompetences modeļu izstrāde biežāk ir iekšējs process, kurā tiek pieņemti lēmumi, kādam būtu jābūt kompetences modelim.

5. attēls. Izmantotās metodes kompetences modeļu izstrādē (skaits)



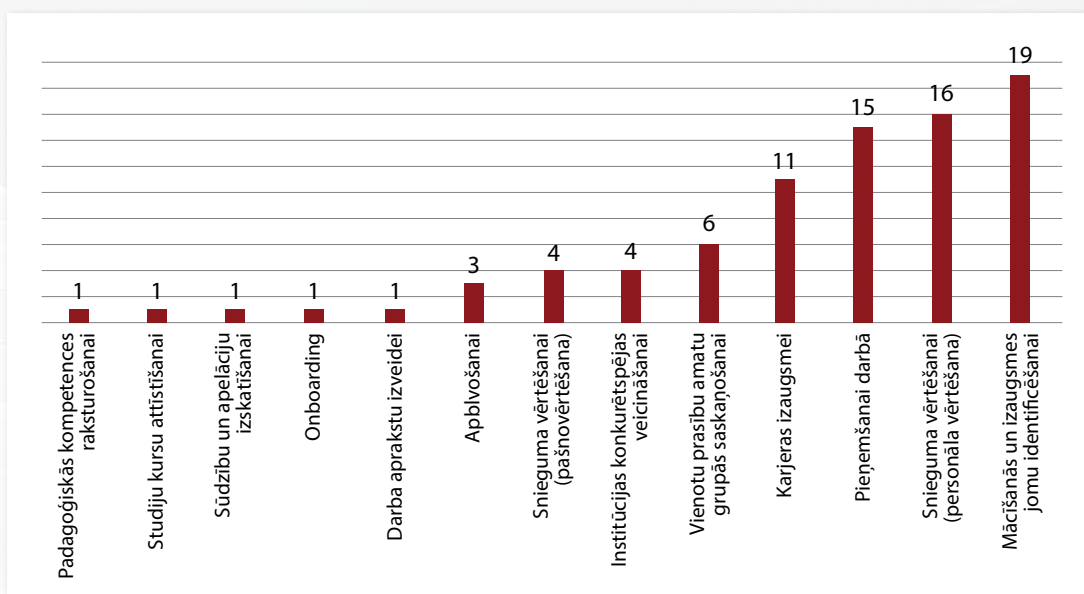
Biežāk kompetences modeļu veidošanā tiek izmantotas vairākas kvalitatīvās un kvantitatīvās metodes, piemēram, fokusgrupas diskusijas ar akadēmisko personālu tiek kombinētas ar anketām utt.

Kompetences modeļa lietošanas nolūks

8 gadījumos no 35 analizētajiem kompetences modeļiem netika norādīta konkrēta un praktiska informācija par to lietošanas nolūku. Vērtējot zemāk esošo attēlu (skat. 6. attēlu), var izdalīt divas kompetences modeļa lietošanas nolūku grupas:

- **sistēmas pilnveidei** (kritēriji amatu vakancēm pieņemšanai darbā, vienoti kompetences kritēriji amatu grupām, konkurētspējas veicināšana, darba aprakstu izveidei);
- **personāla pilnveidei** (snieguma vērtēšana (pašnovērtējoša un cita vērtējoša), mācīšanās vajadzību identificēšana, karjeras izaugsme).

6. attēls. Kompetences modeļa izmantošanas nolūks (skaits)



Kategorijā “Institūcijas konkurētspējas veicināšanas” ir apvienoti šādi trīs nolūki:

- amatu grupām tiek noteikti kritēriji, pēc kuriem personāls tiek vērtēts un attiecīgi personālam tiek piedāvātas mācības, lai institūcija gūtu starptautisku atpazīstamību;
- lai noteiktu, kādām prasmēm ir jābūt akadēmiskajam personālam projektu piesaistei, un tad personāls tiek izvērtēts, lai šīs prasmes varētu mērķtiecīgi attīstīt;
- lai noteiktu, vai personāla prasmes ir saskaņotas ar institūcijas attīstības mērķiem un vērtībām.

Kopumā vērtējot situāciju, ir jāatzīst, ka kompetences modeļu galvenais lietošanas nolūks **nav personāla snieguma vērtēšana, bet izaugsmes jomu identificēšana**, lai institūcija spētu mērķtiecīgāk virzīt personāla kompetences izaugsmi un nodrošināt atbalstu.

Kompetences modeļa lietošanas ieguvumi indivīda, vadības un institūcijas līmenī

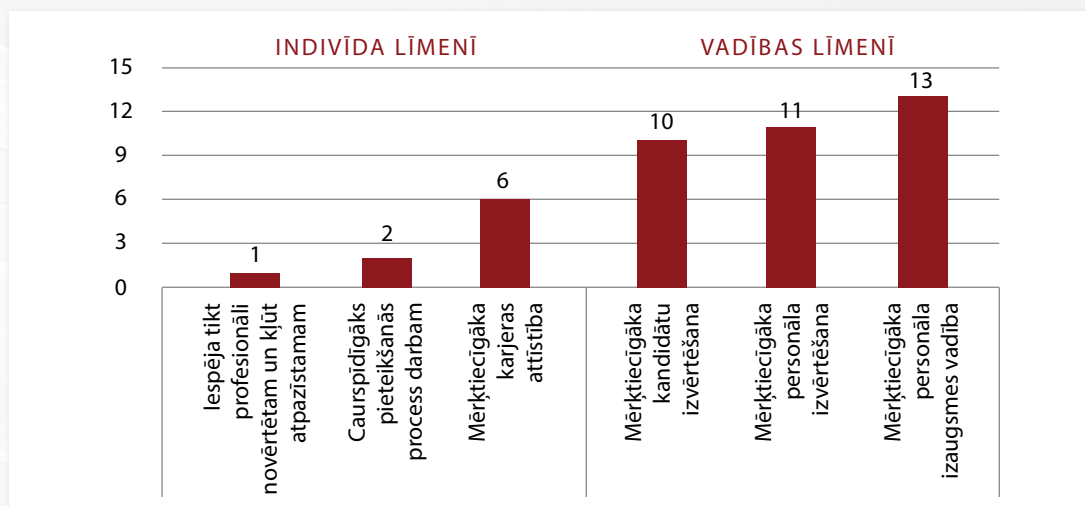
15 gadījumos no 35 analizētajiem kompetences modeļiem netika norādīti konkrēti ieguvumi. Indivīda līmenī (skat. 7. attēlu) biežāk minētais kompetences modeļa lietošanas ieguvums ir “Mērķtiecīgāka karjeras attīstība”, kas nozīmē, ja ir pieejami amatu grupu kompetences apraksti, tad darbiniekam ir vieglāk virzīt savu izaugsmi (caur mācībām), lai virzītu savas karjeras attīstību. Šo demonstrē *University of Greenwich* (Apvienotā Karaliste) pieeja:

“*The framework is designed to support conversations around career development allowing for self-evaluation, development planning and reflection. We want all staff to feel they have a clear personal development plan with clarity on the skills and behaviours required to become a leader*”.

Biežāk minētais ieguvums vadības līmenī vēlreiz apstiprina arī iepriekš izvirzīto tēzi, ka kompetences modeļu galvenais lietošanas nolūks ir personāla izaugsmes veicināšana (skat. 7. attēlu). Stratēģiska personāla izaugsmes vadība ir ļoti svarīga un tā tiek akcentēta arī *University of Surrey* (Apvienotā Karaliste):

“*When used properly, and in conjunction with other working practices and procedures, competencies can ensure fairness, openness and equality in the way we recruit staff, select people for training, identify clear development paths and promote people*”.

7. attēls. Kompetences modeļa lietošanas ieguvumi indivīda un vadības līmenī (skaits)



Kā redzams 8. attēlā, trīs biežāk minētie ieguvumi no kompetences modeļa institūcijas līmenī ir saistīti ar pašas institūcijas attīstību. Institūcijas atzīst, ka, izstrādājot kompetences modeļus un mērķtiecīgi tos lietojot, izaugsmi piedzīvo akadēmiskais personāls un arī institūcija dažādos kontekstos. Iedziļinoties *University of Copenhagen* (Dānija) pieredzē, ir vērts akcentēt viņu secinājumus:

“The qualitative study of drivers and barriers has shown that initiating discussions at all levels and in many fora at the university can bring support and concerns out into the open for a fruitful exchange of pros and cons. Through this open and iterative design process, the two fundamental measures [Pedagoģiskās kompetences modelis un Mācīšanas portfolio] have gained broad acceptance among both staff and leadership. The project is also an illustration of the fact that culture change takes time”.

Vairāku institūciju kompetences modeļu aprakstos ir iekļauta atruna, ka ir ļoti svarīgi laicīgi un plaši komunicēt akadēmiskā personāla kompetences modeļa būtību un tā lietošanas nolūku, jo bez komunikācijas tas tiek uztverts kā vēl viens darbinieku snieguma vērtēšanas mērinstruments, kas kavē tā pilnvērtīgu iedzīvināšanu institūcijā.

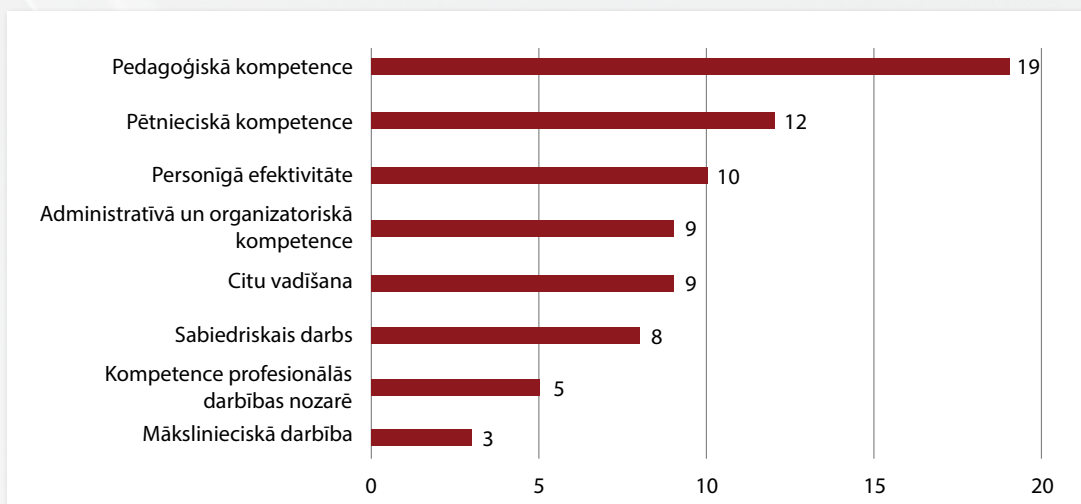
8. attēls. Kompetences modeļa lietošanas ieguvumi institūcijas līmenī (skaits)



Akadēmiskā personāla kompetences

Zemāk esošajā tabulā (skat. 9. attēlu) ir apkopotas 22 analizēto akadēmiskā personāla kompetences modeļos ietvertās kompetences, atainojot unikālo reižu skaitu. Divi modeļi no kopumā 24 kompetences modeļiem, kuri orientēti tikai uz akadēmisko personālu, šajā aspektā no analīzes tika izslēgti, jo tos veidoja konkrēti uzvedības rādītāji, nevis kompetences. Katrai akadēmiskā personāla kompetences modelī ietvertajai kompetencei tika piešķirts kods, piemēram, pētnieciskai kompetencei tika piešķirts kods K1, pedagoģiskai kompetencei tika piešķirts kods K2 utt. Ja vienā kompetences modelī tika nosaukta kompetence un apakškompetence, piemēram, nodarbības plāna sagatavošana, mācīšana, tehnoloģiju izmantošana, tad tā tabulā ir ieskaitīta vienu reizi kā viena pedagoģiskā kompetence (K2). Šādā pieejā tika sakodēti 22 kompetences modeļi, iegūstot 75 kodus.

9. attēls. Akadēmiskā personāla kompetences (skaits)



Vērtējot identificētās kompetences, VPP pētnieki pievienojas *IT University of Copenhagen* (Dānija) redzējumam: “*Each competence should be thought of as part of the entry level for becoming an assistant, associate or full professor*”. Orientēšanās uz katras kompetences pamata līmeni būs vērtīga pieeja, lai noteiktu vienotu kvalitātes standartu noteiktai amatu grupai. Šāda pieeja palīdzētu identificēt kompetences līmeni, lai uzsāktu darbu noteiktā amatu grupā, savukārt, katrs darbinieks pats varēs virzīt savu attīstību, lai sasniegtu nākošo amatu grupu un tai noteikto kompetences līmeni (*entry level*).

Atsevišķi tika analizēti 11 kompetences modeļi, kas orientēti uz dažādu amatu grupām institūcijās un tajos visos ir identificētas šādas līdzīgas **caurviju kompetences**:

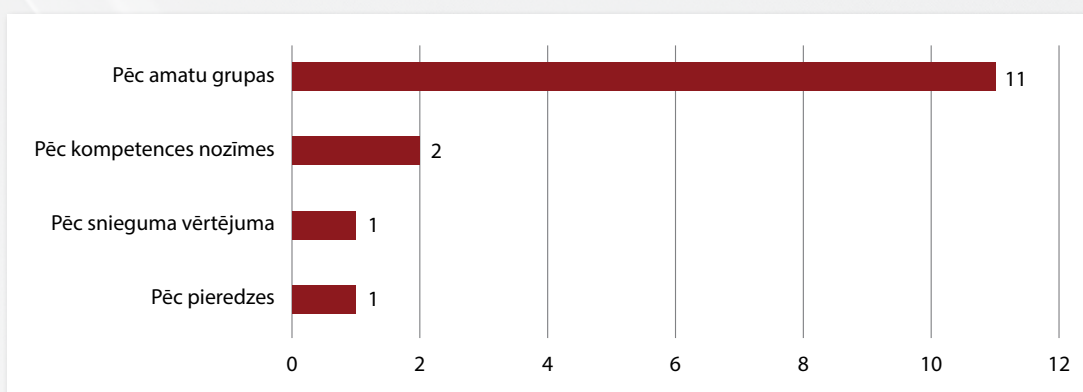
- ētika un akadēmiskais godīgums;
- komunikācijas prasmes;
- problēmrisināšanas prasmes;
- pašvadītas mācīšanās prasmes;
- plānošanas un organizēšanas prasmes;
- lēmumu pieņemšanas prasmes.

Izvērtējot rezultātus, ir izvirzāms apgalvojums, ka tabulā (skat. 9. attēlu) ietvertās kompetences var veidot visaptverošu akadēmiskā personāla kompetences modeli, kas būtu attiecināms arī Latvijas augstākās izglītības telpas kontekstam. Tālākajā darbā VPP KOMPAK pētnieki veido kompetences aprakstus un sagrupē tās, lai vēlākos posmos rezultātus aprobētu ar nozares pārstāvjiem.

Kompetences diferenciacija

13 akadēmiskā personāla kompetences modeļiem ir diferencētas vai līmeņotas kompetences un, lai gan tabulā (skat. 10. attēlu) ir redzams viens dominējošs veids, kā institūcijas ir lēmušas diferencēt kompetences modeļos ietvertās kompetences, ir vērts detalizētāk aplūkot katru identificēto veidu, jo tieši kompetences diferenciacija piešķir kompetences modelim augstāku detalizācijas pakāpi un arī tā lietotājam skaidrāku virzību savas izaugsmes veicināšanai.

10. attēls. Kompetenču diferenciacija (skaits)



Konkrēti piemēri rada skaidrāku priekšstatu par kompetences diferenciacijas veidiem:

- *Tampere University* (Somija) piedāvā diferencēt pēc snieguma vērtējuma, izmantojot Likerta skalu:

- Vāji;
- Apmierinoši;
- Labi;
- Ļoti labi;
- Teicami.

Šis piemērs atšķiras no pārējiem ar to, ka vispirms notiek akadēmiskā personāla kompetences mērīšana, vadoties pēc kompetences modeļa vērtēšanas kritērijiem, lai rezultātā identificētu akadēmiskā personāla reālo kompetences līmeni.

- Vairāku Dānijas universitāšu apvienība *Universities Denmark* piedāvā diferencēt pēc pieredzes:

- “Level 1 describes an entry level for university teachers.
- Level 2 describes the starting point for the faculty member on a time-limited contract who pursues a career aimed at obtaining a permanent faculty position at the university,
- Level 3 describes several competence development opportunities within teaching, thesis supervision and education, typically at associate professor and professor levels”.

Šis piemērs demonstrē izteikti lineāru pieeju akadēmiskā personāla karjeras izaugsmei.

- *Vilnius University* (Lietuva) piedāvā diferencēt pēc amatu grupas:

- “first stage researcher,
- recognised researcher,
- established researcher,
- leading researcher”.

Šis piemērs demonstrē 11 institūciju pieeju, kurā kompetences tiek noteiktas konkrētai amatu grupai – vai tas būtu pētniekiem, docētājiem, vai akadēmiskajam personālam kopumā.

- *National University of Ireland Galway* (Īrija) piedāvā diferencēt pēc kompetences nozīmes:

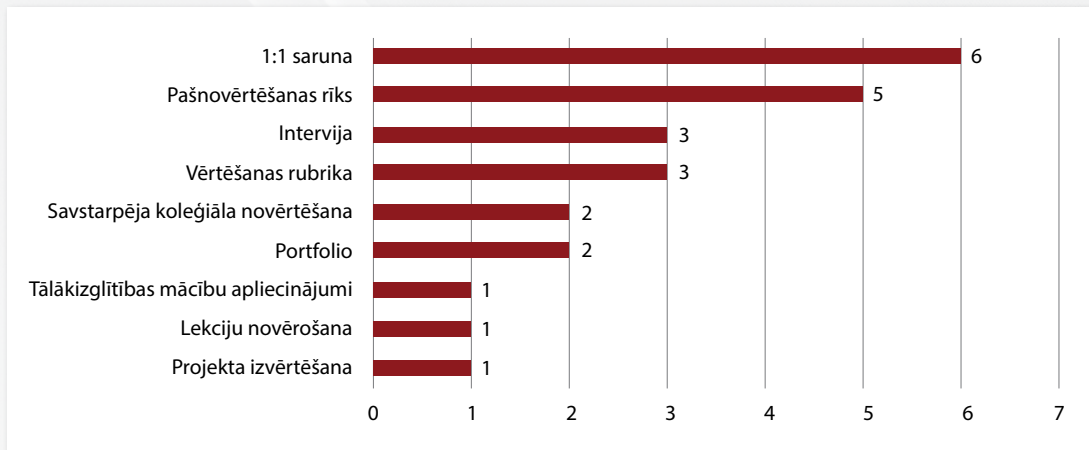
- “Core competencies – are required to perform the job to the required standard.
- Developing competencies – will enhance the performance of the particular role, but are not currently core to the effective performance of the role.
- Capacity to Develop – are not required for a particular role, but it would be necessary for the candidate to demonstrate these in order to progress their careers to the next level”.

Šis piemērs demonstrē, ka kompetences diferenciacija palīdz gan noteikt kvalitātes standarta sliekšni konkrētai amatu grupai, gan arī parādīt personālam izaugsmes virzienus, kas palīdzētu attīstīt karjeru.

Kompetences vērtēšanas veids

13 kompetences modeļos (akadēmiskā personāla un orientētie uz dažādu amatu grupām institūcijās) tika ietverta arī informācija, kā kompetences institūcijā tiek vērtētas. Visbiežāk vērtēšanu veic tiešais vadītājs, speciāli veidota komisija vai Personāla departaments. Zemāk esošajā tabulā (skat. 11. attēlu) ir demonstrēti kompetences vērtēšanas veidi un instrumenti.

11. attēls. Kompetences vērtēšanas veids (skaits)



Lai veicinātu izpratni par katru vērtēšanas veidu, tiek piedāvāts detalizētāks tabulas skaidrojums:

- 1:1 saruna, kas apvieno akadēmiskā personāla kompetences vērtēšanu un arī atbalsta piedāvāšanu (*Performance Review Meetings, Coaching Sessions*);
- pašnovērtēšanas rīks:
Michigan Technological University (Amerikas Savienotās Valstis) piedāvā trīs rīkus:
 - “*Performance Appraisal Forms: Annual Reviews, Self-Assessments*;
 - *Competency Checklists: lists of specific behaviors and attributes associated with each competency and proficiency level, used to evaluate employees systematically*;
 - *Individual Development Plans: Tools used to outline specific developmental goals and activities based on the competency evaluations*”.
- intervija, kuras jautājumi un struktūra ir veidota, balstoties institūcijas izveidotajā kompetences modelī. Šādas strukturētas intervijas tiek īstenotas, pieņemot darbā jaunus kolēģus.
- vērtēšanas rubrika, kura sevī ietver gan novērojamus un izmērāmus kritērijus, gan arī dažādus snieguma līmeņus;
- savstarpēja koleģiāla novērtēšana, kas īstenota ar anketēšanas palīdzību, kur kolēģi novērtē viens otra kompetenci (*Peer Review Surveys*);
- portfolio, kurā var iekļaut dažādus apliecinājumus, kuri demonstrē akadēmiskā personāla kompetenci, piemēram, pedagoģisko kompetenci var demonstrēt ar studiju kursu novērtējuma anketēšanas rezultātiem, savas izstrādātās mācīšanas pieejas aprakstu, izstrādātiem pārbauģdījumiem un vērtēšanas sistēmu kopumā, izstrādātiem mācību uzdevumiem, metodēm, utt.);
- tālākizglītības mācību apliecinājumi demonstrē ieguldījumu kompetences pilnveidē, tādēļ tas ir vērā ņemams fakts kompetences vērtēšanā;
- lekciju novērošana jeb hospitēšana šajā kontekstā ir akadēmiskā personāla kompetences vērtēšana, novērojot kolēģi, piemēram, vadot lekciju, nodarbību vai kādu citu vadītu mācīšanās aktivitāti;

- projekta izvērtēšana, kas izpaužas akadēmiskā personāla kāda īstenota darba rezultātu saturiskā izvērtēšanā;

Kopsavelkot tabulā (skat. 11. attēlu) redzamo, var secināt, ka visbiežāk akadēmiskā personāla kompetence tiek vērtēta ar pašnovērtēšanas rīkiem un 1:1 sarunās ar vadītāju. Savukārt, lai sarunas laikā varētu izmantot novērojamos un izmērāmos kompetences apliecinājumus, tiek lietotas vērtēšanas rubrikas.

Kompetences pilnveide

Izvērtējot akadēmiskā personāla kompetences modeļus un visu pavadošo informāciju, skaidri iezīmējas pieci scenāriji, kā institūcijās tiek atbalstīta personāla kompetences pilnveide. Lai scenāriji iegūtu praktiskākas aprises, tiek piedāvāti arī konkrētu institūciju piemēri:

- lielākajā daļā gadījumu institūcijās ir atsevišķas struktūrvienības, kā Mācīšanās un mācīšanas centri, piemēram, *University of Kiel* (Vācija), *University of Limerick* (Īrija), u.c., kuru viena no galvenajām funkcijām ir piedāvāt akadēmiskajam personālam pielāgotas mācīšanās aktivitātes kompetences pilnveidei;
- *University of Greenwich* (Apvienotā Karaliste) un *University of Victoria* (Kanāda) kompetences modelis ir sasaistīts ar konkrētām akadēmiskajam personālam pieejamām mācībām, lai, pašnovērtējot savu kompetenci, varētu izvēlēties sev atbilstošas mācības;
- *Vytautas Magnus University* (Lietuva) balstās akadēmiskā personāla kompetences modelī un piedāvā ļoti mērķētas mācības vairākos līmeņos:
 - *“Level A training programs (for beginners), which shall be intended for those who want to acquire new competences, to update general knowledge.*
 - *Level B training programs (for the experienced), which shall be intended for those who want to deepen their competences and/or acquire new competences or who want to maintain existing qualifications.*
 - *Level C training programs (for experts), which shall be intended for those who want to develop existing competences and share their experience with colleagues. These are proactive activities for experts in their field, using active and inclusive methods (e.g., exchange of experience, mentoring) to develop expertise, to maintain expert qualifications through the exchange of experience, mentoring and other activities”.*
- *University of California* (Amerikas Savienotās Valstis) akadēmiskajam personālam ir pieejams individuāls atbalsts no tiešajiem vadītājiem, kā arī ir izstrādāts *Competence Development guide*, kas ļoti detalizēti un secīgi, bet standartizētā pieejā palīdz stiprināt kompetenci.
- *University of North Carolina at Chapel Hill* (Amerikas Savienotās Valstis) akadēmiskajam personālam tiek piedāvāts individuālais izaugsmes plāns, kas ir kā rīks, kurā identificēt profesionālās darbības mērķus, reflektēt par sasniegumiem, novērtēt prasmes un plānot īstermiņa un ilgtermiņa darbības akadēmiskās karjeras veicināšanai. Šāds rīks tiek izmantots, kā pamats sarunās ar mentoriem un vadītājiem.

Kopsavelkot var secināt, ka institūcijas ne tikai izmanto dažādus scenārijus, kā atbalstīt akadēmisko personālu kompetences pilnveidē, bet tiek rekomendēts šos scenārijus kombinēt, lai ir pieejami dažādi ceļi kompetences pilnveidei. Svarīgākais aspekts noteikti ir tāds, ka jebkurai atbalsta aktivitātei ir jābūt tādai, kura ir pielāgota konkrētās institūcijas akadēmiskā personāla vajadzībām un kompetences līmenim.

Vērtīgi starptautiskās prakses piemēri

Izvērtējot 35 kompetences modeļus, kuri ir īstenoti 13 valstīs, var izvirzīt secinājumu, ka starptautiskā prakse ir ļoti dažāda un katra institūcija meklē savam akadēmiskajam personālam piemērotākos risinājumus, gan kā noteikt vienotu kvalitātes standartu personālam nepieciešamajām kompetencēm, gan to vērtēšanā un atbalsta sniegšanai kompetences pilnveidei. Zemāk tiek piedāvāti piecu institūciju piemēri, kurus ir ļoti vērtīgi padziļināti izpētīt:

1. Danish Framework for Advancing University Pedagogy (Dānija):

- nacionāla līmeņa kompetences modelis, kas radīts, sadarbojoties astoņām Dānijas universitātēm un ir izmantots vēl plašāk;
- specifisks kompetences modelis pedagoģiskajai kompetencei;
- [kompetences modelis pieejams klikšķinot šeit.](#)

2. Competency Framework for Academic Roles at National University of Ireland Galway (Īrija):

- institucionāls kompetences modelis;
- visaptverošs akadēmiskā personāla kompetences modelis;
- kompetences modelim ir definētas trīs dimensijas jeb klasteri, kuros sagrupējas sešas kompetences, un katrai kompetencei ir definēti uzvedības rādītāji;
- kompetences tiek diferencētas pēc amatu grupām un nozīmīguma;
- [kompetences modelis pieejams klikšķinot šeit.](#)

3. Academic Role Profiles (University of Limerick, Īrija):

- institucionāls kompetences modelis;
- visaptverošs akadēmiskā personāla kompetences modelis;
- kompetences modelim ir sagrupētas darbības jomas un uzvedības rādītāji;
- kompetences tiek diferencētas pēc amatu grupām;
- [kompetences modelis pieejams klikšķinot šeit.](#)

4. Competency overview for PhD holders (Hasselt University, Beļģija):

- institucionāls kompetences modelis;
- visaptverošs kompetences modelis, kas orientēts uz jaunajiem pētniekiem;
- kompetences modeli veido pieci klasteri un 50 kompetences;
- kompetences modelim ir pašnovērtēšanas rīks un citi papildus resursi;
- [kompetences modelis pieejams klikšķinot šeit.](#)

5. Staff Competency Model (University of Georgia, ASV):

- institucionāls kompetences modelis;
- visaptverošs kompetences modelis visam augstskolas personālam;
- kompetences modeli veido divu grupu kompetences;
- kompetences modelim ir vairāki pavadoši papildmateriāli;
- [kompetences modelis pieejams klikšķinot šeit.](#)

Analīzē iekļautās literatūras vienības

1. Adams, B., Thomas, L., Moens, M., & Valcke, M. (2023). University teachers as versatile masters: Evaluating the effectiveness of a professional development programme on student-centred teaching competencies. *Studies in Educational Evaluation*, 77, 101260. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2023.101260>
2. Ali, M. M., Qureshi, S. M., Memon, M. S., Mari, S. I., & Ramzan, M. B. (2021). Competency framework development for effective human resource management. *SAGE Open*, 11(2), 215824402110061. <https://doi.org/10.1177/21582440211006124>
3. Arend, B. (2018). *Towards a Comprehensive Teaching Evaluation Framework*. University of Denver. Retrieved April 5, 2024, from <https://otl.du.edu/wp-content/uploads/2021/10/Towards-a-Comprehensive-Teaching-Evaluation-Framework.pdf>
4. Bezuidenhout, A. (2018). Analysing the Importance-Competence Gap of distance Educators with the increased utilisation of online learning strategies in a developing world context. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 19(3). <https://doi.org/10.19173/irrodl.v19i3.3585>
5. Dinca, M., Lustrea, A., & Atalia, O. (2022). *Learning Outcomes' assessment in virtual classrooms*. Presa Universitară Clujeană. https://www.researchgate.net/publication/365036187_Learning_Outcomes_Assessment_in_Virtual_Classrooms
6. Grann, J. (2017). Competency-Based Education: Capella University's excellence in assessment profile. *Assessment Update*, 29(1), 8–13. <https://doi.org/10.1002/au.30083>
7. Hanaysha, J. R., Shriedeh, F. B., & Inairat, M. (2023). Impact of classroom environment, teacher competency, information and communication technology resources, and university facilities on student engagement and academic performance. *International Journal of Information Management Data Insights*, 3(2), 100188. <https://doi.org/10.1016/j.ijime.2023.100188>
8. Huang, X., Li, Z., Wang, J., Cao, E., Zhuang, G., Xiao, F., Zheng, C., Zhang, X., Chen, M., Gao, L., Guo, P., Lin, P., Zheng, S., & Xin, G. (2022). A KSA system for competency-based assessment of clinicians' professional development in China and quality gap analysis. *Medical Education Online*, 27(1). <https://doi.org/10.1080/10872981.2022.2037401>
9. International Atomic Energy Agency. (n.d.). *The Competency Framework. A guide for IAEA managers and staff*. www.iaea.org. Retrieved April 4, 2024, from <https://www.iaea.org/sites/default/files/18/03/competency-framework.pdf>
10. Kobayashi, S., Dolin, J., Søborg, A., & Turner, J. (2017). Building Academic Staff Teaching Competencies: How pedagogic continuous professional development for academic staff can be organised and developed in Research-Intensive Universities. In *Springer eBooks* (pp. 103–128). https://doi.org/10.1007/978-3-319-56499-9_5
11. Kowang, T. O., Bakry, M. F., Hee, O. C., Fei, G. C., Yew, L. K., Saadon, M. S. I., & Long, C. S. (2020). Industry 4.0 competencies among lecturers of higher learning institution in Malaysia. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 9(2), 303. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i2.20520>
12. López-Martín, E., Gutiérrez-De-Rozas, B., González-Benito, A. M., & Expósito-Casas, E. (2023). Why Do Teachers Matter? A Meta-Analytic Review of how Teacher Characteristics and Competencies Affect Students' Academic Achievement. *International Journal of Educational Research*, 120, 102199. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.102199>
13. Masron, T. A., Ahmad, Z., & Rahim, N. B. (2012). Key Performance Indicators vs Key Intangible Performance Among Academic Staff: A Case Study of a Public University in Malaysia. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 56, 494–503. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.681>
14. Milner, R. J., Gusic, M. E., & Thorndyke, L. E. (2011). Perspective: toward a competency framework for faculty. *Academic Medicine*, 86(10), 1204–1210. <https://doi.org/10.1097/acm.0b013e31822bd524>
15. National University of Ireland Galway. (n.d.). *Competency Framework for Academic Roles at National University of Ireland Galway*. <https://www.universityofgalway.ie/>. Retrieved April 6, 2024, from <https://www.universityofgalway.ie/media/humanresources/publicdocuments/academicpromotions/Competency-Framework-Guide-for-Academic-Roles.pdf>
16. OECD (2005). *The Definition and Selection of Key Competencies. Executive Summary*. Retrieved April 5, 2024, from <https://www.oecd.org/pisa/definition-selection-key-competencies-summary.pdf>

17. Pekkarinen, V., & Hirsto, L. (2016). University lecturers' experiences of and reflections on the development of their pedagogical competency. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 61(6), 735–753. <https://doi.org/10.1080/00313831.2016.1188148>
18. Ryegård, Å., Apelgren, K., & Olsson, T. (Eds.) (2010). A Swedish Perspective on Pedagogical Competence. (NS-HU-rapport). Division for Development of Teaching and Learning, Uppsala University. Retrieved April 6, 2024, from https://mp.uu.se/documents/432512/1163536/NSHU+Eng_inlaga%5B1%5D.pdf/353a7746-fd1a-678a-f0f9-8cffe89036ad
19. Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). The concept of competence: a thematic review and discussion. *European Journal of Training and Development*, 44(6/7), 717–742. <https://doi.org/10.1108/ejtd-10-2019-0171>
20. Shankar, S., N, G., & Surekha, T. P. (2020). Faculty Competency Framework: Towards a Better Learning Profession. *Procedia Computer Science*, 172, 357–363. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2020.05.055>
21. Suciu, A. I., & Mata, L. (2011). Pedagogical Competences – The Key to Efficient Education. *International Online Journal of Educational Sciences*, 3(2). <https://www.ajindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423904375.pdf>
22. Tigelaar, D. E., Dolmans, D. H., Wolfhagen, I. H., & Van Der Vleuten, C. P. (2004). The development and validation of a framework for teaching competencies in higher education. *Higher Education*, 48(2), 253–268. <https://doi.org/10.1023/b:high.0000034318.74275.e4>
23. University of London. (2018, August). *University of London Competency Model*. London.ac.uk. Retrieved April 3, 2024, from [https://www.london.ac.uk/sites/default/files/governance/UoL-Consolidated-Competency-Model-\(Updated-Oct-2018\).pdf](https://www.london.ac.uk/sites/default/files/governance/UoL-Consolidated-Competency-Model-(Updated-Oct-2018).pdf)
24. University of Surrey. (2014, June). *Competency Framework*. Surrey.ac.uk. Retrieved April 3, 2024, from <https://www.surrey.ac.uk/sites/default/files/competency-framework.pdf>
25. Vitello, S., Greatorex, J., Shaw, S. (2021). What is competence? A shared interpretation of competence to support teaching, learning and assessment. Cambridge University Press & Assessment. Retrieved April 5, 2024, from <https://www.cambridgeassessment.org.uk/Images/645254-what-is-competence-a-shared-interpretation-of-competence-to-support-teaching-learning-and-assessment.pdf>

Analīzē iekļautās institūcijas un modeļu nosaukumu saraksts

1. Amerikas Savienotās Valstis, Michigan Technological University: University Competency Model;
2. Amerikas Savienotās Valstis, Nova Southeastern University: Educator Competency Framework;
3. Amerikas Savienotās Valstis, University of California: UC Core Competency ABCs;
4. Amerikas Savienotās Valstis, University of Colorado Boulder: Academic Leaders Institute Competency Model;
5. Amerikas Savienotās Valstis, University of Colorado Boulder: Required Core Competencies;
6. Amerikas Savienotās Valstis, University of Georgia: UGA Staff Competency Model;
7. Amerikas Savienotās Valstis, University of New Haven: Employee Core Competencies;
8. Amerikas Savienotās Valstis, University of North Carolina at Chapel Hill: Core Competency Framework;
9. Apvienotā Karaliste, Advance HE: Professional Standards Framework for Teaching and Supporting Learning in Higher Education 2023;
10. Apvienotā Karaliste, Anglija, University of Greenwich: Academic Framework;
11. Apvienotā Karaliste, Anglija, University of London: University of London Competency Model;
12. Apvienotā Karaliste, Anglija, University of Surrey: Competency Framework;
13. Apvienotā Karaliste, Skotija, University of Edinburgh: Competency Framework for Research Funding;
14. Čehija, Masaryk University: Competency Model for Academic Employees and Researchers of the Faculty of Science MU;
15. Dānija, Aarhus University: Framework and Principles for Competency Development at Aarhus University;
16. Dānija, IT University of Copenhagen: Competence Profiles for Researchers;
17. Dānija, IT University of Copenhagen: Competence Profiles for Teaching;
18. Dānija, Universities Denmark: Danish Framework for Advancing University Pedagogy;
19. Dānija, University of Copenhagen: Pedagogical Competence Profile;
20. Igaunija, Tallinn University: Descriptions of the Levels of Work Experience and Work Efficiency of Academic Employees;
21. Igaunija, University of Tartu: Job Descriptions of Academic Staff;
22. Īrija, University of Galway: Competency Framework for Academic Roles;
23. Īrija, University of Limerick: Academic Role Profiles;
24. Īrija, University of Limerick: Research Staff Role Profiles;
25. Īrija, University of Limerick: Teacher Career Framework & Role Profiles;
26. Kanāda, Queen's University: Queen's Career & Academic Advising Competency Framework;
27. Kanāda, University of Victoria: Uvic Competency Model;
28. Lietuva, Vilnius University: Regulations For The Organisation Of Teaching Staff And Research/Art Staff Recruiting Competitions And Certification;
29. Lietuva, Vytautas Magnus University: Description of Procedure for Professional Development of Academic and Non-Academic Staff at Vytautas Magnus University;
30. Nīderlande, Leiden University: Four Leadership Competences;
31. Norvēģija, University of Oslo: Regulations Concerning Appointment and Promotion to Teaching and Research Posts;
32. Somija, Tampere University: Tenure Track Model;
33. Vācija, University of Kassel: Personale Basiskompetenzen;
34. Vācija, University of Kiel: Personnel Development Concept 2019;
35. Zviedrija, Uppsala University: Appointment Regulations for Uppsala University. Regulations on Teaching Positions and on the Recruitment and Promotion of Teachers.

Institūciju akadēmiskā personāla kompetences modeļu informācijas atlases kritēriji

Vispārīga informācija	Valsts
	Institūcijas nosaukums
	Institūcijas tips
	Studējošo skaits
	Mājaslapas valoda
	Ir pieejams visaptverošs (pedagoģiskā, pētnieciskā un citas kompetences) akadēmiskā personāla kompetences modelis
	Ir pieejams specifisks (viena kompetence raksturota, vai viena amatu grupa) akadēmiskā personāla kompetences modelis
	Modelis ir nacionāls vai institucionāls
	Modeļa nosaukums
	Saite uz modeli
Informācija par modeli / ietvaru	Gads, kurā modelis izstrādāts
	Informācija par modeļa veidotājiem un veidošanas procesu
	Kompetences definīcija
	Akadēmiskā personāla kompetences skaidrojums
	Kādam nolūkam tiek izmantots modelis?
	Ieguvumi no kompetenču modeļa izmantošanas
	Kompetenču diferenciacija, līmeņi
	Kompetences apraksti
Kompetences uzvedības rādītāji	
Modeļa novērtējums izmantojamības kontekstā (1 – izmantojamas atsevišķas idejas; 2 – var aizgūt vairākas labas idejas; 3 – modelis ir ļoti vērtīgs un adaptējams)	
Kompetences vērtēšana	Veids kā kompetences tiek vērtētas
	Vērtēšanas veicējs
	Vērtēšanas instrumenti
Kompetences pilnveide	Informācija par akadēmiskajam personālam pieejamiem resursiem/iniciatīvām kompetences pilnveidei
Piezīmes un cita nozīmīga informācija	